

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА
ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ АРХИТЕКТУРА ҚУРИЛИШ ИНСТИТУТИ**

ИҚТИСОДИЁТ НАЗАРИЯСИ ФАНИДАН

МУСТАҚИЛ ИШ

МАВЗУ: Иш билан банлик ва меҳнат назарияси.

Бажарди: Очилова М.

Тошкент - 2015

Режа:

- 1. Меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти**
- 2. Саноати ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорлари моделлари**
- 3. Иш билан бандлик ва ишсизлик: тушунча ва кўрсаткичлар**
- 4. Ишсизликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти ва унинг турлари**
- 5. Ишсизликнинг ижтимоий-иқтисодий оқибатлари.**
Инфляция ва ишсизликнинг ўзаро алоқаси. Филлипс эгри чизиги.

Меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

Меҳнат бозори – бозор иқтисодиёти тизимининг таркибий қисми бўлиб, унда бошқа бозорлар: хомашё, материаллар, қимматли қоғозлар ва бошқалар билан бирга фаолият кўрсатади.

Умуман, меҳнат бозори деганда, бозор иқтисодиётининг умумий кичик тизими тушунилиб, унда, бир томондан – иш берувчилар (ишлаб чиқариш воситаларининг эгалари), иккинчи томондан – ёлланма ишчилар ўзаро алоқада бўлади. Бу ўзаро муносабатлар натижасида ишчи кучи таклифи ва унга талабнинг ҳажми, тузилмаси ва нисбати шаклланади.

Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари қуйидагилардир:

1. Меҳнатга талаб
2. Меҳнат таклифи
3. Ишчи кучи нархи
4. Ишчи кучи қиймати
5. Рақобат.

Меҳнатга талаб – меҳнат бозорида бор бўлган ишчи кучига ижтимоий эҳтиёжларнинг умумий ҳажмини акс эттиради.

Меҳнатнинг таклифи – ишчи кучининг сони ва таркиби (жинс, ёш, маълумот, касб, малака ва бошқалар) билан ифодаланадиган умумий миқдори.

Ишчи кучи нархи – унга тўланадиган иш ҳақи.

Ишчи кучи қиймати – уни қайта тиклаш учун сарфланадиган ижтимоий чиқимлар, яъни истеъмол қилинадиган моддий ва номоддий бойликлар ҳажми билан аниқланади. Меҳнат бозорининг ишлашидаги асосий механизм – серунум ишчи кучи жалб қилишга интилувчи ёлловчилар билан ижтимоий меҳнат тақсимооти тизимидаги бўш иш жойларини эгаллашга интилаётган ишчилар, шунингдек, меҳнат битими ва меҳнатга ҳақ тўлаш шарт-шароитлари бўйича ишчилар билан ёлловчилар ўртасидаги рақобат ҳисобланади.

Шундай қилиб, меҳнат бозори товар бозорининг ўзига хос тури бўлиб, унинг фарқловчи хусусияти бу бозорда товарнинг махсус тури – ишчи кучи ёки кишининг меҳнат қилиш қобилияти сотилишидир.

Меҳнат бозори иқтисодий тушунча сифатида бу товарнинг эгалари (ёлланма ишчилар), айна вақтда унинг сотувчилари ҳам ҳисобланадиганлар билан харидорлар (иш берувчилар) ўртасидаги ўзаро муносабатни акс эттиради. Бу ўзаро муносабатларнинг ўзига хос хусусияти ва жамият учун муҳимлигини назарда тутиб, улар меҳнат қонунчилигида юридик расмийлаштирилади.

Қуйидагилар меҳнат бозорининг асосий субъектлари ҳисобланади:

- ишлаб чиқариш воситаларининг эгалари ва уларнинг манфаатларини ифодаловчи органлар (тадбиркорлар уюшмалари);

- ёлланма ишчилар ва уларнинг манфаатларини акс эттирувчи ташкилотлар (касаба уюшмалари, ходимлар кенгашлари);

- давлат (ўзининг турли тузилмалари тимсолида) иш берувчилар билан ёлланма ишчилар ўртасидаги воситачилар сифатида.

Шундай қилиб, меҳнат бозорининг асосий субъектлари орасида давлатга – ёллаш муносабатларининг иштирокчиси, иш берувчилар билан ёлланма ишчилар ўртасидаги воситачи ва бу соҳада бозор муносабатлари ишининг бош ташкилотчиси сифатида муҳим рол ажратилган.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозори бир қатор ижобий тарафларга эга:

- замонавий эҳтиёжларга жавоб берадиган ишчи кучини қайта тиклашда муҳим рол ўйнайди;

- ишчи кучини тармоқлар ва ҳудудлар ўртасида тақсимлаш ва қайта тақсимлашни таъминлайди;

- иш кучининг ҳаракатчанлиги (мобиллиги)ни оширади;

- меҳнат унумдорлиги ўсишини рағбатлантиради ва бошқалар.

Меҳнат бозорининг ижобий вазифалари унинг ишлаши ва ички тузилмаси билан боғлиқ ички механизмлар таъсири воситасида амалга оширилади.

Меҳнат бозори динамикасига таъсир кўрсатувчи омиллар қуйидагилардир:

-демографик, у аҳолининг сони, ундаги иқтисодий фаол аҳолининг салмоғи, унинг ҳаракатчанлиги ва бошқаларни ўз ичига олади.

-ижтимоий, унинг таркибига турмуш даражаси, жамиятнинг ижтимоий тузилмаси, ижтимоий шериклик муносабатларининг ривожланганлик даражаси ва бошқалар киритилади.

-ташкилий-ҳуқуқий — у давлат муассасаларининг меҳнат ва аҳоли бандлигини ташкил этишдаги ролини, меҳнат соҳаси ва тадбиркорликнинг ҳуқуқий базаси ишлаб чиқилганлиги ҳамда унинг сифатини ва бошқаларни ифодалайди.

Меҳнат бозорини сегментлаш — бу бозорни тузилмаларга ажратишдан келиб чиқадиган объектив жараён бўлиб, унда жамият ривожланишининг сиёсий-иқтисодий ва ижтимоий омиллари таъсирида меҳнат бозорининг ҳар бир ходимлар тоифаси хусусиятларидан келиб чиқиб турли характеристикалари билан фарқланувчи алоҳида суббозорлар ёки сегментларга табиий бўлиниши содир бўлади.

Меҳнат бозори сегментациясини ўрганишда одатда учта белгидан фойдаланилади: касбий-тармоқ, малака-иш ҳақи ва ижтимоий-демографик. Бу белгиларни бириктириш орқали ходимлар фаолияти соҳасининг устуворлиги ҳамда моддий таъминланганлик даражаси билан фарқланувчи турли гуруҳларни ажратиш мумкин:

- иш билан бандлик кафолатларининг даражаси анчагина юқори ва даромадларнинг ўсиши инфляция ҳамда умумий иқтисодий ўсишдан ортиқ бўлган ривожланаётган тармоқ ва фаолият соҳаларида банд бўлган нодир юқори малакали ходимлар гуруҳи;

- иш билан бандлик кафолатлари йўқ ёки кам бўлган ва даромадлар инфляция суръатлари билан қиёсланадиган даражада бўлган қисқараётган ёки ривожланмаётган фаолият соҳаларидаги ортиқча юқори малакали ходимлар гуруҳи;

- иш билан бандлик нисбатан барқарор, даромадлар даражаси инфляция суръатидан ортида қолаётган, ижтимоий қувватланишга муҳтож бўлган ривожланаётган фаолият соҳаларидаги нодир малакали ва паст малакали ходимлар гуруҳи;

- иш билан бандлик кафолатлари йўқ ёки кам бўлган ва даромадлар даражаси инфляция суръатидан анча орқада қолаётган, қисқараётган ёки ривожланмаётган фаолият соҳаларидаги ортиқча малакали ва паст малакали ходимлар гуруҳи;

-юқорида айтилган тоифаларнинг ҳар қандайига мансуб бўлган, аммо айни вақтда ижтимоий заиф гуруҳлар қаторига кирадиган, меҳнат потенциалидан фойдаланиш имкониятлари чекланганлиги туфайли бандлик кафолатлари ва даромадлар даражаси у ёки бу меъёردа паст бўладиган ходимлар.

Сегментлаш меҳнат бозорини бандлик ва ишсизлик, ёлланма ишчилар билан иш берувчилар ўртасидаги рақобат нуқтаи назаридан ходимларнинг ҳар бир тоифаси бўйича аниқ баҳолаш, яъни суббозор ичидаги мувозанатнинг хусусий шарт-шароитларни аниқлаш имконини беради.

Меҳнат бозорини ўрганишда меҳнатга талаб одатда туртта асосий даража кечмасида кўриб чиқилади:

- алоҳида корхона, ташкилот;
- тармоқлар;
- минтақалар;
- умумий иқтисодиёт.

Бу тузилмалар амалда бўлган шароитларда бозорнинг, умуман ижтимоий эҳтиёжларни акс эттирадиган мувофиқ келувчи сегментлаш бўлиб ўтади.

Дувл бозорнинг модел аниқлаштирилиши ва меҳнат бозори қуйидаги беш сегментга ажратилиши мумкин:

- энг юқори малакали мутахассислар бозори;
- малакали кадрлар бозори;
- иш касблари меҳнат бозори;
- кам малакали ходимлар ва хизмат соҳалари меҳнат бозори;
- қолдиқ меҳнат бозори.

Бу турдаги кўп сегментли бозор тузилмаси жаҳоннинг аксарият ривожланган мамлакатларига хосдир. Ўзбекистон ҳам ўтиш даври иқтисодиёти шароитларида анчагина ифодаланган сегментланган меҳнат бозори тузилмасига эга. Бу ўринда бир нарсани алоҳида айтиб ўтиш керакки, ривожланган мамлакатларда меҳнат бозори кўпроқ давлат томонидан бошқарилади. Бу айниқса иқтисодиётнинг ўтиш турига эга бўлган мамлакатларга хосдир. Бундай мамлакатларда бозор шаклланиш босқичида бўлади ва хўжалик юритишнинг бозор тизими қарор топиш жараёни тузилмавий қайта қуриш муносабати билан иқтисодиётнинг турли тармоқларидан бўшаганлар сонининг кескин кўпайган даврига тўғри келади.

Бундан ташқари, ижтимоий-меҳнат соҳасида давлат бошқаруви ролининг ортишига бир қатор ноиқтисодий омилларнинг кучли таъсири сабаб бўлиши мумкин, булардан аҳамиятлироғи демография жараёнларидир. Масалан, аҳолининг табиий кўпайишининг юқори суръати анъанавий бўлган Ўзбекистонда меҳнат бозорининг самарали ишлашини шакллантиришда давлатнинг фаол аралашуви зарур бўлади.

Меҳнат бозори модели. Юқорида айтиб ўтилганидек, меҳнат бозори динамик тизим ҳисобланади. Бу тизимни тушуниб олиш учун меҳнат бозорининг асосий характеристикаларини тикловчи фаннинг абстракт моделини тузиш керак бўлади.

1. Ҳар бир кишининг ва ҳар бир фирманинг фаолияти ўз манфаатларини мумкин қадар қондиришга йўналтирилган. Меҳнат хизматлари харидорида фойда умумлашган асосий манфаат ролини

бажаради. Меҳнат хизматларини сотувчининг манфаати эса бундай умумлашган кўринишда мураккаброқ тузилмага эга бўлади.

2. Меҳнат хизматларининг харидор ва сотувчилари ўзларида мавжуд вариантлар муносабатида маълум ахборотга эга бўлади ва ўзларига фойдалироғини танлаб олишга қодир бўладилар.

3. Меҳнат бозорида сифат жиҳатидан бир турли меҳнат хизматлари сотилади ва сотиб олинади. Гуё ходимлар бир хил сифатдаги иш кучига эга бўлади, ишчилар эса бир-биридан фарқ қилмайди.

4. Меҳнат унумдорлиги ўзгармас катталиқ ҳисобланади ҳамда иш вақтининг давомийлиги ва бошқа омилларга боғлиқ бўлмайди.

5. Ишчи кучига сарфлар қатъий белгиланган ижтимоий компонентларга эга бўлмайди, балки фақат ишланган иш соатларига мувофиқ тўланадиган иш ҳақидан иборат бўлади.

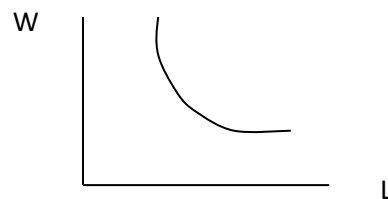
База модел мукамал рақобатли меҳнат бозорини назарда тутди. Мукамал рақобатнинг асосий шарти бир-бирига боғлиқ бўлмаган, ўзаро рақобатлашувчи катта миқдордаги харидорлар ва сотувчиларнинг бўлишидир. Рақобат жараёнида меҳнат сарфлари ва хизматларнинг нархи талаб таклифга тенг бўладиган даражада ўрнатилади.

Талаб таклифга тенг бўлгандаги нарх мувозанатли, нарх мувозанатли даража чегарасида ўзгариб турадиган бозор эса мувозанатли бозор деб юритилади.

Меҳнатга талаб. Меҳнатга талабнинг иш ҳақига боғлиқлигини кўлам таъсири ва ўриндошлиқ таъсири номини олган икки омил белгилайди.

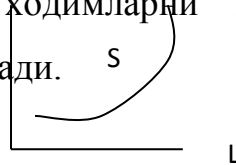
1. Кўлам таъсири. Агар бирор талаб туфайли иш ҳақининг ўсиши содир бўлган бўлса, бунинг оқибатида ишлаб чиқариш чиқимларининг кўпайиши, маҳсулот нархининг ўсиши ва унга талабнинг камайиши юз беради. Талабнинг камайиши ишлаб чиқариш кўламини қисқартиришга, демак, меҳнатга талабнинг камайишига олиб келади. Иш ҳақи пасайганда юқорида баён қилинган механизм акс йўналишда ҳаракат қилади, бу эса меҳнатга талабнинг ортишига олиб келади.

2. Ўриндошлик таъсири. Меҳнат омилларининг қимматлашувини англлатувчи иш ҳақининг ўсиши сармоя интенсивроқ бўладиган технологияларга ўтишга туртки бўлади, яъни қимматроқ омил-меҳнат, нисбатан арзонроқ омил-сармоя билан алмаштирилади. Натижада меҳнатга талаб қисқаради. Ўша сабаблар иш ҳақининг пасайиши, аксинча, меҳнатга талабнинг ортишига олиб келади (4,1-расм). Ҳар иккала таъсир бир йўналишда ҳаракатланади ва меҳнатга талабнинг (D) иш ҳақи (W) ва меҳнат миқдори (L) га жавоб боғланишни тақозо этади. Буни меҳнатга талаб эгри чизиғи акс эттиради.



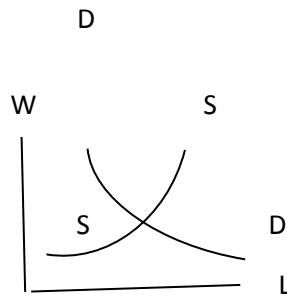
расм. Меҳнатга талаб эгри чизиғи.

Меҳнат таклифи. Бозордаги меҳнат таклифининг эгри чизиғи (S) унинг иш ҳақиға бевосита боғлиқлигини акс эттиради (4,2-расм). Муайян меҳнат бозорида иш ҳақининг ўсиши бу бозорда иқтисодиётнинг бошқа соҳаларида банд бўлган w ҳодимларни ҳам, илгари меҳнат бозорига кирмаганларни ҳам жалб қилади.



расм. Меҳнат таклифининг эгри чизиғи.

Бозор мувозанати. Бозордаги талаб эгри чизиғи ва меҳнат таклифи эгри чизиғи қўшилган 4,3-расм мувозанатли бозор шароитларида талаб ва таклифнинг ўзаро алоқаси механизмини акс эттиради.



расм. Бозор мувозанати.

Бошқача айтганда, тадбиркорлар мувозанатланган иш ҳақи тўлашга рози бўлсалар, меҳнат бозорида ўзларига зарур ходимлар сонини топадилар, уларнинг тўловга қодир ишчи кучига талаблари тўла қондирилади. Мувозанатланган нархда ўз ишчи кучини таклиф қилаётган ходимлар тўла ишга жойлашади. Шунинг учун *E* нуқта иш билан тўла бандлик ҳолатини англатади дейилади.

Давлатнинг меҳнат бозоридаги сиёсати. Меҳнат бозори бошқа бозорларга нисбатан кўпроқ давлат томонидан бошқарилади. Меҳнат муносабатларини бошқаришнинг қуйидаги турлари кўпроқ тарқалган:

- ишга ёллашнинг минимал стандартларини қонун билан белгилаш;
- иш вақтининг давомийлиги, иш ҳақи, бошқа тўлов ва имтиёзлар;
- меҳнат ва хавфсизлик шарт-шароитларига оид нормаларни қонун йўли билан белгилаш;
- шахсларнинг маълум иш турларида ишлашга йўл қўйилишини қонун йўли билан чеклаш ва назорат қилиш;
- фуқаро ҳуқуқлари ва меҳнат тўғрисидаги қонунчилик асосида иш берувчилар ҳамда ходимлар хатти-ҳаракатини бошқариш.

Саноати ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорлари моделлари

Япония модели

-Мамлакатдаги меҳнат муносабатлари «умрбод ёллаш»га асосланган бўлиб, у ходимнинг пенсия ёшига (55-60 ёш) етгунга қадар бандлигини кафолатлайди;

-Моддий манфаатлар (иш ҳақи, мукофотлар, ижтимоий тўловлар) миқдорини иш стажига мувофиқ ошириб бориш назарда тутилади;

-Фирмага иш жойлари тузилмасида кадраларнинг касб-малака таркибини қувватлаш (сақлаш) имконини беради;

-«Умрбод ёлланган» ходим ишдан бўшатишмаслиги керак;

-Ҳар бир ходим бир неча касбни эгаллайди, бу бир-бирининг ўрнини босишни таъминлайди ва иш жойларининг бекор туриб қолишига йўл қўймайди.

АҚШ модели

-Ишчи кучини децентрализация қилиш хос;

-Ҳар бир штат бандлик тўғрисидаги ўз қонунига, ишсизлик бўйича ўз суғурта жамғармаига эга;

-Иқтисодиётда таназзул содир бўлганда ишчиларни ишдан бўшатишдан фойдаланилади;

-Ходимларнинг фақат 25% шартнома тизими билан қамраб олинган, қолганлари контракт асосида ишлайди;

-Иш ҳақи ишнинг мурқкаблигига боғлиқ;

-Фирмалар малака ошириш масалалари билан фақат махсус иш ҳамда иш жойлари муносабатидагина шуғулланади.

Швеция модели

Бандлик сиёсати қуйидаги иқтисодий асосларга таянади:

-фойда ва иш ҳақининг ўсишини тўхтатиб туришдан иборат чекловчи молиявий сиёсат;

- тенг меҳнат учун тенг иш ҳақини таъминлаш мақсадида «бирдамлик» сиёсатини амалга ошириш;
- айрим ходимларнинг паст иш ҳақларини компенсация қилиш;
- янги иш жойларини ташкил қилиш;
- бюджетдан ажратиладиган асосий маблағлар ишсизлик бўйича нафақага эмас, қайта тайёрлаш ва малака оширишга йўлланади.

Иш билан бандлик ва ишсизлик: тушунча ва кўрсаткичлар

Бозор иқтисодиёти шароитида иш билан бандлик ва ишсизлик муаммолари муҳим ижтимоий аҳамият касб этади.

Аҳолининг иш билан бандлиги деганда фуқароларнинг қонунчиликка зид бўлмаган ва уларга қоидага кўра меҳнат даромади келтирадиган шахсий ҳамда ижтимоий эҳтиёжларни қондириш билан боғлиқ фаолиятлари тушунилади.

Иқтисодий фаол аҳоли таркибида (Ўзбекистон Республикасининг Бандлик тўғрисидаги қонунига мувофиқ) иш билан банд бўлган фуқароларга ҳар иккала жинсининг 16 ва ундан катта ёшдаги, шунингдек, 16 ёшдан ёшроқ бўлган ва кўриб чиқиладиган даврда:

- пул учун тўла ёки тўла бўлмаган иш куни шартларида ёлланма ишни, шунингдек, даромад келтирадиган бошқа ишни бажараётган;

- касаллик, таътил, дам олиш кунлари, иш ташлаш ёки шунга ўхшаш бошқа сабаблар туфайли вақтинча ишда бўлмаганлар;

- оилавий корхонада ишни ҳақ олмай бажараётган шахслар киритилади.

ХМТ таснифига кўра иқтисодий фаол аҳоли таркибига аҳолининг товар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун ишчи кучи таклифини таъминлайдиган қисми киритилади. Бу аҳоли гуруҳининг сонига иш билан банд бўлганлар ва ишсизлар киритилади.

Ишсизлар қаторига иш ва иш ҳақига эга бўлмаган, муносиб иш топиш мақсадида бандлик хизмати органларида рўйхатга олинган, иш қидираётган ва ишни бошлашга тайёр бўлган 16 ёшга етган ва ундан катта ёшли шахслар киритилади.

Иқтисодий нофаол аҳоли – бу аҳолининг ишчи кучи қаторига кирмайдиган қисмидир. Булар:

-кундузги ўқув юртларида ўқийдиган ўқувчилар, талабалар, тингловчилар, курсантлар;

-карилик ва имтиёзли шартлардаги пенсияларни оладиганлар;

-уй хўжалиги, болалар, касал қариндошларга қараш билан банд бўлган шахслар;

-иш қидирмай қўйган, аммо ишлаши мумкин бўлган ва ишлашни хоҳлайдиган шахслар;

-ишлаш зарурияти йўқ, аммо ишлаши мумкин бўлган ва ишлашни хоҳлайдиган бошқа шахслардир.

Иш билан бандликнинг: унумли, ижтимоий-фойдали, тўла, самарали ва бошқа турлари ҳам фарқланади.

Унумли (продуктив) иш билан бандлик – бу аҳолининг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги бандлигидир.

Ижтимоий-фойдали иш билан бандлик – фақат ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар эмас, балки ҳарбий хизматчилар, ўқувчилар (меҳнатга лаёқатли ёшдаги), уй хўжалигини юритиш, болалар ва касал қариндошларга қараш билан банд бўлган кишилар сони билан аниқланади.

Иш билан тўла бандлик – бу жамиятнинг шундай ҳолатидирки, унда ишлашни хоҳловчиларнинг ҳаммаси ҳақ тўланадиган ишга эга бўлади, циклли ишсизлик бўлмайди, аммо унинг фрикцион ва тузилмавий (структурали) ишсизлик билан белгиланадиган табиий даражаси сақланади.

Иш билан самарали бандлик икки нуқтаи назардан: иқтисодий - инсон ресурсидан оқилонароқ фойдаланиш ва ижтимоий-меҳнат кишиси манфаатларига тўлароқ мувофиқ келиш нуқтаи назаридан ифодаланади.

Шундай қилиб, агар иш билан тўла бандлик бандликни миқдорий томондан акс эттирса, иш билан самарали бандлик – сифат томонидан акс эттиради.

Меҳнат бозорида талаб билан таклиф ўртасидаги номувозанат доимо тўла ва самарали бандлик шартларидан четга чиқишни англатади. Агар таклиф талабдан ортиқ бўлса, бу ошкора ишсизликни, талаб таклифдан устун бўлса, яширин ишсизлик борлигини англатади.

Ўтиш иқтисодиёти шароитида иккиламчи иш билан бандлик ва ўзини-ўзи банд қилиш категорияларини ҳам англаш зарур бўлади.

Иккиламчи иш билан бандлик бу иш кунини айна ўша, яқин ёки янги иш жойларида (бошқа корхонада, яқка меҳнат фаолияти шаклида ва бошқалар) нормал давомийлик чегарасидан узайтиришни англатади.

Ўзини ўзи иш билан банд қилиш даромад манбаи бўладиган фаолиятни мустақил излаш, турли даражадаги давлат қўллаб-қувватлаши ёрдамида доимий ёки вақтинча даромад олиш учун янги иш жойларини ташкил этишни англатади. Ўзини ўзи иш билан банд қилиш кўп ҳолларда кичик бизнес сифатида намоён бўлади.

Иш билан бандлик даражаси – белгиланган вақтга ишга эга бўлган ишчи кучи сонининг фоизи.

Ишсизликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти ва унинг турлари

Ишсизлик – бу хўжалик юритишнинг бозор тизими шароитларида ишчи кучи таклифи ва унга талабнинг узлуксиз ўзгариб туриши натижасидир. Ишсизлик умумий ишчи кучи оммасига кирадиган ишга лаёқатлилар сони билан меҳнат фаолиятида банд бўлганлар ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади.

Агар кўпгина бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда 1991 йилда ишсизлик меъёри 6-12% атрофида бўлган бўлса, Швецияда – 2%, Японияда – 2,3%ни ташкил қилган ва бу мазкур мамлакатларда меҳнат

бозорини ташкил этишнинг миллий моделларидан оқилона фойдаланганлигидан далолат беради.

Фрикцион ишсизлик – бу ишчи кучи таклифи ва унга талабнинг узлуксиз ўзгариб туриши, иш жойларининг алмаштирилиши натижасида доимо мавжуд бўладиган ишсизликдир. Аммо бу ҳар бир алоҳида ходим муносабатида вақтинча ишсизлик ҳисобланади.

Тузилмавий (структуралӣ) ишсизлик – бу ишчи кучи таклифининг тузилмаси унга бўлган талаб тузилмасига мувофиқ келмайдиган, ишлаб чиқаришнинг эскирган, истикболсиз тармоқлари ёпилиб, янгилари ривожланадиган ҳамда ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг иш жойларини ўзгартиришлари учун вақт керак бўладиган даврда юзага келадиган ишсизликдир.

Ихтисослашган ишсизлик – эскирган ихтисос ходимларига талабнинг камайиши ва айни вақтда янги мутахассисликлар бўйича иш жойлари мавжуд бўлган даврдаги ишсизликдир.

Циклик ишсизлик – бу ишлаб чиқариш пасайган шароитларда иш жойига даъвогарлар сони мавжуд иш жойлари сонидан ортиқча бўладиган даврда юзага келадиган ишсизликдир. Циклик ишсизлик шу даврда банд бўлганлар сони билан ишлаб чиқаришда миллий даромаднинг потенциал даражасига эришилган тақдирда банд қилиниши мумкин бўлган иш жойлари сони ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади.

Ихтиёрий ишсизлик – бу ишсизликнинг айрим аҳоли гуруҳлари (уй бекалари ва бирор сабабга кўра ишлашни хоҳламайдиган бошқа шахслар) ихтиёрий ишсиз бўлган шароитда юзага келадиган ишсизликдир.

Яшириш ишсизлик – бу ишлаб чиқаришнинг пасайиши натижасида бўшатилиши мумкин бўлган ортиқча ходимларнинг меҳнат жамоаларини сақлаш мақсадида корхона ва ташкилотларда ушлаб турилишидир. Бу маъмурият ташаббуси билан асосан мажбурий нотўлиқ иш куни (ҳафтаси)га ўтиш ва мажбурий таътиллار (қисман ҳақ тўланадиган ёки тўланмайдиган) бериш кўринишида намоён бўлади.

Шундай қилиб, ишсизлик бозор иқтисодиётига хос хусусият ҳисобланади. Шунинг учун тўла бандлик бозор хўжалигини ривожлантириш ғояси билан уйғунлашмайдиган бекорчи гапдир. Аммо, ҳар қандай ишсизлик маълум доирага олиниши керакки, бу доирада иқтисодий барқарорликнинг ўсиши ва ҳолатида самарадорлик режимига эришиш мумкин бўлсин. Бундай идеал даражага мувофиқ келадиган ишсизлик табиий ишсизлик номини олган. Кэмпбелл Р. Макконелл ва Стенли П.Брюнинг «Экономикс» китобида қайд этилишича, 60-йилларда АҚШда банд бўлган аҳолининг 4% атрофидаги ишсизлик табиий ҳисобланарди. Ҳозирда у 5-6%га кўтарилган.

Ишсизлик даражаси расмий рўйхатга олинган ишсизларнинг ишлаб чиқаришда банд бўлганлар сонига нисбати сифатида аниқланади.

Ишсизликнинг давомийлиги ишдаги ўртача узилиш вақтини ифодалайди.

Ишсизликнинг табиий даражаси шундай бир даражадирки, унда иш ҳақи ва нархи оширадиган ҳамда пасайтирадиган омиллар мувозанатда бўлади. Бу бандликнинг потенциал ЯММга мувофиқ келадиган энг юқори даражасидир. Табиий даража концепциясига кўра, потенциал ЯММга асосий капитал тўла банд этилганда эришилинади. Бунда қайта ишловчи саноатнинг ишлаб иқариш қувватларидан фойдаланиш индекси тахминан 86%га тенг вазият тушунилади. Ишсизликнинг табиий даражаси нулдан юқори, чунки ишсизлик фрикцион ёки тузилмавий (структурали) ишсизлик шаклида доимо мавжуд бўлади.

Ўзбекистон меҳнат бозорининг хусусиятлари. Ўзбекистондаги меҳнат бозори қуйидаги кўрсаткичлар билан ифодаланади: меҳнатга лаёқатли аҳолининг улуши 1990 йилдаги 48,9%дан 1995 йилда 49,0%гача ўсишига қарамай иш билан банд бўлганлар улуши меҳнатга лаёқатли умумий аҳоли сонига 1990 йили 78,4%дан 1995 йилда 73,4%гача пасайган. Бундан ташқари, мулкчилик шакллари бўйича банд бўлганлар сони ва тузилмаси ҳам ўзгарган. Агар 1991 йилда иш билан банд бўлган аҳолининг 61,2% давлат корхоналарида, 38,8% нодавлат секторда ишлаган бўлса, 1995 йилга келиб,

давлат секторида 33,2%, нодавлат секторида 66,1% ишлаган. Худди мана шу даврда саноат, қурилиш, транспорт ва алоқа соҳаларида банд бўлганлар сони жиддий қисқариб, қишлоқ хўжалигидаги бандлик деярли 15% ошган. Бу Ўзбекистонда меҳнат бозорининг шаклланиши қуйидаги омилларга боғлиқ бўлган мураккаб шароитда кечаётганлигини англатади:

- демографик вазият;
- иқтисодий таркибий қайта қуриш;
- мулкчилик шакллари ўзгартириш.

Ишсизликнинг ижтимоий-иқтисодий оқибатлари. Инфляция ва ишсизликнинг ўзаро алоқаси. Филлипс эгри чизиғи.

Бозор иқтисоди ривожининг жаҳон тажрибаси далолат беришича, ишсизлик ишсизларнинг ўзлари учун ҳам, бутун жамият учун ҳам муқаррар тарзда жиддий салбий иқтисодий ва ижтимоий оқибатлар олиб келади. Бундай оқибатлар қаторига энг аввало, сезиларли кўламдаги ишчи кучидан етарлича фойдаланмасликни киритиш мумкин. Айнан мана шу сабабли дунёнинг барча ривожланган мамлакатларида меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлаш ҳамда ишсизликни минимал, ижтимоий мақбул даражагача камайтиришга йўналтирилган қонунлар туркуми қабул қилинган.

Ишсизлик оқибатида ишчи кучидан етарлича фойдаланмаслик жамиятга жиддий иқтисодий зарар етказади, ҳатто кичкина миқдордаги моддий бойлик ва хизматлар ишлаб чиқарилмайди ёки қийматифодасида ялпи миллий маҳсулот йўқотишларига сабаб бўлади. Бу йўқотишлар миқдоран тўла бандлик шароитида ишлаб чиқарилган потенциал ЯММ катталиги билан, ишсизликнинг берилган даражасида ишлаб чиқарилган унинг фактик катталиги ўртасидаги фарқ билан ифодаланади. Олинган потенциал ЯММ ҳажмига ўтказилган фарқ ишсизлик келтириб чиқарган ялпи миллий маҳсулотдаги йўқотишнинг нисбатан катталиги ҳисобланади.

Эмпирик тадқиқотлар ишсизлик билан инфляция ўртасида жавоб боғлиқлик борлигини кўрсатади. Бу тадқиқотни британиялик иқтисодчи А.У.Филлипс умумлаштирган (1958). У мамлакатдаги ишсизлик даражаси билан нархларнинг ўсиш суръатлари ўртасида жавоб мутаносиб боғланиш борлигини исботлаган (буни илгарироқ америкалик олимлар П.Самуэльсон ва Р.Солоу қайд этганди). Қуйидаги графикда ишсизлик даражаси ва инфляция суръатлари ўртасидаги алоқа филлипс эгри чизиғи тарзида акс эттирилган.

Филлипс эгри чизиғига кўра, ишсизлик даражасининг оширилиши инфляция суръатларини нулгача пасайтириб, яъни нархларнинг ўсишини тўхтатибгина қолмай, балки салбий инфляция (нархларни пасайтириш)га, яъни дефляцияга ҳам олиб келиши мумкин. Бунда нархлар йиғиндиси билан ишсизлик ўртасидаги макроиқтисодий боғлиқлик назарда тутилиши тушунарли.

Филлипс эгри чизиғи бир далил-исботни, яъни ишсизликни, талабни кенгайтириш ва иш жойлари сонини кўпайтириш йўли билан камайтиришга интилиш инфляциянинг жадал ўсишига олиб келишини акс эттиради. Айни пайтда ишсизлар ҳиссасини ошириш иш ҳақи кўринишида тўланаётган пул массасининг камайтилишига олиб келади ва шу орқали инфляцияни тўхтатишга ёрдам беради.

Аммо бир нарсани қайд этишга тўғри келади, яъни иқтисодиётни давлат бошқарувининг Филлипс эгри чизиғига асосланадиган уринишлари, XX асрнинг иккинчи ярмидаги тажриба кўрсатишича, доимо муваффақиятли чиқавермайди. Кўпинча ишсизликнинг кўпайтилиши фақат қисқа давр мобайнидагина нархлар ўсишини пасайтиришга олиб келади. Узоқ муддатли истиқболда оқибат бошқача бўлиши мумкин. Қатор мамлакатлардаги ҳақиқий иқтисодий вазият кўрсатишича, ишсизлик ҳам ортади, нархлар ҳам ўсади. Бундай ҳолатда ишсизликка ҳам, инфляцияга ҳам мақбул таъсир кўрсата оладиган омилларни излашга тўғри келади.

Ишсизлик келтириб чиқарадиган иқтисодий йўқотишлар энг аввал ишсизларнинг ўзига оғир юк бўлиб тушади. Бу ноихтиёрий ишсизлик ҳолатида мавжуд ижтимоий муҳофаза тизими у асосланадиган ва ишлайдиган принциплар туфайлидир. Бу муносабатда йўқотилган иш ҳақини ишсизлик нафақаси билан қоплаш даражаси муҳимдир. У Ўзбекистонда ишдан бўшатишдан олдинги иш ҳақининг 50 дан 100% атрофидадир. Бунда ишсизлик қанчалик давомли бўлса, йўқотилган иш ҳақини қоплаш даражаси шунча паст, иқтисодий йўқотишлар қанчалик сезиларли бўлса, ишсиз ва унинг оиласининг турмуш даражаси шунчалик паст бўлади.

Ўзбекистондаги ишсизларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш давлат тизимининг мавжудлиги ишсизлик юқини бирмунча енгиллаштиради. Аммо бу тизимда, тажриба кўрсатишича, камчиликлар анчагина бор.

Ёлланма ишчиларнинг ишсизлик ва унинг оқибатларидан ижтимоий муҳофазаланганлик даражаси АҚШ, Япония, /арбий Европа ва бошқа мамлакатлардаги шундай тизимдан анча орқада. Ҳозирги даврда ривожланган бозор иқтисодига эга бўлган давлатларнинг ижтимоий сиёсати кўпроқ даражада ишсизликка йўл қўймасликка, меҳнат бозоридаги жиддийликни бўшаштиришга йўналтирилган бўлиши керак.

Хулоса

Меҳнат бозори – бозор иқтисодиёти тизимининг таркибий қисми бўлиб, унда бошқа бозорлар: хомашё, материаллар, қимматли қогозлар ва бошқалар билан бирга фаолият кўрсатади.

Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари қуйидагилардир:

- 1. Меҳнатга талаб*
- 2. Меҳнат таклифи*
- 3. Ишчи кучи нархи*
- 4. Ишчи кучи қиймати*
- 5. Рақобат.*

Меҳнатга талаб – меҳнат бозорида бор бўлган ишчи кучига ижтимоий эҳтиёжларнинг умумий ҳажмини акс эттиради.

Меҳнатнинг таклифи – ишчи кучининг сони ва таркиби (жинс, ёш, маълумот, касб, малака ва бошқалар) билан ифодаланадиган умумий миқдори.

Аҳолининг иш билан бандлиги деганда фуқароларнинг қонунчиликка зид бўлмаган ва уларга қоидага кўра меҳнат даромади келтирадиган шахсий ҳамда ижтимоий эҳтиёжларни қондириши билан боғлиқ фаолиятлари тушунилади.

Ижтимоий-фойдали иш билан бандлик – фақат ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар эмас, балки ҳарбий хизматчилар, ўқувчилар (меҳнатга лаёқатли ёшдаги), уй хўжалигини юритиш, болалар ва касал қариндошларга қараш билан банд бўлган кишилар сони билан аниқланади.

Иш билан тўла бандлик – бу жамиятнинг шундай ҳолатидирки, унда ишлашни хоҳловчиларнинг ҳаммаси ҳақ тўланадиган ишга эга бўлади, цикли ишсизлик бўлмайди, аммо унинг фрикцион ва тузилмавий (структурали) ишсизлик билан белгиланадиган табиий даражаси сақланади.

Ишсизлик – бу хўжалик юритишнинг бозор тизими шароитларида ишчи кучи таклифи ва унга талабнинг узлуксиз ўзгариб туриши натижасидир. Ишсизлик умумий ишчи кучи оммасига кирадиган ишга лаёқатлилар сони билан меҳнат фаолиятида банд бўлганлар ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади.

Адабиётлар рўйхати

1. *Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси.*
2. *Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., Адолат, 1996.*
3. *«Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида» Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 18 мартдаги 103-сон қарори.*
4. *Каримов И.А. Ўзбекистон миллий иштиқол, иқтисод, сиёсат, мафкура - Т.: - Ўзбекистон, 1996-349б.*
5. *И.Каримов “Ватан равнақи учун ҳар биримиз масъулмиз”-Т.: Ўзбекистон, 2001*
6. *И.Каримов “Халқимиз фаровонлигининг барқарор ўсишини таъминлаш-устувор вазифа” Халқ сўзи, 2001 йил 12 январь*
7. *Абдурахмонов К.Х. ва бошқалар «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»-Т.: «Ўқитувчи»-2001й, 480б.*
8. *Абдурахмонов К.Х., Муртазоев Б.Ч. Меҳнат бозори (Ўқув қўлланма)-Тошкент, ТДИУ, -1999-100б.*
9. *Абдурахмонов Қ.Х., Тохирова Х.Т. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш (ўқув қўлланма). Т.: 2004.*
10. *Абулқосимов Ҳ.П., Набиев Э./., Раҳимова Д.Н., Йўлдошев Д. Ўзбекистон тараққиётининг ижтимоий - иқтисодий муаммолари ва уларни ҳал этиш йўллари., Т.:, «Университет» нашриёти, 1999-25б.*
11. *Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 1991 г. с.188.*
12. *Владимирова Л.П. Экономика труда. Учебное пособие.-М.: Издат. Дом «Дашков И.К», 2000 г. с.200.*