

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
НАМАНГАН МУҲАНДИСЛИК-ПЕДАГОГИКА ИНСТИТУТИ

Касб таълими факультети
Иқтисодиёт назарияси фанидан

КУРС ИШИ

Бажарди:

2-КТИ-14 гуруҳ
талабаси Камолдинов
Акбар

Наманган 2014

Мавзу: Ўзбекистонда ишчи кучи бозорини шаклланиши ва тартибга солиш муаммолари

Режа:

I. Кириш.

II. Асосий қисм.

1. Модернизациялаш шароитида Ўзбекистонда ишчи кучи, уни такрор ҳосил қилиш масалалари

2. Ўзбекистонда ишчи кучи бозори ва унда ишчи кучи ялпи талаби ҳамда ялпи таклифи нисбати

3. Ишчи кучи бозорига ишсизликнинг таъсири ва уни бартараф этиш йўллари

III. Хулоса.

VI. Фойдаланилган адабиётлар.

Кириш.

Иқтисодиётнинг барча соҳаларида, шунингдек, ишлаб чиқаришнинг 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 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.

1. Модернизациялаш шароитида Ўзбекистонда ишчи кучи, уни такрор ҳосил қилиш масалалари

Ишчи кучи – бу инсоннинг ақлий ва жисмоний қобилиятларининг йиғиндиси бўлиб, жамиятнинг асосий ишлаб чиқарувчи кучи ҳисобланади. Жамиятнинг миллий маҳсулоти ҳисобига 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 ўзининг ақлий ва жисмоний куч-қувватини ишлатиб, чарчаган ишчининг 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, бола-чақаси 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 меҳнат фаолиятига 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 кучи ресурсларининг фаол ва потенциал қисми фарқланади. **Ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлган шахслар ишчи кучи ресурсларининг фаол қисми ҳисобланса, ишлаб**

чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётганлар ва вақтинчалик уй хўжалигида 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 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 кўпайиши ҳисобланади.

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

Республикада ишчи кучи ресурсларининг ўртача йиллик сони 2006 йилда 15,4 млн. кишини ташкил қилган, бу мамлакат аҳолисининг 58,3 фоизига тенгдир. Иқтисодиётда банд бўлган ишчи кучи ўртача йиллик сони 10,5 млн. кишидан ортиқ бўлиб, жами

ишчи кучи ресурслари таркибида 68,2 фоизни ташкил қилади.¹ Ўзбекистонда аҳолининг табиий ҳаракати қуйидаги маълумотлар билан тавсифланади:

Аҳолининг табиий ҳаракатланиши, уни такрор ишлаб чиқариш хусусияти кўпгина ҳолатлар билан мамлакатнинг индустриал тараққиёти 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 таътилларни узайтириш, оилани мустаҳкамлаш, шунингдек, жамоада маънавий муҳитни яхшилаш киради.

Мамлакатдаги 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 мамлакат ичида ва халқаро даражада бўлиши мумкин. Бир мамлакат ичида бўлиб берган миграция **ички миграция** деб аталиб, у қуйидаги шаклларда бўлиши мумкин:

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

¹ ЎЗР Давлат статистика қўмитаси маълумотлари.

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

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 ошиши 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, уларнинг 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 меъёрмадаги ҳол ҳисобланади. Иккинчидан, иш билан тўла банд бўлиш меҳнатга лаёқатли барча кишилар албатта умумлашган (давлат ва жамоа корхоналарида) ишлаб чиқаришга жалб этилиши зарурлигини англатмайди. Уларнинг бир қисми ўзини оилада хизмат кўрсатишга, болалар тарбиясига, шунингдек, хусусий

корхоналар ва шахсий ёрдамчи хўжаликда меҳнат қилишга, якка 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.

2. Ўзбекистонда ишчи кучи бозори ва унда ишчи кучи ялпи талаби ҳамда ялпи таклифи нисбати

Ишчи кучи бозори – бу хўжалик фаолияти жараёнида “ишчи кучи” товари эгалари ва унинг асосий истеъмолчилари – давлат ва тадбиркорлар ўртасида 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 тизими.

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 етарли даражада таъминлаш учун зарур бўлган барча ҳаётий неъматларнинг жами 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: ишчи кучига бўлган эҳтиёжларнинг объектив равишда ўсиши; меҳнат интенсивлигининг ошиши; ўқиш ва касбий билимлар олишга сарфларнинг кўпайиши ва ҳ.к. Ишчи кучи қийматини пасайтирувчи асосий омил бўлиб моддий 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 капитал эгасининг фойда олишга бўлган эҳтиёжини қондириш лаёқати орқали намоён бўлади.

Ишчи кучи бозори товар ва капиталлар бозори билан биргаликда бозор ҳўжалигининг иқтисодий тизимини ташкил этади. Умумиқтисодий бозор механизмининг 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 тутади. 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 ўзаро

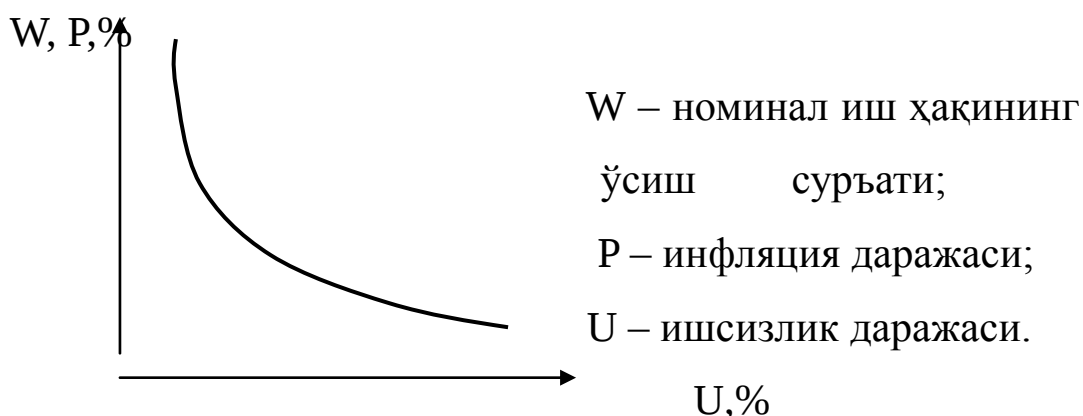
тўқнашиш муносабатлари ҳисобланади. Уларни бозорга ўзаро қарама-қарши истак ва мақсадлар етаклайди, яъни уларнинг бири ишчи кучини сотишни истаса, бошқа бири уни харид қилишни истайди. Улар ўртасидаги савдо битими ишчи кучи эгасининг ўзи бўйича эмас, балки у меҳнат қилиш лаёқати, ундан фойдаланиш шартлари 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. Меҳнатга лаёқатли аҳоли умумий сонидан ишсизларнинг улуши қанчалик оз бўлса, нархларнинг инфляция таъсири остидаги

ўсиш суръатлари шунчалик юқори бўлади. Инглиз иқтисодчиси А.Филлипс ишсизлик ва инфляциянинг ўсиши ўртасидаги боғлиқликни кўрсатиб бериб, бу боғлиқликни ифодаловчи эгри чизик Филипс эгри чизиғи деб ном олди (2-чизма). Унга кўра, инфляция даражасини 1%га пасайтириш учун ишсизликни 2%га ўстириш лозим бўлади.



2-чизма. Филипс эгри чизиғи.

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 хўжалиги тизимида етакчи ўрин тутиб, уни юқори даражада ташкил этмасдан туриб иқтисодиётнинг самарали амал қилишига эришиб бўлмайди.

3. Ишчи кучи бозорига ишсизликнинг таъсири ва уни бартараф этиш йўллари

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.**

ФТТ, 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 ривожланиш 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 ҳудуддаги 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 куни ёки иш ҳафтаси давомида тўлиқ банд бўлмаслик хос. Иқтисодиёт ривожланиши даражасининг пасайиши корхоналардаги ишлаб чиқариш ҳажмининг қисқаришига олиб келади. Бироқ, корхона эгалари ўз ишчиларини бирданига 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 қамраб олади.

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

Иш билан тўлиқ бандлилик 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 жиҳатдан 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.

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 ишлаб чиқарилмаган маҳсулот билан таққосланиб 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.

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 қўшимча сменаларини жалб қилиш, капитал ускуналардан ўрнатилган нормативдан юқори даражада фойдаланиш, иш вақтидан ортиқча ишлаш ва ўриндош ишларда банд бўлиш кабилар бунинг асосий сабабларидир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.- Т.: Ўзбекистон, 2003. – 121 б.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ”Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисидаги” Фармони// Халқ сўзи, 2005 , 15 июн.
3. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлиги янада юксалтиришдир/И.А.Каримов. – Тошкент: «Ўзбекистон», 2010. – 34-50 б.
4. И.А.Каримов Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари/-Т.: Ўзбекистон, 2009.-56 б.
5. Шодмонов Ш.Ш., Ғафуров У.В. Иқтисодиёт назарияси (дарслик). – Т., «Иқтисод-молия» нашриёти, 2010 – 726 б
6. Shodmonov Sh.Sh., G’afurov U.V. Iqtisodiyot nazariyasi (darslik). – Т., «Iqtisod-moliya» nashriyoti, 2010. – 646 б.
7. Ўлмасов А., Ваҳобов А.В. Иқтисодиёт назарияси: Дарслик. – Т.: «Шарқ» нашриёт-матбаа акциядорлик компанияси Бош таҳририяти, 2006. – 480 б.
8. Раззоқов А., Тошматов Ш., Ўрмонов Н. Иқтисодий таълимотлар тарихи. Дарслик (лотин ёзувида). - Т. “Иқтисод-молия”, 2007. –320 б.
9. Т.Мирзамахмудов, М.Хўжахонов. Иқтисодиёт назарияси. Маърузалар матни. Наманган НамМПИ, 2011. -246 б.

10. www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти.

11. www.uza.uz – Ўзбекистон Республикаси Миллий Ахборот Агентлиги расмий сайти.

12. www.ceep.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги ҳузуридаги Самарали иқтисодий сиёсат маркази расмий сайти.