

20-БОБ. ЯЛПИ ИШЧИ КУЧИ, УНИНГ БАНДЛИГИ ВА ИШСИЗЛИК

Иқтисодиётнинг барча соҳаларида, шунингдек, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишнинг ҳамма фазаларида ишчи кучи энг фаол омил ҳисобланади. Чунки бошқа ҳамма омиллар ишчи кучи ёрдамида ҳаракатга келтирилади, уларнинг қийматлари сақлаб қолиниб, янги маҳсулотга ўтказилади, янги қиймат шу ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш жараёнида янги маҳсулот ишчи кучи томонидан яратилади.

Шунинг учун мамлакат миқёсида ялпи ишчи кучининг мазмунини, таркибини, ишчи кучи бозорини ўрганиш муҳим аҳамиятга эгадир. Боб ишлаб чиқаришнинг шахсий омили ва жамиятнинг асосий ишлаб чиқарувчи кучи бўлган ишчи кучини такрор ҳосил қилиш ҳамда унинг хусусиятлари билан боғлиқ муаммоларни баён қилиш билан бошланади. Ишчи кучи бозори ва ишсизлик муаммоларини батафсил қараб чиқилади. Шунингдек, ишсизликнинг турлари ва унинг даражасини аниқлаш усуллари, ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш каби масалаларга ҳам эътибор қаратилади.

20.1. Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш ва унинг хусусиятлари

Жамиятда амалга оширилаётган ҳар қандай ишлаб чиқариш жараёни ижтимоий ишлаб чиқариш ҳисобланади. Чунки, унда иштирок этаётган барча ишлаб чиқариш омиллари – меҳнат предметлари, меҳнат куроллари, ишчи кучи ҳамда ишлаб чиқаришнинг бошқа шароитлари ўз тавсифига кўра ижтимоий аҳамият касб этади. Масалан, бир томондан, ишлаб чиқариш жараёнида қўлланилаётган станок – бу ўтган даврлар давомида йиғилиб келаётган кўплаб инсонлар буюмлашган меҳнати ҳамда уни яратишда бевосита иштирок этган кўплаб кишилар жонли меҳнатининг натижасидир. Бошқа томондан эса, ушбу станок воситасида яратилаётган маҳсулот ҳам аниқ бир кишининг эмас, балки бир-бирлари билан ишлаб чиқариш алоқалари орқали боғланган кишилар гуруҳи меҳнатининг натижасидир. Шунингдек, мазкур маҳсулотнинг бозор шароитида ҳали номаълум бўлган истеъмолчи учун ишлаб чиқарилишининг ўзи ҳам мазкур жараённинг ижтимоий тавсифини намоён этади.

Демак, юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда таъкидлаш мумкинки, меҳнат тақсимоти ва кооперацияси, ихтисослашув, фан-техника тараққиётининг кучайиши каби жиҳатлар ишлаб чиқаришнинг ижтимоий тавсифини кучайтиради. Ижтимоий ишлаб чиқариш шароитида унинг омилларига ҳам худди шундай нуқтаи назардан ёндашиш зарурати пайдо бўлади.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида ялпи ишчи кучи муҳим ва етакчи омиллардан ҳисобланади. **Ялпи ишчи кучи – бу жамият ёки алоҳида олинган мамлакат миқёсида қиймат ва истеъмол қийматларини яратишда иштирок этувчи бир-бири билан чамбарчас боғлиқ ҳолда фаолият қилувчи ишчи кучларининг умумлаштирилган мажмуи.** Ялпи ишчи кучининг такрор ҳосил қилиниши жараёнларини ўрганиш муҳим

бўлиб, бунда энг аввало ишчи кучининг ўзига тўхталиш мақсадга мувофиқдир.

Ишчи кучи – бу инсоннинг меҳнатга бўлган ақлий ва жисмоний қобилиятларининг йиғиндиси бўлиб, жамиятнинг асосий ишлаб чиқарувчи кучи ҳисобланади. Такрор ишлаб чиқариш жараёнида фақатгина ишлаб чиқаришнинг моддий-ашёвий омилларигина эмас, балки шахсий омили, яъни ишчи кучи ҳам такрор ишлаб чиқарилади.

Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш ёки уни такрор ишлаб чиқариш деганда энг аввало ишчининг меҳнат қобилиятини қайта тиклаши, яъни унинг овқатланиши, кийиниши, дам олиши ва маданий ҳордиқ чиқариши тушунилади. Бу эса ишчи учун оила, уй-жой ва бошқа шарт-шароитлар яратилиши билан боғлиқдир. Бундан ташқари ишчи ва хизматчиларнинг ҳозирги авлоди маълум вақт ўтиши билан қарийди. Уларнинг ўринларини босадиган ўринбосарлар ҳам тайёрланиши лозим бўлади. Бунинг учун эса ишчининг оиласи, фарзандлари бўлиши лозим, уларнинг ўсиб-улғайиши, ўқиши, замон талабига жавоб берадиган ишчи кучи сифатида камол топиши учун ҳам шарт-шароит бўлиши зарур.

Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш жараёнини тадқиқ этиш унинг миқдорий ва сифат жиҳатларини ажратишни тақозо этади. **Ишчи кучининг миқдори мамлакат аҳолисининг меҳнатга лаёқатли бўлган қисми орқали ифодаланиб, у ишчи кучи ресурслари деб ҳам аталади.** Инсоннинг ишчи кучи ресурслари таркибига киритилишининг асосий мезони бўлиб унинг ёши ва меҳнатга бўлган қобилияти ҳисобланади. Одатда ишчи кучи ресурслари таркибига 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар, 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар киритилади. Лекин ижтимоий ишлаб чиқариш ва бошқа соҳаларда банд бўлган пенсионерлар ҳам ишлаши мумкин.

Ишчи кучининг сифати унинг таркибининг замон талаблари жиҳатидан ижтимоий ишлаб чиқариш эҳтиёжларига мувофиқлиги даражасини намоён этади. Ишчи кучининг сифати унинг маълумот, касбий тайёргарлик, малака, иш тажрибаси даражалари каби кўрсаткичлар орқали ифодаланади. Фан-техника тараққиётининг жадаллашиб бориши билан ишчи кучининг сифатига бўлган талаб ҳам ортиб боради.

Ҳозирги даврда ишчи кучи ресурсларининг фаол ва потенциал қисми фарқланади. **Ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлган ва ишлашга тайёр бўлиб, иш излаб турган шахслар ишчи кучи ресурсларининг фаол қисми ҳисобланса, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётганлар ва вақтинчалик уй хўжалигида, бошқа ҳар хил ишларда банд бўлганлар потенциал қисми ҳисобланади.**

Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш инсоннинг жисмоний кучлари ва ақлий қобилиятларини узлуксиз қайта тиклаб ва таъминлаб туриш, уларнинг меҳнат малакасини муттасил янгилаб ва ошириб бориш, умумий билим ва касбий даражаси ўсишини таъминлаш демакдир. Ишчи кучини такрор яратиш ходимларни ишлаб чиқаришга жалб этишни, тармоқлар, корхоналар, минтақалар ўртасида ишчи кучи ресурсларини тақсимлаш ва қайта тақсимлашни, уларнинг ходимларга бўлган эҳтиёжлари қондирилишини ва

айни пайтда мавжуд ишчи кучининг иш билан тўла ва самарали банд бўлишини таъминлайдиган ижтимоий-иқтисодий механизмини яратишни ҳам ўз ичига олади.

Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш баъзан илмий адабиётда «аҳоли нуфусини такрор ишлаб чиқариш» тушунчаси билан боғлиқ ҳолда ҳам ишлатилади. «Нуфус» атамаси асосан аҳолининг ижтимоий-иқтисодий жихатдан тавсифларини баён этишда қўлланилиб, бунда нуфус қонуни аҳамиятли ўрин тутати.

Нуфус қонуни – аҳолининг ўсиб бориши қонунидир. Нуфус қонуни аҳолининг табиий ҳаракати, яъни ўлим даражасининг пасайиши, ҳаёт кечириш давомийлигининг узайиши, туғилишнинг оптимал даражага етиши, жамият ва алоҳида оилалар манфаатлари ўзаро уйғунлигининг таъминланиши орқали намоён бўлади.

Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш нисбатан мустақил иқтисодий ва ижтимоий муаммо бўлиб, бу муаммонинг айрим томонлари аҳолининг табиий ҳаракатлари шаклида намоён бўлади. Шу сабабли ишчи кучини такрор ҳосил қилишнинг асоси аҳолининг табиий ўсиши ёки ҳаракати ҳисобланади.

Аҳолининг табиий ўсиши – бу аҳолининг эмиграция (фуқароларнинг ўз мамлакатларидан бошқа мамлакатларга кўчиб ўтиши) ва иммиграция (хорижий фуқароларнинг доимий яшаш учун мамлакатга кўчиб келиши)дан ташқари ҳаракатини ифодалайди. У қуйидаги умумий коэффициентлар орқали аниқланади:

- туғилиш коэффициенти (йил давомида тирик туғилган чақалокларнинг мавжуд аҳоли ўртача йиллик сонига нисбати);

- ўлиш коэффициенти (йил давомида ўлганларнинг мавжуд аҳоли ўртача йиллик сонига нисбати);

- табиий ўсиш коэффициенти (туғилиш ва ўлиш умумий коэффициентлари ўртасидаги фарқ). Одатда бу коэффициентлар мамлакатдаги ўртача ҳар 1000 та аҳоли сонига тўғри келувчи миқдор сифатида баҳоланади.

Мамлакатимиздаги доимий аҳоли сони 2009 йилнинг 1 январь ҳолатига 27,6 млн. кишини ташкил этиб, у олдинги йилга нисбатан 483,1 минг кишига ёки 1,8% га ўсган. Аҳолининг табиий ўсиши 508,9 минг кишини ташкил этиб, шундан 331,8 минг киши ёки 65,2% қишлоқ жойларига тўғри келади. Ўзбекистонда аҳолининг табиий ҳаракати қуйидаги маълумотлар билан тавсифланади (20.1-жадвал).

Жадвалдан кўринадики, республикамызда 2003 йилга қадар ҳар 1000 кишига тўғри келувчи туғилганлар сони қисқариб бориб, кейинчалик яна ўса бошлаган. Таҳлил даврида ўлганлар сони ҳам камайиб бормоқда. Бунинг натижасида ҳар 1000 кишига тўғри келувчи табиий ўсиш 1991 йилдаги 28,3 кишидан 2003 йилдаги 14,5 кишига қадар қисқарган. Кейинги йилларда яна ўсиб, 2008 йилда 18,6 кишини ташкил этган.

Республикада аҳолининг табиий ҳаракатланиши

Йиллар	Кўрсаткичлар (ҳар 1000 киши ҳисобига)		
	Туғилиш	Ўлиш	Табиий ўсиш
1991	34,5	6,2	28,3
1995	29,8	6,4	23,4
1996	27,3	6,2	21,1
1997	26,0	5,9	20,1
1998	23,0	5,8	17,2
1999	22,3	5,3	17,0
2000	21,5	5,5	16,0
2001	20,4	5,3	15,1
2002	20,9	5,4	15,5
2003	19,8	5,3	14,5
2004	20,4	5,0	15,4
2005	20,3	5,4	14,9
2006	20,9	5,3	15,6
2007	22,6	5,1	17,5
2008	23,6	5,0	18,6

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари.

Ишчи кучи ресурсларининг сони ва сифати мамлакат аҳолиси сони, жинси ва ёши жиҳатидан таркиби билан белгиланади. Булар эса ўз навбатида аҳолининг табиий ҳаракатланишига боғлиқ бўлади.

Республикада ишчи кучи ресурсларининг ўртача йиллик сони 2008 йилда 16,3 млн. кишини ташкил қилган, бу мамлакат аҳолисининг 59,1 фоизига тенгдир. Иқтисодиётда банд бўлган ишчи кучи ўртача йиллик сони 11,0 млн. кишидан ортиқ бўлиб, жами ишчи кучи ресурслари таркибида 67,5 фоизни ташкил қилади¹. Аҳолининг табиий ҳаракатланиши, уни такрор ишлаб чиқариш хусусияти кўпгина ҳолатлар билан мамлакатнинг индустриал таракқиёти ва урбанизация даражаси, ижтимоий шарт-шароитлар, маданият ва маиший турмуш анъаналари, аниқ тарихий омиллар билан белгиланади.

Улар жумласига демография омилини ҳисобга олган ҳолда уй-жой шароитларини яхшилаш, болаларга нафақалар бериш, уларни болалар муассасалари билан таъминлаш, ҳомиладорлик ва бола туғилгандан кейинги таътиллари узайтириш, оилани мустаҳкамлаш, шунингдек, жамоада маънавий муҳитни яхшилаш киради.

Мамлакатдаги ёки айрим ҳудудлардаги ишчи кучи ресурслари миқдорига аҳолининг табиий ўсишидан ташқари ишчи кучи миграцияси ҳам таъсир қилади. **Ишчи кучи миграцияси мураккаб жараён бўлиб, турли омиллар таъсири остида (масалан, иш ҳақи даражасидаги ўзгаришлар, ишсизлик ва ҳ.к.) ишчи кучининг бир ҳудуддан бошқа бир ҳудудга кўчиб ўтишини билдиради.** Миграция икки даражада, яъни халқаро даражада ва мамлакат ичида рўй бериши мумкин. Давлатлар ўртасида рўй берган миграция **ташқи**

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари.

миграция дейилади. Бир мамлакат ичида рўй берган миграция **ички миграция** деб аталиб, у қуйидаги шаклларда бўлиши мумкин:

1) **тугал миграция** – аҳолининг доимий яшаш жойини ўзгартириши билан боғлиқ миграция;

2) **тебранувчи миграция** – ишчи кучининг бир ҳудуддан бошқа ҳудудга мунтазам даврий равишда қатнаб ишлаши билан боғлиқ миграция;

3) **мавсумий миграция** – мавсумий иш фаолияти билан боғлиқ миграция;

4) **тасодиқий миграция** – ишчи кучининг баъзи ҳолларда бошқа ҳудудларга бориб келиши билан боғлиқ миграция.

Мамлакатимиздаги миграция сальдоси 2008 йилда -25,8 минг кишини ташкил этган, яъни иммиграция миқдори эмиграцияга нисбатан юқорирок бўлган.

Ишчи кучи миграцияси шунчаки рўй бермай, унинг негизида маълум ижтимоий-иқтисодий сабаблар ётади. Ишчи кучи миграциясининг иқтисодий вазифаси сифатида мамлакат бўйлаб меҳнат ресурслари самарали тақсимланишини таъминлаш, ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф нисбатини мувофиқлаштириш ҳисобланади. Бу вазифанинг амалга ошириши натижасида ишчи кучидан фойдаланиш самарадорлиги ошади.

Ишчи кучи миграциясининг ижтимоий вазифаси аҳоли турмуш даражасини ошириш, инсон омилининг ижтимоий ҳаётдаги роли ва мавқеини янада юксалтиришдан иборат.

Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш унинг тўла ва самарали иш билан банд бўлиш муаммосини ҳам ўз ичига олади. Иш билан тўла банд бўлишни мутлақ маънода тушунмаслик керак. Биринчидан, ишсизликнинг маълум даражаси иқтисодиёт учун меъёрдаги ҳол ҳисобланади. Иккинчидан, иш билан тўла банд бўлиш меҳнатга лаёқатли барча кишилар албатта умумлашган (давлат ва жамоа корхоналарида) ишлаб чиқаришга жалб этилиши зарурлигини англамайди. Уларнинг бир қисми ўзини оилада хизмат кўрсатишга, болалар тарбиясига, шунингдек, хусусий корхоналар ва шахсий ёрдамчи хўжаликда меҳнат қилишга, яқка тартибдаги меҳнат фаолияти билан шуғулланишга бағишлаши мумкин. Учинчидан, иш билан тўла банд бўлиш унинг самарадорлиги билан, меҳнат ресурсларидан ғоят оқилона фойдаланиш билан қўшиб олиб борилиши керак.

20.2. Ишчи кучи бозори. Ишчи кучига талаб ва унинг таклифи нисбати

Бозор муносабатлари шароитида ишчи кучини такрор ҳосил қилишда ишчи кучи бозори муҳим ўрин тутади.

Ишчи кучи бозори – бу хўжалик фаолияти жараёнида ишчи кучи товари эгалари ва унинг асосий истемолчилари – давлат корхоналари, ташкилотлари ва турли хил тадбиркорлар ўртасидаги олди-сотди муносабатларидир. У меҳнат шароитлари ва унга ҳақ тўлаш миқдорлари,

ишчиларнинг малака даражаси, улар томонидан бажарилаётган ишларнинг ҳажми, интенсивлиги ва масъулият даражаси бўйича таркиб топувчи ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг мураккаб тизимини намоён этади.

Ҳар қандай бозор сингари ишчи кучи бозорида ҳам икки қарама-қарши томон – талаб ва таклифнинг ўзаро таъсири амал қилади. **Ишчи кучи талаби** – бу муайян вақтда иш ҳақининг таркиб топган даражасида турли иш берувчилар томонидан ишчи кучи миқдори ва сифатига билдирилган талаб. Одатда иш берувчилар бўлиб давлат, жамоа ва хусусий мулкка асосланган корхона ва ташкилотлар, яқка тартибдаги тадбиркор ва бошқалар ҳисобланиши мумкин.

Ишчи кучи таклифи – бу муайян вақтда иш ҳақининг таркиб топган даражасида ишга ёлланишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли ишчи кучи миқдори. Ишчи кучи таклифи меҳнат қилиш ёшидаги турли касб ва мутахассисликка эга бўлган кишиларнинг ишлашга бўлган лаёқатини намоён этади.

Ишчи кучи бозорини тавсифлашдан олдин унинг асосий ва ўзига хос товари бўлган ишчи кучининг қиймати ва истеъмол қиймати (нафлилиги) тўғрисида тўхталиб ўтиш зарур.

Ишчи кучининг қиймати нафақат ишчининг шахсий эҳтиёжларини қондириш, балки ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш ҳамда унинг сифатини ошириш жараёнларини, унинг оиласини етарли даражада таъминлаш учун зарур бўлган барча ҳаётий неъматларнинг қийматини ўз ичига олади. Ишчи кучи қиймати ўзгарувчан кўрсаткич бўлиб, у турли омиллар таъсирида ошиб ёки пасайиб туриши мумкин. Ишчи кучи қийматини оширувчи омиллар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин: иш кунининг, меҳнат интенсивлигининг ошиши; турли хил табиий ва тарихий шароитлар, фан техниканинг ривожланиши, ўқиш ва касбий билимлар олишга сарфларнинг кўпайиши ва ҳ.к. Ишчи кучи қийматини пасайтирувчи асосий омил бўлиб ишлаб чиқариш соҳасидаги ижтимоий меҳнат унумдорлигининг ўсиши ҳисобланади. У ишчи ва унинг оиласи эҳтиёжларини қондирувчи ҳаётий воситалар қийматининг пасайишига олиб келади.

Ишчи кучи товарининг нафлилиги унинг, меҳнат қилиш жараёнида ўз қийматидан ортиқча, яъни қўшимча маҳсулот қийматини яратиб, капитал эгасининг фойда олишга бўлган эҳтиёжини қондириш лаёқати орқали намоён бўлади.

Ишчи кучи бозори товар ва капиталлар бозори билан биргаликда бозор хўжалигининг иқтисодий тизимини ташкил этади. Умумиқтисодий бозор механизмнинг таркибий қисми ҳисобланган ишчи кучи бозори талаб ва таклиф қонунига мувофиқ иқтисодиёт тармоқ ва соҳалари бўйича ишчи кучи ресурсларини тақсимлаш ва қайта тақсимлаш вазифасини бажаради. Бунда ишчи кучи бозори субъектларининг сифат жиҳатидан фарқ қилувчи манфаатларини ўзаро уйғунлаштириш ва боғлашни қиймат тамойиллари асосида шакллантирилади.

Шунга кўра, ишчи кучи бозори ўзининг махсус товари – ишчи кучи хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда ўзига хос ўрин тутлади. Ишчи кучининг бу бозордаги ҳаракати эса бир қатор ижтимоий-иқтисодий хусусиятларга эга бўлади.

Биринчидан, ишчи кучи бозори икки мустақил субъект – капитал эгаси ва ишчи кучи эгаси манфаатларининг тўқнашиб, ўзаро келишадиган муносабатлари ҳисобланади. Уларни бозорга ўзаро қарама-қарши истак ва мақсадлар етаклайди, яъни уларнинг бири ишчи кучини сотиб, даромад олишни истаса, бошқа бири уни харид қилиб, ишлатиб фойда кўришни истайди. Улар ўртасидаги савдо битими ишчи кучи эгасининг ўзи бўйича эмас, балки унинг меҳнат қилиш лаёқати, ундан фойдаланиш шартлари ва давомийлиги бўйича боради. Битим натижаси бўлиб капитал эгаси томонидан сотиб олинган ишчи кучи эвазига тўланадиган иш ҳақи миқдори ҳисобланади.

Иккинчидан, бошқа ҳар қандай товар бозорларида бўлгани сингари, ишчи кучи бозорида ҳам ишчилар ўртасида бўш ишчи ўрнини эгаллаш борасида рақобат кураши вужудга келади.

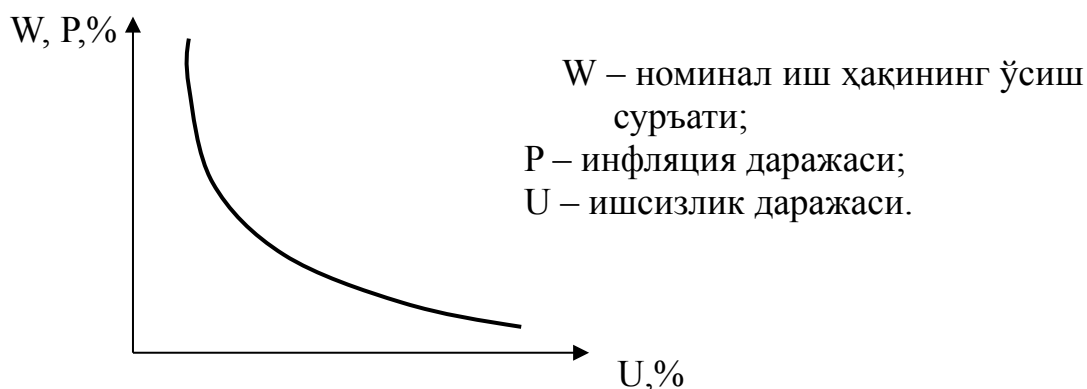
Учинчидан, ишчи кучи бозори ишчи кучи ялпи таклифининг унга бўлган ялпи талабдан доимий равишда кўпроқ бўлиши тенденцияси билан тавсифланади. Бу эса бозорда ишчилар банд бўлмаган қисми (ишсизлар)нинг пайдо бўлишига олиб келади.

Тўртинчидан, бозор иқтисодиётининг циклли ривожланиши одатда инфляция ва ишсизлик билан бирга боради. Бу иккала жараён ўртасида маълум ўзаро боғлиқлик мавжуд бўлиб, у пировардида ишчилар оммаси ҳаёт даражасининг аҳамиятли даражада пасайиб кетиши (нархларнинг ошиши, иш ҳақининг қисқариши, тўловга қодир талабнинг пасайиши ва ҳ.к.) орқали намоён бўлади. Муайян иқтисодий шароитларда ишчи кучи бозоридаги умумий ҳолат инфляциянинг ўсиши учун асосий сабаб бўлиши ҳам, ёки, аксинча, унинг ўсишига тўсқинлик қилиши ҳам мумкин. Мамлакатдаги ишсизлик даражаси қанчалик паст бўлса, инфляция таъсирида нархларнинг ўсиш суръатлари шунчалик юқори бўлади. Инглиз иқтисодчиси А.Филлипс ишсизлик ва инфляциянинг ўсиши ўртасидаги боғлиқликни кўрсатиб бериб, бу боғлиқликни ифодаловчи эгри чизиқ **Филлипс эгри чизиғи** деб ном олди (20.1-чизма).

Филлипс эгри чизиғига кўра, инфляция даражасини 1%га пасайтириш учун ишсизликни 2%га ўстириш лозим бўлади. Ишсизлик ва инфляция даражасидаги нисбатни тартибга солишда давлатнинг иқтисодий сиёсати асосий роль ўйнайди. Давлат иш билан бандлик даражаси, ишлаб чиқариш ҳажми ва иш ҳақи даражаси ўртасидаги оқилона нисбатни таъминлаш орқали нафақат ишсизлик ва инфляция даражасини назорат қилиши, балки уларнинг иқтисодиёт ривожланиши ва аҳоли турмуш даражасига салбий таъсирининг олдини олиши ҳам лозим.

Шундай қилиб, ишчи кучи бозори бозор ҳўжалиги тизимида етакчи ўрин тутиб, уни юқори даражада ташкил этмасдан туриб иқтисодиётнинг самарали амал қилишига эришиб бўлмайди.

Филлипс эгри чизиғи



Бозор иқтисодиёти тизимида ишчи кучи бозорининг роли у бажарадиган иккита вазифа орқали белгиланади. Биринчи вазифаси бевосита меҳнат жараёнида ишчининг ишлаб чиқариш воситалари билан бириктириш механизми ҳамда банд бўлмаган ишчи кучининг ҳаракатини самарали тартибга солиш билан боғлиқ. Иккинчи вазифаси эса ялпи ишчи кучининг сифатини янада такомиллаштирган ҳолда такрор ишлаб чиқариш орқали амалга оширилади.

Ўзбекистонда ишчи кучи бандлигини ошириш ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш борасида давлат томонидан амалга оширилган чора-тадбирлар натижасида йилдан-йилга иш билан таъминланиш даражаси ўсиб бормоқда (20.2-жадвал).

20.2-жадвал

Ўзбекистонда иш билан таъминлашнинг асосий кўрсаткичлари

Йиллар	Иш қидирувчи сифатида рўйхатдан ўтганлар, минг киши	Иш билан таъминланганлар, минг киши	Иш билан таъминланганларнинг солиштирма салмоғи, %	Ҳисобот даври охирига расмий тарзда рўйхатга олинган ишсизлар сони, минг киши
2000	421,4	280,6	66,6	35,4
2001	462,8	318,1	68,7	37,5
2002	448,2	322,2	71,9	34,8
2003	430,5	317,4	73,7	32,2
2004	425,0	323,7	76,2	34,9
2005	410,3	325,1	79,2	27,7
2006	391,5	320,7	81,9	29,1
2007	557,4	486,5	87,3	27,4
2008	623,3	546,6	87,7	22,9

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика кўмитаси маълумотлари.

Жадвалдан кўринадики, агар иш билан таъминланганларнинг солиштирма салмоғи 2000 йилда 66,6% ни ташкил этган бўлса, 2008 йилга келиб 87,7% га етди.

20.3. Ишчи кучи бандлиги тўғрисидаги турли концепциялар шархи

Ишчи кучининг бандлиги тўғрисидаги назариялар муаммога нисбатан ёндашув, қўлланилган тадқиқот усуллари ва воситалари жиҳатидан бири-бирдан фарқланади. Дарслик ва ўқув қўлланмаларда ишчи кучи бандлиги бўйича неоклассиклар, кейнсчилар, монетаризм, институционал-социологик ва бошқа илмий мактаб вакилларининг қарашлари баён этилади¹.

Неоклассик мактаб концепцияси А.Смитнинг классик назарияси коидалари асосида шакллантирилиб, Д.Гилдер, А.Лаффер, М.Фелдстайн, Р.Холл каби бир қатор олимларнинг фикр-мулоҳазалари орқали намоён бўлади. Бу мактаб намояндалари ишчи кучи бозорини махсус қонунларга бўйсунувчи алоқалар тизими сифатида кўриб чиқиб, улар бозор механизми орқали бошқарилишини таъкидлайдилар. Иш ҳақи даражаси ишчи кучининг нархи сифатида кўрсатилади. У ишчи кучи талаб ва таклифига таъсир кўрсатиб, улар ўртасидаги нисбат ва зарур мувозанатни таъминлайди. Ишчи кучининг нархи бозор конъюнктурасига тезлик билан жавоб қайтаради, яъни бозордаги талаб ва таклифнинг ўсиши ёки камайишига қараб ўзгаради. Шунга кўра, ишчи кучи бозоридаги тақчиллик ёки таклиф ортиқчалиги иш ҳақи даражасини ўзгартириш орқали бартараф этилади. Ишчи кучи бозорининг классик модели унинг ўзини-ўзи тартибга солиш тамойилига асосланади.

Кейнсча мактаб вакиллари ишчи кучи бозорини ҳаракатсиз, ўзгармас тизим сифатида баҳолаб, унда ишчи кучининг нархи қатъий белгиланган бўлишини таъкидлайдилар. Бандлик ва ишсизлик даражаси, ишчи кучига бўлган талаб, реал иш ҳақи даражаси каби асосий кўрсаткичлар ишчи кучи бозори орқали эмас, балки товар ва хизматлар бозоридаги самарали талаб миқдори орқали белгиланади. Ишчи кучи бозорида эса фақат иш ҳақи даражаси ва унга боғлиқ бўлган ишчи кучи таклифи миқдори шаклланади. Бироқ ишчи кучи таклифи амалдаги бандликнинг шаклланишида етакчи роль ўйнамай, балки фақат унинг иш ҳақининг муайян ҳажмидаги энг юқори мумкин бўлган даражасини тавсифлайди. Ишчи кучига бўлган талаб ялпи талаб, инвестиция ва ишлаб чиқариш ҳажми орқали тартибга солинади. Ишсизликнинг мавжуд бўлиши ялпи самарали талабнинг етишмаслиги билан шартланиб, уни бюджет ва пул-кредит сиёсатининг иқтисодий фаолликни оширувчи чора-тадбирлари орқали бартараф этиш мумкин. Давлат ялпи талабни кенгайтириш тадбирларини амалга ошира бориб, ишчи кучига бўлган талабнинг ўсишига имкон яратади ва бунинг натижасида бандликнинг ўсиши ҳамда ишсизликнинг қисқариши рўй беради.

Монетар мактаб намояндалари (М.Фридмен, Э.Фелпс ва бошқалар) бозор иқтисодиётини ўз-ўзидан тартибланувчи тизим сифатида баҳолаб, ундаги нарх механизмнинг ўзи бандликнинг оқилона даражасини белгилаб

¹ Экономическая теория: Учебник. - Изд., испр. и доп. / Под общ. ред. акад. В.И.Видяпина, А.И.Добрынина, Г.П.Журавлевой, Л.С.Тарасевича. – М.: ИНФРА-М, 2005, 485-489-бетлар.

беришини таъкидлайдилар. Бундай тизимга давлат томонидан ҳар қандай аралашув бозорнинг ўзини-ўзи тартибга солиш механизмини ишдан чиқаради. Давлатнинг пул воситасида ялпи талабни рағбатлантириши эса пировардида инфляция жараёнларининг кучайишини келтириб чиқаради.

Монетаристлар иқтисодиётда доимо маълум даражада ишсизлик мавжуд бўлишини таъкидлаб, уни «ишсизликнинг табиий меъёри» деб атайдилар. Бандликнинг бу «табиий даража»дан четланиши фақат қисқа муддатли тавсиф касб этади. Агар бандлик даражаси мувозанат даражасидан ортиқ бўлса, бу инфляциянинг жадаллашувига, агар кам бўлса, дефляциянинг жадаллашувига олиб келади. Бандликни барқарорлаштириш бўйича сиёсат ишсизлик даражасини унинг табиий меъёридан четланишига, ишлаб чиқариш ҳажми ва банд бўлганлар сонининг тебранишларига қарши курашга йўналтирилган бўлиши лозим. Ишчи кучи бозорини мувозанатга келтириш учун монетаристлар асосан пул-кредит сиёсати дастакларидан фойдаланишни тавсия этадилар.

Институционал-социологик мактаб намояндлари (Т.Веблен, Ж.Данлоп, Ж.Гэлбрейт, Л.Ульман ва бошқалар) ишчи кучи бандлиги борасидаги муаммолар турли кўринишдаги институционал ислохотлар ёрдамида ҳал этилиши мумкин, деган қоидага асосландилар. Улар бу муаммонинг фақат макроиқтисодий жиҳатдан таҳлили билан чегараланмайдилар. Шунингдек, улар ишчи кучи таркиби ва унга тегишли ҳолда иш ҳақи даражасидаги ижтимоий, касбий, тармоқ, ёш, жинс, этник ва бошқа тафовутлар таъсирида ишчи кучи бозорида вужудга келадиган номувофикликларни изоҳлашга ҳаракат қилдилар.

Шартномага асосланган бандлик назарияси (М.Бейли, Д.Гордон, К.Азариадис) ўзида неоклассик ҳамда кейнсча талқинларни уйғунлаштирувчи концепция ҳисобланади. Концепция муаллифлари, бир томондан, пул кўринишидаги иш ҳақи қатъийлиги тўғрисидаги кейнсча қоидани қабул қиладилар ва ишчи кучи бозоридаги мувофиқлашув нархлар (яъни, иш ҳақи) ҳисобига эмас, балки ишлаб чиқариш моддий ҳажми ва бандликнинг ўзгариши ҳисобига амалга ошишини таъкидлайдилар. Бошқа томондан, бу қатъийликнинг ўзи хусусий иқтисодий манфаатлар остида ҳаракат қилувчи индивидларнинг хатти-ҳаракатидан келтириб чиқарилади. Мазкур назариянинг асосида тадбиркорлар ва ишчилар ўзаро узоқ муддатли шартнома муносабатларига киришишлари тўғрисидаги қоида ётади. Мазкур шартнома ҳуқуқий жиҳатдан тақозо этилгани учун эмас, балки ҳар иккала томон учун ҳам иқтисодий жиҳатдан фойдалилиги сабабли пайдо бўлади. Фирма ишлаб чиқаришнинг пасайиб кетиши даврида меҳнатга ҳақ тўлаш ҳажмини камайтирмайди, ишлаб чиқаришнинг ўсиши даврида эса малакали ишчиларга иш ҳақини оширмайди. Пул кўринишидаги иш ҳақининг ўзгариши бир текисда боради. Иш ҳақи даражаси индивидлар хатти-ҳаракатининг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ натижаси сифатида маълум меъёрда қатъий тус олади.

Мослашувчан ишчи кучи бозори концепцияси (Р.Буае, Г.Стэндинг) 70-йилларнинг охирида, нисбатан ривожланган Ғарб мамлакатларида

иқтисодий таркибий қайта қуриш амалга ошириладиган даврда кенг тарқалди. Унинг асосида ишчи кучи бозорини тартибладан воз кечиш, бандликнинг мослашувчан, функционал жиҳатдан индивидуаллаштирилган ва ностандарт шакллари (қисман бандлик, тўлиқ бўлмаган иш ҳафтаси ёки иш куни, қисқа муддатли шартномалар, уйга иш олиш ва ҳ.к.) ўтишининг зарурлиги тўғрисидаги қоидалар ётади. Бундай ёндошув иқтисодий таркибий қайта қуриш харажатларини камайтиришни таъминлашга қаратилган бўлиб, ишга ёллаш, ишдан бўшатиш ва бандлик шаклларининг турлилиги ва мослашувчанлиги; иш вақтини тартибга солишнинг мослашувчанлиги; иш ҳақини табақалаштириш асосида тартибга солишнинг мослашувчанлиги; ишчиларни ижтимоий ҳимоялаш усул ва шакллари, шунингдек, ишчи кучи бозоридаги талаб ва таклифнинг тебранишига ишчи кучи ҳажми, таркиби, сифати ва нархини мувофиқлашувининг мослашувчанлиги ҳисобига эришилади.

Умуман олганда мослашувчан ишчи кучи бозори концепцияси тадбиркор ва ишчилар ўзаро муносабатларининг турли шакллари мавжудлигини тақозо этиб, ишчи кучи бозорининг ялпи харажатларини рационаллаштириш, фойдалилик даражасини ошириш ва юқори ҳаракатчанлигини таъминлашга қаратилган.

20.4. Ишсизлик ва унинг турлари. Ишсизлик даражасини аниқлаш

Иқтисодийнинг самарали амал қилишига мамлакатдаги ишсизлик даражаси аҳамиятли таъсир кўрсатади.

Ишсизлик – иқтисодий фаол аҳоли бир қисмининг ўз ишчи кучидан фойдалана олмаслигини намоён этувчи ижтимоий-иқтисодий ҳодиса. Меҳнатга лаёқатли бўлиб, ишлашни хоҳлаган, лекин иш билан таъминланмаганлар ишсизлар дейилади. Намоён бўлиш хусусияти ва вужудга келиш сабабларига кўра ишсизлик фрикцион, таркибий, циклик, институционал, технологик, регионал, яширин ва турғун ишсизлик турларига бўлинади.

Кишилар турли сабаблар (янги яшаш жойларига кўчиб ўтиш, ишининг мазмуни ва тавсифи ёқмай қолиши, нисбатан юқорироқ иш ҳақи олишга интилиш ва бошқалар)га кўра ўз ишларини алмаштириб турадилар. Бироқ, бир ишдан бўшаб, бошқа бирига жойлашгунга қадар орада маълум вақт ўтади (баъзи адабиётларда бу муддат 1 ойдан 3 ойгача давом этиши кўрсатилади). Айнан шу вақт оралиғидаги, яъни **бир ишдан бўшаб янги ишга жойлашгунга қадар бўлган даврдаги ишсизлик фрикцион (оралиқ) ишсизлик дейилади.**

Фан-техника тараққиёти, янги технологияларнинг ишлаб чиқаришга қўлланиши натижасида баъзи бир тармоқ ва соҳа маҳсулотларига бўлган талаб қисқариб, замонавий маҳсулот турларига талаб ўсади. Натижада баъзи бир касб ёки мутахассислик турларидаги ишчиларга талабнинг қисқариши ёки умуман йўқолиши уларнинг ўз касб ва мутахассисликларини ўзгартириш ёки шундай касбларга талаб сақланиб қолган жойларга кўчиб ўтишга мажбур қилиб қўяди. **Янги касб ва мутахассисликни ўзлаштириб ёки бошқа**

жойга кўчиб ўтиб, янги ишга жойлашгунга қадар бўлган ишсизлик таркибий ишсизлик деб аталади. Таркибий ишсизлик фрикцион ишсизликка қараганда узоқроқ давом этади ҳамда кўпроқ маълум харажатларни тақозо этади. Унинг узоқ муддат (одатда 6 ойдан кўпроқ) давом этиши янги касб турини ўзлаштириш ёки малака ошириш билан, маълум харажат талаб қилиши эса, эски касб тури билан шуғулланиш истаги сақланиб қолган ҳолда, яшаш жойларини ўзгартириш билан боғлиқ бўлади.

Фрикцион ва таркибий ишсизлик, иқтисодиётдаги ривожланишнинг ҳар қандай ҳолатидан қатъий назар, маълум даражада барча мамлакатларда мавжуд бўлади. Шунга кўра, **фрикцион ва таркибий ишсизлик биргаликда ишсизликнинг табиий даражасини ташкил қилади.**

Циклик ишсизлик – иқтисодий циклнинг инқироз фазаси билан боғлиқ бўлиб, у ишлаб чиқаришнинг пасайиши ва ялпи талабнинг қисқариши натижасида вужудга келади. Бунда ўз товар ва хизматларига нисбатан талабнинг қисқаришига дуч келган тадбиркорлар ишлаб чиқариш ҳажмини камайтириш мақсадида ишчиларни ишдан бўшата бошлайдилар. Циклик ишсизлик ҳақиқий даражадаги ишсизликнинг табиий даражадан фарқланишини кўрсатади. Ишсизликнинг бу тури мажбурий ишсизлик ҳисобланади ва циклнинг юксалиш фазасида мавжуд бўлмайди.

Институционал ишсизлик ишчи кучи бозори инфратузилмаси, яъни ишчи кучини иш билан таъминлашга хизмат кўрсатувчи муассасаларнинг етарли даражада ривожланмаганлиги ёки самарали фаолият кўрсатмаслиги натижасида пайдо бўлади. Уни ҳам табиий ишсизлик таркибига киритиш мумкин.

Технологик ишсизлик ишлаб чиқариш жараёнига технологик усулларнинг кириб келиши билан боғлиқ бўлади. Уларнинг ичида асосийлари ишлаб чиқаришни механизациялаш, автоматлаштириш, роботлаштириш ва информацион технологияни қўллаш ҳисобланади.

Худудий ишсизлик муайян худуддаги тарихий, демографик, маданий, миллий ва ижтимоий-руҳий хусусиятдаги бир қатор комплекс омиллар таъсири остида ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасидаги номуносиблик натижаси ҳисобланади.

Яширин ишсизлик учун иш кунини ёки иш ҳафтаси давомида тўлиқ банд бўлмаслик хос. Иқтисодиёт ривожланиши даражасининг пасайиши корхоналардаги ишлаб чиқариш ҳажмининг қисқаришига олиб келади. Бироқ, корхона эгалари ўз ишчиларини бирданга ишдан бўшата олмайдилар. Бунинг натижасида ишчиларнинг маълум қисми расман иш билан банд бўлсаларда, амалда тўлиқ ҳолда ишламайдилар. Бунинг натижасида меҳнат унумдорлиги пасайиб, корхона молиявий натижаларига таъсир кўрсатади. Яширин ишсизлик мамлакатда вужудга келиши мумкин бўлган ижтимоий кескинликка йўл қўймасликка интилиш натижасида ҳам пайдо бўлади.

Турғун ишсизлик меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш жойини йўқотган, ишсизлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқидан маҳрум бўлган ва фаол меҳнат фаолиятига ҳеч қандай қизиқиши бўлмаган қисмини камраб олади.

«Тўла бандлик» тушунчаси иқтисодиётда ишсизликнинг мутлақ мавжуд бўлмаслигини билдирмайди. Иқтисодчилар фрикцион ва таркибий ишсизликнинг бўлишини табиий деб ҳисоблайдилар, шу сабабли тўла бандлик ишчи кучининг 100% дан кам қисмини ташкил қилувчи миқдор сифатида аниқланади. Аниқроқ айтганда, тўла бандлик шароитида ишсизлик даражаси фрикцион ва таркибий ишсизлар сонига тенг бўлади. Циклик ишсизлик нолга тенг бўлганда тўла бандлик шароитидаги ишсизлик даражасига эришилади. **Тўла бандлик шароитидаги ишсизлик даражаси ишсизликнинг табиий даражаси деб аталади.** Ишсизликнинг табиий даражаси билан боғлиқ бўлган миллий ишлаб чиқаришнинг реал ҳажми, иқтисодиётнинг ишлаб чиқариш салоҳиятини кўрсатади.

Тўла бандлик ёки ишсизликнинг табиий даражаси ишчи кучи бозори мувозанатига эришганда, яъни иш изловчилар сони бўш ишчи ўринлари сонига тенг келганда вужудга келади. Ишсизликнинг табиий даражаси қандайдир даражада иқтисодий жихатдан мақбул ҳисобланади. Чунки «фрикцион» ишсизларга мос келувчи иш ўринларини топиш, «таркибий ишсизларга» ҳам янги касбни ўзлаштириш ёки янги яшаш жойида иш топиш учун маълум вақт керак бўлади.

«Ишсизликнинг табиий даражаси» тушунчаси маълум бир аниқликлар киритишни талаб қилади.

Биринчидан, бу тушунча иқтисодиёт ҳар доим ишсизликни табиий даражасида амал қилиши ва шу орқали ўзининг ишлаб чиқариш имкониятини рўёбга чиқаришини билдирмайди. Чунки, кўпинча ишсизлик даражаси табиий даражадан ортиқ, айрим ҳолларда, масалан, иш вақтидан ортиқча ишлаш ва ўриндошлик ишларида банд бўлиш натижасида табиий даражадан паст ҳам бўлиши мумкин.

Иккинчидан, ишсизликнинг табиий даражаси ўз-ўзича доимий миқдор ҳисобланиши шарт эмас, у таркибий ўзгаришлар (қонунлар ва жамият урф-одатларидаги ўзгаришлар) оқибатида ўзгариб туриши мумкин. Масалан, АҚШда ишсизликнинг табиий даражаси дастлаб XX аср 60-йилларининг ўрталарида 4,5% деб белгиланган бўлса, 70-йилларнинг бошига келиб 5,5%, 80-йилларнинг бошида эса 6% гача ўсди.

Ишсизлик даражаси ишсизлар сонининг ишчи кучи таркибидаги фоизи сифатида ҳисобланади.

$$\text{Ишсизлик даражаси} = \frac{\text{Ишсизлар сони}}{\text{Ишчи кучи сони}} \times 100\%.$$

Ишсизлик даражасини баҳолаш билан бирга унинг ижтимоий-иқтисодий оқибатларини ҳам ҳисобга олиш зарур бўлади. Чунки ишсизликнинг ўзи ҳаддан ташқари юқори даражаси билан катта иқтисодий ва ижтимоий оқибатларни келтириб чиқаради.

Ишсизликнинг иқтисодий оқибатлари унинг таъсирида ишлаб чиқарилмай қолган маҳсулот ҳажми орқали баҳоланади. Иқтисодиёт барча ишлашни хоҳлаган ва ишлай оладиганлар учун етарли миқдорда иш жойларини яратиш ҳолатига эга бўлмаса маҳсулот ишлаб чиқариш потенциал имкониятининг бир қисми йўқотилади.

Иқтисодий адабиётларда бу йўқотиш ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) ҳажмининг орқада қолиши сифатида аниқланади ҳамда у ҳақиқий ЯИМнинг потенциал ЯИМдан кам бўлган ҳажми сифатида кўринади. Ишсизлик даражаси қанчалик юқори бўлса, ЯИМ ҳажмининг орқада қолиши шунчалик катта бўлади.

Макроиқтисодиёт соҳасидаги таниқли тадқиқотчи А.Оукен ишсизлик даражаси ва ЯИМ ҳажмининг орқада қолиши ўртасидаги нисбатини математик ифодалаб беради. **Бу нисбат иқтисодчилар орасида Оукен қонуни сифатида танилган бўлиб, агар ишсизликнинг ҳақиқий даражаси унинг табиий даражасидан бир фоизга ортиқ бўлса, ЯИМ ҳажмининг орқада қолиши 2,5% ни ташкил қилишини кўрсатади.**

Айрим ҳолларда миллий маҳсулотнинг ҳақиқий ҳажми потенциал ҳажмидан ортиб кетиши ҳам мумкин. Бундай ҳол ишсизлик даражаси табиий даражадан ҳам паст бўлган даврларда рўй беради. Ишлаб чиқаришга ишчиларнинг кўшимча сменаларини жалб қилиш, капитал ускуналардан белгиланган меъёрдан ортиқча даражада фойдаланиш, иш вақтидан кейин кўшимча ишлаш ва ўриндош ишларда банд бўлиш кабилар бунинг асосий сабабларидир.

Ишсизликнинг ижтимоий оқибатлари ҳам мамлакат иқтисодиётига сезиларли таъсир ўтказиши мумкин. Жумладан, ишсизликни баъзи турларининг узоқ муддатли тавсифи ишчиларнинг ўз малакаларини йўқотишлари ҳамда даромад ва ижтимоий мавқеи жиҳатидан аҳолининг нисбатан паст тоифасига ўтиб қолишига олиб келади. Бу эса уларда ўз турмуш тарзидан қониқмаслик, ижтимоий фаолликнинг йўқолиши, атрофдагиларга нисбатан лоқайдликнинг пайдо бўлиши каби ҳолатларни келтириб чиқаради. Натижада узоқ давом этган, сурункали ишсизлик миллатнинг руҳий соғломлигига путур етказди. Ишсизлик ўсишининг муқаррар оқибати бўлиб мамлакатдаги жинойтчиликнинг ўсиши ва ижтимоий кескинлик даражасининг кучайиши ҳисобланади.

Шунга кўра, мамлакатдаги ишчи кучи бандлигини таъминлаш ва ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш давлат иқтисодий сиёсатининг асосий йўналишларидан бири ҳисобланади.

20.5. Ўзбекистонда ишчи кучи бандлигини таъминлаш ва ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш борасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари

Бозор муносабатларига ўтиш даврида давлатнинг ижтимоий сиёсати фақат жамият аъзоларининг манфаатларини ишончли равишда ҳимоя қилишдангина иборат бўлмасдан, балки мавжуд ишчи кучларининг иш билан бандлигини таъминлашни ҳам ўз ичига олади. Айниқса, аҳолининг ўсиши юқори суръатлар билан бораётган ва ўзига хос аҳоли таркибига эга бўлган республикамизда ишчи кучининг иш билан бандлик масаласи энг муҳим муаммолардан бири ҳисобланади. Мамлакатимиздаги иқтисодий ислохотлар

жараёнида ушбу масалани ҳал этиш учун бир қатор тадбирларни амалга ошириш режалаштирилган.

Биринчидан, кенг фаолият турлари, шунингдек яқка тартибдаги тадбиркорликни кенгайтириш учун шароит яратиш. Биринчи навбатда қишлоқ хўжалик хомашёсини қайта ишлаш, халқ истеъмол молларини, маҳаллий хом ашёдан қурилиш материаллари тайёрловчи хусусий кичик корхоналарни фаол ривожлантиришни рағбатлантириш.

Иккинчидан, хизмат соҳасини ривожлантириш, аҳолига кўрсатиладиган ижтимоий-маиший хизмат ва қурилиш бўйича хизмат турларини янада кенгайтириш. Бунда ҳам қишлоқ жойларда хизмат соҳасини ривожлантиришга устунлик берилади.

Учинчидан, қишлоқда кенг тармоқли ижтимоий ва ишлаб чиқариш инфратузилмасини яратиш, шу орқали янги иш жойларини очиш, янги ишлаб чиқаришларни вужудга келтириш.

Бу вазифаларни амалга ошириш учун республикамизда қишлоқ ижтимоий инфратузилмасини ривожлантириш дастурларини амалга ошириш бўйича ишлар узлуксиз давом эттирилмоқда.

Тўртинчидан, ишдан бўшаган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитишни ташкил этишни тубдан ўзгартириш. Бунда ишдан бўшаётган ва ихтисоси бўлмаган шахсларга қисқа даврда, бозор иқтисодиётига ҳамда иқтисодиётнинг ўзгариб бораётган тузилишига мувофиқ келувчи касбкорни ўргатишга эътибор қаратиш. Шу мақсадда махсус маслаҳат ва ўқув марказлари, бизнес мактабларнинг кенг тармоғини янада ривожлантириш кўзда тутилади.

Бешинчидан, вақтинча ишга жойлаштириш имкони бўлмаган ишчи кучларини давлат томонидан ишончли равишда ижтимоий ҳимоялаш. Бу сиёсат уларнинг ўта зарур эҳтиёжларини қондириш ва кафолатли тирикчилик манбаларига эга бўлишга қаратилади.

Ишчи кучининг иш билан бандлиги муаммоси кўп қиррали бўлиб, у барча одамларга ўз қобилиятларини ишга солиш, ўз эҳтиёжларини қондириш учун дастлабки тенг имкониятларни таъминловчи давлат ва бозор механизмини вужудга келтириш; ишчи кучини унумли ва самарали иш билан банд қилиш; зарур ҳолларда ишчи кучини иқтисодиёт тармоқлари ва соҳалари ўртасида қайта тақсимлаш каби масалаларни ҳам ўз ичига олади.

Мамлакатимиз Президенти «Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари» номли асарида **хизмат кўрсатиш ва кичик бизнес соҳасини аҳоли бандлигини таъминлаш ва ҳаёт даражасини оширишнинг энг муҳим омили сифатида янада жадал ривожлантириш** 2009 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг устувор йўналишларидан бири бўлиб қолишини кўрсатиб ўтдилар.

Асарда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик аҳоли бандлиги ва унинг даромадларини ошириш муаммоларини ҳал этишда ўзига хос локомотив вазифасини бажараётганлиги, ички бозорни истеъмол товарлари билан тўлдиришда салмоқли ҳисса кўшаётганлиги, унинг бугунги кунда

мамлакатимизда энг йирик ишчи кучи бозори, мулкдорлар ўрта синфини шакллантиришнинг асосий омили, миллионлаб одамлар учун даромад ва фаровонлик манбаи ҳисобланиши таъкидлаб ўтилди.

Аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда ҳам жиддий сифат ўзгаришлари кўзга ташланмоқда. Биз учун ўта долзарб бўлган бу масалани ечишда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни жадал ривожлантириш билан бирга, хизмат кўрсатиш соҳаси ва касаначиликнинг турли шакллари кенг жорий этиш, қишлоқ жойларда чорвачиликни ривожлантиришни рағбатлантиришга алоҳида аҳамият берилмоқда.

«2008 йил мобайнида юртимизда 661 мингга яқин, жумладан, кичик бизнес соҳасида – 374 мингга, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасида – қарийб 220 мингга, касаначилик ҳисобидан эса – 97 минг 800 та янги иш ўрни яратилди»¹.

Бугунги босқичда касаначилик соҳаси бандлик ва оила бюджети даромадларини оширишнинг қўшимча манбаига айланиб бораётганини ҳеч ким инкор этолмайди. Айни вақтда касаначилик фуқароларни, биринчи навбатда, хотин-қизлар, айниқса, кўп болали аёлларни, ёрдамга муҳтож ногиронлар ва меҳнат қобилияти чекланган бошқа шахсларни ишлаб чиқариш фаолиятига жалб этиш учун муҳим ижтимоий аҳамият касб этмоқда.

2008 йилда касаначилар томонидан 34 миллиард сўмлик маҳсулот ишлаб чиқарилди ва хизматлар кўрсатилди. Касаначилик учун иш ўринлари очган корхоналар, шу борада ўзларига берилган имтиёзлар ҳисобидан 1 миллиард сўмдан ортиқ маблағни тежашга эришди.

Аҳолини, айниқса қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлашнинг яна бир муҳим йўналиши шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол боқиш билан шуғулланадиган кишилар сонини кўпайтиришдан иборат. Қайд этиш керакки, бу масалада муайян ижобий натижалар қўлга киритилди. Мамлакатимизда қорамолларни аҳолига ва фермер хўжалиklarига кимошди савдолари орқали сотиш, уларга мақсадли ва имтиёзли кредитлар бериш, ветеринария хизмати кўрсатишнинг сифати ва ҳажмини ошириш, озуқа билан таъминлаш бўйича самарали механизмлар яратилган. Чорвачиликни ривожлантириш дастурининг ижроси доирасида 2008 йили кимошди савдоларида 20 минг 300 бош қорамол сотилди. 2009 йилда яна 24 минг 600 бош қорамол сотилиши кўзда тутилмоқда. Агар 2007 йилда қорамол сотиб олиш учун 42,5 миллиард сўмлик имтиёзли кредитлар ажратилган бўлса, 2008 йилда бу рақам 48 миллиард 200 миллион сўмни ташкил этди².

Мамлакатимизда ишчи кучи бандлиги самарадорлигини таъминлаш учун давлатни бандлик сиёсатининг қуйидаги йўналишларини кучайтириш мақсадга мувофиқдир:

¹ Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. – Т.: Ўзбекистон, 2009, 25-б.

² Қаралсин: Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. – Т.: Ўзбекистон, 2009, 26-27-б.

- оилавий бизнес ва кичик хусусий корхоналарни ривожлантиришни жадаллаштиришни таъминлаш;

- мазкур мақсадларда микрокредитлаш тизимини рағбатлантириш;

- йирик саноат корхоналари ва нисбатан кичикроқ бўлган ишлаб чиқариш корхоналари билан касаначиликни кенгайтириш асосидаги кооперацияни ривожлантириш имкониятларидан кенг қамровли фойдаланиш;

- маҳаллий хомашёни пухта қайта ишлашга ва тайёр, рақобатга бардошли маҳсулот ишлаб чиқаришга йўналтирилган енгил ва озик-овқат қайта ишлаш саноатининг кўп меҳнат талаб қиладиган тармоқларини жадал ривожлантириш;

- хизмат кўрсатиш соҳаларини ривожлантириш, қишлоқ жойларида қишлоқ хўжалигига тааллуқли бўлмаган бандлик соҳаларини кенгайтириш масалаларини ҳал этишга эътиборни кучайтириш;

- ишсизларни касбий ўқитиш ва жамоат ишлари тизимларини такомиллаштириш билан шуғулланадиган хизматлар ишини фаоллаштириш.

Мазкур чора-тадбирларнинг амалга оширилиши халқимизнинг фаровон турмушини таъминлаш манбаи бўлган иш билан бандлик даражасининг янада ошишига, аҳолининг ижтимоий муҳофазасининг кучайишига янада кенг йўл очиб беради.

Хулосалар:

1. Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш жараёнини тадқиқ этиш унинг миқдорий ва сифат жиҳатларини ажратишни тақозо этади. Ишчи кучининг миқдори мамлакат аҳолисининг меҳнат фаолиятига лаёқатли бўлган қисми орқали ифодаланиб, у ишчи кучи ресурслари деб ҳам аталади. Ишчи кучининг сифати унинг таркибининг замон талаблари жиҳатидан ижтимоий ишлаб чиқариш эҳтиёжларига мувофиқлиги даражасини намоён этади. Ишчи кучининг сифати унинг маълумот, касбий тайёргарлик, малака, иш тажрибаси даражалари каби кўрсаткичлар орқали ифодаланади.

2. Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш инсоннинг жисмоний кучлари ва ақлий қобилиятларини узлуксиз қайта тиклаб ва таъминлаб туриш, уларнинг меҳнат малакасини муттасил янгилаб ва ошириб бориш, умумий билим ва касбий даражаси ўсишини таъминлаш демакдир.

3. Ишчи кучи миграцияси мураккаб жараён бўлиб, турли омиллар таъсири остида (масалан, иш ҳақи даражасидаги ўзгаришлар, ишсизлик ва ҳ.к.) ишчи кучининг бир ҳудуддан бошқа бир ҳудудга кўчиб ўтишини билдиради. Миграция икки даражада, яъни мамлакат ичида ва халқаро даражада рўй бериши мумкин.

4. Иқтисодиётнинг барқарорлиги ва соғломлигини ақс эттирувчи кўрсаткичлардан бири ишсизлик даражаси ҳисобланади. Бироқ, ҳар қандай мамлакатда доимий равишда маълум даражада ишсизлик мавжуд бўлади. Умуман олганда, меҳнатга лаёқатли бўлиб, ишлашни хоҳлаган, лекин иш билан таъминланмаганлар ишсизлар дейилади. Намоён бўлиш хусусияти ва

вужудга келиш сабабларига кўра ишсизлик фрикцион, таркибий, циклик, институционал, технологик, ҳудудий, яширин ва турғун ишсизлик турларига бўлинади.

5. «Тўла бандлик» тушунчаси иқтисодиётда ишсизликнинг мутлақ мавжуд бўлмаслигини билдирмайди. Чунки, фрикцион ва таркибий ишсизликнинг бўлиши табиий ҳисобланади, шу сабабли тўла бандлик ишчи кучининг 100% дан кам қисмини ташкил қилувчи миқдор сифатида аниқланади. Аниқроқ айтганда, тўла бандлик шароитида ишсизлик даражаси фрикцион ва таркибий ишсизлар сонига тенг бўлади. Циклик ишсизлик нолга тенг бўлганда тўла бандлик шароитидаги ишсизлик даражасига эришилади. Тўла бандлик шароитидаги ишсизлик даражаси ишсизликнинг табиий даражаси деб аталади.

6. Ишсизликнинг иқтисодий оқибатлари унинг таъсирида ишлаб чиқарилмай қолган маҳсулот ҳажми орқали баҳоланади. Иқтисодиёт ишлашни хоҳлаган ва ишлай оладиган барча учун етарли миқдорда иш жойларини яратиш ҳолатига эга бўлмаса маҳсулот ишлаб чиқариш потенциал имкониятининг бир қисми йўқотилади. Иқтисодий адабиётларда бу йўқотиш ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) ҳажмининг орқада қолиши сифатида аниқланади ҳамда у ҳақиқий ЯИМнинг потенциал ЯИМдан кам бўлган ҳажми сифатида кўринади. Ишсизлик даражаси қанчалик юқори бўлса, ЯИМ ҳажмининг орқада қолиши шунчалик катта бўлади.

Асосий таянч тушунчалар:

Ишчи кучи – инсоннинг меҳнатга бўлган ақлий ва жисмоний қобилиятларининг йиғиндиси.

Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш – инсоннинг меҳнатга бўлган жисмоний кучлари ва ақлий қобилиятларини узлуксиз қайта тиклаш ва таъминлаб туриш, уларнинг меҳнат малакасини муттасил янгилаб ва ошириб бориш, умумий билим ва касбий даражаси ўсишини таъминлаш, қариган ишчилар ўрнини босадиган ёш ишчилар авлодини етиштириш жараёни.

Ялпи ишчи кучи – жамият ёки алоҳида олинган мамлакат миқёсида қиймат ва истеъмол қийматларини яратишда иштирок этувчи бир-бири билан чамбарчас боғлиқ ҳолда фаолият қилувчи ишчи кучларининг умумлаштирилган мажмуи.

Ишчи кучи талаби – муайян вақтда иш ҳақининг таркиб топган даражасида турли иш берувчилар томонидан ишчи кучи миқдори ва сифатига билдирилган талаб.

Ишчи кучи таклифи – муайян вақтда иш ҳақининг таркиб топган даражасида ишга ёлланишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли ишчи кучи миқдори.

Аҳолининг табиий ўсиши – бу аҳолининг эмиграция ва иммиграциядан ташқари ҳаракати.

Эмиграция – фуқароларнинг ўз мамлакатларидан бошқа мамлакатларга доимий яшаш учун кўчиб ўтиши.

Иммиграция – хорижий фуқароларнинг доимий яшаш учун мамлакатга кўчиб келиши.

Ишсизлик – меҳнатга лаёқатли бўлиб, ишлашни хоҳлаган, лекин иш билан таъминланмаган ишчи кучи.

Фрикцион ишсизлик – малакасига мос иш қидираётган ва иш ўринлар бўшабини кутаётганларни намоён этувчи ишсизлик.

Таркибий ишсизлик – ишлаб чиқариш ва ялпи талаб таркибидаги ўзгаришлар натижасида вужудга келадиган ишсизлик.

Циклик ишсизлик – иқтисодий циклнинг инқироз фазаси билан боғлиқ равишда вужудга келадиган ишсизлик.

Ишсизлик даражаси – ишсизларнинг ишчи кучи таркибидаги фоизли нисбати.

Оукен қонуни – ишсизлик даражаси ва ЯИМ ҳажмининг орқада қолиши ўртасидаги нисбатнинг математик ифодаси.

Такрорлаш учун савол ва топшириқлар:

1. Ишчи кучини такрор ҳосил қилиш деганда нимани тушунасиз ва унинг хусусиятлари қандай?
2. Ишчи кучининг сифати нима? У қандай омилларга боғлиқ? Фан-техника тараққиётида ишчи кучининг сифатига қандай талаблар кучаяди?
3. Ишчи кучи бозори амал қилишининг ўзига хос хусусиятлари нималардан иборат?
4. Ишчи кучи қиймати ва истеъмол қиймати қандай аниқланади? Уларга таъсир этувчи омилларни санаб беринг.
5. Иш билан тўла бандлик нима учун нисбий маънода тушунилади? Қандай қилиб ишчи кучидан самарали фойдаланишга эришилади?
6. Ишсизликнинг асосий турларига тавсиф беринг.
7. Ишсизлик даражаси қандай ҳисобланади?
8. Ишсизликнинг табиий даражаси нимани англатади ва у қандай тартибда аниқланади?
9. Оукен қонунининг моҳияти нимада намоён бўлади?
10. Ишсизликнинг ижтимоий ва иқтисодий оқибатларини тушунтириб беринг.