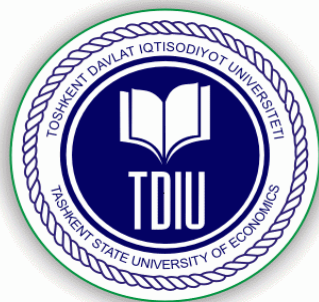


**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКА ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ



«ИҚТИСОДИЁТ ВА СТАТИСТИКА» ФАКУЛТЕТИ

**ХОЛМУЎМИНОВ Ш.Р., ШОЮСУПОВА Н.Т.,
ХОЛМУРОТОВ С.Э.**

МЕҲНАТ БОЗОРИ ИҚТИСОДИЁТИ

ЎҚУВ ҚўЛЛАНМА

ТОШКЕНТ – 2006

Холмўминов Ш.Р., Шоюсупова Н.Т., Холмуротов С.Э. «Меҳнат бозори иқтисодиёти» (Ўқув қўлланма) – Т.: ТДИУ, 2006 – 323 бет.

Ушбу ўқув қўлланмада «меҳнат бозори иқтисодиёти» тушунчаси, унинг таркибий қисмлари, элементлари, сегментлари, шаклланиши, тартибга солиниши, ривожланиши батафсил баён этилган, унда меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини таҳлил этиш ва истиқболлаштиришда қўлланиладиган замонавий баланс усули акс эттирилган.

Мазкур ўқув қўлланмада юқорида таъкидлаб ўтилган усуллар билан бир қаторда ишчи кучи миграцияси, маҳаллий кадрлар тайёрлаш ва уларни танлашнинг замонавий усуллари, глобаллашув шароитида меҳнат бозори, давлат иш билан бандлик хизмати, меҳнат бозорида иш фаол ва нофаол сиёсат, ва меҳнат бозорида мослашувчанлик каби масалаларга ҳам алоҳида тўхталиб ўтилган.

Ўқув қўлланма иқтисодий йўналишларнинг бакалаврлари, магистрлари, профессор-ўқитувчилари ва илмий-тадқиқотчиларига мўлжалланган.

**Масъул муҳаррир: “Иқтисодиёт ва статистика” факультети декани,
и.ф.н., доцент Ҳайитов А.Б.**

**Такризчилар: академик Убайдуллаева Р.А.
и.ф.н., проф. Назаров А.Ш.**

МУНДАРИЖА

КИРИШ	7
I-БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ВА УНИНГ МОҲИЯТИ	9
1.1. Меҳнат бозорининг моҳияти ва тушунчалари.....	9
1.2. Меҳнат бозорининг ижтимоий – иқтисодий мазмуни	11
1.3. Меҳнат бозорининг асосий вазифалари ва хусусиятлари	16
Қисқача хулосалар.....	17
Назорат ва муҳокама учун саволлар	17
Асосий адабиётлар	17
Интернет веб-сайтлари.....	19
2-БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ.....	20
2.1. Меҳнат бозори шаклланишининг аҳамияти ва шарт- шароитлари.....	20
2.2. Меҳнат бозори шаклланиш тамойиллари.....	23
2.3. Меҳнат бозори шаклланишининг омиллари ва чекловчилари	24
Қисқача хулосалар.....	26
Назорат ва муҳокама учун саволлар	26
Асосий адабиётлар	26
Интернет веб-сайтлари.....	27
3-БОБ.МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ ИШЛАШ МЕХАНИЗМИ, ТУРЛАРИ ВА СЕГМЕНТЛАРГА БЎЛИНИШИ.....	28
3.1. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми.....	28
3.2. Меҳнат бозорининг турлари ва моделлари.....	35
3.3. Меҳнат бозорининг сегментларга бўлиниши ва ундаги мослашувчанлик.....	43
Назорат ва муҳокама учун саволлар	46
Асосий адабиётлар	46
Интернет веб-сайтлари.....	47
4-БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ.....	48
4.1. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти	48
4.2. Меҳнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни.....	50
4.3. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари.....	51
4.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари.....	54
Қисқача хулосалар.....	56
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	56
Асосий адабиётлар	56
Интернет веб-сайтлари.....	57

5-БОБ. АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ.....	58
5.1. Аҳолининг иш билан оқилона бандлиги ва унга меҳнат бозорининг таъсири.....	58
5.2. Аҳолининг оқилона бандлигини таъминлаш мезонлари ва кўрсаткичлари.....	64
5.3. Аҳолининг иш билан таъминлашни тартибга солиш	65
Қисқача хулосалар	67
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	67
Асосий адабиётлар.....	67
Интернет веб-сайтлари.....	68
6-БОБ. ИШСИЗЛИК: САБАБЛАРИ, ТУРЛАРИ ВА КЎРСАТКИЧЛАРИ.....	69
6.1. Ишсизликнинг ижтимоий - иқтисодий мазмуни.....	69
6.2. Ишсизликнинг сабаблари ва турлари	71
6.3. Ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари	73
6.4. Ишсизликнинг табиий даражаси. А. Оукен қонуни	75
6.5. Ишсизликни ҳимоя қилиш борасида давлат тадбирлари	76
Қисқача хулосалар	77
Назорат ва муҳокама учун саволлар	77
Асосий адабиётлар	77
Интернет веб-сайтлари.....	78
7- БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ВА АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШНИНГ БАЛАНС УСЛУБИ ...	79
7.1. Меҳнат бозори ва аҳолининг иш билан бандлигини таҳлил қилишда баланс услубининг аҳамияти	79
7.2. Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансларини ишлаб чиқиш асослари	82
7.3. Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансларини ишлаб чиқиш босқичлари.....	87
Қисқача хулосалар.....	91
Назорат ва муҳокама учун саволлар	91
Асосий адабиётлар	91
Интернет веб-сайтлари.....	92
8- БОБ. ИШЧИ КУЧИГА ТАЛАБ ВА ТАКЛИФНИ ИСТИҚБОЛЛАШТИРИШ АСОСЛАРИ	93
8.1. Меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштиришнинг аҳамияти	93
8.2. Ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштириш босқичлари.....	95
Қисқача хулосалар.....	100
Назорат ва муҳокама учун саволлар	100
Асосий адабиётлар	100

Интернет веб-сайтлари.....	101
9- БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ФАОЛИЯТИНИНГ МАҚСАДЛИ КОМПЛЕКС ДАСТУРИ	102
9.1. Меҳнат бозори мақсадли комплекс дастурининг аҳамияти	102
9.2. Мақсадли комплекс дастурнинг тузилиши ва уни ишлаб чиқиш босқичлари	102
Қисқача хулосалар	109
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	109
Асосий адабиётлар	109
Интернет веб-сайтлари.....	110
10- БОБ. ИЖТИМОЙ МЕҲНАТ МИГРАЦИЯСИ.....	111
10.1. Ижтимоий меҳнат миграциясининг ижтимоий иқтисодий мазмуни ва моҳияти.....	111
10.2. Ижтимоий меҳнат миграциясига таъсир этувчи омиллар ва ижтимоий меҳнат миграциясининг иқтисодиётга таъсир	114
10.3. Ижтимоий меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши.....	119
Қисқача хулосалар.....	124
Назорат ва муҳокама учун саволлар	125
Асосий адабиётлар	125
Интернет веб-сайтлари.....	126
11-БОБ. МАҲАЛЛИЙ КАДРЛАР БИЛАН ИШЛАШ ТИЗИМИ....	127
11.1. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизимининг тавсифи.....	127
11.2. Маҳаллий ташкилот ва муассасаларда кадрларни танлаш ва унинг мезонлари таҳлили.....	132
11.3. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ва унинг маҳаллий кадрларни тайёрлашдаги аҳамияти.....	139
11.4. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни танлаш тизими ва уни такомиллаштириш истиқболлари.....	144
Қисқача хулосалар	147
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	148
Асосий адабиётлар	148
Интернет веб-сайтлари.....	149
12- БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТИ.....	150
12.1. Меҳнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотнинг аҳамияти	151
12.2. Меҳнат бозорини аниқ социологик тадқиқ этиш босқичлари	156
Қисқача хулосалар	156
Назорат ва муҳокама учун саволлар	156

Асосий адабиётлар	156
Интернет веб-сайтлари.....	157
13-БОБ. ГЛОБАЛЛАШУВ ШАРОИТИДА МЕҲНАТ БОЗОРИ....	158
13.1. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири.....	158
13.2. Меҳнат бозорида глобаллашув ва миллий манфаатлар тамойили.....	167
13.3. Меҳнат бозорида фаол ва нофаол сиёсат.....	169
13.4. Давлатнинг иш билан бандлик хизмати.....	177
Назорат ва муҳокама учун саволлар	178
Асосий адабиётлар	178
Интернет веб-сайтлари.....	179
14- БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ РИВОЖЛАНИШИ.....	180
14.1. Меҳнат бозори ривожланиши концепциясининг стратегик мақсадлари.....	180
14.2. Меҳнат бозорининг ривожланиш босқичлари	181
14.3. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш тадбирлари	182
Қисқача хулосалар	186
Назорат ва муҳокама учун саволлар	186
Асосий адабиётлар	187
Интернет веб-сайтлари.....	188
“ Меҳнат бозори иқтисодиёти” фанидан қисқача изоҳли луғат (Глоссарий).....	189
«ТДИУ ва МДХ мамлакатлари иқтисодиёт мутахассисликлари бўйича бакалаврият битирув-малакавий ишлари, магистрлик, номзодлик ва докторлик диссертацияларининг намунавий мавзулари»дан олинган «Меҳнат бозори иқтисодиёти» фани бўйича битирув малакавий ишлари мавзуларилари рўйхати.....	191
Фан бўйича айрим дарслик ва ўқув қўлланмалар шарҳи.....	197
“Меҳнат бозори иқтисодиёти” фанининг «Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш» тематик маърузасини ўқитиш ва ўрганишда янги педагогик технологияларни қўллашнинг ўзига хос хусусиятлари.....	201
«Меҳнат бозори иқтисодиёти» фани бўйича замонавий ахборот технологиялари.....	205
Тавсия этиладиган адабиётлар рўйхати.....	229
“Меҳнат бозори иқтисодиёти” фанидан ишчи дастур.....	238

КИРИШ

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

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

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

Аҳолининг иш билан оқилона бандлигини таъминлаш ва ишсизликни камайтиришнинг самарали механизмларидан бири меҳнат бозорини мақсадга мувофиқ шакллантириш ва ривожлантириш ҳамда уни тартибга солиш ҳисобланади. Бу, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги узвий алоқалар ва зиддиятларни, улар ҳамкорлигининг самарадорлик мезонларини аниқлашга, қишлоқ меҳнаткашлари касб малакасини оширишнинг асосий йўналишларини белгилашга ҳамда жонли меҳнат ресурсларини «ортиқча» ва иш жойлари «тақчил» шароитларда ишчи кучига талаб ва таклифни макроиқтисодий тартибга солишга, пировардида иқтисодий, ижтимоий ва ташкилий тадбирларни мақсадга мувофиқ равишда ишлаб чиқишга самарали имкон беради.

Бундай тадбирларни ишлаб чиқиш содир бўлаётган жараёнларни чуқур ўрганишни меҳнат бозори шакллантирилиши ва ривожлантирилишининг энг муҳим муаммоларини ва уларни ижобий ечиш йўллари аниқлашни талаб қилади. Бу йўлларни тўғри топиш эса «Меҳнат бозори иқтисодиёти» фанининг

¹ Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср быса\асида: хавфсизликка ташдид, бар=арорлик шартлари ва тара==иёт кафолатлари. – Т.: «Ўзбекистон», 1997.- 326бет.

назарий ва амалий асосларини мукамалроқ ўрганишни талаб этади.

Мазкур фаннинг **мақсади** – талабларга меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган республикамиз учун характерли бўлган ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш бўйича илмий асосланган тавсияномалар ишлаб чиқишни ўргатишдан иборат. Ушбу мақсаддан келиб чиққан ҳолда мазкур фаннинг асосий вазифалари этиб қуйидагилар белгиланади:

- «меҳнат бозори» тушунчаси ва унинг таркибий қисимларни ўрганиш;
- меҳнат бозори шаклланиши ва унга таъсир этувчи омиллар, шарт-шароитлар, тамойиллар ва чекловчиларни аниқлаш;
- меҳнат бозори ривожланишининг асосий босқичлари ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий тадбирларини белгилаш;
- меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифнинг тартибга солиш усулларини ўрганиш;
- меҳнат бозорини таҳлил қилишнинг аниқ социологик тадқиқот усулини ўрганиб, уни қўллаш методикаси билан танишиш;
- ишчи кучига талаб ва таклифнинг яқин келажакдаги ҳолатини истиқболлаштириш асосларини ўрганиш;
- меҳнат бозори ривожланишининг мақсадли комплекс дастурини тузишни ўргатиш.

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

I-БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ВА УНИНГ МОҲИЯТИ

1.1. Меҳнат бозорининг моҳияти ва тушунчалари

1.2. Меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

1.3. Меҳнат бозорининг асосий вазифалари ва хусусиятлари

1.1. Меҳнат бозорининг моҳияти ва тушунчалари

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

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

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

Бошқа томондан, «меҳнатга қобилиятлар» эгаси доимий қайта ишлаб чиқаришга эҳтиёжларни бошидан кечира туриб, бунинг устига ҳар доим янги, энг юқори сифат даражасида, шундай иш берувчини қидирадики, у бу қобилиятлардан энг фойдали шароитларда фойдалана олсин.

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

Меҳнат бозорининг бошқа муҳим назарий қоидаси - уни ўз - ўзини

ҳудудий ифодалаш ҳақидаги тассавури. Ходим ҳатто ёллангандаям, ўзининг «меҳнатга қобилиятлари»ини қайта ишлаб чиқаришга эҳтиёжини бошидан доимий кечира бориб, бозор билан алоқасини узмайди.

Бундан ташқари, ходим энг яхши шароитларни қидира бориб, бир ёлловчидан бошқасига ўтишга табиий интилиши ҳам мавжуддир. Амалиётнинг кўрсатишича, ишлаб чиқариш кучлари даражаси қанчалик юқори бўлса, миграцион фаоллик ҳам шунчалик жадалдир. Бунда ходимларнинг бир қисми меҳнат бозорида вақти-вақти билан пайдо бўлиб, вақтинча ишлаб чиқаришда иштирок этмайди. Проф. В. Кулаковнинг ҳисоб-китобларига кўра, иш билан банд бўлганларнинг катта қисми шундай ҳаракатда бўлади: ҳар йили саноатда - 35% гача, қурилишда - 40% , темир йўл транспортларида -37% иштирок этади [51, 50-б.].

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

Меҳнат нархи ва иш ҳақи даражаси ишчи кучига талаб ва таклифга таъсир қилади, улар ўртасидаги муносабатларни тартибга солади, керакли мутаносиблик ва мувозанатни сақлайди. Табиий бозор механизмларига кўра, ишчи кучи - нарх наво, бозор конъюктурасига тез ва эпчиллик билан жавоб беради, унинг ҳақиқий эҳтиёжига мувофиқ кўпаяди ёки камаяди. Жадал меҳнат бозори шароитларида ишсизлик - меҳнатга лаёқатли аҳолининг банд бўлмаган қисми давра айланиши вазифасини бажарувчи табиий ҳодиса.

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

Проф. В.А. Павленков таъкидлайдики, бозор иқтисодиётида меҳнат бозори ёлланиб ишлашга қодир кишиларнинг барчасини: ҳам ёлланма меҳнат билан банд бўлганлар ва ҳам банд бўлмаганларни қамраб олади [8, 10-б.]. А.А. Никифорова эса бошқа умумий таърифни таклиф этади: «Меҳнат бозори ривожланишининг даражаси ва бозорда иштирок этувчи кучлар: тадбиркорлар,

меҳнаткашлар ва давлат ўртасида маълум даврда эришилган манфаатлар балансини акс эттирувчи ижтимоий муносабатлар тизими сифатида вужудга келган» [7, 18-б.].

Кейинги йилларда меҳнат бозори ҳақида аниқроқ тушунчалар пайдо бўлди. Баъзи тадқиқотчилар меҳнат бозорини иш ҳақи ва даромадларнинг эркин ҳаракати орқали меҳнатга талабни ва ишчи кучи таклифини ўзини-ўзи тартибга солувчи механизм сифатида талқин қиладилар. Бошқа иқтисодчилар тушунтирадиларки, меҳнат бозори иш берувчилар ва ёлланиб ишлашни хоҳловчиларни бевосита келишуви орқали талаб ва таклифни қаноатлантириш учун шароитлар яратади ва ишчи кучини харид қилиш-сотиш жараёнларини бевосита тартибга солмайди. И.С.Маслованинг таърифи бўйича «Меҳнат бозори – бу, ўсувчи тизим, унда мулкчилик субъектлари ишчи жойлари ва ишчи кучи таклифлари, ходимга ва «ёлланма ишга талаб ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантириб, ишлаб чиқариш омиллари (меҳнат воситалари ва ишчи кучи)га ўзаро таъсир этади». Меҳнат бозори мавжуд, аммо «кесик, шакли ўзгартирилган кўринишда, бунинг устига ҳар нарсани ўз ичига оладиган характерга эга бўлмай, балки меҳнат муносабатларининг фақат бир қисмини қамраб олади» [6, 9-10-б.].

Қ.Абдурахмонов ва Ф.Мамарахимовнинг таърифига кўра, «Меҳнат бозори дейилганда ишчи кучини сотиш, сотиб олиш ва ундан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар мажмуаси тушунилади». [3, 150-б.].

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

1.2. Меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

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

- республикада меҳнатга қобилиятли аҳолининг 60% дан ортиғи қишлоқ жойларда яшайди ва ялпи ички маҳсулотнинг (ЯИМ) 40% дан кўпроғини ишлаб чиқаради;
- ноқишлоқ хўжалиги ишчи жойлари етишмаслиги сабабли иш билан банд бўлмаган қишлоқ меҳнат ресурслари улуши республиканинг иш билан банд бўлмаган бутун аҳолисининг 60% дан ортиғини ташкил қилади ва уларнинг сони ўсмоқда;

- меҳнатга қобилиятли, иш билан банд бўлмаган қишлоқ меҳнаткашлари малакаси ва сафарбарлигининг пастлиги уларнинг яшаш жойларидан шаҳарга ва мамлакатнинг кам меҳнат билан таъминланган ҳудудларига ҳамда хорижий давлатлар объектларига қараб ҳаракат қилишларига асосий тўсиқ бўлмоқда;
- меҳнат ресурсларининг сонини меҳнатни татбиқ этиш минтақаларга нисбатан тезроқ ўсиши яширин ишсизликни, айниқса, қишлоқ хўжалигида ишчи кучини таклиф этиш унга талабдан ошиб кетадиган даражада кўпайишига бевосита ёрдам беради;
- қайта ишлаш саноати, қурилиш ва хизмат кўрсатиш корхоналари ҳамда хусусий хўжаликларда янги ишчи жойларини яратиш йўли билан ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасидаги рационал нисбатни таъминлаш учун ҳақиқий имкониятлар мавжуд.

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

Меҳнат бозори таркибий қисмининг асосий элементларига қуйидагилар киради: ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, қиймати, баҳоси ва ёллашдаги рақобат. (4.1-расмга қаранг). **Талаб** иқтисодиёт тармоқлари, ишлаб чиқариш - ижтимоий инфратузилмаси ва бошқа соҳаларнинг меҳнат бозорига буюртма этган, иш ҳақи фонди, шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар ва бошқа ҳаётий воситалар билан таъминланган ишчи кучи **эҳтиёжнинг ҳажми ва таркибини акс эттиради. Таклиф** ёлланма шарти билан ишга эга бўлишдан манфаатдор ишчи кучининг **миқдор ва сифат** (сони, жинси, ёши, маълумоти, касби, малакаси, миллати, ишлаб чиқиши, даромади ва бошқалар бўйича) **таркибини ифодалайди.**

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

Аҳолининг умумий сонидан иккита йирик гуруҳларни ажратиш мумкин:

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

Биринчи гуруҳ куйидаги гуруҳчаларга бўлинади:

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

Иккинчи гуруҳ ҳам гуруҳчаларга бўлинади:

- а) меҳнатга қобилиятли ёшдан кичик аҳоли, яъни 16 ёшгача бўлган ўсмирлар;
- б) меҳнатга қобилиятли ёшдан кексароқ аҳоли, яъни ёши ва ногиронлиги туфайли ишламаётган пенсионерлар ва нафақахўрларнинг асосий қисми.

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

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

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

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

Ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати меҳнат бозори конъюктурасини ифодалайди. У кўп сонли омиллар ва шароитлар таъсири остида шаклланади ҳамда меҳнатга лаёқатли қишлоқ аҳолиси турли хил гуруҳларининг ёлланма ходимлар сифатида тенг бўлмаган ҳолатини акс эттиради. Амалда ишчи кучига талаб ва таклифнинг умумий ва таркибий мувозанатига эришиш қийин. Меҳнат бозорининг конъюктураси ишчи кучи нархига бевосита таъсир кўрсатади. У ўз навбатида, амалдаги бозор нархларига мувофиқ ўзгариб туради, меҳнат ресурсларининг муомала соҳасида шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларга мувофиқ маълум йўналишини шакллантиради. Ўз навбатида ишчи кучи нархини унинг қийматидан фарқланиши ишлаб чиқаришнинг самарадорлигига, тақсимот муносабатларига, иш ҳақи ва шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар даражаларига, истеъмол саватининг ўсишига, товарлар ва хизматларнинг амалдаги нархларига, уларнинг мавжудлигига, табиий бойликларнинг ҳолатига ҳамда бошқа омиллар ва шароитларга боғлиқ.

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

Ишчи кучи таклифининг миқдори унга эҳтиёжнинг талабларига тўлиқ

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

Иккинчи гуруҳга эса қуйидагилар киради: маълумот, малака ва касбни эгаллаганлик даражаси; юқори малакали кадрларни тайёрлаш билан шуғулланувчи ўқув юртларининг ҳолати; меҳнатга лаёқатли банд бўлган ва банд бўлмаган аҳолининг жинси ва ёши бўйича тузилиши; иш ҳақи ва бошқа манбалардан, айниқса шахсий ёрдамчи хўжаликлардан олинадиган меҳнат даромадларининг даражаси; ишсизнинг ижтимоий ва руҳий ҳолати; ёллаш бўйича иш таклиф қилувчи меҳнат жамоасидаги ижтимоий-руҳий муҳит; миллатлараро муносабатлар ва сиёсий аҳволнинг ҳолати; миллий-этник аънаналар ва аҳолининг мобиллиги (сафарбарлиги) ва бошқалар.

Юқорида таъкидлаб ўтилган, меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбатини аниқловчи омиллар ва шарт-шароитлар аҳолини иш билан бандлиги сиёсатининг ижтимоий-иқтисодий йўналишлари ва тамойиллари билан рақобатга (ёхуд зиддиятга) киришиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат бозорида салбий тенденцияларга қарши ҳаракат қилувчи тадбирларни ўз вақтида ишлаб чиқиш ва ўтказиш алоҳида ўринга эга. Ҳудудий меҳнат бозорларининг омиллари ва конъюктурасидаги фарқларни ҳисобга олган бандлик сиёсати давлат томонидан ишлаб чиқилади. У Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ва «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунда акс эттирилган [2].

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

оширишда содир бўлади. Тартибга солувчиларнинг энг муҳим йўналиши шундан иборатки, уларнинг мажмуаси орқали меҳнат бозорида нисбий мувозанатга эришиш мумкин.

1.3. Меҳнат бозорининг асосий вазифалари ва хусусиятлари

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

- ишчи кучига талаб ва таклифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантириш;
- бозор услубида хўжалик юриртишининг иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий механизмлари ёрдамида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солиш;
- меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга бевосита таъсир кўрсатиш;
- ишсизларни иш топишга ёки бозор ва уларнинг малакаси ва рақобат қобилиятини оширишга кўмаклашиш;
- ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ва меҳнат тақсимотини ўзгартириш;
- инсоннинг ҳам ишлаб чиқарувчи ва ҳам истеъмолчи сифатидаги манфаатлари мос келишини таъминловчи юқори унумдор меҳнатга қизиқишини тартибга солиш;
- тақсимот муносабатларига билвосита таъсир қилиш.

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

Республикамизда меҳнат бозори ўзига хос хусусиятларига эга.

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

Бу ерда нафақат макро ва микроиқтисодий омиллар, балки шулар билан бирга иш кучи баҳоси иш ҳақиға доимо ҳам регуляторлар ҳисобланадилар. Реал иқтисодий ҳаётда меҳнат бозори динамикасига ишчи кучи таклифига ҳамда унга бўлган талабга таъсир этувчи бир қатор омиллар таъсир кўрсатади. Бинобарин, ишчи кучи таклифни демографик омиллар ва унинг туғилиш даражаси, меҳнат қобилиятига эга бўлган аҳолининг ўсиш суръатлари, унинг жинси, ёш тузилмаси кабилар белгилаб беради. Масалан, АҚШда аҳолининг ўртача йиллик қўшимча ўсиш суръатлари 30-йиллардан 90-йилларгача 1,8 фоиздан 1 фоизгача қисқарган. Бу меҳнат бозоридаги таклиф динамикасига сезиларли таъсир этади.

Шунга ўхшаш таъсир Ўзбекистон иқтисодида ҳам сезилади.

Ўзбекистонда ишчи кучининг йиллик ўсиш суръатлари 2,2-2,3 фоиз атрофида (яъни анча юқори даражада). Бу эса ҳар йили камида 4-5 фоиз даражада (амалдаги миқдорга нисбатан) иш жойлари яратишни талаб қилади. Шубҳасиз, бу жуда мушкул. Бунинг учун йилига бир неча миллиард сўмлик маблағ зарур.

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

Ишчи кучи динамикасига миграция жараёнлари ҳам жиддий таъсир кўрсатади. АҚШда у мамлакат аҳолиси кўшимча ўсишининг 20 фоизини ташкил этади. Очiq ҳолдаги иммигрантлардан ташқари АҚШда бир неча млн. яширин (нолегал) иммигрантлар (асосан Лотин Америкаси мамлакатларидан чиққанлар) яшашади. Мамлакатда миграция жараёни меҳнат бозорида ишчи кучи умумий таклифини кўпайтиради ва ундаги рақобатни кучайтиради. Иммиграция жараёнлари (хоҳ у сиёсий бўлсин, хоҳ меҳнат иммиграцияси) АҚШда махсус қонунлар билан тартибга солинади. Бу қонунлар мамлакатга паст даражали ишчи кучи киришини чеклашга, тегишли квоталар ўрнатган ҳолда АҚШга олий малакали кадрларнинг кўчиб келишини рағбатлантиришга йўналтирилган.

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

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

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

Ижтимоий-сиёсий ўзгаришларнинг меҳнат бозори ва меҳнат муносабатларига таъсирига ёрқин намунаси собиқ Совет Иттифоқининг емирилиши мисол бўла олади. Бунинг натижасида нафақат унинг таркибига кирувчи давлатларда, балки бутун жаҳон меҳнат бозорида жиддий ўзгаришлар содир бўлди.

Қисқача хулосалар

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

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

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) – Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. - 342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.

12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.- 416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социялогияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

2-БОБ. МЕХНАТ БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ

2.1. Мехнат бозори шаклланишининг аҳамияти ва шарт-шароитлари

2.2. Мехнат бозорининг шаклланиш тамойиллари

2.3. Мехнат бозори шаклланишининг омиллари ва чекловчилари

2.1. Мехнат бозори шаклланишининг аҳамияти ва шарт-шароитлари

Мехнат бозори, бозор тизимининг ажралмас қисми сифатида фақат товар ишлаб чиқариш ва муомаласи умумий ҳукмрон бўлгандагина вужудга келади. Ишчи кучи «мехнатга қобилияти»нинг товарга айланиши мехнат бозори шаклланишининг **бош шарти** ҳисобланади. Академик И.А. Каримов таъкидлаганидек, **«мехнат бозори бўлмаса, ишчи кучи товарга айлантирилмаса, бозор муносабатлари тўғрисидаги гап-сўзлар оғизда қолиб кетади»**. Ишчи кучи товарга шундай ҳолда айланадики, агар унинг эгаси - ходим - ишлаб чиқариш воситалари ва турмуш кечириш воситаларидан юридик эркин шахс бўлса. Шахснинг фуқаролик эркинлиги ходимга мехнатни қўллаш соҳаси, ундан фойдаланиш шароитлари ва иш ҳақини эркин танлаш ҳуқуқини расмий беради. Эркин субъект сифатида у шахсий мулкчилик ва ўзининг ишчи кучига эгалик ҳуқуқига эга бўлади. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунда таъкидланганидек, «Ўзбекистон Республикаси фуқароларига ишлаб чиқариш ва ижодий мехнат учун ўз қобилиятларига эгалик қилиш ва қонунчилик ман қилмайдиган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқи берилган. Мехнатга ҳар қандай шаклда маъмурий мажбур қилишга йўл қўйилмайди. Кишиларнинг ихтиёрий банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос бўла олмайди».

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

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

Мехнат бозори шаклланишининг **асосий иқтисодий шарт-шароити** бўлиб, ёлланма ходимларни ўз ишчи кучларига нисбатан шахсий мулкчиликлари ва иш берувчиларнинг иш жойларига жамоа ёки хусусий мулкчилиги хизмат қилади. Бу ерда шуни назарда тутиш керакки, мазкур субъектларни ўзаро алмашув муносабатига киришига уларнинг шахсий манфаатлари мажбур қилади, унинг орқасида шахсий истеъмолчилик ётади. Улар ҳам ўз навбатида қайта такрор ишлаб чиқаришда қишлоқ аҳолиси ижтимоий-иқтисодий турмушининг фақат керакли ижтимоий эҳтиёжини ифодаланиши бўлади.

Мехнат бозорининг вужудга келиши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатга эришиш учун ўзаро рақобат қилишга тайёр эркин ва тенг ҳуқуқли шерикларнинг иқтисодий муносабатларда бўлишларини тақозо

этади. Бозорда ёлланма ходим ва иш берувчи шахсий эркинлик ва иқтисодий зарурият нуқтаи назаридан ўзаро боғланган ҳамда бир-бирларига қарам бўлсалар ҳам бир-бирларига қарши турадилар.

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

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

Ишчи кучи нархининг ўзгариши меҳнат бозори шаклланишининг муҳим иқтисодий шarti ҳисобланади. Бозор иқтисодиётига ўтишни амалга ошираётган мамлакатларда иш ҳақи ҳақиқий даражасининг пасайиши тенденцияси кузатилади. Назарий жиҳатдан бундай вазиятда иш ҳақини ишчи кучи қийматидан пастроқ белгилаш учун қулай имкониятлар яратилади. Аммо бундай имкониятлардан фойдаланишни давлат қонунчилиги йўли билан «тўсиб қўйиш»га ҳаракат қиладди. Шу мақсадда минимал иш ҳақи ва кун кечириш учун зарур миқдор даражаси расмий равишда белгиланади. Бундай ҳолда ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти нормал фаолият кўрсатганда минимал иш ҳақи кун кечириш учун зарур миқдор даражасидан кам бўлмаслиги лозим.

Меҳнат бозори конъюктурасини шаклланишининг ижтимоий шарт-шароитлари орасида ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг сифат кўрсаткичларини ошиши етакчи ўрин эгаллайди. Агросаноат мажмуаси ва хизмат кўрсатиш тармоқлари кўламларининг кенгайиши, уларнинг интенсив ривожланиши, ўз вақтида моддий-техник ва молиявий ресурслар билан таъминланиши ишчи кучининг қайта тайёргарликдан ўтишини ва янги замонавий касбларни (универсал ишчи ва хизматчи, тадбиркор, менежер, маркетинг ва ҳ.к.) ўзлаштиришни талаб қиладди.

Демографик шарт-шароитлар ишчи кучи таклифининг шаклланишига турлича таъсир кўрсатади. Масалан, юқори даражадаги туғилиш меҳнат бозорига аҳолининг катта оқими келишини асослайди. Республикада меҳнатга лаёқатли аҳолининг ёш бўйича тузилишида 16-29 ёшдаги йигит-қизлар улуши 2001 йилда 26,4 %ни ташкил қилди (2.1-жадвалга қаранг).

Ўрта мактабларни битирувчиларнинг кўпчилиги, дастлабки касб тайёргарлигига эга бўлмасликлари ҳолда қишлоқ хўжалигига жалб

қилинадилар. Самарқанд вилоятида ўтказилган социологик тадқиқот шуни кўрсатдики, иш билан банд бўлмаган меҳнатга лаёқатли аҳоли ўртасида ёшларнинг улуши 34%ни, баъзи туманларда эса 35-55 %ни ташкил қилди, уларнинг мутлақ кўпчилиги хотин-қизлардир(60-65%). **Ёшларнинг 89 фоиз** ишга жойлашишни хоҳлайдилар.

2.1.-жадвал

Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг ёш бўйича тузилиши

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

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

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

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

Меҳнат шартномасининг бош хусусияти шундан иборатки, уни тузиш албатта бўйсунуш ва боғлиқликка олиб келади, бундан ташқари вужудга келган ҳуқуқий муносабатларга ишончлилик ва узоқ муддатлилик характерини

ифодалайди. Ишловчини ёлловчига бўйсунушига иқтисодий маънода меҳнат шартномасининг асосий аломати сифатида қаралади. Бу бўйсунуш, қоидага кўра, нафақат ижтимоий-иқтисодий, техник, ташкилий - балки, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва «Меҳнат кодекси»нинг барча талабларига жавоб берувчи шакллантирилган юридик характерга эга.

Иш кучига талаб ва таклиф нисбатининг яхшиланишига табиий-иқлим шароитлари муҳим рағбатлантирувчи омил бўлиб хизмат қилади. Юқори унумдор қишлоқ хўжалиги ерларида ва етарлича сув билан таъминланган яшаш жойларида ишчи кучи кўпроқ жамланади ва ишчи жойлари нормал фаолият кўрсатади. Янги иш жойларини яратиш ва ишлаб турган корхоналарни кенгайтириш йўли билан ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатни таъминлашга маълум даражада имкониятлар вужудга келтирилади. Булар эса меҳнат ресурсларининг ортиқчалик даражасини, демак, ишсизлик миқёсини ҳам кескин камайтиришга бевосита таъсир этади.

2.2. Меҳнат бозорининг шаклланиш тамойиллари

Юқорида қайд этилган шарт-шароитлар меҳнат бозори фаолият кўрсатишининг қуйидаги **асосий тамойилларини** тўлиқ амалга татбиқ этган ҳолда мазкур бозор шаклланишига самарали таъсир кўрсатади:

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

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

- **ёлланма ходимларнинг иш берувчилардан ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимоя қилинганлиги;**

- **иш ҳақи ва бошқа қонуний даромадлар чегарасини Ўзбекистон Республикаси Конституциясида белгиланган «кун кечириниш учун зарур миқдордан кам бўлмаслик»ка риоя қилган ҳолда эркин белгилаш.**

2.3. Меҳнат бозори шаклланишининг омиллари ва чекловчилари

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

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

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

Шу билан бирга шундай омиллар ҳам борки, улар комплекс ҳолида ишчи кучи таклифининг шаклланиши ҳолатига сезиларли даражада таъсир кўрсатади. Уларга қуйидагилар киради: ишлашни хоҳловчилар, ёлланган ходимлар ва иш берувчиларнинг табиий ва механик ҳаракатлари; ёлланма меҳнатни ташкил қилишнинг турли-туман услублари; турмуш учун зарур бўлган маблағлар жамғармаси, ёлланган ходимларнинг пул даромадлари; нафақахўрлар ва болалик аёлларнинг меҳнат ва ижтимоий пенсиялари, имтиёзлари ва кафолатлари; касбий тайёрлаш ёки қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга зарурияти бўлган шахсларни маблағлар билан таъминловчи давлат, корхона ва оиланинг молиявий имкониятлари; шахсий ёрдамчи хўжалигида ва ёлланмасдан «уй меҳнати»да банд бўлганларнинг сони; қуроли кучларда хизмат қилувчилар сони ва уларда хизмат қилиш муддати; муқобил ва малакали касбий хизматларни такомиллаштириш ва ҳ.к.

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

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

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

Иш берувчилар малакасининг пастлиги ва уларда тадбиркорликка тажриба кўникмалари етишмаслиги меҳнат бозорининг шаклланиши йўлида жиддий тўсик бўлмоқда. Бу муаммоларни ижобий ҳал қилиш учун тадбиркор «Бизнес», «Маркетинг», «Менежмент», «Банк иши», «Информацион технология», хорижий тиллар каби фанларни мукамал билишлари, саноат меҳнатини ҳал қилувчилик ўрнини тушунишлари ва уни бошқа ҳар қандай меҳнатдан юқори баҳолай олишлари учун маълум вақт ва шароитлар керак.

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

Қисқача хулосалар

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

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) – Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. - 342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.

13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.- 416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социялогияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

3-БОБ. МЕХНАТ БОЗОРИНИНГ ИШЛАШ МЕХАНИЗМИ, ТУРЛАРИ ВА СЕГМЕНТЛАРГА БЎЛИНИШИ

3.1. Мехнат бозорининг ишлаш механизми

3.2. Мехнат бозорининг турлари ва моделлари

3.3. Мехнат бозорининг сегментларга бўлиниши ва ундаги мослашувчанлик

3.1. Мехнат бозорининг ишлаш механизми

Мехнат бозори қандай ишлашини тушуниш учун мазкур бозордаги талаб ва таклифни ўрганиб чиқиш лозим. **Р.Ж. Эренбергер** ва **Р.С. Смитнинг** ёзишларича, мехнат бозорини тадқиқ қилиш *талаб ва таклифни* таклиф қилиш билан бошланади, тугалланади ҳамда мехнат бозори ишлашининг ҳар қандай натижаси ҳамisha ушбу таркибий қисмларга ва уларнинг ўзаро алоқасига у ёки бу даражада боғлиқ бўлади. **Маршаллнинг** сўзларини ўзгартириб айтганда, қайчининг иккита жағи ёрдамидагина мато бўлагини қирқиб олиш мумкин.

Мехнат талабининг мехнат нархига боғлиқлигини кўриб чиқамиз. Фараз қилайлик, бирорта саноат тармоғида иш ҳақи ошди. Шу билан бирга технология, фойдаланиладиган ускуна ва бошқа омиллар ўзгармай қолди. Натижада маҳсулот таннархи ва ушбу маҳсулот нархи ошади. Харидор нархи юқори маҳсулотни камроқ сотиб олади, маҳсулот ишлаб чиқарувчи эса уни ишлаб чиқаришни, бинобарин, ходимларни қисқартиришга мажбур бўлади. Шу тариқа, иш ҳақини ошириш натижасида (бошқа шарт-шароитларнинг барчаси бирдек тенг бўлган тақдирда) иш билан бандлик қисқаради. Иш билан бандликнинг бундай қисқариши **кўлам самараси** дейилади¹.

Бошқача йўл тутилган бўлиши ҳам мумкин: ишлаб чиқарувчилар иш ҳақини оширгач, капитал сифими юқорироқ бўлган ишлаб чиқаришни, ресурс тежайдиган технологияларни қўлланиш орқали маҳсулот таннархини пасайтириш йўллари қидирадилар, буларни қўлланиш натижасида ҳам ходимларнинг иш билан бандлиги камаяди. Иш билан бандликнинг бундай қисқариши **ўрнини босиш самараси** дейилади, чунки ишлаб чиқариш жараёнида капитал ишчи кучининг ўрнига ўтади.

Иш ҳақи ва иш билан бандлик ўртасидаги ўзаро боғлиқлик талабнинг эгри чизиғи билан кўрсатиб берилиши мумкин (3.1-чизма). 3.1-чизмадан кўриниб турганидек, талабнинг эгри чизиғи пасаядиган чизик, яъни у иш ҳақи ошган сайин мехнатга талаб камайишини кўрсатади. Ушбу эгри чизик ишчи кучи қиймати ўзгариб, талабга таъсир этадиган бошқа омиллар ўзгармаган тақдирда ходимлар сони қай тариқа ўзгаришини кўрсатади, шу билан бирга, иш ҳақи ўзгарганда мехнатга талаб эгри чизик бўйлаб боради.

Ҳозирга қадар биз талаб механизмини кўриб чиқишимизда бошқа омиллар таъсирини эътиборга олганимиз йўқ. Энди улар талабнинг ўзгаришига қандай

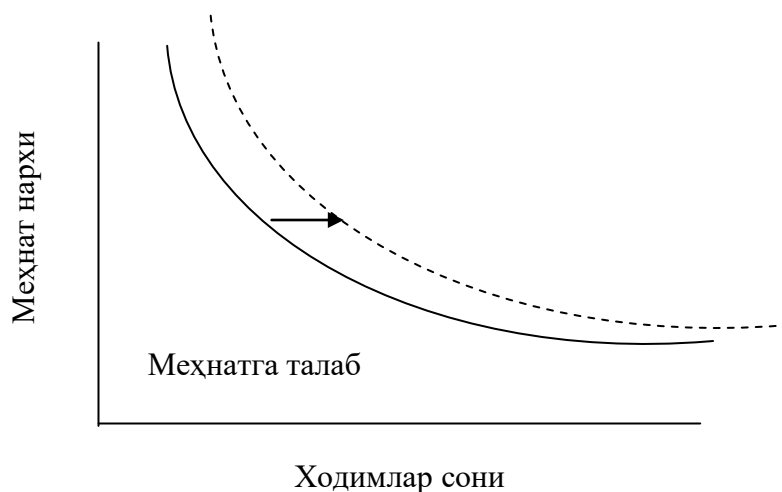
¹ *Yòáíááðäáð Ð.Æ., Ñìèð Ð.Ñ. Çàíííàâèé ìàñíàð è=òèñíäè,òè. 46-á.*

таъсир этишини кузатамиз. Айтайлик, маҳсулотга талаб ошмоқда, бошқа омиллар эса бунда ўзгараётгани йўқ.



3.1-чизма. Меҳнатга талаб эгри чизиғи.

Бунда шу нарса аён бўладики, ишлаб чиқариш даражаси ошиб боради ва иш ҳақи ставкаси қандай бўлишидан қатъи назар кўлам самараси меҳнатга талабни оширади. Мазкур ҳолда ўрнини босиш самараси юзага келмайди, чунки меҳнат ва капитал нархлари ўзгармайди. Рўй берган ўзгариш умуман ўнгга суриладиган меҳнат талаби эгри чизиғи ёрдамида кўрсатилиши мумкин (3.2.-чизма). Ушбу сурилиш эҳтимолӣ иш ҳақи ставкаси қанча бўлишидан қатъи назар меҳнатга талаб қилинадиган ходимлар сонининг ошиб боришини кўрсатади.



3.2.-чизма. Меҳнатга талаб эгри чизиғининг ишлаб чиқариш ҳажми ортиши туфайли силжиши.

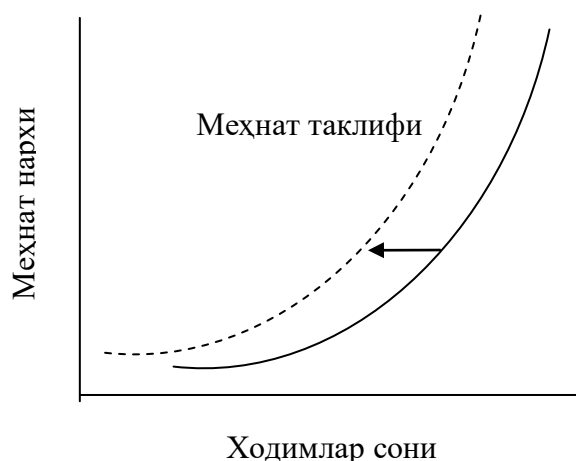
Башарти, капитал нархи ўзгариши рўй берса, иккита қарама-қарши самара юзага келади. Бир томондан, кўлам самараси (капитал нархи ва таннарх пасаяди, ишлаб чиқариш юксалиши рағбатлантирилади ва иш билан бандлик даражаси ошади) меҳнатга талаб эгри чизиғини ўнгга силжитади. Бошқа томондан, силжиш самараси (капитал сиғими кўпроқ технологиялардан

фойдаланилади, ишчи кучига эҳтиёж камаяди) талаб эгри чизигини чапга силжитади. Капитал нархи ошиши меҳнатга талаб борасида ҳам худди шундай номуайяниликка олиб келади, лекин мазкур ҳолда кўлам самараси меҳнатга талаб эгри чизигини чапга, ўрнини босиш самарасини эса ўнгга силжитади. Шундай қилиб, иқтисодий назария капитал нархининг модификацияси меҳнатга талабни қандай ўзгартиради, деган саволга мутлақо аниқ жавоб бермайди.



3.3.-чизма. Меҳнат таклифи эгри чизиги.

Қуйидагича хулоса чиқариш мумкин: агар иш ҳақи ўзгарса, меҳнатга талаб эгри чизик бўйлаб юқорига ёки пастга қараб юриши, маҳсулотга талаб, ишлаб чиқариш ҳажмлари ўзгариши, капитал нархи каби бошқа омиллар амал қилса, меҳнатга талаб эгри чизигининг ўзи силжийди.

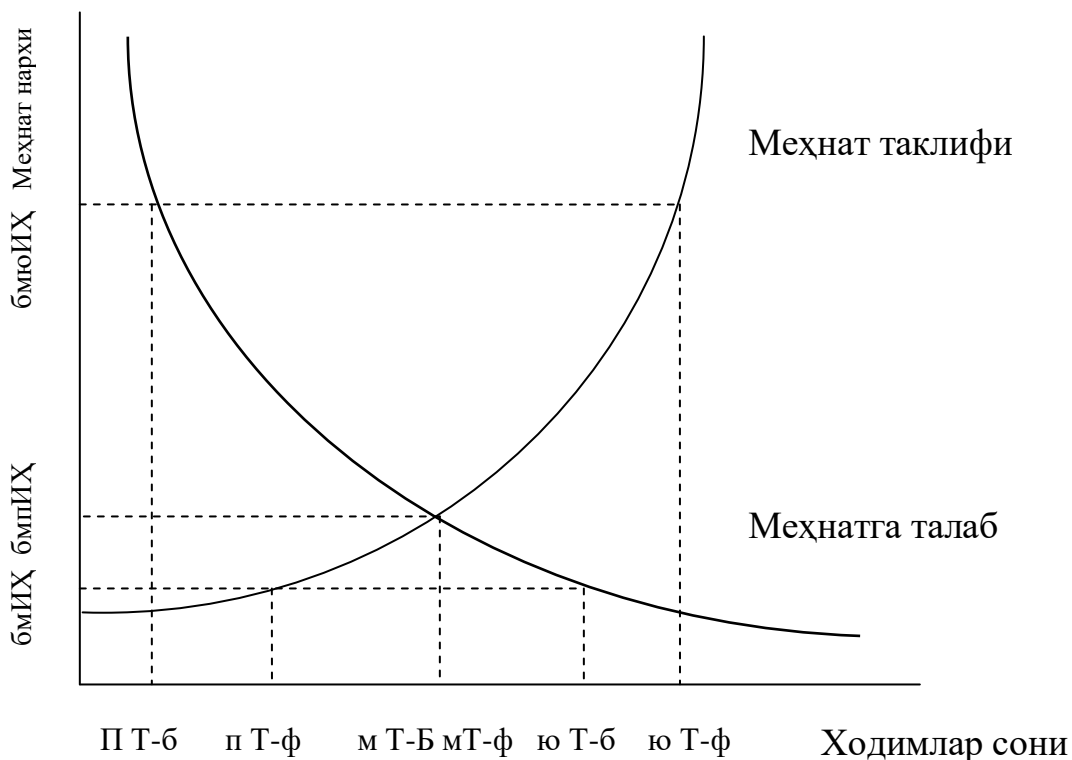


3.4-чизма. Иш ҳақи ўзгариши туфайли таклиф эгри чизигининг силжиши.

Меҳнат бозоридаги таклиф механизмини осон тушуниш учун уни алоҳида лавозим мисолида кўриб чиқамиз. Бирорта лавозим бўйича иш ҳақи

ошган (бунда бошқа лавозимлар бўйича иш ҳақи ўзгармаган) тақдирда бундай лавозимда ишлашни хоҳлайдиган одамлар кўпайиши ва аксинча, иш ҳақи пастроқ бўлган тақдирда ҳеч кимда бундай хоҳиш пайдо бўлмаслигини кутса бўлади. Шундай қилиб, лавозимлар бирон-бир муайян бозорда меҳнат таклифи ушбу бозорда устунлик қилаётган иш ҳақи ставкалари билан боғлиқ. Меҳнат таклифи меҳнат нархига боғлиқлиги 3.3.-чизмада кўрсатилган. Меҳнат таклифи эгри чизиғи каби таклиф эгри чизиғи ҳам бунда бошқа омилларни эътиборга олмай тузилган.

Фараз қилайлик, бошқа бир лавозим бўйича иш ҳақи ошадию, бошқа омиллар ўзгармай қолади. Бундай тақдирда ходимлар аввалги лавозимларида ишлаш мўлжалларини ўзгартириб, иш ҳақи ошган янги лавозимларини ўзлари учун танлайдилар. Бу эса таклиф эгри чизиғининг чапга силжишига олиб келади, бу 3.4-чизмада кўрсатилган.



3.5-чизма. Меҳнат бозорида талаб ва таклиф.

Оралик яқун ясар эканмиз, шунини таъкидламоқчимизки, меҳнат бозоридаги талаб эгри чизиғи иш берувчилар ҳар бир муайян иш ҳақи ставкаси бўйича (бошқа омиллар ўзгармаган тақдирда) қанча миқдорда ходим олмақчи эканликларини кўрсатади. Таклиф эгри чизиғи эса ҳар бир иш ҳақи ставкаси даражасига мувофиқ қанча ходим меҳнат бозорига чиқиши мумкинлигини кўрсатади.

Талаб ва таклиф ўзаро алоқадорлиги 3.5-чизмада кўрсатилган. Эгри чизиқлари кесишадиган нуқта (классик назарияга кўра, «Маршалл кесишмаси») талаб ва таклиф тўғри келишини акс эттиради, ушбу кесишмага мос келадиган

иш ҳақи эса *бозор мувозанати иш ҳақи* (ИХ) дейилади. Томонларнинг барчаси қаноатланган бозор мувозанатли ҳолатдадир.

Агар бозордаги иш ҳақи **бмпИХ** (*бозор мувозанатидан паст иш ҳақи*) нуқтасида тўхтаса, *талаб юқори (юТ-б нуқтаси), таклиф эса — паст (пТ-ф нуқтаси)* бўлади ва талаб таклифдан ошади. Бундай шароитда иш берувчилар ходимларни ишга олиш учун рақобатлашадилар, бу эса бозорда иш ҳақи муайян даражада ошишига олиб келиши мумкин. Бунда қуйидаги иккита вариант бўлиши мумкин:

1. Кўпроқ миқдордаги ходимлар бозорга чиқиш ва иш қидиришни бошлашга аҳд қилади (яъни ҳаракат юқорида айтганимиздек таклиф эгри чизиғи бўйлаб боради).

2. Иш ҳақи ошганлиги иш берувчиларни ходимларни қабул қилиш миқдорини чеклашга мажбур қилади (яъни ҳаракат талаб эгри чизиғи бўйлаб боради).

Башарти, иш ҳақи **бмюИХ** (*бозор мувозанатидан юқори иш ҳақи*) нуқтасигача ошса, таклиф талабдан ошади (**юТ нуқтаси**), ходимлар ортиқчаси юзага келади ва малакали иш берувчиларни пастроқ иш ҳақиға ёллаш, бунинг устига кўпроқ миқдорда ёллаш имкони пайдо бўлади. Иш топганларнинг баъзилари (масалан, ишсизлар) мамнун бўладилар, бошқалар эса ишни янги жойлардан қидирадилар. Шундай қилиб, иш ҳақи **бмюИХ** нуқтаси даражасидан пастга қараб юрса, талаб ва таклиф мувозанатга яқинлашади.

Бозор мувозанати иш ҳақи (**бмИХ**), одатда, меҳнат бозорида устунлик қилади ва умумқабул қилинган иш бўлиб қолади, буни иш берувчилар ҳам, ходимлар ҳам ҳисобга олишлари керак².

Меҳнат бозорини ҳаракатга келтиришнинг энг муҳим омили иш кучининг нархи ҳисобланади. Материалистик концепцияга мувофиқ иш кучининг қиймати иш кучини қайтадан тиклаш учун зарур бўлган ҳаётий воситаларнинг қиймати билан белгиланади. Бунга овқатланиш, уй-жой ҳақи, маълумот олиш, соғлиқни сақлаш ва дам олишга сарфланадиган харажатлар кўшилади. Иш кучи нархига баҳо беришга иқтисодий назариячилар турлича ёндашганлар. Материалистик назариянинг тасдиқлашича, иш ҳақи барча ишлаб чиқариш омиллари — рента, фоиз, фойдани тўлагандан кейин қолган якуний даромад ҳажми билан белгиланади. «*Битишув*» назарияси эса иш ҳақи даражаси энг охирги ишчи (ёлланганлардан сўнггиси) ишлаб чиқарган товарлар қиймати билан белгиланади, агар ходим ишлаб чиқарган кўшимча товарлар нархи иш берувчи тўлайдиган иш ҳақидан кам бўлса, иш берувчи бошқа ходим ёлламайди, деб ҳисоблайди.

Иш кучи нархининг паст даражаси яширин ишсизликнинг кўпайиб бориши омилларидан бири бўлади, чунки ишсизлик муайян вақтгача корхоналарнинг молиявий аҳволи учун ҳаддан ташқари оғир юк бўлмайди. Иш ҳақининг ўртача паст даражаси иш билан бандлик ва унинг тузилишига салбий таъсир қилади. **Биринчидан**, у ходимларнинг техник жиҳатдан бирмунча орқада қолган саноатнинг хом ашё тармоқларига ўтиб кетишини кескин кучайтиради, бу

² *Υδάιαάδᾶᾷδ Δ.Α., Νῆδò Δ.Ν̄. Çàïïᾶᾶᾷᾷᾷ ἰᾶçῖᾶò è=òḗñῖᾶᾷ,òḗ.*

тармоқларда иш ҳақи даражаси ўртача даражадан бирмунча юқори бўлади, шунингдек ишлаб чиқаришда кам малакали меҳнат устунлик қилади, бу билан бусиз ҳам иш билан бандларнинг касб-малака тузилишини мураккаблаштириб юборади. **Иккинчидан**, иш ҳақи даражасининг пастлиги истеъмол бюджетини торайтиришга ва издан чиқаришга олиб келади, уни фақат биринчи галда зарур бўладиган товарлар ишлаб чиқаришга йўналтиради. Айни вақтда аҳолининг узок вақт ишлатиладиган товарларга эҳтиёжи пасаяди, бу эса техник жиҳатдан илғор бўлган ишлаб чиқариш ҳажмини ва иш билан бандликни қисқартиришга олиб келади.

Давлат ўз-ўзидан асосий иш берувчи (аввало, ноишлаб чиқариш тармоқларида) бўлиб қолар экан, энг кам иш ҳақини ва бюджет соҳасидаги ходимлар учун ягона тариф сеткасини ўрнатиш ёрдамида иш кучининг нархига ҳозирча жиддий таъсир қилиш имкониятига эгадир, ҳолбуки у мулкчиликни давлат тасарруфидан чиқариш шароитида бу ўринда ҳам ўз монополиясини шиддат билан йўқотмоқда.

Рақобат — ҳар қандай бозор механизмини ташкил этувчи ажралмас қисм бўлиб, у кўп миқдордаги эркин харидорлар ва иш кучини сотувчиларнинг мавжудлиги ҳамда улар учун меҳнат бозорига эркин кириш ва уни тарк этиш имкониятини англатади.

Меҳнат бозори сифати хусусиятининг энг муҳим мезони унинг инфратузилмасининг ривожланиш даражасидир. Меҳнат бозори инфратузилмасини унинг таркибий қисми сифатида таърифлаш мумкин, у давлат идораларини, иш билан бандликка кўмаклашувчи нодавлат тузилмаларини, корхоналар ва фирмаларга кадрлар хизматини, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларини, норматив-ҳуқуқий муҳитни ўз ичига олади, улар иш кучига эҳтиёж билан таклиф ўртасидаги энг самарали ўзаро ҳамкорликни таъминлайди.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий вазифаси иш кучининг баҳоси, меҳнат шароити, ходимнинг у ёки бу ижтимоий муаммоларини ҳал қилиш ижтимоий-меҳнат низомларини тартибга солиш хусусида иш берувчи билан ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат. Одатда, бу муносабатлар коллектив шартномалар тизими асосида тартибга солинади. Бозор иқтисодиёти ривожланаётган мамлакатларда коллектив шартнома тизими меҳнат бозорида давлат томонидан тартибга солишдан кўра бирмунча фаолроқ роль ўйнайди.

Меҳнат бозори инфратузилмаси вазифасига ходим билан иш берувчини алоқага киришга ва ўзаро ҳамкорлик қилишга тайёрлаш, шартнома тузишда ёрдам кўрсатиш, ўзаро ҳар томонлама ҳамкорликни таъминлаш ва меҳнат бозорига чиқувчиларни ижтимоий ҳимоя қилиш ҳам киради. Ривожланган меҳнат бозори иш берувчилар билан ёлланиб ишловчиларнинг ўзаро ҳамкорлигидан ташқари ҳар икки томоннинг жамоа манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича ташкилий тузилмалар (касаба уюшмалари, тадбиркорлар, ишсизлар ва бошпанасизлар ассоциациялари, ижарачилар уюшмаси ва шу кабилар) мавжуд бўлишини ҳам тақозо этади, шунингдек ижтимоий ҳамкорлик соҳасида давлат воситачилигини ҳам талаб қилади.

Меҳнат бозори субъектлари муносабатлари тизимига махсус органларининг қўшилиши улар ўртасида зиддиятлар бўлмаслигини таъминлаш, турли-туман иқтисодий воситалар ва усуллар, ҳуқуқий нормалар ёрдамида иш билан бандлик жараёнлари ва сиёсатини ташкил этиш ҳамда тартибга солишни таъмин этиш зарур.

Бозор иқтисодиётининг узвий таркибий қисми бўлган меҳнат бозори ўзининг ривожланишида бошқа барча томонларнинг (шу жумладан, капитал бозорининг, молия бозорининг, турар жой бозори ва ҳоказоларнинг) мавжудлиги ва ривожланганлигига боғлиқ бўлади, улар иш ўринларининг ҳаракат қилиш эркинлиги (уларни ташкил этиш ва тугатиш), иш кучининг иш билан бандлик соҳалари, хўжалик тармоқлари ва ҳудудлар бўйича ҳаракат қилиши (бўшаб қолиши, қайта тақсимланиши) мезонларини белгилаб беради.

Ҳозирги замон иқтисодий тизимининг яна бир таркибий қисми борки, уни ҳисобга олиш меҳнат бозорининг ҳозирги аҳволига ва ўзига хос хусусиятларига, унинг чегараларини белгилашга баҳо бериш учун айниқса муҳимдир. Бу таркибий қисм иш кучи захираси бўлиб, унинг миқдори ва мавжуд бўлиш шакли такрор ишлаб чиқариш циклининг муайян босқичига (юксалиши, таназзули, танглиги, турғунлиги билан) боғлиқ бўлади. Мазкур масалани аниқлаштириш зарур, чунки назария ва амалиётда иш кучи захирасини ишсизлик билан айни бир нарса деб ҳисоблашга, унинг кутилаётган миқёсларини асоссиз равишда ошириб юборишга йўл қўйилади.

Меҳнат бозоридаги вазиятга баҳо беришда иш кучининг захираларидан бир нечта турини ажратиб кўрсатиш зарурлигига асосланиш мақсадга мувофиқдир. Улар ижтимоий ишлаб чиқаришнинг иқтисодий ва ижтимоий самарадорлигини таъминлаш мақсадида давлат йўли билан тартибга солиб туришнинг турли усулларига муҳтож бўлади:

— иш кучининг муомаласи соҳасидаги захиралари (яъни жорий очик меҳнат бозори);

— иш кучининг ишлаб чиқариш ичидаги захиралари; улар муайян ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий вазиятга боғлиқ равишда меҳнат бозори чегараларини торайтириши ёки кенгайтириши мумкин (яширин меҳнат бозоридаги захиралар);

— оилаларнинг киши бошига ўртача истеъмол даражаси етарли бўлганда меҳнатга қобилиятли аҳолининг ёлланиб ишлашга даъвогар бўлмаган захиралари (ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқишда иш билан банд бўлган шахслар, уй хўжалигида ва шахсий ёрдамчи хўжаликда, яқка тартибда ва оилавий меҳнат фаолияти билан, иш билан банд бўлган, тадбиркорлик ва хусусий иш билан, фермерлик билан банд бўлганлар, ижара ва пудрат шартномаси шартлари асосида ишловчилар, меҳнатга қобилиятли пенсионерлар ва ногиронлар);

— қуролли кучлар сафида хизматни ўташ билан боғлиқ бўлган иш кучи захиралари.

Иш кучи захираларининг мазкур шакллари ўртасидаги чегаралар анча ҳаракатчан, мослашувчан бўлиб, хўжалик механизми ва иш билан бандликнинг танлаб олинган тартибга солувчиларининг иқтисодий ривожланиш даражасига,

иқтисодиётдаги бозор моделининг ўзига хос томонларига, такрор ишлаб чиқариш цикли ва сиёсий вазият аниқ босқичининг даражасига ўхшашлигига боғлиқ бўлади. Ҳозирги босқичда меҳнат бозорини ташкил этишни тартибга солиш ва такомиллаштириш соҳасидаги чора-тадбирлар ана шу нуқтаи назардан асослаб берилиши лозим. Шу билан бирга, меҳнат бозори ва иш билан бандлик сиёсати давлат бошқарувининг нисбатан мустақил кичик тизими сифатида алоҳида ажралган ҳолда шакллана олмайди. У бутун ижтимоий-иқтисодий ривожланиш стратегиясининг ажралмас қисмини, айниқса, унинг устувор қисмини ташкил этиши лозим.

3.2. Меҳнат бозорининг турлари ва моделлари

Барча турдаги бозорларда сотувчилар ва харидорлар мавжуд бўлиб, улар ҳаракат қилганидек, бу жараён меҳнат бозорида ҳам амал қилади. Бу бозор меҳнатни сотадиганлар ва сотиб оладиганлардан иборат бўлади. Агар сотувчи ва харидорлар бир-бирларини бутун мамлакат бўйлаб изласалар, бундай бозор **миллий** меҳнат бозори дейилади. Сотувчи ва харидорлар бир-бирларини фақат муайян ҳудудда изласалар, бундай бозор **маҳаллий** бозор деб номланади.

Агар ишчи кучининг географик, фирма ичидаги, касбий ҳаракати, иш жойларини тўлдириш мезонидан келиб чиқилса, унда бозорнинг турли мамлакатларда турли нисбатларда мавжуд бўлган икки турини ажратиш мумкин.

Биринчи тури — ишчи кучининг географик ва касбий ҳаракатини, яъни иш жойларини ходимларни корхона (фирма)лар ўртасида ҳаракатлантириш йўли билан тўлдиришни назарда тутадиган бозор. У шартли тарзда **ташқи бозор** деб аталган. Америка Қўшма Штатларидаги меҳнат бозорининг модели бунга кўпроқ мойил.

Бундай бозор доирасида фирмалар кадрлар билан четдан бутланади, зарур касб ва малакага эга бўлган тайёр ходимлар танланади, уларни корхонадан ташқарида тайёрланишига умид қилинади. Бундай корхоналарда тайёрлашнинг асосий шакли — шогирдлик.

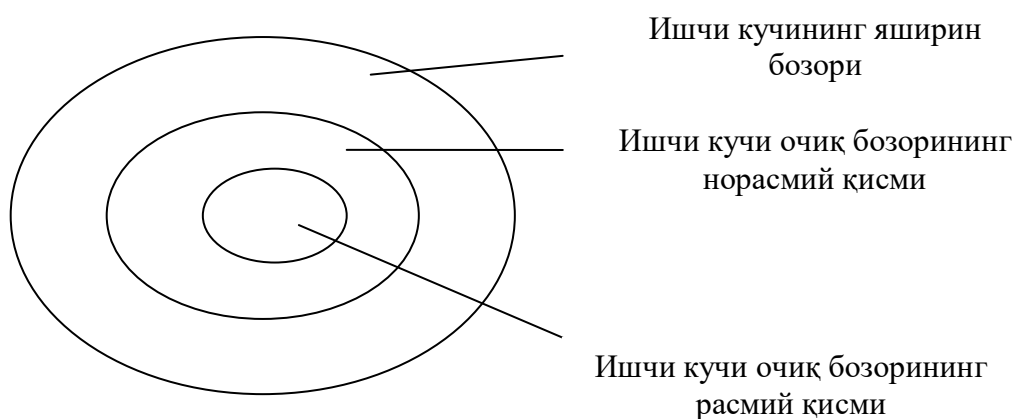
Иккинчи тур — ходимларнинг фирма ичидаги касбий ҳаракатига мўлжалланган бозор: кадрларни тайёрлаш, касблар ва малака бўйича тузилмани шакллантириш фирма ичида иш жойларни тузилмасига, корхонани ривожлантириш истиқболларига мувофиқ амалга оширилади. Бу турдаги бозор шартли тарзда **ички бозор** номини олган. Бу тур Япония меҳнат бозори моделига хосдир.

Ўзбекистонда замонавий меҳнат ресурслари бозори эндигина шакллана бошлади. У мазкур мезон бўйича ҳали ўз шаклини эгаллаганича йўқ. Бу хусусда уни аралаш ҳамда меҳнат бозорининг биринчи турига мойилроқ дейиш мумкин.

Меҳнат бозорини кенг кўламда олиб қараш мумкин – бу ялпи кўламли бозор бўлиб, у ялпи таклифни (жами иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолини) ва ялпи талабни(иқтисодиётнинг меҳнатга бўлган жами эҳтиёжини) қамрайди. Тор

маънода меҳнат бозори **жорий** бозор бўлиб, у ялпи бозорнинг бир қисмини ташкил этади ва бўш ўринлар ҳамда иш қидириш билан банд бўлган шахслар миқдори билан белгиланади.

Жорий бозор қуйидаги икки қисмга бўлинади: **1) очик бозор**, унда таклиф иш қидираётган, шу жумладан, қайта касб танлашга, касб тайёргарлиги ва қайта тайёргарлигига муҳтож бўлган одамларни қамрайди, талаб эса бўш ўринлар билан тавсифланади; **2) яширин** бозор, у расман хўжалиқда иш билан банд бўлган, лекин ишлаб чиқаришга зарари етмайдиган тарзда бўшатиб олинишлари мумкин бўлган шахсларни ўз ичига олади. Ана шу ҳар иккала бозорнинг расмий (рўйхатга олинган) ва норасмий (рўйхатга олинмаган) қисми бўлади.



3.6-чизма. Ишчи кучи бозорининг тузилмаси.

Ўзбекистонда ҳозир амалда бўлган меҳнат бозори бир хил эмас. У ишчи кучи заҳираларини тўплаш усул ва шакллари, ташкил этиш ва бошқариш, ишлаб чиқариш самарадорлиги ҳамда меҳнаткашлар ҳолатига таъсир этиш характерига кўра фарқланадиган, турли функционал вазифани бажарадиган, иккита ўзаро боғланган соҳа ҳосил қиладиган кўп қатламли тузилмадир. Айтиб ўтилган белгиларига кўра уни «**очик**» ва «**яширин**» ишчи кучи бозорига ажратиш мумкин. Очик ишчи кучи бозори расмий ва норасмий (асосан ўз-ўзидан) шаклланган қисмлар билан берилган (3.6-чизма).

Ишчи кучининг очик бозори ҳақиқатан иш излаётган ва касбга йўналтиришга тайёрлаш ва қайта тайёрлашга муҳтож бўлган барча меҳнатга лаёқатли аҳолини, барча бўш иш жойлари ва лавозимлари, шунингдек, давлат ва нодавлат секторидаги ўқувчи ўринларини қамраб олади.

Очик бозорнинг расмий қисми иш билан бандлик хизматида рўйхатга олинган ишчи кучи ва бўш жойларни ва расмий касб-хунар таълими тизимидаги ўқувчи ўринларини ўз ичига олади.

Очик бозорнинг норасмий қисми меҳнатга талаб, янги касбларни эгаллаш учун ўқув жойлари ва ишчи кучи таклифининг ишга жойлаштириш органлари ҳамда расмий таълим ўқув тузилмалари томонидан воситаланмайдиган

қисмини тўплайди. Уларни келишиб олиш иш берувчилар билан бевосита алоқада амалга оширилади, шунингдек, муносиб иш топиш, тайёрлаш, малакани ошириш ва танқис янги касбларни эгаллаш қабиларни амалга оширадиган турли нодавлат воситачилик тузилмалари томонидан воситаланади³.

Ҳозирги яширин меҳнат бозоридаги гипертрофия ўтиш даврининг характерли хусусияти бўлиб, бу эски ташкилий-бошқарув тузилмаси бузилган, янгиси эса ҳали яратилмаган даврдир. Бундай шароитда ҳукумат иш билан бандлик хизмати моддий-техник базаси ва инфратузилмавий таъминот имкониятлари чекланмаганлигини, шунингдек, мажбуран иш билан банд этилмаган аҳолини ижтимоий ҳимоялаш бўйича амалий чора-тадбирларни ўтказиш учун молиявий маблағларнинг етишмаслигини ҳисобга олиб, расмий меҳнат бозори доирасини минималлаштиришга ҳаракат қилади. У бозорга ўтиш даврининг ижтимоий оқибатларини юмшатиш бўйича вазифалар қисмини корхоналар маъмурияти ва меҳнат жамоаларига топширишга ҳаракат қилади.

У ёки бу меҳнат бозорига кирадиган иш билан бандларнинг тоифасига қараб меҳнат бозорининг турлари фарқланади. Бундай фарқлаш меҳнат бозорида табақалаштирилган сиёсатни амалга ошириш имконини беради. Бу сиёсат у ёки бу ходимлар тоифаларининг хусусиятларидан, уларнинг имкониятлари ва чекловларидан, уларни меҳнат қилишга ундовчи сабаблардан, меҳнат сарфлайдиган жойларидан, ишлаб чиқариш ва меҳнат жараёнидаги ролдан келиб чиқади.

Нуфуз мезонлари бўйича меҳнат бозорлари қуйидагиларга ажралади:

- ёшларнинг меҳнат бозори;
- хотин-қизларнинг меҳнат бозори;
- кекса ёшдаги фуқароларнинг меҳнат бозори;
- ногиронларнинг меҳнат бозори.

Ушбу меҳнат бозорларида амал қилувчи ишчи кучининг кўрсаткичлари барқарор бўлиб, бу кўрсаткичлар улардан фойдаланиш характерини ва меҳнат шароитларини белгилаб беради. Мазкур меҳнат бозорларидаги ходимлар учун муштарак ҳолат шуки, уларнинг ҳаммаси *маргинал* гуруҳларга киради ва уларни ишга солиш муайян чекловлар билан боғлиқ.

Ёшларнинг иш билан бандлиги ва уларни профессионал фаолиятга тайёрлаш ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан алоҳида аҳамиятга эга. Дунёнинг ҳамма ерида ёшлар орасида ишсизликнинг юқори даражада эканлиги кузатилмоқда. Бу ҳол маълум даражада ёшларнинг ўз хулқ-атвор хусусиятлари билан боғлиқ: биринчи иш жойида иш ҳақи юқори бўлмаслиги сабабли улар муқим ишлаб қолишдан моддий манфаатдор бўлмайдилар; барқарор даромад

³ *Íñdāñíēē ïāñíāð áíçíðēíēíā ÷āāāðāēāðē ÷çāāððā÷āí, ēø÷ē éó÷ē ðāēāā āā ðāēēēðēíēíā ēýí ñííēē ïíēēāð ðāíñēðēíēē āēñ ýððēðāēāāí íēñāāðēíēíā ðāāēēē ÷çāāððēēāā āýēñóíāāē. Óó āēēāí āēðāā, óíēíā ðāðāēðāðēñēēāēāðē āí÷āēíā =āððē= íāíāēðēā ÷āēēíāēāðāā ýāā. Áóēāð æāíēýð āā ÷ðāóāāāāē ēæðēííēē ðāíāēēēíēíā ÷íēēēā āðāāí ðēē āýēēā, óíēíā ðāø=āðēñēāā ðāāðēē āàçēýðēāð ðçāāā ēāēāāē āā āíø=ā ñāēāēē ēæðēííēē ÷íāēñāēāð (æēííýð÷ēēēē, āē, ÷āāíāēēē, ÷çēíē-÷çē ÷ēēēðēø āā āíø=āēāð) éó÷āýāē.*

олишга ундовчи сабаб йўқ бўлиб, ушбу вазият ёшларни ота-оналари кўпчилик ҳолларда моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлашлари билан боғлиқ ва ҳоказо. Бунинг устига улар кўпинча ўзларининг дастлабки меҳнат тажрибаларини муайян ишда эмас, балки иш жойларини ўзгартириш йўли билан профессионал фаолиятнинг ҳар хил турларида орттиришга ҳаракат қиладилар. Шу билан бирга, ёшларнинг иш билан бандлиги асосан иш берувчиларнинг муносабати билан белгиланади — конъюнктура ёмонлашган ҳар бир ҳолатда улар, энг аввало, малакаси ҳаммадан кам ва тажрибасиз бўлган ёш ходимларни қисқартирадилар.

Хотин-қизларнинг меҳнат бозоридаги аҳволини моддий ҳақ эвазига ижтимоий меҳнатда қатнашишни оналик ва оиладаги вазифаларни бажариш билан боғлаш зарурлигини белгилайди. Бу мажбуриятлар хотин-қизларнинг узлуксиз таълим олиш, профессионал тайёргарликдан ўтиш, олган таълимига мувофиқ ишлаш, карьера қилиш имкониятларини чегаралайди. Айнан мана шу ҳолатлар корхоналардан (муассасалардан) биринчи навбатда хотин-қизлар бўшатилишига олиб келади. Хотин-қизлар орасида ишсизлик даражаси эркаклар орасидаги ишсизликдан анча юқоридир, иш қидириш эса чўзилиб кетади. Хотин-қизларнинг иш ҳақи, демак пенсияси ҳам, қоида тариқасида, бир хил иш жойларида ишлайдиган эркакларникидан кам бўлади. Улар ишга қабул қилиш чоғида эркаклар билан тенг имкониятга эга эмас.

Хотин-қизларнинг ишчи кучи борасидаги бундай аҳвол беистисно ҳамма мамлакатлар учун муштаракдир. Шу сабабли, Ўзбекистонда ҳам ишлайдиган хотин-қизларнинг иш билан бандлик ва меҳнат шароитлари халқаро даражада меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинган.

Чунончи, ХМТ меҳнат қилувчи хотин-қизларни ҳимоялаш юзасидан бир қатор конвенциялар ишлаб чиқди ва қабул қилди: 1951 йилда «Қиймати бир хил ўлган иш учун эркак билан аёлга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида» 100-конвенция ва шунга мувофиқ 90-тавсия қабул қилинди, 1958 йилда «**Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишлар тўғрисида**» 111-конвенция ва 111-тавсиянома, 1981 йилда «**Меҳнат қилувчи эркаклар ва аёллар: оилавий мажбуриятларга эга бўлган меҳнат қилувчилар учун тенг муомала ва тенг имкониятлар тўғрисида**» 156-конвенция, 165-тавсия қабул қилинди. Меҳнат қилувчи аёллар хусусидаги ҳимоя нормалари кўпчилик мамлакатларнинг миллий қонунларида ҳам мавжуд.

Кекса ёшдаги кишиларнинг иш билан бандлиги муаммоси бозор иқтисодиёти шароитида яшаётган ҳамма мамлакатларда кузатилади. ХМТнинг дунё бўйича иш билан бандликнинг аҳволи тўғрисидаги 162-тавсиясида (1980 йил) бундай дейилади: «Кекса ёшли ходимлар меҳнат бозорида дуч келаётган кўпгина қийинчиликларга ёш белгиси бўйича камситиш асос бўлмоқда. Иш берувчилар кекса ходимлар ишда янги кўникмаларни эгаллаб ололмайдилар, ишлаб чиқаришдаги инновацияларга мослашмайди, янги ахборот ва коммуникация технологияларини тўла-тўқис эгалламаганлар, меҳнатни ташкил этишнинг янги шакллари илгари сураётган талабларга жавоб бермайдилар, деб ҳисоблайдилар. Пенсия ёшига етган бу меҳнатчилар иш жойида қисқа вақт бўлишлари мумкинлиги сабабли иш берувчилар кекса ишловчиларга

профессионал ўқиш учун имкон беришни мақсадга мувофиқ деб ҳисобламайдилар».

Кекса ёшли ходимларнинг иш билан бандлигига ёрдам бериш — муҳим ижтимоий-иқтисодий вазифадир. Бу вазифани ҳал қилиш чоғида фуқароларнинг ушбу тоифаси кўпинча юқори малакали бўлишини, катта иш тажрибасига эгаллигини, меҳнат кўрсаткичларининг барқарорлиги, ноқулай иш шароитларига сабр-тоқат билан муносабатда бўлиши, юқори малака талаб қилмайдиган ва фақат маълум даражада моддий таъминот берадиган ишларда ишлашга розилиги билан ажралиб туришини ҳисобга олиш зарур.

Ногиронлар — аҳолининг ижтимоий жиҳатдан бўш ҳимояланган яна бир тоифаси бўлиб, бу тоифа давлат ва жамият томонидан фаол қўллаб-қувватланишга муҳтож. ХМТнинг «Ногиронларни профессионал қайта тиклаш ва иш билан банд қилиш» 168-тавсиясида (1983 йил) меҳнат қилувчи ногиронлар имкон бўлган ерда иш жойига эга бўлиш учун ўзларининг истакларига жавоб берадиган ҳамда ўзлари шахсан унга мос бўлган ҳолларда реал тарзда иш олишлари, уни сақлашлари ва хизматда юқорилаб боришларини таъминлаш маъносида тенг имконият ва муомаладан фойдаланишлари керак деб кўрсатилади.

Ногиронларни ишга жойлаштириш билан боғлиқ қийинчиликлар давлат томонидан махсус чоралар кўрилишини, шу жумладан ногиронларни профессионал ўқитиш ва кейинчалик улар ишга жойлашишини ташкил этиш, иш жойларини ва ишнинг ташкил этилишини ногиронларнинг имкониятларига мослаш борасида иш берувчиларни молиявий рағбатлантиришни; умумий асосларда иш олиш имконига эга бўлмаган ногиронлар учун турли хил ихтисослаштирилган корхоналар ташкил этишда тегишли ёрдам кўрсатишни; ногиронларга мўлжалланган транспорт воситаларини ривожлантиришга ёрдам беришни; ногиронлар меҳнатга муваффақиятли жалб этилганлиги ҳақида жамоатчиликни хабардор қилиб туриш чора-тадбирларини кўришни талаб қилади.

Профессионал меҳнат бозорларини (таълим, соғлиқни сақлаш ходимлари, муҳандислар, малакали ишчилар ва бошқаларнинг меҳнат бозорлари) ривожлантириш мамлакатдаги умумий иқтисодий вазият билан, миллий иқтисодиётни ривожлантиришнинг устувор йўналишлари, институциялашиш даражаси, яъни ходимларнинг ушбу тоифалари профессионал ташкилотлар, шу жумладан, ҳар хил уюшмалар, жамиятлар, профессионал клублар ва, турган гапки, касаба уюшмалари ташкилотлари томонидан қай даражада қамраб олинганлиги билан белгиланади.

Меҳнат бозори моделлари уларнинг ушбу ҳодисани тавсифлаш андозаси сифатидаги мақсадига қараб, турлича бўлиши мумкин. Меҳнат бозоридаги рақобатчилик даражасига қараб, соф рақобат бозори модели, моносония модели, касаба уюшмалари ҳаракати ҳисобга олинмайдиган модел, икки томонлама монополия модели⁴ ажратилади.

Соф рақобат бозори модели қуйидаги хусусиятлар билан тавсифланади:

⁴ *Àâëíáäëë È.Ð., Áðþ Ñ.Ë. Ýêíííèèà. Ì.: 1992, Ò.2.*

- аниқ меҳнат турини ёллашда кўп сонли фирмалар бир-бири билан рақобат қилади;
- бир хил малакага эга бўлган кўп сонли ишчилар бир-бирларидан меҳнат хизматларидан қатъи назар, мазкур малака турини таклиф этадилар;
- на фирмалар, на ишчилар иш ҳақи бозор ставкаси устидан назорат қилмайдилар демак на улар, на булар иш ҳақи қандай бўлишини буюра олмайдилар.

Монопсония модели (яъни, битта харидор монополияси) ёллов чининг сотиб олиш (ёллаш) монополиясига эга бўлиши вазиятини акс эттиради.

Фирма меҳнат бозорида бирдан бир йирик ёлловчи бўлган тақдирда у, аслида, тўлиқ монопсония ҳукмронлигига эга бўлади. Бирон бир корхона баъзида иш билан бандликнинг бирдан бир манбаи бўлиб қоладиган баъзи кичик шаҳар ва олис минтақаларнинг иқтисоди ёти бунга мисол бўла олади.

Базан оз миқдордаги фирмалар (учта ёки тўртта фирма) меҳнат бозорида монопологияга эга бўлиб турган бўлса ёки таклиф қилинган меҳнатнинг аксарият қисмини ёллай оладиган бўлса, **олигопсония** рўй берган бўлади. Бунинг устига, олигопсониячиларда ходимлар ёллашда қандайдир монопсониячи сифатида биргаликда ҳаракат қилиш тенденцияси кузатилади.

Кўплаб бозорларда касаба уюшмалари ходимларнинг манфаатларини ёқлаб чиқадилар ва уларнинг номидан ёлловчилар билан музокаралар олиб борадилар. Мазкур ҳолда **касаба уюшмаларининг ҳисобга олинган меҳнат бозори модели** намоён бўлади. Бунда касаба уюшмаларининг бошқа иқтисодий вазифаси иш ҳақини оширишга эришишдан иборат бўлади. Улар ушбу мақсадни қуйидагича йўллар билан амалга оширишлари мумкин:

1) реклама ёрдамида маҳсулотга ва меҳнат хизматларига талабни ошириш, ишларнинг хилма-хил турларига шартномалар олиш учун сиёсий **лоббининг** аралашуви ёки ишчи кучининг эҳтиёжи қандайлигидан қатъи назар уларни сақлаб қолиш амалиётини қўллаш йўли билан;

2) меҳнат унумдорлигини ошириш орқали;

3) иш ҳақи ставкаларини ўзгартириш орқали. Касаба уюшмалари ходимларини бирлаштириб ва меҳнат таклифини назорат қилиб, фирмага рақобатдагидан юқорироқ иш ҳақи ставкалари тайинлашни тикиштирадилар.

Икки томонлама монополия модели кучли тармоқ касаба уюшмалари ҳаракат қиладиган монопсоник бозор шароитларига хосдир. Бошқача қилиб айтганда, *монопсоник* модель билан касаба уюшмалари ҳаракати ҳисобга олинган модель бирлаштирилган тақдирда икки томонлама монополия ўрин тутди. Касаба уюшмалари шу маънода меҳнатни монополистик сотувчиси бўлиб, у меҳнат таклифини назорат қилади ва иш ҳақи ставкаларига таъсир эта олади. У иш билан бандликни ўзгартириш йўли билан, иш ҳақига таъсир эта оладиган монопсонистик ишга ёлловчига қарама-қарши туради.

Турли мамлакатларда иш билан бандлик ва меҳнат бозори моделлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлади, биз ана шуларга қисқача тўхталиб ўтамиз.

Франция модели. Францияда охириги 10 йил ичида ишсизлик даражаси 12,0 % атрофида сақланмоқда. Ишсизликка қарши курашиш учун ҳам фаол, ҳам

суст чора-тадбирлар қўлланилади, лекин меҳнат бозорида пассив (суст) сиёсат маъкулроқ кўрилади.

Ишсизларга узоқ вақт нафақа тўланади. Бундай нафақа тўланишининг энг узоқ давом этиши 5 йилни ташкил этади. Шу билан бирга Франция бюджетидида меҳнат бозоридаги пассив сиёсатга харажатлар улуши фаол ижтимоий сиёсат ўтказишга қилинадиган харажатлар улушидан деярли икки барабар юқоридир⁵.

Ҳозирги вақтда Франция корхоналарида меҳнат ресурсларини бошқариш соҳасида ишсизликка қарши курашнинг глобал воситаси деб қаралаётган иш билан тўлиқсиз бандлик сиёсати амалга оширилмоқда. Лекин Францияда ишсизлик бундан буён ҳам 10—12 % даражасида қолаверади, яъни Ғарбдаги кўпчилик мамлакатлардагидан юқорироқ даражада бўлади деб тахмин қилинмоқда. Ана шуларнинг барчаси меҳнат бозоридаги пассив сиёсатнинг фаол сиёсатга қараганда, самараси анча паст эканлигини кўрсатмоқда.

Швеция модели. Швецияда меҳнат бозоридаги сиёсат бўш иш ўринларини ишсизлар билан тўлдиришга кўмаклашиш ва ишсизларга фақат нафақалар бериб боришдан иборат бўлиб қолмаслиги лозим, деб ҳисобланади. Иш билан тўлиқ бандликни юзага келтириш анъанавий стратегияси муқаррар равишда инфляциянинг юқори даражасига чиқишга ва иш ҳақи борасида силжишлар рўй беришига олиб келиши эътироф этилган эди. Шу боис Швеция меҳнат бозорида фаол сиёсат юритилиб, у қуйидаги тўрт элементни ўз ичига олади:

1. Чекловчи *фискал* сиёсат. Унинг мақсади товарлар ва хизматларга кам даромадли корхоналарнинг фаолиятни тўхтатишга мажбур қиладиган суръатда талаб ва инфляциянинг ошишига йўл қўймайдиган эгри солиқлар белгиланишидан иборат. Жуда юқори фойда оладиган фирмалар ўртасида иш ҳақини ошириш борасида инфляцияга олиб келувчи рақобатга йўл қўймаслик учун фойдани жиловлаб туриш лозим.

2. Иш ҳақи борасида олиб борадиган ҳамжиҳатлик сиёсати. Бунинг маъноси шуки, барча ишчи ва хизматчилар тадбиркорларнинг молиявий аҳволидан ёки фирманинг қайси тармоққа қарашли эканидан қатъи назар, тенг меҳнатга тенг ҳақ олишлари керак.

3. Янги иш ўринларини, шунингдек ходимларни тайёрлаш ва қайта ўқитиш марказларини яратишни рағбатлантириш.

4. Селектив (танлама) тарздаги иқтисодий юксалиш. Иқтисодий кўрсаткичлари паст бўлса-да, ижтимоий зарур хизматларни таъминлайдиган секторларда иш билан бандликнинг давлат томонидан қўллаб-қувватланиши тўғрисида гап бормоқда.

Швеция фаол сиёсат олиб бориш бўйича бир қатор Европа давлатлари ва Америка Қўшма Штатларидан анча олдинда бормоқда.

Америка модели. Америка Қўшма Штатларида конъюктура ўзгарган ва қўлланилаётган ишчи кучи ҳажмини камайтириш зарурати пайдо бўлган ёки корхона норентабел бўлиб қолган тақдирда ходимларни ишдан бўшатиш

⁵ ×áðíá Þ.Ë. Ìáññàð óíóíáððëëëè àà èøñèç è=ðèññäè,ò. Ì.: 1992, 24-á.

чораси ишга солинади. Бунинг устига, ходимлар токи ишдан бўшатиш ва корхонанинг ёпилиш вақти келгунигача ишдан бўшатишликлари тўғрисида ахборот олмайдилар. Йирик саноат компаниялари одатда ходимларнинг касб-малака тайёргарликларига кам эътибор берадилар, махсус ишларга тайёргарлик бундан мустасно. Иш ҳақи ишларнинг мураккаблигига қараб таснифланишга боғлиқ бўлади. Ходимнинг ишда кўтарилиши одатда касб-малака йўналишини кенгайтириш билан эмас, балки бошқа ишга ўтиши билан боғлиқ бўлади. Иш ҳақи узоқ вақтга тузиладиган шартномалар билан белгиланади. Корхоналар маъмуриятлари ва қасаба уюшмалари ўзаро суст боғланганлар ва деярли ахборот алмашилиб турмайдилар. Ушбу моделга ишчи кучининг касбий жиҳатдан ҳам, жуғрофий жиҳатдан ҳам юқори даражада ҳаракатчанлик хосдир.

Америка Қўшма Штатларида ишсизликка қарши курашнинг анча қатъий усули қўлланилади. Ишсизлик бўйича нафақа атиги ярим йил давомида тўланилади, ишсизларга ёрдам беришнинг фаол чора-тадбирларини кўриш одат тусига кирмаган. Чунончи, меҳнат бозорида фаол давлат сиёсатини олиб бориш харажатлари, Ялпи Ички Маҳсулотнинг атиги 0,19 %ини ташкил этади. Ана шундай ёндашиш шароитида одамларнинг ўзлари фаоллик ва собитқадамлик билан ўзларига иш қидирадилар. Бундай сиёсат натижасида ишсизлик даражаси нисбатан паст бўлмоқда (5,4 %). Шу билан бирга кўпдан-кўп америкаликлар ўзларининг иш берувчига қарам эканликлари ва тез-тез ишни ўзгартириш, янги жамоага, янги иш шароитларига мослашиш зарурлигидан ўзларини руҳан нохуш сезадилар.

Япония модели. Бу мамлакатда меҳнат муносабатлари тизими умрбод ёлланишга асосланади, умрбод ёлланиш ходимларнинг корхонада ишлайдиган энг юқори (55—65 ёшга) етгунларига қадар иш билан бандлик кафолатланишини кўзда тутаяди. Умрбод ёлланиш тизими иш ҳақи, мукофотлар ҳамда ижтимоий тўловлар тарзидаги моддий тақдирлаш миқдорларининг ошириб боришни кафолатлайди. Умрбод ишга ёллаш йўли билан корхоналарда ходимларни муста ҳкамлаш, ички фирма даражасида малака ошириш, тезкор равишда касб-малака таркибини иш ўринларининг тузилмаси билан, техника ва технологияларни ривожлантириш, ишлаб чиқариладиган маҳсулотни модификациялаш билан мувофиқлаштириб бориш имконини беради.

Япония фирмалари ёлланма ходимлардан узоқ вақт мобайнида фойдаланишни кўзлайдилар. Бу эса ходимларда меҳнатга ижодий муносабатда бўлиш ва ниҳоят даражада сифатли ишлашга интилишни тарбиялашга қаратилган сиёсатга асос бўлиб хизмат қилди. Бу маълум даражада тадбиркорларнинг ишлаб чиқаришни ва қўлланилаётган ишчи кучини ходимларни қисқартиш ҳисобига эмас, балки иш вақтини қисқартириш ёки ходимларни шуъба корхоналарига ёки ўзаро келишув бўйича бошқа фирма корхоналарига ўтказиш ҳисобига ҳал қилишга интилишларини ҳам белгилади.

Доимий ходимлар ва вақтинча ходимларни бир-биридан аниқ фарқлаш мавжуд, вақтинча ходимлар иқтисодий таназзул даврларида биринчи бўлиб ишдан бўшатилади ва кўпинча иқтисодий фаол аҳолининг таркибидан ҳамешаликка чиқади. Бунинг устига, фирманинг кўлами қанчалик кичик бўлса,

унда вақтинча ходимлар салмоғи шунчалик кўп, уларнинг ишсиз бўлиб қолишлари хавфи даражаси шунчалик юқори бўлади.

Японияда ишсизлик даражаси 2000 йилда атиги 3,3 %ни ташкил этди. Меҳнат бозорида давлат сиёсатини олиб бориш харажатлари юқори эмас: улар ялпи ички маҳсулотнинг (ЯИМ) 0,52 %ини ташкил этади, шу жумладан, фаол сиёсат юритишга 0,13 %, пассив сиёсат ўтказишга 0,39 % сарф-харажат қилинади.

Умуман, меҳнат бозорида Япония модели ишлаб чиқариш эҳтиёжларини, иш берувчиларнинг ҳам, ёлланма ходимларнинг ҳам манфаатларини ниҳоят даражада тўлиқ ҳисобга олган ҳолда оқилона равишда иш билан бандликни шакллантиришга хизмат қилади, бу эса, ўз навбатида, мамлакатнинг иқтисодий ривожланишига кўмаклашади, ана шулар жамиятда ижтимоий барқарорликни таъминлайди, чунки амалда ҳар бир киши эртанги кунга ва ўз ижодий салоҳиятини намоён этиш имкониятига эга эканлигига ишончи комил.

Ривожланган мамлакатлар тажрибаси кўрсатишича, меҳнат бозори моделларидан биронтаси ҳам ўзгармай қололмайди, у ҳамisha ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг хусусиятларига боғлиқ бўлади. Чунончи, умрбод ёлланиш сиёсати ёш ва истиқболли ходимларнинг манфаатларига муайян маъноларда зид келди ва шу туфайли унинг қўлланиш соҳаси торайиши мумкин. Швецияда меҳнат катта сарф-харажатларни молиялаш учун юқори миқдордаги солиқлар сиёсати чет эл инвестициялари ошишини келтириб чиқарди. Ушбу тенденция Швециянинг ўзида компанияларнинг раванг топишига йўналтирилган танлама иқтисодий юксалтириш сиёсатига путур етказмоқда. Ижтимоий нафақалар миқдори юқорилиги ишчи кучи таклифи камайишига олиб келди ва иш ҳақини ошириш заруриятини кучайтирди. Корхоналар иш ҳақи борасидаги чекланишларни четлаб ўтиши учун ходимларга фойдада қатнашиш тизимлари бўйича кўпроқ маблағ тўлайдиган бўлиб қолдилар.

Шундай қилиб, меҳнат бозори моделининг самарадорлиги иш билан бандлик борасида амалга оширилаётган сиёсатга, унинг ўзгарувчанлиги ва умуман иқтисодиётда юз бераётган ўзгаришларга мослашувчанлигига боғлиқ бўлади. Бизнинг мамлакатимиз меҳнат бозоридаги қандай моделга мос келишини ҳозирча фақат тахмин қилса бўлади.

3.3. Меҳнат бозорининг сегментларга бўлиниши ва ундаги мослашувчанлик

Меҳнат бозорининг сифими ва унинг контингентини ўрганиш учун сегментларга бўлиш қўлланилади. Меҳнат бозорини сегментларга бўлиш — уни ўз чегаралари билан ходимлар ҳаракатини чеклайдиган барқарор алоҳидаланган сегментларга (гурӯҳларга) ажратишдир. Одатда, сотувчилар ва харидорларни сегментларга бўлиш уларни бирлаштирувчи белгилар, масалан, жуғрофия жойлашуви, ижтимоий-демографик хусусиятлари (жинси, ёши), маълумот даражаси, малакаси, иш стажи ва ҳоказоларга қараб рўй беради.

Хорижий иқтисодчилар баҳоларига кўра ишчи кучи бозори тузилмасида ҳозирги кунда, жуда бўлмаганда бешта сигментни ажратиш мумкин: **биринчидан**, нисбатан кам сонли, аммо барқарор юқори малакали раҳбар ходимлар отряди; **иккинчидан**, рақобат қонунлари таъсирига учрайдиган кекса ёшли ишчи ва хизматчилар; **учинчидан**, қайта ишловчи саноат тармоқларининг тузилмавий қайта қуриш ва ишлаб чиқаришнинг қисқартирилишига бевосита даҳлдор ишчи ва хизматчилар; **тўртинчидан**, меҳнат унумдорлигининг даражаси юқори бўлган (асосан хизмат соҳаси) сермеҳнат тармоқларда фаолият кўрсатадиган ходимлар; **бешинчидан**, аҳолининг энг заиф тоифалари — ёшлар, кексалар, жисмоний ва ақлий нуқсонли бор бўлганлар, иш топиш умидини йўқотганлар ва бошқалар. Аслида меҳнат бозори сигментларининг чегараси шартлидир. Улар элементлари муайян қонуниятларга бўйсуниб, доимо бир ҳолатдан иккинчи ҳолатга ўтиб турадиган мураккаб динамик (ҳаракат чан) тизимдир. Бунда, адабиётларда айтиб ўтилганидек, бирбиридан нисбатан алоҳида вақтга кўра турли барқарорлик даражаси, ишчи кучи талаб ва таклифига айрим омилларнинг таъсири, қандайдир кичик тизим ичидаги кучли рақобат билан ифодаланувчи ҳамда уларни ўзларининг ўртасидаги заиф, кичик тизимлар ўртасидаги алмаштиришнинг қийинлиги, бозор иқтисодиёти субъектларининг ижтимоий ўзига хосликлари туфайли кичик системаларга ажратилади.

Меҳнат бозорида иш берувчилар ҳам, ёлланма ходимлар ҳам сегментлар объекти сифатида намоён бўлади. Бозорни иш берувчилар нуқтаи назаридан сегментациялаш уларнинг эҳтиёжларини баҳолаш ва уларга яхшироқ йўсинда мослашиш имконини беради. Сегментациялаш объекти ёлланма ишчилар бўлган ҳолатда уларнинг миқдор ва сифат характеристикалари, хатти-ҳаракат жиҳатлари бўйича ифодаланадиган гуруҳлари тўғрисидаги тасаввур шаклланади. Иш жойларининг сифати нуқтаи назаридан меҳнат бозорини икки асосий сегмент — малака ва малакасиз иш жойлари сифатида тасаввур қилиш мумкин. **Биринчи сегментда** маълум даража — олий ёки ўрта махсус таълим даражасидан кам бўлмаган малакали тайёргарликни талаб қиладиган иш жойлари тўпланади. Бу иш жойларини маъмурий, бошқарув ва муҳандис — техник ходимлар, юқори малакали ишчилар эгаллайди. Бу сифатдаги ходимлар юқори даражадаги иш ҳақи ва иш билан бандлик кафолатига эга бўлади. **Иккинчи сегментда** иш билан банд этилиши махсус касбий тайёргарликни талаб этмайдиган ҳамда бошланғич даражадаги малака кифоя қиладиган иш жойлари тўпланади. Меҳнат бозорининг бу сегментида иш билан банд бўлган ходимларнинг иш ҳақи юқори даражада бўлмайди, барқарор иш билан бандлик ҳам йўқ. Меҳнат бозорини айтиб ўтилган икки сегментга ажратиш анчагина мавҳум ишдир.

Бозорни сегментларга бўлиш муносабати билан меҳнат бозорларининг иккиламчилиги назарияси юзага келади, бу назарияда меҳнат бозорини бирламчи ва иккиламчи бозорга бўлиш таклиф қилинади. Шу билан бирга, турли иқтисодчилар ушбу тушунчаларни турлича талқин қиладилар. Баъзи иқтисодчиларнинг таъкидлашларича, бирламчи бозорда барқарор, яхши ҳақ тўланадиган, юқори малакали меҳнат билан боғлиқ бўлган ва ҳоказо ишлар

бўлади. Иккиламчи бозорда, аксинча, паст ҳақ тўланади ва барқарор бўлмаган ишлар бўлади, иш ҳақи даражаси паст, хизматда кўтарилиш имконияти йўқ ва ҳоказо.

Баъзи иқтисодчиларнинг фикрича, бирламчи бозор деганда бутун иш вақти мобайнида барқарор равишда иш билан банд бўлиш хос ва мос бўлган меҳнат жамоасининг «ўзаги» тушунилади. Бундай талқинда иккиламчи бозор — ишчи кучининг чет қисми бўлиб, у иш билан қисман банд бўлган ходимларни, ишлаб чиқариш ҳажмлари камайган тақдирда, биринчи навбатда ишдан бўшатиладиган ходимларни ўз ичига олади.

Сегментлашганликдан ташқари, меҳнат бозорининг муҳим хусусиятларидан бири унинг мослашувчанлигидан иборат. Ушбу мослашувчанлик, аксинча, бозорда ҳаракатчанликни оширади. Мослашувчанликнинг қуйидаги турлари бўлиши мумкин:

1. Миқдорий мослашувчанлик, у айрим омилларнинг ўзгаришига жавобан иш билан банд одамларнинг сони, иш ҳақи даражаси ўзгаришида ифодаланади. Мослашувчанликнинг ушбу тури ҳамisha меҳнат бозорига хосдир.

2. Функционал мослашувчанлик, ушбу тур меҳнат ва иш билан бандликнинг мослашувчан тартибларини, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларидаги ўзгаришларни назарда тутди.

Мослашувчан меҳнат бозори иш билан бандликнинг турли шакллари (доимий ва ўзгарувчан иш билан бандлик, мавсумий, тасодикий, қисман иш билан бандлик ва ҳоказо) ва ҳар турли иш вақти режимларини (тўлиқ бўлмаган, қисқартирилган иш вақти; иш кунининг бошланиши ва тугаши ўзгариб турадиган мослашувчан иш вақти графиклари; турли иқлим мавсумларида иш ҳафтасининг давомийлиги турлича бўлишини назарда тутувчи йиллик иш вақти режимларини ва ҳоказолар) назарда тутди.

Иш билан бандликнинг ва иш вақтининг мослашувчан шакллари ходимларнинг қулай, ижтимоий ишлаб чиқаришдаги меҳнатни машғулотнинг бошқа турлари – ўқиш, оилавий мажбуриятларни бажариш, бўш вақтни кўпайтириш ва шу кабилар билан қўшиб олиб бориш имконини берадиган иш режимларига бўлган эҳтиёжларини қондириш учун ҳам, шунингдек, иш билан бандлик ва иш режимларини корхоналарнинг эҳтиёжларига мослаш — ишлаб чиқариш қувватларини иш билан тўлиқ таъминламаслик, технологик жиҳатдан қайта ташкил этиш, айрим тоифа ва касбдаги ходимлар учун (фаррошлар, қоровуллар, овқатланиш корхоналари ходимлари ва ҳоказолар) қўлланилиши мумкин. Ушбу алоҳида меҳнат бозорларининг ҳар бири ташкил этилиши ва фаолият кўрсатиши жиҳатидан ўз хусусиятларига, ривожланиш омилларига эга. Мазкур омилларни ҳисобга олиш у ёки бу тоифадаги ходимлар хусусида кадрлар сиёсатини ва социал сиёсатни белгилаш имконини беради.

Қисқача хулосалар

Меҳнат бозори қандай ишлашини тушуниш учун мазкур бозордаги талаб ва таклифни ўрганиб чиқиш лозим. агар иш ҳақи ўзгарса, меҳнатга талаб эгри чизик бўйлаб юқорига ёки пастга қараб юриши, маҳсулотга талаб, ишлаб

чиқариш ҳажмлари ўзгариши, капитал нархи каби бошқа омиллар амал қилса, меҳнатга талаб эгри чизиғининг ўзи силжийди.

Меҳнат бозорини ҳаракатга келтиришнинг энг муҳим омили иш кучининг нархи ҳисобланади. Материалистик концепцияга мувофиқ иш кучининг қиймати иш кучини қайтадан тиклаш учун зарур бўлган ҳаётий воситаларнинг қиймати билан белгиланади. Меҳнат бозори сифати хусусиятининг энг муҳим мезони унинг инфратузилмасининг ривожланиш даражасидир. Меҳнат бозори инфратузилмасини унинг таркибий қисми сифатида таърифлаш мумкин, у давлат идораларини, иш билан бандликка кўмаклашувчи нодавлат тузилмаларини, корхоналар ва фирмаларга кадрлар хизматини, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларини, норматив-ҳуқуқий муҳитни ўз ичига олади, улар иш кучига эҳтиёж билан таклиф ўртасидаги энг самарали ўзаро ҳамкорликни таъминлайди.

Меҳнат бозоридаги вазиятга баҳо беришда иш кучининг захираларидан бир нечта турини ажратиб кўрсатиш зарурлигига асосланиш мақсадга мувофиқдир. Меҳнат бозорида иш берувчилар ҳам, ёлланма ходимлар ҳам сегментлар объекти сифатида намоён бўлади. Бозорни иш берувчилар нуқтаи назаридан сегментациялаш уларнинг эҳтиёжларини баҳолаш ва уларга яхшироқ йўсинда мослашиш имконини беради. Сегментациялаш объекти ёлланма ишчилар бўлган ҳолатда уларнинг миқдор ва сифат характеристикалари, хатти-ҳаракат жиҳатлари бўйича ифодаланадиган гуруҳлари тўғрисидаги тасаввур шаклланади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозорида ишчи кучи таклифининг асосий таркибий қисмлари нимадан иборат?
2. Ёлланма ишчи кучига эҳтиёж ва меҳнат бозори элементларидан бири сифатидаги ишчи кучига талабнинг моҳияти нимадан иборат?
3. Меҳнат бозори ишлаши ва унинг асосий элементлари биргаликдаги ҳаракатининг механизмлари қандай?
4. Меҳнат бозорларининг сегментацияси нима?
5. Мослашувчан меҳнат бозори деганда нимани тушунамиз?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.

5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

4- БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ

4.1. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти

4.2. Меҳнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни

4.3. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари

4.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари

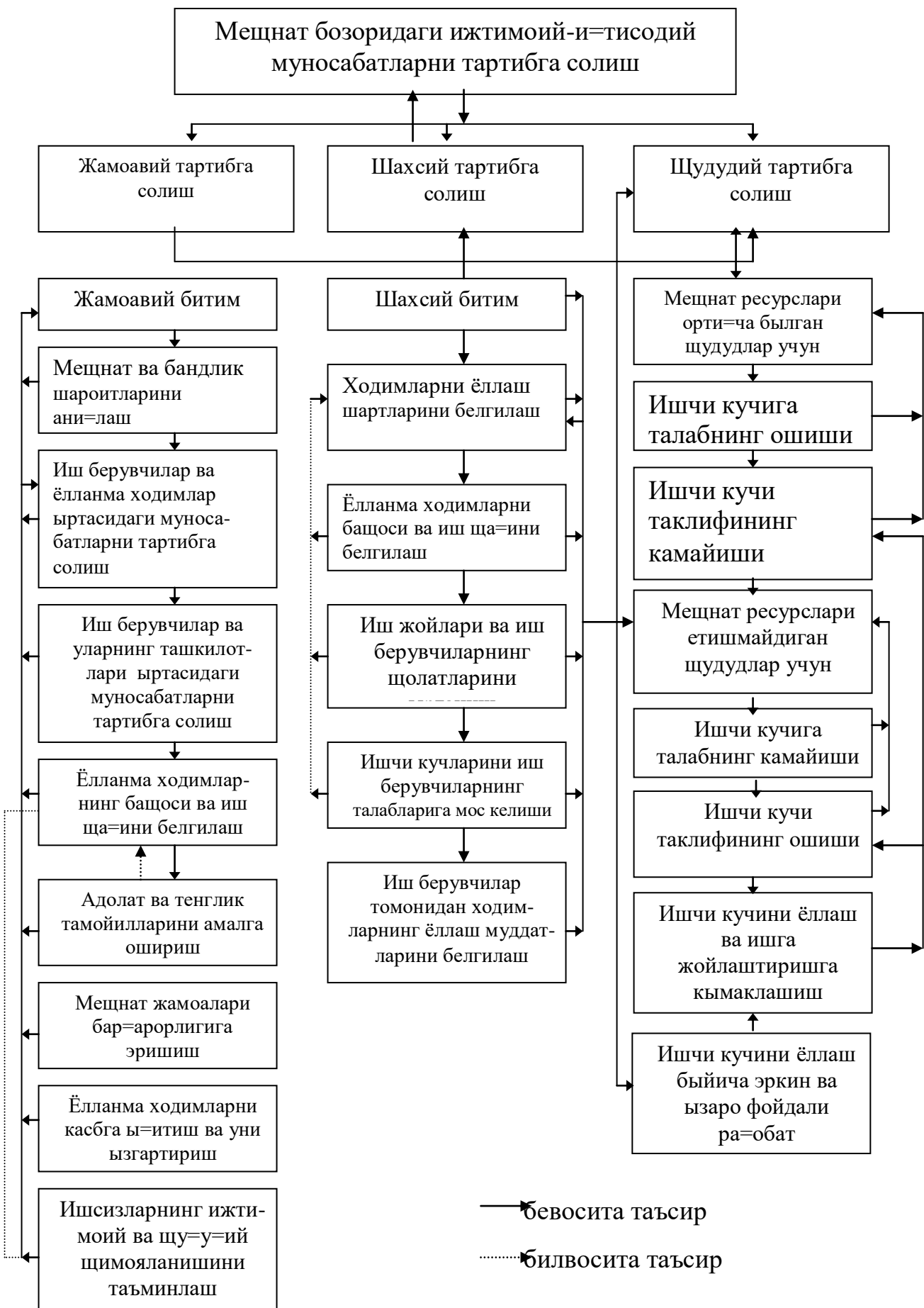
4.1. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти

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

Меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий-меҳнат можороларини бартараф этиш бўйича иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги муносабатлар марказий ўрин эгаллайди. Меҳнат бозорида мазкур муносабатлар жамоавий, шахсий ва ҳудудий усуллар асосида тартибга солинади (3.1.1.-расмга қаранг).

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

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



Меънат бозорида тартибга солувчиларнинг ҳаракатлари чизмаси

4.2. Меҳнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни

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

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

Ходим билан тузилган шахсий шартнома иш берувчи учун анча фойдалидир. Шахсий шартнома тизими ёлланувчининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамга қараб белгилаш имконини беради. Жамоавий битимларга кўра эса, бундай қилиб бўлмайди. Шу билан бирга, тузиладиган шахсий битим кўп ҳолларда ёлланувларни ижтимоий кафолатларнинг каттагина қисмидан маҳрум этади.

Меҳнат муносабатларини шахсий услубда тартибга солиш ва бандликнинг қайишқоқ шакллари жорий этиш - ёлланувлар кучидан фойдаланишни (эксплуатацион характерда) кучайтириш ҳамда доимий ишловчи шахслар учун илгари мавжуд бўлган ижтимоий кафолатлардан воз кечилишидан ташқари яна бир қатор салбий оқибатларга олиб келиши мумкин. Жумладан, ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёшлар, хотин-қизлар, ногиронлар ва ҳоказо) билан алмаштириш қоида тусига кирмоқда. Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам

муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис давлат, айниқса, хўжалик юриштининг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шартнома шакллари ривожини назорат қилиб бориши керак. Акс ҳолда, норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

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

4.3. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари

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

Мазкур усуллар нималарда ифодаланишини батафсил кўриб чиқайлик.

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

Ишчи кучига бўлган талабни оширишни рағбатлантириш усуллари тадқиқ этиш - меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга ҳамда мазкур ҳудуд учун самарали тармоқларни ривожлантиришга қаратилгандир. Маҳсулотларни қайта ишлаш, сақлаш ва харид қилиш ҳамда сервис хизмати кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти бўйича иш жойларини яратиш, ишлаб чиқариш кучлари ва бандликнинг ноанъанавий шакллари ривожлантириш, аграр сектордаги ишдан вақтинча бўшатилаётган шахслар учун мавжуд корхоналарни кенгайтириш ва қайта таъмирлаш ҳамда янги иш жойларини яратиш мақсадида тўғридан-тўғри инвестициялар - сармоялар ҳажмини кўпайтиришни рағбатлантириш - мазкур услубни қўлланишнинг асосий йўналишларидир.

Ишчи кучларига талабни оширишни меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашдан манфаатдор иқтисодиёт тармоқларида иш жойларини яратиш ҳамда мавжудларини қайта таъмирлаш ва янги замонавий касбларни эгаллашга сармояларни тўғридан-тўғри жалб қилиш орқали тартибга солиш мумкин.

Дотациялар, субсидиялар ва кредитларни агросаноат мажмуи корхоналарини, айниқса, қайта ишлаш корхоналарини қуриш, техник жиҳатдан қайта қурулантириш ва реконструкциялашга, шахсий меҳнат фаолиятини ривожлантириш йўли билан хизмат кўрсатиш соҳасини кенгайтиришга, шунингдек, кўп болали аёллар, меҳнатга лаёқатли пенсионерлар, ногиронлар, ўсмирлар ва ҳоказоларга мос иш жойларини вужудга келтиришга йўналтириш мақсадга мувофиқдир. Шу тариқа ортиқча меҳнат ресурсларини юқорида айтиб ўтилган тармоқларга ва айрим махсус иш жойларига жалб этиш, айти пайтда ишчи кучларининг касбий ва малака таркибига бевосита таъсир ўтказиш мумкин.

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

Ишчи кучларига таклифни камайтириш усули. Ишчи кучларига бўлган таклифни камайтиришга, шунингдек, уларнинг меҳнат бозорига оқиб келишини қисқартириш ва бошқа жойга кетишини рағбатлантириш ҳамда иш вақти ва мавжуд иш жойларини ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар ўртасида қайта тақсимлаш орқали самарали таъсир этиш мумкин. Республикамизда «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» асосида умумтаълим дастурларини кенгайтириш ва ўқиш муддатини узайтириш билан касбий тайёргарликни яхшилаш, ўқув юртларида кундузги таълим олинadиган ўқув ўринларини кўпайтириш ва кечки ҳамда сиртки ўқувдаги талаба ўринларини қисқартириш, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётганларга стипендиялар миқдорини ошириш, аёлларга бола парвариши учун тўланадиган нафақалар ва бериладиган таътил муддатини кўпайтириш, меҳнат стажини ҳисоблашда уларга имтиёз бериш; пенсионерлар, ногиронлар ҳамда уларни парваришлайдиган шахсларнинг пенсияларини ошириш – меҳнат бозорида ишчи кучларининг оқиб келишини камайтириш чора-тадбирлари ҳисобланади.

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

Мамлакатимизнинг меҳнат ресурслари етишмайдиган минтақалари (Жиззах, Сирдарё вилоятлари ва Қорақалпоғистон Республикаси)да ишчи кучларига талабни камайтириш ҳамда улар таклифни кўпайтириш

меҳнат бозорини тартибга солишнинг мақсадга мувофиқ усулларидир.

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

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

Бундан ташқари, ҳозирги пайтда ишчи кучи таклифи на касб, на малака тузилиши бўйича иқтисодиётининг тармоқларидаги жонли меҳнатга талабнинг ўсиш суръатига жавоб бермайди. Шу боис ишчи кучи таклифининг сифат кўрсаткичларини ўзгартириш ҳамда унинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш лозим. Бунинг учун эса, бандликнинг давлат хизмати тизимидаги ва бошқа ўқув юртларидаги ходимларнинг малакаларини оширишни ташкил этиш, корхоналарнинг ўзидаги махсус курсларда касб-корга ўргатишни яхшилаш ва уларга солиқ тўловида имтиёзлар бериш **маҳаллий кадрлар рақобатбардошлигини оширишнинг мақсадли махсус дастурини ишлаб чиқиш керак.**

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

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

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

Меҳнат бозорида ишчи кучларини ёллашда эркин ва самарали рақобат - ёлланувчилар билан иш берувчилар ўртасида ишчи кучларига бўлган эркин

талаб ва таклиф тамойилари асосида меҳнат-товарга ўзаро манфаатли баҳони ўрнатиш. Бунда ишга ёллаш бозоридаги унинг сифат кўрсаткичлари ва рақобатбардошлиги, маҳаллий ва хорижий меҳнат биржалари томонидан турли гуруҳлар ва касблар бўйича бўш иш жойлари, ишчи кучларининг нархлари ҳақидаги ҳаққоний ахборотнинг берилиши, иш берувчиларнинг ёлланма ишнинг муддатлари ва характери юзасидан талаблари ва шартлари, меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилишнинг ижобий ҳамда салбий оқибатлари ва ҳоказолар ҳисобга олинади.

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

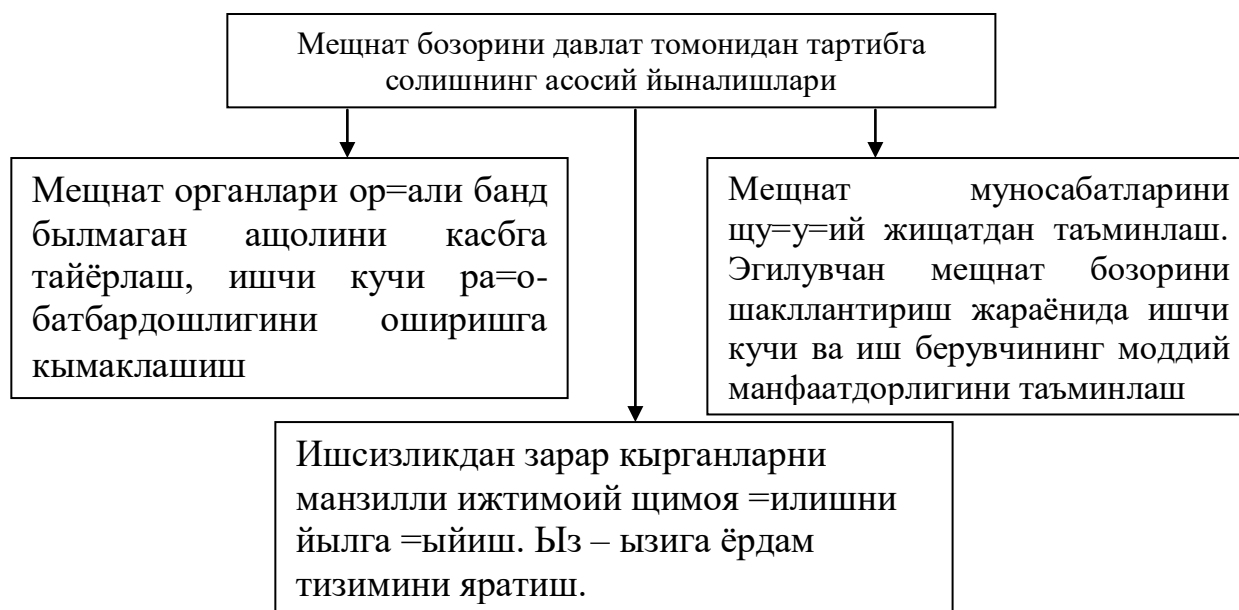
4.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари

Ишчи кучи бозори ички регуляторларининг турли-туманлиги ҳамда унинг самарали амал қилиши ижтимоий жиҳатдан аҳамиятга эга эканлиги туфайли меҳнат бозорида уни малакали равишда тартибга солиш талаб этилади. Бандлик соҳасида тартибга солишнинг бундай тизимини яратиш Ўзбекистонда ўтказилаётган ислохотларнинг асосий ижтимоий вазифаларидан биридир. Бу борада ҳозирда айрим ишлар қилинганлигини айтиб ўтиш керак: меҳнат бозори ва муносабатларининг янги қонуний асослари (бандлик хизматлари) тузилди, ишсизларни рўйхатга олиш йўлга қўйилмоқда. Бугунги кунда жумҳуриятимизда 200дан зиёд меҳнат биржалари (давлат бандлик хизматлари) фаолият кўрсатмоқда. Улардан меҳнат муносабатлари бўйича 2000 дан ортиқроқ мутахасис аҳолини иш билан таъминлаш ва фаол ижтимоий муҳофаза масалаларини ҳал қилиш билан шуғулланмоқда. Бунда кўпгина ривожланган мамлакатларда (АҚШ, Россия ва ҳ.к.)нинг синалган тажрибасига ҳам суянилмоқ. Ўзбекистон ҳукумати имкони бўлган барча ҳуқуқий жиҳатдан асосланган дастурлар ёрдамида республикадаги меҳнат бозори сиёсатини олиб бормоқда.

Ҳозирги пайтда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг **тўртта асосий йўналишини** ажратиш кўрсатиш мумкин. **Биринчидан**, бу иқтисодиётнинг нодавлат секторида бандликнинг ўсишини рағбатлантириш ва иш жойлари сонини кўпайтириш дастурлари, **иккинчидан**, иш кучини тайёрлаш ва қайта тайёрлашга йўналтирилган дастурлар ва **учинчидан**, ишчи кучини ёллашга кўмаклашиш дастурлари. Улардан ташқари, **тўртинчидан**, ҳукумат ишсизликни ижтимоий суғурта қилиш борасида ҳам дастурлар ишлаб чиқишга киришмоқда, яъни ишсизларга нафақа бериш учун маблағ жамғармаси тузилди. Шу тарздаги дастурлар доирасида, масалан, АҚШда урушдан кейинги йилларда давлат секторида (ижтимоий хизматлар соҳасида – маориф, тиббий хизмат кўрсатиш, коммунал хўжалик ҳамда ижтимоий бинолар қурилиши ва таъмирлаш-тиклаш ишларида) юз минглаб иш жойлари яратилган эди. 2500 дан кўпроқ маҳаллий агентликларга (меҳнат биржаларига) эга бўлган АҚШ ишга

жойлаштириш хизмати ишсизларни рўйхатга олиш билан шуғулланади. Улар бўш иш жойлари топишга ҳаракат қилишади, малакасини аниқлаш мақсадида ишга даъвогарларни тест синовидан ўтказишади ва бошқа шунга алоқадор вазифалар билан шуғулланишади.

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



Meznat bozorini tartibga solishning mantiqiy yo'nalishlari.

Мантиқан олганда услубий жиҳатдан бу йўналишлар куйидаги тамойилларга суянади (расмга қаранг):

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

Тадақиқотлар кўрсатяптики, меҳнат бозорини самарали тартибга солишнинг юқорида санаб ўтилган усуллари орасида ишчи кучларига талабни кўпайтириш ва унинг таклифини камайтириш усули етакчи ўринни эгаллайди. ×унки, республикаимиз ҳудудларининг аксарият қисми меҳнат ресурслари билан ортиқча таъминланган. Буларнинг ҳаммаси аҳолининг оқилона бандлигини шакллантиришга ҳамда ишсизликни йўл қўйиладиган даражагача камайтиришга кўмаклашади.

Қисқача хулосалар

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

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

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

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.

11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.- 416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

7. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
8. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
9. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
- 10.<http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
- 11.<http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
- 12.<http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

5-БОБ. АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ

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

5.2. Аҳолининг оқилона бандлигини таъминлаш мезонлари ва кўрсаткичлари

5.3. Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш

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

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

Иқтисодий адабиётларда «Оқилона бандлик» тушунчаси ҳақида турли ҳил нуқтаи назарлар мавжуд. Рус иқтисодчи олими А.Б.Наумовнинг фикрича, «Оқилона бандлик» тушунчаси самарали тўлиқ бандлик билан синоним бўлади. Умумий кўринишда тўлиқ бандлик ижтимоий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш жойларига талабини бутунлай қаноатлантирганлигини билдиради. Агар аҳолининг ишчи жойларига талаби тўла қаноатлантирилса ва ишчи кучидан энг катта самара билан фойдаланилса, унда аҳоли бандлиги оқилона бўлади [1, 18-б.]. Украин иқтисодчиси В.Ф.Онищенко ҳам худди шундай нуқтаи назарни қўллаб-қувватлаб, таъкидлайдики, «Оқилона бандлик тўлиқ ва самарали бандликнинг бирлашмасидир. Оқилона бандлик ўз ичига қуйидагиларни олади: 1) аҳолининг ижтимоий фойдали меҳнатга эҳтиёжини тўлиқ қаноатлантириш; 2) ишлаб чиқариш воситалари ва жонли меҳнатни самарали мувофиқлаштириш; 3) ижтимоий меҳнат унумдорлигининг энг катта имкондаги даражаси ва унинг самарадорлиги; 4) ишлаб чиқариш кучлари ривожланишининг маълум даражасида аҳолининг моддий, ижтимоий ва маънавий эҳтиёжларини имкони борича тўлиқроқ қаноатлантириш» [2, 14-б., 17-18-б.].

Меҳнат бозорининг ривожланиш шароитларида бу олимларнинг оқилона бандлик - меҳнатга қобилиятли аҳолининг доимий иш жойларига талабини тўлиқ қондиради, деган фикрларига қўшилиш қийин. Меҳнат бозори ёппасига бандликни таъминламайди ва рақобат асосида сони ўзгариб турган «доимий» ишчи жойларини кафолатламайди.

Бизнинг фикримизча, аҳолининг оқилона бандлиги ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришишни билдиради. Бундай ҳолда ишсизликнинг йўл қўйилиши мумкин (табiiй) даражаси вужудга келади.

Бундай мувозанат иш берувчилар ва «меҳнат қобилияти» кишиларининг иқтисодий манфаатлари энг муқобил даражада амалга оширилишини таъминлайди. Бунда ишчи кучига касб-малакали тайёргарлиги бўйича мос нархлар белгиланади. Худди шулар туфайли, аҳолининг оқилона бандлиги, ижтимоий такрор ишлаб чиқариш ва ишчи кучининг қиймати асосида «меҳнат қилиш қобилияти»ни бозорда сотиш учун таклиф қилганларнинг турмуш даражаси шаклланиши ҳам таъминланади.

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

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

Аммо республикамизнинг айрим жойларида ишчи кучига талабнинг камайиши ва унинг таклифи ошиши кузатилмоқда. Ноқишлоқ хўжалигида иш жойлари сони етарли эмаслиги ва ишловчиларнинг касбий билимлари пастлиги республиканинг барча ҳудудларида мавжуд бўлган ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги номуносивлик ва ишсизликнинг асосий сабабларидан ҳисобланади.

Масалан, Самарқанд вилоятида ишчи кучига талаб унинг таклифига кўра 2 марта кам ва ишсизлик даражаси республиканинг ўртача кўрсаткичидан 1,8 марта катта (4.1-жадвал).

4.1-жадвал

**Самарқанд вилоятининг
меҳнат бозори ва ишсизликнинг ҳолати, %**

Кўрсаткичлар	1999й.	2000й.	
		1999-2000 йиллардаги ўзгариш	Жами
Ишчи кучи таклифи	66,8	+0,4	67,2
Ишчи кучига талаб	33,2	-0,4	32,8

Ишчи кучи таклифининг талабдан ошиб кетиши	2,0	Қ0,1	2,1
Ишсизлик даражаси	4,6	Қ0,2	5,8

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

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

Меҳнат ҳақи унинг якуний натижаларидан узилиб қолиши ва ишловчиларнинг касбий билимлари ва иш жойларининг унумли техника билан таъминланиш даражаси пастлиги нафақат АСК корхоналари ишлаб чиқариш қувватларидан самарасиз фойдаланишга, балки ички ва ташқи бозорларининг талабларига тўлиқ мос келмайдиган паст сифатли товарларни ишлаб чиқаришга олиб келади. Натижада кўпгина қишлоқ меҳнаткашларининг меҳнати ижтимоий тан олинмайди (амалда меҳнат ҳақи орқали тан олинган бўлса ҳам) ва халқ хўжалиги нуқтаи назаридан уларнинг бандлиги иқтисодий мазмунга эга бўлмайди. Меҳнат натижаси ижтимоий тан олинган бандликни оқилона деб ҳисоблаш мумкин.

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

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

Буларнинг барчаси ва меҳнат бозорида муносабатларни тартибга солишнинг самарали механизми мавжуд эмаслиги - аҳолининг оқилона бандлиги шаклланишига салбий таъсир кўрсатади. Мавжуд механизм эса

оқилона бандлик шаклланишининг асосий шарт-шароитларини тўлиқ ҳисобга олмайди. Такомиллаштирилган янги механизм эса қуйидаги асосий шарт-шароитларнинг таъсирини тартибга солиши лозим: **ишчи кучига талабнинг ошиши ва унга таклифнинг камайиши; ёлланма ишчи кучига меҳнат ҳақининг(нархнинг) энг паст миқдорини аҳоли жон бошига тўғри келадиган минимал истеъмол бюджетидан кам бўлмаган ҳолда белгилаш; меҳнатга қобилиятли ўсмирлар, пенсионерлар, кўп болали аёллар ва ногиронлар бандлигини оширишни рағбатлантириш; ишсизларнинг малакаси, рақобатбардошлиги ва сафарбарлигини ошириш; бандлик хизмати инфратузилмасининг самарали ривожланишини таъминлаш** ва бошқалар.

Аҳоли оқилона бандлиги шаклланишининг муҳим шарт-шароитлари – машғулотлар тури, иш ва яшаш жойини эркин танлаш, аҳоли сафарбарлигининг турли маъмурий чекланишларини (прописка, виза, асоссиз ишдан бўшатишни ман қилиш ва ушлаб қолишлар) бекор қилиш, меҳнат ҳақидаги қонунларга қатъий риоя қилган ҳолда ишга жойлашиш кафолатини беришдан иборат бўлади. Мажбурий меҳнат қилишдан воз кечиш ҳар бир шахснинг ижтимоий ишлаб чиқаришда ишлаш ёки ишламасликни ҳақиқий танлашини билдиради. Бунда меҳнат қилишнинг ҳуқуқий амалга оширилиши, шубҳасиз, ходимларни меҳнат бозорида ёлланишнинг энг яхши шароитлари учун мусобақалашувларини кўзда тутади.

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

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

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

бўлганлар ва субъектив-объектив сабабларга кўра иш билан банд бўлмаганлар ҳисобига янгиланади ва тўлдирилади. Миқдорий янгиланиш характери - иқтисодий фаол аҳолининг кенгайтирилган, оддий ёки торайтирилган такрор ишлаб чиқарилиши - унинг таркибидан чиққан шахслар (пенсияга чиқиш, меҳнат қобилиятини йўқотиш ва бошқа сабаблар бўйича) сонини (V_{β}) ва меҳнат бозорини тўлдирадиган шахслар (ўқув юртларни битирувчилар, ҳарбий ёки мажбурий хизматдан қайтганлар, олдин банд бўлмай, ҳозир меҳнат қилишни хоҳловчи шахслар ва бошқалар) сони (Π_{β}) ўртасидаги айирмани иқтисодий фаол аҳоли сонига ($A_{\text{ҳақ } \beta}$) нисбати билан белгиланади.

Иқтисодий фаол аҳолининг миқдорий янгиланиши коэффиценти ($K_{\text{янг } \beta}$) куйидаги тартибда аниқланди:

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

Бу ерда $A_{\text{ҳақ } \beta}$ - иқтисодий фаол аҳоли β -категориясининг умумий сони.

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

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

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

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

Тадқиқотлар кўрсатадики, бозор иқтисодиёти ривожланган хорижий мамлакатларда аҳолининг иш билан бандлиги авваломбор қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш ва сотишга йўналтирилган. Ўзбекистонда эса тескари манзара кузатилади: 67%дан ортиқ аҳоли қишлоқ хўжалик маҳсулотларини етиштириш ва хом ашё сифатида қайта ишлаш саноатига тайёрлаш билан шуғулланади (4.1-жадвалга қаранг). Худди шундай вазият собиқ иттифоқ давлатларида ҳам ҳукмрон. Масалан, Украинада қишлоқ хўжалигида банд бўлганлар 73 %ни, қайта ишлаш саноатида 10%ни, савдо ва умумий овқатланишда - 7%ни ташкил қилади [2, 56-б.]. Меҳнат ресурсларининг

ишлаб чиқариш томонига бундай мутаносиблиги кейинчалик маҳсулотни истеъмолчи томонига қараб ҳаракат қилишида ишчи кучининг элементар етишмаслиги оқибатида узилишларга олиб келади.

Меҳнат бозори ривожланаётган шароитларда қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидаги иш жойларини қисқартирилиши натижасида ходимларнинг тез озод бўлиши оддий ҳол бўлади. Бу муаммони тўғри ҳал қилишнинг муҳим йўналишларини Президент И.А. Каримов қуйидагича изоҳлайди: «Ҳозир барча ижтимоий ишлаб чиқариш ходимларининг учдан бир қисмидан кўпроғи қишлоқ хўжалигида банд. Уларни бўшатиб олиш ва иқтисодиётнинг бошқа соҳаларига, энг аввало, саноатга ва хизмат кўрсатиш соҳасига йўналтириш иқтисодиётда таркибий ўзгаришлар қилиш ҳамда уни жадал ривожлантириш учун кенг имкониятлар очиб беради».

4.2-жадвал

**Ўзбекистон Республикаси ва бозор иқтисодиёти
ривожланган мамлакатлар
АСКда аҳоли бандлигининг тузилиши**

Аҳолининг иш билан банд АСК тармоқлари	Ўзбекистон Республикаси	Германия	Буюк Британия	АҚШ
Қишлоқ хўжалигида	67,2	6,3	2,4	3,0
Қайта ишлаш саноатида	12,2	41,5	30,2	27,4
Ишлаб чиқариш - ижтимоий инфратузилмасида	20,6	54,2	67,4	69,6

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

Қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан озод бўлган ходимлар малакаси даражасини саноат меҳнатининг замонавий талабларига тўлиқ мослаштиришдек мураккаб ижтимоий муаммони шошилиш чечилми керак. Бунинг учун эса “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” да қабул қилинган чора-

тадбирларни тез ва самарали амалга ошириш лозим.

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

Бозор муносабатларига ўтишда аёл ишсизлигининг ўсиши кўпгина сабаблар билан изоҳланади, аммо улардан энг муҳимлари, **биринчидан**, - аёл меҳнатини қўллаш учун иш жойларининг етишмаслиги; **иккинчидан**, - қишлоқ хўжалиги ишларида қўл меҳнати салмоғининг юқорилиги; **учинчидан**, - уларнинг малакаси даражаси ва сафарбарлигининг пастлиги. Шунинг учун меҳнат бозорида аёл ишчи кучига талаб эркакларга қараганда анча кам.

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

5.2. Аҳолининг оқилона бандлигини таъминлаш мезонлари ва кўрсаткичлари

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

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

натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма хизматларидан қаноатланиш даражаси; мулкчиликнинг турли хил шакллари ва меҳнатни ташкил қилишнинг самарадорлиги ва ҳ.к.

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

5.3. Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш

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

- таркибий қайта қуришни рағбатлантириш ва бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;
- ишсизларни меҳнат жараёнига тезлик билан жалб қилиш;
- иш қидираётганларнинг ҳар бирини иш билан таъмин этиш.

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

- таъсир кўрсатиш объекти бўйича (умумий ва ихтисослашган чора – тадбирлар);
- маблағ билан таъминлаш бўйича.

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

- билвосита (маъмурий) усуллар: қонун йўли билан тартибга солиш;
- меҳнат қонунчилиги, жамоа шартномалари;
- бевосита (иқтисодий) усуллар: молиявий, монетар, фискал (ҳазина) сиёсати.

Аҳолини иш билан таъминлашга **давлатнинг таъсир кўрсатиш усуллари:**

- **пассив таъсир кўрсатиш** – иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;
- **фаол таъсир кўрсатиш** – меҳнат таклифини рағбатлантириш, меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш, талаб ва таклифни мувофиқлаштириш чора-тадбирлари (ахборот, маслаҳат хизмати кўрсатиш, касбий соҳада маслаҳатлар бериш, аҳолининг камроқ рақобатдош гуруҳлари учун бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва ҳоказолар).

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

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

- қайта тайёрлаш ва жамоат ишларига сарфланадиган маблағлар. Фаол сиёсатнинг мазкур шакли амалдаги қонунчиликдан келиб чиқади, яъни бандлик соҳасидаги давлат хизмати учун мажбурий ҳисобланади.
- молиявий қўллаб-қувватлашга, қимматли қоғозлар сотиб олиш ва бошқа харажатларга мўлжалланган маблағлар. Айтиб ўтилган бу шаклларни бирлаштириб турадиган томон шуки, улар қонун билан кафолатланмаган. Шу билан бирга «молиявий қўллаб - қувватлаш» моддасига доир харажатларни меҳнат бозоридаги фаол сиёсат шаклларига киритиш қабул қилинган;
- бандлик хизматларини ривожлантириш учун мўлжалланган маблағлар (уларни таъминлаш, капитал маблағлар, реклама, «Бандлик» ахборот хизмати).

Давлатни бандликка кўмаклашиш жамғармаси қуйидаги тўловларни амалга оширади:

- ишсизлик бўйича нафақа тўлаш;
- бандлик хизмати йўлланмаси билан кўнгилли равишда бошқа жойларга кўчиб борувчининг йўл чикимлари билан боғлиқ моддий харажатларини қоплаш;
- вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври учун ҳақ тўлаш;
- бандлик хизмати томонидан касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш учун стипендиялар.

Ишсизларга узоқ муддатли пенсиялар тайинлаш муносабати билан Пенсия жамғармаси харажатлари бандликка кўмаклашиш жамғармасидан қопланади. Аҳолининг бандликка кўмаклашиш жамғармасига бадаллар тўлаши учун суғурта тарифи меҳнат ҳақига тўлашга мўлжалланган маблағларнинг 1,5%ини ташкил этади. Бадаллар тўлашдан ногиронларнинг жамоат ташкилотлари, ногиронлар ва пенсионерларнинг жамоат ташкилотлари, уларга тегишли бўлган корхоналар, шунингдек, диний бирлашмалар озод қилинади. Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда меҳнат бозорини бошқаришда бир қатор йўналишлар мавжуд бўлиб, улар аҳоли бандлиги давлат хизматига тааилуқдир. Бу хизматнинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотни тарқатиш ҳисобига меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши самарадорлигини оширишдан иборат.

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

Аҳолининг бандлигига кўмаклашиш билан боғлиқ хизматлар бандлик хизмати органлари томонидан бепул кўрсатилади. Бозор муносабатларининг ривожланиши бандликнинг нодавлат хусусий характердаги тузилмалари ҳам ташкил этилишига имкон бермоқда. Булар ходимни танлаш бўйича тижорат агентликлари, ўқув юртлари ҳузуридаги муассасалар, диний идоралар ҳузуридаги ва ҳоказо муассасалардир. Меҳнат биржалари ҳам ишлаб турибди.

Тажрибаларнинг кўсатишича, меҳнат биржалари меҳнат бозорининг тўла маънода тартибга солувчи таъсирчан воситаси бўлиб қолиши мумкин.

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

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

Қисқача хулосалар

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

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

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.

4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмұминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> –диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

6-БОБ. ИШСИЗЛИК: САБАБЛАРИ, ТУРЛАРИ ВА КЎРСАТКИЧЛАРИ

6.1. Ишсизликнинг ижтимоий - иқтисодий мазмуни

6.2. Ишсизликнинг сабаблари ва турлари

6.3. Ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари

6.4. Ишсизликнинг табиий даражаси. А. Оукен қонуни

6.5. Ишсизликни ҳимоя қилиш борасида давлат тадбирлари

6.1. Ишсизликнинг ижтимоий - иқтисодий мазмуни

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

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

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

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

Масалан, Америка Қўшма Штатларида сўнгги бир ҳафта мобайнида иш билан банд бўлмаган, сўнгги тўрт ҳафта давомида ишга жойлашишга (бевосита иш берувчига ёки иш билан таъминлаш давлат хизматига мурожат этиш орқали) ҳаракат қилган, меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган фуқаролар ишсиз шахс деб эътироф этиладилар.

Японияда ишсиз шахс деб сўнгги бир ҳафта давомида бир соат ҳам ишламаган, Буюк Британияда эса, сўнгги бир ҳафта мобайнида ишламаган, шу

давр мобайнида иш қидирган ёки касаллиги туфайли иш қидириш имкониятига эга бўлмаган фуқаролар тушинилади.

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

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

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

Биринчи шарт – фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амалдаги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаслиги керак. Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қуйи даражаси, «Меҳнат кодекси»нинг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

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

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

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

Ишсизлик тушунчасига аниқлик киритиб, шуни таъкидлаш керакки, ишсизлар – булар шундай кишиларки, улар меҳнат бозорида ўз хизматларини фаоллик билан таклиф қиладилар, иш қидирадилар, бу нарса иш билан бандликнинг иқтисодий муносабатларини тартибга солишда давлат томонидан ҳисобга олинishi даркор. Баъзан «ишсизлар» тушунчасининг халқ хўжалигида иш билан банд бўлмаган меҳнатга қобилиятли аҳоли сифатида кенг маънода талқин қилиниши мақбул эмас, чунки у фаол иш қиридаётганларни ҳам, иш қидирмаётганларни ҳам, шунингдек, ҳақ тўланадиган иш ўрнини эгаллаш учун даъвогарлик қилаётган, лекин унга ўзининг касб-малака жиҳатидан яроқли, соғлиғи, ички уюшқоқлиги билан мос келишига ёрдам бермаётган шахслар ҳам киритиларди. ХМТ сандартларига кўра, ишсизлар сирасига муайян ёшга етган, ҳисобот даври мобайнида ишсиз бўлиб, дарҳол ишга тушишга тайёр бўлиб турган ва фаоллик билан иш қидираётганлар киритилади. Шундай қилиб, бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатларда ишсиз деган мақомга эга бўлмоқчи бўлган киши қуйидаги **мезонларга** мос келиши лозим:

- ишсизлар бандлик хизмати идораларида иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинishiлари даркор;

- ишсиз деб ҳисобланиш учун одам фаоллик билан иш қидириш (одатда бандлик хизматиға мурожаат қилишдан бир - тўрт ҳафта илгари) керак бўлади;
- ишсизлар мақоми ва ишсизлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқи фақат илгари ишлаган кишиларға берилади;
- ишсизлик ихтиёрий равишда бошланмаслиги лозим;
- ишсиз одам ўзи учун бандлик хизмати «мос келади» деб ҳисоблаган ишға жойлашиш таклифини рад қилмаслиги лозим;
- ишсизлар бошқа даромад манбаларига эга бўлмаслиги керак;
- ишсиз одам муайян ойлар мобайнида ишсизлик бўйича нафақа олиб туради, шундан кейин нафақанинг миқдори камайтирилди ёки уни тўлаш мутлақо тўхтатилади.

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

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

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

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

6.2. Ишсизликнинг сабаблари ва турлари

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

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

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

Иш билан бандликнинг кескин камайиши иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар (давлат секторининг камайиши), инфляция ҳамда хўжалик юритишнинг муқобил шакллари (хусусий корхоналар, ҳиссадорлик жамиятлари) етарлича тез ўсмаганлиги туфайли кўпгина корхоналарда молиявий аҳвол ёмонлашуви натижасида юзага келади. Буларнинг ҳаммаси,

табийки, умумий талаб ҳажмида салбий акс этади: давлат таъсири қисқаради, инвестиция фаолияти сустлашади, истеъмол харажатлари эса инфляция таъсирида турмуш даражасининг ёмонлашуви туфайли бирмунча камаяди.

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

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

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

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

Республикамызда ишсизликнинг пайдо бўлиш сабабларига кўра куйидаги асосий турлари кўпроқ учрайди:

- *яширин,* бу асосан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш тармоқлари учун характерлидир ва бу ҳақиқий иш кучини камроқ миқдорда талаб қилади. Амалда ишсизликнинг яширин шакли фақат иқтисодий эмас, шу билан бирга сиёсий хусусиятга ҳам эгадир. Яширин ишсизлик ишлаб чиқаришнинг чуқур таназзули шароитида корхоналарда ортикча бандликнинг сақланиб қолганлигидан далолат беради;
- *мавсумий,* маълум бир мавсумда иш билан бандликни таъминловчи, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва уларни қайта ишлаш ва тайёрлаш муддати билан асосланган. Уни нормал ишсизлик жумласига киритиш мумкин. Мавсумий ишсизликнинг ҳажми ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф мавсумий омилларининг баравар таъсир қилиши сифатида намоён бўлади;

- *технологик ўзгарувчан*, бу шакли масалан, фан - техника ютуқлари натижасида қўл меҳнати ўрнини машина эгаллаши натижасида юзага келади;
- *таркибий*, иқтисодийнинг янги тармоқлари пайдо бўлиши ёки эскисига барҳам берилиши ва мулкчилик шакллариининг ўзгариши билан юзага келади.

Ишсизликнинг ижтимоий - иқтисодий мазмуни, сабаблари ва турлари назарий асосланиши ишсизлик ҳолатининг мезонлари ва кўрсаткичлари очиқ берилишини тақозо қилади. Чунки ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари меҳнатга лаёқатли аҳоли оқилона бандлигини шакллантиришни тартибга солишда муҳим аҳамиятга эгадир.

6.3. Ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари

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

Мазкур мезонлар қуйидаги ишсизлик **кўрсаткичлари** ёрдамида аниқланади: мавжуд ва янги яратилган иш жойларининг сони; бажарилган иш вақтининг миқдори; аҳоли жон бошига ишлаб чиқарилган ялпи ички маҳсулотнинг ҳажми; маҳаллий ва жалб этилган меҳнат ресурсларининг сони; аҳолининг миграцион оқими; меҳнатнинг фонд ва энергия билан қуролланиши; ижтимоий инфратузилма хизматларининг ҳажми; қишлоқ хўжалиги ҳар бир ходимининг ер юкланмаси; ўртача йиллик иш ҳақи; ҳар бир аҳолининг уй-жой билан таъминланиши; меҳнат ресурсларининг малака ва маълумот даражаси; саноат корхоналаридаги асосий фондлардан фойдаланишнинг сменалик коэффициенти; ижтимоий ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлмаган шахслар ва ишсизлик сони ҳамда уларнинг нафақа миқдори; меҳнатнинг умумий натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма хизматларидан қаноатланиш даражаси; мулкчиликнинг турли шакллари ва меҳнатни ташкил қилишнинг самарадорлиги ва ҳоказолар.

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

Бизнингча, ишсизликнинг турли шакллари қуйидагича аниқланади.

А) Яширин ишсизлик:

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

Бу ерда: $R_{\text{хк}}(t)$ – ҳақиқий банд бўлган ишловчилар сони (хк), минг киши; $R_{\text{ни}}(t)$ – иш билан банд бўлиши зарур бўлган норматив ишовчилар сони(ни), минг киши.

Б) Мавсумий ишсизлик:

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

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

В) Технологик ишсизлик:

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

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

Г) Таркибий ишсизлик:

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

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

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

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

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

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

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

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

Бошқача ёндашишда эса ишсизлик нормаси ишсизлар сонини ($I_{\text{нор}}$) меҳнатга лаёқатли аҳоли сонига нисбатан (А) бўлиш орқали аниқланади:

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

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

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

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

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

6.4. Ишсизликнинг табиий даражаси. А. Оукен қонуни

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

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

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

1. Меҳнатга ўсмирлар, аёлларнинг жалб этилиши.
2. Давлатнинг иқтисодий сиёсати ишсизларга кам маош тўлайдиган ишларга ёлланмасдан узоқ муддат юқори иш ҳақи тўлайдиган ишни қидириш имконини беради. Ҳозирги вақтди кўпчилик мамлактларда ишсизларга 16 дан 26 ҳафтагача олаётган энг сўнгги иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида ишсизлик нафақаси тўланади ва солиқлардан озод этилади, натижада улар иш ҳақининг 60-70 фоизи миқдорида пул ола бошлайдилар.
3. Таркибий ишсизликнинг кучайиши ишсизлик табиий даражасининг ўсишига олиб келади. Масалан, қишлоқ хўжалигининг суест ривожланиши.

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

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

- аҳолини мавжуд иш ўринлари ҳақида хабардор этишни яхшилаш;
- мутахасислар тайёрлашни такомиллаштириш;

- ишсизларни давлат томонидан ҳамоялаш даражасини кучайтириш.

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

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

6.5. Ишсизликни ҳимоя қилиш борасида давлат тадбирлари

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

- қайтадан касб ўргатади;
- таълим бериш тизимини кенгайтиради;
- бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;
- меҳнат биржаларига инвестицияларни кўпайтиради.

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

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

Учинчидан, давлат меҳнат бозорини ташкил этиш ва тартибга солиш:

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

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

Муҳим иқтисодий тадбирлар мажмуасига қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг асосий маҳсулотларига талаб ва таклифга асосан истиқбол кўрсаткичларини белгилаш, кичик ёшдаги болалари бўлган ва кўп болали оналарни, нафақахўр ва ногиронларни кафолатлаштирилган иш жойлари билан

таъминлаш, уларга турли ижтимоий-иқтисодий имтиёзлар бериш орқали моддий манфаатдорлигини ошириш ҳамда иш билан таъминланишини яхшилашга эришиш киради.

Қисқача хулосалар

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

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

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

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

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) – Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.

4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2004. - 342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.- 416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

7-БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ВА АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШНИНГ БАЛАНС УСЛУБИ

7.1. Меҳнат бозори ва аҳолининг иш билан бандлигини таҳлил қилишда баланс услубининг аҳамияти

7.2. Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансларини ишлаб чиқиш асослари

7.3. Меҳнат сарфлари тармоқлари балансларини ишлаб чиқиш босқичлари

7.1. Меҳнат бозори ва аҳолининг иш билан бандлигини таҳлил қилишда баланс услубининг аҳамияти

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

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

Ишчи кучини таҳлил қилиш - маълумот тўплаш воситалари орасида энг мослашувчан усулдир. Уларнинг натижаларига қараб меҳнат ресурсларининг шаклланишини, иш билан бандлар, ишсизлар, иқтисодий нофаол аҳоли сонини кўрсатувчи маълумотларни олиш, заруратга қараб, тушунчалар, таърифлар ва саволларни ўзгартириш мумкин. Бу эса айрим аҳоли гуруҳлари ишчи кучида иштирок этишининг турли шакллари аниқлаш имконини беради. Бундай мослашувчанлик ушбу текширувларни турли истеъмолчилар талабларини қондириш учун айниқса яроқли қилади, халқаро қиёсланадиган натижаларни таъминлайди. Ишчи кучини таҳлил қилиш фақат ишлаётганларни эмас, балки вақтинча иш билан банд бўлмаганларни ҳам қамраб олганлигидан, у меҳнат

ресурслари ва уларнинг тақсимланиш тузилмаси ҳақида тўла-тўқис тасаввур ҳосил қилишни таъминлайди.

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

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

Ҳисобот баланси ўз ичига қуйидаги кўрсаткичларни олади:

Меҳнат ресурсларининг миқдори. Бу миқдор меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли сони билан меҳнат ёшидан кичик ва катта бўлиб, ишлаётган шахслар сонининг йиғиндиси сифатида аниқланади:

$$MP = M\ddot{E}M + И\ddot{У}П,$$

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

M\ddot{E}M сони меҳнат ёшидаги аҳоли сонидан (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар сонидан) иккала жинсга мансуб меҳнат ёшидаги ишламаётган I ва II гуруҳ ногиронлари ҳамда имтиёзли

шартлар асосида пенсия олаётган ишламаётган пенсионерлар сонини чегириб ташлаш йўли билан аниқланади:

$$MEM = Э_{(16-60)} + A_{(16-55)} - \text{Ног},$$

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

Ахборот олиш манбаи:

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

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

ИЎП юзасидан - корхоналарнинг 16 ёшга тўлмаган, ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар ҳақидаги статистика ҳисоботлари.

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

$$ИФ = ИБ - ИИ,$$

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

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

$$ИБ = Ир + Идх + Инр,$$

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

Идх - деҳқон хўжаликларида иш билан банд бўлганлар.

Инр - иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар.

Ахборот олиш манбаи:

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

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

Инр юзасидан - ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

7.2. Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансларини ишлаб чиқиш асослари

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

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

Иқтисодиётдаги ўзаро боғланган тармоқларнинг энг тўлиқ ва аниқ таърифини функционал ёндашиш услуги асосида олиш мумкин. Унинг хусусияти шундан иборатки, бутун ҳудуд ўзаро боғланган ишлаб чиқарувчи ва хизмат кўрсатувчи қуйидаги секторлар мажмуасидан ташкил топган, деб қараш мумкин: қишлоқ хўжалиги, саноат, хизмат кўрсатиш, шахсий меҳнат.⁶

Бундай ёндашиш иқтисодиётнинг барча секторларида моддий, молиявий ва меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг таҳлили ва истиқболини белгилашни яхшилайдди. Шунинг учун ҳудудда меҳнат сарфлари ТАБини ишлаб чиқишда функционал ёндашиш қўлланилади. У бандлик даражасини, иқтисодиётнинг барча секторлари ва тармоқларида меҳнат ресурсларидан фойдаланиш, тақсимлаш ҳамда улар ўртасидаги меҳнат мутаносиблигини тўғри аниқлайди. Унинг асосида ҳудудда меҳнатга қобилятли аҳоли бандлиги секторлари тармоқларида меҳнат сарфларининг ТАБ чизмаси ишлаб чиқилган. У тўртта (I-IV) бўлимдан иборат (6.2.1- расмга қаранг).

Биринчи бўлим олти та бўлимчаларни ўз ичига олади, улар қишлоқ хўжалиги, саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат секторларида ва ҳудуд таркибига кирмаган тармоқлардаги бандлик даражаси буюмлаштирилган меҳнат сарфлари кўрсаткичларини қўллаш ёрдамида изоҳланади. Баланснинг бу бўлимчалари горизонтал йўналишда буюмлаштирилган меҳнат

⁶ Οίσιςείλια εἶααεοο ἀνίπεια ἰαψίαδ παδөөәдә ОАА оқсееёе ἰα=паәәәа Ναίαδ=αἰα ἀεἶψυδө и=тисодиётининг оади=әәдә ысадἰ ἀ\εαἰααἰ тыртта еөөәә +е=адоа+е аа дөсἰаδ ыдἰпаооа+е паөоἰдәәдәәа аәдәөөәәс: =ишло=хыжалиги еөөәә +е=әдөө (ааш=и+еөөө аа +идәәчиөөө оади=әәдә); пайἰаδ (гышт-пἰоδ, ἰааа-паақааἰδ аа аеἶ+еөөө, ἰἰаἰе+еөөө, оἰ-өдиәәд, ἰçе=-ἰа=аδ, ἰадоа оἰçаәәо, ἰащаөөөө (аἰаәө) аа =одөөөө ἰаоадәәәәдә пайἰаδө оади=әәдә); дөсἰаδ кырсатиш (пἰоа ыәәәәәә =одөөөөө, ἰащἰөἰдәәдиө оаөөдәәә, аадиἰаәөө аа ыөἰἰа+е одаἰпἰдөдө, аеἶ=а, ἰἰаәе-оадиөө оаἰἰөἰдө, паааἰ аа оἰоἰөө ἰа=аоәәἰө, ащἰөәәа ἰаиөөө дөсἰаδ ыдἰпаоөө, ое-әἰе аа өἰἰоἰаө ыәәәөөө, пἰ\ө=ἰе па=әәә, дөсөөөἰоооа аа ижтимоий оаἰἰөἰдө, аἰө=адоа аа ἰἰөөү-өдәәәөө дөсἰаδө, оаἰөөἰ, ἰааἰἰөү аа пайἰаδ, оаἰ аа өөἰөө дөсἰаδ ыдἰпаоөө оади=әәдә; өадἰөөө ἰаψίαδ (ааш=и, оадиἰаδ аа өадἰөөө өдәәἰ+е ыәәәөөөәәди, якка тартибдаги ἰаψίαδ оаἰөөүдө).

сарфларининг тармоқлараро ва секторлараро тақсимланишини, вертикал йўналиш бўйича уларнинг истеъмолини акс эттиради.

Иккинчи бўлим меҳнат кўринишидаги якуний маҳсулот таркибини, **учинчиси** эса, ялпи ички маҳсулот (ВИМ) ишлаб чиқаришда маҳаллий ва жалб қилинган меҳнат ресурсларининг жонли меҳнати сарфлари кўрсаткичлари асосида тўғри бандлик миқдорини ифодалайди. **Тўртинчи бўлим** ижтимоий инфратузилма тармоқларида бандлик даражаси ва меҳнат ресурсларидан фойдаланишни акс эттиради.

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

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

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

$$X_{ij}^s = \sum_{i=1}^n T_i^s X_{ij}^s; X_{ij}^s = \sum_{i=1}^n T_j^s X_{ij}^s; X_j^s = T_j^s X_j^s \quad (2)$$

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

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

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

Унда (3) тенглама қуйидаги кўринишни олади:

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

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

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

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

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

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

$$\sum_{j=1}^n X_j^s = \sum_{i=1}^n X_i^s. \quad (8)$$

Бу ерда i – истеъмол қилувчи тармоқларнинг индекси; j – ишлаб чиқарувчи ва хизмат кўрсатувчи тармоқларнинг индекси; s – иқтисодий секторларининг индекси; a_{ij}^s – тўғри моддий харажатларнинг коэффициентлари; \bar{a}_{ij}^s – ҳудуд

таркибига кирмаган тармоқларнинг тўғри моддий харажатлари коэффициентлари; t_j^s – маҳаллий меҳнат ресурсларининг тўғри меҳнат сарфлари коэффициентлари; \bar{E}_j^s – жалб қилинган меҳнат ресурсларининг тўғри меҳнат сарфлари коэффициентлари; T_j^s – тўлиқ меҳнат сарфларининг коэффициентлари; V_j^s – маҳаллий меҳнат ресурсларининг ишлаган иш вақтлари ҳажми; \hat{V}_j^s – жалб қилинган меҳнат ресурсларининг ишлаган иш вақтлари ҳажми; X_{ij}^s ва \hat{X}_{ij}^s – оралиқ маҳсулот истеъмолининг қиймат ва меҳнат кўринишидаги тегишли ҳажмлари; X_{ij}^s ва \hat{X}_{ij}^s – ҳудуд таркибига кирмаган тармоқлардаги оралиқ маҳсулотлар истеъмолининг қиймат ва меҳнат кўринишидаги тегишли ҳажмлари; X_i^s ва X_j^s – ЯИМ ишлаб чиқаришнинг қиймат кўринишидаги ҳажмлари; \hat{X}_i^s ва \hat{X}_j^s – ЯИМ ишлаб чиқаришнинг меҳнат кўринишидаги ҳажмлари ёки мажмуавий меҳнат сарфлари; Y_i^s – яқуний маҳсулот истеъмоли ҳажми. Ушбу баланс асосида меҳнат сарфларини тақсимлаш (r_{ij}^s) ва фойдаланиш (q_{ij}^s) коэффициентларини ҳисоблаб чиқиш мумкин:

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

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

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

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

Қайси иш билан бандлик тармоқларидаги меҳнат сарфлари Меҳнат сарфларининг турлари	Иш билан бандлик тармоқларида меҳнат сарфларининг ишлаб чиқариш истеъмоли							
	ҚХИЧ (тармоқлар бўйича)	СИЧ (тармоқлар бўйича)	ХК (тармоқлар бўйича)	ШМ (тармоқлар бўйича)	худуд таркибига кирмаган тармоқлар	Жами	Ялпи ички маҳсулот ишлаб чиқаришнинг меҳнат сарфлари (элементлар бўйича)	Меҳнат сарфларининг хажми
<p>А. Буюмлаштирилган меҳнат сарфлари – жами</p> <p><i>Шу жумладан:</i></p> <p>қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши (ҚХИЧ) (тармоқлар бўйича)</p> <p>саноат ишлаб чиқариши (СИЧ) (тармоқлар бўйича)</p> <p>хизмат кўрсатиш (ХК) (тармоқлар бўйича)</p> <p>шахсий меҳнат (ШМ) (тармоқлар бўйича)</p> <p>Худуд таркибига кирмовчи тармоқларда</p>			<p>I а БЎЛИНМА</p> <p>I б БЎЛИНМА</p> <p>I в БЎЛИНМА</p> <p>I г БЎЛИНМА</p> <p>I д БЎЛИНМА</p>				II БЎЛИМ	
<p>Б. Жонли меҳнат сарфлари – жами</p> <p><i>Шу жумладан:</i></p> <p>Маҳаллий меҳнат сарфлари жалб қилинган меҳнат сарфлари жами буюмлаштирилган ва жонли меҳнат сарфлари</p>			III БЎЛИМ				IV БЎЛИМ	

Меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланси схемаси, минг киши-соат

7.3. Меҳнат сарфлари тармоқлари балансларини ишлаб чиқиш босқичлари

Меҳнат сарфлари ҳисобот ТАБи ни ишлаб чиқиш мураккаб ва кўп меҳнат талаб қиладиган жараён. Уни амалга ошириш учун ТАБ тузишда халқ хўжалиги баланси кўрсаткичлари тизимидан Ўзбекистон Республикаси Давлат дастури бўйича миллий счётлар тизимига ўтишнинг биринчи босқичи вазибаларига асосланган кўп босқичли статистик, иқтисодий-математик ва ташкилий ишларни бажариш зарур.

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

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

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

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

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

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

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

Шунинг билан бирга тўлиқ меҳнат сарфлари кўрсаткичлари маҳаллий ҳисоб-китобларда ижтимоий зурур меҳнат сарфлари билан бир хил эмас ва қоидага кўра, турли хил мураккабликдаги меҳнатнинг аниқ турлари миқдорини намоён қилади. Улар таҳлил ва истиқболни белгилашнинг янги муҳим қуроли бўладилар. Тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентларидан ҳудуднинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши кўрсаткичларини асослашда, меҳнат ресурслари бандлиги ижтимоий-иқтисодий самарадорлигини ҳисоб-лашда, тўғри, ўтган ва тўлиқ бандлик коэффициентларини, меҳнат унумдорлигини, ишлаб чиқариш харажатларини ва иш вақтини аниқлашда, асосий ва айланма маблағлар ҳамда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлиги таҳлилида, маҳсулотларни бир-бирларининг ўрнини босиш муамоларини ҳал қилишда, нархларни такомиллаштириш ва инфляцияни пасайтиришда, иш жойлари билан меҳнат

ресурслари ўртасидаги рационал муносибликни топишда фойдаланиш мумкин. Тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентларини аниқлашда С.С.Струмилин [3], И.А.Машинский [5], С.С.Шаталин [6], Л.Ф.Комина [1] каби машҳур иқтисодчи олимларнинг асарлари катта назарий ва амалий аҳамиятга эга.

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

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

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

$$\bar{t}_j^s = \bar{V}_j^s / X_j^s. \quad (4)$$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Бу ерда: $n_{\%o_j}^s$ ва $\hat{n}_{\%o_j}^s$ – маҳаллий ва жалб қилинган ходимга мўлжалланган йиллик иш вақти меъёри;

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

Бу вақтда

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

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

Меҳнат сарфларининг ҳисобот ТАБини тузишда таъкидлаб ўтилган босқичлар истиқбол балансига ҳам тегишлидир. Бундай турдаги балансни тузиш маҳсулотларни ишлаб чиқиш ва тақсимлашнинг истиқбол ТАБ ахборотлари ва тўғри меҳнат сарфлари коэффицентлари ёрдамида амалга оширилади. Бу жараёнда меҳнат сарфларининг ҳисобот ТАБ маълумотларидан, моддий, меҳнат ва молиявий ресурслардан фойдаланиш бўйича меъёрлардан, ҳудуд ривожланишининг макроиктисодий ва демосоциал кўрсаткичларидан ва ишчи кучига талаб ва таклифнинг белгиланган истиқбол режаларидан кенг фойдаланилади.

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

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

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

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

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

Маҳсулот сермеҳнатлиги динамикасининг таҳлили учун омилларнинг умумий миқдоридан қуйидагилар танлаб олинади: меҳнатнинг фонд билан

таъминланганлиги; меҳнатнинг энергия билан таъминланганлиги; ихтисослаштириш коэффициентлари; янги техникани татбиқ этиш харажатлари; кадрлар кўнимсизлиги; малакали ходимлар улуши; кўл меҳнатининг улуши; меҳнат ресурслари умумий сонига ишловчиларнинг улуши. Улар асосида ишлаб чиқариш функцияси шакллантирилади ва маҳсулот сермеҳнатлиги ўсишининг иқтисодий-математик таҳлили ўтказилади.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Маҳсулот бирлигини ишлаб чиқаришга меҳнат сарфларининг меъёрлари маҳсулот ишлаб чиқариши ва тақсимлашнинг истиқбол ТАБига мувофиқ гуруҳларга ажратилади ва тузатишлар киритилади.

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

6. Истиқболга мўлжалланган даврда тўғри меҳнат сарфлари коэффициентларини аниқлаш жараёнида юқорида кўрсатилган маълумотлардан ташқари тадқиқ қилинаётган вакили корхоналарнинг иқтисодий ва ижтимоий

ривожланиши, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш жараёнларининг техник ва энергетик жиҳозланиши, кўл меҳнати улуши ва меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади.

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

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

Меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ва уларни тақсимлаш бўйича иқтисодиётнинг тармоқлари ва секторлари ўртасида яқин алоқа ўрнатишга, улардаги «тор жойларни» топишга ва уларни йўқотиш йўлларини белгилашга имкон беради. Айтиб ўтиш керакки, мажбурият мутаносибсизлик аниқланади, иқтисодиёт ва ишчи кучи бандлиги, талаби ҳамда тақлифини истиқболлаштириши такомиллаштирилади.

Қисқача хулосалар

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

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

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.

3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. - 342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
- 10.Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
- 11.Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
- 12.Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
- 13.Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.- 416с.
- 14.Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
- 15.Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
- 16.Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
- 17.Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
- 18.Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
- 19.Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> –диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

8- БОБ. ИШЧИ КУЧИГА ТАЛАБ ВА ТАКЛИФНИ ИСТИҚБОЛЛАШТИРИШ АСОСЛАРИ

8.1. Меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифни истикқболлаштиришнинг аҳамияти

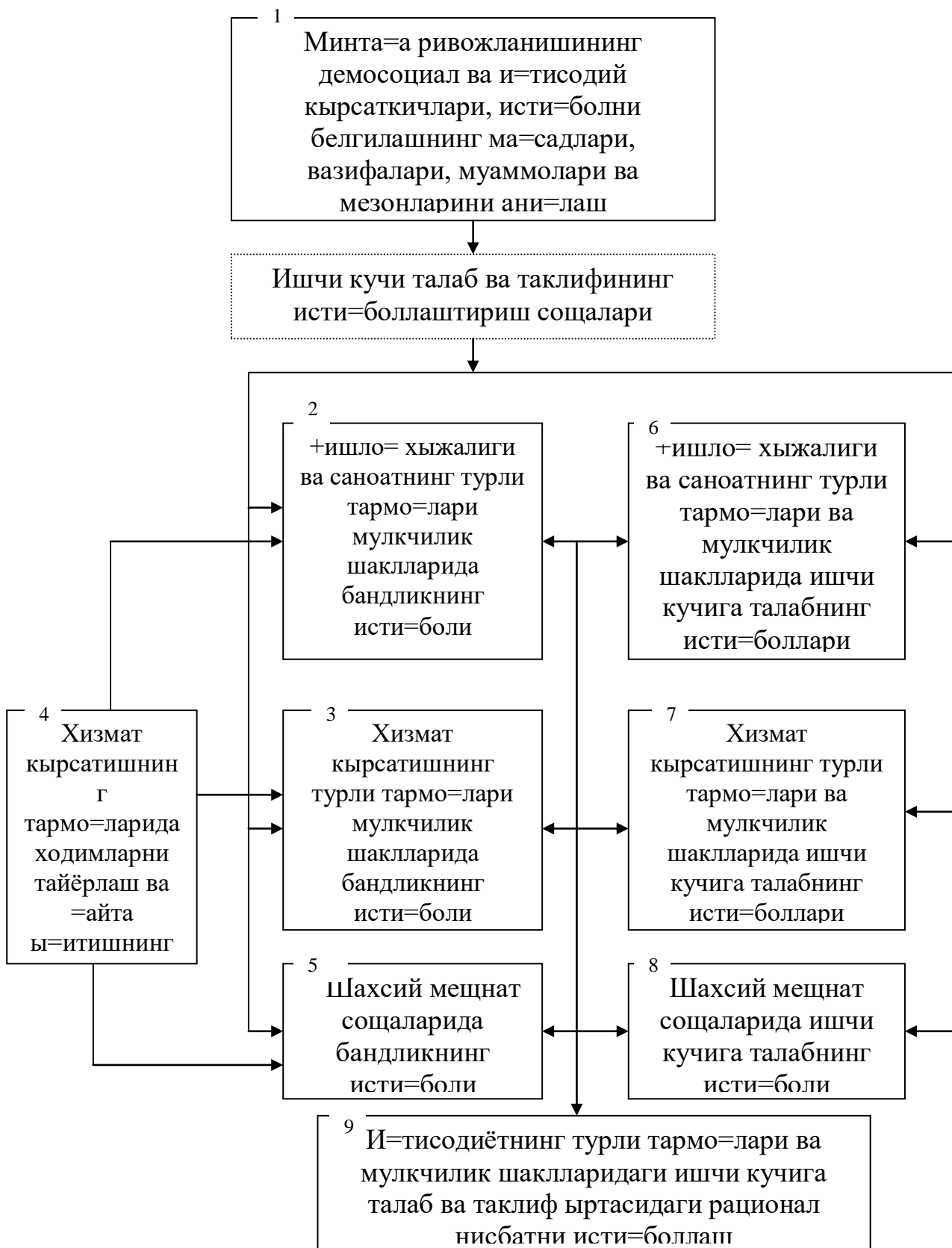
8.2. Ишчи кучига талаб ва таклифни истикқболлаштириш босқичлари (блоклари)

8.1. Меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифни истикқболлаштиришнинг аҳамияти

Республикамиз иқтисодий ва ижтимоий ривожланишнинг бозор моделларига ўтиши аҳоли бандлигининг истикқболлини белгилаш соҳасида бир қатор мураккаб ва кўп аспекти муамоларни кўяди, улар хўжалик юриштишнинг янги шароитларида жиддий ўзгаришларга дуч келади.

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

Ушбу методология асосини яқин келажақдаги ишчи кучига талаб ва таклифнинг динамикасини тадқиқ қилиш услублари мажмуаси ташкил қилади. У истикқболли белгилашнинг ўзаро боғлиқ қуйидаги **блоклари** ёрдамида татбиқ этилади: мақсаднинг шаклланиши, тадқиқ қилинаётган жараён вазифалари, асосий муаммолари ва мезонларини аниқлаш; ҳудуд ривожланишининг асосий иқтисодий ва демосоциал кўрсаткичлари истикқболи қийматларини белгилаш; қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларининг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида аҳоли бандлигини истикқболлаштириш имкониятларини тадқиқ қилиш; хизмат кўрсатиш тармоқларининг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида аҳоли бандлиги ривожланишининг истикқболларини белгилаш; ходимларни тайёрлаш ва қайтадан ўқитиш масалаларини ҳал қилиш; шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликлар, яқка шахсий меҳнат фаолияти каби шахсий меҳнат секторининг жабҳаларида иш билан банд бўлганларнинг келажақдаги сонини аниқлаш; қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида ишчи кучига талабнинг истикқбол баҳосини бериш; хизмат кўрсатишнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида ишчи кучига талабни режалаштириш; шахсий меҳнат соҳаларида ишчи кучига талабни ва тадқиқ қилинаётган ҳудуд аҳолиси иш билан бандлигининг барча тармоқларида ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбат ҳолатининг истикқболли кўрсаткичларини аниқлаш (расмга қаранг). Асосий блоklar мазмунини мукамал кўриб чиқамиз.



Ишчи кучи талаб ва таклифини истиқболлаштиришининг ўзаро боғланган блоклари

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

Биринчи блокда мақсадлар шаклланади, ишчи кучига талаб ва таклифнинг асосий вазифалари, энг муҳим муаммолари ва меъёрлари ҳамда ҳудуд ривожланиши демосоциал ва иқтисодий кўрсаткичларининг истиқболдаги даражалари аниқланади. Бандликнинг истиқболини белгилашда баланс ва ёшлар ўзгариши услублари бўйича ҳисоб-китобдан ҳосил қилинадиган аҳолининг табиий ва механик ҳаракатлари ва бир ёшдан бошқасига ўтиши асосий демографик кўрсаткичлар бўлиб хизмат қилади.

Ҳудуднинг иқтисодий-математик моделлар комплекси (айниқса эконометрик) ёрдамида аниқланадиган миллий даромади, ялпи ички маҳсулоти, меҳнат унумдорлиги, меҳнатни фонд ва энергия билан таъминланганлиги, асосий ишлаб чиқариш фондларининг ўртача йиллик қиймати, асосий фондлар ва ишчи кучидан фойдаланишнинг сменалик коэффицентлари, ернинг ишловчиларга тақсимланганлиги ва ижтимоий инфратузилма хизматлари билан таъминланганлиги каби бошқа иқтисодий ва ижтимоий кўрсаткичларнинг истиқболда кўзда тутилган даражаси тадқиқ қилинаётган объект иқтисодиёти секторларининг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида аҳолини иш билан бандлиги истиқболининг ахборот базаси бўлади.

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

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

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

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

масаласига алоҳида муносабатни талаб қилади.

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

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

$$O = a_0 + a_1X + a_2T + a_3C \cdot N, \quad (1.)$$

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

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

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

Мазкур тармоқлардаги бандликнинг истиқболи мулкчилик шакллари бўйича банд бўлганлар умумий сони тақсимланишини истиқболда кўзда тутиш учун бошланғич нуқта бўлади. Ушбу истиқболлаштириш кўп омиллик моделлардан фойдаланишга асосланган услубларни қўллаш билан амалга оширилади. Кўп омиллик моделларни тузишнинг **биринчи** босқичида ўрганилаётган жараёнга таъсир этувчи омилар танлаб олинади. **Иккинчи** босқич маълум кўпликдан асосий омилларни танлаб олиш ва уларнинг турлари ҳамда ўлчамларини аниқлашдан иборат бўлади. Корреляцион-регрессион таҳлил аппарати бу мақсадлар учун энг яроқли ҳисобланади, унинг ёрдамида тадқиқ қилинаётган кўрсаткичларнинг ўзаро боғлиқлиги акс эттирилиши мумкин. Аммо корреляцион-регрессион таҳлил услубларининг камчилиги шундан иборатки, улар ўрганилаётган ҳодисани бир ёки бир неча омилларнинг бирдан рўй берадиган ўзгаришлари таъсирини етарлича аниқ акс эттирмайди. Мулкчиликнинг турли шакллари пайдо бўлиши ва улар бўйича ахборотларнинг етишмаслиги қайд этилган услубларнинг имкониятларини янада камайтиради.

Шунинг учун эвристик истиқболни белгилаш услубидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ кўринадди, унинг моҳияти экспертлардан ўрганилаётган ҳодисалар истиқболнинг келажакдаги баҳоларини олишдан иборат бўлади.

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

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

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

Тўртинчи блок кадрларни тайёрлаш ва қайта ўқитиш кўрсаткичларини истиқболлаштиришга бағишланган.

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

- табиий сабабларга кўра, иқтисодий тармоқларидан озод этилган ходимлар сони;
- хўжалик юретишнинг бозор шароитларида қишлоқ хўжалиги, саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида илмий-техник тараққиёт ютуқларини қўллаш натижасида ходимлар сонидagi ўзгаришлар.

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

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

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

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

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

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

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

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

Олтинчи блок қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида ишчи кучига талабни истиқболлаштиришга бағишланган. У мавжуд ва янги яратилган иш жойлари ҳолатига таъсир этувчи бир гуруҳ омиллар таъсирини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади: меҳнатга рағбатлантирувчи омиллар $V = (v_1, \dots, v_n)$ (иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча ҳақлар, окладдан ташқари даромад ва ҳоказо); меҳнатни ташкил қилиш ва иш тартибига боғлиқ омиллар $D = (d_1, \dots, d_m)$ (иш кунининг ўртача давомийлиги, таътилнинг ўртача давомийлиги ва ҳоказо); маълум касб «рейтинги»ни таърифловчи омиллар $K = (r_1, \dots, r_g)$; иш жойини яхшилашга таъсир этувчи ижтимоий омиллар $L = (l_1, \dots, l_z)$; ижтимоий инфратузилма объектлари билан таъминланиш, саломатлик ва хавф-хатарни таърифловчи омиллар $O_k = (o_1, \dots, o_h)$ (ишнинг хатарлилиги, касб касалликлари билан хасталаниш хавфи ва ҳоказо); иш жойлари сонининг ошишига таъсир этувчи омиллар $W = (w_1, \dots, w_k)$ (меҳнатни фондлар билан таъминланишининг ошиши, ишлаб чиқаришнинг кенгайиши,

кичик, хусусий ва қўшма корхоналарнинг ташкил бўлиши ва ҳоказо); иш жойлари сонининг камайишига таъсир этувчи омиллар – $\overset{K}{W} = (w_1, \dots, w_n)$ (ишлаб чиқаришнинг қисқариши, корхоналарнинг тугатилиши, илмий-техник тараққиёт ютуқларининг татбиқ этилиши ва ҳоказо); бошқа омиллар – $\overset{E}{E} = (e_1, \dots, e_m)$.

Қайд этилган омилларга мувофиқ иш жойларининг нуфузлилик индекси куйидаги кўринишга эга деб тахмин қиламиз:

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

Бу блокда ҳам эконометрик тадқиқот ва эксперт баҳолашни қўллаш мумкин.

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

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

Саккизинчи блок шахсий меҳнат соҳаларида ишчи кучига талабни аниқлашга бағишланган.

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

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

Энг мураккаб ва амалда қўланиладиган ҳисоб-китобларнинг якуний қисми-**тўққизинчи блокда** олиб борилади. У иқтисодиётнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида ишчи кучига талаб ва тақлифнинг нисбатини истиқболлаштиришга бағишланган. Бу ерда кўп омилли таҳлил ёрдамида жонли меҳнатга талаб ва тақлиф ўртасидаги рационал нисбатга

эришишга бевосита таъсир этувчи омилларни танлаш зарур. Уларга қуйдагилар киради: иш жойлари миқдорининг ўзгариши, иқтисодиётнинг таркибий ўзгаришлари, меҳнатни фонд ва энергия билан таъминланиши, мулкчиликнинг турли хил шакллари ривожланиши, меҳнат ресурсларининг сони, бандлиги, малакаси, сафарбарлиги ва рақобатбардошлигини ўзгариши ва бошқалар.

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

Қисқача хулосалар

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

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. - 342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые

- вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.)
Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег
Издательство: Гелиос, 2002.
 8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие
Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
 9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея,
2002.-304с.
 10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов
Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
 11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
 12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
 13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-
416с.
 14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор,
2000. -122с.
 15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы
развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
 16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.:
ТДИУ, 2000.
 17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
 18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М:
Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
 19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг
иқтисодий механизми. Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”
кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган
маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг
веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна
вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

9- БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ФАОЛИЯТИНИНГ МАҚСАДЛИ КОМПЛЕКС ДАСТУРИ

9.1. Меҳнат бозори мақсадли комплекс дастурининг аҳамияти

9.2. Мақсадли комплекс дастурнинг тузилиши ва уни ишлаб чиқиш босқичлари

9.1. Меҳнат бозори мақсадли комплекс дастурининг аҳамияти

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

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

9.2. Мақсадли комплекс дастурнинг тузилиши ва уни ишлаб чиқиш босқичлари

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

Биринчи бўлим **таҳлиллар ва муаммолар деб ном олган** иккита бўлимчадан ташкил топади. Таҳлиллар қисмида меҳнат бозорининг ҳозирги вазиятдаги фаолиятига ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ҳамда ишсизлик кўрсаткичлари динамикасига таъсир этувчи омиллар ва уларнинг ҳудудни иқтисодий, ижтимоий ва демографик ривожланишининг турли жиҳатлари билан алоқаларига миқдорий баҳо берилади. Меҳнат бозоридаги вазият, аввало ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати ва қишлоқ хўжалиги, саноат, хизмат

кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқлардаги ўзгаришлар билан ифодаланади. Дастурни ишлаб чиқишда меҳнатга қобилиятли иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган (ишсиз) аҳолининг миқдори ва сифати таснифлари ҳамда бандликка кўмаклашиш жамғармаси шаклланишида иштирок этувчи молиявий ресурслар, корхона ва ташкилотларнинг даромадлари, ходимлар иш ҳақининг даражаси муҳим аҳамиятга эга.

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

Дастур таркибида меҳнат бозори фаолиятининг «Мақсадлар дарахти» асосида шаклланган **мақсадлар бўлими** етакчи ўрин эгаллайди. Дастурдаги мақсадлар уларни амалга оширишнинг устуворлиги ва уларга эришиш учун зарур бўлган ресурслар ва воситаларнинг БОБсига қараб, кетма-кетлик тартибида жойлашган бўлади (8.2.1-расм).

Асосий мақсад (О) - аҳолининг моддий фаровонлигини яхшилаш.

Биринчи даражалик мақсад - меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлаш: 0.1.1 – қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш тармоқларидаги экинларнинг мавжуд таркибини ўзгартириш ва интенсив технологияларни қўллаш йўли билан меҳнат қилиш минтақасини қисқартириш; 0.1.2 - саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида маҳаллий ва хорижий инвестициялар ҳисобига янги иш жойларини яратиш; 0.1.3 - иш жойлари билан меҳнат ресурслари ўртасидаги рационал нисбатларга эришиш.

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

Учинчи даражали мақсад - қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида ишчи кучига талаб ва таклифни камайтириш: 0.1.2.3.1-меҳнат унумдорлигини ошириш; 0.1.2.3.2-асосий ишлаб чиқариш фондларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш; 0.1.2.3.3-интенсив технологияни қўллаш; 0.1.2.3.4 - мулкчиликнинг самарали шакллари татбиқ этиш; 0.1.2.3.5 - ушбу тармоқ ичида таркибий ўзгаришларни таъминлаш; 0.1.2.3.6 - мазкур тармоқдан озод қилинган ходимларни иш билан таъминлаш учун саноат, хизмат кўрсатиш, сифат ва шахсий меҳнат тармоқларида меҳнатни қўллаш

минтақаларини кенгайтириш; 0.1.2.3.7-қишлоқ хўжалигидан озод бўлган ходимларнинг ишчи кучи етишмайдиган ҳудудларга кўчишига кўмаклашиш ва рағбатлантириш.

Тўртинчи даражали мақсад - ишсизликни камайтириш: 0.1.2.3.4.1 - қишлоқ хўжалиги маҳсулотларни тайёрлаш ва қайта ишлашнинг мавсумий даврларида вақтинчалик иш жойларини тақдим этиш; 0.1.2.3.4.2 - қишлоқ хўжалиги бўлмаган янги иш жойларини яратиш; 0.1.2.3.4.3 - кафолатлаштирилган (квоталаштирилган) янги иш жойларини яратишга ҳамкорлик қилиш; 0.1.2.3.4.4 - банд бўлмаган аҳолини ўзини-ўзи банд қилишларига ҳамкорлик қилиш ва рағбатлантириш; 0.1.2.3.4.5 - ижтимоий ишларни ташкил қилиш; 0.1.2.3.4.6 - банд бўлмаганларнинг касб - малака даражаси билан иш жойлари тузилишини мувофиқлаштириш; 0.1.2.3.4.7 - қўшимча иш жойларини яратувчи хусусий тадбиркорларни рағбатлантириш; 0.1.2.3.4.8 - банд бўлмаган кишиларнинг ишчи кучи етишмайдиган туманларга вақтинчалик кўчишига ҳамкорлик қилиш ва рағбатлантириш; 0.1.2.3.4.9 - банд бўлмаган ишчи кучи экспортини ташкил қилиш ва рағбатлантириш.

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

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

Дастурнинг **илмий услублар таъминот бўлими** меҳнат бозори фаолияти соҳасидаги сиёсатни ишлаб чиқиш ва ўтказишнинг илмий-амалий асосларини яратишдан бошланади. Унга қуйидагиларни киритиш мақсадга мувофиқ: меҳнат бозорини тартибга солишнинг тамойиллари ва ёндашишлари; мақсадга эришиш усуллари; бандлик сиёсатининг асосий йўналишлари; ишчи кучи талаби ва таклифини тартибга солиш соҳасидаги устуворликлар; ташқи ва ички ижтимоий-иқтисодий шароитларни ўзгартириш бўйича муқобил тадбирлар; меҳнат бозори тизимчаларини шакллантирувчи омиллар; ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг бошқа блоклари билан ўзаро ҳамкорликлари.

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

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

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

Дастурнинг **моделлар ва ҳисоблаш техникаси таъминоти** бўлими меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг таҳлили ва истиқболлини белгилашда ҳамда рационал параметларини аниқлашда қўлланиладиган эконометрик моделлар, баланс услублари, амалий яратган дастурлар пакети, ҳисоблаш техникаси ва бошқа воситалар мажмуасидан иборат бўлади.

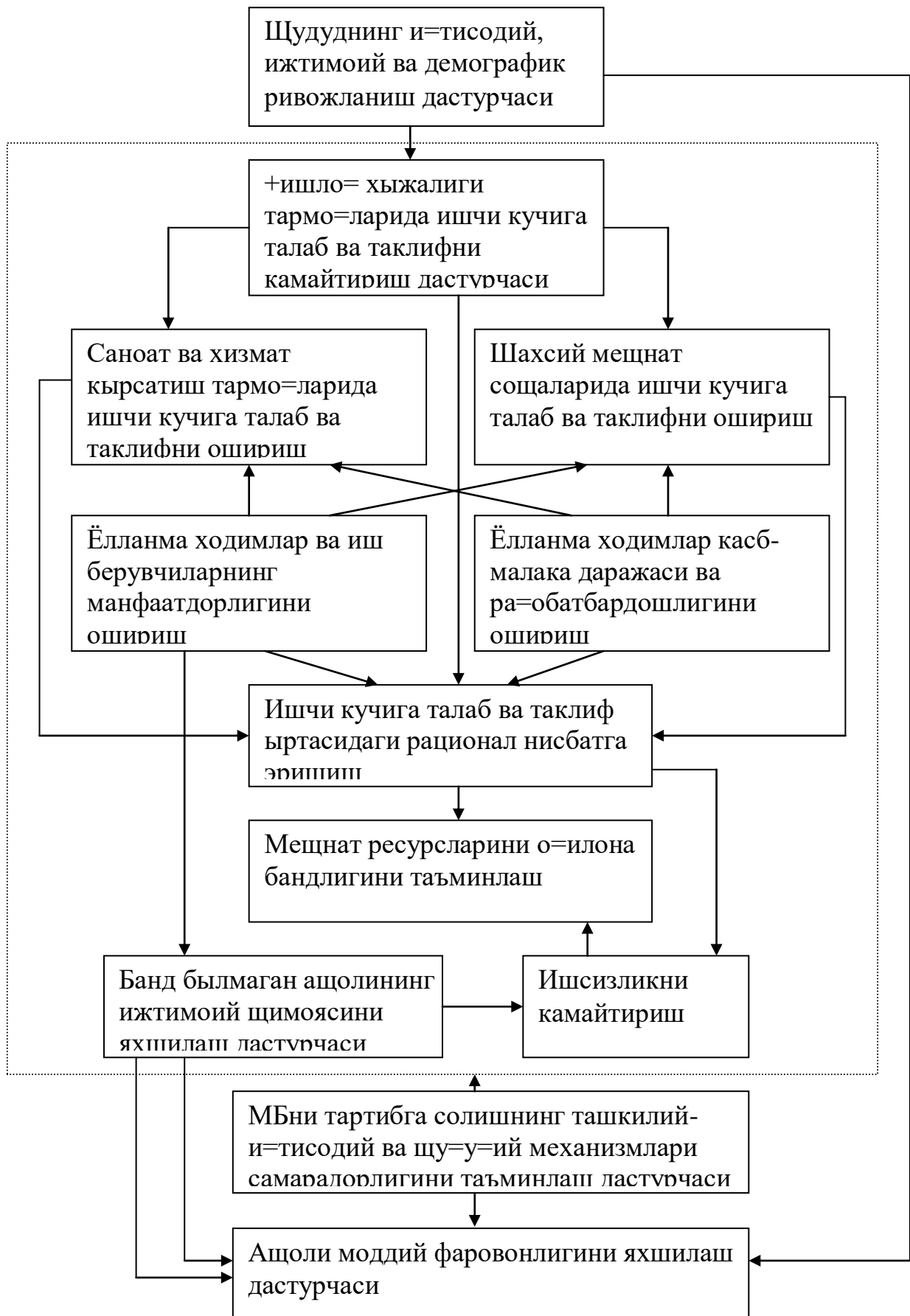
Дастурлар таъминоти бўлими турли тадбирлар, уларни бажарувчи масъул шахслар ва бажариш муддатлари кўрсатилган ўзаро боғланган аниқ дастурчалар мажмуасидан иборат бўлади. Улар меҳнат бозори фаолиятининг «мақсадлар дарахти» асосида тузилади. Ҳар бир дастур ўзаро боғланган бир неча бўлимлардан ташкил топади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

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

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

$$M = a_1N + a_2Ж + a_3Б + a_4П + a_5Ј + a_6И + a_7Т + a_8М + a_9К + a_{10}Й + a_{11}Б, \quad (1)$$

Бу ерда: a_n - тузатиш киритувчи коэффициентлар (n к 1,12).



Меҳнат бозори фаолияти мақсадли комплекс дастурининг ўзаро боғланган дастурчалар чизмаси

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

Молиявий ресурсларнинг барча ҳажми қуйидаги тартибда аниқланади:

$$MP = BJ + MB + BB + DBJ + TT + KFM + SHM + LZ + K + X + BT, \quad (2)$$

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

Дастурни амалга оширишнинг ташкилий-иқтисодий бошқарув механизми бўлими ўз ичига қуйидагиларни олади: биринчидан, дастурни бошқаришнинг турли даражадаги идоралар тизимини; иккинчидан, иқтисодий нормативларни такомиллаштириш ва мувофиқлаштириш бўйича тадбирлар мажмуасини; учинчидан, муаммоларни ҳал қилишга ажратилган ресурсларни тақсимлашни ва бошқаришнинг услублари ҳамда шаклларини; тўртинчидан, дастурий топшириқларни амалга ошириш устидан назорат қилишнинг шакллари ва услубларини.

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

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

Мазкур дастур самарадорлигини харажатлар билан натижаларни

таққослашнинг классик йўли орқали баҳолаш мумкин эмас. Уни амалга оширишнинг самарасини ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги фарк динамикаси, аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик даражасига қараб баҳолаш мақсадга мувофиқ.

Қисқача хулосалар

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

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) – Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. - 342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.

10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов
Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-
416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство:
Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы
развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) –
Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М:
Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг
иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-
11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”
кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган
маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг
веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна
вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

10- БОБ. ИЖТИМОЙ МЕХНАТ МИГРАЦИЯСИ

10.1. Ижтимоий меҳнат миграциясининг ижтимоий иқтисодий мазмуни ва моҳияти

10.2. Ижтимоий меҳнат миграциясига таъсир этувчи омиллар ва ижтимоий меҳнат миграциясининг иқтисодиётга таъсир.

10.3. Ижтимоий меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши.

10.1. Ижтимоий меҳнат миграциясининг ижтимоий иқтисодий мазмуни ва моҳияти

Жаҳон иқтисодиётининг ХХІ асрдаги интеграциялашуви ва либераллашуви жараёнида ижтимоий меҳнат миграциясининг аҳамияти мунтазам ошиб бормоқда. Шундай экан ижтимоий меҳнат миграциясининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва моҳиятини очиб бериш унинг қанчалик муҳим аҳамият касб этишини кўрсатади.

Демак ижтимоий томондан кўрадиган бўлсак, ишчиларнинг яъни меҳнат ресурсларининг бир худуддан бошқа бир худудга кўчиб юриши бўлса, иқтисодий томондан ёндошадиган бўлсак эса, ижтимоий мазмуни билан боғланган ҳолда иқтисодиётнинг худудлараро тармоқларида банд аҳолининг кўчиш тушинилади. Ҳозирги кунга келиб ижтимоий меҳнат миграциясига меҳнат социологияси ҳамда демографиясига таянган ҳолдатаъриф ишлаб чиқилган. Бундай таъриф Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва Халқаро Миграция бўйича Ташкилот томонидан ишлаб чиқилган. Унга кўра «меҳнат-мигрантлари – булар, инсонларнинг бирор бир худуддан у ўзи истиқомат қиладиган мамлакат миқёсидами ёки рўхсат этиладиган мамлакатгами кўчиб иқтисодий фаолият билан шуғулланадиган қисми»¹.

Энди эса бу таърифни умумлаштирсакда куйидагича таъриф келтирсак:

«Ижтимоий меҳнат миграцияси – бу, инсонларнинг бир ижтимоий-профессионал гуруҳдан бошқа (бошқа) гуруҳга ёки бандлик доирасига (макон жиҳатдан), меҳнат фаолиятининг бошқа турларига ва албатта худудлараро иш жойларга ўтиб кетиши». Ижтимоий меҳнат миграцияси деганда одатда меҳнатга қобилиятли аҳолининг ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва жойлаштиришдаги ўзгаришлар билан боғлиқ маконий кўчиб юриши тушинилади. «Аҳоли мазкур қисмининг кўчиб юришини талқин қилишда иккита ёндошувдан фойдаланилади. Биринчи ёндошув анча кенг ва умумий бўлиб, унда миграция аслида ишчи кучининг маконда ҳаракат қилишга мос келади, иккинчи ёндошув анча тор ва махсус ёндошув бўлиб, бунда миграция маконда ҳаракат қилишнинг муайян турлари билан чекланади. Иккинчи ёндошув *migratio* (лотинча «Кўчиб юриш», «Жойини ўзгартириш») сўзининг

¹ <http://www.demoscope.ru/center>. Трудовой Миграции в Республике Казакстан как основа трансграничных миграций.

дарстлабки маъносига мос келади»¹.

Ижтимоий меҳнат миграциясининг, бутун аҳоли миграцияси каби, маконда хилма-хил кўчиб юриш турларидан ажратишнинг умумий қабул қилинган мезонлари мавжуд. Уларга доимий яшаш жойини ўзгартириш, худудининг мажбурий чегаралари кесиб ўтиш, мигратнинг чнги яшаш жойида узоқ муддат ёки доимий туриши киради. Одатда мигратларнинг меҳнат мигратларнинг меҳнат миграциясидан мақсади шуки, яъни кўпроқ иш ҳақи топиш албатта ўзининг яшаб турган жойига қарагандакўпроқ пул ишлаб топиш ва ўзининг энг яхши меҳнат фаолиятига эришишдир. Ҳар бир худудда эмиграция ва иммиграция томонлари (оқимлари бўлади. Эмиграция – бу чегара ортига чиқиб кетиш бўлса, иммиграция – бу чегара ортидан кириб келиш демақдир. Иммиграция ва Эмиграция ўртасидаги фарқ миграция сальдосини беради. Шу ерда яна шуни таъкидлаш керакки, Ремиграция атамаси ҳам бўлиб, эммигрантларни қайтадан ўз маконига қайтишини англатади. Қонуний мигрантларнинг яна бир алоҳида тури мавжудки, бу чегара ортида ишловчилардир. Бу шундай изоҳлаш мумкин, яъни ҳар куни доимий равишда кўшни давлат чегарасини кесиб ўтиб ишалашдир. Бунга яққол мисол қилиб мексикалик ишчиларнинг ҳар куни АҚШга бориб ишлашини айтишимиз мумкин.

Миллий иқтисодиётда ёки унинг айрим тармоқларида чет эл ишчиларининг бандлик бўйича улушини кўрсатувчи формула бўлиб, у қуйидагича кўринишда ифодаланади:

$$d_{\text{чет.эл.ишчи}}^1 = \frac{\sum_{\text{чет.эл.ишчи}}}{\sum_{\text{бандлар}}}$$

бу ерда: $d_{\text{чет.эл.ишчи}}$ – чет эллик ишчиларнинг мамлакат иқтисодиётида банд бўлганларга нисбатан улуши, $\sum_{\text{чет.эл.ишчи}}$ – чет эллик ишчиларнинг жами сони; $\sum_{\text{бандлар}}$ – мамлакат иқтисодиётига жами бандлар сони.

Замонавий меҳнат миграциясининг Халқаро Меҳнат Ташкилот томонидан 5 та асосий тури ажратиб кўрсатилади:

1. шартнома асосида ишловчилар, бунда ишловчиларнинг кириб келиш муддати қабул қилувчи давлат томонидан аниқ қилиб кўрсатади. Ва бу асосан мавсумий ишларда бўлиб, бунга ҳосил йиғиш пайити мисол бўлади. Ва бунга одатда малакасиз ёки малакаси паст бўлган ишчиларнинг меҳнат миграцияси мисол бўла олади.

2. малакали кадрлар миграцияси, бунга амалий тажрибаси ва билими шунингдек тайёргарлиги юқори бўлган ходимларнинг меҳнат миграцияси мисол бўла олади.

3. **ноқонуний мигрантлар**, булар ҳужжатларни расмийлаштиримасдан чет элда меҳнат фаолияти билан шуғулланаётганлардир.

¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик Тошкент - «Меҳнат» - 2004. 306-бет

4. **қочоқлар** - булар ҳаёти ва фаолияти хавф остида бўлганлиги сабабли чет элга кетиб қолган кишилар.

5. **кўчманчилар** – булар доимий яшиш учун кўчиб кетганлар. Бу гуруҳга кирувчи мигрантлар асосан саноати ривожланган мамлакатга кўчиб кетувчилар билан изоҳланади.

Жаҳон тажрибасида меҳнат миграциясининг қуйидаги шакллари таснифланади.

а) йўналиши бўйича:

1-ривожланаётган ва социалистик давлатлардан саноати ривожланган давлатларга миграция;

2-ривожланган мамлакатлар даражасидаги миграция;

3-ривожланаётган мамлакатлар ўртасидаги миграция;

4-юқори малакали ишчи кучининг саноати ривожланган мамлакатдан ривожланаётган мамлакатга миграцияси.

б) ҳудуд бўйича:

-ички миграция-бу, бирор бир мамлакат миқёсида бўлиб, шаҳар ва қишлоқ ўртасидаги, шаҳарлараро ва қишлоқлараро меҳнат миграцияларига бўлинади. Ана шу асосда қишлоқдан шаҳарга, шаҳардан қишлоққа, шаҳардан шаҳарга, қишлоқдан қишлоққа борадиган меҳнат мигрантлари оқими шаклланади;

-ташқи миграция – бу, давалт чегарасини кесиб ўтиш билан содир бўлади. Ва бунинг ўзи ҳам ўз набатда иккига бўлинади:

- қитъалараро миграция, яъни Осиё ва Америка ва бошқалар;

- қитъа ичидаги миграция, яъни ишчи кучининг Осиё доирасида, Европа доирасида, Америка доирасида, Африка доирасида кўчиб юриш;

в) мигрантларнинг малакаси бўйича:

- юқори малакали ишчи кучи миграцияси;

- паст малакали ишчи кучи миграцияси;

г) меҳнат сафарининг давомийлигига қараб:

- қайтиб келмайдиган миграция – бу, узоқ муддатга мўлжалланган ёки абадий бўлиб одатда бунга ташқи миграциянинг қитъалараро қисми ҳамда ички миграциянинг қишлоқдан шаҳарга бўлган миграцияси мисол бўлади.;

- вақтинчалик миграция – бу, ишга муайян муддатга кетишини ўз ичига олади. Бунга ташқи миграциянинг маълум муддатга шартнома бўйича қайтариб келиш шarti бўйича келишган кўчиб кетиш мисол бўла олади;

- мавсумий миграция – бу бир йил ва ундан кам бўлган ҳолда бирор бир ҳудуддан бошқа ҳудудга мавсумий иш бўйича бьоришини тақозо этади;

- тебранувчан миграция – ишчи кучининг бир аҳоли пунктдан бошқасига мунтазам равишда ишга боришини ва яна қайтиб келишини ўз ичига олади. Унинг мунтазамлиги меҳнат фаолиятининг режимига мос келади. Тебранувчан миграцияурбанизация (аҳолининг шаҳарларга кетиши) шароитида ривожланган. Асосий йўналишлари - қишлоқдан шаҳарга, шаҳар яқиндан агломерация ўзагига. Тебранувчан миграция йирик ва ўрта шаҳарларнинг таъсир зонасида тарқалган бўлиб, у ўша ерда ишчи кучини шакллантиришнинг

муҳим манбаидир. Шаҳар яқинига қатнайдиган транспортнинг ривожланиши билан бу хилдаги ҳаракат айниқса тез ортиб бормоқда, уларнинг кўлами, жадаллиги ва оқибатлари доимий кўчиб боришлар микдоридан ортиб одатий ҳолга айланиб бормоқда.

д) қонун жиҳатдан:

- қонуний миграция;
- ноқонуний миграция.

Бошқа давлатлардан мигарцияларни ўзига жалб қиладиган ҳудудлар ва давлатлар қуйидагилар:

АҚШ, Канада. Ҳар АҚШга бошқа давлатларга қараганда анча кўп иммигрантлар келади. Асосан паст малакали ишчилар АҚШга Мексика Кариб денгизи давлатларидан келади. АҚШ ва Канадага бир йилда келадиган иммиграцияларнинг сони 900 минг киши атрофида белгиланган ва ҳисоблаб чиқилган»¹;

Австрия. Мамлакатда 200 мингдан ортиқ чет эллик ишчилар бўлиб, улар Жанубий - Шарқий Осиё, Шарқий ва Марказий Европадан келиб ишлайдиганлардир¹;

Ғарбий Европа У ерда 6,5 млн меҳнат мигрантлари мавжуд. Иммигрантларни қабул қилувчи ҳудудлар, булар Германия, Франция, Швецария, Буюк Британия, /арбий Европадаги иммигрантларнинг 1/4 қисми Германияда 20 йилдан бери яшаяпти²;

Яқин ва Ўрта Шарқ нефть қазиб олувчи давлатлар. Бу ерда ишчи бозори 70 – йилларда шаклланган. Саудия Арабистон, БАА, Бахрайн, кувайт, Уммон давлатларидаги ишчи кучларининг 50 % и кўшни араб давлатларидан келган иммиграциялардир³.

Янги саноатлашган Осиё – Тинч океани ва Лотин Америкаси давлатлари. Ишчи кучини импорт қиладиган асосий давлатлари қуйидагилар: Сингапур, Гонконг, Жанубий Корея, Тайван, Малайзия, Аргентина, Бразилия, Венесуэла⁴.

10.2. Ижтимоий меҳнат миграциясига таъсир этувчи омиллар ва ижтимоий меҳнат миграциясининг иқтисодиётга таъсир.

Ижтимоий меҳнат миграциясини кўриб чиқар эканмиз, унинг келиб чиқиш сабаблари ва ўз навбатида ижтимоий меҳнат миграциясининг ҳам мамлакат иқтисодиётига ижобий ва салбий таъсирларини кўриб чиқиш лозим бўлади. Чунки буни ёритишдан мақсад халқаро меҳнат бозорининг меҳнат миграцияси шаклида намоён бўлишидир.

Меҳнат миграциясига таъсир этувчи омиллар иккита катта гуруҳга ажратилади. Ва бу иккита гуруҳ қуйидагилардан иборат:

¹ Цапенко И. Социально-политические последовия международной миграции населения. // МЭМО. 1999. №3. С. 53.

^{1,2,3,4} Международное экономики отношения. Учебник под редакцией доктора экономических наук, профессора А.И. Евокимова Москва «Проспект» 2004. С. 480.

1) Иқтисодий омиллар;

2) Иқтисодий омиллар.

Иқтисодий омиллар қуйидагича тартибда таснифланади:

а) мамлакатнинг иқтисодий ривожланганликда режасияъни ишчи кучлари ўз мамлакатларига нисбатан анча иқтисодий юксалган давлатларга кўчиб кетишига интилади:

б) мамлакат меҳнат бозорининг ҳолати, ёки бошқача айтсак кам ривожланган ва аҳоли сонининг зичлиги оқибатда ишсизлар бошқа давлатга иш излаб кетиб қолишади;

в) иқтисодиётдаги эркинлаштирилиши натижасида халқаро муносабатлар яхши йўлга қўйилиб ишчи кучларини алмашилиши юзага келди;

г) капитал ҳаракати, яъни капитал олиб кириш ёки олиб чиқиш натижасида капитал билан бирга малакали ходимларнинг ҳам миграцияси содир бўлади.

Ноиқтисодий омиллар эса қуйидагилар:

а) сиёсий-ҳуқуқий омиллар; б) миллий омиллар; в) диний омиллар; г) ирқий омиллар; д) оилавий муносабатлар омиллари.

Энди эса меҳнат миграциясига таъсир этувчи омиллар батафсил, аниқ ва равшан изоҳлаб ўтсак мақсадга мувофиқ бўлар эди. Миграция омиллари деганда ишчи кучининг бир жойдан иккинчи жойга ўтиши учун сабаб бўладиган объектив ва субъектив шарт-шароитлар тушунилади. Ҳозирги вақтда меҳнат миграциясининг сабаб оқибатларини ўзаро боғлиқлигини тушунтириб берадиган бир қатор назариялар ва концепциялар ишлаб чиқилган. Улар ёрдамида минтақалар ўртасидаги турли миграцион оқимларнинг кўлами, йўналишлари, жадаллиги, ҳудудларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши мезонлари билан биргаликда макродаражада мувофиқлаштиради (иш ҳақининг миқдори, иш билан бандлик даражаси, капитал маблағлар ҳажми, уй-жой шароитлари, иш ўринлари сони ва ҳоказолар билан). Бундай ўзаро алоқаларнинг муҳим жиҳати – улар феъл атворининг мигрантлар таркибига (ёшига, жинсига, маълумот даражасига ва касбий тайёргарлигига ва ҳоказоларга) боғлиқликни аниқлашдир.

Айрим шахслар, оилалар ёки уй хўжаликларининг турмуш шароитидаги у ёки бу кўрсаткичларнинг ўзгариши, миграция тўғрисида қарор қабул қилиш муҳим бўлган кўрсаткичларнинг ўзгаришига миграцион жавоб макродаражада ўрганилади. Бундай ёндошув миграцион ҳулқ-атвор қонуниятларини тадқиқ қилиш учун зарурдир. Умуман ишлаб чиқилган назариялар ва концепциялар миграцияни башорат қилишда муҳим бўлган моделлар ва фаразлар тузилишига асос бўлади.

«Миграция кўп сабабларга кўра келиб чиқади. Улардан кўп учрайдагиларини юқоридагиларга қўшимча равишда кўриб чиқсак:

- ўз касб йўналишини амалга ошириш бўйича имкониятларни яратиш, бошқа яшаш жойида ойлик иш ҳақининг энг яхши шарт-шароитларига эга бўлган ишга жойлашиш;

- инсон соғлиги ҳамда иқлимга хос яшаш ва ишлаш шарт-шароитларини зарурлиги;

- қариндошларга қўшилиш;
- маълум бир маданиятга, билимга ва яшаш тарзини ўзгартиришга эҳтиёж;
- меҳнат зиддиятлари ва оиладаги келишмовчиликлар;
- асодий ҳолатлар, вазиятлар ва ҳ.к»¹.

Энди эса миграциянинг оқибатларига кўра тўхталишидан олдин миграциянинг келиб чиқиш сабабларини таҳлил қилиб алоҳида тўхталиб ўтсак мақсадга мувофиқ бўлади.

Миграция сабабларининг биринчи марта назарий жиҳатдан тушунтириб бериш одатда инглиз географи Ровенстейн номи билан боғланади. У XIX асрнинг охирларида «миграция қонунлари» назариясини таклиф қилган.

Ана шу қонунларга мувофиқ мигрантлар бир ҳудудни чекланган имкониятлар билан тарк этиб, бошқа минтақаларда катта имкониятлар ниятида жойлашиб оладилар. Янги жойларни танлашда масофа катта рол ўйнайди, чунки мигрантлар яқинроқ масофаларга жойлашишни ҳоҳлайдилар. Қишлоқ-шаҳар миграциясининг ҳар бир оқими қишлоқ жойларига қарама-қарши миграция оқимини вужудга келтиради. «Ровенстейн айтганидек, шаҳар аҳолиси қишлоқ аҳолисига нисбатан кам ҳаракатдадир. Шунингдек, транспорт ва алоқа воситаларининг ривожланиши, савдонинг кенгайиши ҳамда саноатнинг ўсиши ҳам миграцияни кучайтиради»¹.

Ўтган асрнинг охирларидан буён бу қонунлар тадқиқотчилдар томонидан кўп марта текширилди ва тузатишлар киритилди.

Мигрантларни жалб қилиш ва туртиб чиқариш нуқтаи назаридан миграция сабабларига алоҳида эътибор берилди. Аниқ шароитлага қараб, ё жалб қилиш омиллари ё туртиб чиқариш омиллари ёхуд уларнинг алмашилиб келиши ҳал қилувчи аҳамитга эга бўлиши мумкин. Бу коцепция йирик минтақаларо оқимлар механизмининг тушунтириб беришда муҳим роль ўйнайди, чунки ижтимоий-иқтисодий ривожланиш жараёнида турли-туманлар ўртасидаги тафовутлар хусусияти ўзгаради. Бу ҳол фақат кенг ҳудудга эга бўлган давлатлар нуқтаи назаридан эмас, балки халқаро меҳнат миграцияси учун ҳам долзарбдир, чунки бу эволюция жараёнида мигрантларни жалб қилувчи ва туртиб чиқарувчи мамлакатлар ҳам ўзгаради. Меҳнат миграциясининг сабабларининг бутун ҳилма-ҳилиги бошқа бир гуруҳ олимлар томонидан одатда, табиий-иқлим, демографик, этник, ижтимоий-иқтисодий гуруҳларга алоҳида олиб қаралади.

Табиий иқлим сабабалари деганда атроф-муҳитнинг таъсири тушунилади. У иқлим, ланд-шафт, экологик тизимдаги ўзгаришларни ўз ичига олади. Табиий-иқлим сабабларининг меҳнат миграциясига таъсири яшаш жойини ўзгартирганда мигрантлар бир қисмининг янги жойдаги иқлимга мослашуви зарурлигида намоён бўлади. Бу баъзида кўчиб келганлар саломатлигининг ёмонлашуви билан ёки мигрантларнинг айрим қисмлари учун эса бу об-ҳаво иқлим шароитлари яхши таъсир қилиши билан характерланади.

¹ Шоюсупова Н.Т. «Меҳнат социологияси» Т.: 2004. 72-73 бетлар.

¹ Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» Дарслик Тошкент «Меҳнат», 2004 310-311 бетлар

Демографик омиллар аҳолининг жинси, ёши, никоҳ-оилавий аҳволи ва ҳоказолар тузилишидаги ҳудудий тафовутлар билан боғлиқдир. Аҳолининг жинси ва ёши бўйича фарқлар ўзгаришлар (масалан, «тўқимачилик» шаҳарлари ёш, никоҳ ёшидаги эркаклар кўп бўлган қишлоқ туманлари) тегишли ўзгаришларни, бир қадар «никоҳ» миграциясини келтириб чиқаради.

Миграциянинг этник сабабалри деганда турли халқлар миллий алоқалари, урф-одатлари, моддий ва манавий маданиятининг ўзига хос томонларининг ҳаракатчанлик даражасига, миграциянинг тузилиши ва йўналишига таъсири тушунилади. Худди шу жойга келганда меҳнат миграциясининг натижа ва оқибатларига эътибор қаратсак жуда ҳам тўғри бўлади деб ўйлайман.

Меҳнат миграциясининг оқибатларини очиб беришда икки хил ёндашув мавжуд бўлиб, **биринчидан**, мамлакатнинг меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжни таъминлайди, янги ҳудудларни барпо этилишига олиб келади, иқтисодий фаоли аҳолини иқтисодиётдаги ҳолатини тартибга солади ва шунингдек аҳолининг ижтимоий-маданий ҳаёт тарзига сезиларли таъсир ўтказади.

Иккинчи ёндашув эса, меҳнат ресурсларининг миграцияси натижасида катта шаҳарлар пайдо бўлади, экологиянинг кескинлашуви, турли муаммолар туғилиши, мигрантларнинг янги ҳаётдаги муаммоларнинг вужудга келиши билан изоҳланади.

Шундай экан меҳнат миграциясининг донор мамлакатлар (ишчи кучини экспорт қилувчилар) ва реципиент мамлакатлар (ишчи кучини импорт қилувчилар)га ижобий ва салбий таъсирларни кўриб ўтамиз.

Меҳнат миграциясининг донор мамлакатлар иқтисодиётига ўтказадиган ижобий таъсирлари:

- эмиграция мамлакат меҳнат бозорини анча юмшатади яъни ишчи кучи миграцияси натижасида ортиқча меҳнат ресурслари сони камаяди; айниқса аҳолиси зич жойлашган мамлакатларга сезиларли даражада ижобий таъсир ўтказади (Хитой, Мексика, Покистон, Туркия).

- ишчи кучи экспорти – донор мамлакатларнинг эмигрант ишчиларига текин янги мутахассисликни ўзлаштиришга, уларнинг малакаси ошишига, янги техника ва технологиялар билан алоқа қила олишига олиб келувчи жараён;

- мигрантлар ўз ватанига қайтаётганда ўзи билан қимматбаҳо буюм, пул ва шунча ўхшаган ноёб нарсаларни олиб келишади ва шунинг турли пул жўнатмаларини амалага оширадilar:

- ишчи кучи экспорти – валюта кириб келишининг асосий манбаи бўлими билан бирга уларнинг оила аъзолари турмуш даражасининг кўтарилишининг йўлларида бири;

- донор мамлакатлар ўз фуқароларининг чет-элда ишлашини ташкиллаштирадиган воситачи фирмалардан давлат бюджетига солиқлар ундиради.

«Меҳнат миграциясининг салбий оқибатлари (донор мамлакатларга):

- эмиграция қиладиган мамлакатлар ўзларининг меҳнат ресурсларини айниқса меҳнатга лаёқатли ва ёки меҳнат ресурсларидан ажраладилар;

- донор мамлакатлар эмигрантларнинг билим олиш ва малакасини ошириш учун маблағ сарфлайдилар;

- малакали кадрларнинг камайиши яъни билимли ва малакали кадрларнинг чиқиб кетиши» содир бўлади. Бунинг натижасида Россия йилига 60 млрд. доллар йўқотади¹;

- чет эл ишчиларининг кириб келиши юқори даражадаги сафарбарликни келтириб чиқаради, миллий иқтисодиётнинг таркибида айрим тармоқларини шакллантиради;

- иммигрантлар миллатнинг ёш таркибини яшартиради, чунки одатда эмиграция қилинганлар ёшлардан иборат бўлади;

- қабул қилиб олаётган мамлакатлар ҳаражаларини тежашга эришади, чунки ўз ишчи кучларини билим ва малакасини оширишга жўнатаётган донор мамлакатлар буни олдиндан тўлашган бўлади;

- иммигрантлар ички бозор ҳажмини оширадилар, товарлар ва хизматларга талабни ва ишлаб чиқариш ҳажмини оширадилар;

- ишчи кучи импорти товарнинг рақобатбардошлигини оширади, чунки арзон ишчи кучи келиши билан ишлаб чиқариш ҳаражатлари тежаллади;

- иммигрантларнинг вақтинчалик бўш турган маблағлари, яъни банкдаги ҳисоб рақамида турган маблағлари қабул қилувчи давлат томонидан ўз иқтисоди молиялаштирилади;

- иммигрантлар демографик ҳаолатини яхшилайдилар, аниқ бу /арбий Европа мамлакатларигиша тегишли чунки уларнинг аҳолиси таркибида қариялар сони кўп яъни ёш жиҳатдан қари давлат ҳисобланишади;

- иммигрантлар қабал қилиб олувчи томонидан тиббий суғурталанмайдилар ва бошқалар.

Меҳнат миграциясининг реципиент давлатлар учун салбий томонлари:

- мамлакат иқтисоди тармоқлари чет эл ишчи кучларига қарам бўлиб қалади. Айниқса хизмат кўрсатиш тармоқлари, савдо ва қурилишда. Чунки чет эл ишчи кучлари келиши билан мамлакат ички ишчи кучларига талаб камайиб ишсизлик кўпаяди;

- ички ишчи кучларининг баҳоси пасаяди ва чет эл ишчи кучларининг таклифи ошиб кетади;

- туб аҳоли билан иммигрантлар ўртасида турли зиддиятлар пайдо бўлади ва натижада мамлакатлараро низолар ҳам пайдо бўлиши мумкин;

- иммигрантлар меҳнат фаолиятини олиб бораётган мамлакатда узоқ ва қийин адаптация дучор бўладилар.

Ишчи кучини четдан олиб келувчилар учун ҳам, уни четга чиқарувчилар учун ҳам ташқи меҳнат миграциясининг ижобий ва салбий оқибатларини таҳлили асосида ишчи кучи ҳаракатининг иқтисодий самарадорлигини аниқлашга мўлжалланган қатор иқтисодий назариялар ишлаб чиқилган. «Уларнинг ичида кўпроқ маълум бўлгани ишчи кучи халқаро миграциясининг

¹ Международные экономические отношения учебник под редакций доктора экономических наук, профессора А.И. Евдокамова Москва: «Проспект», 2004. С. 482.

«баланс» ва «Ассимметрия» назариялари бўлиб уларнинг ҳар бири ишчи кучини бир мамлакатдан иккинчи мамлакатга кўчиб юришини турлича тушунтиради»¹. «Баланс» ёки неоклассик назария миграцияни тор маънода, яъни асосан меҳнатга ҳақ тўлаш, ишчи кучи билан таъминланганлик, ишлаб чиқариш ҳажмининг ўсиши нуқтаи назаридан кўриб чиқади ёки ишчи кучи миграциясини товарлар ва капитал оқими сингари яна бир ишлаб чиқариш омилининг ҳаракати сифатида тушунтиради. Ушбу назарияга биноан, миграция меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи даражаси ўртасидаги тафовутлар кўпайиб бориши билан ўсиб боради.

Шу билан бирга ишчи кучи меҳнат миграциясининг «Баланс» назарияси реал ҳаётининг аксарият жиҳтларини, чунончи иммиграцияни аҳолининг ёш таркибига, умумий фаровонлигини ўсишига, уй-жой шароитига, жамоат тартибининг барқарорлигига жамият маданий-диний бир хиллигини бузилишига ва бошқаларга бўлган таъсирини ҳисобга олмайди. Аксинча, асимметрия назарияси ишчи кучи миграцияси натижасида баҳолашга кенгроқ ёндашадива бунда унинг устунликлари сезиларли даражада камайтиради, баъзида устунлик ҳолати бутунлай юз бермайди.

Шундай қилиб, меҳнат миграция жараёнларига турли хил ёндашишлар ва баҳолаш мезонлари мавжуд бўлиб, улар алоҳида мамлакатлар давлат сиёсатини ишлаб чиқишда ҳисобга олинади.

10.3. Ижтимоий меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши

Ижтимоий меҳнат миграцияси давлат қонунчилиги ва халқаро актлар ёрдамида тартибга солиб турилади. Миллий қонунчиликда 2 хил тенденция ёнма-ён юради:

1) очиқ иқтисодиёт шароитида яъни меҳнат ресурсларининг эркин ҳаракати;

2) проекционизм шароитида яъни миграция жараёнининг чекланганлиги.

Давлат миграция сиёсати – бу, ишчи кучи экспорти ва импортини тартибга солиб турувчи давлатнинг мақсадли фаолияти Ишчи кучи миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши бевосита меҳнат мигрантларининг манфаатларини ҳамда ишчи кучини экспорт ва импорт қилувчи мамлакатларнинг манфаатларини ҳамоя қилинишини таъминлаш билан боғлиқ.

«Давлат миграция сиёсатини тартибга солишнинг турли мақсад ва усулларидан келиб чиқиб эмиграция ва иммиграция сиёсатига ажралади»¹.

Давлатнинг эмиграция сиёсати – бу, билвосита тартибга солиш яъни маъкул бўлган эмиграция иқлимини яратиш ва бевосита тартибга солиш яъни

¹ «Халқаро иқтисодий муносабатлар». И.ф.н., доцент Ҳақимова М.А. нинг умумий раҳбарлиги таҳрири остида. Тошкент «Ўқитувчи», 1997 144-146 бетлар.

¹ Международное экономические отношения учебник под редакций доктора экономических наук, профессора А.И. Евдонимова Москва «Проспект», 2004 С. 484

эмиграция оқимларининг ҳажмини ва таркибини мақсадли равишда тартибга солишни кўзлайдиган саёсат.

Эмиграция оқимларини билвосита тартибга солиш усули:

- 1) чет элдан валюта кириб келишини кўзлаган валюта ва банк сиёсати;
- 2) ҳисоб рақамида валюта сақлаш бўйича имтиёзлар бериш;
- 3) меҳнат мигрантларига қимматли қоғозларни сотиш, албатта солиқ солмасдан;
- 4) божхона сиёсати яъни бунда ўз ватанига қайтаётган меҳнат мигрантларига бож тўловлари бўйича имтиёзлар берилади.

Эмиграцияни тартибга солишнинг бевосита усули:

- 1) меҳнат миграцияси субъектларини яъни воситачи фирмалар ёки меҳнат мигрантларини назорат қилиб туриш;
- 2) экспансион сиёсат, яъни чет эл бозорларидаги иш жойларини эгаллаб олиш учун йўналтирилган сиёсат (масалан, ўша мамлакатда ишлаб чиқарилиб экспорт қилинадиган маҳсулотни ишлаб чиқарувчи мутахассисларни кўпроқ жўнатиш орқали бозорни эгаллаш);
- 3) структуравий сиёсатнинг асосий элементлари бўлиб қуйдагилар ҳисобланади:

а) чет эл паспорти берилишини чеклаш;

б) айрим тоифадаги ишчиларнинг чиқиб кетишини тақиқлаш ва эмиграцияга квота қўйиш.

Давлатнинг иммиграция сиёсати – бу миллий меҳнат бозорини мигрантларининг тартибсиз ҳаракатидан ва нотўғри фойдаланилишидан ҳимоя қилиш сиёсати. Мигрантлар қуйидаги 3 та тоифа бўйича таснифланадилар:

1) оилавий эмиграция, бунда оила аъзоларининг айримлари чет элда юрганлиги боис қолганлари ҳам кўчиб боришга тўғри келади;

2) иқтисодий эмиграция, катта маҳорат ва меҳнатга лаёқатлилик, хусусий тадбиркорлик фаолияти бўйича малака талаб қиладиган ва иқтисодиётнинг ривожланишига хисса қўшадиган миграция йўналишидир. Ва ўз навбатида иқтисодий эмиграция ҳам 4 хил кўринишга эга:

- шахсий тадбиркорлик эмиграцияси (тажриба ва ўз капитали орқали борган жойида иш бошлайди);

- ёши кичикроқ бўлган лекин яхши малакали бўлган шахсларнинг эмиграцияси;

- иш берувчи таклифига биноан эмиграция;

- халқаро аҳамиятга эга бўлган яъни ижод ва спорт кабилар туфайли эмиграция;

3) гуманитар эмиграция; қочоқларнинг ҳаракати сифатида намоён бўлади.

Давлатнинг иммиграция сиёсати қуйидагилардан ташкил топади:

- чет эл ишчи кучларининг сифатига бўлган талаб (маълумоти тўғрисидаги сификатнинг борлиги ва мутахассислиги бўйича стажга эгаллиги), ёки бошқача айтсак олий маълумотлими ўрта маълумотлими ва бошқа Австралияда мутахассислиги бўйича камида 3 йил, Уммон, Бирлашган Араб

Амирлиги, катар каби давлатларда хатто ошпазликка ҳам камида 5 йил стажга эга бўлганлар қабул қилинади;

- ёш бўйича танланиши. Бунинг мазмуни шундаки, импорт қилаётган давлат, меҳнатга лаёқатли ёшдагиларнинг айниқса 20 ёшдан то 40 ёшгача бўлганларини қабул қилишни хоҳлайди;

- саломатлиги бўйича. Чет эллик ишчиларнинг кўриқдан ўтказилиши билан изоҳланади. Масалан Швеция ва Норвегияда ёлловчи фирмалар кириб келаётган ишловчи номзодларни тиббий кўриқдан ўтказишади;

- шахс характерининг чекланганлиги. Ижтимоий «тозалик» яъни қабул қилувчи давлатга ижтимоий ва сиёсий жиҳатдан салбий таъсири бўлмаслиги лозим. Масалан АҚШда тоталитар кўринишдаги партияга аъзо бўлганларнинг кириб келишига чекловлар қўйилган;

- ишчи кучи импортига тўғридан-тўғри квота қўйиш. Мисол учун Грецияда 5 тадан кам бўлган грек миллатига мансуб бўлган ходимлари бор корхонага чет эл ишчи кучини ёллаш тақиқланган;

- молиявий чекловлар. Словакияда оддий ишлашни хоҳловчи мигрантлар меҳнат фаолиятини бошлаши учун маблағ киритишлари лозим. Ирландияда 4 ой давомида ишлаганлиги учун 100 ирланд фунти тўлаши шарт.

- вақтнинг чекланганлиги. Иммигрантлар учун қабул қилиб олувчи давлат унинг фаолият юргизиши учун маълум бир муддатни беради. Бу муддат бир йил бўлиши ёки 2 йил бўлиши мумкин.

- айрим фаолиятда тури билан шуғулланиш умуман тақиқланганлиги. Туркияда шундай қонун борки, унда чет элликлар келиб шуғулланиши мумкин бўлмаган мутахассисликлар номлари келтирилган. Уларга: шифокорлар, адвокатлар, учувчилар, кончилар, ҳайдовчилар, балиқчалар, официантлар, брокерлар, кўриқчилар киради.

- Миллий ва географик мавқеига қараб. Кўп давлатлар иммигрантларнинг этник таркибига қабар имтиёзлар қўядилар АҚШ Европалик иммигрантларни афзал билса, Германия эса Қозоғистон ва марказий Осиёлик немецларни афзал кўради.

- Меҳнат мигрантларнинг чиқиб кетишини рағбатлантирувчи дастурлар. Ушбу дастурларнинг 3 хил тури мавжуд:

- а) иммигрантларнинг компенсация билан сийланиши. Меҳнат фаолиятини муддатдан илгари тугаллаб кетишлари учун турли кўринишдаги тўловларни амалга ошириш;

- иммигрантларни ўз ватанига қайтишини осонлаштириш мақсадида касбий тайёргарлик дастурлари;

- оммавий эмиграция регионларига иқтисодий ёрдам дастурлари.

Шуни ҳам алоҳида таъкидлаш керакки, ҳар бир мамлакат ўзининг ички шарт-шароитларидан келиб чиқиб ишчи кучининг кириб келиши ва чиқиб кетишини тартибга солиб, назорат қилиб туради.

Халқаро меҳнат ташкилоти экспорт қилувчи давлатларнинг эмиграция сиёсатини қуйидагича изоҳлаб беради:

- меҳнат ресурсларининг эмиграцияси ишсизликни камайтириш ва ташқи савдо баланси тақчиллигини қоплаш лозим;

- эмигрантлар чет элнинг яшаш шарт-шароитларига рози бўлишлари лозим.;

- ўз ватанига қайтаётган эмигрантлардан чет эл тажрибасини ўрганиши талаб қилинади. Ҳозирги кунда меҳнат миграциясининг характерли томони шундаки, ишчи кучини экспорт қилувчи давлатлар турли хил усул ва услублардан фойдаланадилар. Улар қаторига қуйдагиларни киритиш мумкин:

- мамлакат манаатларини ҳимоя қилиш метод ва методологиялари – бу, эмиграция мактаби, эмигрантларнинг таркиби сифатига ва давлат доирасида жўнаб кетишини экспорт қилувчи давлат томонидан тартибга солиб турилишини йўллариدير. Кўпчилик давлатлар эркин кўчишини кўзлаб, фуқаролар ҳуқуқини инобатга олган ҳолда эмиграция сиёсатини ишлаб чиқарадилар. Баъзи бир давлатлар эса юқори малакали мутахассислар ва малакали ишчи кучлари етишмаслиги туфайли эмиграцияни ушлаб туриш сиёсатини амалга оширадилар.

- Мигрантларнинг валюталаридан иқтисодий ресурслар билан таъминлаш мақсадида эмиграциядан фойдаланиш методи ишлатилади. Яъни бунда миллий банкда эмигрантлар учун алоҳида валюта счёти очилади ва уларга бошқаларга қараганда юқори фоиз ставкалари белгиланади. Бундан ташқари яна бир қанча имтиёзлар ҳам берилади. Айрим давлатлар меҳнат мигрантларининг чет элдаги оладиган маошини кафолатини ўз зиммасига олса, бошқа бир давлатлар уларнинг суғурталанишини воситачи корхоналар орқали таъминлайди;

- меҳнат эмигрантларини ҳуқуқини ҳимоя қилиш мақсадида, икки томонлама шартнома ва битимлар тузилади. Бу битим ва шартномаларда қуйдагилар аниқ келишилиб олинган бўлиши керак: а) иш ҳақисини олиши учун ижтимоий-иқтисодий кафолатлар бўлиши керак; б) бориб-келиши учун тўловлар; в) яшаш шароитининг таъминланиши; г) тиббий хизматнинг давомий тарзда кўрсатилиши; д) ҳар қандай муаммоли вазиятлар бўлганда фуқаронинг (эмигрантнинг) ҳуқуқини инобатга олган ҳолда ҳал этилишини кўзлаш ва бошқалар.

Шунинг учун ҳам меҳнат мигрантларининг ҳуқуқини ҳимоя қилиш бўйича элчихона ва айрим муассасаларда аттеллиялар (шу соҳа бўйича мутахассис) фаолият юргизади.

Меҳнат мигранти ва унинг оиласини ҳимоя қилиш учун фонд тузилади. Бу фонднинг ишлатилиши одатда уларнинг тиббий хизматга, яшаш тарзини яхшилашга ва уйга қайтиш жҳтиёжи пайдо бўлганда кўзга кўринади.

Ҳар бир давлат одатда миграцияни тартибга солиш механизминини ишлаб чиқараётганда бир вақтнинг ўзида ҳам давлат манфаатлари ҳам эмигрант ва иммигрант манфаатларининг кўзланишини инобатга олади. Шундай жараённи амалага оширувчи воситалардан бири бу, чет элда ёллаб ишлатувчи корхоналарнинг (воситачи корхоналар) фаолиятини лицензиялаш. Лицензиялашда авваламбор шу корхонанинг қанақа фаолият кўрсатиб келаётганлиги, етарли даражада тажрибалилиги ва халқаро миқёсда нуфузга эгаллигига қараб унга ишонч далолатномасини бериш лозим.

Охирги йилларда экспорт қилувчи ва импорт қилувчи давлатларнинг ўз манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича бир қанча ўзгаришлар бўлди (чунки ноқонуний миграция ҳозирги кунда катта масштабда тарқалмоқда).

Меҳнат ресурсларини импорт қилувчи давлатлар доимий равишда кириб келаётган меҳнат мигрантларининг сони ва сифатини тартибга солиб туриш учун иммиграция сиёсатини ўтказишяпти. Ва бунинг оқибатида, иммигрантларнинг сонини мувозанатда сақлаш учун иммиграция квота кўрсаткичларини йўлдан-йилга ўзгартириб борилмоқда. Бу квоталарни аниқлашда мамлакатнинг чет эл ишчи кучларига талаби бўйича ва алоҳида тоифалар бўйича (ёш ва жинси, мълумоти ва бошқалар) ва шунингдек, импорт қилувчи давлатнинг иқтисодий ва сиёсий аҳволи ўрганиб чиқилади. Иммиграция квотаси турли кўрсаткичлар бўйича (албатта иммигрантларнинг) турли хил тақсимланади. Масалан «АҚШ да 1995 йил қўйидагича квота кўрсаткичлари қабул қилинган эди: 71%- келиб чиқиши АҚШ лик бўлса; 20% - АҚШ учун зарур бўлган мутахассислар ; 9% - қолган иммигрантлар»¹.

Импорт қилувчи давлат биринчи навбатда меҳнат мигрантларининг сифатини таъминлаш учун турли методлар ишлаб чиқади (иммигрантларнинг гуруҳини аниқлашда биринчи навбатда кириб келиш визаларини назорат қилади).

Шуни ҳам алоҳида таъкидлаш керакки ҳар доим ҳам импортер давлат сифат бўйича саралаб олавермайди. Чунки қанча малакали бўлса шунча кўп маош олади ва бошқа кўрсаткичлар ҳам худди шундай.

Миграциянинг танлаб олиш сиёсати борки, унга кўра импорт қилувчи давлатлар айрим тоифадаги мигрантларнинг кириб келиши учун турли имтиёзлар жорий қиладилар.

Шунингдек иммиграцияни амалга ошираётганда қўйидаги мигрантларнинг 5 та гуруҳи инобатга олинади:

- ишчилар – кам иш ҳақи олиш бўйича ва қийин ҳамда хавфли ишни бажариш бўйича рақобатлашадиганлар;
- мутахассислар – халқ хўжалигининг тезда ривожланадиган ва юқори даражада технология билан таъминланган соҳада ишловчилар;
- ноёб касб эгалари (олмосга ишлов берувчилар, ҳатолар, шифокорлар ва бошқалар);
- таълим, саънат, тадбиркорлик, спорт каби соҳадаги юқори тоифали мутахассислар;
- халқаро ташкилотдаги ишловчилар ва қабул қилиб олувчи давлатда ишини давом эттирмоқчи бўлган тадбиркорлар.

Иммиграция сиёсатининг мақсадларидан бири бу, ички меҳнат бозорини чет эл ишчи кучларининг кириб келиши билан содир бўладиган турли-туман муаммолардан ҳимоя қилишдир.

Ҳар бир давлат ўзининг миграцион сиёсатини амалга оширар экан, ўша давлат албатта бошқа давлатлардаги қонунлар ва халқаро ташкилотларнинг

¹ Международное экономические отношения учебник под редакцией доктора экономических наук, профессора А.И. Евдокимова Москва «Проспект», 2004 С 488.

меъерий-ҳуқуқий ҳужжатларидан бевосита ва билвосита фойдаланади ва амалиётга татбиқ этади. Шундай экан айрим халқаро ташкилотлар тўғрисида тўхталиб ўтсак:

1. Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ). 1919 йилда ташкил топган 1946 йилда БМТнинг ихтисослашган муассасасига айланган. ХМТнинг вазифаси қуйидагилардан иборат:

а) меҳнат қилмоқчи бўлганларнинг ҳаракатига кўмаклашиш;

б) ҳаёт тарзи ва меҳнат шароитини яхшилашга йўналтирилган сиёсати ва дастурларни ишлаб чиқиш;

в) халқаро меҳнат стандартларини ишлаб чиқиш;

г) ишсизликка қарши курашиш.

ХМТнинг тузилиши қуйидагича:

-Халқаро Меҳнат Конференцияси – бу ХМТнинг олий органи бўлиб, қонунчилик функциясини бажаради;

-Маъмурий кенгаш яъни ХМТнинг турли комитет ва комиссияларини бошқариш турувчи орган;

-Халқаро Меҳнат Бюроси – ахборот ва маслаҳат берувчи орган.

2. Халқаро Миграция бўйича Ташкилот (ХМБТ) бунга 1949 йил Халқаро Қочоқлар иши бўйича Ташкилот номи билан асос солинган. Кейинчалик, яъни 1989 йилда ҳозирги номи билан атала бошлаган. Унинг таркибига 81 та давлат киради (46 таси доимий аъзоси бўлса 35 таси назорати остидаги давлатлардир). ХМБТнинг асосий мақсадида қуйидагилардан иборат:

а) ишга ёллаш; б) оилаларни қайта қўшиш; в) билим омилига кўмаклашиши; г) сиёсий қувғинларни топиб уларга ёрдам бериш; д) фуқароларнинг ўз юрти, этник таркиби ва доимий яшаш жойиша қайтишига кўмаклашиш.

Хуллас шунга ўхшаган бир неча ташкилотлар ва халқаро конвенциялар бўлиб, меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солинишида муҳим омиллар бўлиб хизмат қилади.

Қисқача хулоса

«Ижтимоий меҳнат миграцияси – бу, инсонларнинг бир ижтимоий-профессионал гуруҳдан бошқа (бошқа) гуруҳга ёки бандлик доирасига (макон жиҳатдан), меҳнат фаолиятининг бошқа турларига ва албатта худудлараро иш жойларга ўтиб кетиши». Ижтимоий меҳнат миграцияси деганда одатда меҳнатга қобилиятли аҳолининг ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва жойлаштиришдаги ўзгаришлар билан боғлиқ маконий кўчиб юриши тушинилади.

Давлат миграция сиёсати – бу, ишчи кучи экспорти ва импортини тартибга солиб турувчи давлатнинг мақсадли фаолияти Ишчи кучи миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши бевосита меҳнат мигрантларининг манфаатларини ҳамда ишчи кучини экспорт ва импорт қилувчи мамлакатларнинг манфаатларини ҳимоя қилинишини таъминлаш билан боғлиқ.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Миграция нима?
2. Ижтимоий меҳнат миграцияси деганда нимани тушунаси?
3. Давлат миграция сиёсатининг асосида нима ётади?
4. Давлат иммиграция сиёсати деганда нимани тушунаси?
5. Халқаро Миграция бўйича Ташкилотнинг вазифаларини айтиб ўтинг.
6. Меҳнат мигранти деб кимларни айта оламиз?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.

18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов
Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва
бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий
ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социялогияси”
кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган
маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг
веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> –диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна
вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

11-БОБ. МАҲАЛЛИЙ КАДРЛАР БИЛАН ИШЛАШ ТИЗИМИ

11.1. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизимининг тавсифи

11.2. Маҳаллий ташкилот ва муассасаларда кадрларни танлаш ва унинг мезонлари таҳлили

11.3. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ва унинг маҳаллий кадрларни тайёрлашдаги аҳамияти

11.4. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни танлаш тизими ва уни такомиллаштириш истиқболлари

11.1. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизимининг тавсифи

Маҳаллий кадрлари билан ишлаш тизими батик ва динамик кичик тизимлардан ташкил топади. Статик кичик тизимга кадрлар сиёсати муаммолари, кадрлар тизимини ташкил этиш. Кадрлар танлаш ва ҳоказолар киради. Кадрлар билан ишлаш динамик тизими ходимларининг меҳнатни ташкил этиш, уларнинг шу услуби ва усуллари.

Ишга рағбатлантириш тизими, тарбия масалалари ва ҳоказолар киради. Одатда тизимнинг статик қисми сўзнинг тор маъносида кадрлар билан ишлаш тизими деб, динамик қисми эса «меҳнатни илмий ташкил этиш» ёки «иш услуби ва усуллари» деб аталади.

Кадрлар билан ишлаш тизимида субъект ва объект тафовут этилади. Субъект деганда кадрлар функцияларини амалга оширувчи органлар ва ходимлар мажмуи тушунилади. Объект - бу кадрлар билан ишлаш тизимининг асосий компонентларидан: кадрларни танлаш, жой-жойига қўйиш, баҳолаш ва ҳоказолардир.

Кадрлар билан ишлаш тизимининг асосий компонентларини батафсил кўриб чиқамиз. Тизимнинг биринчи бўғини- кадрлар сиёсати. Бу кадрлар ишининг бош йўналиши, унинг энг муҳим, туб асослари мажмуидир. У узоқ муддатга мўлжалланган.

Кадрлар сиёсати деганда авваллабор мазкур даврда ва истиқболда бошқарув кадрларини бошқариш мақсадларини қатъий аниқлаш тушунилади.

Хўжалик юритиш истиқболларини аниқлаш узоқ муддатга йўналтирилган кадрлар сиёсатига бўлган талабни оширади. Фақат шундагина режалар ва дастурларни кадрлар билан таъминлаш мумкин. Кадрлар сиёсати янги вазифаларни белгилабгина қолмай, нима эскиргани, ривожланишга тўсқинлик қилаётган ва нималарни бартараф этиш кераклигини кўрсатиб беради.

Кадрларга қўйиладиган талабларни аниқлаш кадрлар сиёсатининг муҳим натижасидир. У икки компонентдан таркиб топади. Биринчи компонент - кадрларга қўйиладиган умумий талаблар. Бу ўринда ишбилармонлик, омилкорлик, бадастирлик, интизомлилик, жавобгарлик ва ҳоказолар ҳақида гап бораётир. Иккинчи компонент- бу ишлаб чиқариш ва

бошқарувни ривожлантиришнинг муайян босқичига қўйиладиган талаблардир. Кадрлар сиёсатининг айнан манна шу талабларини белгилайди. Масалан, бир корхонада бу молиявий барқарорлаштириш вазифалари бўлса, бошқа корхонада – янги технологияни амалга жорий этиш қобилиятидир.

Айни ҳолда худди манна шу босқичда алоҳида аҳамият касб этиладиган фазилатлар ҳақида гап боради. Кадрлар тизимининг штат тузилишини таркиб топтириш кадрлар билан ишлаш тизимининг муҳим элементи дир. Кадрлар тизимининг тузилиши ҳуқуқ ва мажбуриятларини ажратишни назарда тутати, ҳамда лавозимлар тизимида. Улардан ўтиш тартибида («хизмат тўсиқлари»). Шунингдек, касблари тизимида ва штатлар жадвалида ўз ифодасини топади.

Энг аввало ишда, ижтимоий фаолиятда, таълим олиш ва турмуш жараёнида кадрларни ривожлантириш ҳам муҳим аҳамиятга эга. Кадрларни ўқитиб ўргатиш, шу жумладан кадрларни тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизими ҳозирги босқичда тобора муҳим аҳамият касб этиб бормоқда.

Кадрларни танлаш - принциплари, процедураси, усуллари ва ҳоказолар хўжалик кадрлари билан ишлаш тизимининг асосий бўғинидир. Кадрлар билан ишлаш тизимининг мазкур асосий блоки таркибига кадрларни танлаш, захирадаги кадрларни илгари суриш, ретация қилиш, жой-жойига қўйиш, тарбиялаш киради.

Бошқарув жамоаси, командасини шакллантириш кадрларни танлаш тизимининг якунловчи бўғинидир.

Яна бир муаммо – кадрларга баҳо бериш. У бутун кадрлар билан ишлаш тизимини – кадрларни танлаш, ўқитиб ўргатиш, мотивлаштириш тушунилади.

Шундай қилиб, маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизимида куйидаги элементлар киради:

1. кадрлар сиёсати;
2. кадрларга қўйиладиган талаблар;
3. кадрларни штат лавозим тузилмасини таркиб топтириш;
4. кадрларни танлаш ва у бошқарув жамоасини шакллантириш;
5. кадрларга баҳо бериш(аттестация) тизими.

Кадрлар тизимини ташкил этиш шу билан бирга ва навбатдаги босқичи учун барча шарт-шароитлар яратилади.

Маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизими ҳақида сўз кетганда, давлат аппаратида ва давлат секторида тузиладиган давлат тизимини ҳамда нодавлат ташкилотлари- акциядорлик, хусусий, жамоат ташкилотлари тизимини ажратиш зарур. Кадрлар билан ишлаш давлат тизими Конституция, қонунлари ва махсус қарорлар билан ҳуқуқий жиҳатдан қатъий тартибга солинган.

Нодавлат ташкилотларида баъзан изчил кадрлар билан ишлаш тизими умуман мавжуд эмас ҳамда эмпиризм ва тасодифийлик ҳукм суради.

Айрим ҳолларда нодавлат тизимларида давлат андозаларида тавсия этилган тартиб қўлланилади. Ташкилот хусусий бўлсада, унда давлат ташкилотларидаги сингари тартиб ҳукм суради. Бу эмпиризмдан яхши албатта. Аммо давлат бошқаруви андозалари кўпинча нодавлат

ташкilotларининг ўзига хос хусусиятларини эътиборга олмайди ва нодавлат тузилмаларининг барча афзалликларини рўёбга чиқармайди.

Нодавлат ташкilotларда кадрлар билан ишлаш хусусий тизимлари айниқса катта самара беради. Улар давлат намуналари ва андозаларини эътиборга олади, аммо шу билан бир вақтда муайян ташкilotнинг барча ўзига хос хусусиятларини ҳам эътиборга олади ва хусусий ташкilotларга хос бўлган мослашувчанликни рўёбга чиқариш имконини беради. Хусусий ташкilotларда кадрлар билан ишлашдаги изланишлар ва янгиликлар кейинчалик давлат кадрлар билан ишлаш тизимлари амалиётига ҳам кириб келиши бежиз эмас.

Иккала вариант: кадрлар билан ишлаш давлат тизимининг ҳам, нодавлат тизимининг ҳам тажрибаси эътиборга олинса, мақсадга мувофиқ бўлади.

Бошқарувнинг барча босқичларида ҳуқуқ ва мажбуриятларнинг ҳажми ва ўзаро нисбатини тўғри аниқлаш муҳимдир. Катта ҳуқуқлар жавобгарлик кам бўлган ҳолларда маъмурий ўзбошимчалик, субъективизм, пухта ўйланмаган қарорлар қабул қилишга йўл очади. Кам ҳуқуқлар бериб катта масъулият юклаш ҳам яхши оқибатларга олиб келмайди. Бундай ҳолларда ҳатто энг тиришқоқ ходим ҳам ўз зиммасига юкланган вазифани бажаришга ожиз бўлиб қолади.

Кадрлар тизими расмий, штатлар, лавозим тизимларини ҳамда муайян ходимлардан ташкил топган реал бошқарув жамоаси: командани ўз ичига олади. Кадрларни танлаш жараёнида штатлар тизими бошқарув жамоасига айланади. Кадрларни танлаш пайтида штат тизимини яхшилаш ёки аксинча, заифлаштириш мумкин. Нима бўлганда ҳам штат-лавозим тизими-кадрлар билан ишлашнинг негизидир.

Ўз навбатида, штат лавозим тузилиши функциялар, ҳуқуқлар ва мажбуриятларни лавозимлар ўртасида тақсимлашга асосланади. Ҳар бир бошқарув органи маълум ички тузилига эга. Унинг моҳияти алоҳида бўлимлар тузиш, уларга маълум функциялар, ҳуқуқ ва мажбуриятлар юклаш, уларнинг тобелик ва ўзаро алоқа қилиш тартибини белгилашдан иборат.

Бошқарув органининг ҳар қандай бўғини ходимлардан ташкил топади. Бошқарув органларининг таркибий бўғинларини ходимлардан таркиб топтиришда таркибий бўғининг функциялари, ҳуқуқлари ва мажбуриятларини мазкур бўғин ходимларининг функциялари, ҳуқуқлари ва мажбуриятлари тўпламига айлантириш муаммоси туғилади. Органнинг ҳуқуқлари одатда унинг раҳбарига юкланади, бунинг натижасида раҳбарнинг функциялари, ҳуқуқлари ва мажбуриятларини унинг кўл остидаги ходимлари ўртасида тақсимлаш муаммоси юзага келади.

Функцияларнинг тақсимланиши муқаррардир, чунки раҳбар уларни тўлиқ ҳажмда бажара олмайди. Агар раҳбар буни уддалай олганида. Бошқарув бўғинига эҳтиёж қолмаган бўларди. Шундай қилиб, раҳбар имкониятларининг чекланганлиги-функцияларни тақсимлаш заруратини белгиловчи биринчи омилдир.

Функцияларни тақсимлаш зарурлигига иш кўлаmidан ташқари ихтисосланишнинг фойдали жиҳатлари ҳам таъсир кўрсатади. Алоҳида ходим

зиммасига ўхшаш функцияларни юклаш бутун бўғиннинг иш сифатини яхшилаш ва самарадорлигини ошириш имконини беради.

Функциялар, ҳуқуқлар ва мажбуриятларнинг тақсимланиши кўл остидаги ходимларнинг ташаббускорлигини ошириш, янги захираларни аниқлашга кўмаклашади ва якуний ҳисобда бутун бошқарув органининг муваффақиятига, шунингдек орган ходимларининг касбий ўсишига олиб келади. Функцияларни ҳаддан ташқари марказлаштириш эса, аксинча ходимларда фақат аниқ ишлаш ва ижрочилик лаёқатинигина тарбиялайди. Уларнинг ташаббускорлигини чеклайди.

Орган (бўлим) функцияларини потенциал ижрочилар ўртасида тақсимлашда мавжуд ихтисосликлар тўпламидан, турли касб эгаларининг ўртача иш ҳажмини бажариш имкониятларидан келиб чиқилади. Бунга асосланиб ходимларнинг умумий сони, уларнинг ихтисосликлари, малака даражаси ва бошқа шунга ўхшаш жиҳатлар аниқланади.

Барча ходимлар биргаликда мазкур орган (бўлим)ларга юкланган ҳамма функцияларни бажаришлари керак. Шунинг учун ҳам мазкур лавозимлар доираси бутун органнинг функцияларини бажаришаг қодир ё қодир эмаслигини аниқлаш муҳимдир. Такрорлаш, бўшлиқ ва иш билан юкланмаганлик энг кўп учрайдиган камчиликлардир.

Такрорлашда мажбуриятларни ходимлар ўртасида тақсимлашда бир хил функцияга даъвогар иккита ёки ундан ортиқ лавозимлар пайдо бўлади. Бўшлиқ органнинг бирон-бир функцияси унинг ходимлари зиммасига юкланмаганлигидан далолат беради. Иш билан юкланмаганлик ходимлар орасида мазкур бўлинма учун ортиқча ходимлар борлигини билдиради. Мазкур камчиликларни бартараф этиш зарур.

Функцияларни тақсимлаш деганда, фақат энг умумий мажбуриятларни (таққослаш) тақсимлаш тушунилади. Уларни муайянлаштириш, яъни бир лавозим бўйича ходимнинг вазифалари ва мақсадларини, уларнинг ишидаги қандай натижалар кутиш мумкинлигини аниқлаш зарур.

Кутилаётган натижалардан ташқарии вақт кўрсаткичларини, масалан, ишларни бажариш муддатларини ҳам қайд этиш керак. Ишни макон ва замонда аниқ қайд этиш навбатдаги босқич- ходимнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгилаш босқичига ўтиш имконини беради.

Ходимлар ўзларига кам ҳуқуқлар берилганидан жуда кўп имконият қиладилар, аммо энг юзаки таҳлил ҳам улар ўзларидан нима кутилаётганини яхши тасаввур қилмасликлари, бинобарин, ўзларига берилган ҳуқуқлар ҳажми ҳақида асосли фикр юрита олмасликларидан далолат беради. Ҳуқуқлар ва ваколатлар умуман эмас, балки муайян функциялар вазифаларни бажариш ва натижаларга эришиш учун берилиши керак. Ҳуқуқ ва ваколатлар моддий (пуллар, фондлар ва ҳоказолар) ва ташкилий- маъмурий бўлади.

Жавобгарлик ўрнатиш орган функцияларини ходимлар ўртасида тақсимлаш жараённинг охириги босқичидир.

Жавобгарлик моддий, маънавий ва маъмурий (шу жумладан интизомий жавобгарликкача) бўлади. Бунда умуман жавобгарлик эмас, балки муайян

функциялар, вазифалар ва ҳуқуқларга асосан жавобгарлик муҳимдир. Ходирлар зиммасига жавобгарликнинг юкланиши уни раҳбар зиммасидан соқит этмайди. Жавобгарлик сақланиб қолади, уни ресурслар ва ижрочининг ваколатлари билан бериш мумкин эмас. Акс ҳолда ягона орган мавжуд бўлмас эди.

Функциялар, ҳуқуқлар ва мажбуриятларнинг тақсимланиши бир қатор омилларга боғлиқ. Айни ҳолда ижрочиларнинг таълим ва касбий даражаси муҳим аҳамиятга эга. Бошқарув органи билимли, тажрибали ходимларни қабул қилишни мўлжалласа, функциялар ва ҳуқуқларни тақсимлаш анча тўлиқ амалга оширилиши мумкин. Ёш, фаол мутахассисларнинг мавжудлиги ҳам функцияларни кенг тақсимлашга туртки беради. Ходимлар яхши билиш ва тажрибага эга бўлмаган ҳолларда эса, аксинча, қайта иш ҳажми муқаррар равишда раҳбарнинг ва оз сонли мутахассисларнинг қўлида жамланади.

Раҳбарлар таркиби, уларнинг малакаси, топшириқ ва ҳуқуқларни қўл остидагиларга беришга тайёрлиги ҳам муҳим аҳамиятга эга. Барча масалаларни ўзи ҳал қилиб, ўрнини ҳеч ким боса олмайдигандек қилиб, кўрсатишга мойил раҳбарлар ҳам учрайди. Ташкилотни ривожлантириш босқичи ҳам муҳим. Анъанавий ташкилотларда функцияларни тақсимлаш янги тузилган ташкилотларга қараганда анча қийин кечади.

Функциялар, ҳуқуқлар ва мажбуриятларни тақсимлаш бошқарув аппаратининг турли функционал хизматларида ҳар хил амалга оширилади. Чунончи, ишлаб чиқариш ёки сотишнинг ташкил этишда функциялар кадрларни танлашга қараганда анча кенг тақсимланади. Потоели ишлаб чиқаришда функцияларни тақсимлаш якка тартибда ва кўп серияли ишлаб чиқаришдагидан бошқача кетади.

Функциялар, вазифалар, ҳуқуқлар ва мажбуриятларни тақсимлаш негизида штатлар жадвалини тузиш, кадрлар тизимининг штат-лавозим тузилишини шакллантириш мумкин.

Бошқарув органининг тузилиши штатлар жадвалини тузиш учу насос бўлиб хизмат қилади. Штатлар жадвали-бу бошқарувнинг тузилишидан кадрлар тизимига ўтиш бўғинидир.

Лавозим штатлар тузилишининг асосий бирлиги бўлиб, у бошқарув органи ваколатларининг бир қисмини ўз ичига олади ва алоҳида ходимлар учун ҳуқуқ ва мажбуриятлар мажмуини белгилайди.

Давлат секторида ва хусусий секторда лавозимга қўйиладиган мажбурий ва расмий талабларни мустаҳкамлайдиган бир қатор ҳужжатларга амал қилинади.

Жумладан, бошқарув органлари ёки уларнинг таркибий бўлимлари тўғрисида низомларда (режа бўлими тўғрисида низом ва ҳоказоларда) айни орган ёки бўлим раҳбарларининг лавозимлари тавсифланади. Аммо раҳбарнинг реал функциялари, ҳуқуқлари ва мажбуриятлари бундай низомларда баён этилган функциялар, ҳуқуқлар ва мажбуриятлардан анча кенг.

Малакавий тавсифлар одатда уч бўлимдан ташкил топади: лавозим мажбуриятлари; билиш зарур бўлган ҳужжатлар; малакавий талаблар. Биринчи

бўлимда бундай лавозимни эгаллаган шахсларга топширилиши мумкин бўлган ишлар санаб ўтилади. Иккинчи бўлимда ходим билиши ва амал қилиши шарт бўлган меъёрий ҳужжатлар баён этилган. Учинчи бўлимда махсус тайёргарлик даражаси кўрсатилади.

Бошқарув аппаратида намунавий ва муайян лавозим йўриқномалари ишлаб чиқиши мумкин.

Махсус адабиётларда ҳар бир лавозим: унинг номи, ўрнини босиш ва ишдан олиш тартиби, тобелиги ва ҳисоб бериши, функциялари ва мажбуриятлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлиги, лавозимга қўйиладиган талаблар, баҳо бериш ва рўбатлантириш тизими ҳақида имкон қадар тўлиқ маълумотлар ифодаланган универсал ҳужжатни ишлаб чиқиш ҳақида таклифлар мавжуд.

Давлат аппаратида амалда бўлган ҳозирги лавозимлар тизими баъзан «горизонтал йўналишда ҳаракатланиш» муаммосини ҳал этмаганлиги учун танқид қилинади. Агар ходим иш сифати яхшиланганлиги, тажриба ва малакаси ошганлигига қарамай, шу лавозимда меҳнат қилишда давом этаётган бўлса, нима қилиш керак? Ходимнинг ошган малакаси ва тажрибасидан фойдаланиш учун у, айтайлик, катта муҳандис, назоратчи этиб тайинланади., аммо у аввалгидек ҳеч кимга раҳбарлик қилмайди, унинг мажбуриятлари доираси ўзгаришсиз қолади.

Орадан яна бир неча йил ўтади ва бу ходимни ўрта бўғин раҳбарлар и каторига ўтказиш, унинг мавқеи ва иш ҳақини ошириш керак бўлади. Ходим ўз меҳнати фаолияти давомида ҳатто аввалги лавозимида қолиб ҳам касбий ўсиш имкониятига эга бўлиши керак. Бошқача қилиб айтганда. Лавозимлар тизими горизонтал йўналишда ўсишини таъминлаши лозим. Бунга ҳар бир лавозим учун уч-бешта даража ўрнатиш ёки маълум унвонлар тизимини жорий этиш йўли билан эришиш мумкин. Хусусий секторда бу муомалани ҳал қилиш анча осон бунинг учун маблағ бўлса бас.

Яна бир муаммо-лавозимлардан утиш системаси. Лавозимлар йўналишининг тавсифини бу лавозимлардан ўтиш тартиби (ўзига хос салбий ўсиш схемаси) билан тўлдириш керак.

Номенклатура - лавозимлар тизимининг муҳим таркибий қисми. Унинг икки асосий шакли мавжуд. Биринчиси-юқори орган қарори билан таъинланиши ёки озод қилиниши мумкин бўлган лавозимлар рўйхати. Иккинчиси - мазкур бошқарув органи таъминлайдиган, аммо номзодларни у ёки бую қори орган билан келишиши, улардан тавсиялар олиш керак бўлган лавозимлар рўйхати.

11.2. Маҳаллий ташкилот ва муассасаларда кадрларни танлаш ва унинг мезонлари таҳлили.

Кадрларни танлаш бу шундай жараёнки, унинг ёрдамида корхона ёки ташкилот бўш жойга бир ёки бир нечта даъвогарлар орасидан танлаш мезонига кўра, атроф муҳит шарт-шароитларидан келиб чиқиб, энг мақбул одамни танлаб олади.

Ишнинг миқдори оғирлиги ва технологик ўзгарувчанлиги кадрларни ташлашга таъсир кўрсатадиган омиллардир. Тизимли, ишончли ва оқилона танлаш усуллари катта моддий харажатларни талаб этади, шунинг учун ҳам бундай усулларни фақат катта ташкилотлардагина қўллай оладилар. Бўш (вакант) жойлар кўп, даъвогарлар сони эса ундан ҳам кўп бўлган ҳоллардагина бундай усулларни ишлаб чиқиш ўзини оқлайди. Агар корхонада бўш жойлар кўп бўлса-ю, аммо даъвогарлар сони кам бўлса, мураккаб танлаш усуллари талаб этилмайди.

Кадрлар бўлимларининг ходимлари танлаш усуллариининг самарадорлигини таҳлилдан ўтказадилар:

$$\text{Танлаш коэффициенти} = \frac{\text{Танлаб олинган хоҳловчилар}}{\text{Танлаш амалга оширадиган хоҳловчилар сони}}$$

Танлаш коэффициенти турли касблар учун ҳар хил : менеджерлар -1:2, профессионал – техник ходимлар-1:1, клерклар-1:2. Агар танлаш коэффициенти 1:1 га яқин бўлса, танлаш жараёни қисқа ва сода, танлаш амалга ошириладиган хоҳловчилар сони кам бўлади. Агар танлаш коэффициенти 1:2 бўлса, танлаш жараёни анча оғир кечиши мумкин.

Танлаш коэффициенти қанча кичкина бўлса, танлашни ташкил этиш шунча аниқ бўлиши мумкин. Танлаш коэффициенти 1:2 га тенг бўлган ҳоллардоташкилот ўз мезонларига кўпроқ жавоб берадиган ходимни ишга олиши эҳтимоли танлаш коэффициенти 1:1 га тенг бўлган ҳолларда қараганда катта бўлади.

Ҳокимият маъмурияти қуйидаги талабларга жавоб берадиган, яъни:

- юксак касбий малакаси билан ажралиб туради;
- кўп йиллар ишлашга тайёр;
- бахтсиз ходисанинг паст кўрсаткичга эга;
- жамоада ишлай оладиган;
- ташкилотга ташриф буюрган одамлар билан муомала қила оладиган ходимларни жалб қилишга ҳаракат қилади.

Кадрларни танлаш даъвогарнинг имкониятлари ва қарашларини аниқлаш, бунга асосан унинг иш шартлари ва хусусиятларига мувофиқлигини аниқлашга йўналтирилган.

Кадрларни танлаш дастури мукамал бўлиши учун ходимнинг тегишли бўлиши учун зарур фазилатларини аниқ таърифлаш, яъни мезонларини аниқлаш лозим. Бу мезонлар ходимни ҳар томонлама, яъни унинг маълумоти, тажрибаси, соғлиғи ва шахсий фазилатларини таърифлаши керак. Кўпгина иш берувчилар ходимларни энг аввало маълумотига қараб танлашга ҳаракат қиладилар.

Кўрсаткичлар тенг бўлган ҳолларда иш берувчилар нисбатан юқори маълумотни паст маълумотдан, юқори даражани паст даражадан афзал кўрадилар. Аммо бу хусусиятлар ишдаги муваффақиятлар билан боғланиши, маълумотлилик мезони бажариладиган ишга қўйилган талабларга

таққосланиши лозим. Иш берувчилар кўпинча ходимнинг тажрибасига қараб унинг имкониятлари ва ишга муносабати ҳақида ҳукм чиқарадилар. Бундай фаолият билан илгари шуғулланган ва худди шундай ишни бажаришни истаётган одам уни ёқтиради ва яхши бажаради, деб ўйлайдилар.

Ташкилотда иш стажи рейтингини ўрнатиш иш тажрибасини ўлчаш усулларидан биридир. Ҳарбий хизматда унвонлар берилган сана иш стажи рейтингининг эквивалентидир. Иш стажи ҳар хил усуллар: Ушбу фирмада умумий ишлаш муддати ва ҳоказолар билан ўлчанади.

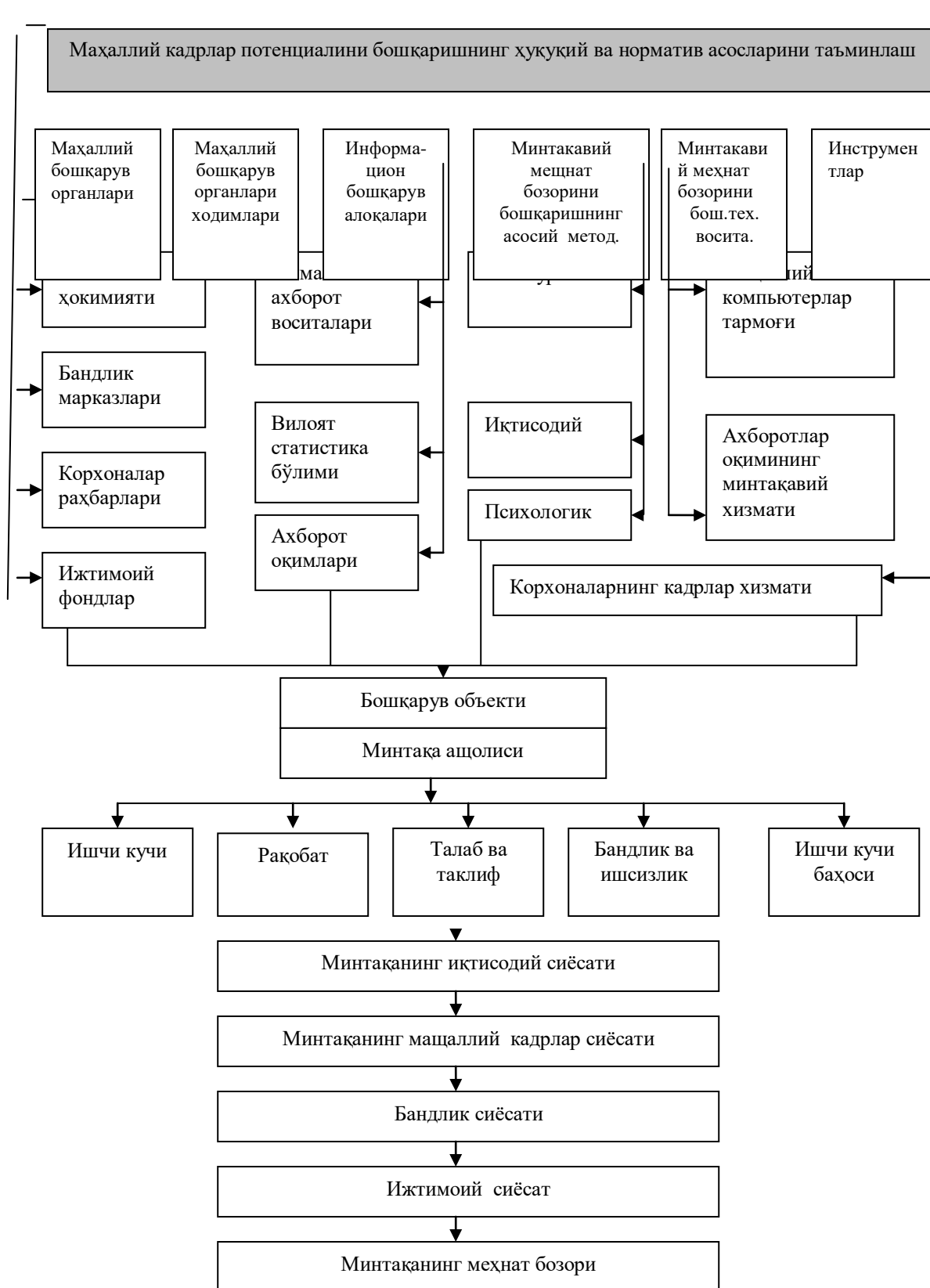
Ўтмишда кўпгина иш берувчилар онгли ва онгсиз равишда даъвогарнинг жисмоний (тиббий) тавсифларидан танлашнинг мезонларидан бири сифатида фойдаланганлар.

Ходимнинг ижтимоий мақоми (ҳолати) унинг шахсини таърифлайдиган муҳим омиллардан биридир. Баъзи бир иш берувчилар «тийилган», уйланган ходимларни афзал кўрадилар, уйланган ходимларнинг иш сифати яхши бўлади деб ўйлайдилар. Бошқа фирмалар эса бўйдоқларни ёки хотини билан ажрашган ходимларни маъқул кўрадилар. Чунки бундай ходимлар бошқа жойга ишга боришга, хизмат сафарларига яқишга ва дам олиш кунлари ишлашга монелик билдирмайдилар.

Даъвогарнинг ёши иккинчи муҳим шахсий хусусиятидир (аммо АҚШда, масалан, 40 ёшдан катта шахсларга қарши йўналтирилган камситиш ғайриқонуний деб топилган). Ёшни ажратишга асосланган ҳар қандай танлаш мезони фирмада узоқ вақтдан бери муваффақиятли ишлаб келаётган ходимларга нисбатан қўллашда пухта ўрганиб чиқиш керак.

Иш берувчилар турли ишларни бажариш учун маълум шахс типларини маъқул кўришлари мумкин. Масалан, киришимли одамларни одамовидан афзал кўришлари мумкин. Аммо киришимлилик, одамлар билан тил топиша олиш каби фазилатлар мижозлар билан ишлайдиган ходимларга қўл келиши мумкин, бошқа вазиятларда эса улар талаб этилмайди.

Даъвогарларни иш шароитларига яқин шароитларда тест синовлари ўтказиш номзодлар барча талабларга қай даражада мувофиқлигини аниқлаш ва номзодлар гуруҳидан энг маъқулيني танлаб олишнинг усулларидан биридир. Бундай танлаш усуллари натижа бериши учун улар етарли даражада ишончли ва асосли бўлиши керак. Агар даъвогар душанба кунги тест- синовда 70 балл, пайшанба куни ўтказилган тест синовида 40 балл ва жума куни 95 балл оладиган бўлса, натижаларнинг қайси бири даъвогарнинг қобилиятини аниқ акс эттиришни аниқлаш мумкин эмас: бундай тестни асосли деб бўлмайди.



Танлаш усулининг асослилиги унинг ўлчашда сурункали хатоларга йўл қўймаслигини таъминлайди, яъни у турли шароитларда лаёқатли эканлигини билдиради.

Агар даъвогар билан суҳбат ўтказётган хизматчи унинг қобилиялари ва имкониятларига турли кунларда ҳар хил баҳо берган бўлса, бундай баҳоларни асосли деб ҳисоблаш мумкин эмас. Амалда тест синовининг асослилиги турли кунларда ўтказилган икки (ёки ундан ортиқ) бир хил тестларнинг натижаларини таққослаш йўли билан аниқланади. Асослиликни оширишнинг яна бир йўли-бир нечта муқобил танлаш усуллари (масалан, тест ва суҳбат)нинг натижаларини таққослаш. Агар натижалар бир хил ёки ўхшаш бўлса, олинган натижани асосли деб ҳисоблаш мумкин.

Асослилик - бу шундай даражани, унда тест, суҳбат ёки иш сифатига баҳо бериш мазкур ишни бажариш учун мавжуд кўникмалар, тажриба ва қобилиятларни ўлчайди. Масалан, водопровод, ғишт терувчи ва электр пайвандчилар ёллашда қўлланиладиган тестлар шу ҳолда асосли бўладики, башоратчи тест мазмуни ишнинг мазмуни билан бевосита боғлиқ бўлса. Котибани ёллашда даъвогарнинг машинкасида ёзиш кўникмаси ва қобилиятини тест синовидан ўтказиш бундай мувофиқликни аниқлашга имкон бўла олади.

Тест иш шароитларини тахминан тиклаш имконини беради. Давогарга кичик бир матн кўчириш учун берилади ва амалдаги иш шароитларига яқин шароит яратиб берилади. Даъвогарнинг берилган матни кўчириш бўйича иш сифатига ҳам баҳо берилади. Бундай матнларни кўчириш ишнинг асосий компонентларидан бири бўлганлиги учун бундай тестни ишнинг мазмунига мувофиқ деб ҳисоблаш мумкин.

Мазмунан мувофиқ тестларни қўллаш нисбатан мавҳум хусусиятларини, айтайлик, даъвогарнинг сардорлик салоҳиятини ва иш услубини ёки унинг ишлаш эстетикасини аниқлаш имконини бермайди. Бундай ҳолларда бўлғуси ишнинг хусусиятига даъвогарнинг мувофиқлигини ўлчаш тестлари қўлланса, мақсадга мувофиқ бўлади. Бундай тестлар мазкур ишни бажариш учун зарур феъл-атвор хусусиятларига баҳо беради.

АҚШда ходимларни танлаш схемаларида бундай мувофиқликни исботлаш учун учта мажбурий талаб кенг қўлланилади:

- иш жараёнининг таҳлили мазкур ишнинг юқори сифатини таъминлаш учун зарур иш услуби ва омилларни аниқлаш имконини бериши (мумкин) керак;

- тест бундай омиллардан бирини ўлчаши лозим-менежер билан боғлиқ мисолда тест сардорлик фазилатлари даражасини қониқарли ўлчашини исботлайдиган далиллар (масалан, тест синовии натижалари бошқа корхона ўтказилган шундай тест натижалари билан бир хил) бўлиши керак;

- мазкур шахсий фазилат иш сифати билан чиндан ҳам боғлиқлигини ва мазкур лавозимни эгаллаш учун муҳимлигини исботлаш зарур, яъни сардорлик фазилатлари иш сифатини чиндан ҳам оширишга ишонч ҳосил қилиш керак.

Кадрларни танлашда қарор қабул қилиш жараёни одатда даъвогарлар ўтиши лозим бўлган бир нечта босқичдан ташкил топади.

1-босқич. Даствлабкн танлаш суҳбати. Мазкур босқичда иш турли усулларда ташкнл этнлиши мумкнн. Баъзи бир фаолият турлари учун номзодлар кадрлар бўлимига ёки иш жойига келганлари маъкул. Бундай ҳолларда кадрлар бўлими мутахассиси ёки тармоқ менежери улар билан даствлабкн танлаш суҳбатини ўтказади.

Бунда корхоналарда даъвогарнинг маълумотини аниқлаш, унинг ташкн кўринишига ва шихсий фазилатларига баҳо беришга йўналтирилган баъзи бир умумий суҳбат қоидалари қўлланилади.

Шундан сўнг омадли даъвогарлар танлашнинг (даствлабкн) навбатдаги босқичидан ўтадилар. Кичкина корхоналарда ва ташкнлотларда даствлабкн танлаш субъекти ёллаш бўйича асосий суҳбат (3-босқич) ўрнига ўтказилиши мумкнн.

2-босқич. Ариза бланкаси ва таржимаи ҳол сўровномасини тўлдириш. Даствлабкн танлаш суҳбатидан ўтган даъвогарлар ариза бланкаси ва сўровномани тўлдиришлари керак. Ёлловлчилар ҳам худн шундай кетма-кетликда иш олиб борадилар.

Сўровнома бандлари сони минимал бўлиб, уларда даъвогарнинг бўлғуси иш унумдорлигига кўпроқ таъсир кўрсатадиган маълумотлар сўралиши керак. Маълумотлар даъвогарнинг олдинги ишига ва фикрлаш тарзида тааллуқли бўлиши мумкнн. Уларнинг асосида даъвогарга психометрик баҳо берилади. Саволлар нейтрал услубда таърифланади ва берилиши мумкнн бўлган ҳар қандай жавобларни, шу жумладан рад жавобини ҳам назарда тутати. Рақамланган бандлар бири иккинчидан келиб чиқиши керак.

Танлаш усули сифатида сўровномадан фойдаланиш учун кадрлар билан ишлайдиган мутахассис сўровноманинг ҳар бири бандини белгиланган натижали танлаш мезонлари билан таққослаш керак.

3-босқич. Ёллаш суҳбати. Ўтказилган тадқиқотлар АҚШ фирмаларида даъвогарларни танлаш юзасидан қарорларнинг 90% суҳбат ўтказиш йўли билан қабул қилинишини кўрсатади.

Ёллаш суҳбатининг бир нечта асосий типлари мавжуд.

А) схемага асосан ўтказиладиган суҳбат;

Б) номига расмий суҳбатлар;

В) схемасиз суҳбат.

Ҳар қандай суҳбатнинг мақсади бита-даъвогарнинг ишга лаёқатини аниқлаш. Ахборот алмашиш одатда савол жавоб кўринишида ўтказилади.

4-босқич. Ёллаш тестлари. Ёллаш тестлари ходимни танлаш юзасидан қарор қабул қилишда қўлланиладиган усуллардан бири бўлиб, улар одамнинг бирон-бир кўрсаткичини ўлчайди. Психологлар ва ходимлар билан ишлайдиган мутахассислар бундай тестларни таклиф қилинаётган жойда бериладиган вазифаларни муваффақиятли бажариш учун зарур қобилиятлар ва фикрлаш тарзига баҳо бериш учун ишлаб чиқадилар. Котиб-референт учун зарур қобилиятлар: компьютерда матнни тез териш ва стемогрaфия қилиш, шунингдек зарур инсоний фазилатлар бўлиши мумкнн.

Психологлар тестнинг бундай қобилиятларини ўлчовни бандларини тузадилар. Шундан кейин тестнинг даъвогарларни яроқли ва яроқсизга ажратиш лаёқати текширилади.

Таклиф қилинаётган иш жойида алоҳида ишларни бажариш тестлари. Улар орасида қуйидагиларни айтиб ўтиш мумкин:

- 1) компьютерда дастурлаштириш тестлари-дастурлар учун;
- 2) мўъжаз штамплар прессида ишларни бажариш;
- 3) автоюклагич ҳайдовчини ўрнига даъвогарларни тест синовидан ўтказишда қўлланиладиган стандарт ҳайдовчилик тести;
- 4) симфоник оркестрга машшоқларни қабул қилишда даъвогарлар мусиқа асбобида қандай куй гапишларини тинглаб кўриш;
- 5) турли механизмлар оператори бўлиб, ишлаш учун асбоблар билан муомала қилиш кўникмасини текшириш тести;
- б) компьютерда теришни текшириш стандарт тестлари.

5-босқич. Тавсияномалар ва таърифномаларни текшириш. Ишга қабул қилиш ҳақида ариза берилганидан кейин танлаш босқичларидан бирида даъвогарлардан олдинги бошлиқларидан тавсиянома ва бошқа шунга ўхшаш ҳужжатлар олиб келиш талаб этилиши мумкин. Тавсиянома фойдали бўлиши учун у маълум шартларга жавоб бериши керак. Тавсиянома муаллифи янги иш берувчига даъвогар ҳақида ўз фикр мулоҳазаларини билдириш учун даъвогарнинг иш сифати ва унумдорлигини яхши билиши керак. Ниҳоят, тавсиянома муаллифи бирга маълумотлар ҳаққоний бўлиши лозим.

Агар даъвогар тавсияномани сўралган ерга тақдим этиш учун ўз кўлига оладиган бўлса, юқорида зикр этилган шартларнинг бажарилиши кафолатланмайди:

Даъвогар ўқиш имкониятига эга бўлгани туфайли имкониятига эга бўлгани туфайли кўпчилик у ҳолда ўзининг ҳақиқий фикрини билдиришга тортинади. Натижада, бундай тавсияномаларнинг муаллифлари ё даъвогарнинг камчиликларига эътиборни қаратадилар, ё унинг ижобий ҳислатларини ошириб кўрсатадилар.

6-босқич. Тиббий кўрикдан ўтиш. Баъзи бир ташкилотлар энг муносиб даъвогардан тиббий сўровномаларни тўлдиришни ёки тиббий кўрикдан ўтишни талаб қиладилар. Бу қуйидаги сабабларга кўра талаб этилади:

-даъвогарнинг ишга ёлланаётган пайтдаги соғлиғи ҳолатини билиш кейинчалик у бетоблиги туфайли компенсация талаб қилган ҳолларда асқотади;

-юқумли касалликларнинг ташувчилари бўлган шахслар ишга ёлланишининг олдини олиш зарур;

- даъвогар таклиф этилаётган шуни бажаришга жисмонан лаёқатли эканлигини аниқлаш керак.

Бу талабларни тиббий сўровномани тўлдириш, тиббий кўрикдан ўтказиш ёки иш жараёни физиологиясини таҳлилдан ўтказиш йўли билан қондириш мумкин. Сўнгги усул оғир жисмоний меҳнатни бажарувчи ходимларни танлашга мўлжалланган.

7-босқич. Қарор қабул қилиш. Қарорни корхона раҳбарияти қабул қилади.

Менежерларни танлаш. Менежерларни танлаш жараёнлари ва бундай жараёнларда қўлланиладиган танлаш усуллари жойи бўш бўлган менежер ишининг типига боғлиқ. Кадрларни танлаш қарорларининг самарадорлиги. Танлаш натижалари ва бунда сарфланган харажатларни баҳолаш негизда корхона қўллаши лозим бўлган танлаш усулини тўғри танлаш мумкин. Ходимни танлашнинг етти босқичига уларга хос бўлган харажатлар даражасига қараб баҳо бериш мумкин (1-жадвал).

Ҳар бир босқичга малакаси нисбатан кам бўлган номзодларни ўтказмайдиган филтер деб қараш мумкин. 1,2 ва 3-босқичлар деярли барча ҳолларда қўлланилади. 4,5 ва 6-босқичлардан зарури танлаб олинади. 5-босқич алоҳида масъулият талаб этмайдиган лавозимлар учун зарур эмас. Барча танлаш усуллариининг самарадорлигига фойда ва харажатлар нуқтаи назаридан баҳо берилиши мумкин.

10.1-жадвал.

Ходимларни танлаш усулларида фойдаланишда сарфланган харажатлар

№	Танлаш усуллари	Харажатлар
1.	Дастлабки танлаш суҳбати	Жуда кам
2.	Ариза бланкасини тўлдириш	Жуда кам
3.	Ёллаш суҳбати	Сарфланган вақт харажатлар
4.	Ёллаш тестлари	Б-8000 АҚШ доллари
5.	Тавсияномаларни ва хизмат рўйхатини текшириш	100 АҚШ доллари
6.	Тиббий кўриқдан ўтказиш	100АҚШ доллари
7.	Қарор қабул қилиш	

11.3. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ва унинг маҳаллий кадрларни тайёрлашдаги аҳамияти

Кадрлар тайёрлаш миллий дастури маҳаллий кадрларни тайёрлашда катта аҳамият касб этади. Мазкур дастурининг мақсади- таълим соҳасини тубдан ислоҳ қилиш, ўтмишдан қолган мафкуравий қарашлар ва сарқитлардан тўла халос этиш, ривожланган демократик давлатлар даражасида юксак маънавий ва ахлоқий талабларга жавоб берувчи юқори малакали кадрлар тайёрлаш миллий тизимни яратишдир.

Ушбу мақсадни рўёбга чиқариш қуйидаги вазифалар ҳал этишини назарда тутади. «Таълим тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ таълим тизимини ислоҳ қилиш ва нодавлат таълим муассаслари ҳамда таълим ва кадрлар тайёрлаш соҳасида рақобат муҳитини шакллантириш негизда таълим тизимини ягона ўқув илмий ишлаб чиқариш мажмуи сифатида изчил ривожлантиришни таъминлаш таълим ва кадрлар тайёрлаш тизимини жамиятда амалга ошираётган янгиланиш, ривожланган демократик ҳуқуқий давлат қуриш жараёнларига мослаш;

Кадрлар тайёрлаш тизими муассасаларини юқори малакали мутахассислар билан таъминлаш педагогик фаолиятнинг нуфузи ва ижтимоий мақомини кўтариш;

Кадрлар тайёрлаш тизими ва мазмунини мамлакатнинг ижтимоий ва иқтисодий тараққиётга истиқболларидан, жамият эҳтиёжларидан, фан-маданият, техника ва технологиянинг замонавий ютуқларидан келиб чиқиб қайта қуриш;

Таълим олувчиларнинг маънавий - ахлоқий тарбиялашнинг ва маърифий ҳамда услубларини ишлаб чиқиш вўа ижро этиш таълим ва кадрлар тайёрлаш, таълим муассасаларини аттестациядан ўтказиш ва аккретация қилиш сифатида баҳо беришнинг ҳолис тизимини жорий қилиш.

Миллий дастурнинг мақсад ва вазифалари босқичма-босқич рўёбга чиқарилади.

Биринчи босқич (1997-2001 йиллар) мавжуд кадрлар тайёрлаш тизимининг ижобий салоҳиятини сақлаб қолиш асосида ислоҳий тизимни ислоҳ қилиш ва ривожлантириш учун ҳуқуқий кадрлар жиҳатидан илмий-услубий, молиявий моддий шарт-шароитлар яратиш.

Ушбу босқичда қуйидагиларни амалга ошириш зарур:

1. «Таълим тўғрисида»ги қонунга- мувофиқ таълим тизимини мазмунини таркибий қайта қуриш ва табдан яхшилаш;

2. педагог ва илмий педагого кадрлар тайёрлаш ҳамда уларнинг малакасини оширишни замон талабларига жавоб берадиган даражада ташкил этиш;

3. таълим олувчиларнинг юксак тайёргарлик даражаси, малакаси маданий ахлоқий савиясининг сифатига нисбатан қўйиладиган зарур талабларини белгилаб берувчи давлат таълим стандартларини яратиш ва жорий этиш;

4. таълим муассасалари фаолиятига баҳо беришнинг рейтинг тизимини, кадрлар тайёрлаш сифати ва уларга бўлган эҳтиёжнинг мониторингини олиб бориш тизимини ишлаб чиқариш ва жорий этиш;

Иккинчи боқич (2001-2002 йиллар) миллий дастурни тўлиқ рўёбга чиқариш, меҳнат бозорининг ривожланиши ва реал ижтимоий-иқтисодий салоҳиятларини ҳисобга олган ҳолда унга аниқликлар киритиш. Таълим муассасаларини махсус тайёрланган малакали педагого кадрлар билан тўлдири.

Учинчи босқич (2005 ва ундан кейинги йиллар) – тўпланган тажрибани ташкил эти шва умумлаштириш асосида мамлакатни ижтимоий- иқтисодий ривожлантириш истиқболларига мувофиқ кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш ва янада ривожлантириш. Кадрлар тайёрлаш миллий моделининг асосий таркибий қисмларини қуйидагилар ташкил этади:

Шахс-кадрлар тайёрлаш тизимининг бош субъект ива объекти, таълим соҳасидаги хизматларининг истеъмолчиси ва уларни амалга оширувчи;

Давлат ва жамият-таълим ва кадрлар тайёрлаш тизимининг фаолиятини тартибга соли шва назорат қилиши амалга оширувчи кадрлар тайёрлаш ва уларни қабул қилиб олишнинг кафиллари;

Узлуксиз таълим- малакали рақобатбардош кадрлар тайёрлашнинг асоси бўлиб-таълимнинг барча турларини, давлат таълим стандартларини, кадрлар

тайёрлаш тизимини тузилмаси ва унинг фаолият кўрсатиш муҳитини ўз ичига олади;

Фан юқори малакали мутахассислар тайёрловчи илғор педагогик ва ахборот технологияларини ишлаб чиқувчи;

Ишлаб чиқариш-кадрларга бўлган эҳтиёжини шунингдек, уларнинг тайёргарлик сифати ва савиясига нисбатан қўйиладиган талабларни белгиловчи асосий буюртмачи тайёрлаш тизимини молия ва моддий техника жиҳатдан таъминлаш жараёнининг қатнашчиси.

Давлат ва жамият узлуксиз таълим ва кадрлар тайёрлаш тизими барча учун очик бўлишини ва ҳаёт ўзгаришларига мослашувчанлигини таъминлайди.

Ўзбекистон Республикаси томонидан инсон ҳуқуқлари, бирга ҳуқуқини сақлашдаги шартномалар ва конференцияларнинг бажарилиши, кадрлар тайёрлаш соҳасида жаҳон илғор тажрибасини ҳисобга олиш узлуксиз таълим ва кадрлар тайёрлаш тизимининг барча жиҳатларига дахлдор бўлим унинг ривожланиши омилларидан биридир.

Кадрлар тайёрлаш соҳасидаги давлат сиёсати инсонни интеллектуал ва маънавий –ахлоқий жиҳатдан тарбиялаш билан узвий боғлиқ бўлган узлуксиз таълим тизими орқали ҳар томонлама баркамол шахс фуқарони шакллантиришни назарда тутди. Шу тарзда фуқаронинг энг асосий конституциявий ҳуқуқларидан бири- таълим олиш ижодий қобилиятини намоиш этиш, интеллектуал жиҳатдан ривожланиш касби бўйича меҳнат қилиш ҳуқуқи рўёбга чиқарилади.

«Таълим тўғрисида»ги Қонун умумий ўрта ва Ўрта махсус касб ҳунар таълим стандартлари орқали сифатли таълим олиш, шунингдек таълим ва касб-ҳунар жиҳатдан тайёргарликнинг шакллари ва турларини танлашни, узлуксиз малака ошириб бориш, зарурат тақозо этса, тегишли қайта тайёргарликда ўтиш ҳуқуқини ива кенг имкониятларини назарда тутди.

Таълим хизматларининг истеъмолчиси сифатида шахсга давлат таълим олиш ва касб-ҳунар тайёргарлиги кўриш кафолатланади. Таълим олиш жараёнида шахс давлат таълим стандартларида ифода этилган талабларни бажариш шарт.

Шахс таълим хизматларини яратувчиси сифатида тегишли малака даражасини олгач, таълим моддий ишлаб чиқариш, Фан маданият ва хизмат кўрсатиш соҳасида фаолият кўрсатади ва ўз билими ва тажрибасини ўзгартиришда иштирок этади.

Давлат ва жамият кадрлар тайёрлаш тизими амал қилиши ва ривожлантиришнинг кафиллари, юқори малакали рақобатбардош мутахассислар тайёрлаш бўйича таълим муассасаларининг фаолиятини уйғунлаштирувчи сифатида фаолият кўрсатади.

Давлат ва жамият қуйидагиларга;

Фуқароларнинг билим олиш, касб танлаш ва ўз малакасини ошириш ҳуқуқлари рўёбга чиқарилишига;

Давлат грантлари ёки- пуллик шартномавий асосда олий таълим ва олий ўқув юртидан кейинги таълим олиш ҳуқуқларини рўёбга чиқарувчи устувор соҳадир.

Узлуксиз таълим ижодкор, ижтимоий фаол, маънавий бой шаклланиши ва юкори малакали рақобатбардош кадрлар илдам тайёрланиши учун зарур шарт-шароитлар яратади. Узлуксиз таълимнинг фаолият олиб бориш принциплари қуйидагилардан иборат: таълимнинг устуворлиги унинг ривожланишининг

10.2-жадвал.

Ўзбекистон Республикасида таълим тизимини ривожлантиришнинг асосий кўрсаткичлари динамикаси

Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2000	2001	2002	2003	2004
Умумтаълим мактаблари						
Жами умумтаълим мактаблари	та	9802	9788	9799	9834	9835
Уларда ўқувчилар сони	минг киши	6037,4	6076,4	6329,1	6263,1	6151,4
Академик лицейлар						
Жами лицейлар	та	46	47	57	54	65
Уларда ўқувчилар сони	минг киши	9,8	17,5	20,5	26,2	30,5
Қабул	минг киши	3,0	10,6	9,3	10,3	13,4
Профессional коллежлар						
Жами лицейлар	та	241	303	414	533	827
Уларда ўқувчилар сони	минг киши	59,5	216,8	366,9	531,6	757,6
Қабул	минг киши	30,1	164,0	184,1	145,9	310,1
Олий таълим муассасалари						
Олий таълим муассасалари жами	та	61	61	62	62	63
Уларда ўқувчилар сони	минг киши	183,6	207,2	232,3	254,4	263,6
Қабул	минг киши	44,7	50,6	54,6	60,9	59,3
Уларда шартнома асосида қувчилар	минг киши	22,6	27,9	31,7	38,0	36,9

СОНИ						
------	--	--	--	--	--	--

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика Қўмитаси маълумотлари биринчи даражали аҳамиятга эга эканлиги, билим, таълим ва юксак интеллектнинг нуфузи.

Таълимнинг демократлашуви – таълим ва тарбия услубларини танлашда ўқув юртлари мустақиллигининг кенгайиши таълимни бошқаришнинг давлат жамият тизимига ўтилиши;

Таълимнинг инсонпарварлашуви- инсон қобилиятларининг очилиши ва унинг таълимга нисбатан бўлган турли туман эҳтиёжларининг қондирилишини миллий ва умумбашарий кадриятлар устуворлигининг таъминланиши инсон, жамият ва атроф муҳит ўзаро муносабатларнинг уйғунлашуви;

Таълимнинг ижтимоийлашуви- таълим олувчиларга эстетик бой дунёқарашни ҳосил қилиш, уларга юксак маънавият, маданиятга ижодий фикрлашни шакллантириш;

Узлуксиз таълим соҳасидаги ислохотлар қуйидагиларни назарда тутади:

Таълим тизимининг кадрлар салоҳиятини тубдан яхшилаштириш, тарбиячи, ўқитувчи, муаллим ва илмий ходимнинг касбий нуфузини ошириш.

Давлат ва нодавлат таълим муассасаларининг ҳар хил турларини ривожлантириш;

Давлат таълимини таркибий жиҳатдан қайта қуриш, таълим Фан техника ва технологиянинг иқтисодий ва маданиятнинг жаҳон миқёсидаги замонавий ютуқларини ҳисобга олган ҳолда таълим ва касб –ҳунар таълими дастурларини тубдан ўзгартириш;

Мажбурий умумий ўрта таълимдан ўрта махсус касб-ҳунар таълимига ўтилишини таъминлаш;

Махсус касб-ҳунар таълимининг марказлари сифатида Фан ва турмуш (ишлаб чиқариш) интеграциялашган янги типдаги ўқув муассасаларини вужудга келтириш;

Илғор технологияларни кенг ўзлаштириш, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар, чет эл инвестицияларини қўламинининг кенгайиши, тадбиркорлик, кичик ва хусусий бизнесни ривожлантириш билан боғлиқ касб-ҳунар ва мутахассисликлар бўйича кадрлар, шу жумладан бошқарув тизими кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш;

Миллий мустақиллик принциплари ва халқнинг бой интеллектуал методи ҳамда умумбашарий қадриятларнинг устуворлиги асосида таълимнинг барча даражалари ва бўғинларида таълим олувчиларнинг маънавий ва ахлоқий фазилатларини ривожлантириш;

Таълимни бошқариш тизимини такомиллаштириш, жамоат бошқаруви шакллари ривожлантириш, таълим муассасаларини минтақалаштириш.

Узлуксиз таълим тизимининг фаолият олиб бориши давлат таълим стандартлари асосида, турли даражалардаги таълим дастурларининг изчиллиги асосида таъминланади. Ва қуйидаги таълим турларини ўз ичига олади:

1. Мактабгача таълим;

2. Умумий таълим;
3. Ўрта махсус касб-ҳунар таълими;
4. Олий таълим;
5. Олий ўқув юртидан кейинги таълим.

Кадрлар тайёрлаш миллий моделининг ўзига хос хусусияти мустақил равишдаги тўққиз йиллик умумий ўрта ҳамда уч йиллик, ўрта махсус, касб-ҳунар таълимини жорий этишдан иборатдир. Бу эса, умумий ўрта таълим дастурларидан ўрта махсус, касб-ҳунар таълими дастурларига изчил ўтилишини таъминлайди.

Умумий таълим дастурлари: мактабгача таълим, бошланғич таълим (1-4-синфлар), умумий ўрта таълим (1-9-синфлар), ўрта махсус, касб-ҳунар таълимини қамраб олади.

Кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш мутахассисларнинг касб билимлари ва кўникмаларини янгилаш ҳамда чуқурлаштиришда қаратилган. Кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш таълим муассасаларидаги ўқиш натижаларига кўра давлат томонидан тасдиқланган намунадаги гувоҳнома ёки сертификат топширилади.

Кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тизимини ташкил этиш ва ривожлантириш учун қуйидагилар зарур;

Кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тизими фаолиятида янгича таркиб, мазмун ҳамда бу тизимни бошқаришни шакллантириш;

Юқори малакали ўқитувчи мутахассислар кадрлар тайёрлаш ва шахсни улар билан тўлдириб боришни таъминлаш;

Кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тизимининг бу соҳада рақобатга асосланган муҳитни шакллантириш.

11.4. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни танлаш тизими ва уни такомиллаштириш истиқболлари

Бозор муносабатлари шароитида, Республикамизда маҳаллий кадрларни танлашнинг тизимлилигини кучайтириш ва бу иш билан юқорида зикр этилган брча жабҳаларини қамраб олиш керак. Бундай ёндашув бирон-бир компонентлар тушиб қолмаслигини ва ҳаммага бир хилда эътибор берилишини кафолатлайди.

Кадрлар танлашда номенклатура ўта муҳим ўрин тутди. Ушбу бошқарув механизмига қараб узлуксиз такомиллаштириб бориш зарур.

Маҳаллий кадрларни танлаш тизимида ретациянинг аҳамиятини ҳам кучайтириш керак. Ретация янги вазифаларни ҳал қилишни имконини беради ва турғунлик, расмиятчилик каби иллатларни бартараф этиш воситаси бўлиб хизмат қилади. Ротация техника ва технологияларни бир тармоқдан бошқа тармоққа ўтказишнинг қудратли воситасига айтилиши мумкин.

Ушбу лавозимда ва умуман касбий фаолиятни яқунлашга алоҳида эътибор бериш керак. Бу тажрибали кадрлар ва ёш ходимларнинг имкониятларидан имкон қадар тўлиқ фойдаланиш масаласидир.

Амалиёт - ходимнинг касбий ўсишининг асосий шартидир. Бу фикрга ҳамма қўшилади. Аммо унинг оқибати доим ҳам эътиборга олинавермайди. Жиддий вазифаларнинг камлиги, ўринбосар лавозимидаёки бошқарувнинг паст бўғинларида узоқ вақт ишлаш истеъдодли ташкилотчини ўртамиёна маъмурга айлантириб қўйиши мумкин.

Бошқарувнинг бошқа бўғинлари қатори, маҳаллий кадрларни танлаш ҳам режалаштирилиши керак. Бос устига, танлашнинг истиқболлиги ва узлуксизлиги узоқ муддатли ёндашувни талаб этади. Шунинг учун ҳам дастурлар ва режалар тизимини ривожлантириш ҳамда уларни яқка тартибда касбий ўсиш истиқболлари даражасига кўтариш муҳим вазифадир.

Маҳаллий кадрларни танлашни унинг хизматларини мустаҳкамлаш, ҳужжатларга ишлов бериш замонавий технологияларини амалга жорий этиш, кадрлар бўлимларида ишлайдиган мутахассисларни тайёрлашни ташкил этиш нуқтаи назаридан ҳам яхшилаш талаб этилади. Кадрлар иши статистикаси яхши йўлга қўйилган ҳисобга олиш, ахборотни тўплаш ва янгилаш тизимлари зарур.

Захирадаги хўжалик кадрлари муаммоларини таҳлилдан ўтказишда бир захирадаги кадрлар сонининг меъёрийларини ўрнатиш, кадрларни ўқитиб ўргатиш, улар билан ишлаш ва уларни захирага қабул қилишнинг махсус шакллари ривожлантириш ва ҳоказоларнинг муҳимлигини қайд этиб ўтдик. Буч ора-тадбирлар ижобий натижалар бериши учун юзага келган амалиётда қўшимча ўзгаришларни амалга ошириш зарур.

Захира энг муносиб ходимларни аниқлаш имконини беради. Бунда «абдий захирачилар» пайдо бўлмаслиги учун захирада бўлишнинг умумий муддатини қатъий бўлишнинг умумий муддатини қатъий тартибга солиш керак. Захирада узоқ вақт бўлиш ходимни ишдан совутади. Захирачининг иш ҳақиға қўшимча ҳақ тўлашнинг мажбурийлиги захирани шакллантирувчи идораларни янги номзодларга жойни бўшатиш учун қайсидир босқичда ходимларни захирадан чиқаришга мажбур қилади.

Захирада бўлиш муддатининг қатъий белгиланиши ходимга ўз келажагини режалаштириш имконини беради. Раҳбарлар ходимни захирадан чиқаришда ноқулайлик сезмайдилар. Бу муносабат билан «янги лавозимга кўтарилмаган ва шунинг учун ҳам захирадан чиқарилган» ходимларни ва «янги лавозимга кўтариш учун муносиб топилмаган» ходимларни тафовут этиш зарур.

Биринчи тоифа ходимлар-захира тизимининг қонуний натижаси. Захирада туриш-малака оширишнинг алоҳида шакли. Шунинг учун ҳам захирадан чиқарилаётган ходимни албатта ташаккурнома, фахрий ёрлик ёки муоқфот билан тақдирлаш керак.

Маҳаллий кадрларни танлашда бўш жойга ходимни танлаш биқиқ амали деб қараш деб қараш мумкин эмас. «Лавозим-ходим» нисбатидан ташқарии «Ушбу номзод - у ишлаши керак бўлган бошқарув жамоаси» нисбатини ҳам

кўриб чиқиш зарур. Бу кадрларни танлашга бошқарув командаси нуқтаи назаридан ёндашишдир.

Ҳозирги вақтда бундай усул ҳеч қаерда мустаҳкамланмаган. Жамоада бундай типга мансуб ходимлар етарли бўлганлиги, боқача тажриба ва феъл-атворга эга ходим кераклиги кам учрайди. Амалда бу омил камдан-кам ҳолларда асосан тизимсиз эътиборга олинади.

Жамоанинг бир таркибида айна лавозимни эгаллаган (ёки унга даъвогар бўлган) ходимдан бир фазилатлар талаб этилса, жамоанинг бошқа таркибида-бошқа фазилатлар талаб этилади. Агар кадрларни танлашга жамоа нуқтаи назаридан ёндашилса, номзоднинг лавозими вазиятгагина эмас, бутун жамоага баҳо бериш лозим. Бугунги кунда бундай ёндашув спортнинг жамоавий турларида (спорт командаларини тузишда), театрда (ансамбллар ташкил этишда), кутб станциялари ёки космик кемаларнинг экипажларини, альпинистларнинг гуруҳларини ва ҳоказоларни тузишда айниқса кучли ривожланган. Афсуски маҳаллий кадрларни танлашга жамоавий ёндашув хўжаликни бошқаришда ҳали яхши ривожланмаган.

Олий бўғинга баҳо бериш. Раҳбарга баҳо бериш- шу қадар нозик иш, эътиборга олиш керак муайян ҳолатлар шу қадар кўпки, бу ишга стандарт ёндашиш мумкин эмас. Раҳбарларга якка тартибда баҳо бериш талаб этилади. Раҳбарнинг даражаси кўтарилиб борган сари индивидуаллик даражаси ҳам ортиб боради. Шунинг учун ҳам якка тартибда аттестациядан ўтказишнинг ўзи кифоя қилади, умумий баҳолаш тизими эса мантиқсиздир.

Авваламбор, баҳо беришнинг мақсад ва вазифалари, унинг процедураси, иштирокчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари аттестациядан ўтказилаётганларни ҳам, аттестацияни ўтказаетганларни ҳам тўлиқ хабардор қилиш керак.

Маҳаллий кадрларга баҳо бериш асосларини ишлаб чиқиш муаммоси. Ходимларга баҳо бериш тизимларини тўлиқ таҳлилдан ўтказиш мазкур усулнинг қийинчиликлари ва ҳал қилинмаган муаммоларини ўрганини назарда тутиши керак.

Агар маҳаллий кадрларга баҳо бериш учу ниш натижалари асосо қилиб олинадиган бўлса, хўжалик раҳбарлари татбиқан эришилган натижаларга улар қандай ҳисса қўшганлиги ўрганилади.

Бундай ҳиссага баҳо беришга қуйидаги омиллар таъсир кўрсатади: мазкур лавозимда ишлаш муддати, режа топшириқларининг қизғинлиги, эришилган натижаларнинг қиймати, раҳбар қўллаганвоситаларининг хусусияти ва ҳоказо. Аммо умумий назарий мулоҳаза юритишдан муайян меъёрлар, методикаларга ўтиш керак. Буларнинг барчаси ҳозирги кунда мавжуд эмаслиги натижаларининг кўрсаткичларидан баҳолашда фойдаланиш имкониятини чеклайди.

Ходимнинг ўзига баҳо беришда ҳам анча оғир муаммолар туғилади. У ёки бу фазилатларнинг мавжудлигини қандай аниқлаш керак? Айтайлик, нимага асосланиб уни принципал ходим деб эътироф этиш мумкин? Бундай асослар аттестация комиссияларининг барча аъзоларида аниқ ва бир хил бўлиши керак.

Сўнгги йилларда психология инсон характери хусусиятларига баҳо бериш методикаларини ишлаб чиқишда анча олға силжиди. Аммо инсон характери

хоссаларидан шахсга комплекс баҳо беришгача бўлган йўл анча олис. Ҳатто бир соҳага, масалан, ижтимоий-психологик фазилатларга тааллуқли турли баҳоларни таққослаш муаммоси ҳам ҳали назарий жиҳатдан ишлаб чиқилмаган. У ёки бу таққослашларсиз ҳатто умумий методика бўйича олинган баҳоларни ҳам солиштириш қийин.

Шахс психологияси ва социологиясининг асосий қоидалари шу жумладан бошқарув тизимида ҳам илмий жиҳатдан пухта ишлаб чиқилмаганлиги муаммо бўлиб қолаётир. Баҳо мазмунини таърифлашдаги камчиликлар, унинг таркибий элементларини ўлчаш (ва таққослаш) усулларининг қидирилиши ҳам шу билан изоҳланади.

Ҳатто бир қарашда аниқ ва равшандек туюлган баҳо бериш амалда ҳам ишлаб чиқилмаган назарий масалалар мавжуд. Масалан, баҳоларнинг ошкоралиги масаласини олайлик. Агар одамнинг бартараф этиш осон бўлган шахсий камчиликлари ошкор этиладиган бўлса, бу унга зарар келтириши мумкин. Аммо ошкоралик мақтов шаклида бўлиши ва ходимнинг фаоллигини ошириши мумкин.

Шунинг учун ҳам ташкилот манфаатларини ҳам, шахснинг манфаатларини ҳам эътиборга олиш керак. Вазифа кадрларга баҳо бериш ҳақидаги ахборотни кенгайтириш, уни парда ортидаги махфий ишдан ходимнинг ўзига ҳам, унинг хизматдошларига ҳам тушунарли бўлган оддий бошқарув процедурасига айлантиришдан иборат. Аммо ошкораликни маълум даражада чеклаш нафақат зарур, балки фойдалидир. Бу айниқса аттестация комиссияларининг аъзоларига тааллуқли бўлиб, улар миш-мишлар тарқалишига йўл қўймасликлари керак.

Муфассал баҳо бериш энг яхши натижалар беради, аммо бериш энг яхши натижалар беради, аммо у жуда катта меҳант, вақт ва маблағ сарфини талаб этади, баъзан у кўпгина ходимларга тушунарсиз.

Баҳо бериш маҳаллий кадрларни танлашга ёрдам берилиши керак. Кадрларни танлашда ҳам баҳо бериш яқунларига таяниш лозим. Баҳо бериш танлашни сифат жиҳатидан янги, янада юқори поғонага кўтариш имконини беради. Агар баҳо беришнинг натижаларидан амалда фойдаланилмаса, у моҳият эътибори билан бефойдадир.

Ходим ҳақида умумий хулоса чиқариш учун қисқа муддатли баҳо бериш етарли эмас. Узоқ муддатли дастурларнинг амалга оширилишини акс эттирмайдиган даврларга берилган баҳоларга қараганда йиллик иш яқунларига берилган баҳолар самаралироқдир.

Қисқача хулоса

Кадрлар сиёсати деганда авваллабор мазкур даврда ва истиқболда бошқарув кадрларини бошқариш мақсадларини қатъий аниқлаш тушунилади.

Хўжалик юритиш истиқболларини аниқлаш узоқ муддатга йўналтирилган кадрлар сиёсатига бўлган талабни оширади. Фақат шундагина режалар ва дастурларни кадрлар билан таъминлаш мумкин. Кадрлар сиёсати янги

вазифаларни белгилабгина қолмай, нима эскиргани, ривожланишга тўсқинлик қилаётган ва нималарни бартараф этиш кераклигини кўрсатиб беради.

Кадрларни танлаш - принциплари, процедураси, усуллари ва ҳоказолар хўжалик кадрлари билан ишлаш тизимининг асосий бўғинидир. Кадрлар билан ишлаш тизимининг мазкур асосий блоки таркибига кадрларни танлаш, захирадаги кадрларни илгари суриш, ретация қилиш, жой-жойига кўйиш, тарбиялаш киради.

Кадрлар тизими расмий, штатлар, лавозим тизимларини ҳамда муайян ходимлардан ташкил топган реал бошқарув жамоаси: командани ўз ичига олади. Кадрларни танлаш жараёнида штатлар тизими бошқарув жамоасига айланади. Кадрларни танлаш пайтида штат тизимини яхшилаш ёки аксинча, заифлаштириш мумкин. Нима бўлганда ҳам штат-лавозим тизими-кадрлар билан ишлашнинг негизидир.

Кадрларни танлаш дастури мукамал бўлиши учун ходимнинг тегишли бўлиши учун зарур фазилатларини аниқ таърифлаш, яъни мезонларини аниқлаш лозим. Бу мезонлар ходимни ҳар томонлама, яъни унинг маълумоти, тажрибаси, соғлиғи ва шахсий фазилатларини таърифлаши керак. Кўпгина иш берувчилар ходимларни энг аввало маълумотига қараб танлашга ҳаракат қиладилар.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Кадрлар деганда нимани тушунасиз?
2. Ўзбекистонда маҳаллий кадрлар тайёрлаш тизимининг асосини қандай ҳужжатлар ташкил этади?
3. Кадрлар сиёсати деганда нима?
4. Кадрларни танлаш принципида нималарга асосий эътибор қаратилади?
5. Бугунги кунда Ўзбекистон Республикасида Миллий кадрлар тайёрлаш дастури нечанчи босқичда амал қилмоқда?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” -Т.: “Ўзбекистон”, 1997.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
3. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) – Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
4. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
5. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. - 342с.
6. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.

7. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.)
Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
8. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег
Издательство: Гелиос, 2002.
9. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие
Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
10. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
11. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов
Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
12. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
13. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
14. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
15. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
16. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
17. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
18. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
19. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
20. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

12-БОБ. МЕХНАТ БОЗОРИНИНГ СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТИ

12.1. Мехнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотнинг аҳамияти

12.2. Мехнат бозорини аниқ социологик тадқиқ этиш босқичлари

12.1. Мехнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотнинг аҳамияти

Ҳозирги пайтда социологик ахборотлардан бозор иқтисодиётига ўтишнинг ижтимоий-иқтисодий натижаларини (оқибатларини) ўрганишда кўп фойдаланилмоқда.

Улар меҳнат бозори, аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик ҳолатларининг эконометрик моделлар комплекси (ЭМК) ва тармоқлар баланс (ТАБ) ёрдамида таҳлил қилишда қўлланади ва уларнинг ахборот таъминотини яхшилайти.

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

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

Бундан ташқари улар ёрдамида кичик ва ўрта бизнесни ҳамда хусусий ишбилармонликнинг ривожланиши бўйича статистик ҳисоботларда учрамайдиган маълумотларни йиғиш ва таҳлил қилиш мумкин.

Социологик ахборотлар меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплексини тузишда ва татбиқ этишда, жумладан, BAND моделининг (2) (3), (6), шартларини, MB-R моделининг (6) ва (7) чегараловчиларини, шакллантиришда ва ишчи кучига талаб (TALAB) ва таклиф (TAKLIF) миқдорларини асослашда қўлланилади. Бундан ташқари, улардан ISHSIZ моделлар ёрдамида яширин, мавсумий, технологик, таркибий ва умумий ишсизликларнинг миқдорини аниқлашда фойдаланилади.

Таъкидлаш лозимки, социологик ахборотлардан шундай вазиятда фойдаланиладики, қачонки ишончли статистик ва маркетинг ахборотлар мавжуд бўлмаса ёки уларни эксперт баҳолаш мажмуаси ёрдамида ҳам ҳосил қилинмаса. Бундай вазиятда сифатли ва ўз вақтида ўтказилган аниқ социологик

тадқиқот меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишини эконометрик моделлари комплекси ахборот таъминотини сезиларли даражада яхшилайти.

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

12.2. Меҳнат бозорини аниқ социологик тадқиқ этиш босқичлари

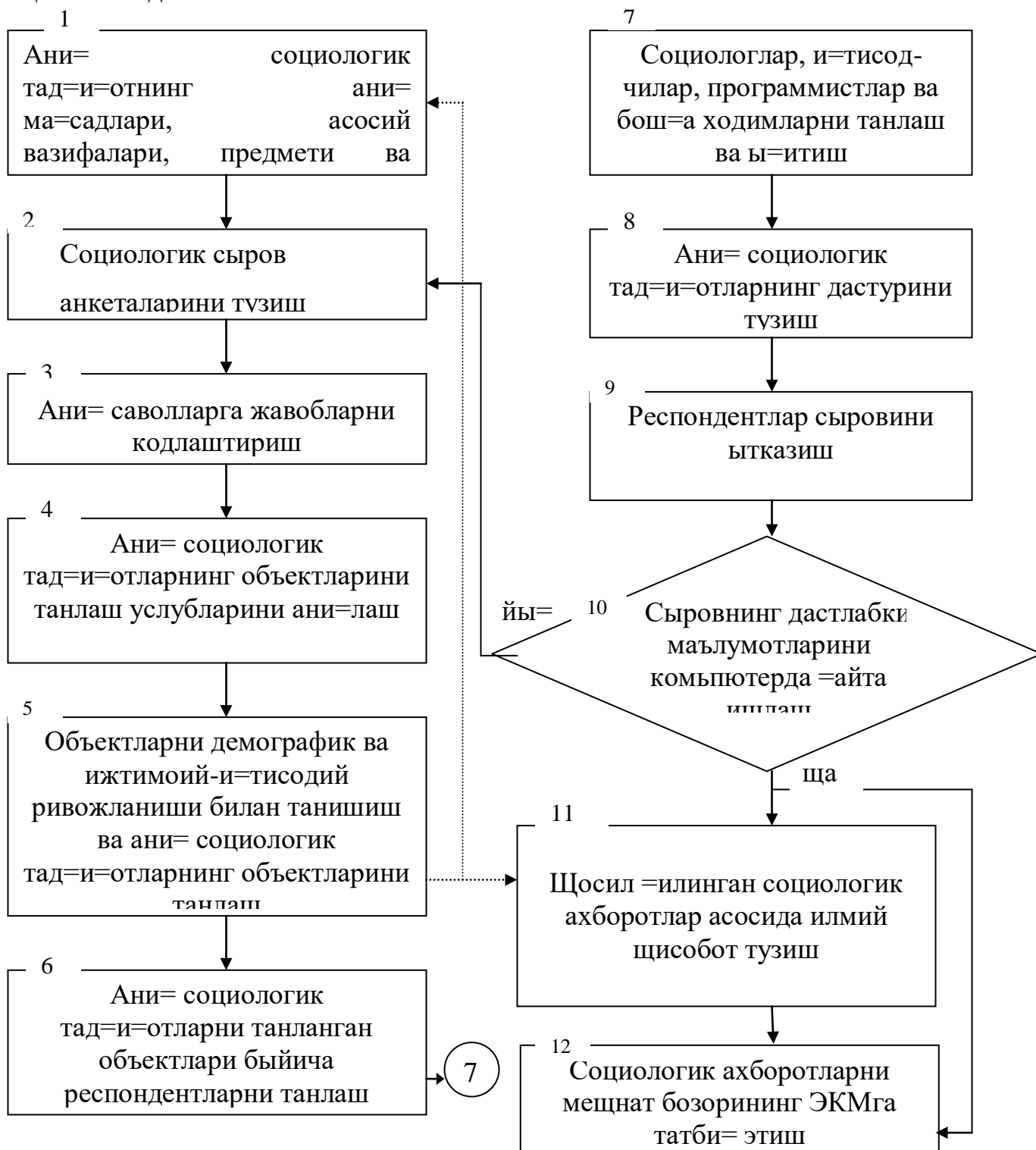
Тавсия этилган методикага асосан АСТ босқичма-босқич олиб борилади (расмга қаранг).

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

Тадқиқотнинг **асосий вазифаларига** қуйидагилар тааллуқли: иш билан банд бўлган ва бўлмаган меҳнатга лаёқатли аҳолининг ижтимоий ҳолати ва унинг меҳнат даромадларини ошириш мақсадида иш жойларини ўзгартириш истакларини ўрганиш; ходимларни ёллаш шартларини аниқлаш; иш берувчиларнинг ёлланган ходимларни иш билан бандлиги ва малака даражаларини ошириш бўйича имкониятлари ва истакларини билиш; иш берувчилар ва ёлланма ходимларни бозор иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган янги касбларни эгаллаш истакларини аниқлаш; ерга хусусий мулкчилик ва янги иш жойларини яратишга тўсиқ бўладиган асосий сабабларни топиш; ишловчиларни ўз меҳнати якуний натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма объектлари ва маҳаллий меҳнат биржалари хизматларидан қониқиш даражасини аниқлаш; тўлиқ, қисман, вақтинчалик ва мавсумий ишсизликлар сабабларини ахтариб топиш; ишсизларнинг ишга жойлашиши, малакасининг ошиши, янги ихтисосликларни эгаллаши ва иш берувчиларнинг ходимларни ёллаш шартлари бўйича истакларини аниқлаш; шахсий меҳнат фаолиятини ташкил этишга ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришга салбий таъсир этувчи асосий сабабларни топиш; меҳнат биржаларининг иш фаолиятини яхшилаш юзасидан таклифларни ўрганиш; меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплексини ишлаб чиқиш ва татбиқ этиш учун зарур бўлган социологик маълумотлар фондини вужудга келтириш.

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

Ушбу тадқиқотларнинг объектлари танланган минтақа иқтисодиёти тармоқлари корхоналари ва ишсизлар мавжуд бўлган яшаш жойлари ҳисобланади.



Социологик ахборотларнинг вужудга келиш босқичлари

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

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

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

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

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

Анкеталардаги саволларнинг барча жавоблари позицион кодлаштирилади.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг **тўртинчи босқичида** объектларни танлаш услублари аниқланади. Таҳлил кўрсатадики, ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни ўрганиш юзасидан анкеталар учун **ишлаш жойлари** бўйича танлаш **услубини** қўллаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

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

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

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

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

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

Тадқиқотнинг **олтинчи босқичи** вазифаси - аниқланган объектлардан респондентларни танлаш. Биринчи социологик сўров бўйича респондентлар жинси, ёши, маълумоти, ихтисослиги ва иш стажи бўйича улар меҳнатда иштироки (бандлик) коэффицентлари асосида танланади. Респондентлар таркибига меҳнатга лаёқатли кўп болали аёллар, пенсионерлар, ногиронлар ва кундузги бўлим студентлари ва ўқувчилар ҳам кириши лозим.

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

Аниқ социологик тадқиқотларнинг **еттинчи босқичида** социологлар, иқтисодчилар, дастурчилар ва бошқа ходимлар танланади. Холбуки, уларга

ҳосил қилинадиган социологик ахборотларнинг ишончлилиқ даражаси кўп жиҳатдан боғлиқ. Шунинг учун социологик тадқиқот ўтказадиган шахслар юқори маълумотли ва маданиятли, виждонли ва яхши муомалали бўлиши лозим. Танланган ходимлар бир ҳафта давомида ўқитилиб, тадқиқот ўтказиш методик йўриқномалари ва дастурлари билан таништирилади.

Саккизинчи босқичда аниқ социологик тадқиқотларнинг иқтисодий асосланган дастури тузилади. Улар проф. В. Г. Гречихин таъкидлаганидек, икки қисмдан (методология ва амалиёт) эмас [1, 36-бет.], балки тўртта бўлимдан иборат бўлади: методология, методика, амалиёт ва молия.

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

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

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

Дастурнинг **молия бўлимида** қуйидаги асосий кўрсаткичлар мавжуд, қайсики уларсиз ҳар қандай аниқ социологик тадқиқотни ўтказиш мумкин эмас: иш ҳақи; моддий ресурсларга харажатлар; транспорт харажатлари; нашр сарфлари; компютерда қайта ишлаш харажатлари; бошқа сарфлар.

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

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

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

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

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

Қисқача хулосалар

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

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

Меҳнат бозорини аниқ социологик тадқиқотлари ўзаро боғлиқ бўлган босқичлар асосида ўтказилиб, улардан ҳосил қилинган ахборотлар иш берувчлар билан ёлланувчилар ўртасидаги ижтисоий – иқтисодий муносабатларни ва ишсизлик сабабларини тўла ифодалайди.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдураҳмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.

6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социялогияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” кўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

13-БОБ. ГЛОБАЛЛАШУВ ШАРОИТИДА МЕХНАТ БОЗОРИ

13.1. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири

13.2. Меҳнат бозорида глобаллашув ва миллий манфаатлар тамойили

13.3. Меҳнат бозорида фаол ва нофаол сиёсат

13.4. Давлатнинг иш билан бандлик хизмати

13.1. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири

Демографик омилнинг ўзгариб бориши глобал муаммо бўлиб, у кўп жиҳатдан жамиятнинг ҳолати ва ривожланишини белгилайди. Меҳнат иқтисодиёти меҳнат муносабатларининг қатнашчиси бўлган аҳоли қисмига алоҳида эътибор беради.

Дунё аҳолиси йилига 80 миллиондан зиёд кишига кўпайиши давом этмоқда. Инсоният сони 1804 йилда бир миллиард кишига етган бўлса, атиги 123 йилдан сўнг яна бир миллиард кишига кўпайди, учинчи миллиард 33 йилда, тўртинчиси 14 йилда, бешинчиси 13 йилда қўшилди. Аҳолининг рекорд даражада — ўрта ҳисобда 87 миллион киши миқдориди йиллик кўпайиши 1980 йилларда кузатилди. Дунё аҳолиси сони 1950—2000 йилларда ошишининг деярли учдан икки қисмини Осиё қитъаси таъминлади: унинг улуши ошиб, 56 %дан 61 %га етди. Аҳоли кўпайишининг ҳажми жиҳатидан Африка иккинчи бўлиб қолди, унинг улуши ошиб, 9 %дан 13 %га етди.

2000 йилда сайёра аҳолисининг сони 6 миллиард кишидан ошди ва кўпайиш суръати бирмунча қисқараётганлигига қарамай, унинг ўсиш жараёни давом этмоқда ва 2050 йилга бориб, чамаси 10,2 миллиард кишига етиши мўлжалланмоқда.

Дунё олимларининг таҳлилига кўра, ҳаво ва сув булғаниши, яшаш сифати пасайиши, элатлараро ва миллатлараро низолар, чекланган табиий ресурслар учун кураш зўрайиши каби жиддий муаммолар аҳолининг кўпайиб бораётганлиги билан боғлиқ. Аҳолининг кўпайиш жараёни ривожланган мамлакатлар билан сушт тараққий этаётган мамлакатлар ва улар ўртасида кўплаб иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий тафовутлар сақланиб келаётганлиги айрим муаммоларни келтириб чиқараётганлиги кузатилмоқда.

БМТнинг туғилиш ва ўлим, аҳолининг бир мамлакатдан бошқа мамлакатга кўчиши тўғрисидаги маълумотлари келажак воқеаларини ҳозирдаёқ аён қилиб қўймоқда: туғилиш коэффициенти юқори бўлган мамлакатлар аҳолининг «хатарли кўпайиш» муаммосини вужудга келтиради. Айни чоғда туғилиш паст, умр узунлиги юқори даражада бўлган мамлакатлар демографик мувозанатини фақат *иммигрантлар* оқими ҳисобига сақлашлари мумкин бўлади.

Ҳозир саноати ривожланган мамлакатларда (иммиграцияни ҳисобга олмаганда) аҳолининг кўпайиши ё нолга, ёки манфий қийматга тенг бўлмоқда.

Бу ҳодисани демографик ўтиш назарияси изоҳлайди, унга кўра даромадлар ошиши ва аёллар *эмансипация*сидан тортиб, бола туғилишига муносабат ўзгаришигача — қатор ижтимоий омиллар туфайли муайян даврда Ер курраси аҳолисининг сони кўпайиши тўхтади. Инсоният юқори даражалардаги туғилиш ва ўлимдан паст даражалардаги туғилиш ва умр узунлигига ўтади. Ҳозирги вақтга келиб, бу жараён ривожланган мамлакатларда тугалланди ва эндиликда ривожланаётган мамлакатларда кечмоқда.

Олимларнинг ҳисоблашларича, яқин ярим аср ичида сайёрамиз аҳолиси сони қарийб икки баравар ошганидан кейин, туғилиш ва ўлим кўрсаткичлари барча мамлакатларда умуман тенглашади. Демографик ўтиш назарияси гуё инсониятга ресурслар етмай қолиши мумкинлиги тўғрисидаги ваҳимали башоратларни рад этади. Овқатланиш бўйича халқаро ташкилотнинг маълумотларига қараганда, мавжуд ресурслар билиб ишлатилса, 20—25 млрд одамни боқишга бемалол етади. Яъни, олимларнинг ҳисобларига кўра, улар сайёрамизда яшайдиган одамларнинг энг кўп миқдоридан ҳам кўпроқ миқдордаги одамларни боқишга етарлидир.

2050 йилга бориб Италия, Япония ва Россия каби мамлакатлар аҳолиси қисқаради, Буюк Британиянинг аҳолиси эса ҳозирги даражада қолади. Мали, Саудия Арабистони ва Нигерияда шу давр ичида аҳоли сони 3 баравар, Миср ва Кенияда эса 2 баравар ошади. БМТ мутахассислари, ривожланган мамлакатларнинг аҳолиси умуман 2050 йилга бориб қисқаради (1,8 млрд кишидан 1,16 млрд кишигача), ривожланаётган мамлакатларнинг аҳолиси эса кўпаяди (4,57 млрд кишидан 8,2 млрд кишигача) деб ҳисобламоқдалар. Ҳар секундда дунёда 21 киши туғилиб, 18 киши ўлмоқда. Ҳар куни Ер аҳолиси 250 минг кишига кўпаймоқда.

Аҳолининг тўхтовсиз кўпайиб бориши муносабати билан истиқболни ўйлаб кўрилганда инсониятнинг келажаги тўғрисида гоят 1950 йил 1996 йил 2050 йил ташвишли тахминлар ва ҳатто қиёмат қойимга ўхшаш воқеа башоратлари юзага кела бошлади. Инглиз олими Томас Роберт Мальтуснинг (1766—1834) «Ортиқча аҳоли қонунияти хусусидаги тажриба» китобида (1798) баён қилинган назарияси айниқса машҳур бўлди.

Мальтус ўз назариясини асослаш учун шундай концепциядан фойдаландики, бу концепция кейинчалик ернинг унумдорлиги камайиб бориши қонуни деб номланадиган бўлди. Унинг ёзишича, аҳолининг сони икки ҳисса ошиши амалда Ер куррасининг катталиги икки баравар камайишига тенг. Шу боис аҳоли қанчалик кўп бўлса, ҳар бир киши ҳисобига ишланадиган ер шунчалик камроқ қолади. Шу сабабли ер унумдорлиги камайиб бориши қонунининг амал қилиши туфайли озиқ-овқат ресурслари кўпайиши аҳолининг кўпайишидан орқада қолиши тенденцияси юзага келади. Мазкур қоида қуйидагича икки қатор рақам билан далилланади:

1	2	4	8	16	32	64	128	256
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Биринчи қатор аҳолининг ҳар 25 йилда потенциал ўсишини (геометрик прогрессия), иккинчи қатор озиқ-овқат ресурсларининг ҳар 25 йилда эҳтимолий

кўпайишини (арифметик прогрессия) тавсифлайди. Юқорида айтилганлардан аҳоли сони ниҳоят даражада юқори суръатда ошадиган мамлакатлар камбағалликка маҳкум бўладилар (улар «Мальтус тузоғи» ҳолатига тушиб қоладилар).

Мальтус ҳукумат ва бошқа ижтимоий ташкилотлар томонидан ижтимоий сиёсат юритилишига изчил равишда қарши чиқар эди. Унинг фикрича, камбағалларга нисбатан қилинадиган хайриялар уларнинг аҳволини яхшилашга қодир бўлмай, аксинча, вазиятни баттарлаштиради. Аҳолининг энг паст табақаларига молиявий ёрдам кўрсатиш қисқа муддатли ижобий самара беради ва шу тариқа аҳолининг янада кўпайишини рағбатлантиради. Лекин бу озик-овқат маҳсулотларининг тегишли равишда ошиб боришига олиб бормайди. Бинобарин, жамият умуман камбағалроқ бўлиб боради. Бундай бўлмаслиги учун аҳоли кўпайиши ва текинхўрлик ошишини рағбатлантирадиган ижтимоий ва хусусий хайриялардан воз кечиш шарт. Айни чоғда Мальтуснинг келажакка оид қарашлари кескин (кўпинча адолатсиз) танқидга учради, уни “инсониятнинг умид чироғини ўчирмоқчи бўлган даҳшатли ва машъум даҳо” деб номлайдиган бўлдилар.

Вазминроқ муаллифлар Мальтус башоратларининг қатор камчиликларини кўрсатар эдилар. Жумладан, унинг камайиб борувчи самара масаласидаги ўз далил-исботларида техникавий тараққиётнинг таъсирини, тараққиёт жамиятнинг ишлаб чиқариш имкониятларини, шу жумладан, озик-овқат ресурслари кўпайиб бориши борасидаги имкониятларини муттасил кенгайтиришни эътиборсиз қолдирганлигини таъкидлар эдилар. Чунончи, АҚШ аҳолиси XIX асрнинг иккинчи ярмида деярли тўрт баравар кўпайган, лекин шу билан биргаликда ушбу мамлакат аҳолисининг фаровонлиги ҳам ўрта ҳисобда тўрт баравар ошган. Мальтус аҳолиси кўп мамлакатларнинг табиий шароитлари қишлоқ хўжалиги учун қулай бўлган мамлакатлардан озик-овқат маҳсулотлари келтиришларига имкон берадиган транспорт воситаларининг жўшқин ривожланишини ҳам олдиндан кўра билмаган. Ва ниҳоят, Мальтус ўлим даражасини ҳам эътиборга олмаган (айни чоғда ўлим даражаси пасайишининг оқибатлари аҳоли сони учун туғилиш даражасининг кўпайишига ўхшашдир) ва жамиятнинг фаровонлиги ошиши туғилиш (ва ўлим) даражасининг пасайишига олиб келишини ҳисобга олмаган.

Ҳозирги вақтда ортиқча аҳоли муаммоси ўта муҳимлигича қолаётган бўлса-да, аксарият одамларнинг тунлари хотиржам ухлашларига халақит бераётгани йўқ. Қисман бунинг боиси шундаки, мазкур муаммо аввалларидагидек умидсиз тусда эмас. БМТ «дунё аҳолиси унчалик тез кўпаймайдиган бўлиб қолди», деб хулоса чиқарганлиги ҳам бу борада муҳим роль ўйнади.

Аҳолининг кексайиши муаммоси. Барча замонавий демографик жараёнлар орасида аҳоли кексайиши жараёни жўнроқ ўлчанадиган, тахминлар қилиниши қулайроқ ва аслида, ўз оқибатларига кўра хавфлироқ бўлган жараёндир. Шундай бўлса-да, у энг кам тадқиқ қилинган жараёнлардан бири эканлигича қолмоқда. Демографларнинг фикрича, мамлакат аҳолиси ундаги ёши қайтган шахслар улуши 7—8 %дан ошган тақдирда кексайган

ҳисобланади. Ғарбдаги иқтисодий ривожланган давлатларнинг кўпчилигида 65 ёшли ва ундан каттароқ ёшдагиларни, баъзи мамлакатларда эса 60 ёшдан ошганларни ёши қайтганлар тоифасига киритиш қабул қилинган.

Аҳолининг кексайиши Францияда XVIII асрнинг охирларида бошланиб, кейинчалик аста-секин барча ривожланган мамлакатларга тарқалган. Лекин авваллари ҳеч қачон ёши қайтган одамларнинг улуши ҳозиргидек тез ва кўламдор ошмаган. 2000 йилда ёши қайтган кишилар улуши Германияда 15,0 %, Англияда 16 %, Францияда 15 %, АҚШда 13 %, Японияда 13 % ни ташкил этди.

Аҳоли кексайишининг сабаби икки хилдир. Бир томондан, бу — *туғилиш камайиши* бўлиб, бунинг оқибатида болалар ва ёшлар улуши қисқаради. Иккинчи томондан, бу — *умр узунлигининг ошишидир*.

Аҳолининг кексайиши бир қатор иқтисодий ва ижтимоий оқибатларга олиб келиши мумкин. **Биринчидан**, ёши кекса одамлар улушининг ошиши ўз навбатида аҳолининг иқтисодий фаоллиги пасайишига олиб келади. Одамнинг ёши қанчалик катта бўлса, маҳсулдорлиги шунчалик паст бўлади, деб ҳисобланади. **Иккинчидан**, аҳолининг кексайиши иқтисодиётда ёшлар улуши камайишини англатади, бу эса, айрим тадқиқотчиларнинг фикрича, иш билан банд аҳоли касб-малака ва тармоқ таркибининг ўзгариши жараёни ва, бинобарин, иқтисодиёт самарадорлиги ошишини секинлаштиради. Иқтисодий самарадорлик ошишининг секинлашиши аҳоли ҳаракатчанлигининг пасайиши билан ҳам боғлиқ бўлиши мумкин.

Учинчидан, пенсия фондлари зиммасига пенсиялар тўлаш харажатларининг бениҳоя оғир юки тушади, зеро, пенсионерлар улуши кўпайиши билан бир йўла пенсия фондларига маблағ тўлаб борадиган ишга қобилиятли аҳоли салмоғи қисқаради.

Тўртинчидан, ночор қарияларга ёрдам кўрсатиши лозим бўлган давлат ижтимоий хизматларига иш кўпаяди. Қарияларни парвариш қилиш учун тўлов каби муаммолар кўпаяди.

Бешинчидан, ёши қайтган кишиларга тиббий хизматлар кўрсатиш учун қўшимча маблағ сарфлаш, *геронтологик* муассасалар тармоғини кенгайтириш ва бутун соғлиқни сақлаш тизимини сифатли тарзда қайта қуришни талаб қилади.

Олтинчидан, ҳали ишлашни истайдиган «ёш қариялар»ни иш билан таъминлаш лозим. Бу осон вазифа эмас, чунки, маълумки, пенсия ёшига етмаганларга ҳам иш ўринлари етишмайди. Ёши қайтганларда фаол ҳаётий позицияни сақлаб қолиш, уларни ижтимоий ҳаётга жалб этиш, ёлғизликка қарши кураш ҳам ғоят муҳимдир.

Еттинчидан, аҳолининг кексайиши моддий ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасининг тузилмасига таъсир этади — ахир ёши қайтганларнинг талаб-эҳтиёжларига мувофиқ равишда товарлар ва хизматлар *ассортиментини* ўзгартиришга тўғри келади. Баъзи технологик операцияларни ҳам ўзгартириш, машина ва ускуналарни ходимларнинг ёш хусусиятларига мослаштириш керак бўлади. Транспорт воситалари ҳам кексаларнинг талабларига монанд бўлиши лозим.

«Қариялар кўпайиши» аста-секин бутун дунёни қамраб, кўплаб муаммоларни юзага келтирмоқда. Инсоният мазкур тенденция туфайли келиб чиқадиган вазифаларнинг муҳимлигини тушуниб етиши даркор. Кўпчилик мамлакатлар ёши қайтган одамларнинг муносиб ҳаёт кечиришини таъминлаш учун ҳозирдаёқ кўп ишларни амалга оширмоқдалар. Лекин кенг қамровли давлат сиёсатининг ишлаб чиқилиши ҳали олдиндадир.

Иш ўринлари учун рақобат кучайиши ва ёш гуруҳлари ўртасидаги бегоналашув ортиб бориши оқибатида ҳам низо келиб чиқиши эҳтимолдан холи эмас. Пенсия жамғармасига маблағ ажратишлар муттасил кўпайиб бориши ёшларда норозилик уйғотади. Шу билан бирга ёши қайтганлар сони ошган сайин уларнинг сиёсий кучи ҳам ошиб боради ва ёшлар билан ёши қайтганлар ўртасидаги зиддиятлар хавфли ижтимоий вазиятни юзага келтириши мумкин. Ёшлар қарияларнинг ишга жалб этилишидан норозидир, чунки бундай қилиниши ёшларнинг иш топиши ва хизмат пиллапояларидан кўтарилиши имкониятларини камайтиради.

Ғарбий Европадаги иқтисодчилар ёши қайтган одамлар улуши юқори даражали жамиятнинг ривожланиши манзарасини тахмин қилишга уринмоқдалар. Баъзи мутахассислар бу манзаранинг аянчли, ғоят мудҳиш эканлигини кўрсатмоқдалар. Масалан, франциялик демографлар **А. Сови, Ж. Буржуа-Пиша, Ж. Кало**, Франциянинг собиқ бош вазири **М. Дебре**, германиялик демограф **Б. Кайцер** ишчи кучида ёшлар улуши қисқариши натижасида «иқтисодий тизимнинг мослашувчанлиги» камайиши мумкин, деб ҳисобламоқдалар. Уларнинг фикрича, кексайиб бораётган жамият консерватив бўлиб, таваккал чиликдан кўрқади, кескин тусдаги тажрибаларга муросасиз бўлади, у бошқа жамиятлардан нафақат техникавий жиҳозланганлик ва иқтисодий фаровонлик жиҳатидан, балки, шунингдек, интеллектуал жиҳатдан ҳам, ижодий ютуқлар борасида ҳам орқада қола бошлайди. Янгиликларни секинлатиш аҳоли жон бошига ишлаб чиқариш ҳажми қисқаришига, реал иш ҳақи ва тўловга қобилятлилик бўйича талаб камайишига олиб келиши мумкин. Бундан ташқари, пенсия фондларига бадаллар ошиши «қариликка» ишлаётганлар томонидан қилинадиган жамғармалар қисқаришига олиб келади. Натижада инвестиция ресурслари камаяди ва меҳнат унумдорлигининг ошиши суръати секинлашади.

Лекин бир қатор тадқиқотчилар бошқача нуқтаи назарни ёқлаб чиқмоқдалар. Жумладан, инглиз социологи **А. Комфортнинг** фикрича, гўёки кўпчилик ёши қайтган одамлар боқиманда эканлиги тўғрисидаги тасаввурларга жамият барҳам бериши керак. У ёши қайтганларнинг жамият учун фойдали фазилатларини амалда қўлланиш; пенсия ёшига етган шахслар ўз қобилятларига мос келадиган меҳнатнинг янги шакллари билан, жумладан, солиқ имтиёзлари туфайли меҳнатнинг янги шакллари шуғулланишдан манфаатдор бўлишлари учун шарт-шароит яратишни таклиф этади. Ёши қайтганларни ишчи кучи таркибидан ялписига «йўқотиш», қатор муаллифларнинг фикрича, хатодир. Меҳнат қилиш қобиляти ва истаги бўлганлар ишлашлари ва шунга мувофиқ иш ҳақи олишлари даркор.

Ғарбдаги баъзи мутахассислар қариялар солиштирма салмоғи ошиб боришининг ўзи иқтисодиётга салбий таъсирни автоматик тарзда келтириб чиқармайди дейдилар. Улар Швецияни мисол келтирадилар, бу ерда 65 ва ундан юқори ёшли шахслар улуши 17 %дан юқорироқдир, лекин бунда кексайиш феноменининг иқтисодиётга таъсири жиддий ташвишга солаётгани йўқ. Бунинг боиси шундаки, Швеция бир неча ўн йилдан буён кам даромадли аҳоли гуруҳлари, шу жумладан, пенсионерларнинг аҳволини яхшилашга қаратилган чора-тадбирларни амалга ошириб келди, яъни даромадларни тенглаштириш сиёсатини юритди. Натижада Швецияда мулкый тафовутлар бошқа мамлакатлардагичалик катта эмас.

Таниқли немис демографлари **Г. Шубнель** ва **О. Нелль-Бройнингларнинг** фикрича, мамлакат муайян иқтисодий кўрсаткичларга эришган тақдирда пенсия ёшидаги шахслар улуши кўпайиши миллат учун ҳеч бир жиҳатдан хавfli бўлмайди. Масалан, ГФРда Шубнелнинг ҳисобларига кўра, ялпи ички маҳсулот йилига 3—5 % чамасида кўпайган тақдирда пенсионерларни таъминлаш масаласи молиявий қийинчиликларни келтириб чиқармайди.

Қарилик муаммолари бўйича Жаҳон ассамблеясининг материалларида ҳам худди шундай фикр-мулоҳазалар баён қилинган. Ушбу материалларда таъкидланадики, ривожланган мамлакатларда давлат сиёсати ёрдамида пенсияга барвақт чиқишни чеклаш, ишлашни давом эттираётган пенсионерларнинг иш ҳақидан пенсия фондига маблағ чегириб қолишни бекор қилиш, ёши қайтганлар учун ишчи муҳитнинг жозибалилигини ошириш, улар учун қулайроқ, ўзгарувчан иш графигини киритиш лозим. Ассамблея бундай хулоса чиқарди: аҳолининг кексайиши албатта оғир иқтисодий қийинчиликларни келтириб чиқаравермайди. Испанияда ўтказилган тадқиқот асосида жамиятда «янги қариялар», «янги ёши улуғлар» пайдо бўлганлиги тўғрисида тезис олдинга сурилди: «Бу кишилар фаровон яшамоқдалар ва жамиятга катта иқтисодий наф ҳам келтирмоқдалар, лекин улар келтираётган ушбу наф ханузгача қадрланмай келмоқда». Баъзи муаллифлар болалар ва ўсмирлар салмоғи камроқлиги катта авлодга қилинадиган ижтимоий сарф-харажатлар ўрнини қоплайди, деб умид қилмоқдалар. Ишлайдиганларнинг зиммасига тушган иқтисодий юк болалар ва ўсмирларни таъминлаш сарф-харажатлари қисқариши туфайли енгиллашади, лекин бу харажатлар тўлиқ қопланмайди.

Ўзбекистондаги демографик тенденциялар. Бозор муносабатларига ўтиш шароитларида МДХ мамлакатлари аҳолиси сони анча камайган Белорус, Россия, Украина ва Қозоғистон каби мамлакатларидан фарқли ўлароқ, Ўзбекистонда аҳоли сони маълум даражада ошиб бормоқда.

1897 йилда ҳозирги Ўзбекистон худудида атиги 3,9 млн киши яшар эди, яъни ўтган 100 йилдан сал кўпроқ вақт мобайнида бу ерда аҳоли 6,3 баравар (2000 йилга келиб 24,6 млн кишигача) кўпайди. 4.3-жадвалдан кўриниб турганидек, XX асрда Ўзбекистон аҳолисининг сони бир текис ошгани йўқ. Унинг дастлабки икки ҳисса кўпайиши салкам 60 йил давомида рўй берди, кейинги икки ҳисса кўпайиши эса 20 йил ичида амалга ошди. Республика

аҳолиси 2001 йилнинг охирига келиб 1980 йилга нисбатан 1,6 баравар кўпайиши кутилган эди, аҳолининг учинчи маротаба икки ҳисса кўпайиши эса унинг юзага келган кўпайиш суръати сақланган тақдирда XXI аср иккинчи ўн йиллигининг охирида рўй бериши кутилмоқда.

Аҳоли кўпайиши билан бир йўла унинг **зичлиги ҳам анча ошмоқда:** 1940 йилда ҳар км².га 14,6 киши тўғри келган бўлса, 2000 йилда 54,1 киши тўғри келди (зичлик 3,7 баравар ошган). Ҳозирги вақтда Ўзбекистоннинг 14 та ҳудудий бўлинмасидан 10 таси, шу жумладан, Тошкент шаҳри аҳоли зич бўлган ҳудудий бўлинмалар жумласига киради, ваҳолапки, улар Ўзбекистон ҳудудининг атиги чорагини, аҳоли унча зич бўлмаган тўртта вилоят эса республика ҳудудининг қолган тўртдан уч қисмини эгаллаган. Аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақаларга бутун аҳолининг, меҳнат ресурслари, иқтисодий фаол ва иш билан банд аҳоли, туғилган болалар ва аҳоли табиий кўпайишининг бешдан тўрт қисми, ялпи ички маҳсулотнинг 74 %и, инвестицияларнинг 79 %и ва истеъмол харажатларининг 88 %и тўғри келмоқда.

Аҳолининг кўпайиб кетиши уни озиқ-овқат маҳсулотлари ва ичимлик сув, иш ўринлари билан таъминлашдаги қийинчиликлар, шунингдек, экологик оқибатлар ва касаллик кўпайишини келтириб чиқаради. Айни чоғда Ўзбекистоннинг аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақаларида ишлаб чиқарувчи кучлари энг юқори даражада ривожланган ва яшашни таъминлаш шарт-шароитлари қулай бўлган ҳудудий бўлинмалар бор, шу сабабли аҳолининг кўпайиб кетиши уларда ишсизлик даражасига майинроқ таъсир этди. Аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақалар ҳиссасига республика меҳнат ресурсларининг 81 %и тўғри келаётган бўлса, ишсизлар улар умумий сонининг атиги 55 %и миқдорига тўғри келмоқда. Умуман, Ўзбекистон бўйича расмий ишсизлик даражаси 0,5 %ни ташкил этаётган бўлса, аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақаларда 0,3 %ни ташкил этмоқда.

Ўзбекистоннинг асосий демографик кўрсаткичлари

¹ Йил	Аҳоли сони, млн. киши	Аҳолининг ўртача йиллик кўпайиши, минг киши	Аҳоли кўпайишининг ўртача суръати	Туғилиш коэффициенти, %	Ўлим коэффициенти, %	Табиий кўпайиш коэффициенти, %
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
1999	24.14	445.6	2.30	22.3	5.3	17.0
2000	24.49	332.2	1.4	21.3	5.5	15.8
2025	33.4+	233.7	0.75	-	-	-

Аҳоли зичлиги паст даражада бўлган минтақаларда камроқ ривожланган ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлар, тор йўналтирилган тармоқ ихтисослашуви ва *экотизмга* путур етишининг оқибатлари сезиларлироқлиги хосдир. Республика аҳолиси сонининг ўсиши уни шакллантириш манбалари бўлган табиий ва механик тарзда кўпайиши билан боғлиқдир.

Ҳозирги вақтда аҳоли миграциясининг манфий *сальдоси* камайиб, 1990 йилдаги 181 минг кишидан 2000 йилда 66,6 минг кишига тушиб қолди. Шу билан бирга Ўзбекистон аҳолисининг XX аср охирига келиб умумий кўпайиши, асосан, табиий кўпайиш ҳисобига рўй берди, ушбу кўпайиш эса механик тарзда кўпайишнинг манфий сальдосини қоплади. Айни вақтда аҳолининг табиий кўпайиши астасекин пасайиб бормоқда. Бунинг боиси аввало шундаки, Республика аҳолиси ўз ҳаётини сифат жиҳатидан яхшилаш учун оилани оқилона режалаштиришга мойилроқ бўлиб бормоқда.

1997—2000 йилларда республикада **аҳолининг ёш таркиби** *прогрессивроқ* бўлиб қолди. Меҳнатга лаёқатли ёшга етмаган болалар ва ўсмирлар улуши 2000 йилда бутун мамлакат аҳолисининг 41 %ини, меҳнатга лаёқатли ёшдаги одамлар улуши 51,2 %ини, меҳнатга лаёқатли ёшдан каттароқ одамлар улуши 7,5 %ини ташкил этди. Ушбу йилларда меҳнатга лаёқатли ёшдан ошган аҳоли жамият кексайиши жараёнини белгилайдиган йўл қўйилувчи энг юқори даражадан ошмади.

Тўғри, ҳозирги вақтда амалда барча ривожланган мамлакатларда намоён бўлаётган аҳоли кексайиши истиқболда бизда ҳам бошланиши мумкинлиги эҳтимолдан холи эмас. Ўзбекистонда бу ҳозирги вақтдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли ўзининг ёш гуруҳидан каттароқ ёш гуруҳига ўтиб, пенсионерлар сафини тўлдириши натижасида рўй беради. Дарвоқе, 50-йилларнинг охирида мамлакатимизда бундай жараён кузатилган эди. 1959 йилда меҳнатга лаёқатли ёшдан кичикроқ шахслар улуши 38,9 %ни, меҳнатга лаёқатли ёшдаги шахслар

¹ BMT UNFRA 6 миллиардов. Время выбора. New York, 1999, 84-б.

улуши 49,1 %ни, меҳнатга лаёқатли ёшдаги каттароқ шахслар улуши 12 %ни ташкил этган эди. Ўшанда Иккинчи жаҳон уруши йилларида туғилиш даражаси пасайганлиги бундай нисбатнинг асосий сабаби бўлган эди.

Қишлоқ аҳолисининг сони доимий ошиб бориши ва республика аҳолиси умумий миқдорида унинг улуши юқорилиги Ўзбекистон демографик ривожланишининг ўзига хос хусусиятидир. Аини қишлоқ аҳолиси республика аҳолисининг учдан икки қисмини ташкил этиб, ундаги табиий кўпайиш, туғилиш ва чақалоқлар ўлими ҳажмларини биринчи навбатда белгилайди.

Аҳолининг кўпайиб кетиши муаммоси ривожланаётган мамлакатлар учун долзарб бўлиб турганлиги юқорида айтиб ўтилди. Ушбу муаммо Ўзбекистонга маълум даражада таҳдид солиши мумкин. Бу таҳдидни ташқи ва ички таҳдидга бўлиш мумкин. Ташқи таҳдид сирасига аҳолиси зич бўлган ва, одатда, қашшоқлашган кўшни мамлакатларда турмуш даражаси ёмонлашиши киради. Булар ижтимоий ва ҳарбий можароларга, мигрантларнинг сони кўпайишига олиб келиши мумкин.

Ички муаммолар Ўзбекистоннинг ўзидаги аҳоли нисбатан тез суръатда кўпайиб бораётганлиги билан боғлиқ. Аввало, қишлоқ жойларга хос бўлган туғилиш даражаси юқорилиги республика ҳукуматининг алоҳида эътиборини талаб қилади. Кўп болали оилаларга бериладиган нафақаларга, мактабгача ва бошланғич таълимнинг қиммат инфратузилмасини кенгайтиришга, соғлиқни сақлаш хизматларини кенгайтиришга сарф-харажатларни кўпайтириш каби чора-тадбирлар ушбу туғилиш даражаси билан боғлиқ. Бунинг устига, аҳолини ижтимоий ҳимоялаш устуворлигини ва ўтиш даврида жамиятнинг кескин табақаланишига йўл қўймасликни таъминлаш билан бирга ҳукумат кўп болали оилани фақат нафақалар ҳисобидан боқиш мумкинлиги билан кўп йиллардан буён боғлиқ бўлиб келаётган боқимандалик кайфиятларидан жамиятни халос эта бориши ҳам керак бўлди. Бу эса манзилсиз тусда бўлган ва деярли бутун аҳолини қамраган, шу туфайли самарадорлиги пасайган аҳолини ижтимоий ҳимоялаш тизимидаги шусиз ҳам қийин бўлган вазиятни анча мураккаблаштирар, мазкур тизим деярли бутун аҳолини қамрар, бу эса ушбу ҳимоянинг самарасини пасайтирар эди.

Ўзбекистонда бир онадан фарзандлар туғилишидаги вақт оралиғини узайтириш, оилада фарзандларнинг сонини эмас, балки мамлакатнинг келажагини таъминлай оладиган соғлом, илмли инсонларни тарбиялаш мақсадида, соғлом миллат *генофондини* шакллантириш борасида олиб борилаётган оқилона сиёсатни янада ривожлантириш лозим. Шу муносабат билан республикада олиб борилаётган Соғлом авлод дастурини, Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурини амалийлигини таъминлаш, жамиятнинг ишлаб чиқариш, ижтимоий ва маданий ҳаётидаги хотин-қизлар роли ва мақомини, оммавий жисмоний тарбия ва спортни ривожлантириш, жамият ва оиланинг умумий маданиятини юксалтириш каби бир қатор тадбирларни амалга ошириш лозим.

13.2. Меҳнат бозорида глобаллашув ва миллий манфаатлар

тамойили

Глобаллашув ҳодисаси технологияларни, биринчи навбатда, ахборот ва телекоммуникация технологияларини ривожлантиришга, шунингдек, миллий иқтисод хўжаликларнинг жаҳон иқтисоди ётига интеграциялашуви учун янги имкониятлар юз бераётган сифат сакрашидир. Бу жараёни тўхтатиб бўлмайди. Давлатларнинг маҳдуд яшаши ўнглаб бўлмас йўқотишларга ҳамда миллий иқтисоди ётларнинг ғоят орқада қолишига олиб боради.

Жамиятда глобаллашув ҳодисасига муносабат турлича. Баъзилар уни жадал миллий ривожланишга туртки деб, бошқалар эса миллий иқтисодиётга таҳдид деб ҳисоблайдилар. Ҳар икки нуқтаи назарнинг ўз асослари бор.

Тез глобаллашув ва технология жараёни ҳамма мамлакатлар учун муштарак бўлган янги муаммоларни яратмоқда. Кучайиб бораётган рақобатчилик ҳамда глобал иқтисодий интеграция ва технология жараёни бирлашган кучларининг натижаси бўлган иқтисодий ўзгаришлар миллий ишчи кучининг катта сегментларида иш билан бандликни сақлаб қолишда беқарорлик ва қийинчиликларга олиб келиши мумкин. Шу билан бирга улар иқтисодий ўсиш ва иш билан бандликни кенгайтириш учун янги имкониятларни таъминлаб бермоқда. Мамлакат ихтиёридаги ишчи кучининг малака даражаси ва сифати вужудга келаётган имкониятлардан фойда чиқариб олиш ҳамда тез амалга ошаётган технологик трансформация ва янада очикроқ иқтисодиётга ўтиш чоғида ижтимоий чиқимларни камайтириш учун муҳим омил бўлиши мумкин. Шу сабабли давлатнинг глобал тамойилларидан илғор иқтисодиёт тармоқларини жадал ривожлантиришда фойдаланишга ва ички бозор эҳтиёжларини қондираётган тармоқларни ҳимоя қилишга қаратилган пухта ўйланган ижтимоий-иқтисодий сиёсати зарур.

Кейинги йилларда малакали ишчи кучига бўлган талаб анча ошди. Бу ҳол глобаллашув, технологик ўзгаришлар ҳамда меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар натижаси бўлди. Бу учала омил бир-бири билан чамбарчас боғланиб кетади. Бу эса ишчи кучининг малакасини оширишга ва касбга тайёрлашга инвестиция киритишнинг аҳамияти ўсишига олиб бормоқда. Касбга тайёрлаш тизимларидаги ҳозирги тараққиёт эҳтиёжларини ҳисобга олувчи ўзгаришлар давр талабига мос жавоб бўлиши керак.

Глобаллашув шароитида таълимни ривожлантиришга ва кадрлар малакасини оширишга инвестициялар киритишнинг тобора кучайиб бораётган аҳамияти, ХМТнинг жаҳонда иш билан бандлик тўғрисидаги охириги маърузасида айтилганидек, **беш асосий омил** билан белгиланади:

1) сиёсий эркинлашиш ва кенгайиб бораётган демократиялаш таълимнинг ролини кучайтирди. У фуқароларга ўз ҳуқуқларини ва мажбуриятларини англайдиган тўлақонли жамият аъзолари сифатида фаолият кўрсатиш имконини бермоқда;

2) жадал кечаётган технологик ўзгаришлар таълим ва касбга тайёрлашнинг мазмунан янада бойроқ бўлишига муҳтож, одам бутун меҳнат ҳаёти мобайнида узлуксиз таълим олишининг муҳимлигини кучайтирмоқда;

3) глобал иқтисодиётнинг кучайиб бораётган интеграцияси, таълим ва касбга тайёрлаш тизимларининг ўзаро яқинлашуви миллий иқтисодиётлар янада байналмилал, рақобатбардош ва самарали иқтисодиётга айланишининг муҳим таркибий қисмидир;

4) айрим аҳоли гуруҳларининг ижтимоий ажралишига сабаб бўлаётган омилларнинг аҳамиятини англаш таълим ва малакани оширишнинг ижтимоий-иқтисодий ночорликни енгиллаштиришдаги роли кучайишига олиб бормоқда;

5) иқтисодий потенциални кучайтириш воситаси сифатида қийинчиликларни тугатиш йўли билан меҳнат бозорининг самарадорлигини ошириш мумкин.

Ўзбекистон борган сари кўпроқ жаҳон хўжалигининг бир қисмига айланмоқда. Бинобарин, Ўзбекистон глобаллашув жараёнларидан четда туриши мумкин эмас. Бу жараёнлар иш билан бандлик соҳасида мамлакатнинг миллий манфаатларига қай даражада тааллуқли? Бу борада икки нуқтаи назар мавжуд. *Биринчи* нуқтаи назар шундан иборатки, чет эл сармояси ва хорижий инвестициялар мамлакатимизнинг жаҳон хўжалигига янада кўпроқ *интеграциялашувига* олиб боради ва бу муқаррар жараёндир. Бошқа бир нуқтаи назарга кўра, глобаллашув миллий иқтисодиётни путурдан кетказди ва ишсизликнинг ўсишига олиб келади. Равшанки, ижтимоий масъулиятга асосланган ягона давлат стратегияси ишлаб чиқилмоғи керак. Бу стратегия, бир томондан, мамлакатнинг рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқара оладиган корхоналарини қўллаб-қувватлашга, иккинчи томондан, имтиёзли шароитларда ишлаётган корхоналар мамлакатнинг истеъмол бозорида сифатга зарар келтириб, чиқарилаётган маҳсулотнинг миқдор кўрсаткичларини афзал деб билмасликларига қаратилган бўлмоғи керак. Шу сабабли оқилона миқдорда импорт қилинадиган товарлар рақобати ҳам бўлмоғи керак.

Лекин бу масаланинг бир қисми, холос. **Иккинчи** қисми шундан иборатки, компьютерлаштиришнинг янги босқичи, глобал **Интернет** тармоқлари, телекоммуникациялар ҳозирнинг ўзидаёқ иқтисодиётни ривожлантиришнинг янги босқичига, янги иш жойлари, янги касблар пайдо бўлишига олиб келди. Ходимларнинг малакасига муносабатининг ўзини ҳам ўзгартириб, асосий эътиборни уларнинг касбий шайлигига ва мослашувчанлигига қаратди. Навбатдаги муаммолар меҳнатни ташкил этишнинг фаол, юқори малакали ходимларга қаратилган, янги шаклланишга ўтишдан иборатдир. Бунда глобаллашув даврида мамлакатни ижтимоий иқтисодий ривожлантириш бозор иқтисодиётининг ҳозирги стандартларини ҳам, ўзбек халқининг тарихий анъаналари ва меҳнат соҳасидаги маънавий-ахлоқий қадриятларини ҳам ҳисобга олмоғи керак.

13.3. Меҳнат бозоридаги пассив ва фаол сиёсат

Пассив сиёсат меҳнат бозорида ходимлар ва иш берувчиларнинг аҳволи учун давлатнинг масъулиятини назарда тутди. Бундай ҳолда давлатнинг бозорга ўзига хос ғамхўрлиги намоён бўлади. Бу юқорида санаб ўтилган ижтимоий-меҳнат муносабатларида патернализм (ғамхўрлик) кўринишининг шаклидир.

Давлат меҳнат бозорининг барча қатнашчиларига муайян кафолатлар беради: ходимларга иш ўрни сақланишини, иш ҳақи ва нафақалар берилишини, ижтимоий суғуртани, пенсия берилишини ва ҳоказоларни; иш берувчиларга — ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг режалаштирилган ҳажми учун талабни, хом ашё ва материаллар беришни, барқарор нархлар ва мақсадли маблағ ажратишни кафолатлайди. Бу кафолатлар контрагентларга ҳар қандай бозор ўзгаришларида ҳам ўзларини ижтимоий ҳимояланган ҳис қилиш имконини беради, лекин давлат томонидан ўрнатиладиган молиявий чегараларнинг қаттиқлиги ходим билан иш берувчининг шахсий ташаббускорликка бўлган рағбатини, меҳнатни татбиқ этишнинг энг самарали соҳаларини қидириш, унумдорликни ошириш, ўз-ўзини таъминлашнинг ички захираларини аниқлашга интилишини чеклаб қўяди, яъни ижтимоий меҳнат муносабатларида пассивликни шакллантиради.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг пассив сиёсатига қўйидаги чораларни киритиш қабул қилинган: иш қидирувчиларни рўйхатга олиш, ишсизлик бўйича бериладиган нафақа миқдорини аниқлаш, ишсизлик бўйича нафақа бериш тизимини ташкил этиш, ишсизларни ва уларнинг оила аъзоларини қўллаб-қувватлашнинг пулдан ташқари шакллари амалга ошириш ва ҳоказо.

Пассив иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишнинг энг кўп тарқалган шаклларида бири ишсизликдан суғурта қилиш дастурлари бўлиб, улар бозор иқтисодиёти ривож топган мамлакатларда кенг татбиқ этилади, ишсизликдан суғурта қилиш, мазкур тадбир тарафдорларининг фикрича, икки хил даражадаги ижтимоий-иқтисодий мақсадларни кўзлайди. Микродаражада, яъни айрим оила, инсон даражасида бу ҳол истеъмол ва иш билан бандликни барқарорлаштиришдир. Истеъмолни барқарор қилиш шуни назарда тутдики, ишсизлик бўйича нафақа олмаса, ишсиз одамнинг оиласи ўз турмуш даражасини қўллаб туриш учун етарли маблағга эга бўлмайди. Иш билан бандликни барқарор қилиш шуни аниқладики, ишсизлик бўйича нафақалар янги иш қидиришни осонлаштиради, чунки тасодифий пул топишга кетадиган вақт сарфини камайтиришга ёрдам беради.

Бироқ, мазкур чорага шубҳа билан қарашлар ҳам учрайди, чунки ишсизликдан суғурталаш дастурлари бундай ҳолда ижтимоий боқимандаликни давлат томонидан қўллаб-қувватлашдир, маблағларни ходимларни меҳнат бозорининг аҳволи ва истиқболларидан хабардор қилиш тизимини такомиллаштиришдир, деб ҳисобланади: шунингдек, нафақа тўлаш ўз-ўзидан ходимнинг диққатини вақтинча пул топишларга чалғитмасдан фақат доимий иш қидиришини кафолатлайди, деб ҳам ҳисоблайдилар.

Бирок ишсизликдан суғурта қилиш дастурларининг аввалдан бошлаб ижтимоий-иқтисодий мақсади макроиқтисодий барқарорлик бўлиб келди ва шундай бўлиб қолади. Бу амалдаги иқтисодий ривожланишнинг молиявий рағбатларини ўз-ўзидан таъминлаш — талаб кескин пасайиб кетган даврларда аҳолининг харид қилиш қобилиятини оширишдан иборатдир. Мазкур дастурларнинг рақиблари фикрича, ишсизлик бўйича нафақалар тўлаш билан боғлиқ бўлмаган иқтисодий ва молиявий сиёсатнинг махсус ғайрициклик дастурини ишлаб чиқиш анча осонроқдир.

Ишсизликдан суғурта қилиш дастурлари кўпинча нафақа олиш ҳуқуқи берилишини тартибга солишни назарда тутди. Суғурта дастурларидан кўпинча айрим тармоқлар (масалан, АҚШда қишлоқ хўжалиги, Швейцарияда меҳмонхона ва ресторанлар соҳаси, Франция ва Голландияда уй-рўзғор хизмати кўрсатиш ва шу кабилар) чиқариб ташланади; ҳажмига қараб айрим корхоналар, айрим касблар, аҳолининг айрим демографик гуруҳлари чиқариб ташланади. Нафақа берилиши ёки берилмаслиги ҳам мумкин, унинг миқдори ишдан бўшаш сабабларига, иш стажига, қарамоғида одамлар борлигига, иш ҳақининг миқдорига, ишсизликнинг давомийлигига қараб ўзгартирилиши мумкин.

Шундай қилиб, пассив сиёсатнинг асосий вазифаси ишсизларга нафақа беришдир. У кун кечирининг энг кам даражасини таъминлайди ва ишсизнинг қарамоғидаги оила аъзолари сонини ҳисобга олади. Шунингдек, бу сиёсатнинг вазифаси ишсизларга ва уларнинг оила аъзоларига нафақалар беришни ва пулдан ташқари ёрдам шакллари билан таъминлашни ташкил этиш ҳамдир. Бу бозор муносабатлари шароитида давлат ижтимоий сиёсатининг ажралмас қисми бўлиб, ходимларда бепарқлик ва боқимандалик кайфиятларининг ривожланиш хавфи пассив сиёсатнинг ўз муайян чеклашлари билан, шунингдек, давлатнинг куч-ғайратини фаол сиёсатга маълум даражада қаратиш билан барҳам топтиради.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат, юқорида айтиб ўтилганидек, инсоннинг иш ўрни учун курашдаги рақобатбардошлигини оширишга қаратилган бўлиб, бунга таълим олиш, қайта тайёрланиш, мустақил шуғулланишга кўмаклашиш, якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланиш йўли билан эришилади ва соғлом киши ўз оиласини таъминлаш учун мустақил равишда маблағ ишлаб топишига, бу унинг бурчи эканлигига асосланади. Инсоннинг ўз оиласи фаровонлиги учун жавобгарлиги унинг ўз зиммасида, давлат эса унга иш билан бандлик учун имконият яратиб берадиган воситачидир.

Меҳнат бозорида фаол сиёсатни ишлаб ва амалга оширишда омилларнинг **уч энг муҳим гуруҳи** ҳал қилувчи таъсир қилади:

1) халқаро меҳнат нормалари, улар эркин танланган иш билан бандлик, имкониятлар ва муомаланинг тенглиги, бирлашиш эркинлиги ва ҳоказо асосий ҳуқуқларни белгилаб беради;

2) ижтимоий меҳнат муносабатларининг қарор топган тури: ҳар қандай сиёсат, шу жумладан, меҳнат бозоридаги фаол сиёсат борди-ю, тадбиркорлар, меҳнаткашлар ва бошқа ишсизларнинг ижтимоий манфаатдор бўлган бошқа

гуруҳлари эътироф қиладиган бўлса, муваффақият қозонишга катта умид қилиши мумкин;

3) турли мамлакатлар ва мамлакат ичидаги турли минтақалар учун хос бўлган шарт-шароитларнинг хилма-хиллиги.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат шакли бўйича ишсизларни тезлик билан фаол меҳнатга қайтариш учун кўмаклашишга қаратилган тадбирлар мажмуи бўлиб, у қуйидагиларни ўз ичига олади:

- ишга жойлашишда ёрдам кўрсатиш;
- касб тайёргарлигида кўмаклашиш;
- мустақил шуғулланишни ривожлантириш;
- касб соҳасида маслаҳатлар бериш ва ҳоказолар.

Фаол сиёсат фақат ишдан маҳрум бўлиб қолганларни қўллаб-қувватлаб қолмасдан, шу билан бирга ҳар бир кишининг ўзи учун иш ўрни кидиришга қаратилган фаоллигини рағбатлантиради, бу эса ўз навбатида унинг ижтимоий тўловлар ҳисобидан даромадларни қўллаб-қувватлаш сиёсатига боғлиқлигини қисқартиради, давлат бюджети харажатларини қисқартиради, жамиятдаги кескинликни юмшатади, меҳнат унудорлигини ошириш, иқтисодиётнинг таркибий жиҳатдан қайта қурилишига ёрдам беради.

Саноати ривожланган мамлакатлар меҳнат бозоридаги фаол сиёсатга бўлган ўз диққат-эътиборини ана шу дастурлар фойдасига молиявий ва моддий ресурсларнинг муайян улушини ажратиш билан таъкидлаб кўрсатадилар.

Меҳнат бозорида фаол сиёсат олиб боришда мазкур бозорда мавжуд бўлган хилма-хил шарт-шароитларни ҳисобга олиш зарур. Шу билан бирга бозорларнинг олдинги бобда келтириб ўтилган оддий классификацияси (очиқ ва яширин меҳнат бозорлари, расмий ва норасмий меҳнат бозорлари, айрим касб гуруҳларининг меҳнат бозорлари ва ҳоказо) етарли бўлмайди.

Меҳнат бозоридаги кескинлик сабабларини таҳлил қилиш учун у ёки бу меҳнат бозоридаги фаол сиёсат олиб бориш соҳасидаги тадбирлар пакетини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда, энг муҳим нарса, халқаро меҳнат ташкилоти мутахассисларининг фикри бўйича, қуйидаги ахборотга эътибор беришдир:

- иш билан бандлар, иш билан банд бўлмаганлар, ишсизларнинг ёш-жинс тузилиши;
- иш кучи сафларига киришдаги ўртача ёш ва унинг меҳнат-кашларининг малака даражасига таъсири;
- оила даромадининг ёлланиб ишлаш, давлат нафақалари, мустақил иш билан бандлик, ижарага бериш, фоизли даромад ва кўчмас мулкдан олинадиган даромаддаги улуши;
- шаҳарлардаги урбанизация даражаси ва расмий ҳамда норасмий иш билан бандлик миқёслари, аграр ва ноаграр иш билан бандлик даражаси ва шу кабилар;
- корхоналарнинг ҳажми ва мулк шакли бўйича тақсимланиши;
- иқтисодиётнинг халқаро рақобат учун очиқлиги, хусусан, савдонинг миллий даромаддаги улуши, хорижий инвестицияларнинг аҳамияти;

— меҳнат институтларининг, шу жумладан, тадбиркорлар ва меҳнаткашлар ташкилотларининг ривожланиши ҳамда самарадорлиги;

— меҳнат қонунчилиги миқёслари ва уларнинг бажарилиш даражаси, меҳнаткашларни ҳимоя қилиш ва ижтимоий суғурта.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат кўпинча аҳолининг бирмунча ноқулай аҳволдаги гуруҳлари манфаатлари йўлида ишлаб чиқилади. Лекин бундай ёндашганда меҳнаткашларнинг махсус қўллаб-қувватлашни талаб қиладиган гуруҳларини ажратиш анча мураккаб ҳисобланади. Шунини айтиш кифояки, бундай гуруҳлар қуйидагилар бўлиши мумкин: иш кучида чекланган даражада қатнашувчи шахслар (жисмоний нуқсонлари бор кишилар), жинси ва ёш белгисига қараб ишга ёлланганда камситилишга дуч келадиган шахслар; ишлаб чиқариш фаолиятида алоҳида қийинчиликларни бошдан кечирадиган кишилар (масалан, нотўлиқ оилаларнинг бошлиқлари); сурункали ишсизлар ҳам шулар жумласига киради.

Мутахассисларнинг фикрига қараганда, меҳнат бозоридаги шундай фаол сиёсат, яъни бутун аҳолининг манфаатлари йўлида меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиш натижаларини яхшилашга қаратилган сиёсат кўпроқ самара бериши билан ажралиб туради, лекин бунда аҳолининг заиф муҳофаза қилинган гуруҳлари муаммоларининг ўзига хос томонларига алоҳида эътибор берилади. Бошқача айтганда, меҳнат бозорининг умумий аҳволи яхшиланганда аҳолининг ҳар бир алоҳида гуруҳининг аҳволи ҳам яхшиланади.

Меҳнат бозорлари учун хос бўлган айрим муаммоларнинг илдиэлари уларнинг ўзларида эмас, балки мамлакатдаги (минтақадаги) иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий вазиятнинг ўзига хос томонларида намоён бўлади. Бундай ҳолатда фаол чора-тадбирлар воситасида меҳнат бозорини тартибга солиш сиёсати мазкур омилларнинг салбий таъсирини юмшатиши мумкин. Бироқ меҳнат бозорида фаол сиёсат олиб бориш муаммоларининг пайдо бўлиш сабабларини барҳам топтира олади, деб ҳисоблаш унчалик тўғри бўлмайди. Меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши натижаларини яхшилаш учун сиёсатнинг қандай вариантларини танлаш самаралироқ бўлишини, улар қандай меҳнат бозорида энг кўп фойда келтириши мумкинлигини аниқлаш зарур бўлади.

Ҳозирги вақтда меҳнат бозорини тартибга солишда бир қатор йўналишлар қарор топган бўлиб, уни хусусан, аҳоли иш билан бандлиги давлат хизмати амалга оширмакда. Бу фаолиятни мазкур хизматларнинг истеъмолчилари бўлган ходимлар ҳам, иш берувчилар ҳам юқори баҳоламакдалар.

Бу йўналишларни қараб чиқамиз, уларнинг моҳиятини, ташкилий ва сабаб жиҳатларини, асосий норматив қоидаларни, улардан республика меҳнат бозори сиёсатида фойдаланиш ва жорий қилишнинг айрим муаммоларини таҳлил қилиб чиқамиз.

13.4. Давлат иш билан бандлик хизмати

Меҳнат бозори фаол сиёсат олиб боришнинг энг самарали йўналишларидан бири меҳнат бозорининг энг муҳим институти бўлган иш билан бандликнинг ихтисослашган умуммиллий хизматидир. Унинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотнинг тарқалиши ҳисобига унинг самарадорлигини оширишдан иборатдир. У, биринчидан, ишсизларнинг бўш иш ўринлари қидиришларига, тадбиркорларнинг ходимлар қидиришларига сарф этиладиган вақтни қисқартиришни таъминлайди, иккинчидан, иш берувчиларнинг ўз талабларига энг кўп даражада мос келадиган ходимлар ёллашига ёрдам беради, ходимларга эса меҳнат шароитлари ва иш ҳақи даражаси мувофиқ келадиган иш жойини топишларига имкон беради.

Бундан ташқари, иш билан бандлик хизмати вазифаларига қуйидагилар киради: иш қидирувчиларга касблар бўйича маслаҳатлар бериш ва ишсизларни янги мутахассисликлар бўйича ўқитиш; ногиронлар, ёшлар, ҳарбий хизматдан бўшаб келган ёшлар ва фуқароларнинг ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилинишга муҳтож бўлган бошқа гуруҳлари учун иш жойларини банд қилиб қўйиш; иш кучини ҳудудлар бўйича қайта тақсимлаш; оддий йўл билан ишга кира олмайдиган фуқароларнинг (кўп болали ва ёлғиз ота-оналарнинг) иш билан бандлигига кўмаклашиш учун иш ўринларини қўллаб-қувватлаш; ишсизларнинг тадбиркорлик ва мустақил фаолияти билан шуғулланишларига ёрдам кўрсатиш; оммавий ишдан бўшатишларни тўхтатиб қолиш учун компенсация тўловларини амалга ошириш.

Республикамизда давлат иш билан бандлик хизмати 1991 йилда ташкил этилган эди. Иш билан бандлик хизмати ишининг асосий тамойиллари халқаро тажрибага мос келади. Масалан, аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги қонунга кўра давлат фуқароларига ўзлари учун мос келадиган иш танлашда ва ишга жойлашда бепул ёрдам кўрсатади, ишсизларга бепул таълим олиш имконияти яратиб берилади, янги касбга ўқиётган вақтда стипендия тўланади, ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имкони берилади, ишсиз фуқаролар даромадларини қўллаб-қувватлаш сиёсати амалга оширилади. Иш билан бандлик хизмати мурожаат қилган меҳнаткашларга ва иш берувчиларга ишга эга бўлиш имконияти ҳақида ва иш кучи билан таъминлаш тўғрисида, бирор касб эгаллашни истайдиган фуқароларга қўйиладиган талаблар ҳақида ахборотлар берилади; фуқароларнинг ўзларига мос келадиган иш топишларида, иш берувчиларга эса зарур ходимлар танлашда кўмаклашади. Иш билан бандлик хизмати иш берувчиларга ёшлар, ногиронлар, ёлғиз ва кўп болали ота-оналар учун иш ўринлари сақлаш ва яратиш дастурларини қўллаб-қувватлашни кафолатлайди. Саноати ривожланган мамлакатлардаги ишга жойлаштириш бюрolari каби республика иш билан бандлик хизмати органлари иш ўринларини таклиф қилиш ва иш кучига бўлган талаб ва таклиф тўғрисидаги статистик маълумотларни, ахборот материалларини эълон қилиб боришни таъминлайдилар.

Умуммиллий иш билан бандлик хизматлари муайян меҳнат бозори сегментини (бўлагини) тартибга солиб туради. Мамлакатларнинг ривожланиш тажрибасини умумлаштириш шуни кўрсатадики, бўш иш жойларининг унчалик кўп бўлмаган қисми улар ёрдамида тўлдирилади, лекин булар бирмунча паст ва

ўртача малака талаб қиладиган иш ўринларидир. Масалан, Швецияда иш қидираётганларнинг қарийб 35 % иш билан бандлик хизмати билан алоқага киришади, Францияда иш қидирувчиларнинг қарийб 15 %, АҚШда эса 5 % га яқини улар хизматидан фойдаланади. Ҳисоблаб чиқилишича, иш қидирувчиларнинг кўпчилиги (50 %дан ортиғи) иш жойлари ҳақидаги ахборотларни дўстлари ёки қариндошларидан олади.

Касб тайёргарлиги ва қайта тайёрлов меҳнат бозоридаги фаол сиёсатнинг асосий йўналиши ҳисобланади, чунки ҳозирги дунёда ишга эга бўлиш истиқболи тез ўзгаришлар ва таркибий ислоҳотлар билан боғлиқ бўлиб, инсон капиталига қўйилган маблағлар билан юқори сифатли маълумот ва замонавий касб эгаллашга ёрдам беради, булар ишсиз бўлиб қолишдан қафолатлайди. Кўп сонли фактлар шундан далолат берадики, юқори малакали ходимлар учун хос бўлган ишсизлик малакасиз ходимлардагига нисбатан 4—7 барабар камдир.

Шунинг учун ҳам дунёдаги барча мамлакатларда ишсизлар ва ишсиз қолиш хавфи остида турган ходимларнинг касб тайёргарлиги ва уларни қайта тайёрлашдан иборат турли-туман дастурларни ишлаб чиқиш тажриба қилиб кўрилаяптир. Бунда мазкур дастурлар биринчи навбатда олдинги касб малакаси иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларга, ишчи ўринларининг янги касбий тузилишига жавоб бермайдиган кишиларга, шунингдек, аҳолининг заиф ҳимояланган қисмига (ҳозирча зарур касбий тайёргарликка эга бўлмаган ёшларга, меҳнат бозорига қайтишга қарор қилган аёлларга; касбга йўналтиришга эҳтиёж сезадиган ногиронлар ва бошқаларга) қаратилган. Кўпинча таълим олиш учун номзодларни давлат иш билан бандлик хизмати аниқлайди.

Касб тайёргарлиги ва қайта тайёрлов дастурлари давлат, тадбиркорлар ва касаба уюшмаларининг иштирокида ишлаб чиқилади ва амалга оширилади. Бу дастурларнинг бевосита ташкилотчиси кўпинча давлат иш билан бандлик хизмати ҳисобланади, у марказлар ва ўқув курсларининг махсус ташкил этилган шаҳобчаларда, шунингдек, ўқув юртлари ёки корхоналар билан тузилган шартномалар асосида ташкил этади; таълим олувчиларга стипендиялар тўланади.

Иш билан бандлик хизмати давлат манфаатларини кўзлаб иш олиб боради, ишсизларнинг таълим олиши ва қайта ўқишини уларга маблағлар ажратиш шаклида нафақалар тўлаш орқали рағбатлантиради. Давлат корхоналар ходимларининг таълим олиши учун ажратилган маблағлар ҳисобидан солиқларни олиб ташлаш орқали тадбиркорларни ҳам рағбатлантиради.

Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги қонунда ишсиз фуқаролар ҳам иш билан бандлик хизмати йўлланмаси билан бепул касб танлаш, касб тайёргарлиги, қайта тайёрлаш ва малака ошириш ҳуқуқига эгадирлар, деб таъкидланган. Мазкур ҳуқуқлар Қонуннинг бошқа моддалари ва бандларида ҳам қафолатланган.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсатнинг ана шу йўналишини амалга оширишдаги асосий мураккаблик иқтисодиётнинг бўлажак касб-малака тузилиши тўғрисида, ўрта ва узоқ муддатли истиқболда касб соҳасидаги

меҳнатга бўлган эҳтиёж қандай бўлиши ҳақидаги ахборотнинг етишмаслигидадир. Яна бир муаммо ишдан маҳрум бўлган шахсларнинг касбий жиҳатдан қайта тайёрланишга кам талаб билдиришидир, чунки улар олдинги касблари бўйича ишга жойлашишга умид қиладилар. Меҳнат бозоридаги фаол сиёсатнинг мазкур йўналишини ривожлантиришга тўсқинлик қилувчи омил иш билан бандлик хизмати фаолиятини молиявий жиҳатдан таъминлашнинг чекланганлиги ҳамдир.

Мустақил иш билан бандлик ва кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш тизими. Ҳозирги вақтда меҳнат бозоридаги фаол сиёсатни амалга ошириш соҳасидаги фаолият доирасида мустақил иш билан бандликни ривожлантириш, тадбиркорлик малакаларини ўргатиш ва кичик бизнесни ташкил этишга кўмаклашиш дастурлари муҳим аҳамият касб этади. Меҳнат бозоридаги сиёсатнинг бу йўналиши энг муҳим ижтимоий вазифани —янгича меҳнат дунёқарашини шакллантиришдир.

Ишсизлар агар ўзларининг мустақил ишларини ташкил этишни хоҳласалар, иш билан бандлик хизматига зарур асослаш билан (бизнес-режа билан) лойиҳалар танловида иштирок этиш ҳақида ариза берадилар, бу ерда унинг режасини мутахассислар кўриб чиқиб, ўз хулосаларини берадилар. Агар илтимос қондириладиган бўлса, у ҳолда янги тадбиркор учун бошланғич капитал сифатида унга муайян муддатга бериладиган ишсизлик нафақасининг бутун суммаси хизмат қилади ва бир йўла тўланади.

Маълумки, одамларнинг фақат 3—5 %ида ўз ишини ташкил этиш ва юритишга майл ҳамда қобилият бўлади. Ана шундан келиб чиқиб, иш билан бандлик хизматининг вазифаси ўзига мурожаат қилганлардан ўз фирмасини очиши мумкин бўлганларни танлаб олишдир. Иш билан бандлик хизматининг яна бир вазифаси мустақил меҳнат фаолияти билан шуғулланишни истайдиганларни ўқитишдир. Бу кишилар ишга доир асосий кўникмаларни (наrx белгилаш асослари, муҳосиблик ҳисоби, режалаштириш ва ҳоказо) ўқиш жараёнида эгаллаб чиқадиладар. Иш билан бандлик хизматининг вазифаси тадбиркорга мустақил иш билан бандлик нималарни билдиришини (масалан, ижтимоий неъматларнинг бирмунча қисқариши, иш вақтининг давомийлиги бирмунча ортиши, юқори даражадаги таваккалчилик, хонавайрон бўлиш эҳтимоли борлиги, қонунларнинг ҳали тўла мукамал эмаслиги ва ҳоказоларни) тушунтиришдир.

Янги тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш яна қуйидагиларни ўз ичига олади: маслаҳат хизматларини кўрсатиш, имтиёзли қарз бериш, ишлаб чиқариш бинолари, хом ашё билан таъминлаш, хом ашё етказиб берувчилар билан алоқа ўрнатиш ва тайёр маҳсулотни сотиш.

Ҳозирги вақтда мустақил шуғулланиш ва тадбиркорлик ташаббуси асосида кичик ишлаб чиқариш корхоналарининг шаклланиши кенг истиқболга эгадир. Ҳозир иш билан бандларнинг қарийб 15 % мулкчиликнинг барча шаклларидаги кичик корхоналарда меҳнат қилмоқда. Шундай ҳодисалар, чунончи, хусусийлаштириш, рақобатнинг кучайиши муносабати билан корхоналар ҳажмининг қисқариши, оммавий ишлаб чиқаришдан мослашувчан ихтисослашувга ўтилиши, шунингдек, таркибий қайта қуриш жараёни,

мутахассисларнинг фикрича, ўтиш иқтисодиётига эга бўлган бошқа мамлакатлардаги каби йирик фирмалардаги янги иш ўринлари кичик корхоналарга нисбатан камроқ бўлади.

Жамоат ишлари дастурлари. Иш билан бандлик хизмати меҳнат бозорида амалга оширадиган фаол сиёсатнинг навбатдаги йўналиши ишсизларга вақтинча ва жамоат ишларининг дастурларини ривожлантириш орқали меҳнат бозорига қайтишда ёрдам кўрсатишдир. Бундай дастурлар биринчи марта АҚШда 30-йилларда пайдо бўлган эди. Ўша йилларда жамоат ишлари умуммиллий хусусиятга эга эди ва ўзига юқори малакани талаб қилмайдиган ишларни қамраб оларди. Халқаро тажрибанинг кўрсатишича, ҳозирги вақтда мазкур дастурлар баъзан бутун мамлакатни, кўпинча эса аҳолининг айрим тоифаларини, ҳудудларни ёки даврларни ўз ичига олади.

Мазкур дастурлар ишсизларга махсус касб тайёргарлигисиз ҳамма учун қулай фаолият турларини тақдим этади. Бу дастурларни амалга ошириш тажрибасини умумлаштириш шуни кўрсатадики, улар қуйидаги иш турларини бажаришга қаратилган: йўл қурилиши ва уни таъмирлаш, кўприклар барпо этиш ва таъмирлаш (АҚШ ва Японияда); ерларни ўзлаштириш — дарахтлар ўтқозиш, ирригация, каналлар, портлар, аэродромлар қурилиши ва уларга хизмат кўрсатиш; экологик тадбирлар (Австралия тажрибаси). Муниципиал маъмурлар ҳақ тўлайдиган ижтимоий жамоатлар ишлари — булар қарияларга, ногиронларга қараш хизматлари ва ҳоказолар (Канада, Австралия ва бошқа мамлакатларнинг тажрибаси) ҳам мавжуддир.

Кўпинча жамоат ишлари тўлиқ бўлмаган иш куни мобайнида давом қилади, бундан мақсад вақтнинг бир қисмини касб тайёргарлигига ёки доимий иш қидиришга бағишлашдир. Мазкур дастурларнинг қатнашчилари одатда энг кам иш ҳақи оладилар.

Вақтинча ишларнинг ташкил этилиши бир қатор принципларга асосланган. Вақтинча ишлар бандлик хизмати томонидан бевосита ёки бошқа ташкилотлар билан шартномалар тузиш орқали амалга оширилади:

1) бу ишлар айнан вақтинча бўлиши ва улар одатдаги иш ўринлари билан рақобатга киришмаслиги керак. Бунинг маъноси шуки, бундай ишлар жамоат ишларининг махсус дастурларисиз амалга оширилмаслиги лозим;

2) бундай ишларнинг қатнашчилари фақат чекланган вақт мобайнида шуғулланишлари мумкин, масалан, 1 йилгача, кейин нормал ишга жойлашиш имконияти пайдо бўлиши билан дарҳол бу дастурларни янгилашлари мумкин.

Вақтинча ёки жамоат ишлари дастурларининг самарадорлиги, биринчидан, қўшимча иш ўринлари яратишда намоён бўлади (мутахассисларнинг берган баҳосига қараганда, жамоат ишлари соҳасида ҳар 100 та иш ўрни бошқа секторларда 40 та доимий иш ўринлари пайдо бўлишига олиб келади). Иккинчидан, ишсизларни руҳий жиҳатдан қўллаб-қувватлашни таъминлашда намоён бўлади (ҳаммага маълумки, иш билан бандларнинг руҳий ҳолати ишсизларнинг ҳолатидан анча яхшироқдир).

Қисқача хулосалар

Демографик омилнинг ўзгариб бориши глобал муаммо бўлиб, у кўп жиҳатдан жамиятнинг ҳолати ва ривожланишини белгилайди. Меҳнат иқтисодиёти меҳнат муносабатларининг қатнашчиси бўлган аҳоли қисмига алоҳида эътибор беради.

Иш ўринлари учун рақобат кучайиши ва ёш гуруҳлари ўртасидаги бегоналашув ортиб бориши оқибатида ҳам низо келиб чиқиши эҳтимолдан холи эмас. Пенсия жамғармасига маблағ ажратишлар муттасил кўпайиб бориши ёшларда норозилик уйғотади. Шу билан бирга ёши қайтганлар сони ошган сайин уларнинг сиёсий кучи ҳам ошиб боради ва ёшлар билан ёши қайтганлар ўртасидаги зиддиятлар хавfli ижтимоий вазиятни юзага келтириши мумкин. Ёшлар қарияларнинг ишга жалб этилишидан норозидир, чунки бундай қилиниши ёшларнинг иш топиши ва хизмат пиллапояларидан кўтарилиши имкониятларини камайтиради.

Аҳоли зичлиги паст даражада бўлган минтақаларда камроқ ривожланган ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлар, тор йўналтирилган тармоқ ихтисослашуви ва *экотизмга* путур етишининг оқибатлари сезиларлироқлиги хосдир. Республика аҳолиси сонининг ўсиши уни шакллантириш манбалари бўлган табиий ва механик тарзда кўпайиши билан боғлиқдир.

Ўзбекистонда бир онадан фарзандлар туғилишидаги вақт оралиғини узайтириш, оилада фарзандларнинг сонини эмас, балки мамлакатнинг келажагини таъминлай оладиган соғлом, илмли инсонларни тарбиялаш мақсадида, соғлом миллат *генофондини* шакллантириш борасида олиб борилаётган оқилона сиёсатни янада ривожлантириш лозим.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Замонавий меҳнат бозори миллий моделлари (Америка, Швеция, Япония, Франция моделлари)нинг хусусиятлари нималардан иборат?
2. Дунёдаги демографик ҳолатнинг ўзгариб бораётганлиги ҳақида нималарни биласиз?
3. Томас Роберт Мальтуснинг «Ортиқча аҳоли қонунияти хусусидаги тажриба» деб номланган китобида қандай назария асосланган?
4. Аҳолининг кексайиши қандай муаммолар келтириши мумкин?
5. Демографик олимларнинг кексайиш бўйича фикрларини қандай баҳолайсиз?
6. Ўзбекистондаги демографик тенденциялар ҳақида нималар биласиз?
7. Ўзбекистон аҳолисининг умумий ўсиш даражаси ва шаклланиш хусусиятларини нималарда кўрасиз?
8. Меҳнат бозоридаги энг янги тамойиллар нималардан иборат?
9. Меҳнат бозоридаги глобаллашув ва миллий манфаатлар нималарда ифодаланади?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.

14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмұминов Ш.Р. Мехнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шююсупова Н.Т.Замонавий мехнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Мехнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – мехнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

14-БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ РИВОЖЛАНИШИ

14.1. Меҳнат бозори ривожланиши концепциясининг

14.2. Меҳнат бозорининг ривожланиш босқичлари

14.3. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш тадбирлари

14.1. Меҳнат бозори ривожланиши концепциясининг стратегик мақсадлари

Меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган республикамиз меҳнат бозорини ривожланиш концепциясининг **асосий мақсади** – меҳнатга лаёқатли аҳоли иш билан бандлигининг камайиши, ишсизликнинг ўсиши, янги иш жойларининг кам яратилиши, меҳнат унумдорлигининг пасайиши, инфляциянинг мавжудлиги, мулкчиликнинг турли шакллари секинлик билан ривожланиши, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларнинг сустиги, ҳақиқий меҳнат даромадларининг камайиши каби шароитларда ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш бўйича комплекс тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат. Улар ўтиш даври Ўзбекистон миллий иқтисодиёти чуқур таркибий ислоҳ қилиши ва эркинлаштиришнинг стратегик мақсадларига асосланиб ишлаб чиқилади.

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

1. ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорини босқичма-босқич шакллантириш;
2. меҳнатга лаёқатли иш билан банд бўлмаган аҳолини иш жойлари билан таъминловчи ҳамда ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солувчи мустаҳкам ривожланган маҳаллий ва хорижий бандлик хизмати ташкилотлари тизимини такомиллаштириш;
3. иқтисодиётда оқилона бандликни шакллантирувчи чуқур таркибий ислохотларни амалга ошириш ва ишлаб чиқариш салоҳиятидан самарали фойдаланиш;
4. саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида янги иш жойлари ва ўсмирлар, кўп болалик аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун меҳнатнинг кафолатлаштирилган минтақаларини ташкил қилиш;
5. ишчи кучига талабнинг ошиши ва ишсизликнинг камайишини таъминловчи кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш;
6. мулкчиликнинг ширкат, ижара, ҳиссадорлик ва хусусий шакллари ва шахсий ёрдамчи хўжаликларни ривожлантириш;
7. қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан ортиқча ишчи кучини озод қилиш ва унинг талаб ва таклифини камайтиришга кўмаклашувчи ижтимоий инфратузилма объектларининг миқдорини ошириш;
8. маҳаллий ходимларнинг рақобатбардошлиги, сафарбарлиги ва экспорт

қобилиятини ошириш, юқори касбли мутахассислар синфи ва аҳолида янги иқтисодий фикрлашни шакллантириш, эркин ва мустақил иш жойларини танлаш имкониятларини яратиш;

9. меҳнат бозори ва аҳоли бандлигини тартибга солишнинг ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини такомиллаштириш.

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

14.2. Меҳнат бозорининг ривожланиш босқичлари

Меҳнат бозори ривожланишининг **биринчи босқичида (1991-200 й.й.) қуйидаги вазифалар бажарилган:** меҳнат биржаси ва бандлик хизматининг бошлангич ташкилотлари ташкил қилиб, улар ишсизлик ва бўш ўринлар миқдори ва тузилишининг ҳисоб-китоби, таҳлили ва прогнози, банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш ва қайта ўқитиш, бандликка кўмаклашиш жамғармасини ташкил қилиш ва сарфлаш билан шуғулландилар; кичик ва ўрта бизнес ва хусусий тадбиркорлик доирасида имтиёзли кредитларни ажратиш йўли билан янги иш жойларини яратишга унча катта бўлмаган молиявий ёрдам кўрсатилди; иқтисодиёт тармоқларида, айниқса, қишлоқ хўжалигида таркибий ислохотлар амалга оширилиб, "пахта якка ҳукмронлиги"ни тугатиш учун шарт-шароитлар яратилди; ёлланма ходимлар ва иш берувчилар ўртасида ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг ҳуқуқий асослари яратилди ва бошқалар.

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

Ушбу босқичнинг якуний натижаси – меҳнат бозорини шакллантириш учун ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-ҳуқуқий шарт-шароитлар яратилди.

Иккинчи босқичда (2001-2010й.й.) қуйидаги вазифаларни бажариш зарур: маҳаллий инвестициялар ва хорижий кредитларни жалб қилиш асосида қишлоқ хўжалиги бўлмаган янги иш жойларини яратиш йўли билан ишчи кучига талабни ошириш; меҳнатга лаёқатли ўсмирлар, кўп болалик аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталанган иш жойларини ташкил қилиш ва улар иқтисодий рағбатлантирилиши ошириш; банд бўлмаган шахсларга янги иш жойларини яратиш билан шуғулланувчи иш берувчиларга доимий молиявий ёрдамларни кўрсатиш; ишчи кучи таклифини унинг малакасини, рақобатбардошлигини ва экспортини ошириш йўли билан камайтириш; мулкчиликнинг турли шакллари шакллантириш ва миллий иқтисодиётда чуқур ислохотларни ўтказиш асосида аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида таркибий ўзгаришларни амалга ошириш; иш ҳақи ва бошқа меҳнат даромадларининг манбалари даражасидан солиқ ставкасини кескин камайтириш; бандлик хизматининг бозор инфратузилмасини ташкил қилиш; меҳнат шартномаларини тузишни такомиллаштириш ва бошқалар. **Буларнинг**

ҳаммаси бандликни сезиларли ўсиши ва ишсизликнинг камайиши ҳамда ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги фарққисқаришига кўмаклашади.

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

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

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

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

14.3. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш тадбирлари

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

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

Улар орасида қўшимча иш жойларини яратувчи ва энг кам сармоя талаб қиладиган кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш ҳамда ижтимоий ишларни ташкил қилиш ишчи кучига талабни оширишда муҳим ўрин тутади. Кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланишини маблағ билан таъминлаш манбаи бўлиб маҳаллий бюджет, бандликка кўмаклашиш жамғармаси ва бизнес-фонд маблағлари ҳамда хусусий тадбиркорларнинг сармоялари хизмат қилади. Кичик

ва ўрта бизнес вакилларига фоизсиз ёки кичик фоизлар билан имтиёзли кредитлар ажратиш мақсадга мувофиқ.

Тадқиқотлар кўрсатадики, кичик ва ўрта бизнесни хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида ривожлантириш зарур. Бу тармоқларда иш жойларнинг қиймати катта эмас. Шунинг учун кўплаб янги иш жойларини яратиш мумкин. Бу тадбирларни амалга оширишда биринчи навбатда хусусий тадбиркорлар хизматидан фойдаланиш керак.

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

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

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

Бола тарбиялаш вақтини (келажакда бола етти ёшга етгунга қадар) ва унга бериладиган нафақа миқдорини доимо ошира бориш меҳнат бозоридан ва иқтисодиётнинг тармоқларидан ёш болалик аёлларни ихтиёрий равишда "тортиб олишга" имконият яратади. Улар оилавий ишлар билан кўп шуғулланганлиги сабабли иш жойларида юқори ишлаб чиқаришни таъминлай олмайдилар. **Кичик ёш болалик аёлларнинг "суъний"** ишсизлигини камайтиришнинг муҳим усули - уларни болани тарбиялаш бўйича ҳақиқий фаолиятини рағбатлантириш ва уни расмий тан олиш. Бунинг учун бандликка кўмаклашиш жамғармасининг ишсизлик бўйича нафақасига сарфланувчи маблағларини ижтимоий суғурта жамғармасига қайта тақсимлаш ва уларни аёлларга тегишли ижтимоий тўловлар сифатида бериш лозим.

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

Ёшлар ишсизлиги муаммосини мактабларда ўсмирларни касбга йўналтиришни яхшилаш ва даромадлар келтирадиган ишларнинг турларини кўпайтириш йўллари билан ҳал қилиш мумкин.

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

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

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

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

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

Иш ҳақини тартибга солиш бўйича тадбирларни ишчи кучи талаб ва таклифига таъсир қилишнинг умумий иқтисодий ва ижтимоий услуби сифатида қараш мумкин. У кўпроқ ишчи кучининг таклифига таъсир этади. Чунки иш ҳақининг миқдори меҳнатни татбиқ қилиш соҳасини тузишни ва бир неча иш жойларида ишлашга ҳаракат қилиш миқёсини белгилайди. Шунинг учун, давлат иш ҳақи соҳасида белгиланган сиёсатини ўтказиб, ишчи кучига талабнинг миқдори ва тузилишига таъсир кўрсатиши мумкин. У иш ҳақининг барча кўрсаткичларини тартибга солувчи. Давлатнинг аралашуви маъмурий ва иқтисодий бўлиши мумкин. Унинг иш вақтининг давомийлиги ва иш вақти бирлигига иш ҳақи тўлашга таъсири, одатда, маъмурий характерга эга. Кўпгина

ривожланган мамлакатларда давлат иш ҳафтасининг энг кўп давомийлиги ва энг кам иш ҳақини тартибга солади. Иш ҳақининг аниқ миқдорини белгилашда тўртта субъект ўзаро ҳамкорлик қилади: давлат, касаба уюшмаси, тадбиркорлар ва меҳнат бозори. Давлат иш ҳақини белгилаш бўйича маъсулиятни касаба уюшмалари ва тадбиркорларга юклаши мумкин бўлса ҳам, бу жараёнда фаол иштирок этади. Бозор шароитларида давлат иш ҳақи даражасини маъмурий белгилашдан воз кечиши лозим. Унинг миқдори иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасида тузиладиган меҳнат шартномаси (контракт) асосида касаба уюшмаси вакилининг иштирокида белгиланиши керак.

Ташкилий тадбирлар орасида давлат томонидан аҳолининг иш билан бандлигини ошириш бўйича ўтказилган сиёсат етакчи ўринни эгаллайди. У аҳолининг иш билан бандлигини ва ишчи кучига талаб ва таклиф тузилишидаги ўзгаришларни ва иш жойини йўқотган, аммо меҳнат қилишни хоҳловчи ва фаолиятнинг бошқа турларини фаол изловчи шахсларни қўллаб-қувватлашнинг бозор механизмларини узвий бирлаштиришдан иборат бўлиши лозим. Яқин келажакда республика минтақа ва ҳудудий дастурлари билан бир қаторда маълум тармоқларда аҳоли бандлигини оширишнинг мақсадли комплекс дастуриларини ишлаб чиқиш зарур. Бундай дастурларда қуйидаги тадбирлар акс эттирилиши лозим: мулк эгасининг алмашуви, хусусийлаштирилиш, корхоналарнинг иқтисодий нозорлиги ва уларнинг ихтисослашишидаги ўзгаришлар каби шароитларда ишловчиларнинг (айниқса малакали ходимларнинг) бандлигини сақлаш ва барқарорлаштириш (иш жойларини маблағлар билан таъминлаш ва квоталаштириш); ходимларнинг рақобатбардошлигини ошириш; иш билан банд бўлмаган шахсларни қайта тайёрлаш, қўшимча касблар ва мутахассисликлар олишга шароитлар ва руҳий кайфиятлар яратиш; ўз-ўзини иш билан банд қилишнинг турли шакллари рағбатлантириш; ноқишлоқ хўжалиги иш жойларини яратиш учун бандликка кўмаклашиш жамғармаси маблағларидан самарали фойдаланиш (қарзлар, имтиёзли кредитлар); ўсмирлар, кўп болалик аёллар, меҳнатга қобилиятли пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталанган иш жойларини ташкил қилувчи корхоналарни, фирмаларни иқтисодий рағбатлантириш; олий ўқув юр்தларини битириб, мутахассисликлари бўйича иш топа олмаган ёш кадрларни бандлик хизмати ташкилотлари билан шартнома асосида иш ҳақига бандликка кўмаклашиш жамғармасидан маблағларни ўтказиш шarti билан ишга қабул қилиш тажрибасини кенгайтириш; янги иш жойлари яратишни инвестициялар билан таъминлаш; ижтимоий инфратузилма объектларини ривожлантириш ва ҳ.к.

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

Улар асосида Иқтисодиёт вазирлиги, Статистика давлат қўмитаси ва

унинг минтақавий идоралари билан ҳамкорликда бандликни тартибга солиш ва меҳнат бозоридаги кескин вазиятларнинг олдини олиш бўйича тегишли чора-тадбирлар ишлаб чиқишлари ва уларни маблағ билан таъминлаш ва амалга ошириш муаммоларини ҳал қилишлари мумкин. Аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат бозори таҳлили ва прогнози Статистика давлат қўмитаси ташкилотларининг ишини такомиллаштиришни талаб этади. Ҳозир нодавлат корхоналари ва ташкилотларида ишчи кучига талаб ва ундан фойдаланиш, улар учун кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, меҳнат шароитлари ва иш ҳақи бўйича ахборотларнинг камчилиги кескин сезилмоқда.

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

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

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

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

Қисқача хулосалар

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

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозори ривожланишининг асосий мақсади нима?
2. Меҳнат бозори ривожланишининг биринчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилди?
3. Меҳнат бозори ривожланишининг иккинчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилди?
4. Меҳнат бозори ривожланишининг учинчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилди?

5. Меҳнат бозори ривожланишининг тўртинчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилди?
6. Меҳнат бозорининг яқин келажакда ривожланиш концепцияси тадбирларини амалга ошириш қандай натижалар беради?

Асосий адабиётлар

20. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
21. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
22. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
23. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2004. -342с.
24. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
25. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
26. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
27. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
28. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
29. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
30. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
31. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
32. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
33. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
34. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
35. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
36. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
37. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
38. Шююсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

7. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
8. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
9. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
10. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
11. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
12. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

“МЕҲНАТ БОЗОРИ ИҚТИСОДИЁТИ” ФАНИДАН ҚИСҚАЧА ИЗОҲЛИ ЛУҒАТ (ГЛОССАРИЙ)

Аҳолининг табиий ўсиши (камайиши) - йил давомида туғилганлар ва йил давомида ўлганлар ўртасидаги фарқ.

Аҳоли – Ер юзида ёки унинг муайян ҳудуди, қитъа, мамлакат, туман, ышаҳарида истиқомат қилувчи одам (инсон)лар мажмуи.

Аҳоли географияси – ижтимоий-иқтисодий география соҳаси. Аҳолининг жойлашуви ва ҳудудий ташкил топиши, жамият ишлаб чиқариш ва жамият атроф-табиат билан алоқаси жараёнида аҳолининг тутган ўрнини ўрганади.

Аҳоли даромадлари – бу, аҳоли ёки унинг оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб чиқарилган пул ва натурал маблағлар йиғиндисидир.

Аҳоли зичлиги – муайян ҳудудда аҳолининг жойлашув даражаси. Мамлакат аҳоли сонини шу жой майдонига (одатда 1 км²га) тақсимлаш билан ҳисобланади.

Аҳоли миграцияси – аҳолининг яшаш жойини ўзгартириши билан боғлиқ кўчиши.

Аҳоли рўйхатлари – мамлакат ёки муайян ҳудудда маълум вақт ёки даврда яшаётган аҳолининг демографик, иқтисодий ва ижтимоий маълумотларининг жараёни тўплами.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш – бу, биз аҳолига давлат томонидан яшаш учун барча шарт-шароитларни яратишга мақсадли йуналтирилган кафолатлар тизимидир.

Аҳолининг механик ўсиши (камайиши) - йил давомида кўчиб келганлар ва кўчиб кетганлар ўртасидаги фарқ.

Аҳолининг миллий таркиби – муайян ҳудуд ёки мамлакатда яшовчи аҳолининг миллатлар бўйича таркиби.

Бандлик – меҳнатга лаёқатли аҳолининг ижтимоий фойдали меҳнат билан машғул бўлиши; фуқароларнинг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган ва қонунга зид келмайдиган, меҳнат даромади берадиган фаолияти.

Бандлик хизмати (аҳолини иш билан таъминлаш давлат хизмати) – мамлакат миқёсида аҳолини иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш ва фуқароларга тегишли кафолатларни таъминлаб бериш учун ташкил этилган давлат хизмати.

Давлат ижтимоий таъминоти – бу, Ўзбекистон Республикаси фуқароларини кексайганда, касаллик рўй берганда, меҳнатга лаёқатини қисман ёки бутунлай йўқотганда, боқувчисини йўқотганда, шунингдек, болали оилаларни моддий таъминлаш ва уларга хизмат кўрсатиш давлат тизимидир.

Ёлланиб ишлайдиганлар – булар корхона раҳбарияти билан меҳнат фаолияти шартлари тўғрисидаги тузилган ёзма контракт (шартнома) ёки оғзаки битим бўйича ишлайдиган шахслар бўлиб, улар ана шу фаолият учун ёлланиш вақтида келишиб олинган иш ҳақини оладилар.

Жамоа - бу биргаликда меҳнат қиладиган шахслар гуруои бўлиб унда

кишилар бир-бирлари билан шундай ўзаро ҳаракат қиладиларки, ҳар ким бошқа шахсга мурожаат қилади, айти вақтда унинг таъсирини ҳам ҳис қилади.

Ижтимоий институт – бу, одамларнинг биргаликдаги фаолиятини ташкилий тузилма тарзида ташкил этишнинг барқарор шакли ёки норматив жиҳатдан тартибга солинадиган қоидалар тизимидан иборатдир.

Иқтисодийнинг норасмий секторида иш билан бандлар - доимий, вақтинчалик, мавсумий ишларни ёлланиб бажарадиган, ўз бизнесига эга, рўйхатга олинмаган фаолиятдан иш ҳақи, даромад топадиган шахслар.

Иқтисодий нофаол аҳоли - ишчи кучи таркибига кирмайдиган меҳнатга қобилиятли аҳоли. Унинг жумласига қуйидагилар киради:

Иқтисодий фаол аҳоли - бу аҳолининг товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун ишчи кучини таклиф этишни таъминлайдиган қисми. Иқтисодий фаол аҳоли сони иш билан бандларни ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни ўз ичига олади.

Иқтисодий фаолият - бу инсон тирикчилигини таъминлаш усуллари ва воситалари мажмуидир.

Инсон капитали - инвестициялар натижасида шаклланган билимлар, кўникмалар, малакалар ва сабаблар заҳирасидан иборат бўлиб, у шахснинг жисмоний. Ақлий ва психологик сифатлари ҳамда қобилиятларини акс эттиради.

Инсон капиталига инвестиция қилиш деганда, одатда малакавий қобилиятни, демакки, меҳнат унумдорлигини оширишга йўналтирилган ҳар қандай ҳаражат тушунилиб, у таълим олишга ҳаражатларни, иш қобилияти ва меҳнат унумдорлигини таъминлайдиган соғлиқни сақлашга қилинадиган ҳаражатларни ва ишчи кучини унумсиз ерлардан юқори унумли ерларга кўчиришга яъни ҳаракатчанликка қилинадиган ҳаражатларни ўз ичига олади

Инсон омили - ташкилот ва муассасаларнинг биргаликда фаолият кечириши учун бирлашган кишилардир. Таркибий жиҳатдан у шахс, ишчи гуруҳи, меҳнат жамоасидир.

Инсон ресурслари - бу зарур укув-фаросатга, билим ва маҳоратга, ишлаш қобилияти ва малакасига эга бўлган жамият аъзолари, меҳнат аҳлидир. Бошқача айтганда инсон ресурслари ҳақиқий ва салоҳиятли ходимлардан иборат.

Инсон ресурсларидан интенсив фойдаланиш - меҳнат фаолияти самарасини оширишни билдиради ва у меҳнат унумдорлигига асосланади.

Инсон ресурсларидан экстенсив фойдаланиш - ишчилар умумий сонининг, меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлигининг ўсиши, меҳнатга лаёқатлилик даврининг узунлиги, иш вақтининг узунлиги билан ифодаланади.

Иш – бу табиат ва инсон томонидан бирлашган кучларнинг объектив натижасидир.

Иш берувчилар – ходимни ишга олиш ҳуқуқи бўлган юридик ёки жисмоний шахслар.

Иш билан бандлар - а) пул билан тўланадиган ёки натурал холидаги ҳақ эвазига ёлланиб, шунингдек, ўз фаолияти эвазига қанча муддат ҳақ ёки даромад олишидан қатъий назар, фойда ёки оилавий даромад олиш учун ёлланмасдан ҳафтасига камида 2 соат мобайнида иш бажарган; б) касаллиги ёки

жароҳатланганлиги туфайли, беморларга қараб туриш учун; йиллик меҳнат таътили ёки дам олиш кунларида; ўз иш жойидан ташқарида таълим олганлиги учун; маъмурият ташаббуси билан таъминоти сақлаб қолинган ёки сақлаб қолинмаган ҳолда меҳнат таътилида бўлган ва бошқа шунга ўхшаш сабаблар билан вақтинча ишда бўлмаган; в)оилавий корхонада ҳақ олмасдан иш бажарган шахслар ҳисобланади.

Иш вақти – ходимнинг ижтимоий ташкил этилган меҳнатда иштироки давомийлиги меъёри; ходим бевосита ўз меҳнат вазифаларини бажариши учун лозим бўлган, қонун билан ёки қонун асосида белгиланган вақт.

Иш даври – ишлаб чиқариш вақтининг бир қисми бўлиб, иш вақтидан фойдаланиш даражасини ифодаловчи кўрсаткич.

Иш куни – сутканинг маълум қисмида ишчи, хизматчининг корхонада меҳнат қиладиган, ишлаб чиқариш фаолиятида банд бўладиган вақти.

Иш ўрни – бу ишлаб чиқариш маконининг бир қисми бўлиб, унда барча асосий ва ёрдамчи технология ускуналари, мосламалар, иш мебеллари ва махсус қурилмалар жойлашган ва улар муайян турдаги ишларни бажариш учун мўлжалланган бўлади.

Иш ҳақи – бу, ёлланма ходим даромадининг элементи, унга тегишли ишчи кучига бўлган мулкчилик ҳуқуқини иқтисодий жиҳатдан рўёбга чиқариш шаклидир. У меҳнатнинг пул шаклидаги нархи бўлиб, уни ишга ёллаганлар меҳнат қилувчиларга маълум вақт мобайнида, маълум миқдордаги ва муайян сифатли ишни бажарганликлари учун тўлайдилар.

Иш ҳақининг шакллари ва тизимлари – бу, меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир.

Ишбилармонлик қобилияти - бу тадбиркорларнинг ишнинг кўзини билиши, ишлаб чиқариш, тижорат, банк иши ва бошқа фаолиятни самарали бошқара олиши, таваккалига, зарар кўриб, чув тушиб қолишдан қўрқмасдан хатарли фаолият билан шуғулланишга жазм қилиши, иқтисодий ҳатарга боришидир.

Ишга жойлаштириш – Ўзбекистон Республикасида меҳнатга яроқли аҳолини иш билан таъминлашга қаратилган ташкилий-ҳуқуқий, иқтисодий тусдаги давлат тадбирлари тизими.

Ишга тиклаш – меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим қонунга хилоф тарзда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда уни аввалги ишига тиклаш.

1)Ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ўқувчилар ва талабалар, ўқув юртларининг тингловчилари ва курсантлари;

2)Ишлашни истамаётган, иш билан ихтиёрий равишда банд бўлмаган шахслар шунингдек, ишлашни истайдиган, лекин ишга жойлашиш ёки ўзини мустақил даромад билан таъминлаш учун ҳеч қандай ҳаракат қилмайдиган шахслар.

Ишсизлар – бу халқаро ташкилотларнинг берган таърифига биноан ишга эга бўлмаган, ишлашга тайёр ва иш излаётган фуқаролардир.

Ишчи кучи - бу инсоннинг жисмоний ва ақлий қобилиятлари йиғиндиси,

унинг меҳнатга лаёқати бўлиб, иқтисодиётда банд бўлган меҳнат ресурсларининг фойдаланилаётган қисмидир.

Ишчи кучи сифатининг кўрсаткичи ишчи кучининг маълумот даражаси ва ишлаб чиқариш тажрибаси ҳисобланади.

Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш - бу инсоннинг ақлий ва жисмоний қобилиятларининг узлуксиз равишда тикланиб бориши, доимий равишда унинг билим малака савиясини кўтарилиб, янгиланиб боришидир.

Қадриятлар – бу, субъект, жамият, синф, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишнинг асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги, шунингдек, ана шу мақсадларга эришишнинг асосий воситалари ҳақидаги тасаввурларидир.

Кадрлар – (франц. cadre – шахсий таркиб) – 1. Корхона, муассаса, фирма, ҳиссадорлик жамиятлари ва жамоат ташкилотларида малакали ходимларнинг асосий таркиби. 2. Куролли кучларда – ҳақиқий хизматдаги командирлар ва оддий аскарлар таркиби.

Кадрлар малакасини ошириш - уларнинг билим, кўникма ва маҳоратини ошириш сифатида ишлаб чиқариш фаолияти натижаси ҳисобланиб, бундай махсус ташкиллаштирилган ўқитиш қисқа муддат ичида белгиланган мақсадга эришиш имкониятини беради.

Кадрларни режалаштириш - бу одамларга зарур вақтда керакли миқдордаги иш ўринларини уларнинг қобилиятларию майллари ишлаб чиқариш талабларига мувофиқ таъминлаб бериш ҳисобланади.

Кадрларни қайта тайёрлаш - корхона ходимлари томонидан янги касбни ўзлаштиришдир.

Қизиқиш - шахснинг у ёки бу нарсага қаратилган билиш эҳтиёжининг намоён бўлиш шакли бўлиб, бу нарса ижобий ҳис-туйғу уйғотиши мумкин:

Қобилият - бу ходимда ўзига юкланган вазифаларни бажариш учун касб малакаси мавжудлиги, етарли даражадаги жисмоний куч қувват ва чидамлик, уқувлик, умумий маданият борлиги ва шу қабилар киради.

Малакали кадрлар бозори - бу ҳусусан, ижтимоий меҳнатда иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган малакали кадрларни талаб ва таклифга асосан меҳнат муассасалари иштироки ва назорати остида мунтазам равишда тақсимлайдиган ва қайта тақсимлайдиган тизимдир.

Мартаба – бу, инсоннинг иш билан боғлиқ йиллари мобайнида меҳнат тажрибаси ва фаолияти тааллуқли, алоҳида англаб етилган нуқтаи назари ва хулқ-атворидир (эгаллаган лавозимларидаги, иш ўринларидаги изчиллик, меҳнат ташкилотларидаги мавқеининг аҳволи).

Меҳнат – бу инсоннинг бирон-бир мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолиятидир.

Меҳнат бирлигининг бозор баҳоси – бу, иш ҳақининг миқдори (ставкаси) бўлиб, у шартномада белгилаб қўйилади ва муайян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва муайян касб-малака хусусиятларига эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини белгилаб беради.

Меҳнат бозори – бу, меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи

контрактлар (меҳнат келишувлари) асосида “меҳнатга қобилиятларини” харид қилиш - сотишни амалга оширувчи, шунингдек, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспектли, ўсувчи ва очиқ ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир.

Меҳнат қобилияти – ходимнинг соғлиғидан, ҳолатидан келиб чиқадиган меҳнат фаолиятига бўлган қобилияти.

Меҳнат кооперацияси – бу меҳнат фаолияти жараёнидаги алоҳида ихтисослаштирилган ижрочилар ўртасидаги алоқаларнинг ўрнатилиши ва меҳнат фаолиятининг ташкил этилишидаги энг муҳим элементлардан биридир.

Меҳнат мазмуни – бу ишларнинг касбий мансублиги, уларнинг таркибий мураккаблиги, бажаришдаги изчиллиги билан белгиланадиган меҳнат элементлари бўлиб, ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир.

Меҳнат редукцияси – бу мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга айлантириш демакдир.

Меҳнат ресурслари – бу ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган меҳнатга қобилиятли кишилар тўпламидир.

Меҳнат ресурслари баланси - меҳнат ресурсларининг фаолият соҳалари ва турлари бўйича тақсимланишидан иборат кўрсаткичлар тизимидир.

Меҳнат ресурслари прогноз баланси - ҳисобот баланси кўрсаткичлари, меҳнат ресурсларининг ўсиши, иқтисодий тармоқларда тақсимланиши истиқболлари. Ишга жойлаштириш, меҳнат ёшидаги аҳолини кўпайишини аниқлаш, фан техника ютуқларини жорий этиш прогнозини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш - бу уларнинг доимий равишда янгилашиб туришидир.

Меҳнат салоҳияти - жамиятнинг меҳнат соҳасидаги имконият қувватлари бўлиб, жисмоний имконият, маълумот, касб-кор, малакага эга бўлган ишлаб чиқаришда иштирок этишга лаёқатли бўлган барча фуқароларни ўз ичига олади.

Меҳнат стажси – ходимнинг белгиланган тартибда ҳисобланадиган меҳнат фаолияти даври. У иш вақтини ҳам дам олиш вақтини ҳам ўз ичига олади.

Меҳнат тақсимоти – бу ҳар хил меҳнат турларининг бир-биридан ажратилишини, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли гуруҳ кишиларнинг хилма-хил меҳнат фаолиятлари билан банд бўлишидир.

Меҳнат унумдорлиги – бу, ходимлар меҳнат фаолиятининг иқтисодий самарадорлиги кўрсаткичидир. У инсоннинг вақт бирлигида маълум миқдорда маҳсулот ва хизматларни ярата олишидир.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари (резервлари) – бу, техника ва технологияни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишнинг барча омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир.

Меҳнат фаолияти - бу инсоннинг бирор меҳнат тури билан банд

бўлиши тушунилади.

Меҳнат шартномаси – ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақида келишув.

Меҳнатга қобилиятсизлик – меҳнат қилиш қобилиятининг йўқолиши ёки меҳнатга яроқсизлик.

Меҳнатга мослашиш (кўникиш) – бу, шахс янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришининг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бири-бирига фаол таъсир кўрсатади ва мослашувчи-мослаштирувчи тизимлар ҳисобланади.

Меҳнатга муносабат – бу, мураккаб ижтимоий ҳодиса бўлиб, уч элемент бирлиги: меҳнат муомаласи сабаблари ва йўналишлари; реал ёки ҳақиқий меҳнат муомаласи; ходимларнинг меҳнат фаолиятига оғзаки баҳо беришидан иборатдир.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш – бу, ходимнинг меҳнат мазмунига, характери ва шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанатли ҳолати, бу талабларни амалга ошириш имкониятларига субъектив баҳо беришдир.

Меҳнатни қуроллари – одамлар моддий бойликлар яратишда, меҳнат предметларига, объектларига таъсир кўрсатишда қўлланиладиган асбоб-ускуналар; улар иш қуроллари, машиналар, механизмлар ва бошқалардан таркиб топади.

Меҳнатни нормалаш – бу, илмий асосланган меҳнат харажатларини ва унинг натижаларини: вақт нормалари, сони, хизмат кўрсатишнинг бошқарилиши, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг нормаланган топшириқлари нормаларини аниқлашдир.

Меҳнатни ташкил этиш – назария ва амалиётга асосланган ҳолда корхонада иш жараёнлари унсурларини уюштириш тартиби ва тамойиллари.

Мутахассислар - бу бошқарувга доир қарорлар тайёрлаш ва ишлаб чиқиш функциясини бажарувчи ходимлардир.

Омиллар - бу, меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларидир.

Сабаб - инсоннинг нима учун ҳаракат қилишини кўрсатадиган, фаолиятга ички ундовчи нарса бўлиб, у муайян эҳтиёжларни қондириш билан боғлиқ.

Тариф сеткаси – бу, разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффиценти берилган ва ҳар қандай разряднинг тариф сеткасида ишнинг мураккаблигига қараб биринчи разрядга нисбатан ишнинг неча марта мураккаблигини кўрсатиб туради.

Турмуш даражаси – бу, аҳолининг зарурий, моддий ва номоддий неъматлар ҳамда хизматлар билан таъминланганлик ҳамда уларни истеъмол қилиш даражасидир.

Узлуксиз таълим кадрлар тайёрлаш миллий моделининг базавий қисми бўлиб, у мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиётини таъминловчи, шахс, жамият ва давлатнинг иқтисодий, ижтимоий, илмий техникавий ва маданий

эҳтиёжларини қондирувчи устивор соҳадир. Шу билан бирга, у ижодкор, ижтимоий фаол, маънавий бой шахс шаклланиши ва юқори малакали рақобатбардош кадрларнинг илдам тайёрланиши учун зарур шарт-шароитлар яратади.

Уй хўжалигини юритишда, болаларни, бемор қариндошларини парвариш қилишда банд бўлганлар ва агар даромад келтирадиган иш таклиф қилинса, шу ишга киришиш имконига эга бўлмаган бошқа шахслар;

Хизматчилар - бу раҳбар ва мутахассисларга бошқарувга доир қарорлар ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда ахборот хизмати кўрсатувчи ходимлардир.

Шахсий омил - фаолият кўрсатадиган (ҳаракатда амалга ошириладиган) ишчи кучи бўлиб, ўз сифат кўрсаткичларининг мажмуи билан қараб чиқилади.

Шахсий-инсоний омил - бу меҳнат қилиш қобилиятидан иборат бўлмиш иш кучи ва унинг фаолият қилишидир.

Шахсинг эҳтиёжи - инсонда ҳаракатга интилишини вужудга келтирувчи бирон нарсанинг йўқлигини англашдир.

Эҳтиёжлар – бу, шахсинг яшаши ва ўзини-ўзи сақлашига доир зарур воситалар ва шарт-шароитлар яратиш тўғрисидаги ғамхўрлик қилиши, яшаш муҳити билан барқарор мувозанатни сақлашга интилишдир.

Ялли миллий маҳсулот (ЯММ) - бу бир йил давомида пировард натижада яратилган ва бозор нархида ҳисобланган барча маҳсулот ва хизматлардир.

«ТДИУ ва МДХ мамлакатлари иқтисодиёт мутахассисликлари бўйича бакалаврият битирув-малакавий ишлари, магистрлик, номзодлик ва докторлик диссертацияларининг намунавий мавзулари»дан олинган «Меҳнат бозори иқтисодиёти» фани бўйича мустақил ишлар мавзулари рўйхати

1. Бозор муносабатларини шакллантиришда аёллар меҳнат фаолиятини ошириш (№7581, 364 бет).
1. Меҳнат бозорини ривожланишини бошқариш ва қишлоқ аҳолисини иш билан бандлиги (№7584, 364 бет).
2. Аҳоли миграцияси - ҳудудий меҳнат бозорининг элементи сифатида (№7594, 364 бет).
3. Қишлоқ меҳнат ресурслари ва уларнинг шаклланиши (№7607, 365 бет).
4. Ишсизликнинг ҳудудий хусусиятлари ва уни тартибга солиш йўллари (№7589, 364 бет).
5. Олий ўқув юртлари битирувчиларини касбий тайёрлаш ва уларни ишга жойлаштириш (№7662, 368 бет).
6. Ўзбекистон ёшларини иш билан таъминлаш (№7684, 369 бет).
7. Ижтимоий шерикчилик тизимида иш билан таъминлаш (№7685, 369 бет).
8. Узлуксиз таълим–инсон ресурсларини шаклланишининг асоси сифатида (№7700, 370 бет).
9. Меҳнат бозорини тартибга солишда ишчи кучи маркетингининг аҳамияти. (№7645, 367 бет)
10. Хорижий ишчи кучидан фойдаланиш ва унинг меҳнат бозорига таъсири. (№7779, 372 бет)
11. Меҳнат бозори шаклланиши шароитида ишчиларнинг меҳнат ва ижтимоий мослашувчанлиги. (№13273, 576 бет)
12. Меҳнат бозорида ишчиларнинг рақобатбардошлигини таъминлаш усуллари. (№13287, 577 бет)
13. Ўзбекистоннинг минтақавий иш билан бандлиги сиёсати муаммолари. <http://www.rureferat.ru>.
14. Иш билан бандлик. Аҳолининг иш билан бандлиги тушунчаси ва тузилиши.
15. Ўзбекистонда меҳнат бозорини вужудга келиши. <http://www.humanities.edu.ru>
16. Ҳудудий меҳнат бозори тизимида таълим жараёнларини ривожлантириш. (№7590, 364 бет.)
17. Ёшлар меҳнат бозорининг хусусиятлари ва уни ривожлантиришда давлатнинг роли. (№7641, 367 бет.)
18. Меҳнат бозори шаклланиши шароитида ишчиларнинг меҳнат ва ижтимоий мослашувчанлиги. (№13273, 576 бет)
19. Ўзбекистоннинг минтақавий иш билан бандлиги сиёсати муаммолари. <http://www.rureferat.ru>.

ФАН БЎЙИЧА АЙРИМ ДАРСЛИК ВА ЎҚУВ ҚЎЛЛАНМАЛАР ШАРҲИ

1. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» (назария ва амалиёт) –Т.: “МЕННАТ” нашриёти, 2004. -672б.

Дарсликда инсон ва жамият фаолиятининг негизи бўлган меҳнат тўғрисидаги тасаввур берадиган меҳнат соҳасидаги асосий ижтимоий-иқтисодий категориялар ва тушунчаларнинг назарий мазмуни таҳлил қилиниб, иш билан бандлик ва меҳнат бозорининг моҳияти очиб берилган ҳолда меҳнаткаш инсоннинг шакллантириш масалалари кўриб чиқилади. Ходимлар фаолиятини ташкил этиш масалалари янгича баён қилинган.

Дарслик Ўзбекистон Республикаси Олий ва Ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан тасдиқланган дастурга мувофиқ ёзилган. Унда меҳнат иқтисодиётига республикамиз ва чет мамлакатларда чоп этилган дарсликлар, илмий монографияларда баён қилинган ғоялар ва концепциялар умумлаштирилган. Ҳар бир бобнинг якунида келтирилган саволлар амалий-назарий семинар машғулотида ўқитувчи раҳбарлигида муҳокама қилишга мўлжалланган. Улар материални шунчаки ёдда сақлаш эмас, балки чуқур идрок этишга йўналтирилган.

Мазкур дарслик олий ўқув юртлирининг иқтисодиёт факультети талабалари, бакалавр ва магистрлари ҳамда меҳнат иқтисодиёти назарияси ва амалиёти билан шуғулланаётган мутахассислар учун мўлжалланган.

Мундарижа

Кириш

- 1-боб. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келиши ва унинг жамият ривожланишидаги роли.
- 2-боб. Меҳнат иқтисодиётининг предмети ва услубияти.
- 3-боб. Меҳнат жараёнларини ташкил этиши.
- 4-боб. Бозор хўжалиги тизимида меҳнат бозори.
- 5-боб. Меҳнат ресурслари ва меҳнат потенциали.
- 6-боб. Аҳолини иш билан таъминлаш назариялари ва уни амалда қўлланилиши.
- 7-боб. Аҳолини иш билан бандлиги шаклланиши ва моҳияти.
- 8-боб. Ишсизлик: сабалари, хусусиятлари ва уни камайтириш йўллари.
- 9-боб. Персонални ва инсон ресурсларини бошқариш.
- 10-боб. Меҳнат унумдорлиги: тушунча, ўлчаш омиллари, резервлар.
- 11-боб. Аҳолининг турмуш даражаси, даромадлари ва уни давлат томонидан тартибга солиш.
- 12-боб. Ривожланган хорижий давлатларда даромадлар сиёсати ва иш ҳақини ташкил этиш хусусиятлари.
- 13-боб. Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақини ташкил этиш ва уни ислоҳ қилиш.
- 14-боб. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ташкил этиши.

15-боб. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш муаммолари.

16-боб. Бозор муносабатлари тизимида меҳнатни бошқариш.

2. Абдурахмонов Қ.Х., Бозоров Н., Волгин Н ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси Дарслик –Т.: «Ўқитувчи», 2001. -480б.

Дарсликда меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фани муаммолари билан боғлиқ бир қатор назарий ва амалий масалаларининг моҳияти очиб берилган бўлиб, унда фаннинг предмет ива мазмуни, меҳнат фаолиятини ташкил этиш, меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш, аҳолини иш билан таъминлаш, ишсизлик, меҳнат бозори, аҳоли даромадлари ва иш ҳақи, меҳнат унумдорлиги ва меҳнат кўрсаткичларини таҳлил этиш каби иқтисодий, ходимларнинг меҳнатга муносабати ва мослашуви, низолар, ижтимоий кафолатлар каби социал муаммоларга кенг ўрин берилади. Баъзи муаммолар Ўзбекистоннинг бозор иқтисодиётига ўтиш давридаги хусусиятлари ўзига хослигини ва уларнинг хорижий мамлакатлар иқтисодиёти билан таққослаш орқали кўрсатишга ҳаракат қилинган.

Дарслик олий ўқув юртларида иқтисод соҳаси бўйича таълим олаётган талабалар, меҳнат муаммолари бўйича иш олиб бораётган илмий ходимлар ва амалиётчилар учун ҳамда малака ошириш курсларида ўқиётганлар ва профессор-ўқитувчилар учун мўлжалланган.

Мундарижа

Кириш

1-боб. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмет ива мазмуни.

2-боб. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш.

3-боб. Меҳнат ресурсларини ташкил эти ива улардан фойдаланиш.

4-боб. Аҳолини иш билан таъминлаш ва ишсизлик.

5-боб. Меҳнат бозори: шаклланиши ва ривожланиши.

6-боб. Аҳолини турмуш даражаси ва даромадлари.

7-боб. Бозор иқтисодиёти шароитида ходимларнинг иш ҳақи.

8-боб. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ва шаклларининг моҳияти ҳамда уларни таснифлаш.

9-боб. Рағбатлантирувчи тизимлар. Иш ҳақиға қўшимчалар ва устамалар, мукофотлаш.

10-боб. Хорижда иш ҳақини ташкил эти ива тартибға солиш.

11-боб. Меҳнат унумдорлиги, уни ошириш омиллари ва фойдаланилмаган имкониятлари (резервлари)

12-боб. Меҳнат унумдорлигини таҳлил этиш.

13-боб. Корхонада иш ҳақи жамғармасини таҳлил этиш.

14-боб. Корхонанинг меҳнат ресурслари билан таъминланишини таҳлил қилиш (ёки таъминланганлиги).

- 15-боб. *Меҳнат фаолиятини асослаш (мотивация).*
- 16-боб. *Меҳнат муомаласи.*
- 17-боб. *Меҳнат муносабати ва ундан қониқиш жараёни.*
- 18-боб. *Ходимларнинг меҳнатга мослашуви.*
- 19-боб. *Меҳнат соҳасидаги низолар.*
- 20-боб. *Меҳнат соҳасида ижтимоий кафолатлар тизими.*
- 21-боб. *Меҳнат соҳасидаги аниқ социологик тадқиқотларни ўтказиш.*
- 22-боб. *Халқаро Меҳнат Ташиқоти (ХМТ) ва ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш.*

3. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма) –Т.: ТДИУ, 2004. -144б.

Ушбу ўқув қўлланмада «меҳнат бозори» мушунчаси, унинг таркибий қисмлари, элементлари, сегментлари, шаклланиши, тартибга солиниши, ривожланишини батафсил баён қилинган; меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини таҳлил эти шва истиқболлаштиришда қўлланиладиган замонавий баланс, маркетинг, социология ва эконометрия усуллари акс эттирилган.

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

Мундарижа

Кириш

- 1-боб. *Меҳнат бозорининг моҳияти, ижтимоий-иқтисодий мазмуни, асосий вазифалари ва хусусиятлари.*
- 2-боб. *Меҳнат бозорининг шаклланиши.*
- 3-боб. *Меҳнат бозорини тартибга солиш.*
- 4-боб. *Аҳолини иш билан оқилона бандлиги*
- 5-боб. *Ишсизлик мазмуни, мезонлари ва кўрсаткичлари*
- 6-боб. *Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан бандлигини таҳлил қилишнинг баланс услуби*
- 7-боб. *Меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифни истибоблаштириш асослари*
- 8-боб. *Меҳнат бозори фаолиятининг мақсадли комплекс дастури*
- 9-боб. *Меҳнат бозорини эконометик моделлаштириш*
- 10-боб. *Меҳнат бозорининг кадрлар маркетинги тадқиқоти*
- 11-боб. *Меҳнат бозорининг социологик тадқиқоти*
- 12-боб. *Яқин келажакда меҳнат бозорини ривожланиши.*

4. Абдурахмонов Қ.Х., Тохирова Х.Т. Зокирова Н.Қ. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш (ўқув қўлланма) –Т.: ТДИУ, 2004. -160б.

«Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш» фанининг ўқув дастури асосида тайёрланган. Ушбу ўқув қўлланмада ижтимоий муҳофазанинг асосий йўналишлари, Ўзбекистондаги кучли ижтимоий кафолатларни шакллантиришнинг вазифалари ва хусусиятлари, ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми, ижтимоий таъминот турлари, кам таъминланган оилаларини ҳисобга олиш ва уларга моддий ёрдам тайинлаш механизми, манзилли ижтимоий муҳофаза қилишнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти, иқтисодий ривожланган мамлакатларда аҳолининг ижтимоий муҳофаза қилиш хусусиятлар, Республикада пенсия таъминоти тизими масалалари ёритилган.

Қўлланма иқтисодий таълим йўналиши талабаоари учун мўлжалланган.

Мундарижа

Кириш

1-боб. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тушунчаси моҳияти ва мазмуни.

2-боб. Республикада аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимини ўзига хос хусусиятлари.

3-боб. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг ташкилий тузилмаси.

4-боб. Меҳнат бозори, иш билан бандлик, ишсизлик.

5-боб. Аҳолини турмуш даражаси, аҳоли даромадлари ва уларнинг турлари.

6-боб. Кам таъминланган оилаларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми.

7-боб. Иқтисодий ривожлаган мамлакатларда аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш хусусиятлари.

8-боб. Республикада пенсия таъминоти тизими.

9-боб. Халқаро ташкилотларнинг аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш масалаларини ҳал этиш борасидаги тажрибаси.

**“МЕХНАТ БОЗОРИ ИҚТИСОДИЁТИ” ФАНИНИНГ “МАҲАЛЛИЙ
КАДРЛАР БИЛАН ИШЛАШ ТИЗИМИ” ТЕМАТИК МАЪРУЗАСИНИ
ЎҚИТИШ ВА ЎРГАНИШДА ЯНГИ ПЕДАГОГИК ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИ
ҚўЛЛАШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ**

Факултет, кафедра, ўқитиш босқичи	Ўқув предмети	Мавзунинг ўқув дастурида туган ўрни
Факультет “Иқтисодиёт ва статистика”, кафедра “Мехнат иқтисодиёти ва социологияси”, ўқитишнинг 7-босқичи	Мехнат бозори иқтисодиёти	11-мавзу 2 соат
Муддати: 1-семестр	Ўқув гуруҳи: ЭКТ Талабалар сони: 20-40	Ўқитувчи
Мавзу номи	«Маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизими»	
Маъруза режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизимининг тавсифи 2. Маҳаллий ташкилот ва муассасаларда кадрларни танлаш ва унинг мезонлари таҳлили 3. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ва унинг маҳаллий кадрларни тайёрлашдаги аҳамияти 4. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни танлаш тизими ва уни такомиллаштириш истиқболлари 	
Асосий тушунча ва иборалар	Мамлакатда кадрлар салоҳияти, Кадрлар тайёрлаш Миллий Дастури, корхона ва ташкилотларда кадрлар тайёрлаш мезонлари, маҳаллий кадрларни тайёрлаш босқичлари, кадрлар таёрлаш тизимини такомиллаштириш ва ҳ.к.	
Мустақил ўқиш учун адабиётлар рўйхати ва интернет сайтлари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ўзбекистон Республикаси “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” -Т.: “Ўзбекистон”, 1997. 2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Мехнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь. 3. Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Мехнат”, 2004. -672б. 4. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Мехнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001. 5. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с. 6. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003. 7. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристь, 2001. -560с. 8. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002. 9. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с. 10. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с. 11.Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: 	

	<p>Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. - 368с.</p> <p>12.Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.</p> <p>13.Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.</p> <p>14.Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.</p> <p>15.Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.</p> <p>16.Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с.</p> <p>17.Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.</p> <p>18.Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.</p> <p>19.Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.</p> <p>20.Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001</p> <p>21.http://www.economyfaculty.uz – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт</p> <p>22.http://economics.com.ua – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти</p> <p>23.http://www.bearingpoint.uz – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти</p> <p>24.http://goldenpages.uz – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари</p> <p>25.http://rea.ru – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти</p>
<p>Ўқув дарсининг мақсади</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизимининг тавсифини кўриб чиқиш. 2. Маҳаллий ташкилот ва муассасаларда кадрларни танлаш ва унинг мезонлари таҳлили билан танишиш. 3. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ва унинг маҳаллий кадрларни тайёрлашдаги аҳамияти билан яқиндан танишиш. 4. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни танлаш тизими ва уни такомиллаштириш истикболлари ҳақида маълумотларга эга бўлиш.
<p>Педагогик вазифалар: Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизими тўғрисида тушунча бериш. Маҳаллий ташкилот ва муассасаларда кадрларни танлаш ва унинг мезонлари таҳлилининг муҳим усуллари ёритиш. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни танлаш тизими ва уни</p>	<p>Ўқув фаолият натижалари: Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизимига оид тушунчалар ҳақида фикр билдирадилар.</p> <p>Маҳаллий ташкилот ва муассасаларда кадрларни танлаш ва унинг мезонлари таҳлили ҳақидаги саволларга жавоб бера оладилар.</p> <p>Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни танлаш тизими ва уни такомиллаштириш йўналишларини билиш.</p>

такомиллаштириш йўллари билан таништириш.	
Ўқитиш воситалари	Маъруза матнлари, чизмалар, тестлар, слайдлар.
Ўқитиш шароитлари	Бир турдаги аудитория
Зарур бошланғич билимлар	Аҳоли ва меҳнат ресурслари ҳақида тушунчалар

«Маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизими» мавзусидаги маъруза машғулотининг технологик картаси

Технологик босқичлар	Фаолият мазмуни	
	Ўқитувчининг фаолияти	Талаба фаолияти
1-босқич ўқув машғулоти- га кириш (10 дақиқа)	Маъруза машғулоти мавзусини эълон қилади, режа ва таянч ибораларни ёздирди, уйга берилган вазифани эслатади: инсерт усулида мавзуни ўқиб чиқиш, хулосаларни текст четига белгилар асосида ёзиб бориш	Эшитадилар, режа ва таянч ибораларни ёзадилар ва диққатларини вазифага жалб қиладилар
2-босқич информа- цион (60 дақиқа)	1.Текстни ўқиш давомида қилинган белгилар асосида қуйидаги саволларга жавоб беришни сўрайди : Ушбу дарс мавзуси бўйича нималарни тушундингиз? Яна нималарни билишни хоҳлар эдингиз? 2.Талабалардан қилинган хулосалар асосида блиц- сўров ўтказди ва бир-нечта талабалар жавобини эшитиб, дарс кичик гуруҳларда олиб борилишини эълон қилади. 3.Гуруҳни мини-гуруҳларга бўлиб, мавзудаги саволларни гуруҳларга бўлиб беради ва 2-илова нинг 1-2чи устунларини тўлатишни сурайди.	Талабалар фикрларини билдирадилар. Саволларга жавоб берадилар Мини-гуруҳларга бўлиниб, хулосаларини умумлаштириб жадвални тўлатадилар

	<p>4.Гуруҳ сардорларидан презентация ўтқазилганини сўрайди</p> <p>5.1-илованинг учинчи устунини тўлатилганини сўрайди</p> <p>6.Хар бир сардор презентациясидан сунг хулосалар қилади ва талабаларни қониқтирмаган саволларига жавоб беради</p>	<p>Сардорлар презентация ўтқаздилар, хулосаларини асослайдилар ва саволларга жавоб берадилар</p> <p>Жадвалнинг учинчи устунини тўлатадилар</p> <p>Билишни хоҳлаган саволларини берадилар</p>
3- босқич яқунловчи (10 дақиқа)	<p>Мавзу бўйича хулосалар қилади, талабалар фаолиятини баҳолайди ,</p> <p>Мустақил ишларни бажариш бўйича маслаҳатлар беради.</p>	Ўз-ўзларини баҳолашлари мумкин

1-ИЛОВА

Биламан	Билишни хоҳлайман	Билиб олдим

«МЕҲНАТ БОЗОРИ
ИҚТИСОДИЁТИ» ФАНИ
БЎЙИЧА ЗАМОНАВИЙ
АХБОРОТ
ТЕХНОЛОГИЯЛАРИ

Аҳолини иш билан таъминлашни бошқариб турувчи қўлланма ҳужжатлар

Тр	Қўлланилаётган ҳужжатлар номи	Ҳужжат қабул қилган орган номи	Қабул қилинган санаси
1. Ўзбекистон Республикаси қонунлари			
1.1.	«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1998 йил 1 май № 616
1.2.	«Ўзбекистон Республикаси баъзи қонун ҳужжатларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1999 йил 5 апрел
1.3.	«Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1991 йил 18 ноябр
1.4.	«Солиқ кодексини тасдиқлаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1992 йил 17 апрел
1.5.	«Уй-жой кодексини тасдиқлаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1998 йил 24 декабр
1.6.	«Ўзбекистон Республикаси Фуқароларининг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1993 йил 3 сентябр
1.6.	Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1995 йил 21 декабр
1.8.	«Аёлларга қўшимча имтиёзлар бериш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1999 йил 14 апрел № 760-1
1.9.	«Ўзбекистон Республикасида истиқомат қилувчи Чернобл ҳалокатидан зарар кўрган фуқароларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1992 йил 6 апрел № 170
1.10.	«Ўзбекистон Республикасида истиқомат қилувчи Чернобл ҳалокатидан зарар кўрган фуқароларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қарорга қўшимча киритиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1993 йил 11 январ № 7
1.11.	«Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси	1993 йил 6 май
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари			
2.1.	«Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2001 йил 13 февраль ПФ 2810
2.2.	«Қарияларни қадрлаш йили Давлат дастури тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2001 йил 18 декабр ПФ 1494
2.3.	«Аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини қўллаб-қувватлашни кучайтириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2002 йил 25 январ
2.4.	«Ўзгалар парваришига муҳтож ёлғиз пенсионерларни ижтимоий ҳимоялаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1991 йил 27 май ПФ 212
2.5.	«Коммунал хизмат доирасида иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришни янги босқичи тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2001 йил 17 апрел ПФ 2832
2.6.	«Ядро полигонлари ва бошқа радиацион-ядро объектларида ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидагиларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2002 йил 30 май ПФ 3079
2.7.	«Баҳоаларни эркинлаштириш муносабати билан	Ўзбекистон Республикаси	1991 йил

² Бутун курс давомида ўтиладиган мавзуларда ушбу меъёрий ҳужжатлардан унумли фойдаланиш лозимлиги учун ушбу рўйхатни йиғишда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги йиғма материалларидан фойдаланилди.

	аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тадбирлари тўғрисида»	Президенти Девони	29 декабр ПФ 306
2.8.	«Бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1992 йил 24 март ПФ 433
2.9.	«1992 йил 1 июлдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1992 йил 27 июн ПФ 433
2.10.	«1992 йил 1 сентябрдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1992 йил 25 август ПФ 456
2.11.	«1992 йил 1 октябрдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1992 йил 9 октябр ПФ 479
2.13.	«1993 йил 1 январдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1992 йил 29 декабр
2.14.	«1993 йил 1 апрелдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1993 йил 18 март
2.15.	«1993 йил 1 июндан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1993 йил 28 май ПФ 607
2.16.	«1993 йил 1 июлдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1993 йил 29 июн ПФ 615
2.17.	«1993 йил 1 сентябрдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1993 йил 13 сентябр ПФ 648
2.18.	«1993 йил 1 ноябрдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1993 йил 28 октябр
2.19.	«1993 йил 1 декабрдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1993 йил 22 ноябр
2.20.	«1994 йил 1 январдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1993 йил 31 декабр
2.21.	«1994 йил 1 мартдан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1994 йил 26 феврал
2.22.	«1994 йил 1 июндан бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1994 йил 26 май ПФ 853
2.23.	«Ўзбекистон Республикасининг миллий пулини муомилага киритиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1994 йил 16 июн ПФ 870
2.24.	«1994 йил 1 августдан меҳнат ҳақи, пенсиялар ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1994 йил 25 июл ПФ 925
2.25.	«Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг барча турдаги пенсияларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1994 йил 28 ноябр ПФ 1012
2.26.	«Иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар, ва стипендиялар миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1994 йил 7 феврал ПФ 1080
2.27.	«Пенсия, нафақалар, ва стипендиялар ҳамда Республиканинг бюджет муассасалари ва ташкилотларида иш ҳақи миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1994 йил 16 август ПФ 1213
2.28.	«Ўзбекистонда театр ва мусиқа санъатини янада ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш ва	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1995 йил 20 октябр

	рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»		ПФ 1280
2.29.	«Ишловчи пенсионерларга пенсия тўлаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1995 йил 20 ноябр ПФ 1289
2.30.	«Улуғ Ватан уруши йиллари ҳарбий мажбуриятни бажарган ёки уруш орқасида ишлаган шахсларга пенсия тўлаш тартиби тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1995 йил 28 декабр ПФ 1334
2.31.	«Иш ҳақи, пенсиялар, ва стипендияларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1996 йил 18 март ПФ 1468
2.32.	«Иш ҳақи, пенсиялар, ва стипендияларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1996 йил 24 август ПФ 1499
2.33.	«Иш ҳақининг энг кам миқдорини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1996 йил 26 ноябр
2.34.	«Иш ҳақи, пенсиялар, ва стипендияларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1997 йил 6 май ПФ 1755
2.35.	«Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқарув органларини қўллаб-қувватлаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1998 йил 23 апрел
2.36.	«Иш ҳақи, пенсиялар, ва стипендияларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1998 йил 9 июн ПФ 2009
2.37.	«Меҳнат ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақаларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1998 йил 25 декабр
2.39.	«Аёлларнинг ижтимоий ҳимоясини кучайтириш бўйича қўшимча тадбирлар тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1999 йил 17 март ПФ 2246
2.30.	«1999 йил 1 августдан иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақаларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	1999 йил 19 июл ПФ 2339
2.40.	«Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақаларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2000 йил 23 июн ПФ 2644
2.41.	«2001 йил 1 августдан иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақаларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2001 йил 29 июн ПФ 2893
2.42.	«Аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашни кучайтириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2002 йил 25 январ
2.43.	«2002 йил 1 апрелидан иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақаларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2002 йил 26 март ПФ 3045
2.44.	«2002 йил 1 августдан иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақаларнинг миқдорларини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони	2002 йил 1 июл ПФ 3101
3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари.			
3.1.	«Аҳолини иш билан таъминлаш дастурини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш тартибини тасдиқлаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1993 йил 24 июн № 310
3.2.	«Кам таъминланган оилаларни ижтимоий ҳимоялаш масалаларини ташкил этиш тўғрисида» қарор ва «Кам таъминланган оилаларни ҳисобга олиш, уларга моддий ёрдам тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1994 йил 24 август № 434
3.3.	«16 ёшгача болали оилаларни ижтимоий ҳимоялашни кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида» қарор ва «16 ёшгача болали оилаларга нафақа тайинлаш ва тўлаш тўғрисида»ги Низом	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1996 йил 10 декабр № 437
3.4.	«Ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорига тенг шароитларда	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1998 йил 1 декабр

	рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида»		№ 504
3.5.	«Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш ҳақидаги Низомни тасдиқлаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1999 йил 19 июл № 353
3.6.	«Соғлом авлод» Давлат дастури ҳақида қарор ва «Соғлом авлод» Давлат дастури	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2000 йил 15 феврал № 46
3.7.	«Вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар фаолиятини такомиллаштириш ҳақида» қарор ва «Вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар фаолиятини такомиллаштириш ҳақида»ги Низом.	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2000 йил 21 сентябр № 360
3.8.	«Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2001 йил 13 феврал № 75
3.9.	«Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳақидаги» Низом	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2001 йил 6 апрел № 162
3.10.	«Бир марталик вақтинчалик иш билан таъминлаш Марказларини ташкил этиш тўғрисида» қарор ва «Бир марталик вақтинчалик иш билан таъминлаш Марказларини ташкил этиш тўғрисида»ги намунавий низом	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2001 йил 18 май № 223
3.11.	«Қарияларни кадрлаш йили» Давлат дастури тўғрисида	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2002 йил 24 январ № 30
3.13.	«Аҳолининг иш билан таъминланганлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2002 йил 31 январ № 42
3.14.	«2002-2003 йилларда аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини қўллаб-қувватлашни кучайтириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2002 йил 25 январ № 33
3.15.	«қалам ҳақи ва фахрий унвонлар учун қўшимчалар миқдорини ошириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1993 йил 7 июн № 274
3.16.	«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонунини амалга киритиш тартиби ҳақида	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1993 йил 3 сентябр
3.17.	«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонунини амалга киритиш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш ҳақида	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1994 йил 11 май № 249
3.18.	«Имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, лавозимлар ва кўрсаткичларнинг рўйхатини тасдиқлаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1994 йил 12 май № 250
3.19.	«Тиббий меҳнат экспертиза комиссиялари (ТМЭК) тўғрисида ва меҳнатда майибланиш ва касб касаллиги туфайли тайинланган пенсияларни бошқа мамлакатларга ўтказиш тартиби тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1994 йил 23 июн № 317
3.20.	«Болаликдан ногиронларга, қарияларга ва меҳнатга қобилиятсиз фуқароларга нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1994 йил 24 июн № 319
3.21.	«Ўзбекистонда театр ва мусиқа санъатини янада ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармонни амалга ошириш масалалари ҳақида	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1995 йил 28 октябр № 415
3.22.	«Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахслар ва деҳқон хўжаликлари аъзоларини давлат томонидан ижтимоий суғурталаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2001 йил 24 август № 351

3.23.	«Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиш, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиш туфайли етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўлаш қоидалари тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1994 йил 01 феврал № 48
3.24.	«Ўзбекистон Республикаси пенсия таъминоти тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2000 йил 23 ноябр № 444
3.25.	«Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларини шакллантириш ва сарфлаш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2000 йил 23 декабр № 498
3.26.	«Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг айрим қарорларига ўзгартириш ва қўшимча киритиш, шунингдек уларнинг баъзиларини ўз кучини йўқотган деб ҳисоблаш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2001 йил 01 март № 103
3.27.	«Тадбиркорлик субъектларини давлат рўйхатидан ўтказиш ва ҳисобга қўйиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2001 йил 22 август № 347
3.28.	«Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2002 йил 28 феврал № 71
3.29.	«Кексалар ва меҳнатга лаёқатсиз фуқаролар, ногирон болалар ва болаликдан ногиронларнинг дафн маросими учун бирийўла бериладиган нафақалар тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2002 йил 01 май № 149
3.30.	«Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи Давлат жамғармасидан фойдаланиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1992 йил 31 декабр № 606
3.31.	«Меҳнат шарт-шароитлари Давлат экспертизаси тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1993 йил 29 июл № 378
3.32.	«Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	1997 йил 6 июн № 286
3.33.	«Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазилигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида»ги Низоми	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	2001 йил 6 апрел № 162
4. Меёрий ҳужжатлар			
4.1.	«Меҳнат бўлимларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақаси тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом	Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги рўйхатидан ўтган	1999 йил 13 октябр № 831
4.2.	«Меҳнат бўлимларига бўш иш ўринлари (вакант лавозимлари)нинг мавжудлиги тўғрисидаги ва бўшатилиши мўлжалланаётган ходимлар ҳақидаги ахборотни тақдим қилиш тартиби тўғрисида»ги Низом	Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги рўйхатидан ўтган	1999 йил 12 декабр № 858
4.3.	«Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш тўғрисида»ги Низом.	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	1999 йил 2 июл № 762
4.4.	«Ишламайдиган икки ёшгача болали оналарга бола тарбияси учун ойлик нафақалар тайинлаш ва тўлаш тўғрисида»ги Низом.	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	2002 йил 14 март № 1112
4.5.	«Ишламайдиган икки ёшгача болали оналарга бола тарбияси учун ойлик нафақалар тайинлаш ва тўлаш тўғрисида»ги Низом.	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	2002 йил 14 март № 1113
4.6.	«Оилавий тадбиркорлик билан шуғулланувчи субъектларга тижорат банклар орқали Иш билан таъминлашга кўмаклашиш Давлат жамғармаси ҳисобидан микрокредитлар бериш тартиби тўғрисида»ги Низом.	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	2002 йил 3 июн № 1146
4.7.	«Имтиёзли пенсия таъминоти ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқариш, корхона, иш, касб лавозим ва кўрсаткичларнинг 1, 2, 3 рўйхатларни қўллаш тартиби	Ўзбекистон Республикаси меҳнат вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси	1994 йил 28 июн № 6/2105-

	тўғрисида»ги тушунтиришни тасдиқлаш бўйича қарор	ижтимоий таъминот вазирлиги қарори	1043
4.8.	«Ишловчи пенсионерларга пенсия тўлаш тартиби тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	1995 йил 20 декабр № 198
4.9.	«Ўзбекистон Республикаси Алоқа вазирлиги корхоналари томонидан пенсия ва нафақаларни тўлаш тартиби тўғрисида»	Йўриқнома	1995 йил 30 август №165
4.10.	«Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига давлат ижтимоий сугуртаси бўйича мажбурий бадаллар ва ажратмаларни ҳисоблаш ва тўлаш ҳамда маблағ ажратиш тартиби тўғрисида»	Йўриқнома	2001 йил 16 март
4.10.	«Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларининг хўжалик харажатлари ва уларда ахборот технологияларини яратиш харажатларини қоплаш жамғармасини ташкил этиш ва маблағларни сарфлаш тартиби тўғрисида»	Йўриқнома	2001 йил 3 апрел
4.11.	«Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	2002 йил 8 май № 1136
4.12.	«Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси даромадлар ва харажатлар бўлим ва шубҳаларида бухгалтерлик ҳисоб-китобларини юритиш» бўйича қўлланма	Қўлланма	2001 йил 29 июн
4.13.	«Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасини ҳисоблаш» бўйича қўлланма	Қўлланма	2001 йил 31 декабр
4.14.	«Ногиронларни тиббий-ижтимоий ва касб бўйича соғломлаштириш Марказларида реабилитация жараёнининг тартиби тўғрисида»	Қўлланма	2002 йил 28 июн
4.15.	«Судлар томонидан меҳант шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори	Ўзбекистон Республикаси Олий суди	1998 йил 17 апрел
4.16.	«Меҳнат муҳофазаси вакили тўғрисида»ги Низом	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	1995 йил 12 декабр № 196
4.17.	«Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларни текширишни ташкил этиш ҳақида»ги намунавий Низом	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	1996 йил 14 август № 272
4.18.	«Меҳнат муҳофазаси бўйича ишларни ташкил этиш ҳақида»ги намунавий Низом	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	1996 йил 14 август № 273
4.19.	«Ишлаб чиқаришда ногиронларни меҳнатидан фойдаланилаётганда иш ўринларини шаҳодатдан ўтказиш тартиби»	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	1999 йил 18 ноябр № 839
4.20.	«қурилиши тугалланган объектларни фойдаланишга қабул қилиш»	Ўзбекистон Республикаси Давлат архитектура қурилиш қўмитаси қарори	1998 йил 10 октябр № 67
4.21.	«Аёллар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегараси»	Ўзбекистон Республикаси Давлат санитария шифокори	1996 йил 19 март № 67
4.22.	«Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегараси»	Ўзбекистон Республикаси Давлат санитария шифокори	1997 йил 19 март № 67
4.23.	«Аёллар меҳнатидан фойдаланиш бутунлай ёки қисман таъқиқланадиган меҳнат шароитлари ноқулай ишлар рўйхати»	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	2000 йил 7 январ № 870
4.24.	«Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш таъқиқланадиган меҳнат шароитлари ноқулай ишлар рўйхати»	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	2001 йил 9 июн № 1040

4.25.	«Иш ўринларини меҳнат шароитлари бўйича бақолаш ва шаҳодатдан ўтказиш услуги» қўлланма	Ўзбекистон Республикаси Юстиция вазирлиги рўйхатидан ўтган	1996 йил 5 май № 247
5. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва аҳолини иш билан таъминлаш вазирлиги буйруқлари			
5.1.	«Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказларини яратиш ва уларнинг фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари ҳақида»	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	2001 йил 5 май № 69
5.2.	«Бўш иш ўринлари ярмаркаларини ўтказиш ҳамда Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказлари фаолияти самарасини ошириш чора-тадбирлари ҳақида»	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	2001 йил 18 октябр № 144
5.3.	«Ишсиз деб эътироф этилган шахсларни тадбиркорлик асосларига ўқитиш тўғрисида» қўшма буйруқ	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистон Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар Палатаси	2001 йил 26 декабр № 190
5.4.	«2002 йилда вазирлик тизими ходимларини малакасини ошириш режасини тасдиқлаш тўғрисида»	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	2002 йил 27 январ № 12
5.5.	«Худудий ижтимоий таъминот бошқармалар, туман(шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари тузилмасини, ходимлар лавозим вазибалари ва малакавий талабларини тасдиқлаш тўғрисида»	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги буйруғи	2000 йил 28 август № 89
5.6.	«Песнияларнинг тўғри тайинланиб тўланишини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида»	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги буйруғи	2002 йил 27 май № 80
5.7.	«Солиқ органлари ва ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тушган маблағлар ҳисобини юритиш ва уларнинг харажатлари устидан назоратни кучайтириш» бўйича	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Солиқ қўмитасининг қўшма буйруғи	2001 йил 7 июн 05/1374 ва 18-37-32
5.8.	«Ногиронларни тиббий-ижтимоий ва касб бўйича соғломлаштириш Миллий Маркази фаолияти тўғрисида»	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги буйруғи	2002 йил 9 январ 1/1
5.9.	«Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармаларининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида»ги Низоми	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги буйруғи	2001 йил 2 июл
5.10.	«Бизинтурд қўшма корхонаси масалалари тўғрисида»ги буйруқ	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги буйруғи	2002 йил 30 май № 86
5.11.	«Ишсизлик нафақаси ва бошқа тўловларни ошириш тўғрисида»ги буйруқ	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги буйруғи	2002 йил 3 июл № 99

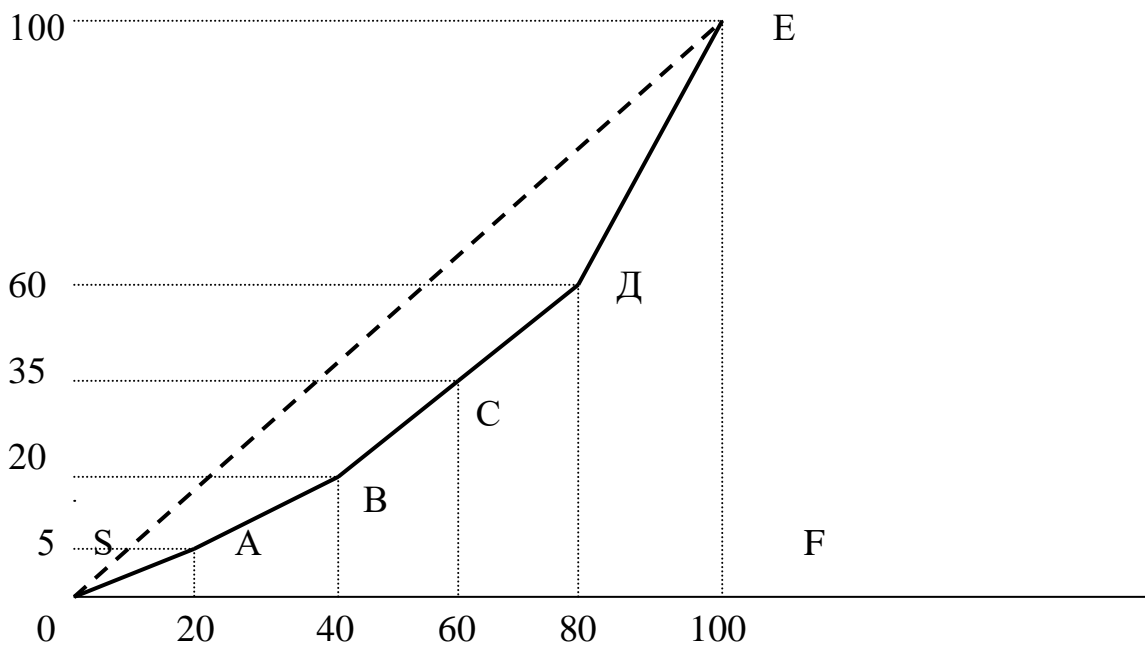
Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичлари ва индикаторлари

Турмуш даражаси Кўрсаткичлари	Кўрсаткичлар индикаторлари
I. Асосий жисмоний эҳтиёжлар қондирилиши	
1. Саломатлик	1.1. 1000 ёки 100 минг аҳоли ҳисобига жами ўлим 1.2. 1000 туғилган бола ҳисобига бир ёшгача ўлган болалар сони. 1.3. Кутилаётган умр узоқлиги. 1.4. Касаллик натижасида меҳнат қобилиятининг йўқотилиши.
2. Овқатланиш	2.1. Асосий озиқ-овқат маҳсулотлари истеъмоли ва ҳоказолар.
3. Тураржой	3.1. Тураржойларда уйларнинг умумий майдонини ишга тушириш. 3.2. Тураржойларнинг умумий майдони. 3.3. Тураржой фондини ободонлаштириш. 3.4. Хонадонлар ўртача катталиги.
4. Уйлардаги мол-мулклар	4.1. Аҳолининг моддий-маиший ва хўжалик буюмлари билан таъминланганлиги. 4.2. Аҳолига маданий – маиший буюмлар сотиш ва ҳоказолар.
5. Пулли хизматлар	5.1. Аҳолига пулли хизматлар кўрсатиш ҳажми. 5.2. Аҳолига пулли хизматлар кўрсатиш таркиби. 5.3. Маиший хизматлар ҳажми ва ҳоказолар.
II. Маънавий эҳтиёжларнинг қондирилиши	
6. Аҳолининг маданий даражаси	6.1. Аҳолининг маълумот даражаси. 6.2. Нашр этилаётган китоб ва рисоалар ҳажми. 6.3. Чиқарилаётган журналлар ва бошқа даврий нашрлар ҳажми. 6.4. Аҳолининг телевизорлар билан таъминланганлиги ва ҳоказолар.
III. Ижтимоий эҳтиёжларни қондириш	
7. Меҳнат шaroитлари	7.1. Саноатда иш вақти нобудгарчилиги (ўрта ҳисобда бир ишчи ҳисобига, кун). 7.2. Ходимларнинг меҳнат шaroитини ўзгартириш (оғир жисмоний меҳнат билан банд бўлганлар ва ҳоказо). 7.3. Ишлаб чиқаришда шикастланиш (бир иш куни ва бундан кўпроқ иш куни ҳисобига бахтсиз ҳодисаларда шикастланган ва меҳнат қобилиятини йўқотганлар ҳамда 1000 нафар ишлайдиган одам ҳисобига шикастланиши ўлим билан тугалланганлар сони) ва ҳоказолар.
8. Дам олиш	8.1. Ёзги оромгоҳларда дам олган болалар сони ва

шароитлари	ҳоказолар.
9. Ижтимоий таъминот	<p>9.1. Пенсиялар ва ўртача иш ҳақи ва унинг энг кам миқдорлари бўйича нисбат.</p> <p>9.2. Болаларга аталган нафақаларнинг ўртача миқдорлари ва уларнинг яшашига лойиқ минимум нисбати.</p> <p>9.3. Пенсиялар миқдори ва тирикчилик минимуми нисбати ва ҳоказолар.</p>
10. Ижтимоий-маиший вазият	<p>10.1. Ишсизларнинг умумий сони.</p> <p>10.2. Бахтсиз ҳодисалар, заҳарланиш ва шикастланишлар, қотилликлар ва ҳоказолар оқибатидаги ўлим.</p> <p>10.3. Иш ташлашлар (иш вақти нобудгарчилиги киши-кунлари миқдори, қатнашчилар сони).</p> <p>10.4. Рўйхатга олинган жиноятлар сони.</p> <p>10.5. Ифлосланган оқар сувларни чиқариб ташланиш ҳажми.</p> <p>10.6. Ҳавога ифлосланган моддалар чиқариб ташланиши ва ҳоказолар.</p>
11. Даромадлар ва сарф-харажатлар	<p>11.1. Аҳолининг пул даромадлари, шу жумладан уларнинг турлари бўйича.</p> <p>11.2. Аҳолининг пул сарф-харажатлари, шу жумладан, уларнинг турлари бўйича.</p> <p>11.3. Иш билан банд бўлган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи, шу жумладан, тармоқлар, минтақалар ва касблар бўйича унинг табақаланиши.</p> <p>11.4. Аҳолининг омонатлардаги жамғармалари ва унинг кўпайиши ва ҳоказолар.</p>



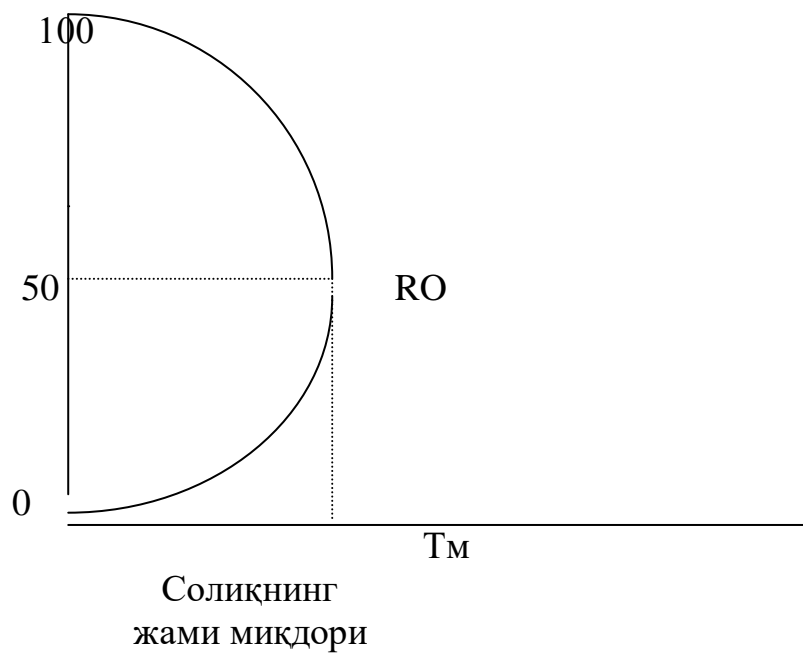
Уй хўжаликлари ялпи даромадларига оид чизма.



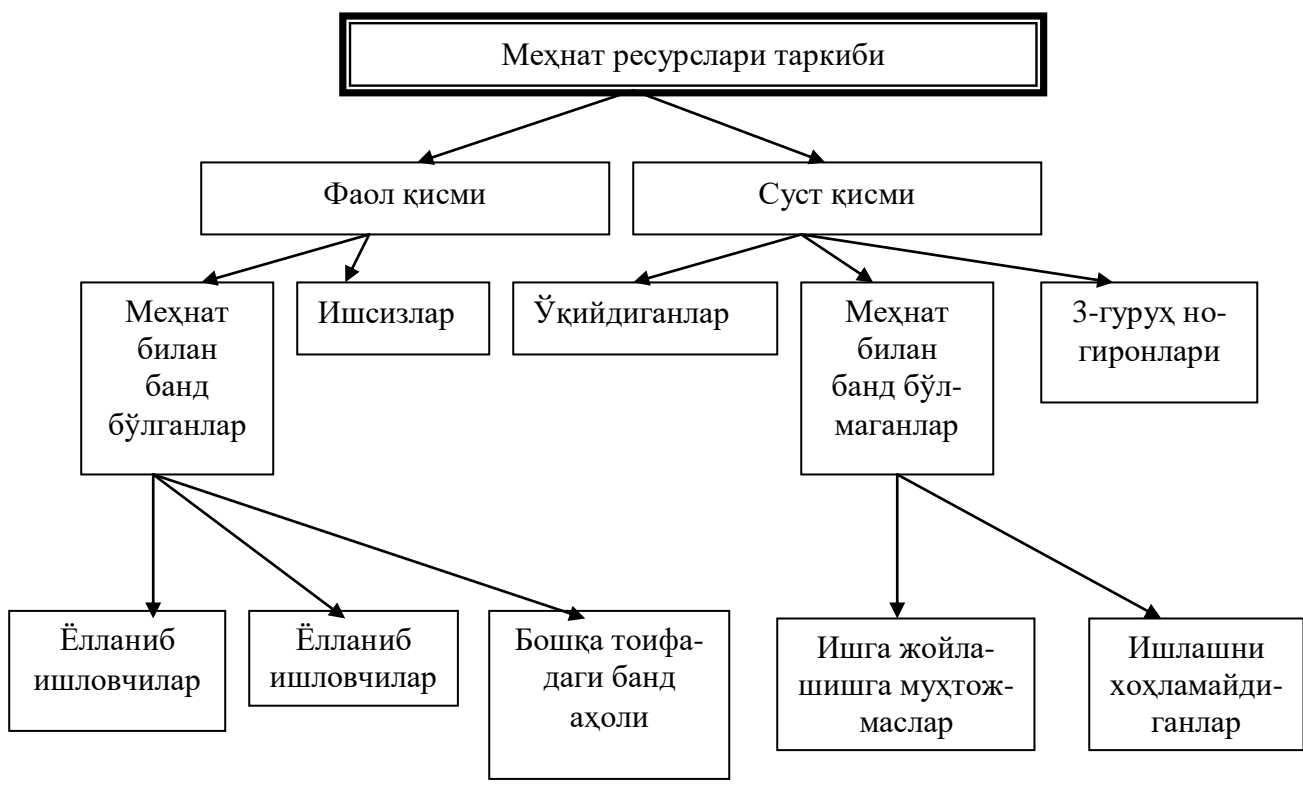
Даромадларнинг умумий кўрсаткичини беш тенг гуруҳга бўлиб, ундаги даромад олувчиларнинг (кумулятив сон даражаси, %

Лоренц эгри чизиғи

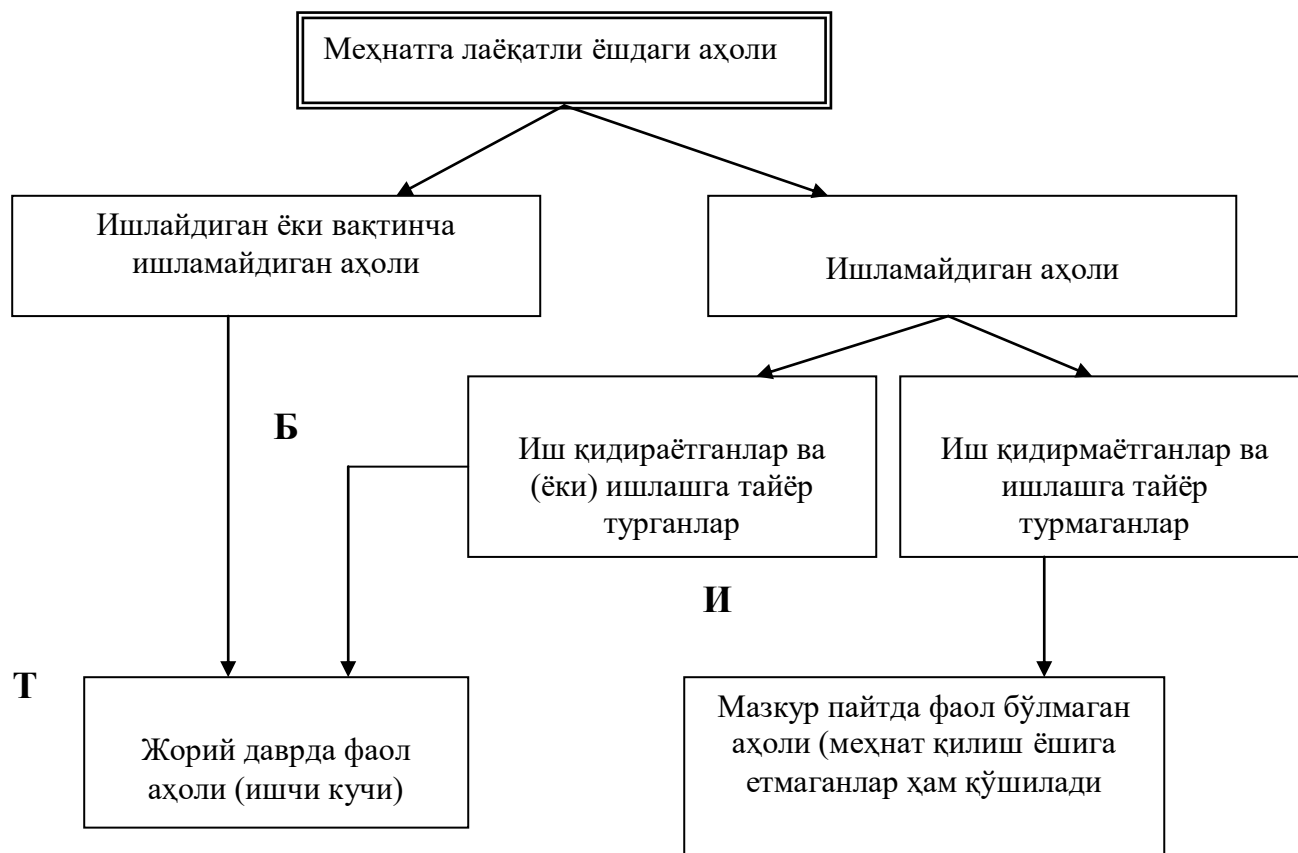
Солиқ
ставкаси (R),
фоизларда



Лаффер эгри чизиғи

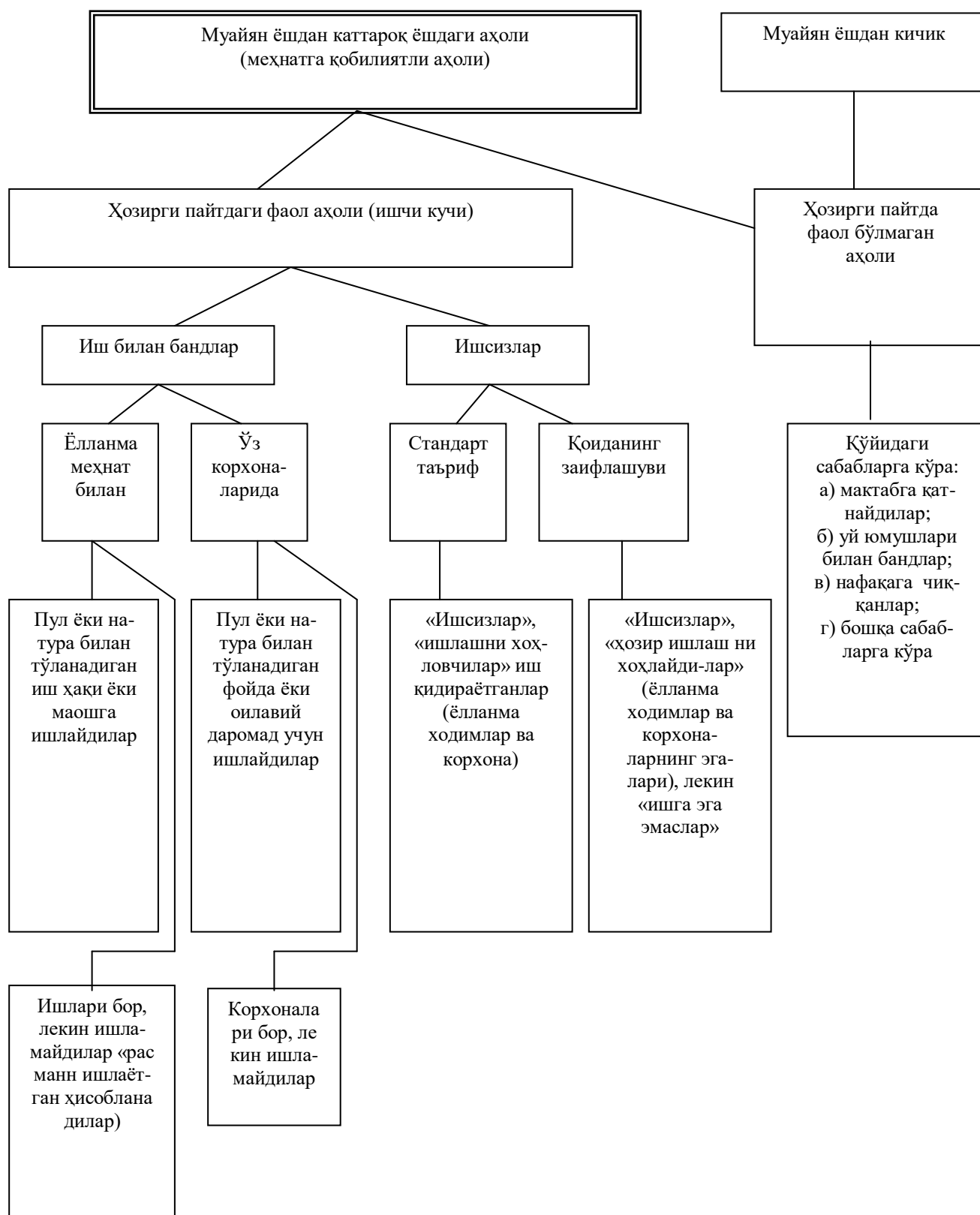


Меҳнат ресурслари таркиби.



Асосий элементлар бўйича ишчи кучини таърифлаш.

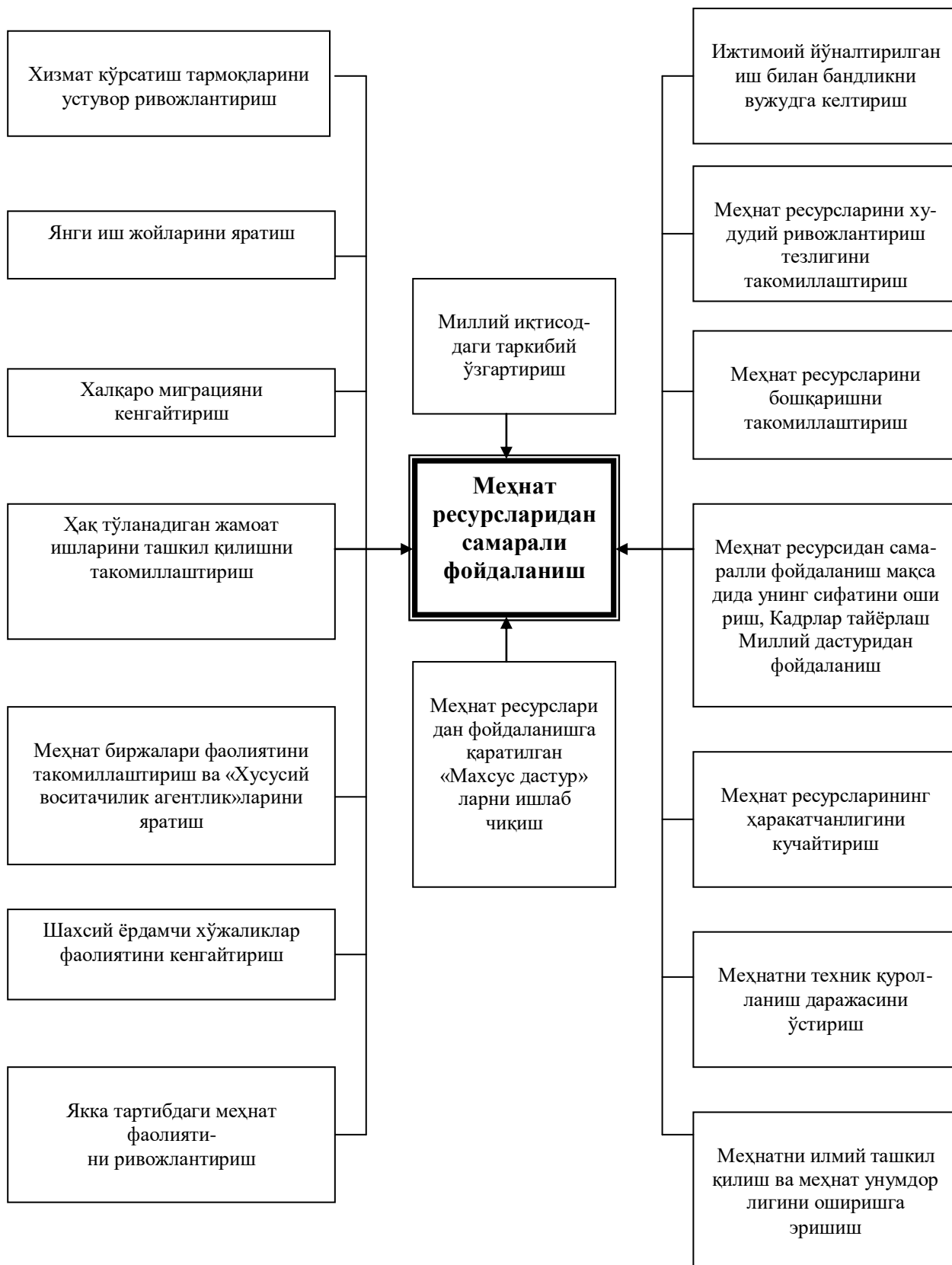
Б-ишчи кучи гуруҳига кировчи иш билан бандлар; **И**- ишчи кучи гуруҳига кировчи ишсизлар; **Т**- ишчи кучи гуруҳидан ташқарилар.



Ишчи кучининг таркиби: ҳозирги пайтда фаол ва фаол бўлмаган аҳоли турларининг таснифи



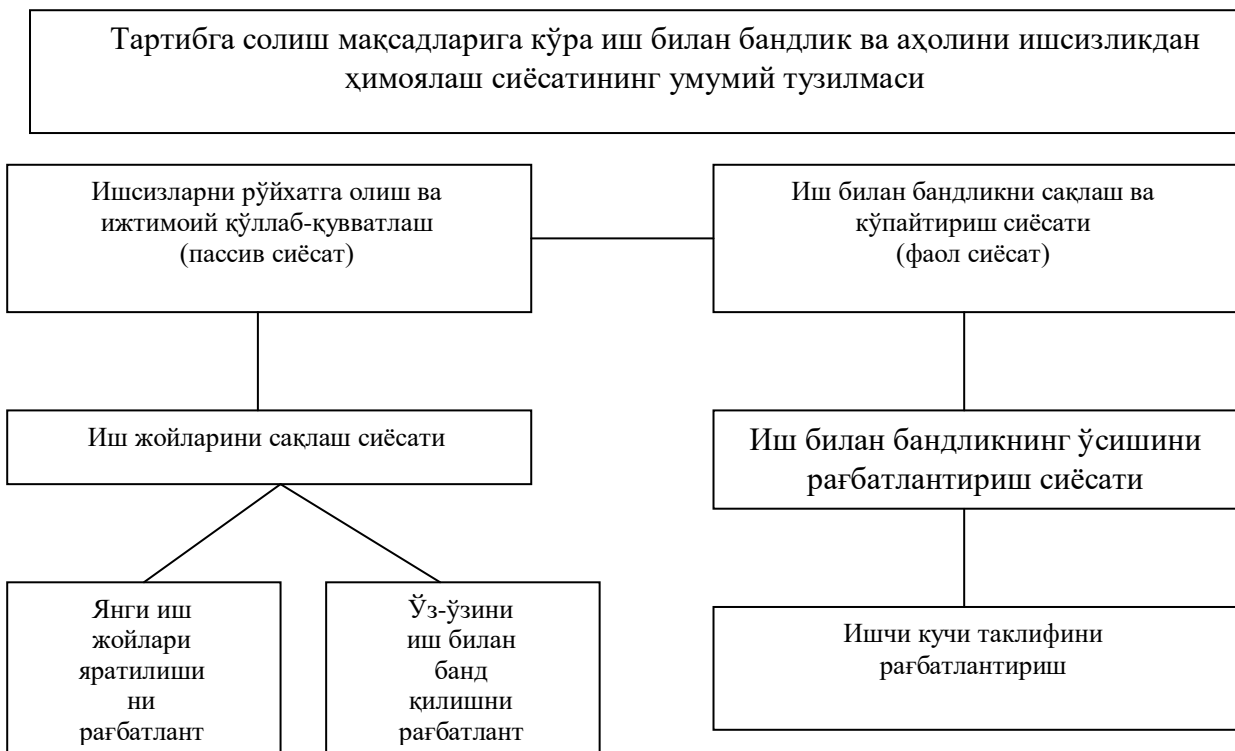
Ходим меҳнат потенциали малака таркибий қисмининг тузилиши



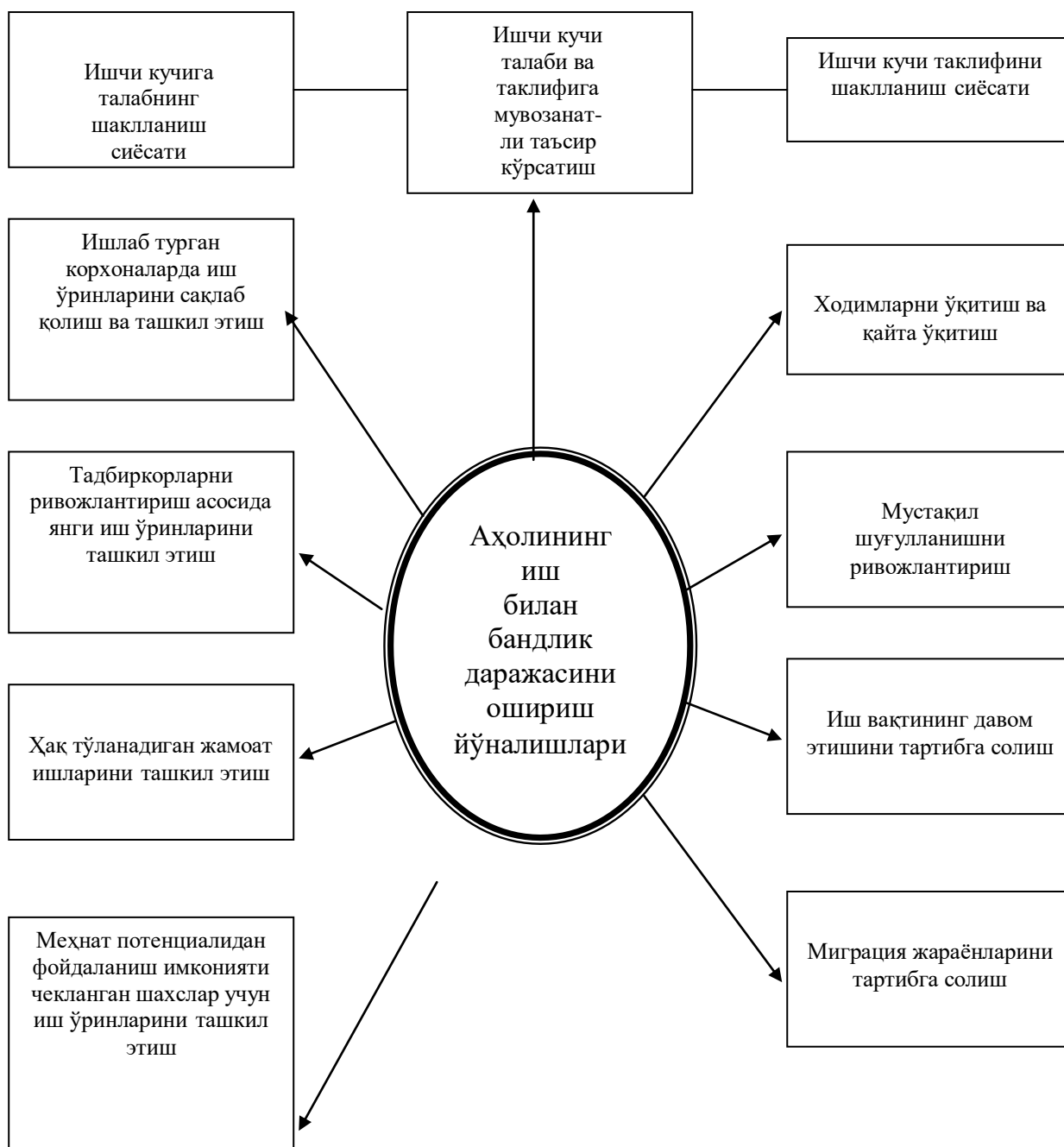
**Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсидан самарали фойдаланиш
йўналишлари**

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси

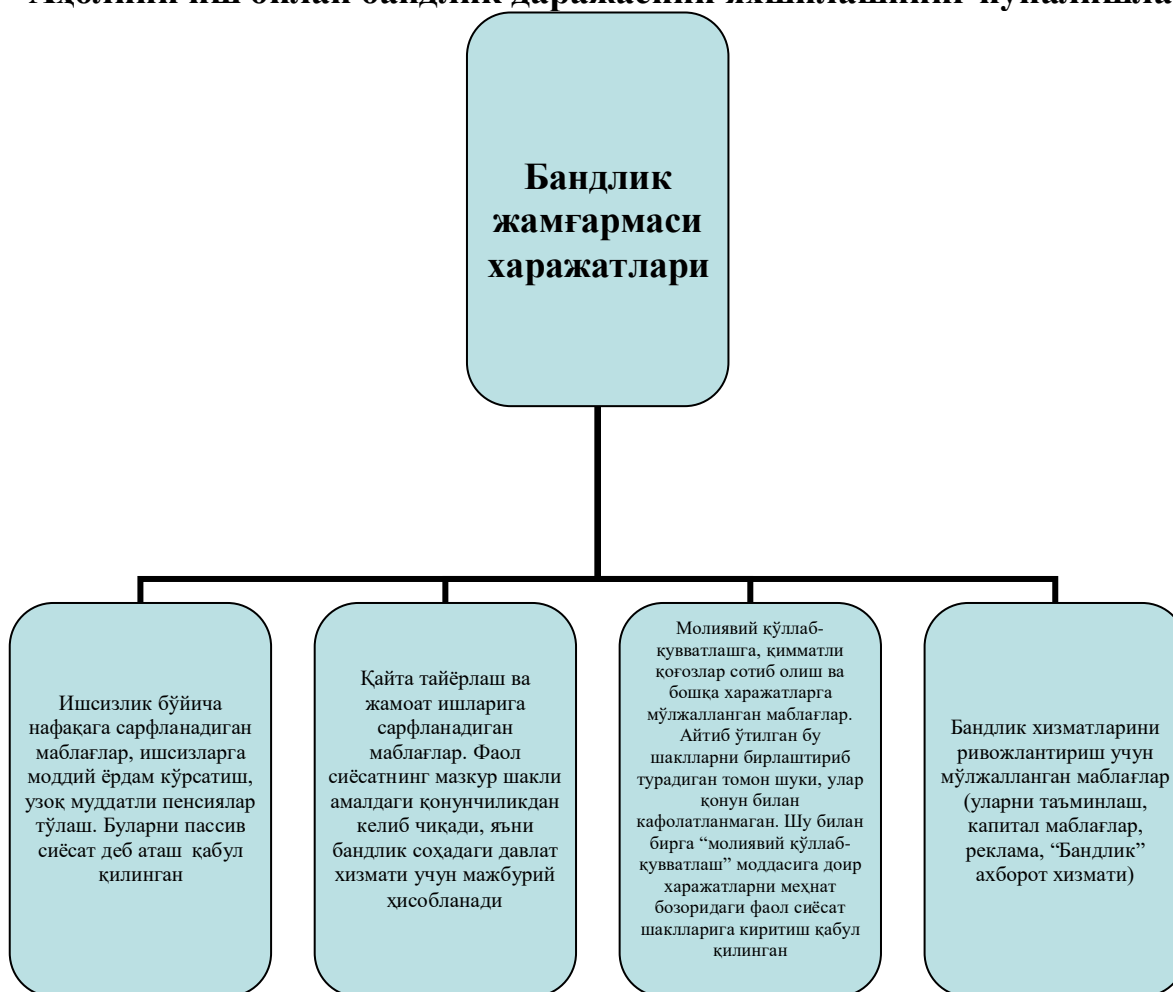
Кўрсаткичлар	Жами	Шаҳар	Қишлоқ
I. Ҳамма меҳнат ресурслари			
шу жумладан: меҳнат ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли			
II. Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши			
II.1. Иқтисодий фаол аҳоли			
шу жумладан:			
1. Иш билан бандлар			
шулардан:			
расмий секторда			
норасмий секторда			
2. Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар			
шулардан:			
расман рўйхатдан ўтган ишчилар			
меҳнат органларида иш излаётган сифатида ҳисобда турувчилар			
меҳнат органларида рўйхатдан ўтмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар			
II.2. Иқтисодий нофаол аҳоли			



Иш билан бандлик ва ишсизликдан ҳимоялаш сиёсатининг умумий тузилмаси



Аҳолини иш билан бандлик даражасини яхшилашнинг йўналишлари



Бандлик хизмати харажатларининг йўналишлари

Меҳнат бозори конъюктураси

Йиллар	Ишчи кучи тақлифи, минг киши	Ишчи кучига талаб, минг киши			Тақлиф и талабга нисбати
		Қондирилган	Қондирилмаган	Жами	
Жами					
2002	448,2	322,1	27,0	349,1	128,4
2003	430,5	317,4	25,9	343,3	125,4
Шаҳар					
2002	133,6	92,2	17,5	109,7	121,8
2003	114,2	79,2	17,0	96,2	118,7
Қишлоқ					
2002	314,6	229,9	9,5	239,4	131,4
2003	316,3	238,2	8,9	247,1	128,0

Манба: СИСМ “Ўзбекистон иқтисодиёти” 2004 йил №4, 76 бет.

Иш ҳақи тузилишини тартибга солиш

Тартибга солиш босқичлари	Тартибга солиш мақсадлари
Ишни таҳлил қилиш	Иш элементларини аниқлаш
Иш тафсилоти	Иш элементларини стандартлаш
Ишга баҳо бериш	Ишнинг нисбий аҳамиятини аниқлаш
Мазкур ишнинг разрядли сеткага тааллуқлилиги	Таъриф тизимини самарали боиқариш
Иш қийматини пул шаклида белгилаш	Ишнинг нисбий қийматини пулли эквивалентга айлантириш
«Хизматларни баҳолаш» ва тақдирлаш тизимини ишлаб чиқиш	Меҳнат унумдорлигини ва иш сифатини оширганлиги учун ходимларни мукофотлаш
Ижтимоий тўловлар дастури	Иқтисодий хавфсизликни таъминлаш, ноқулай иш шароитлари учун ходимларга товон пули (компенсация) тўлаш
Касаба уюшмалари иштироқи	Жамоа музокаралари талабларини ҳисобга олиш
Ахборот	Иш ҳақи тузилмаси бўйича қуйи бўғин раҳбарларига зарур ахборотни тақдим қилиш
Маъмурий тадбирлар	Баъзи ходимлар ёки бир гуруҳ. Ходимларнинг моддий рағбатлантирилиши ва иш ҳақиға оид муаммоларни ҳал қилиш борасида умумий раҳбарликни амалга ошириш
Назорат	Моддий рағбатлантириш бюджетлари (лимитлари) нинг бажарилишини таҳлил қилиш

Банд бўлган аҳолининг иқтисодий тармоқларида тақсимланиш (ўртача давр мобайнида, минг киши)

	2003 йил	2004 йил	2004 йил 2003 йилга нисбатан, % да
Банд бўлганлар жами	9589,9	9910,6	103,4
Моддий ишлаб чиқариш	6537,0	6710,6	102,7
Саноатда	1223,3	1283,9	105,0
Қишлоқ ва ўрмон хўжаликларида	3063,0	3067,6	100,2
Транспорт ва алоқада	304,6	320,8	105,5
Қурилишда	763,3	808,1	105,9
Савдо, умумий овқатланиш ва тайёрлов идораларида	815,0	875,6	105,2
Бошқалар	368,4	372,6	101,2
Номоддий ишлаб чиқаришда	3052,0	3200,0	104,8
Транспрот ва алоқада	128,8	140,2	108,9
Уй-жой коммунал ва аҳолига маиший хизмат кўрсатиш соҳаларида	285,4	301,1	105,5
Соғлиқни сақлаш, спорт ва ижтимоий таъминотда	654,4	689,0	105,3
Таълим, маданият, санъат фан ва илмда	1257,4	1321,0	105,1
Молия ва кредитда	50,4	52,8	104,8
Бошқалар	675,6	695,9	103,0
Давлат секторида, %	23,2	23,0	
Нодавлат секторда, %	76,8	77,0	

Манба: СИСМ “Ўзбекистон иқтисодиёти” 2004 йил, №8, 87-бет.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга лаёқатли аҳолининг бандлик кўрсаткичлари

Кўрсаткичлар	2004 йил 1 январь	2005 йил 1 январь
Иқтисодий фаол		
Аҳоли	10039560	10197121
Аёллар	4451339	4465496
Ёшлар	3664499	3735409
Расман секторда	683169	6861454
Бандлар		
Аёллар	3071270	3043413
Ёшлар	2190203	2206753
Иқтисодий тармоқлари бўйича	4152300	3872300
Аёллар	2033699	1896234
Ёшлар	972335	878791
Кичик корхоналар ва фермер хўжаликларида бандлар		
	1062220	1349000
Аёллар	371703	472230
Ёшлар	245983	312400
Дехқон хўжаликларида бандлар	1230200	1247100
Аёллар	541763	549234
Ёшлар	874089	886097
Иқтисодиётни норасмий секторда бандлар	2835107	2964587
Аёллар	1196857	1734425
Ёшлар	1253137	1308685
Ишга жойлашишга мухтож бўлган шахслар	373084	371080
Аёллар	183212	184658
Ёшлар	221160	219972
Шу жумладан:		
Рўйхатга олинган		
Ишсизлар	36948	39179
Аёллар	18205	21446
Ёшлар	20321	21548
Иқтисодий нофаол		
Аҳоли	3419040	3687779
Аёллар	2582666	2766867
Ёшлар	2378520	2543379
Меҳнат ресурслари	13597000	14000000
Аёллар	6918793	7135183
Ёшлар	4828147	4979046
Меҳнат ёшидаги меҳнатга		

лаёқатли аҳоли	13458600	13884900
Аёллар	6864594	7081935
Ёшлар	4785234	4936815
Пенсия ёшидаги ва меҳнат ёшига етмаган банд аҳоли	138400	136100
Аёллар	54289	53248
Ёшлар	42904	42191
Рўйхатда бўлмаган иш билан банд бўлмаган меҳнатга аҳоли	336136	331901
Аёллар	165007	163212
Ёшлар	200838	198423

Манба: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш.

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси -Тошкент: “Ўзбекистон”, 2001
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни Т: “Ўзбекистон”, 1998 (янги таҳрир)
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Адолат”, Т:1996
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ахборот технологиялари соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги Қарори «Халқ сўзи» газетаси 2005йил 3 июнь № 106
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодий янада эркинлаштириш соҳасидаги устивор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чоратадбирлари тўғрисида» ги Фармони «Халқ сўзи» газетаси 2005 йил 15 июнь
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожланишини рағбатлантириш борасидаги қўшимча чоратадбирлар тўғрисида» ги Фармони «Халқ сўзи» газетаси 2005 йил 21 июнь
7. «Олий таълим» меъёрий ҳужжатлар тўплами Т.: «Шарқ» 2001
8. И.Каримов. Ўзбекистон: иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. Тошкент., Ўзбекистон, 1995.
9. И.Каримов. Ўз келажагимизни ўз кўлимиз билан қурмоқдамиз. 7-том. Т.: Ўзбекистон, 1996.
10. И.Каримов. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисодий, мафкура. 1-том. Т.: Ўзбекистон, 1996.
11. И.Каримов. Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби. 5-том. Т.: Ўзбекистон, 1998.
12. И.Каримов. Хавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида. 6-том. Т.: Ўзбекистон, 1998.
13. И.Каримов “Ватан равнақи учун ҳар биримиз маъсулмиз”-Т.: Ўзбекистон, 2001
14. И.Каримов “Халқимиз фаровонлигининг барқарор ўсишини таъминлаш-устувор вазифа” Халқ сўзи, 2001 йил 12 январь
15. Абдурахмонов Қ.Х., «Меҳнат иқтисодиёти» Т.: «Меҳнат» 2004.
16. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар «Меҳнат иқтисодиети ва социологияси» Т.:2001
17. Абдурахмонов Қ.Х. “Экономика и социология труда” М.: 2002.
18. Абдурахманов Қ.Х. “Экономика труда” М.: “Экзамен” 2003.
19. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар “Давлат ҳизмати персоналини бошқариш” Т.: 2002
20. Абдуғаниев А., Тўламетова З. Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти. Т. : “Меҳнат”, 2000.
21. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости 2-е, перераб., доп. изд. Издательство: Юнити-Дана, 2004.

22. Алле М. Глобализация: Разрушение условий занятости и экономического роста: Эмпирическая очевидность (пер. с фр.) Издательство: СПб: Питер, 2005.
23. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. Издательство: ЭКСМО, 2005.
24. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок. Издательство: Юридическая литература, 2005.
25. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом. Модели управления. Издательство: Юнити, 2005.
26. Архангельский Г.А. Организация времени: От личной эффективности к развитию фирмы. 2-е, перераб., доп. изд. Издательство: СПб: Питер, 2005. - 448с.
27. Бабун Р.В. Организация местного самоуправления. Учебное пособие. Издательство: Питер, 2005.
28. Бажова М. Живите по своим правилам! Поиск достойной работы. - М:Вильямс, 2004.-288с.
29. Бобков В.Н., Бреев Б.Д., Буланов В.С. и др. Рынок труда: Учебник для вузов (под ред. Буланова В.С., Волгина Н.А.) Изд. 2-е, перераб., доп. Издательство: М: Экзамен, 2003. -480с.
30. Бородина В.В. Нормирование труда: Учебно-практическое пособие. Издательство: М: ИД Городец, 2005. -192с.
31. Бородкин Л.И., Грегори П., Хлевнюк О.В. Гулаг: Экономика принудительного труда. Издательство: Российская политическая энциклопедия, 2005.
32. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2004. - 342с.
33. Бухалков М. И. Управление персоналом. Учебник. Издательство: ИНФРА-М, 2005. -368с.
34. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов (под ред. Одегова Ю.Г.) Изд. 3-е, перераб., доп. Издательство: М: Экзамен, 2005. -464С.
35. Васильева Н.А. Организация нормирование и оплата труда на предприятии Конспект лекций. Издательство: Приор, 2005.
36. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Микроэкономика: Теоретические основы; Общественный сектор; Рынок труда: Учебное пособие для вузов: Издательство: СПб: Питер, 2003. -368с.
37. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика: Торговая политика; Инфляция и безработица; Социальная политика. Изд. 2-е Издательство: СПб: Питер, 2004. -544с.
38. Волгин Н. А. Оплата труда. Японский опыт и российская практика. Издательство: Дашков, 2005. -508.*

* Қизикарли маълумотлар учун фойдаланиладиган адабиёт (муस्ताқил таълимда фойдаланиш мумкин).

39. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. Издательство: Экзамен, 2003.
40. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
41. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения Издательство: Экзамен, 2004. -736с.
42. Волгин Н.А. Оплата труда. Производство, социальная сфера, государственная служба. Издательство: Экзамен, 2004.
43. Гейц И. В. Гарантии, социальная защита и поддержка населения в Российской Федерации ISBN: 5-8018-0271-1 , 2005.
44. Гейц И.В. Коллективный и индивидуальный трудовые договора. Издательство: ДиС, 2005.
45. Гейц И.В. Оплата труда в отдельных отраслях экономики: Образование; Медицина; Строительство; ЖКХ; Автотранспорт; Железнодорожный транспорт: Учебно-методическое пособие. Издательство: М: Дело и сервис, 2003. -224с.
46. Гендлер Г.Х., Ведерникова Н.И. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы: Нормы; Тарифные системы; Аттестация. Издательство: СПб: Питер, 2003. -416с.
47. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов Издательство: Норма, 2005. -416с.
48. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. 4-е, изм., доп. Издательство: Норма. 2005. -432с.
49. Глебова Е.В. Производственная санитария и гигиена труда: Уч.пос.для вузов. -М.: Высшая школа, 2005.-383с.
50. Головачев А.С., Березина Н.С., Бокун Н.Ч. Организация, нормирование и оплата труда. Издательство: Новое знание Минск, 2004. -496с.
51. Головачева А.С. Организация, нормирование и оплата труда. Издательство: Новое знание Минск, 2004.
52. Горелов Н. А. Экономика труда: Учебник для вузов ISBN: 5-314-00042-3 Экономическая литература 1-е, 2003.
53. Гриффит С. Работа за рубежом. -М: Кудиц-Образ, 2005.-752с.
54. Джеймс Д. Как находить два лишних часа каждый день. -М.:АСТ, 2004.-336с.
55. Дудченко О. Н. Зарплата: расчет и учет. Правовое регулирование оплаты труда. Начисление заработной платы. Удержание из заработной платы. Начисления на заработную плату. Организация оплаты труда. -2-е изд., перераб. и доп. Издательство: ЭКЗАМЕН, 2005. -192с.
56. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Экономика труда Издательство: Инфра-М, 2005.
57. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Аспект эффективности: Учебное пособие для вузов Изд. 3-е, перераб., доп./ 4-е, стереотип. Издательство: К: МАУП, 2005. -312с.
58. Каменецкий В.А. Труд. -М: Экономика, 2004.-590с.

59. Капелюшников. Какой рынок труда нужен российской экономике?: Издательство: ОГИ, 2003.
60. Кей Ф. Сдвиньте с мертвой точки ваш тайм-менеджмент. -М:НПРО, 2004.- 216с.
61. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
62. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. Издательство: Экзамен, 2005.
63. Климова М. А. Оплата труда: Налоговый аспект Издательство: М: Бератор-Пресс, 2002. -168с.
64. Климова М.А. Оплата труда: Бухгалтерский учет и налогообложение. Издательство: М: РИОР, 2004. -60с.
65. Колосницына М.Г. Экономика труда: Уч. пос. -М.:Академкнига, 2003.- 240с. (Экономика и управление)
66. Коротнев В.Д., Винничек Л.Б., Кочетова Г.Н. и др. Организация и управление производством: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Колос С, 2005. -464с.
67. Кузнецова В.В. Заработная плата: Оплата труда в особых случаях; Оформление и оплата отпусков; Выплата компенсаций и пособий; Удержания из заработной платы; Рабочее время и его учет; Расчет надбавок и доплат; Материальная помощь; Премирование: Справочник 2005 г. Издательство: М: ТК Велби /Проспек, 2005. -200с.
68. Кукушин В.С., ред. Социальная защита населения: Опыт организационно-административной работы. Издательство: Март, 2004.
69. Кушлин В.И., Буянов В.С., Михайлов В.А. Безработица: теория и современная практика (социально-экономический аспект) Издательство: n/a, 2005.
70. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
71. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право: Источники трудового права; Оплата и нормирование труда; Понятие трудового договора и порядок его заключения: Учебное пособие для вузов. Издательство: СПб: Питер, 2004. -224с.
72. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами Издательство: ФЕНИКС. 2004. -448с.
73. Мельник Л. Социально-экономические проблемы информационного общества. Издательство: Университетская книга, 2005.
74. Микушина М.Н. Заработная плата: 2005: Установление заработной платы; Стимулирующие выплаты; Оплата труда при совмещении профессий, в ночное время, в выходные и праздничные дни, при простое и в других случаях; Оплата труда в бюджетных учреждениях; Удержания из заработной платы. Издательство: Новосибирск: ИЦ Мысль, 2005. -144с.
75. Микушина М. Н. Дисциплина труда, трудовой распорядок. ISBN: 5-94280-096-0, 2005.

76. Миллз М. Схема полной занятости; Загон скота: Романы (пер. с англ. Немцова М.) Издательство: М: Эксмо, 2004. -384с.
77. Михайлов. Трудовой договор [Практ. руков. с примерами] Издательство: Гросс-Медиа, 2005.
78. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
79. Оплата по результату: Из опыта оплаты труда персонала в США (под ред. Чингос П.Т.; пер. с англ. Кондуковой Э.В.) Изд. 2-е. Издательство: К,М,СПб: Диалектика /Вильямс, 2004. -416с.
80. Организация, нормирование и оплата труда:Уч.пос./Под ред.А.С. Головачева. -М.:Новое знание,2004.-496с.
81. Остапенко Ю.М. Экономика труда Издательство: Инфра-М, 2003. -230с.
82. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
83. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на производстве. Издательство: КноРус, 2005.
84. Первушина Е.В. Я нашла работу!: Новая профессия-новая жизнь. М: АСТ, 2004. -288с.*
85. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
86. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика : социально-экономический аспект (Монография). Издательство: РАГС, 2005.
87. Плакся В. И. Безработица. Издательство: Рагс, 2005.
88. Подолинский А.Д. Труд человека и его отношение к распределению энергии. Издательство: Белые альвы, 2005.
89. Полгари Ю.И., Бобрицкий Н.Г. Оплата труда и активизация инновационной деятельности персонала. Издательство: Юнипак, 2005.
90. Политика доходов и качество жизни населения. /Под ред.Горелова Н.А. - СПб.:Питер, 2003.-653с.*
91. Попазова О.А. Экономика труда. Издательство: Вектор, 2005. -192 с.
92. Радько С.Г., Афанасьева А.И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебное пособие для вузов Издательство: СПб: филиал изд-ва «Просвещения», 2003. -358с.
93. Российский рынок труда: Путь от кризиса к восстановлению: Пер. с англ. Издательство: Весь Мир, 2003.*
94. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
95. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
96. С. Ю. Фирстова. Старый трудовой стаж и новая пенсия. ISBN: 5-94280-130-4. 2005.
97. Сальникова Л.В. Трудовые договоры Издательство: Издательский дом «Дашков и К».2005.

*Қизикарли маълумотлар учун фойдаланиладиган адабиёт (муस्ताқил таълимда фойдаланиш мумкин).

98. Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д. и др. HR-практика: Управление персоналом: Как это есть на самом деле Издательство: СПб: Питер, 2005. - 320с.
99. Семенихин В.В. Средняя заработная плата: правила исчисления: Практическое руководство. Издательство: Эксмо. 2005. -128с.
100. Симагин Ю.А. Территориальная организация населения: Учебное пособие для вузов (под ред. Глушковой В.Г.) Изд. 2-е, испр., доп. Издательство: М: Дашков и К, 2005. -243с.
101. Смит Д. Быть лучшим организатором своего времени. -М:ЛОРИ, 2004. - 122с. *
102. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник для вузов. Издательство: М: Проспект, 2005. -240с.
103. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
104. Соломанидина. Мотивация трудовой деятельности персонала. Издательство: Топ-персонал, 2005.
105. Татарников Е. А. Управление персоналом учеб. Пособие. Издательство: РИОР, 2005. -96с.
106. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
107. Управление персоналом организации: Учебник для вузов (под ред. Кибанова А.Я.) Изд. 3-е, доп., перераб. Издательство: М: Инфра-М, 2005. - 638с.
108. Условия и оплата труда в учреждениях культуры Издательство: МЦФЭР, 2004. -1120с. *
109. Утинова С.С. Изоморфный рынок труда в России: Монография (под ред. Сорокина Д.Е.) Издательство: М: Наука, 2003. -205с. *
110. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. Издательство: М: КноРус, 2005. -416с.
111. Федченко А.А., Одегов Ю.Г. Оплата труда и доходы работников Издательство: Дашков и К, 2004. -552с.
112. Форсайт П. Дело-время: Как правильно распоряжаться своим временем. - М.: Амалфея, 2004. -270с. *
113. Хангерленд Б. Как преподнести себя на рынке труда. -М:КУДИЦ-ОБРАЗ, 2003. -224с. *
114. Чапек В.Н., Максимов Д.В. Экономика труда Издательство: Феникс, 2005 .
115. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
116. Четвертакова Е.Г. Справочник для предприятий и социальных работников. Занятость и безработица. Издательство: Книга-сервис, 2003. -80с.
117. Чижов Н.А. Управление корпоративными кадрами Издательство: Питер Принт, 2005. -352с.
118. Чингос П. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США. Издательство: Диалектика, 2005. -416с.*

*Қизикарли маълумотлар учун фойдаланиладиган адабиёт (муस्ताқил таълимда фойдаланиш мумкин).

119. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами: Справочник. Издательство: М: ГроссМедиа, 2005. -304с.
120. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
121. Экономика и социология труда: Экз. отв. ст. вуза. /Барбарова Е. -М.: Буклайн, 2005.-40с.
122. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Уч. /Под ред. Волгина Н.А. -М.:Экзамен, 2004.-73бс.
123. Ю. Г. Одегов Управление персоналом в структурно-логических схемах, ISBN: 5-8291-0536-5. 2005.
124. Яковенко Е. Экономика труда. Профессиональный учебник Издательство: Юнити-Дана, 2004. -319с.
125. The Political Economy of New Labour: Labouring Under False Pretences? Автор: Colin Hay ISBN: 0719054826 Год: 2005.
126. Global unions. Theory and strategies of organized labour in the global political economy (глобальные союзы. Теория и стратегии организованного труда в глобальной политической экономике) язык eng. Автор: Harrod Издательство: TAYLOR ISBN: 0-415-28811-8 Год: 2005.
127. Global Unions?: Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy (Routledge/RIPE Studies i GLobal Political Economy) : Автор: Jeffrey Harrod, Robert O'Brien ISBN: 0415288118 Год: 2005.
128. French Theories of Regulation and Conceptions of the International Division of Labour (International Political Economy) : Автор: Alfredo C., Jr. Robles ISBN: 0312107447 Год: 2005.
129. Labour Market Theory: A Constructive Reassessment (Routledge Frontiers of Political Economy , No 15) Автор: Ben Fine ISBN: 0415166764 Год: 2005.
130. Labour Law and Industrial Relations in Central and Eastern Europe: From Planned to a Market Economy (Bulletin of Comparative Labour Relations, 31) Автор: Roger Blanpain, L. Nagy, R. Blanpain ISBN: 9041102981 Год: 2005.
131. The Political Economy of a Social Europe: Understanding Labour Market Integration in the European Union Автор: Michael F. Kluth ISBN: 0312215576 Год: 2005.
132. Globalization and Labour Markets (Globalization of the World Economy, 10) Автор: David Greenaway, Douglas R. Nelson ISBN: 1840641320 Год: 2005.
133. Post-Industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia (Routledge Studies in the Modern World Economy) Автор: Thomas P. Boje, Bengt Furaker ISBN: 0415218098 Год: 2005.
134. Towards a Comparative Political Economy of Unfree Labour: Case Studies and Debates (Library of Peasant Studies, No. 16) Автор: Tom Brass ISBN: 0714644986 Год: 2005.

* Қизикарли маълумотлар учун фойдаланиладиган адабиёт (мустақил таълимда фойдаланиш мумкин).

135. Women's Employment and the Capitalist Family: Towards a Political Economy of Gender and Labour Markets Автор: Ben Fine ISBN: 0415083346 Год: 2005.
136. Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market Автор: Antonella Picchio ISBN: 0521418720 Год: 2005.

ИНТЕРНЕТ ВЕБ-САЙТЛАРИ

1. <http://www.cer.uz> – Социальная защита населения. Ўзбекистон Республикасининг “Иқтисодий тадқиқотлар маркази” нинг “Экономическое обозрение” журналининг электрон манзили. Турли хил социология БОБдаги материалларни олишга имкон беради.
2. <http://www.soc.ru.ru> – Социальная защита населения. Россия Федерациясининг “Социологические исследования” журналининг электрон манзили.
3. <http://cer.freenet.uz> – меҳнат иқтисодиёти
4. <http://www.golos.cn.ru> – меҳнат иқтисодиёти
5. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
6. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
7. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
8. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
9. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
10. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа.
11. <http://bankreferatov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа.
12. www.referat.ru - экономика труда
13. www.diploms.com/econ - экономика труда

“МЕҲНАТ БОЗОРИ ИҚТИСОДИЁТИ” ФАНИДАН ИШЧИ ДАСТУР

1.СЎЗ БОШИ

Аҳолининг иш билан оқилона бандлигини таъминлаш ва ишсизликни камайтиришнинг самарали механизмларидан бири меҳнат бозорини мақсадга мувофиқ шакллантириш ва ривожлантириш ҳамда уни тартибга солиш ҳисобланади. Бу - ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги ўзвий алоқалар ва зиддиятларни ҳамда улар ҳамкорлигининг самарадорлик мезонларини аниқлашга, ишчиларни касб малакасини оширишнинг асосий йўналишларини белгилашда ҳамда жонли меҳнат ресурсларини «ортиқча» ва иш жойлари «тақчил» шароитларида ишчи кучига талаб ва таклифни макроиқтисодий тартибга солишга пировардида иқтисодий, ижтимоий ва ташкилий тадбирларни мақсадга мувофиқ равишда ишлаб чиқаришга самарали имкон беради.

Бундай тадбирларни ишлаб чиқиш - содир бўлаётган жараёнларни чуқур илмий тадқиқ этилишини, меҳнат бозори шакллантирилиши ва ривожлантирилишининг энг муҳим муоммоларини ва уларни ижобий янги йўллари аниқлашни талаб қилади.

1.1. Фанини ўқитишнинг мақсади ва вазифалари

Курсни ўргатишдан мақсад - ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига ўтиш даврида ишчи кучи талаб билан таклиф ўртасида мосликга эришиш бўйича илмий асосланган хулоса ва тавсияномалар ишлаб чиқишдан иборат.

Мазкур курсни ўқитишнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

- меҳнат бозорини мазмуни ва таркибини тушунтириш;
- меҳнат бозорини шаклланиш, тартибга солиш ва ривожланишининг асосларини ўрганиш;
- меҳнат бозорини таҳлил этиш, истиқболлаш ва моделлаштириш билан таништириш;

1.2.Фан бўйича талабаларнинг билимига ,ўқувига,қўникмасига қўйиладиган талаблар:

а) билиши керак:

- давлатнинг аҳолини иш билан бандлиги сиёсатини;
- меҳнат бозори иқтисодиётининг назарий асосларини;
- меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши қонуниятларини;
- меҳнат бозорини тартибга солиш усулларини;
- меҳнат бозорини таҳлил қилиш ва истиқболлаштириш услубиятини;

б) бажариши лозим:

- ишчига талаб ва таклифни аниқлашни;
- ишчи кучи қийматини ва баҳосини топишни;
- меҳнат бозоридаги ҳолатни таҳлил қилишни;
- ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштириш;
- меҳнат бозорини социологик тадқиқ этишни;

в) тассавурга эга бўлмоғи лозим:

- аҳолини иш билан бандлигини оширишнинг асосий йўналишларини;
- ишсизликни камайтириш йўлларини;
- иқтисодиётнинг таркибий ўзгаришининг меҳнат бозорига таъсирини.

1.3. “Аҳоли бандлиги ва меҳнат бозори ” фанини ўрганиш учун алоқадор бўлган фанлар

Мазкур курс бир қатор ижтимоий-иқтисодий фанлар билан узвий боғлиқдир. Улар жумласига “Иқтисодий назария”, “Меҳнат иқтисодиети”, “Меҳнат социологияси”, “Эконометрика”, “Ҳуқуқшунослик” каби фанлар билан бевосита алоқадордир.

1.4. Фанни ўқитишдаги янги технологиялар

“Аҳоли бандлиги ва меҳнат бозори” фанини ўқитишда янги технологиялар қўлланилади; очик маърузалар, муаммоли машғулотлар, компьютер технологиялари, кейс-стадилар, мунозарали дарслар, ўйинлар назарияси, ҳолатли масалалар ва бошқалар.

1.5. Фанни ўқитиш семестрлари ва услубий кўрсатмалар.

“Меҳнат бозори иқтисодиёти” фани 5340100 - "Иқтисодиёт (меҳнат)» таълим йўналиши 4-курс талабалари учун 7-семестрда ўқитилади.

Фанни ўқитишга «Иқтисодий назария», «Меҳнат иқтисодиёти», «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанларини ўргангандан кейин киришиш лозим.

Ушбу фанни яхши ўзлаштириш учун талабалар иқтисодий қонунларни, айниқса ишчи кучига талаб ва таклиф, рақобат қонунларини, меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиш механизмини, меҳнат бозорида вужудга келадиган муносабатларни, социологик тадқиқотларни ўтказишда замонавий ахборот технологияларини мустақил ўрганиш мақсадга мувофиқдир.

Фан бўйича ва унга яқин мавзулар юзасидан халқаро Internet тармоғидан фойдаланиб, меҳнат бозори иқтисодиётига оид маълумотлардан фойдаланишлари, талабларнинг билимларини ҳар томонлама ошишига олиб

келади. Булардан ташқари рефератлар ёзиш, тестлар ўтказиш ва ёзма ишлар ёзиш ҳам фанни чуқур ўрганишга ёрдам беради.

1.6. Ўқув режасида фанга ажратилган соатлар миқдори ва дарс турлари бўйича тақсимоти (академик соат ҳисобида)

№	Мавзулар	Шу жумладан		Мустақ. иш
		Маъруза	Амал.	
1.	Меҳнат бозорининг моҳияти, ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва асосий вазифалари	6	6	4
2.	Меҳнат бозорини шаклланиши	6	6	6
3.	Меҳнат бозорининг ишлаш механизми, турлари ва сегментларга бўлиниши	6	6	4
4.	Меҳнат бозорини тартибга солиш	6	6	6
5.	Аҳолининг иш билан оқилона бандлиги	6	6	6
6.	Ишсизлик; мазмуни, мезонлари ва кўрсаткичлари	6	6	4
7.	Меҳнат бозорини ва аҳолини иш билан бандлигини таҳлил қилишнинг баланс услуби	6	6	6
8.	Меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштириш асослари	6	6	4
9.	Меҳнат бозорини мақсадли комплекс дастури	6	6	6
10	Ижтимоий меҳнат миграцияси	8	8	4
11	Маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизими	6	6	4
12	Меҳнат бозорининг социологик тадқиқоти	8	8	4
13	Глобаллашув шароитида меҳнат бозори	6	6	4
14	Яқин келажакда меҳнат бозори ривожланиши	6	6	4
	ЖАМИ	88	88	66
	ҲАММАСИ		242	

2.ЎҚУВ МАТЕРИАЛЛАРИНИНГ МАЗМУНИ

2.1.Фаннинг мазмуни

1 - мавзу. Меҳнат бозорининг моҳияти, ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва асосий вазифалари

“Меҳнат бозори” ҳақида тушунчалар. Меҳнат бозорини вужудга келишининг ҳудудий хусусиятлари. Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари. Ишчи кучига талаб. Ишчи кучининг таклифи. Ишчи кучининг қиймати. Ишчи кучининг баҳоси. Ишчи кучини ёллашдаги рақабот. Меҳнат бозорининг асосий вазифалари. Меҳнат бозори сегментлари. Меҳнат бозори моделлари. Меҳнат бозорининг бозор тизимидаги ўрни.

2 - мавзу. Меҳнат бозорини шаклланиши

Меҳнат бозори шаклланишининг аҳамияти. Меҳнат бозорининг шаклланиши шарт-шароитлари. Меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги. Ишчи кучининг “меҳнат бўлган қобилиятларини” шахсий мулкчилиги. Иш берувчиларнинг иш жойларига хусусий мулкчилиги. Ишчи кучига талаб ва таклифи ўртасидаги мувозанат. Иқтисодиётнинг таркибий ўзгариши. Мулкчилик формаларини ўзгариши ва ҳ.к.

Меҳнат бозорини шаклланиш тамойиллари: ишчи кучининг эркин таклифи. Иш берувчиларни ишчи кучига мустақил талаби. Елланувчиларни иш берувчилардан ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимояланганлиги. Иш ҳақини унинг минимал миқдоридан кам бўлмаслиги.

Меҳнат бозорини шаклланиш омиллари: иқтисодий, ижтимоий, ташкилий, сиёсий ва демографик.

Меҳнат бозори шаклланишини чекловчилар.

3-мавзу. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми, турлари ва сегментларга бўлиниши

Меҳнат бозори қандай ишлашини тушуниш учун мазкур бозордаги талаб ва таклифни ўрганиб чиқиш лозим. Меҳнат талабининг меҳнат нархига боғлиқлиги, иш ҳақи ва иш билан бандлик ўртасидаги ўзаро боғлиқлик. Меҳнат бозоридаги таклиф механизми. Талаб ва таклиф ўзаро алоқадорлиги. Меҳнат бозори сифати хусусиятининг энг муҳим мезони унинг инфратузилмасининг ривожланиш даражасидир.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий вазифаси иш кучининг баҳоси, меҳнат шароити, ходимнинг у ёки бу ижтимоий муаммоларини ҳал қилиш ижтимоий-меҳнат низомларини тартибга солиш хусусида иш берувчи билан ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат. Агар ишчи кучининг географик, фирма ичидаги, касбий ҳаракати, иш жойларини тўлдириш мезонидан келиб чиқилса, унда бозорнинг турли мамлакатларда турли нисбатларда мавжуд бўлган икки турини ажратиш мумкин.

Ўзбекистонда ҳозир амалда бўлган меҳнат бозори бир хил эмас. У ишчи кучи заҳираларини тўплаш усул ва шакллари, ташкил этиш ва бошқариш, ишлаб чиқариш самарадорлиги ҳамда меҳнаткашлар ҳолатига таъсир этиш характериға кўра фарқланадиган, турли функционал вазифани бажарадиган, иккита ўзаро боғланган соҳа ҳосил қиладиган кўп қатламли тузилмадир.

Ҳозирги яширин меҳнат бозоридаги гипертрофия ўтиш даврининг характерли хусусияти бўлиб, бу эски ташкилий-бошқарув тузилмаси бузилган, янғиси эса ҳали яратилмаган даврдир.

Меҳнат бозорида иш берувчилар ҳам, ёлланма ходимлар ҳам сегментлар объекти сифатида намоён бўлади. Баъзи иқтисодчиларнинг фикрича, бирламчи бозор деганда бутун иш вақти мобайнида барқарор равишда иш билан банд бўлиш хос ва мос бўлган меҳнат жамоасининг «ўзаги» тушунилади.

4 - мавзу. Меҳнат бозорини тартибга солиш

Меҳнат бозорини тартибга солишни моҳияти. Меҳнат бозорида юзага келдиган ижтимоий иқтисодий муносабатлар ва уларни тартибга солиш усуллари. Меҳнат шартномаларини аҳамияти ва турлари. Жамоа меҳнат шартномасини мазмуни, ютуқлари ва камчиликлари. Шахсий меҳнат шартномасини мазмуни, ютуқлари ва камчиликлари.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг ҳудудий усуллари. Ишчи кучига талабни ошириш. Ишчи кучи таклифини камайтириш. Ишчи кучи талабини қисқартириш. Ишчи кучи таклифини ошириш. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозориға таъсири. Меҳнат бозоридаги пассив ва фаол сиёсат.

Меҳнат бозорини тартибга солишни такомиллаштириш.

5-мавзу. Аҳолининг иш билан оқилона бандлиги

Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар. Иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти. Иш билан бандлик шаклларининг таснифи. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари. “Аҳолининг иш билан оқилона бандлиги” ҳақида тушунчалар. Аҳолини иш билан оқилона бандлигини аҳамияти ва унга меҳнат бозорини таъсири.

Аҳолининг иш билан оқилона бандлигига таъсир этувчи шарт-шароитлар ва омиллар, ҳамда ижтимоий иқтисодий тадбирлар. Мазкур иш билан бандлик турини шаклланишиға тўсиқ бўлувчи сабаблар.

Аҳолини оқилона бандлигини таъминлаш мезонлари: ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатиға эришиш; иш жойлари сонини кўпайтириш. Иқтисодий фаол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш; меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминлаш; меҳнат даромадларини кўпайтириш; ишсизликни камайтириш ва бошқалар.

Аҳолини иш билан оқилона бандлигининг ижтимоий-иқтисодий мезонлари.

Республикада меҳнат ресурсларини оқилона бандлигини таъминлашнинг устивор йўналишлари.

6-мавзу. Ишсизлик; мазмуни, мезонлар ва кўрсаткичлари

Ишсизлик нима ва унинг даражаси қандай аниқланиши; Ишсиз деб эътироф этиш учун қандай шартлар мавжуд бўлиши лозимлиги; Ишсизликнинг асосий сабаблари; Ишсизликнинг турлари; Яширин ишсизлик: Мавсумий ишсизлик: Технологик ишсизлик: Таркибий ишсизлик:

Ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари ; Ишсизликнинг табиий даражаси; Артур Оукен қонунинг таърифи; Ишсизликни камайтириш борасида давлат томонидан ўтказиладиган тадбирлар Ишсизликни камайтиришнинг иқтисодий тадбирларидан энг асосийси.

7 - мавзу. Меҳнат бозорини ва аҳоли иш билан бандлигини таҳлил қилишнинг баланс услуби

Меҳнат бозорини таҳлил этишнинг услублари: баланс, иқтисодий математик, статистик, социологик, маркетинг.

Меҳнат сарфларининг тармоқлараро балансининг аҳамияти, турлари ва уларни ишлаб чиқариш методикаси. Меҳнат бозори таҳлилининг иқтисодий математик моделлари. Тўғри ва тўлиқ бандлик коэффициентлари. Моделларни тадбиқ этиш усуллари ва ахборот манбалари. Меҳнат бозорини статистик ва социологик кузатишлар.

Ишчи кучи талаби ва таклифининг маркетинг тадқиқоти.

Меҳнат бозорини таҳлил этишни такомиллаштириш.

8 - мавзу. Меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштириш асослари

Меҳнат бозори ҳолатини истиқболлаштиришнинг аҳамияти. Ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштиришнинг босқичлари. Мақсадларни аниқлаш. Қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларида аҳолини иш билан бандлиги истиқболини аниқлаш. Хизмат кўрсатиш тармоқлари бандлигининг истиқболини топиш. Шахсий меҳнат секторида банд бўлганларнинг истиқболли сонини аниқлаш. Шахсий ёрдамчи ва деҳқон фермер хўжаликларида ходимлар бандлигининг истиқболини аниқлаш. Қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларига ишчи кучи талабини истиқболлаш. Хизмат кўрсатиш тармоқларида ишчи кучига талабни истиқбол миқдорини аниқлаш. Шахсий меҳнат секторида ишчига талабнинг истиқболини аниқлаш. Ишчига талаб ва таклифнинг нисбатини истиқболлаштириш.

9-мавзу. Меҳнат бозорининг мақсадли комплекс дастури.

Мақсадли комплекс дастур тузишнинг аҳамияти. Дастурни тузишнинг тамойиллари: мақсадга йўналтирилганлик; боғланганлик; аниқлик; кўп вариантлик; ҳақиқийлик; рационаллик; устиворлик; чекланганлик; муддатлилик; эгасига мўлжалланганлик; бошқарувчанлик.

Меҳнат бозорининг мақсадли комплекс дастурини бўлимлари: таҳлил ва муаммолар; мақсадлар; илмий услублар; ахборотлар; моделлар ва ҳисоблаш техникаси; дастурлар; ресурслар; йиғма; ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлар.

Меҳнат бозорининг мақсадли комплекс дастурини ишлаб чиқишни такомиллаштириш.

10-мавзу. Ижтимоий меҳнат миграцияси

Ижтимоий меҳнат миграцияси – бу, инсонларнинг бир ижтимоий-профессионал гуруҳдан бошқа (бошқа) гуруҳга ёки бандлик доирасига (макон жиҳатдан), меҳнат фаолиятининг бошқа турларига ва албатта ҳудудлараро иш жойларга ўтиб кетиши.

Ижтимоий меҳнат миграциясининг, бутун аҳоли миграцияси каби, маконда хилма-хил кўчиб юриш турларидан ажратишнинг умумий қабул қилинган мезонлари мавжуд.

Меҳнат миграциясига таъсир этувчи омиллар иккита катта гуруҳга ажратилади. Меҳнат миграциясининг салбий оқибатлари. Ижтимоий меҳнат миграцияси давлат қонунчилиги ва халқаро актлар ёрдамида тартибга солиб турилади.

Ҳар бир давлат одатда миграцияни тартибга солиш механизминини ишлаб чиқараётганда бир вақтнинг ўзида ҳам давлат манфаатлари ҳам эмигрант ва иммигрант манфаатларининг кўзланишини инобатга олади.

11-мавзу. Маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизими

Маҳаллий кадрлари билан ишлаш тизими батик ва динамик кичик тизимлардан ташкил топади. Статик кичик тизимга кадрлар сиёсати муаммолари, кадрлар тизимини ташкил этиш.

Кадрлар танлаш ва ҳоказолар киради. Кадрлар билан ишлаш динамик тизими ходимларининг меҳнатни ташкил этиш, уларнинг шу услуби ва усуллари. Кадрлар билан ишлаш тизимининг асосий компонентларини батафсил кўриб чиқамиз. Тизимнинг биринчи бўғини- кадрлар сиёсати. Бу кадрлар ишининг бош йўналиши, унинг энг муҳим, туб асослари мажмуидир. У узоқ муддатга мўлжалланган.

Бошқарув жамоаси, командасини шакллантириш кадрларни танлаш тизимининг якунловчи бўғинидир.

Иккала вариант: кадрлар билан ишлаш давлат тизимининг ҳам, нодавлат тизимининг ҳам тажрибаси эътиборга олинса, мақсадга мувофиқ бўлади.

Кадрларни танлаш бу шундай жараёнки, унинг ёрдамида корхона ёки ташкилот бўш жойга бир ёки бир нечта даъвогарлар орасидан танлаш мезонига кўра, атроф муҳит шарт-шароитларидан келиб чиқиб, энг мақбул одамни танлаб олади.

Асослилик - бу шундай даражани, унда тест, суҳбат ёки иш сифатига баҳо бериш мазкур ишни бажариш учун мавжуд кўникмалар, тажриба ва қобилиятларни ўлчайди. Узлуксиз таълим тизимининг фаолият олиб бориши давлат таълим стандартлари асосида, турли даражалардаги таълим дастурларининг изчиллиги асосида таъминланади.

12-мавзу. Меҳнат бозорининг социологик тадқиқоти

Меҳнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотнинг аҳамияти. Социологик ахборотларни қўлланиш соҳалари.

Меҳнат бозорини социологик тадқиқот этишнинг асосий босқичлари: тадқиқотнинг бош мақсади, асосий вазифалари, предмети ва объектларини аниқлаш; анкеталарни тузиш; анкета саволларига жавобларни кодлаштириш; объектларни танлаш усулларини аниқлаш; респондентларни танлаш; социологик дастурни тузиш; респондентлар сўровини ўтказиш; дастлабки социологик ахборотларни компьютерда қайта ишлаш; илмий ҳисоботлар тузиш.

Меҳнат бозорини социологик тадқиқот этишни такомиллаштириш.

13-мавзу. Глобаллашув шароитида меҳнат бозори

Демографик омилнинг ўзгариб бориши глобал муаммо бўлиб, у кўп жиҳатдан жамиятнинг ҳолати ва ривожланишини белгилайди. Меҳнат иқтисодиёти меҳнат муносабатларининг катнашчиси бўлган аҳоли қисмига алоҳида эътибор беради.

Аҳолининг кексайиши муаммоси.

Аҳоли кексайишининг сабаби икки хилдир. Бир томондан, бу — *туғилиш камайиши* бўлиб, бунинг оқибатида болалар ва ёшлар улуши қисқаради. Иккинчи томондан, бу — *умр узунлигининг ошишидир*.

«Қариялар кўпайиши» аста-секин бутун дунёни қамраб, кўплаб муаммоларни юзага келтирмоқда. Иш ўринлари учун рақобат кучайиши ва ёш гуруҳлари ўртасидаги бегоналашув ортиб бориши оқибатида ҳам низо келиб чиқиши эҳтимолдан холи эмас.

Ўзбекистондаги демографик тенденциялар.

Аҳолининг кўпайиб кетиши муаммоси.

Ички муаммолар Ўзбекистоннинг ўзидаги аҳоли нисбатан тез суръатда кўпайиб бораётганлиги билан боғлиқ. Аввало, қишлоқ жойларга хос бўлган

туғилиш даражаси юқорилиги республика ҳукуматининг алоҳида эътиборини талаб қилади. Кўп болали оилаларга бериладиган нафақаларга, мактабгача ва бошланғич таълимнинг қиммат инфратузилмасини кенгайтиришга, соғлиқни сақлаш хизматларини кенгайтиришга сарф-харажатларни кўпайтириш каби чора-тадбирлар ушбу туғилиш даражаси билан боғлиқ.

Пассив сиёсат меҳнат бозорида ходимлар ва иш берувчиларнинг аҳволи учун давлатнинг масъулиятини назарда тутди. Бундай ҳолда давлатнинг бозорга ўзига хос ғамхўрлиги намоён бўлади. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг пассив сиёсатига қуйидаги чораларни киритиш қабул қилинган: иш қидирувчиларни рўйхатга олиш, ишсизлик бўйича бериладиган нафақа миқдорини аниқлаш, ишсизлик бўйича нафақа бериш тизимини ташкил этиш, ишсизларни ва уларнинг оила аъзоларини қўллаб-қувватлашнинг пулдан ташқари шаклларини амалга ошириш ва ҳоказо.

14-мавзу. Яқин келажакда меҳнат бозори ривожланиши.

Меҳнат бозорини ривожланишини концепциясининг асосий мақсади. Мазкур концепциянинг стратегик мақсадлари: ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорини шакллантириш; бандлик хизмати тизимини такомиллаштириш; янги иш жойларини ташкил этиш; аҳолини иш билан оқилона бандлигини шакллантириш; ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳолининг табақаларига квоталаштирилган иш жойларини ташкил этиш; кичик ва ўрта бизнеслар ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш; мулкчиликнинг турли шаклларини вужудга келтириш; ижтимоий ишлаб чиқаришни маҳаллий ва хорижий самарали технология ва техника билан таъминлаш; инфратузилмани ривожлантириш; ходимларни малакаси, рақобатбардошлиги ва сафарбарлигини ошириш; меҳнат бозорини тартибга солишнинг иқтисодий, ташкилий ва ҳуқуқий механизмларини такомиллаштириш.

Меҳнат бозорини ривожлантириш босқичлари ва уларнинг асосий вазифалари, ҳамда амалга ошириладиган чора тадбирлар.

Семинар машғулотларининг намунавий мавзулари

(амалий машғулот режалаштирилмаган)

1-Мавзу: Меҳнат бозорининг моҳияти, мазмуни ва асосий вазифалари

- 6 соат

1-машғулот

1. *Меҳнат бозори* ҳақида тушунчалар.
2. Меҳнат бозорини вужудга келишининг ҳудудий хусусиятлари.
3. Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари.
Ишчи кучига талаб. Ишчи кучининг таклифи.

2- машғулот

1. Ишчи кучининг қиймати. Ишчи кучининг баҳоси.
2. Ишчи кучини ёллашдаги рақобат.
3. Меҳнат бозори сегментлари.

3- машғулот

1. Меҳнат бозори моделлари.
2. Меҳнат бозорининг асосий вазифалари.
2. Меҳнат бозорининг бозор тизимидаги ўрни.

Доклад учун мавзулар:

1. Меҳнат бозорини ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва моҳияти.
2. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг бугунги кундаги ҳолати.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.

4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Мехнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий мехнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Мехнат иқтисодиёти ва социялогияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – мехнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> –диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна

вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

2-Мавзу: Меҳнат бозорининг шаклланиши - бсоат

1- машғулот

1. Меҳнат бозорининг шаклланишининг аҳамияти
2. Меҳнат бозори шаклланишининг шарт-шароитлари.
3. Меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги.

2- машғулот

1. Меҳнат бозори шаклланининг иқтисодий шарт-шароитлари.
2. Меҳнат бозори шаклланининг ижтимоий шарт- шароитлари.
3. Меҳнат бозори шаклланининг демографик шарт- шароитлари.
4. Меҳнат бозори шаклланининг ҳуқуқий шарт-шароитлари.

3-машғулот

1. Ишчи кучининг *Меҳнат бўлган қобилиятларини* шахсий мулкчилиги.
2. Иш берувчиларнинг иш жойларига хусусий мулкчилиги.
3. Ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанат.
4. Меҳнат бозорини шаклланиш тамойиллари.

Доклад учун мавзулар:

1. Ўзбекистонда меҳнат бозорини шаклланиши.
2. Бозор ҳўжалиги тизимида меҳнат бозори.
3. Меҳнат бозори шаклланишининг иқтисодий механизми.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.

4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Мехнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий мехнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми. Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Мехнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – мехнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

3-мавзу. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми, турлари ва сегментларга бўлиниши - 6 соат

1-маишгулот

1. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми
2. Меҳнат бозорининг турлари.
3. Меҳнат бозорининг моделлари.

2-маишгулот

1. Меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг мувозанати.
2. Меҳнат бозорининг тўйинганлик даражаси.

3-маишгулот

1. Меҳнат бозорининг сегментларга бўлиниши.
2. Меҳнат бозорининг мослашувчанлиги.
3. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг ҳолати.

Доклад учун мавзулар:

1. Меҳнат бозори моделларининг жаҳон тажрибасида синалган моделларини Ўзбекистон меҳнат бозори амалиётида қўллаш масалалари.
2. Меҳнат бозорида талаб ва таклиф мувозанатини юзага келтиришнинг энг илғор усуллари.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Ёлланма ишчи кучига эҳтиёж ва меҳнат бозори элементларидан бири сифатидаги ишчи кучига талабнинг моҳияти нимадан иборат?
2. Меҳнат бозори ишлаши ва унинг асосий элементлари биргаликдаги ҳаракатининг механизмлари қандай?
3. Меҳнат бозорларининг сегментацияси нима?
4. Мослашувчан меҳнат бозори деганда нимани тушунамиз?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социялогияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” кўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

4-Мавзу: Меҳнат бозорини тартибга солиш-6 соат

1- машғулот

1. Меҳнат бозорини тартибга солишни моҳияти.
2. Меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар.
3. Ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солиш усуллари.
4. Меҳнат шартномаларини аҳамияти ва турлари

2- машғулот

1. Жамоа меҳнат шартномасини мазмуни, ютуқлари ва камчиликлари.
2. Шахсий меҳнат шартномасини мазмуни, ютуқлари ва камчиликлари.
3. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари.
4. Ишчи кучига талабни ошириш усули.

3- машғулот

1. Ишчи кучи таклифини камайтириш усули.
2. Ишчи кучларига талабни камайтириш ва таклифни кўпайтириш усули.
3. Меҳнат бозорини тартибга солишда давлатнинг роли.
4. Давлат иш билан бандлик хизмати.
5. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари.

Доклад учун мавзулар:

1. Республикада меҳнат бозорини тартибга солиш таҳлили.
2. Ҳорижий мамлакатлар меҳнат бозорларининг тартибга солиниши.
3. Меҳнат бозоридаги пассив ва фаол сиёсат.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти нимада?
2. Жамоа ва шахсий меҳнат шартномаларининг ўрни қандай?

3. Меҳнат ресурслари билан кўп ва кам таъминланган ҳудудларда меҳнат бозори қандай усулар асосида тартибга солинади?
4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг асосий йўналишлари нималардан иборат?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейnard. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

5-Мавзу: Аҳолини иш билан оқилона бандлиги-6 соат

1- машғулот

1. *Аҳолини иш билан оқилона бандлиги* ҳақида тушунчалар, унинг аҳамияти ва унга меҳнат бозорининг таъсири.
2. Аҳолини иш билан оқилона бандлигига таъсир этувчи шарт-шароитлар ва омиллар, ҳамда ижтимоий-иқтисодий тадбирлар.
3. Муайян иш билан бандлик турини шаклланишига тўсиқ бўлувчи сабаблар.
4. Аҳолини оқилона бандлигини таъминлаш мезонлари.

2- машғулот

1. Ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш, иш жойлари сонини кўпайтириш.
2. Иқтисодий фаол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш: меҳнат унумдорлигини усишни таъминлаш; меҳнат даромадларини кўпайтириш; ишсизликни камайтириш ва ҳ.к.
3. Иш билан бандлик – ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг элементи сифатида.

3- машғулот

1. Аҳолининг иш билан бандлиги соҳасидаги ижтимоий- иқтисодий гуруҳлар.
2. Аҳолининг меҳнат миграцияси
3. Аҳолини иш билан оқилона бандлигининг ижтимоий-иқтисодий мезонлари
4. Аҳолини иш билан оқилона бандлигининг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари.

5. Республикамизда меҳнат ресурсларини оқилона бандлигини таъминлашнинг устивор йўналишлари.

Доклад учун мавзулар:

1. Аҳолини иш билан бандлигини ошириш.
2. Аҳолини иш билан бандлигини оширишда унинг таркибини тартибга солиш.
3. Аҳолини иш билан таъминлашда давлатнинг роли.

Назорат ва муҳокама увун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.

11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Мехнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шююсупова Н.Т.Замонавий мехнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Мехнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – мехнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

6-Мавзу «Ишсизлик: мазмуни, мезонлари ва кўрсаткичлари»- 6 соат *1-машғулот*

1. Ишсизлик нима ва унинг даражаси .
2. Ишсиз деб эътироф этиш учун мавжуд шартлар.
3. Ишсизликнинг асосий сабаблари .

2- машғулот

- 1.Ишсизликнинг турлари.
- 2.Ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари.
- 3.Ишсизликнинг табиий даражаси.

3-машгулот

1. Артур Оукен қонунини.
2. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича олиб бориладиган тадбирлар.
3. Ишсизликни камайтириш борасида давлат роли.

Доклад учун мавзулар:

1. Ишсизликнинг келиб чиқиш сабаблари таҳлили.
2. Ишсизликнинг таснифи.
3. Ишсизликни камайтириш йўллари.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др. Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.И.Лемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.

10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

7-Мавзу: Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан бандлигини таҳлил қилишнинг баланс услуфи-6 соат

1-машғулот

1. Меҳнат сарфларининг тармоқлараро балансининг аҳамияти.
2. Меҳнат сарфларининг тармоқлараро балансининг турлари
3. Меҳнат сарфларининг тармоқлараро балансининг ишлаб чиқариш методикаси.
4. Меҳнат сарфларининг тармоқлараро балансининг (ТАБ) ишлаб чиқиш асослари.

2- машғулот

1. Статистик услуб.
2. Социологик услуб.
3. Маркетинг услуби.
4. Меҳнат сарфларининг тармоқлараро балансининг ишлаб чиқиш босқичлари.

3- машғулот

1. Меҳнат бозорини таҳлил этишнинг услублари.
2. Баланс услуби.
3. Иқтисодий-математик услуб.

Доклад учун мавзулар:

1. Меҳнат сарфларининг тармоқлараро балансини тузишнинг аҳамияти.
2. Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан бадлигини оширишда ТАБнинг роли.

Назорат ва муҳокама саволлари

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристь, 2001. -560с.

7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег
Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие
Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.И.Лемешев. -М.: Изд.:
Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для
вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен,
2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство:
Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы
развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари)
– Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс,
2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов
Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва
бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий
ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси”
кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган
маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти”
қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна
вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

8-Мавзу: Меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифни истикболлаштириш асослари-6 соат

1-маишгулот

1. Меҳнат бозори ҳолатини истиқболлаштиришнинг аҳамияти.
2. Ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштиришнинг босқичлари.
3. Мақсадларни аниқлаш.
4. Қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларида аҳолини иш билан бандлиги истиқболлини аниқлаш.

2-маишгулот

1. Шахсий меҳнат секторида банд бўлганларнинг истиқболи сонини аниқлаш.
2. Шахсий ёрдамчи ва деҳқон фермер хўжаликларида ходимлар бандлигининг истиқболлини аниқлаш.
3. Қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларига ишчи кучи талабини истиқболлаш.

3-маишгулот

1. Хизмат кўрсатиш тармоқларида ишчи кучига талабни истиқбол миқдорини аниқлаш.
2. Шахсий меҳнат секторида ишчига талабнинг истиқболлини аниқлаш.
3. Ишчига талаб ва таклифнинг нисбатини истиқболлаштириш

Доклад учун мавзулар:

1. Қишлоқ хўжалиги ва деҳқон-фермер хўжаликларида ишчи кучидан фойдаланишнинг чет эл тажрибаси.
2. Ишчи кучига талаб ва таклиф миқдорини мувозанатлашнинг замонавий усуллари.

Назорат ва муҳокама саволлари

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.

3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристь, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари

5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодий академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

9-Мавзу: Меҳнат бозорини мақсадли комплекс дастури- 6 соат

1-маишулот

1. Мақсадли комплекс дастур тузимининг аҳамияти.
2. Дастурни тузишнинг тамойиллари; мақсадга йўналтирилганлик, боғлинганлик, аниқлик, кўп вариантлик, ҳақиқийлик, рационалик, устиворлик, чекланганлик, муддатлилиқ, бошқарувчанлик, эгасига мўлжалланганлик, бошқарувчанлик.

2- маишулот

1. Меҳнат бозорининг мақсадли комплекс дастурини бўлимлари: таҳлил ва муаммолар, мақсадлар, илмий услублар, ахборотлар, моделлар ва ҳисоблаш техникаси, дастурлар, ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлар.
2. Дастурни ишлаб чиқиш босқичлари.

3-маишулот

1. Дастур тадбирларини амалга ошириш самарадорлигини аниқлаш.
2. Меҳнат бозорининг мақсадли комплекс дастурини ишлаб чиқишни такомиллаштириш.

Доклад учун мавзулар:

1. Меҳнат бозори фаолиятининг “мақсадлар дарахти”ни акс эттириш.
2. Ўзбекистонда меҳнат бозорини фаолият кўрсатиши таҳлили.
3. Меҳнат бозорининг ривожланишида комплекс дастурнинг ўрни.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.

2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти

3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

10-Мавзу: Ижтимоий меҳнат миграцияси - 8 соат

1-машғулот

1. Ижтимоий меҳнат миграцияси ҳақида тушунча.
2. Ижтимоий меҳнат миграциясининг иқтисодиётдаги ўрни.

2- машғулот

1. Ижтимоий меҳнат миграциясига таъсир этувчи омиллар.
2. Ижтимоий меҳнат миграциясининг жаҳон иқтисодиётига таъсири.

3- машғулот

1. Ижтимоий меҳнат миграциясининг оқибатлари.
2. Ижтимоий меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши.

4- машғулот

1. Меҳнат бозорида меҳнат миграциясининг ўрни.
2. Миграцион шартномалар ва уларнинг амал қилиш тартиби.

Доклад учун мавзулар:

1. Ижтимоий меҳнат миграциясини тартибга солишнинг синалган усуллари ва уни амалиётда татбиқ этиш истиқболлари.
2. Бозор конъюнктураси тизимида меҳнат миграцияси.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Миграция нима?
2. Ижтимоий меҳнат миграцияси деганда нимани тушунаси?
3. Давлат миграция сиёсатининг асосида нима ётади?
4. Давлат иммиграция сиётсати деганда нимани тушунаси?
5. Халқаро Миграция бўйича Ташкилотнинг вазифаларини айтиб ўтинг.
6. Меҳнат мигранти деб кимларни айта оламиз?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт

2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

11-Мавзу: Маҳаллий кадрлар билан ишлаш тизими - 6 соат

1- машғулот

1. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрлар билан ишлаш.
2. Маҳаллий ташкилот ва муассасаларда кадрлар танлаш.

2-машғулот

1. Кадрлар танлаш мезонлари таҳлили.
2. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури.

3- машғулот

1. Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрлар танлаш тизими ва уни такомиллаштириш истиқболлари

Доклад учун мавзулар:

1. Мехнат бозорида кадрлар сифатини оширишнинг жаҳон амалиёти тажрибаси.
2. Ўзбекистон Республикасида Кадрлар тайёрлашнинг янги усуллари.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Кадрлар деганда нимани тушунасан?
2. Ўзбекистонда маҳаллий кадрлар тайёрлаш тизимининг асосини қандай ҳужжатлар ташкил этади?
3. Кадрлар сиёсати деганда нима?
4. Кадрларни танлиш принципида нималарга асосий эътибор қаратилади?
5. Бугунги кунда Ўзбекистон Республикасида Миллий кадрлар тайёрлаш дастури нечанчи босқичда амал қилмоқда?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” -Т.: “Ўзбекистон”, 1997.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Мехнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
3. Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Мехнат”, 2004. -672б.
4. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Мехнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
5. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
6. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
7. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
8. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
9. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
10. О работе за границей по контракту/Сост.А.И.Лемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
11. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
12. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
13. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
14. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.

15. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
16. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
17. Холмўминов Ш.Р. Мехнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
18. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
19. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
20. Шоюсупова Н.Т.Замонавий мехнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Мехнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – мехнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

12-Мавзу: Мехнат бозорининг социологик тадқиқоти- 8 соат

1- машғулот

1. Мехнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотнинг аҳамияти.
2. Социологик ахборотларни қўлланиш соҳалари.
- 3.Мехнат бозорини социологик тадқиқ этишнинг бош мақсади ва асосий вазифалари.

2- машғулот

- 1.Мехнат бозорини социологик тадқиқ этишнинг предмети ва объектларини аниқлаш.
- 2.Анкеталарни тузиш.
- 3.Анкета саволларига жавобларни кодлаштириш.

3- машғулот

1. Меҳнат бозорини социологик тадқиқ этишда объектларни танлаш.
2. Социологик дастурни тузиш.
3. Респондентлар сўровини ўтказиш.

4- машғулот

1. Дастлабки социологик ахборотларни компьютерда қайта ишлаш.
2. Илмий ҳисоботлар тузиш.
3. Меҳнат бозорини социологик тадқиқ этишни такомиллаштириш.

Доклад учун мавзулар:

1. Меҳнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотнинг аҳамияти.
2. Социологик сўров анкеталарини тузиш.
3. Меҳнат бозорини аниқ социологик тадқиқ этишнинг босқичлари.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.

8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие
Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.:
Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для
вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен,
2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство:
Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы
развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Мехнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари)
– Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс,
2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов
Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий мехнат бозори:фаолияти ва
бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий
ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Мехнат иқтисодиёти ва социялогияси”
кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – мехнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган
маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти”
қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна
вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

13-мавзу. Глобаллашув шароитида меҳнат бозори -6 соат

1-маишулот

1. Демографик тенденцияларнинг меҳнат бозори ҳолатига таъсири.
2. Меҳнат бозорида глобаллашув тамойили.

2-маишулот

1. Меҳнат бозорида миллий манфаатлар тамойили.
2. Давлатнинг иш билан бандлик хизмати.

3-маишулот

1. Меҳнат бозорини тартибга солишда фаол сиёсат.
2. Меҳнат бозорини тартибга солишда нофаол сиёсат

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Дунёдаги демографик ҳолатнинг ўзгариб бораётганлиги ҳақида нималарни биласиз?
2. Томас Роберт Мальтуснинг «Ортиқча аҳоли қонунияти хусусидаги тажриба» деб номланган китобида қандай назария асосланган?
3. Аҳолининг кексайиши қандай муаммолар келтириши мумкин?
4. Демографик олимларнинг кексайиш бўйича фикрларини қандай баҳолайсиз?
5. Ўзбекистондаги демографик тенденциялар ҳақида нималар биласиз?
6. Ўзбекистон аҳолисининг умумий ўсиш даражаси ва шаклланиш хусусиятларини нималарда кўрасиз?
7. Меҳнат бозоридаги энг янги тамойиллар нималардан иборат?
8. Меҳнат бозоридаги глобаллашув ва миллий манфаатлар нималарда ифодаланади?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение

- занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
 8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
 9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
 10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
 11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
 12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
 13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
 14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
 15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
 16. Холмўминов Ш.Р. Мехнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
 17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
 18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
 19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий мехнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Мехнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – мехнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

14-Мавзу: “Яқин келажакда меҳнат бозори ривожланиши”- 6 соат

1- машғулот

1. Меҳнат бозорини ривожланиш концепциясининг асосий мақсади, стратегик мақсадлари.
2. Ижтимоий йуналтирилган меҳнат бозорини шакллантириш, янги иш жойларини ташкил этиш.
3. Ижтимоий ҳимояга мухтож аҳолининг табақаларига квоталаштирилган иш жойларини ташкил этиш.

2- машғулот

1. Кичик бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш, мулкчиликнинг турли шаклларини вужудга келтириш.
2. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг иқтисодий-ташкилий ва ҳуқуқий механизмларини такомиллаштириш.
3. Меҳнат бозори фаолият кўрсатишини иқтисодий механизми.

3- машғулот

1. Меҳнат бозорини ривожлантириш босқичлари.
2. Меҳнат бозорини ривожлантириш босқичларининг асосий вазифалари.
3. Меҳнат бозорини ривожлантиришда амалга ошириладиган чора-тадбирлар.

Доклад учун мавзулар:

1. Кичик бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш, мулкчиликнинг турли шаклларини ривожлантиришда меҳнат бозорининг ўрни.
2. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг иқтисодий-ташкилий ва ҳуқуқий механизмларини такомиллаштириш усуллари.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

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

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни «Меҳнат» газетаси – Т., 1993, 1 октябрь.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004. -672б.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси – Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
4. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004. -342с.
5. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
6. Доброхотова Е.Н., Лаврикова М.Ю., Маврин С.П. и др. Курс российского трудового права: Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) (под ред. Маврина С.П., Пашкова А.С., Хохлова Е.Б.) Издательство: М: Юристъ, 2001. -560с.
7. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
8. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
9. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
10. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
11. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
13. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
14. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
15. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
16. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.
17. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
18. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.
19. Шоюсупова Н.Т.Замонавий меҳнат бозори:фаолияти ва бошқарилишининг иқтисодий механизми.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси Т: №10-11.2001

Интернет веб-сайтлари

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социялогияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
2. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
4. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
5. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
6. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа..

2.3. Лаборатория ишларининг намунавий мавзуси

«Меҳнат бозори иқтисодиёти» фани бўйича лаборатория ишлари кўзда тутилмаган.

2.4. Курс ишларининг намунавий мавзуси

«Меҳнат бозори иқтисодиёти» фани бўйича курс ишлари кўзда тутилмаган.

2.5. Мустақил таълим мазмуни

Меҳнат бозорида талаб ва таклиф муаммолари, меҳнат бозорини фаолият кўрсатишини ўрганиш, хорижий мамлакатлар меҳнат бозори моделлари, меҳнат бозорини тартибга солишнинг ҳудудий усулларини кўриб чиқиш, иш билан бандлик хизматлари ташкилотлари фаолиятини таҳлил қилиш, меҳнат бозорини амал қилиш механизминини ўрганиш.

Социологик тадқиқотлардан олинган маълумотларни қайта ишлаш ва улар асосида тавсиялар ва кўрсатмалар ишлаб чиқишни ўрганиш мақсадида талабаларни етакчи илмий-тадқиқот муассасалари фаолияти билан таништириш зарур.

Мустақил ишлар мавзулари

1. Бозор ҳўжалиги тизимида меҳнат бозори.
2. Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф.
3. Меҳнат бозорини шаклланиши таҳлили.
4. Меҳнат бозорини тартибга солиш таҳлили.
5. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири.
6. Меҳнат бозорини социологик тадқиқоти.
7. Меҳнат бозорини ривожлантириш таҳлили.
8. Аҳолининг меҳнат миграцияси.
9. Аҳолининг иш билан бандлигини таҳлили.
10. Ишсизликни камайтириш йўллари.
11. Ўзбекистонда ишсизликни камайтириш йўллари.

12. Аҳолини иш билан бандлигини ошириш.

“Меҳнат бозори иқтисодиёти” фанидан тест саволлари

I-вариант:

1. Қуйидаги «Меҳнат бозори» тушунчаларидан қайси бири тўғри?

- а) меҳнат бозори - ишчи кучини сотиш воситасидир;
- б) меҳнат бозори - меҳнат ресурсларини сотиб олиш ва сотиш тизимидир;
- * в) меҳнат бозори - ишчи кучининг «меҳнатга бўлган қобилиятини» сотиш- сотиб олиш тизимидир;
- г) меҳнат бозори - ишсизларни сотиш- сотиб олиш тизимидир;
- д) меҳнат бозори - иш билан банд аҳоли сотиш-сотиб олиш воситасидир.

2. Меҳнат бозорининг қандай асосий элементлари бор?

- а) ишчи кучи таклифи, баҳоси, қиймати, талаби;
- б) ишчи кучига талаб, унинг қиймати, баҳоси, регулятори;
- в) ишчи кучи талаб ва таклифлари, баҳоси, рақобати, қиймати;
- * г) ишчи кучига бўлган талаб, унинг таклифи, қиймати, баҳоси, рақобати, регулятори;
- д) ишчи кучи таклифи, талаби, рақобати, қобилияти, баҳоси, регулятори.

3. «Ишчи кучига талаб» тушунчасининг қайси бири тўғри?

- а) корхонанинг ишчи кучига эҳтиёжи;
- * б) иш берувчиларнинг ишчи кучига талаби;
- в) юридик ва жисмоний шахслар ишчи кучига эҳтиёжи;
- г) ташкилот ходимларининг сони;
- д) тармоқлардаги ишчи кучига талабнинг йиғиндиси.

4. Ишчи кучи таклифи нимани англатади?

- а) «меҳнатга бўлган қобилиятлари»ни сотиш;
- б) ишчи кучини сотишни;
- * в) «меҳнатга бўлган қобилиятлар»ни меҳнат бозорида сотиш учун тақдим этишни;
- г) ўзининг ишчи кучини иш берувчиларга сотишни;
- д) ишчи кучини жисмоний шахсларга таклиф қилишни.

5. Ишчи кучининг қиймати нимани билдиради?

- а) меҳнат ва дам олиш харажатларининг йиғиндисини;
- * б) ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш харажатларининг йиғиндиси;
- в) меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқариш харажатларини;
- г) ишчи кучи баҳоси;
- д) ишчи кучининг моддий харажатларини йиғиндиси.

6. Ишчи кучининг баҳоси қандай аниқланади?

- а) у такрор ишлаб чиқариш харажатларининг йиғиндисига тенг;
- б) у ишчи кучи қийматларининг йиғиндисига тенг;
- * в) у ўрта меҳнат ҳақининг қийматига тенг;

- г) у меҳнат даромадлари йиғиндисига тенг;
- д) у қушимча иш ҳақига тенг.

7. Ишчи кучи ёллашга қандай рақобат турлари мавжуд?

- а) ишчилар ўртасидаги рақобат;
- б) ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги рақобат;
- в) иш берувчилар ўртасидаги рақобат;
- * г) ёнланма ишчи кучи ўртасида, иш берувчи билан ёнланма ишчи кучи ўртасида, иш берувчилар ўртасида рақобатлар;
- д) раҳбарлар билан хизматчилар ўртасида рақобат.

8. Ўзбекистонда меҳнат бозори қандай функцияларни бажаради?

- а) ишчи кучи таклифини шакллантириш, талаб ва таклифни мувозанатлайди, оқилона бандликга таъсир этади, ишсизликни камайтиради;
- * б) ишчи кучига талабни ва унинг таклифини ҳамда улар ўртасидаги нисбатни шакллантиради ва тартибга солади, оқилона бандликга таъсир этади, ишсизликни камайтиради, малакани оширишга ёрдам беради;
- в) ишчи кучи талабини ва таклифини оширади, ишсизликни камайтиради меҳнат унумдорлигини оширади, оқилона бандликни таъминлайди;
- г) ишчи кучи талабини оширади ва таклифини камайтиради, баҳосини кўпайтиради, ишсизликни камайтиради, малакани оширади;
- д) ишчи кучи камайтиради ва баҳосини белгилайди, талаб ва таклифни шакллантиради ва тартибга солади, ишсизликни камайтиради, бандликни оширади.

9. Ўзбекистонда меҳнат бозорини оқилона шаклланишининг қандай асосий муаммолари бор?

- а) оқилона бандликни таъминлаш, ишчи кучига талабни камайтириш, ишсизликни камайтириш, кадрлар малакасини ошириш;
- б) ишчи кучи талаб ва таклифини ошириш, аҳолининг иш билан бандлигини ошириш, янги иш жойларини ташкил этиш, ишчи кучини экспорт қилиш;
- в) тўлиқ бандликни таъминлаш, ишчи кучи талабини ошириш ва унинг таклифини камайтириш, ишсизликни камайтириш, янги иш жойлари ташкил этиш, ишсизларнинг малакасини ошириш;
- г) ишчи кучи талаб ва таклифини тўғри тартибга солиш, оқилона бандликни таъминлаш, ишсизликни камайтириш, янги иш жойларини ташкил этиш;
- * д) ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш, ҳамда улар ўртасида мувозанатни таъминлаш, оқилона бандликни таъминлаш, ишсизликни камайтириш, четга ишчи кучини сотиш;

10. Меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши учун қандай асосий шароитлар мавжуд бўлиши лозим?

- а) ишчи кучини товарга айланиши, меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги ишчи кучига нисбатан шахсий мулкчилик , иқтисодиётнинг таркибий ўзгариши, янги иш жойларини ташкил этиш;
- *б) ишчи кучининг « меҳнатга бўлган қобилиятларини» товарга айланиши, ёлланиб ишловчининг «ўз меҳнат қобилиятига» нисбатан шахсий мулкчилиги, мулк эгаларининг иш жойларига коллектив ва хусусий мулкчилиги, мулкчилик формаларини ўзгариши, иқтисодиётдаги таркибий силжишлар, янги иш жойларини ташкил этиш;
- в) ишчи кучининг товарга айланиш, иш жойларига коллектив ва хусусий мулкчилик ишчи кучи меҳнатга шахсий мулкчилик , иқтисодиётда таркибий ўзгаришлар, янги иш жойларини мавжудлиги;
- г) меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги, меҳнат қобилиятига шахсий мулкчилик , иш жойига коллектив ва хусусий мулкчилик, иқтисодиётни таркибий ўзгариши, кўп мулкчиликни ўрнатилиши, ишсизликни камайиши;
- д) иш жойи танлашнинг эркинлиги, ишчи кучининг «Меҳнатга бўлган қобилиятларини» товарга айланиши.

11. Қуйидаги «аҳоли бандлиги» тушунчаларидан қайси бири тўғри?

- а) аҳоли бандлиги ишчи кучи билан таъминланишини англатади;
- * б) аҳоли бандлиги меҳнатга лаёқатли кишиларни ижтимоий ишлаб чиқариш воситаларига таъсир этишини ёки бирикишини англатади;
- в) аҳоли бандлиги меҳнат ресурсларини иш билан таъминланишини англатади;
- г) аҳоли бандлиги ишчи кучини ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланишни англатади;
- д) аҳоли бандлиги меҳнат ресурсларининг иқтисодиёт тармоқларидаги фаолиятини англатади.

12. Қуйидаги «ишсизлик» тушунчаларидан қайси бири тўғри?

- а) ишсиз деб, меҳнат ресурсларини иш жойларига эга бўлмаслигига айтилади;;
- б) ишсиз деб, ишчи кучини меҳнат даромадига эга бўлмаслигига айтилади;
- в) ишсиз деб, иш жойига ва меҳнат даромадига эга бўлмаган кишиларга айтилади;
- * г) ишсиз деб, иш жойига ва меҳнат даромадига эга бўлмаган ва меҳнат ташкилотларидан руйхатдан ўтган меҳнатга қобилиятли ёшдаги кишиларга айтилади;
- д) ишсиз деб, меҳнат даромадига эга бўлмаган ва руйхатидан ўтган кишиларига айтилади.

13. Ишсизлик нафақаси қайси бир муддатга берилади?

- а) уч ойгача;
- б) бир ойгача;
- в) беш ойгача;
- г) бир йилгача;
- * д) олти ойгача.

14. Ўзбекистонда ишсизликни камайтиришнинг қандай асосий йўллари мавжуд?

- а) янги иш жойлари ташкил этиш, моддий ёрдам бериш , иш ҳақини ошириш, ижтимоий ҳимоя этиш;
- б) талабни ортириш, таклифни камайтириш, нафақа бериш, янги иш жойларини ташкил этиш;
- в) иш ҳақини ошириш , моддий ёрдам бериш, малакасини ошириш , янги иш жойларини ташкил этиш;
- * г) янги иш жойларини ташкил этиш, ишчи кучини қайта тақсимлаш, иш ҳақини ошириш, ишчи кучи малакасини рақобатдошлигини ва экспорт қилинишини ошириш;
- д) ишчи кучи малакаси ва иш ҳақини ошириш ҳамда экспорт қилиш.

15. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг қандай услублари мавжуд?

- * а) ишчи кучига талабнинг ошиши, ишчи кучи таклифининг камайиши, ишчи кучига талабнинг камайиши, ишчи кучи таклифининг ортиши;
- б) ишчи кучига талабни камайиши, ишчи кучи таклифини ортиши , ишсизликни камайиши;
- в) ишчи кучи таклифини ортиши, ишсизликни камайиши, ишчи кучига талабни камайиши;
- г) аҳоли бандлигининг ортиши, ишчи кучига талабни камайиши, бозор механизми, ишчи кучи таклифини камайиши;
- д) ишчи кучи баҳосини ортиши, ишчи кучи талабини камайиши , ишсизликни камайитириш, янги иш жойларини ташкил этиш.

16. Меҳнат шартномаларининг қандай турлари мавжуд?

- а) бош, худудий, тармоқ;
- б) тармоқ, бош шахсий;
- в) шахсий, жамоа, худудий;
- г) бош, худудий, тармоқ, жамоа;
- * д) жамоа, шахсий.

17. Меҳнат шартномалари қандай муддатларга тузилади?

- а) бир ойга, бир йилга;
- * б) бир йилга, беш йилга;
- в) беш йилга, муддатсиз;
- г) муддатсиз, беш йилгача, маълум иш бажарилгунча;
- д) муддатсиз, бир йилгача, беш йилгача.

18. Ишга қабул қилинувчи шахсдан қайси бири гуруҳдаги хужжатлар талаб қилинади?

- а) паспорт, диплом, меҳнат дафтарчаси;
- * б) ариза, паспорт ёки гувоҳнома, яшаш жойидан маълумотнома, меҳнат дафтарчаси, харбий билет, диплом ёки мутахассислиги ҳақида шаходатнома;
- в) ариза, паспорт, диплом, меҳнат дафтарчаси, иш жойидан маълумотнома;
- г) диплом, ариза, гувоҳнома, паспорт, меҳнат дафтарчаси, аттестат;
- д) ариза, диплом, паспорт, меҳнат дафтарчаси, яшаш жойидан маълумотнома, аттестат.

19. Қайси бир муддатда дастлабки синов тариқасида ишга қабул қилинади?

- а) бир йилга;
- б) 6 ойга;
- * в) 3 ойга;
- г) 1 ойгача;
- д) 10 ойгача.

20. Меҳнат шартномаси қандай мақсадларда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин?

- а) ишловчининг иш жойига мослашишини аниқлаш учун;
- б) ходимни юқори лавозимига кутариш учун;
- * в) ишловчини меҳнатга кўниктириш учун;
- г) ишловчини иш ҳақини ошириш учун;
- д) ишчини иш жойи билан таъминлаш учун.

21. Халқаро стандарт бўйича табиий ишсизлик даражаси қандай қийматга тенг бўлади?

- а) 6,5-7,5;
- б) 2,5-3,5;
- в) 3,5- 5,5;
- * г) 1,5-2,5;
- д) 0,5-1.0.

22. Ўзбекистонда ишчи кучига талабни ошириш қандай омиллар кўпроқ таъсир қилади?

- а) ишчи кучи таклифини ортиши, янги ерларни ўзлаштирилиши, ишчи кучини экспорт қилиш;
- * б) янги иш жойларини ташкил этиш, кўп мулкчиликнинг мавжудлиги иқтисодиётнинг таркибий ўзгариши, иш ҳақини ортиши;
- в) ноқишлоқ хўжалик тармоқларининг ривожини, солиқларни камайтириш, иш ҳақини ортиши, ишсизликнинг камайиши;
- г) янги ерларни очиш, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар, кўп мулкчилик, оқилона бандликнинг шаклланиши;

д) янги корхоналарни ташкил этиш, хусусий ишбилармонликнинг ривожланиши, оқилона бандликни таъминлаш, ишчи кучи малакасини ошириш.

23. Қайси бир гуруҳдаги хорижий давлатлар тажрибаси Ўзбекистон меҳнат бозорини тартибга солишни яхшилашда кўпроқ ижобий аҳамиятга эга бўлади?

- а) Швеция, Хитой, Россия, Қозоқистон, Эрон;
- б) Покистон, Франция, Сингапур, Украина, Ироқ;
- в) Болгария, ×ехия, Голландия, Хиндистон, Изроиль;
- * г) АҚШ, Япония, Германия, Туркия, Жанубий Корея;
- д) Руминия, Канада, Англия, Белоруссия, Малайзия.

24. Меҳнат бозори шаклланишини қандай омиллар чеклайди?

- а) иш ҳақини пастлиги, ишчи кучи таклифини ўсиши;
- * б) иш жойларининг етишмаслиги, меҳнат ҳақининг пастлиги, баҳонинг ўсиши, ишчи кучи малакасини пастлиги;
- в) ишчи кучи сафарбарлигини пастлиги, меҳнат ҳақини камлиги;
- г) ишчи кучига талабни юқорилиги, рақобатни сустлиги;
- д) инфратузилмани ривожланмаганлиги, ишсизликнинг ўсиши.

25. Ўзбекистон меҳнат бозорида ишчи кучи таклифини камайтиришнинг қандай асосий омиллари мавжуд?

- * а) янги иш жойларини ташкил этиш, ишчи кучи малакасини ва сафарбарлигини ошириш, ишсизликни камайтириш, меҳнат ҳақини ошириш;
- б) ишсизлар малакасини ошириш, янги иш жойлари ташкил этиш;
- в) иқтисодий таркибий ўзгартириш, ишчи кучини моддий рағбатлантириш;
- г) ишчи кучини экспорт қилиш, ишчи кучига талабни ошириш;
- д) ишчи кучи малакасини ошириш, янги иш жойларини яратиш.

26. Меҳнат бозори ҳудудий жойлашуви бўйича қандай турларга бўлинади?

- а) қишлоқ, шаҳар;
- * б) ички, ташқи;
- в) ҳудудий тармоқ;
- г) республика, вилоят;
- д) тармоқ, мажмуа.

27. Меҳнат бозори қандай кўринишда намоён бўлади?

- * а) иш билан банд ишчи кучи билан мулк эгаси ўртасидаги муносабатда, ишсиз билан иш берувчи ўртасидаги муносабатда;
- б) мардикор бозорида, ишчи кучи таклифида;

- в) ишчи кучи талабида, ишчи кучи сотилганда;
- г) ишсиз иш билан таъминланганда , меҳнат ҳақи берилганда;
- д) ишчи кучига талаб унинг таклифига мос келганда, мардикор бозорида.

28. Ўзбекистонда меҳнат бозори, нечанчи йилдан бошлаб мустақил шакллана бошлади?

- а) 1965й;
- б) 1989й;
- *в) 1991й;
- г) 1994й;
- д) 1997й.

29. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши нечанчи босқичда турибди?

- а) биринчи;
- * б) учинчи;
- в) туртинчи;
- г) бешинчи;
- д) иккинчи.

30. Ўзбекистон меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати қандай?

- а) 2:1;
- б) 1:4;
- в) 1:3;
- * г) 1:1,5;
- д) 1:1,8.

31. Ўзбекистоннинг қайси вилоятларида ишчи кучига талаб ва унинг таклифдан кўпроқ?

- а) Хоразм, Бухоро, Навоий, Қашқадарё;
- *б) Фарғона, Андижон, Наманган, Самарқанд, Тошкент;
- в) Жиззах, Сирдарё, Тошкент;
- г) Наманган, Сирдарё, Самарқанд;
- д) Навоий, Жиззах, Сирдарё.

32. Ўзбекистоннинг қайси бир вилоятларида ишчи кучининг таклифи камроқ?

- * а) Жиззах, Сирдарё, Навоий;
- б) Наманган, Андижон, Фарғона;
- в) Қорақалпоғистон Республикаси, Хоразм;
- г) Самарқанд, Бухоро, Қашқадарё;
- д) Сурхандарё, Наманган, Жиззах.

33. Ўзбекистоннинг қайси бир вилоятларида ишчи кучига талаб энг юқори?

- а) Тошкент;
- б) Самарқанд;
- *в) Жиззах;
- г) Сирдарё;
- д) Андижон.

34. Ўзбекистоннинг қайси бир вилоятида ишчи кучига талаб энг кам?

- а) Қашқадарё;
- б) Сурхандарё;
- в) Наманган;
- г) Сирдарё;
- *д) Андижон.

35. Ишсизларнинг кўпчилиги қаерда яшайди?

- а) шаҳарларда;
- * б) қишлоқларда;
- в) шаҳар ичидаги посёлкаларда;
- г) шаҳар ва қишлоқларда;
- д) чекка овулларда.

36. Қайси бир иқтисодий зонада ишсизлик кўпроқ?

- а) Зарафшон;
- б) Хоразм;
- * в) Фарғона;
- г) Тошкент;
- д) Жиззах.

2-вариант:

1. Қайси бир иқтисодий зонада ишсизлик камроқ?

- а) Хоразм;
- б) Фарғона;
- * в) Жиззах;
- г) Бухоро;
- д) Тошкент.

2. Ишсизлик нафақаси қандай миқдорни ташкил этади?

- а) 5000 сўм;
- б) 4000 сўм;
- *в) минимал иш ҳақи;
- г) ўртача иш ҳақи;
- д) 15000 сўм.

3. Ўзбекистонда ишсизликнинг қайси бир тури кўпроқ учрайди?

- а) мавсумий;
- б) таркибий;
- в) технологик;
- *г) яширин;
- д) даврий

4. Ўзбекистон қайси бир қонунида «ишсизлик» тушунчасига таъриф берилган?

- а) Ўзбекистон Республикаси «Қорхоналар тўғриси»даги қонуни;
- * б) Ўзбекистон Республикаси «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғриси» даги қонун;
- в) Ўзбекистон Республикаси «Аҳолини ижтимоий ҳимоялаш тўғриси» даги қонун;
- г) Ўзбекистон Республикаси «Фуқаролик кодекси»;
- д) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.

5. Ўзбекистондан қайси давлатларга кўпроқ расмий ишга юборилмоқда?

- а) АҚШ, Япония;
- б) Германия, Италия;
- * в) Жанубий Корея, Туркия;
- г) Голландия, Франция;
- д) Россия, Израиль.

6. Меҳнат бозорининг ҳолатини қандай услубларда таҳлил қилиш самарали?

- а) статистик, такқослаш;
- * б) статистик, иқтисодий-математик, социологик;
- в) социологик, эксперт;
- г) кузатиш, таққослаш;
- д) математик, статистик, эксперт.

7. Меҳнат бозорининг келажакдаги ривожини истиқболлаштиришда қайси бир услубни қўллаш маъқул?

- а) статистик;
- б) иқтисодий математик;
- в) эконометрия;
- * г) комплекс мақсадли дастурлаш;
- д) таққослаш.

8. Меҳнат бозорини келажакда самарали ривожланиши учун қайси бир муаммо энг муҳим ҳисобланади?

- а) ишчи кучига талабни ошириш;
- б) ишчи кучига таклифни камайтириш;

- * в) ишчи кучи талаби ва таклифини мослаштириш;
- г) ишсизликни камайтириш;
- д) ишчи кучи меҳнат ҳақини ошириш.

9. Меҳнат бозори ривожланишининг қайси бир босқичида аҳолининг иш билан оқилона бандлигига эришиш мумкин?

- а) иккинчи;
- б) биринчи;
- в) бешинчи;
- г) учинчи;
- * д) тўртинчи.

10. Меҳнат бозорининг ривожланишида қайси бир тадбир энг муҳим ҳисобланади?

- а) янги иш жойларини яратиш;
- б) ишчи кучи баҳосини ошириш;
- * в) ишчи кучи талабини ошириш ва унинг таклифини камайтириш;
- г) ишчи кучи малакасини ошириш;
- д) ишчи кучи талабини камайтириш.

11. Келажакда меҳнат бозорининг самарали ривожланиши учун қайси бир гуруҳ тадбирларни кўпроқ амалга ошириш керак?

- а) сиёсий;
- б) ҳуқуқий;
- в) ташкилий;
- г) ижтимоий;
- * д) иқтисодий.

12. Меҳнат бозори ривожланишининг иқтисодий тадбирларидан қайси бири энг асосий ҳисобланади?

- а) меҳнат ҳақиға солиқ ставкасини камайтириш;
- б) мулкчиликнинг ўзгариши;
- в) иқтисодиётнинг таркибий ўзгариши;
- г) ишсизларни кўпроқ ишга жойлаштириш;
- * д) янги иш жойини ташкил этишда имтиёзлар бериш.

13. Ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатга қайси бир омил кўпроқ таъсир этади?

- * а) янги иш жойларини яратиш;
- б) ишсизлар малакасини ошириш;
- в) ишчи кучини четга чиқариш;
- г) кўп мулкчиликни шакллантириш;
- д) иш ҳақини тартибга солиш.

14. Ўзбекистонда меҳнат бозорини самарали ривожлантириш яқин келажакда нимани беради?

- а) аҳоли моддий турмушини яхшилайти, ишчи кучига талабни оширади;
- б) табиий ишсизликни ва аҳолининг иш билан оқилона бандлигини шакллантиради;
- *в) меҳнат даромадини оширади, ишчи кучи таклифини камайтиради;
- г) ишсизликни камайтиради, меҳнат биржаларининг фаолиятини яхшилайти;
- д) ишсизлар малакасини оширади, ишчи кучининг баҳоси ўсади.

15. Меҳнат бозори қандай муносабатлардан иборат?

- а) ишчи кучининг талаб ва таклифини мувозанатлаш жараёни;
- * б) ишчи кучининг олди сотдисига боғлиқ ижтимоий-иқтисодий муносабатлар;
- в) меҳнат биржалари мажмуи;
- г) стихияли тарзда (мардикор бозорида) ишчи кучини айирбошлаш;
- д) меҳнатга қобилиятли аҳолининг меҳнат унумини ифодаловчи умумлаштирувчи кўрсаткич.

16. Ишчи кучининг таклифи нималардан иборат?

- а) иш жойлари билан таъминланмаган ишчи кучи миқдори;
- б) иш жойлари билан таъминланган ишчи кучи миқдори;
- в) маълум таркибга эга бўлган ишчи кучининг иш жойларига бўлган эҳтиёжи;
- г) меҳнат биржаларига мурожаат қилган ишсизлар сони;
- *д) «меҳнатга бўлган қобилиятлар» ни меҳнат бозорида сотиш учун таҳлил этишни.

17. Ишчи кучига бўлган талаб нималардан иборат?

- * а) иш берувчиларнинг муайян ишчи кучига бўлган эҳтиёжи;
- б) маълум таркибга эга бўлган ишчи кучининг иш жойларига бўлган эҳтиёжи;
- в) ишчи кучи билан таъминланмаган бўш иш жойлари миқдори;
- г) ишчи кучи билан таъминланган иш жойлари миқдори;
- д) корхона ва ташкилот ходимларининг сони.

18. Аҳолини иш билан оқилона бандлиги тушунчасига нималар киради?

- а) ишчи кучини иш жойлари билан таъминланганлиги;
- б) ишсизларни иш билан таъминланганлиги;
- в) аҳолини иш билан таъминланганлиги;
- *г) меҳнат бозорида талаб ва таклифни мувозанати;
- д) иш берувчиларнинг муайян ишчи кучига бўлган эҳтиёжи.

19. Аҳолини иш билан бандлигининг қандай турлари бор?

- а) тўла бандлик, тула булмаган бандлик;
- б) тўла бандлик, қисман бандлик, ҳақиқий бандлик;
- в) ҳақиқий бандлик, қисман бандлик;
- г) тўла бўлмаган бандлик, қисман бандлик;
- * д) тўлик, самарали, оқилона бандлик, ўз-ўзини банд этиш.

20. Меҳнат бозорида рақобатдош асосий омиллар нималарга боғлиқ?

- * а) ишчи кучини касб-малакасига боғлиқ;
- б) ишчи кучининг мақомига боғлиқ;
- в) ишчи кучини моддий аҳволига боғлиқ;
- г) ишчи кучини оилавий аҳволига боғлиқ.
- д) ишчи кучининг талабига боғлиқ.

21. Аҳолини иш билан бандлигини расмий бошқаришни қандай ташкилотлар амалга оширади?

- а) ҳукумат жойлардаги ҳокимият;
- б) ҳокимият иқтисодий бўлинмалари;
- в) аҳолини иш билан таъминлаш жамғармалари;
- * г) давлат меҳнат муассасалари;
- д) туман ҳокимлиги.

22. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни янги таҳрирда қачон қабул қилинган?

- а) 1993 йил;
- б) 1991 йил;
- в) 1997 йил;
- * г) 1998 йил;
- д) 1999 йил.

23. Ишсизлик нима?

- а) меҳнат бозоридаги талаб ва таклифнинг камлик ҳолати;
- б) иш жойини йўқотган аҳоли;
- * в) меҳнат даромадлари ва иш жойига эга бўлмаган, ҳамда расмий рўйхатдан ўтган аҳоли;
- г) иш билан таъминланмаган аҳоли;
- д) рўйхатда бўлган ишсиз аҳоли.

24. Ишсизликнинг табиийлик даражаси қандай бўлиши керак?

- а) 3-4%;
- б) 4-5%;
- * в) 1,5 -2,5%;
- г) 6-7 %;
- д) 8-9%.

25. Қуйидагиларнинг қайси бири ишсизлик турини тавсифлайди?

- а) жорий, даврий, таркибий;
- б) саноат, таркибий, яширин;
- в) моддий, яширин, мавсумий, оммаий;
- г) иқтисодий, ижтимоий, технологик;
- *д) таркибий, даврий, яширин, мавсумий, технологик, фрикцион.

26. Иш ҳақи нима?

- а) ишчи кучининг қиймати эквиваленти;
- б) товар ишлаб чиқаришга кетган моддий харажатлар мажмуаси;
- в) товар ишлаб чиқаришга кетган ишчи кучи харажатлари;
- * г) тариф ставкаси бўйича тўланадиган ойлик маоши;
- д) иш хажмига тўланадиган маош.

27. Иш ҳақининг қандай асосий шакллари бор?

- а) ишбай, ишбай-мукофот, оккорт;
- * б) ишбай ва вақтбай;
- в) вақтбай, вақтбай-мукофот, жамоа;
- г) ягона тариф тизими бўйича ва тарифсиз;
- д) кунбай, соатбай.

28. Ўзбекистонда иш ҳақининг тариф сеткасида нечта разряд дан иборат?

- * а) 22;
- б) 24;
- в) 20;
- г) 21;
- д) 25.

29. Ишбай иш ҳақи тўлашда нима асос бўлади?

- а) бир дона маҳсулотга кетган вақт;
- б) ишчи кучининг сарфи;
- в) иш берувчининг харажати;
- * г) ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори;
- д) иш олувчининг талаби.

30. Вақтбай иш ҳақи тўлашда нима асос бўлади?

- * а) вақт сарфи;
- б) ишчи кучининг сарфи;
- в) иш берувчининг харажати;
- г) бажарган ишининг миқдори;
- д) иш миқдори.

31. Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақи қандай усулда тартибга солинади?

- а) талаб ва таклиф механизми орқали, давлат кафолатлари орқали;
- * б) бозор механизми орқали;
- в) давлат орқали;
- г) ижтимоий ҳамкорлик йўли билан;
- д) давлат кафолатлари орқали.

32. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг ривожланиши нечанчи босқичда турибди?

- а) биринчи;
- * б) учинчи;
- в) туртинчи;
- г) бешинчи;
- д) иккинчи.

33. Ўзбекистон меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати қандай?

- а) 2:1;
- б) 1:4;
- в) 1:3;
- * г) 1:1,5;
- д) 1:1,8.

34. Ишчи кучининг таклифи нималардан иборат?

- а) иш жойлари билан таъминланмаган ишчи кучи миқдори;
- * б) иш жойлари билан таъминланган ишчи кучи миқдори;
- в) маълум таркибга эга бўлган ишчи кучининг иш жойларига бўлган эҳтиёжи;
- г) меҳнат биржаларига мурожаат қилган ишсизлар сони;
- д) меҳнат биржалари мажмуи.

35. Ишсизларнинг кўпчилиги қаерда яшайди?

- а) шаҳарларда;
- * б) қишлоқларда;
- в) шаҳар ичидаги посёлкаларда;
- г) шаҳар ва қишлоқларда;
- д) чекка овулларда.

36. Қайси бир иқтисодий зонада ишсизлик кўпроқ?

- а) Зарафшон;
- б) Хоразм;
- * в) Фарғона;
- г) Тошкент;
- д) Жиззах.

3-вариант:

1. Меҳнат бозори қандай муносабатлардан иборат?

- а) ишчи кучининг талаб ва таклифини мувозанатлаш жараёни;
- * б) ишчи кучининг олди сотдисига боғлиқ ижтимоий иқтисодий муносабатлар;
- в) меҳнат биржалари мажмуи;
- г) стихияли тарзда (мардикор бозорида) ишчи кучини айирбошлаш;
- д) меҳнатга қобилиятли аҳолининг меҳнат унумини ифодаловчи умумлаштирувчи кўрсаткич.

2. Ишчи кучининг таклифи нималардан иборат?

- а) иш жойлари билан таъминланмаган ишчи кучи миқдори;
- * б) иш жойлари билан таъминланган ишчи кучи миқдори;
- в) маълум таркибга эга бўлган ишчи кучининг иш жойларига бўлган эҳтиёжи;
- г) меҳнат биржаларига мурожаат қилган ишсизлар сони;
- д) меҳнат биржалари мажмуи.

3. Ишчи кучига бўлган талаб нималардан иборат?

- * а) иш берувчиларнинг муайян ишчи кучига бўлган эҳтиёжи;
- б) маълум таркибга эга бўлган ишчи кучининг иш жойларига бўлган эҳтиёжи;
- в) ишчи кучи билан таъминланмаган бўш иш жойлари миқдори;
- г) ишчи кучи билан таъминланган иш жойлари миқдори;
- д) корхона ва ташкилот ходимларининг сони.

4. Аҳолини иш билан оқилона бандлиги тушунчасига нималар киради?

- а) ишчи кучини иш жойлари билан таъминланганлиги;
- б) ишсизларни иш билан таъминланганлиги;
- в) аҳолини иш билан таъминланганлиги;
- * г) меҳнат бозорида талаб ва таклифни мувозанати;
- д) иш берувчиларнинг муайян ишчи кучига бўлган эҳтиёжи.

5. Аҳолини иш билан бандлигининг қандай турлари бор?

- а) тўла бандлик, тула булмаган бандлик;
- б) тўла бандлик, қисман бандлик, ҳақиқий бандлик;
- в) ҳақиқий бандлик, қисман бандлик;
- г) тўла бўлмаган бандлик, қисман бандлик;
- * д) тўлиқ самарали, оқилона бандлик, ўзини-ўзи банд этиш.

6. Меҳнат бозорида рақобатдош асосий омиллар нималарга боғлиқ?

- * а) ишчи кучини касб-малакасига боғлиқ;
- б) ишчи кучининг мақомига боғлиқ;

- в) ишчи кучини моддий аҳволига боғлиқ;
- г) ишчи кучини оилавий аҳволига боғлиқ.
- д) ишчи кучининг талабига боғлиқ.

7. Аҳолини иш билан бандлигини расмий бошқаришни тизими?

- а) ҳукумат жойлардаги ҳокимият;
- б) ҳокимият иқтисодий бўлинмалари;
- в) аҳолини иш билан таъминлаш жамғармалари;
- * г) давлат меҳнат муассасалари;
- д) туман ҳокимлиги.

8. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни янги таҳрирда қачон қабул қилинган?

- а) 1993 йил;
- б) 1991 йил;
- в) 1997 йил;
- * г) 1998 йил;
- д) 1999 йил.

9. Меҳнат бозори инфратузилмаси нималардан иборат?

- * а) меҳнат биржалари, ишга жойлашишга кўмаклашиш жамғармаси, ишсизларни малакасини ошириш, банклар, ишга жойлаштирувчи хорижий агентликлар;
- б) туман ҳокимиятлари, меҳнат биржалари, ишга жойлашишга кўмаклашиш жамғармаси;
- в) меҳнат биржалари, ишга жойлашишга кўмаклашиш жамғармаси, ишсизларни малакасини ошириш, солиқ органлари;
- г) туман ҳокимиятлари, меҳнат биржалари, ишга жойлашишга кўмаклашиш жамғармаси, ишсизларни малакасини ошириш, солиқ органлари;
- д) банклар, ишга жойлаштирувчи хорижий агентликлар, иш берувчилар;

10. Ишсизликнинг табиийлик даражаси қандай бўлиши керак?

- а) 3-4%;
- * б) 4-5%;
- в) 1,5 -2,5%;
- г) 6-7 %;
- д) 8-9%.

11. Қуйидагиларнинг қайси бири ишсизлик турини тавсифлайди?

- а) жорий, даврий, таркибий;
- б) саноат, таркибий, яширин;
- в) моддий, қишлоқ хўжалиги, оммай;
- г) иқтисодий, ижтимоий, технологик;
- * д) таркибий, даврий, яширин, мавсумий технологик, фриксион.

12. Иш ҳақи нима?

- а) ишчи кучининг қиймати эквиваленти;
- б) товар ишлаб чиқаришга кетган моддий харажатлар мажмуаси;
- в) товар ишлаб чиқаришга кетган ишчи кучи харажатлари;
- * г) тариф ставкаси бўйича тўланадиган ойлик маоши;
- д) иш хажмига тўланадиган маош.

13. Иш ҳақининг асосий шакллари

- а) ишбай, ишбай-мукофот, оккорт;
- * б) ишбай ва вақтбай;
- в) вақтбай, вақтбай-мукофот, жамоа;
- г) ягона тариф тизими бўйича ва тарифсиз;
- д) кунбай, соатбай.

14. Ўзбекистонда иш ҳақининг тариф сеткасида нечта разряд дан иборат?

- * а) 22;
- б) 24;
- в) 20;
- г) 21;
- д) 25.

15. Ишбай иш ҳақи тўлашга нима асос бўлади?

- а) бир дона маҳсулотга кетган вақтга қараб;
- б) ишчи кучининг сарфи;
- в) иш берувчининг харажатлари;
- * г) ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг миқдори;
- д) иш берувчининг талаби.

16. Вақтбай иш ҳақи тўлашга нима асос бўлади?

- * а) вақт сарфи;
- б) ишчи кучининг сарфи;
- в) иш берувчининг харажатлари;
- г) бажарган ишининг миқдори;
- д) иш миқдори.

17. Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақи қандай усулда тартибга солинади?

- а) талаб ва таклиф механизми орқали, давлат кафолатлари орқали;
- * б) бозор механизми орқали;
- в) давлат орқали;
- г) ижтимоий ҳамкорлик йўли билан;
- д) давлат кафолатлари орқали.

18. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг ривожланиши нечанчи босқичда турибди?

- а) биринчи;
- * б) учинчи;
- в) туртинчи;
- г) бешинчи;
- д) иккинчи.

19. Ўзбекистон меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати қандай?

- а) 2:1;
- б) 1:4;
- в) 1:3;
- * г) 1:1,5;
- д) 1:1,8.

20. Қуйидаги «Меҳнат бозори» тушунчаларидан қайси бири тўғри?

- а) меҳнат бозори - ишчи кучини сотиш воситасидир;
- б) меҳнат бозори - меҳнат ресурсларини сотиб олиш ва сотиш тизимидир;
- * в) меҳнат бозори - ишчи кучининг «меҳнатга бўлган қобилиятини» сотиш- сотиб олиш тизимидир;
- г) меҳнат бозори - ишсизларни сотиш- сотиб олиш тизимидир;
- д) меҳнат бозори - иш билан банд аҳоли сотиш-сотиб олиш воситасидир.

21. Меҳнат бозорининг қандай асосий элементлари бор?

- а) ишчи кучи таклифи, баҳоси, қиймати, талаби;
- б) ишчи кучига талаб, унинг қиймати, баҳоси, регулятори;
- в) ишчи кучи талаб ва таклифлари, баҳоси, рақобати, қиймати;
- * г) ишчи кучига бўлган талаб, унинг таклифи, қиймати, баҳоси, рақобати, регулятори;
- д) ишчи кучи таклифи, талаби, рақобати, қобилияти, баҳоси, регулятори.

22. «Ишчи кучига талаб» тушунчасининг қайси бири тўғри?

- а) корхонанинг ишчи кучига эҳтиёж;
- * б) иш берувчиларнинг ишчи кучига талаб;
- в) юридик ва жисмоний шахслар ишчи кучига эҳтиёжи;
- г) ташкилот ходимларининг сони;
- д) тармоқлардаги ишчи кучига талабнинг йиғиндиси.

23. Ишчи кучи таклифи нимани англатади?

- а) «меҳнатга бўлган қобилиятлари»ни сотиш;
- б) ишчи кучини сотишни;
- * в) «меҳнатга бўлган қобилиятлари»ни меҳнат бозорида сотиш учун тақдим этишни;

- г) ўзининг ишчи кучини иш берувчиларга сотишни;
- д) ишчи кучини жисмоний шахсларга таклиф қилишни.

24. Ишчи кучининг қиймати нимани билдиради?

- а) меҳнат ва дам олиш харажатларининг йиғиндисини;
- * б) ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш харажатларининг йиғиндисини;
- в) меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқариш харажатларини;
- г) ишчи кучи баҳоси;
- д) ишчи кучининг моддий харажатларини йиғиндисини.

25. Ишчи кучининг баҳоси қандай аниқланади?

- а) у такрор ишлаб чиқариш харажатларининг йиғиндисига тенг;
- б) у ишчи кучи қийматларининг йиғиндисига тенг;
- * в) у ўрта меҳнат ҳақининг қийматига тенг;
- г) у меҳнат даромадлари йиғиндисига тенг;
- д) у қушимча иш ҳақига тенг.

26. Ишчи кучи ёллашга қандай рақобат турлари мавжуд?

- а) ишчилар ўртасидаги рақобат;
- б) ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги рақобат;
- в) иш берувчилар ўртасидаги рақобат;
- * г) ёнланма ишчи кучи ўртасида, иш берувчи билан ёнланма ишчи кучи ўртасида, иш берувчилар ўртасида рақобатлар;
- д) раҳбарлар билан хизматчилар ўртасида рақобат.

27. Ўзбекистонда меҳнат бозори қандай функцияларни бажаради?

- а) ишчи кучи таклифини шакллантириш, талаб ва таклифни мувозанатлайди, оқилона бандликга таъсир этади, ишсизликни камайтиради;
- * б) ишчи кучига талабни ва унинг таклифини ҳамда улар ўртасидаги нисбатни шакллантиради ва тартибга солади, оқилона бандликга таъсир этади, ишсизликни камайтиради, малакани оширишга ёрдам беради;
- в) ишчи кучи талабини ва таклифини оширади ишсизликни камайтиради меҳнат унумдорлигини оширади, оқилона бандликни таъминлайди;
- г) ишчи кучи талабини оширади ва таклифини камайтиради, баҳосини кўпайтиради, ишсизликни камайтиради, малакани оширади;
- д) ишчи кучи камайтиради ва баҳосини белгилайди, талаб ва таклифни шакллантиради ва тартибга солади, ишсизликни камайтиради, бандликни оширади.

28. Ўзбекистонда меҳнат бозорини оқилона шаклланишининг қандай асосий муаммолари бор?

- а) оқилона бандликни таъминлаш, ишчи кучига талабни камайтириш, ишсизликни камайтириш, кадрлар малакасини ошириш;

- б) ишчи кучи талаб ва таклифини ошириш, аҳолининг иш билан бандлигини ошириш, янги иш жойларини ташкил этиш, ишчи кучини экспорт қилиш;
- в) тўлиқ бандликни таъминлаш, ишчи кучи талабини ошириш ва унинг таклифини камайтириш, ишсизликни камайтириш, янги иш жойлари ташкил этиш, ишсизларнинг малакасини ошириш;
- г) ишчи кучи талаб ва таклифини тўғри тартибга солиш, оқилона бандликни таъминлаш, ишсизликни камайтириш, янги иш жойларини ташкил этиш;
- *д) ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш, ҳамда улар ўртасида мувозанатни таъминлаш, оқилона бандликни таъминлаш, ишсизликни камайтириш, четга ишчи кучини сотиш;

29. Меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши учун қандай асосий шароитлар мавжуд бўлиши лозим?

- а) ишчи кучини товарга айланиши, меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги ишчи кучига нисбатан шахсий мулкчилик , иқтисодийнинг таркибий ўзгариши, янги иш жойларини ташкил этиш;
- *б) ишчи кучининг « Меҳнатга бўлган қобилиятларини» товарга айланиши, ёлланиб ишловчининг «Ўз меҳнат қобилиятига» нисбатан шахсий мулкчилиги, эгаларининг иш жойларига коллектив ва хусусий мулкчилиги, мулкчилик формаларини ўзгариши, иқтисодийдаги таркибий силжишлар, янги иш жойларини ташкил этиш;
- в) ишчи кучининг товарга айланиш, иш жойларига коллектив ва хусусий мулкчилик ишчи кучи меҳнатга шахсий мулкчилик , иқтисодийда таркибий ўзгаришлар, янги иш жойларини мавжудлиги;
- г) меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги, меҳнат қобилиятига шахсий мулкчилик , иш жойига коллектив ва хусусий мулкчилик, иқтисодий таркибий ўзгариши, пул мулкчиликни ўрнатилиши, ишсизликни камайиши;
- д) иш жойи танлашнинг эркинлиги, ишчи кучининг «Меҳнатга бўлган қобилиятларини» товарга айланиши.

30. Қуйидаги «аҳоли бандлиги» тушунчаларидан қайси бири тўғри?

- а) аҳоли бандлиги ишчи кучи билан таъминланишини англатади;
- * б) аҳоли бандлиги меҳнатга лаёқатли кишиларни ижтимоий ишлаб чиқариш воситаларига таъсир этишини ёки бирикишини англатади;
- в) аҳоли бандлиги меҳнат ресурсларини иш билан таъминланишини англатади;
- г) аҳоли бандлиги ишчи кучини ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланишни англатади;
- д) аҳоли бандлиги меҳнат ресурсларининг иқтисодий тармоқларидаги фаолиятини англатади.

31. Қуйидаги «ишсизлик» тушунчаларидан қайси бири тўғри?

- а) ишсиз деб, меҳнат ресурсларини иш жойларига эга бўлмаслигига айтилади;
- б) ишсиз деб, ишчи кучини меҳнат даромадига эга бўлмаслигига айтилади;
- в) ишсиз деб, иш жойига ва меҳнат даромадига эга бўлмаган кишиларга айтилади;
- * г) ишсиз деб, иш жойига ва меҳнат даромадига эга бўлмаган ва меҳнат биржаларидан руйхатдан ўтган меҳнатга қобилиятлисидаги кишиларга айтилади;
- д) ишсиз деб, меҳнат даромадига эга бўлмаган ва руйхатидан ўтган кишиларига айтилади.

32. Ишсизлик нафақаси қайси бир муддатга берилади?

- а) уч ойгача;
- б) бир ойгача;
- в) беш ойгача;
- г) бир йилгача;
- * д) олти ойгача.

33. Ўзбекистонда ишсизликни камайтиришнинг қандай асосий йўллари мавжуд?

- а) янги иш жойлари ташкил этиш, моддий ёрдам бериш , иш ҳақини ошириш, ижтимоий ҳимоя этиш;
- б) талабни ортириш, таклифни камайтириш, нафақа бериш, янги иш жойларини ташкил этиш;
- в) иш ҳақини ошириш , моддий ёрдам бериш, малакасини ошириш , янги иш жойларини ташкил этиш;
- * г) янги иш жойларини ташкил этиш, ишчи кучини қайта тақсимлаш, иш ҳақини ошириш, ишчи кучи малакасини рақобатдошлигини ва экспорт қилинишини ошириш;
- д) ишчи кучи малакаси иш ҳақини ошириш ҳамда экспорт қилиш.

34. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг қандай услублари мавжуд?

- *а) ишчи кучига талабнинг ошиши, ишчи кучи таклифининг камайиши, ишчи кучига талабнинг камайиши, ишчи кучи таклифининг ортиши;
- б) ишчи кучига талабни камайиши, ишчи кучи таклифини ортиши , ишсизликни камайиши;
- в) ишчи кучи таклифини ортиши, ишсизликни камайиши, ишчи кучига талабни камайиши;
- г) аҳоли бандлигининг ортиши, ишчи кучига талабни камайиши, бозор механизми, ишчи кучи таклифини камайиши;
- д) ишчи кучи баҳосини ортиши, ишчи кучи талабини камайиши , ишсизликни камайитириш, янги иш жойларини ташкил этиш.

35. Меҳнат шартномаларининг қандай турлари мавжуд?

- а) бош, худудий, тармоқ;

- б) тармоқ, бош шахсий;
- в) шахсий, жамоа, худудий;
- г) бош, худудий, тармоқ, жамоа;
- * д) жамоа, шахсий.

36. Меҳнат шартномалари қандай муддатларга тузилади?

- а) бир ойга, бир йилга;
- * б) бир йилга, беш йилга;
- в) беш йилга, муддатсиз;
- г) муддатсиз, беш йилгача, маълум иш бажарилгунча;
- д) муддатсиз, бир йилгача, беш йилгача.

“МЕҲНАТ БОЗОРИ ИҚТИСОДИЁТИ” фанидан назорат саволлари

1. *Меҳнат бозори* тушунчаси

Товар, ишчи кучи, сотиш, сотиб олиш, рақобат

2. *Меҳнат бозори иқтисодиёти* фанининг мақсади

Тавсиянома, талабни ошириш, таклифни камайтириш

3. Аҳолининг иш билан бандлиги турлари

Тўлиқ, тўлиқсиз, махсус, оқилона, самарали

4. Ишсизликни камайтириш йўналишлари

Таркибий ўзгариш, иш жойлари, таъминлаш, рағбатлантириш

5. Ишчи кучига талаб нима?

Иш берувчилар, иш жойлари, инвестиция

6. *Меҳнат бозори иқтисодиёти* фанининг асосий вазифалари

Тушунчаси, таркибий қисми, шаклланиш, ривожланиши, моделлаштириш, истиқболлаш

7. Меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

Демографик вазият, хусусият, мураккаб тизим, талаб, таклиф, шаклланиш, нисбат

8. Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари

Талаб, таклиф, қиймат, баҳо, рақобат, тартибга солувчилар

9. Меҳнат бозорини шаклланиш шарт-шароитлари

Меҳнатни эркинлиги, бозор мувозанати, мулкчилик, баҳо, конъюктура, меҳнат ҳуқуқи

10. Меҳнат бозорининг асосий вазифалари

Шакллантириш, тартибга солиш, таъсир кўрсатиш, кўмаклашиш, ўзгартириш

11. Меҳнат бозорини шаклланиш хусусиятлари

Демографик, иқтисодий, ижтимоий, ташкилий, сиёсий

12. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг моҳияти

Халқаро меҳнат ташкилоти, меҳнат кодекси, конвенсия, жамоа шартномаси, шахсий шартнома

13. Аҳолини иш билан оқилона бандлиги

- Иш жойлари, меҳнат ресурслари, мойиллик, талаб, таклиф, мувозанат, табиий даража
- 14. Меҳнат бозорини шаклланиш тамойиллари**
Меҳнат эркинлиги, эркин таклиф, мустақил талаб, ҳуқуқий ҳимоя, ижтимоий ҳимоя, иш ҳақи
- 15. «Меҳнат бозори иқтисодиёти» фанинг предмети**
Меҳнат бозори, талаб, таклиф, таҳлил, кузатиш, истиқболлаш
- 16. Меҳнат бозорини шаклланиш омиллари**
Ҳусусийлаштириш, таркибий ўзгариш, инвестиция, иш жойлари, талаб, таклиф, вазият, рақобат
- 17. Меҳнат шартномалари**
Жамоа, шахсий, ҳуқуқий, иш берувчи, ёлланувчи, мажбуриятлар, бекор қилиш
- 18. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш**
Қонун, кодекс, фармонлар, қарорлар, давлат сиёсати, дастурлар, механизмлар
- 19. Аҳолининг оқилона бандлигини таъминлаш мезонлари**
Мувозанатга эришиш, иш жойларини кўпайтириш, иштирокни ошириш, меҳнат унумдорлиги, аҳоли бандлиги, даромадлар
- 20. «Меҳнат бозори иқтисодиёти» фанини бошқа фанлар билан алоқадорлиги**
Меҳнат иқтисодиёти, иқтисодий назария, маркетинг, менежмент, ҳуқуқ, статистика
- 21. Меҳнат бозорини шаклланишини чекловчилар**
Иш жойлари камлиги, таклифни кўплиги, меҳнат ҳақини пастлиги, сафарбарлик, экспорт қилиш, баҳони ўсиши, инфляция
- 22. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг ҳудудий усуллари**
Талабни ошириш, таклифни камайтириш, талабни қисқартириш, таклифни ошириш, таркибий ўзгариш
- 23. Аҳолининг оқилона бандлигини кўрсаткичлари**
Иш жойлари, иш вақти, ялпи миллий маҳсулот, миграция, инфраструктура, иш ҳақи, малака, асосий фоизлар
- 24. Жамоа меҳнат шартномаларини аҳамияти**
Кафолатлар, квоталар, иш жойлари, манфаатлар, мақсадлар, ижтимоий ҳимоя, тартибга солиш
- 25. Ишчи кучига талабни ошириш**
Ҳусусийлаштириш, таркибий ўзгариш, интенсив технология, иш жойини кўпайтириш, кенгайтириш, ўзлаштириш
- 26. Ишчи кучларига таклифни камайтириш усули**
Малака ошириш, ўқишни қисқартириш, касбий тайёргарлик, нафақалар бериш, имтиёзлар, тақсимлаш, қайта тақсимлаш
- 27. Меҳнат бозори ва аҳоли бандлигини таҳлил қилишда баланс услубининг аҳамияти**
Баланс, меҳнат ресурслари, ишчи кучи, тармоқлараро баланс, тўғри коэффициент, тўлиқ коэффициент

- 28.Ишчи кучига талабни истикболлаштириш**
Мақсадни аниқлаш, ахборот тўплаш, моделлар қўллаш, ечимини топиш, истикбол кўрсаткичлари
- 29.Тармоқлараро баланслар бўлимларининг мазмуни**
Биринчи квадратн, иккинчи квадратн, учинчи квадратн, тўртинчи квадрат
- 30.Шахсий меҳнат шартномаларини аҳамияти**
Меҳнат шароити, иш ҳақи, кафолатлар, салбий оқибатлар, ижтимоий ҳимоя
- 31.Иш кучларига талабни камайтириш усули**
×ора-гадбирлар, солиқлар белгилаш, кредит сиёсати, тўловлар, рағбатлантириш, қисқартириш
- 32.Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансини ишлаб чиқиш босқичлари**
Биринчи, иккинчи, учинчи, тўртинчи, бешинчи, олтинчи, еттинчи, якуний ялпи ички маҳсулот ишлаб чиқариш
- 33.Ишчи кучи таклифини истикболлаштириш**
Мақсадларни аниқлаш, ахборот тўплаш, талаб, товар, таклиф, тармоқлар, моделлар, истикбол кўрсаткичлари
- 34.Меҳнат бозорини аҳолини иш билан бандлигига таъсири**
Мувозанат, талаб, таклиф, бандлик даражаси, касб малакаси, ишсизлик, табиий даража
- 35.Ишсизликни камайтиришнинг устивор йўналишлари**
Таркибий ўзгариш, ҳусусийлаштириш, иш жойлари, рағбатлантириш, меҳнат ҳақи, малака ошириш, экспорт қилиш
- 36.Ишчи кучлари таклифини кўпайтириш усули**
Иш жойларини камайиши, малака пастлиги, касбнинг йўқлиги, паст силжишлар, меҳнат биржалари, маҳсус дастурлар
- 37.Ишсизликнинг турлари**
Яширин, таркибий, технологик, даврий, функцион, табиий
- 38.Меҳнат биржаларининг асосий функциялари**
Ҳисобга олиш, нафақа белгилаш, моддий ёрдам, ишга жойлаштириш
- 39.Меҳнат бозорини тартибга солишни асосий йўналишлари**
Давлат сиёсати, ҳуқуқий хужжатлар, қонунлар, меҳнат шартномалари, бандлик дастури, талабни ўзгариши, таклифни ўзгариши
- 40.Аҳолини иш билан таъминлашнинг аҳамияти**
Ялпи миллий даромад, меҳнат ҳақи, иқтисодий фаоллик, меҳнат унумдорлиги, малака ошиши
- 41.Меҳнат бозорининг мақсадли комплекс дастурининг аҳамияти**
Комплекс дастур, аҳамияти, тузилиши, мувозанатга эришиш, бандликни ошириш, ишсизликни камайтириш
- 42.Меҳнат бозорини эконометрик моделлаштириш босқичлари**
Мақсадлар дараҳти, моделлар танлаш, ўзаро алоқадорлик, моделлар тузиш, ахборотлар тўплаш, синаш, натижа олиш
- 43.Меҳнат бозорининг турлари**

- Ички, ташқи, миллий, ҳудудий, тармоқ, территориал
- 44.Ишчи кучининг баҳосини аниқлаш**
Қиймат, баҳо, меҳнат ҳақи, истеъмол саватчаси
- 45.Ишчи кучини ёллашда рақобат турлари**
Ички, маҳаллий, синфий, табақавий, зиддиятли
- 46.Меҳнат бозорининг мақсадли комплекс дастурини тузилиши**
Бўлимлар, таҳлиллар, муаммолар, мақсадлар, услублар, ахборотлар, моделлар, ҳисоблаш техникаси, дастурлар, ресурслар, механизмлар
- 47.Меҳнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотларнинг аҳамияти**
Статистик ахборот, социологик ахборот, ишончлик, қўлланиш турлари, тавсиялар
- 48.Меҳнат бозорини эконометрик моделлаштиришнинг аҳамияти**
Эконометрика, моделлаштириш, матстатистика, янги объект, меҳнат бозори компонентлари, иқтисодий-математик моделлар
- 49.Ишчи кучига талаб ва таклиф**
Иш жойлари, иш берувчилар, муносабат, рақобат, ёлланувчилар, малака, маълумот, меҳнат қобилияти, нарх-наво
- 50.Яширин ишсизликни камайтиришнинг йўллари**
Иқтисодий ўзгариш, ўсиш, барқарорлик, иш жойлари, мавсумийлик, узлуксизлик, сафарбарлик
- 51.Меҳнат бозори ривожлантиришнинг стратегик мақсадлари**
Бандликни ошириш, талабни қўпайтириш, таклифни камайтириш, табиий ишсизлик
- 52.Меҳнат бозорини мақсадли комплекс дастурини ишлаб чиқиш босқичлари**
Мақсадларни аниқлаш, муоммалар, ахборотлар, моделлар, натижалар, молиявий ресурслар, механизмлар, татбиқ
- 53.Меҳнат бозорини эконометрик моделларини мазмуни**
Демосоциал, иқтисод, баланс, талаб, таклиф, тартиб, ишсизлик, шаклланиш, ривожланиш
- 54.Ишсизларга нафақа белгилаш тартиби**
Ишсиз, мақом, муддат, иш жойи таклифи, нафақа миқдори, бекор қилиниши, хужжатлар, ариза, шартнома
- 55.Меҳнат ресурсларини оқилона бандлигини таъминлаш**
Меҳнат бозори, ишсизлик, таркибий ўзгариш, иш жойлари, мувозанат, иқтисодий ўсиш, рағбатлантириш
- 56.Меҳнат бозори ривожлантиришнинг асосий босқичлари**
Меҳнат бозори, оқилона шаклланиш, кучли меҳнат биржалари, хорижий марказлар, инфратузилма, рақобат, табиий ишсизлик
- 57.Меҳнат бозорини социологик тадқиқ этиш босқичлари**
Бош мақсад, асосий вазифалар, анкета тузиш, кодлаштириш, танлаш, мезонлар, дастур тузиш, маблағ, сўров, йиғиш, таҳлил қилиш, ҳисобот тузиш

58. Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат Кодекси» ни қисқа мазмуни

Меҳнат, иш берувчилар, ёлланувчилар, ходимлар, меҳнат шартномалари, мажбуриятлар, ҳуқуқлар, иш вақти, таътиллар

59.*Меҳнат бозори иқтисодиёти* фанини таҳлил қилиш усуллари

Таққослаш, таенглаштириш, кузатиш, иқтисодий-математик, эконометрик, социологик, маркетинг

60.Ишсизларга моддий ёрдам белгилаш тартиби

Моддий ёрдам, хужжатлар, комиссия, ариза, маълумотнома, таъминланиш даражаси, миқдор, муддати, бекор қилиниши

61.Малакали меҳнат бозорининг таркиби

Малакали меҳнат; ишчи кучи; талаб; таклиф; баҳоси; бо-лиқлиги

62.Малакали меҳнат бозорининг тузилиши

Хусусияти; малакали меҳнат бозори субъектлари, иш берувчилар; ёлланма ходим; бозор конъюктураси, рақобат, инфратузилма

63.Меҳнат ҳақи, талаб ва таклифи ўртасидаги алоқадорлик

Меҳнат ҳақи, талаб ва таклиф; юқори малакали меҳнат; ўрта малакали меҳнат; малакасиз меҳнат, ишчи кучи қиймати; ишчи кучи баҳоси; ўзаро алоқадорлик

64.Малакали меҳнат бозорини тартибга солиш

Малакали меҳнат бозори; тартибга солиш; бандлик сиёсати; тамойиллар; ихтисослашган ишчи кучи

65.Малакали меҳнат бозори шаклланишининг хусусиятлари

Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури; омиллари; эркин ва ихтиёрий меҳнат

66.Меҳнат бозорининг ишлаш механизми

Меҳнатга талаб эгри чизиги,меҳнат таклифи эгри чизиги,меҳнат бозоридаги таклиф механизми,рақобат

67.Меҳнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги

Миллий меҳнат бозори,маҳаллий меҳнат бозори,ташқи бозор,ички бозор,очик бозор,яширин бозор

68.Меҳнат бозори моделлари

Франция модели;Швеция модели; Америка модели;Япония модели.

69.Меҳнат бозори ва унинг ривожланиши бўйича назарий қарашлар

Классик,янги классик,кейнча ва монетаристик ёндашишлар

70.Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири

Демографик омил;Аҳолининг кексайиш муаммоси;Ўзбекистондаги

демографик

тенденциялар

жойини кўпайтириш, кенгайтириш, ўзлаштириш

71.Ишчи кучларига таклифни камайитириш усули

Малака ошириш, ўқишни қисқартириш, касбий тайёргарлик, нафақалар бериш, имтиёзлар, тақсимлаш, қайта тақсимлаш

72. **Меҳнат бозори ва аҳоли бандлигини таҳлил қилишда баланс услубининг аҳамияти**
73. **Меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни**
Демографик вазият, хусусият, мураккаб тизим, талаб, таклиф, шаклланиш, нисбат
74. **Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари**
Талаб, таклиф, қиймат, баҳо, рақобат, тартибга солувчилар
75. **Меҳнат бозорини шаклланиш шарт-шароитлари**
Меҳнатни эркинлиги, бозор мувозанати, мулкчилик, баҳо, конъюктура, меҳнат ҳуқуқи
76. **Яширин ишсизликни камаййтиришнинг йўллари**
Иқтисодий ўзгариш, ўсиш, барқарорлик, иш жойлари, мавсумийлик, узлуксизлик, сафарбарлик
77. **Меҳнат бозори ривожлантиришнинг стратегик мақсадлари**
Бандликни ошириш, талабни кўпайтириш, таклифни камаййтириш, табиий ишсизлик
78. **Меҳнат бозорини мақсадли комплекс дастурини ишлаб чиқиш босқичлари**
Мақсадларни аниқлаш, муоммалар, ахборотлар, моделлар, натижалар, молиявий ресурслар, механизмлар, татбиқ
79. **Ишчи кучлари таклифини кўпайтириш усули**
Иш жойларини камайиши, малака пастлиги, касбнинг йўқлиги, паст силжишлар, меҳнат биржалари, маҳсус дастурлар
80. **Ишсизликнинг турлари**
Яширин, таркибий, технологик, даврий, функцион, табиий
81. **Меҳнат биржаларининг асосий функциялари**
Ҳисобга олиш, нафақа белгилаш, моддий ёрдам, ишга жойлаштириш
82. **Ишсизларга моддий ёрдам белгилаш тартиби**
Моддий ёрдам, хужжатлар, комиссия, ариза, маълумотнома, таъминланиш даражаси, миқдор, муддати, бекор қилиниши
83. **Малакали меҳнат бозорининг таркиби**
Малакали меҳнат; ишчи кучи; талаб; таклиф; баҳоси; бо-лиқлиги
84. **Малакали меҳнат бозорининг тузилиши**
Хусусияти; малакали меҳнат бозори субъектлари, иш берувчилар; ёлланма ходим; бозор конъюктураси, рақобат, инфратузилма
85. **Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш**
Қонун, кодекс, фармонлар, қарорлар, давлат сиёсати, дастурлар, механизмлар
89. **Аҳолининг оқилона бандлигини таъминлаш мезонлари**
Мувозанатга эришиш, иш жойларини кўпайтириш, иштирокни ошириш, меҳнат унумдорлиги, аҳоли бандлиги, даромадлар
90. **«Меҳнат бозори иқтисодиёти» фанини бошқа фанлар билан алоқадорлиги**
Меҳнат иқтисодиёти, иқтисодий назария, маркетинг, менежмент, ҳуқуқ, статистика

- 91.*Мехнат бозори иқтисодиёти* фанининг мақсади**
Тавсиянома, талабни ошириш, таклифни камайтириш
- 92.Аҳолининг иш билан бандлиги турлари**
Тўлиқ, тўлиқсиз, маҳсус, оқилона, самарали
- 93.Ишсизликни камайтириш йўналишлари**
Таркибий ўзгариш, иш жойлари, таъминлаш, рағбатлантириш
- 94.Ишчи кучига талаб нима?**
Иш берувчилар, иш жойлари, инвестиция
- 95.Ишчи кучига талабни истиқболлаштириш**
Мақсадни аниқлаш, ахборот тўплаш, моделлар қўллаш, ечимини топиш, истиқбол кўрсаткичлари
- 96.Тармоқлараро баланслар бўлимларининг мазмуни**
Биринчи квадрат, иккинчи квадрат, учинчи квадрат, тўртинчи квадрат
- 97.Шахсий меҳнат шартномаларини аҳамияти**
Меҳнат шароити, иш ҳақи, кафолатлар, салбий оқибатлар, ижтимоий ҳимоя
- 98.Иш кучларига талабни камайтириш усули**
×ора-тадбирлар, солиқлар белгилаш, кредит сиёсати, тўловлар, рағбатлантириш, қисқартириш
- 99.Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансини ишлаб чиқиш босқичлари**
Биринчи, иккинчи, учинчи, тўртинчи, бешинчи, олтинчи, еттинчи, якуний ялпи ички маҳсулот ишлаб чиқариш
- 100.Меҳнат бозорининг ишлаш механизми**
Меҳнатга талаб эгри чизиғи, меҳнат таклифи эгри чизиғи, меҳнат бозоридаги таклиф механизми, рақобат

3. ИНФОРМАЦИОН-УСЛУБИЙ ТАЪМИНОТ

3.1.Тавчия этиладиган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси -Тошкент: “Ўзбекистон”, 2001
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни Т: “Ўзбекистон”, 1998 (янги таҳрир)
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Адолат”, Т:1996
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ахборот технологиялари соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги Қарори «Халқ сўзи» газетаси 2005йил 3 июнь № 106
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устивор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида» ги Фармони «Халқ сўзи» газетаси 2005 йил 15 июнь

6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожланишини рағбатлантириш борасидаги кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» ги Фармони «Халқ сўзи» газетаси 2005 йил 21 июнь
7. «Олий таълим» меъёрий ҳужжатлар тўплами Т.: «Шарқ» 2001
8. И.Каримов. Ўзбекистон: иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. Тошкент., Ўзбекистон, 1995.
9. И.Каримов. Ўз келажагимизни ўз кўлимиз билан курмоқдамиз. 7-том. Т.: Ўзбекистон, 1996.
10. И.Каримов. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисодиёт, мафкура. 1-том. Т.: Ўзбекистон, 1996.
11. И.Каримов. Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби. 5-том. Т.: Ўзбекистон, 1998.
12. И.Каримов. Хавфсизлик ва барқарор таракқиёт йўлида. 6-том. Т.: Ўзбекистон, 1998.
13. И.Каримов “Ватан равнаки учун ҳар биримиз маъсулмиз”-Т.: Ўзбекистон, 2001
14. И.Каримов “Халқимиз фаровонлигининг барқарор ўсишини таъминлаш-устувор вазифа” Халқ сўзи, 2001 йил 12 январь
15. Абдурахмонов Қ.Х., «Меҳнат иқтисодиёти» Т.: «Меҳнат» 2004.
16. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» Т.:2001
17. Абдурахмонов Қ.Х. “Экономика и социология труда” М.: 2002.
18. Абдурахманов Қ.Х. “Экономика труда” М.: “Экзамен” 2003.
19. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар “Давлат хизмати персоналини бошқариш” Т.: 2002
20. Абдуғаниев А., Тўламетова З. Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти. Т. : “Меҳнат”, 2000.
21. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости 2-е, перераб., доп. изд. Издательство: Юнити-Дана, 2004.
22. Алле М. Глобализация: Разрушение условий занятости и экономического роста: Эмпирическая очевидность (пер. с фр.) Издательство: СПб: Питер, 2005.
23. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. Издательство: ЭКСМО, 2005.
24. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок. Издательство: Юридическая литература, 2005.
25. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом. Модели управления. Издательство: Юнити, 2005.
26. Архангельский Г.А. Организация времени: От личной эффективности к развитию фирмы. 2-е, перераб., доп. изд. Издательство: СПб: Питер, 2005. -448с.
27. Бабун Р.В. Организация местного самоуправления. Учебное пособие. Издательство: Питер, 2005.

28. Бажова М. Живите по своим правилам! Поиск достойной работы. - М:Вильямс, 2004.-288с.
29. Бобков В.Н., Бреев Б.Д., Буланов В.С. и др. Рынок труда: Учебник для вузов (под ред. Буланова В.С., Волгина Н.А.) Изд. 2-е, перераб., доп. Издательство: М: Экзамен, 2003. -480с.
30. Бородина В.В. Нормирование труда: Учебно-практическое пособие. Издательство: М: ИД Городец, 2005. -192с.
31. Бородкин Л.И., Грегори П., Хлевнюк О.В. Гулаг: Экономика принудительного труда. Издательство: Российская политическая энциклопеди, 2005.
32. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2004. -342с.
33. Бухалков М. И. Управление персоналом. Учебник. Издательство: ИНФРА- М, 2005. -368с.
34. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов (под ред. Одегова Ю.Г.) Изд. 3-е, перераб., доп. Издательство: М: Экзамен, 2005. -464С.
35. Васильева Н.А. Организация нормирование и оплата труда на предприятии Конспект лекций. Издательство: Приор, 2005.
36. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Микроэкономика: Теоретические основы; Общественный сектор; Рынок труда: Учебное пособие для вузов: Издательство: СПб: Питер, 2003. -368с.
37. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика: Торговая политика; Инфляция и безработица; Социальная политика. Изд. 2-е Издательство: СПб: Питер, 2004. -544с.
38. Волгин Н. А. Оплата труда. Японский опыт и российская практика. Издательство: Дашков, 2005. -508.*
39. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. Издательство: Экзамен, 2003.
40. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2003.
41. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения Издательство: Экзамен, 2004. -736с.
42. Волгин Н.А. Оплата труда. Производство, социальная сфера, государственная служба. Издательство: Экзамен, 2004.
43. Гейц И. В. Гарантии, социальная защита и поддержка населения в Российской Федерации ISBN: 5-8018-0271-1 , 2005.
44. Гейц И.В. Коллективный и индивидуальный трудовые договора. Издательство: ДиС, 2005.
45. Гейц И.В. Оплата труда в отдельных отраслях экономики: Образование; Медицина; Строительство; ЖКХ; Автотранспорт;

* Қизикарли маълумотлар учун фойдаланиладиган адабиёт (муस्ताқил таълимда фойдаланиш мумкин).

- Железнодорожный транспорт: Учебно-методическое пособие. Издательство: М: Дело и сервис, 2003. -224с.
46. Гендлер Г.Х., Ведерникова Н.И. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы: Нормы; Тарифные системы; Аттестация. Издательство: СПб: Питер, 2003. -416с.
 47. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов Издательство: Норма, 2005. -416с.
 48. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. 4-е, изм., доп. Издательство: Норма. 2005. -432с.
 49. Глебова Е.В. Производственная санитария и гигиена труда: Уч.пос.для вузов. -М.: Высшая школа, 2005.-383с.
 50. Головачев А.С., Березина Н.С., Бокун Н.Ч. Организация, нормирование и оплата труда. Издательство: Новое знание Минск, 2004. -496с.
 51. Головачева А.С. Организация, нормирование и оплата труда. Издательство: Новое знание Минск, 2004.
 52. Горелов Н. А. Экономика труда: Учебник для вузов ISBN: 5-314-00042-3 Экономическая литература 1-е, 2003.
 53. Гриффит С. Работа за рубежом. -М: Кудиц-Образ, 2005.-752с.
 54. Джеймс Д. Как находить два лишних часа каждый день. -М.:АСТ, 2004.-336с.
 55. Дудченко О. Н. Зарплата: расчет и учет. Правовое регулирование оплаты труда. Начисление заработной платы. Удержание из заработной платы. Начисления на заработную плату. Организация оплаты труда. - 2-е изд., перераб. и доп. Издательство: ЭКЗАМЕН, 2005. -192с.
 56. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Экономика труда Издательство: Инфра-М, 2005.
 57. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Аспект эффективности: Учебное пособие для вузов Изд. 3-е, перераб., доп./ 4-е, стереотип. Издательство: К: МАУП, 2005. -312с.
 58. Каменецкий В.А. Труд. -М: Экономика, 2004.-590с.
 59. Капелюшников. Какой рынок труда нужен российской экономике?: Издательство: ОГИ, 2003.
 60. Кей Ф. Сдвиньте с мертвой точки ваш тайм-менеджмент. -М:НПРРО, 2004.-216с.
 61. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
 62. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. Издательство: Экзамен, 2005.
 63. Климова М. А. Оплата труда: Налоговый аспект Издательство: М: Бератор-Пресс, 2002. -168с.
 64. Климова М.А. Оплата труда: Бухгалтерский учет и налогообложение. Издательство: М: РИОР, 2004. -60с.
 65. Колосницына М.Г. Экономика труда: Уч. пос. -М.:Академкнига, 2003.- 240с. (Экономика и управление)

66. Коротнев В.Д., Винничек Л.Б., Кочетова Г.Н. и др. Организация и управление производством: Учебное пособие для вузов. Издательство: М: Колос С, 2005. -464с.
67. Кузнецова В.В. Заработная плата: Оплата труда в особых случаях; Оформление и оплата отпусков; Выплата компенсаций и пособий; Удержания из заработной платы; Рабочее время и его учет; Расчет надбавок и доплат; Материальная помощь; Премирование: Справочник 2005 г. Издательство: М: ТК Велби /Проспек, 2005. -200с.
68. Кукушин В.С., ред. Социальная защита населения: Опыт организационно-административной работы. Издательство: Март, 2004.
69. Кушлин В.И., Буянов В.С., Михайлов В.А. Безработица: теория и современная практика (социально-экономический аспект) Издательство: n/a, 2005.
70. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005. -368с.
71. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право: Источники трудового права; Оплата и нормирование труда; Понятие трудового договора и порядок его заключения: Учебное пособие для вузов. Издательство: СПб: Питер, 2004. -224с.
72. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами Издательство: ФЕНИКС. 2004. -448с.
73. Мельник Л. Социально-экономические проблемы информационного общества. Издательство: Университетская книга, 2005.
74. Микушина М.Н. Заработная плата: 2005: Установление заработной платы; Стимулирующие выплаты; Оплата труда при совмещении профессий, в ночное время, в выходные и праздничные дни, при простое и в других случаях; Оплата труда в бюджетных учреждениях; Удержания из заработной платы. Издательство: Новосибирск: ИЦ Мысль, 2005. -144с.
75. Микушина М. Н. Дисциплина труда, трудовой распорядок. ISBN: 5-94280-096-0, 2005.
76. Миллз М. Схема полной занятости; Загон скота: Романы (пер. с англ. Немцова М.) Издательство: М: Эксмо, 2004. -384с.
77. Михайлов. Трудовой договор [Практ. руков. с примерами] Издательство: Гросс-Медиа, 2005.
78. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.-304с.
79. Оплата по результату: Из опыта оплаты труда персонала в США (под ред. Чингос П.Т.; пер. с англ. Кондуковой Э.В.) Изд. 2-е. Издательство: К,М,СПб: Диалектика /Вильямс, 2004. -416с.
80. Организация, нормирование и оплата труда: Уч.пос./Под ред.А.С. Головачева. -М.:Новое знание,2004.-496с.
81. Остапенко Ю.М. Экономика труда Издательство: Инфра-М, 2003. - 230с.

82. Павленков В.А. Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов Издательство: М: изд-во МГУ, 2004. -368с.
83. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на производстве. Издательство: КноРус, 2005.
84. Первушина Е.В. Я нашла работу!: Новая профессия-новая жизнь. М: АСТ, 2004. -288с.*
85. Петров М.И. Трудовой стаж. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
86. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика : социально-экономический аспект (Монография). Издательство: РАГС, 2005.
87. Плакся В. И. Безработица. Издательство: Рагс, 2005.
88. Подолинский А.Д. Труд человека и его отношение к распределению энергии. Издательство: Белые альвы, 2005.
89. Полгари Ю.И., Бобрицкий Н.Г. Оплата труда и активизация инновационной деятельности персонала. Издательство: Юнипак, 2005.
90. Политика доходов и качество жизни населения. /Под ред.Горелова Н.А. -СПб.:Питер, 2003.-653с.*
91. Попазова О.А. Экономика труда. Издательство: Вектор, 2005. -192 с.
92. Радько С.Г., Афанасьева А.И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебное пособие для вузов Издательство: СПб: филиал изд-ва «Просвещения», 2003. -358с.
93. Российский рынок труда: Путь от кризиса к восстановлению: Пер. с англ. Издательство: Весь Мир, 2003.*
94. Рофе А.И. Рынок труда. Издательство: МиК, 2003.
95. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Уч. пос. -М.: Экзамен, 2004.-416с.
96. С. Ю. Фирстова. Старый трудовой стаж и новая пенсия. ISBN: 5-94280-130-4. 2005.
97. Сальникова Л.В. Трудовые договоры Издательство: Издательский дом «Дашков и К».2005.
98. Свєргун О., Пасс Ю., Дьякова Д. и др. HR-практика: Управление персоналом: Как это есть на самом деле Издательство: СПб: Питер, 2005. -320с.
99. Семенихин В.В. Средняя заработная плата: правила исчисления: Практическое руководство. Издательство: Эксмо. 2005. -128с.
100. Симагин Ю.А. Территориальная организация населения: Учебное пособие для вузов (под ред. Глушковой В.Г.) Изд. 2-е, испр., доп. Издательство: М: Дашков и К, 2005. -243с.
101. Смит Д. Быть лучшим организатором своего времени. -М:ЛОРИ, 2004. -122с. *

*Қизикарли маълумотлар учун фойдаланиладиган адабиёт (муस्ताқил таълимда фойдаланиш мумкин).

*Қизикарли маълумотлар учун фойдаланиладиган адабиёт (муस्ताқил таълимда фойдаланиш мумкин).

102. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник для вузов. Издательство: М: Проспект, 2005. -240с.
103. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства Издательство: Приор, 2000. -122с.
104. Соломанидина. Мотивация трудовой деятельности персонала. Издательство: Топ-персонал, 2005.
105. Татарников Е. А. Управление персоналом учеб. Пособие. Издательство: РИОР, 2005. -96с.
106. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство: Экономика, 2004. -321с. *
107. Управление персоналом организации: Учебник для вузов (под ред. Кибанова А.Я.) Изд. 3-е, доп., перераб. Издательство: М: Инфра-М, 2005. -638с.
108. Условия и оплата труда в учреждениях культуры Издательство: МЦФЭР, 2004. -1120с. *
109. Утинова С.С. Изоморфный рынок труда в России: Монография (под ред. Сорокина Д.Е.) Издательство: М: Наука, 2003. -205с. *
110. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. Издательство: М: КноРус, 2005. -416с.
111. Федченко А.А., Одегов Ю.Г. Оплата труда и доходы работников Издательство: Дашков и К, 2004. -552с.
112. Форсайт П. Дело-время: Как правильно распоряжаться своим временем. -М.: Амалфея, 2004. -270с. *
113. Хангерленд Б. Как преподнести себя на рынке труда. -М:КУДИЦ-ОБРАЗ, 2003. -224с. *
114. Чапек В.Н., Максимов Д.В. Экономика труда Издательство: Феникс, 2005 .
115. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. Издательство: Феникс, 2005.
116. Четвертакова Е.Г. Справочник для предприятий и социальных работников. Занятость и безработица. Издательство: Книга-сервис, 2003. -80с.
117. Чижов Н.А. Управление корпоративными кадрами Издательство: Питер Принт, 2005. -352с.
118. Чингос П. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США. Издательство: Диалектика, 2005. -416с.*
119. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами: Справочник. Издательство: М: ГроссМедиа, 2005. -304с.
120. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004. -208с.

* Қизикарли маълумотлар учун фойдаланиладиган адабиёт (муस्ताкил таълимда фойдаланиш мумкин).

121. Экономика и социология труда: Экз. отв. ст. вуза. /Барбарова Е. -М.: Буклайн, 2005.-40с.
122. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Уч. /Под ред. Волгина Н.А. -М.:Экзамен, 2004.-736с.
123. Ю. Г. Одегов Управление персоналом в структурно-логических схемах, ISBN: 5-8291-0536-5. 2005.
124. Яковенко Е. Экономика труда. Профессиональный учебник Издательство: Юнити-Дана, 2004. -319с.
125. The Political Economy of New Labour: Labouring Under False Pretences? Автор: Colin Hay ISBN: 0719054826 Год: 2005.
126. Global unions. Theory and strategies of organized labour in the global political economy (глобальны союзы. Теория и стратегии организованного труда в глобальной политической экономике) язык eng. Автор: Harrod Издательство: TAYLOR ISBN: 0-415-28811-8 Год: 2005.
127. Global Unions?: Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy (Routledge/RIPE Studies i GLObal Political Economy) : Автор: Jeffrey Harrod, Robert O'Brien ISBN: 0415288118 Год: 2005.
128. French Theories of Regulation and Conceptions of the International Division of Labour (International Political Economy) : Автор: Alfredo C., Jr. Robles ISBN: 0312107447 Год: 2005.
129. Labour Market Theory: A Constructive Reassessment (Routledge Frontiers of Political Economy , No 15) Автор: Ben Fine ISBN: 0415166764 Год: 2005.
130. Labour Law and Industrial Relations in Central and Eastern Europe: From Planned to a Market Economy (Bulletin of Comparative Labour Relations, 31) Автор: Roger Blanpain, L. Nagy, R. Blanpain ISBN: 9041102981 Год: 2005.
131. The Political Economy of a Social Europe: Understanding Labour Market Integration in the European Union Автор: Michael F. Kluth ISBN: 0312215576 Год: 2005.
132. Globalization and Labour Markets (Globalization of the World Economy, 10) Автор: David Greenaway, Douglas R. Nelson ISBN: 1840641320 Год: 2005.
133. Post-Industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia (Routledge Studies in the Modern World Economy) Автор: Thomas P. Boje, Bengt Furaker ISBN: 0415218098 Год: 2005.
134. Towards a Comparative Political Economy of Unfree Labour: Case Studies and Debates (Library of Peasant Studies, No. 16) Автор: Tom Brass ISBN: 0714644986 Год: 2005.
135. Women's Employment and the Capitalist Family: Towards a Political Economy of Gender and Labour Markets Автор: Ben Fine ISBN: 0415083346 Год: 2005.
136. Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market Автор: Antonella Picchio ISBN: 0521418720 Год: 2005.

3.2.Интернет сайтлари

1. <http://www.cer.uz> – Социальная защита населения. Ўзбекистон Республикасининг “Иқтисодий тадқиқотлар маркази” нинг “Экономическое обозрение” журналининг электрон манзили. Турли хил социология БОБдаги материалларни олишга имкон беради.
2. <http://www.soc.ru.ru> – Социальная защита населения. Россия Федерациясининг “Социологические исследования” журналининг электрон манзили.
3. <http://cer.freenet.uz> – меҳнат иқтисодиёти
4. <http://www.golos.cn.ru> – меҳнат иқтисодиёти
5. <http://www.economyfaculty.uz> – “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” кафедраси сайти мавжуд бўлган веб-сайт
6. <http://economics.com.ua> – меҳнат иқтисодиётига тааллуқли бўлган маълумотлар веб-сайти
7. <http://www.bearingpoint.uz> – “Ўзбекистон иқтисодиёти” қўлланмасининг веб-сайти
8. <http://goldenpages.uz> – иқтисодиётнинг энг сўнгги янгиликлари
9. <http://rea.ru> – Россия иқтисодиёт академиясининг веб-сайти
10. <http://5ballov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа.
11. <http://bankreferatov.ru> – диплом, диссертация, реферат ва курс ишларининг намуна вариантларини ўзида қамраб олган веб-саҳифа.
12. www.referat.ru - экономика труда
13. www.diploms.com/econ - экономика труда

3.3. Информацион (ахборот)-техник воситалар

«Меҳнат бозори иқтисодиёти» курсини ўрганиш жараёнида компьютер техникалари ва технологиялари, социологик тадқиқотлар методикалари, амалий дастур стандарт пакетлари, кўргазмали қуроллар, матрицалар, схемалар ва бошқалардан кенг фойдаланиш зарур.

**ХОЛМУЎМИНОВ Ш.Р., ШОЮСУПОВА Н.Т.,
ХОЛМУРОТОВ С.Э., ҚУРБОНОВ С.П.**

МЕҲНАТ БОЗОРИ ИҚТИСОДИЁТИ

ЎҚУВ ҚЎЛЛАНМА

Мушаррир – М. /ойимназаров
Техник мушаррир – Б.Ща=бердиев
Компьютерда сацифаловчи – Ы.Сафаров

Интернетдаги расмий сайтимиз: www.tsue.uz

Электрон почта манзили: info@tsue.uz