

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA MAXSUS
TA’LIM VAZIRLIGI**

QARSHI DAVLAT UNIVERSITETI

“TARIX VA IJTIMOIIY FANLAR” FAKULTETI

«HIMOYAGA TAVSIYA ETILADI»

«Iqtisodiyot va servis» kafedrası mudiri

_____ dots. G.P.Erkayeva

« ____ » _____ 2017-yil

« TASDIQLAYMAN»

«Tarix va ijtimoiy fanlar» fakulteti

dekani _____ t.f.d., prof. B.Eshov

« ____ » _____ 2017-yil

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

**Mavzu: Globallashuv sharoitida mehnat bozorini
shakllanishi va rivojlanishi**

**(Qashqadaryo viloyati Qarshi shaxar Bandlikka ko‘maklashish va
aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma’lumotlari asosida)**

BAJARDI: “Mehnat iqtisodiyoti va

sosiologiyasi” ta’lim yo‘nalishi

IV kurs 013 – 7 guruh talabasi

Pirmamatov Jasur

ILMIY RAHBAR:

«Iqtisodiyot va servis»

kafedrası mudiri

_____ G.Erkaeva

QARSHI – 2017

MUNDARIJA

KIRISH		3
I-BOB.	MEHNAT BOZORI VA UNI RIVOJLANTIRISH, ISHCHI KUCHI RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHNING IQTISODIY ASOSLARI	
1.1.	Mehnat bozori to‘g‘risidagi nazariy qarashlar	8
1.2.	Mehnat bozoridagi talab va taklif, ular o‘rtasidagi mutanosiblik	17
1.3.	Respublikamizda mehnat bozorini shakllantirish va unda ishchi kuchi raqobatbardoshligini oshirish yo‘nalishlari	26
II-BOB.	QASHQADARYOVILOYATIDA MEHNAT BOZORINING RIVOJLANISH HOLATI VA OMILLARI	
2.1.	Qashqadaryo viloyati mehnat bozorining rivojlanishiga ta‘sir etuvchi omillar tasnifi	45
2.2.	Mehnat bozorida ish bilan bandlik xizmati faoliyatining tahlili	54
III-BOB.	MEHNAT BOZORINI RIVOJLANTIRISH NING ASOSIY YO‘NALISHLARINI TAKOMILLASHTIRISH	
3.1	Mehnatbozoridahududiyaxborottizimlarinirivojlantirishyo‘llari	61
3.2	Mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish.	67
XULOSA		73
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI		76

KIRISH.

Bitiruv malakaviy ishi mavzusining dolzarbligi. Mustaqil O‘zbekiston endilikda ijtimoiy, iqtisodiy va ma’naviy sohalarda taraqqiyotning yangi bosqichiga shaxdam qadamlar bilan ko‘tarilib bormoqda. Respublikaning bozor munosabatlariga o‘tishi iqtisodiyotni tubdan yangilanishiga zamin hozirlaydi. Ushbu o‘zgarishlar dastlab mehnat munosabatlari orqali namoyon bo‘lib, mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirish zaruriyatini keltirib chiqardi. O‘zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidenti I.A.Karimov ta’kidlaganlaridek, “Jamiyatning eng oliy boyligi bo‘lgan xalq abadiy qadriyatlarni, qudratli salohiyatni o‘zida jamlagan. Bu salohiyatni yuzaga chiqarish jamiyatimizni rivojlantirish va taraqqiy ettirishning juda kuchli omili bo‘lib xizmat qiladi. Inson salohiyati eng faol, eng bunyodkor omil bo‘lib, u mamlakatning islohotlar va tub o‘zgarishlar yo‘lidan tinimsiz ilgarilab borishini ta’minlab beradi”¹.

Iqtisodiy munosabatlar tizimida mehnat bozori muhim o‘rin egallaydi. Iqtisodiy munosabatlar tizimining muhim tarkibiy bo‘g‘ini bo‘lib hisoblangan ishchi kuchi bozori ma’lum qonuniyatlar asosida shakllanadi va amal qiladi. Amal qilayotgan ishchi kuchi bozorinigina mehnat bozori, deb atashimiz mumkin.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M.Mirziyoyev ta’kidlaydiki “Yurtimizda yiliga 1,5 millionodamni ishga joylashtirishga ehtiyoj bo‘lsada, o‘tgan yili Bandlikka ko‘maklashish markazlari atigi 248 ming kishini yoki 16,5 foyizni ishga joylashtirgan, Buning asosiy sabablari ish faoliyatidagi eskirgan shakl va usullar hamda bandlik muammolarini hal etishdagi rasmiyatchilik bilan bog‘liq”²

Mehnat bozori mexanizmi orqali aholining bandlilik darajasi va ish haqi belgilanadi, ya’ni ishchi kuchi bozori millat farovonligini, jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishlarning samarasini belgilovchi asosiy ko‘rsatkichlardan biri bo‘lib hisoblanadi.

¹Karimov I.A. O‘zbekiston XXI asr bo‘lag‘asida: xavfsizlikka tahdid, barqarorlik shartlari va taraqqiyot kafolatlari. T., “O‘zbekiston”, 1997, 252-bet.

²SH.M.Mirziyoyev Tanqidiy tahlil qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbar faoliyatining kundalik qolidasi bulishi kerak. T., “O‘zbekiston”, 2017, 34-bet.

Mehnat bozori ham, barcha bozorlar kabi talab va taklif asosida shakllanadi. Bunda talab, bo'sh ish o'rinlarini egallashga bo'lgan ehtiyoj, taklif esa band qilinmagan ishchi kuchining mavjudligi yoki ish o'rnini o'zgartirish istagi sifatida maydonga chiqadi. Talab va taklifning qondirilishi, bir tomondan, ishchilar o'rtasida u yoki bu ish o'rnini egallash uchun, ikkinchi tomondan esa, ish beruvchilar o'rtasida o'zlari uchun kerakli miqdordagi va malakalarga ega bo'lgan ishchi kuchini jalb qilish uchun olib boriladigan raqobatli kurash orqali amalga oshiriladi. Ushbu kurashni adolatli ravishda hal etish uchun qator shartlarga rioya qilish talab etiladi. Ishchi kuchining harakatchanligi va ishlab chiqarish kuchlarining maqsadga muvofiq tarzda joylashtirilishi bu shartlarning muhimlari bo'lib hisoblanadi. Milliy xususiyatlarimizga bog'liq ravishda mahalliy aholining o'troq holda yashashi tufayli, mamlakatimizda hududiy mehnat bozorlarini rivojlantirishga urinish o'ziga xos ahamiyat kasb etadi. Bu esa, talab va taklif o'rtasidagi nisbatga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Turli mehnat bozorlari o'rtasidagi farqni tenglashtirish, mehnat resurslari yetarli darajada bo'lgan hududlarda ishlab-istiqomat qiluvchilarning ijtimoiy himoyalanganligini ta'minlash maqsadida mahalliy miqyoslardagi bandlik dasturlari ishlab chiqilmoqda. Bundan tashqari, davlat moliya-kredit, investitsiya va soliq siyosatlarini, kichik korxonalarini tashkil qilishni rag'batlantirishni, o'zgaruvchan mehnat tartiblarini qo'llash, ish o'rinlarini saqlab qolish va rivojlantirishga ko'maklashadigan boshqa chora-tadbirlarni amalga oshirishni ham nazarda tutadi.

Mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatuvchi quyidagi tashqi va ichki omillarni alohida ko'rsatib o'tish zarur.

Yangi tashkil etilgan barqaror ish o'rinlari sonining mehnat bozori talablariga mos kelmasligi mehnat bozorida muvozanatlilikning buzilishiga, respublikamizning ayrim mintaqalarida ishsizlik darajasining oshib ketishiga, noqonuniy mehnat migratsiyasi va norasmiy bandlikning o'sishiga olib kelmoqda.¹

¹SH.M.Mirziyoyev. Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida 5052-son O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni Toshkent., 2017 yil 24 may.

Shunday ekan, mehnat bozorini o'rganishdan maqsad aholining ish bilan bandligini oshirish orqali mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat.

Mavzuning o'rganilganlik darajasi.

Mehnat bozori shakllanish va rivojlanish masalalari A. Alaverdov, G. Bankov, S. Barkalov, D. Novikov, S. Popov, B. Bashkatov, G. Karpuxina, V. Bobkov, B. Breyev, V. Bulanov, L. Vladimirova, B. Genkin, S. Kartashov, Yu. Odegov, K. Kozimov, M. Kolosnisina, S. Kuzmin, I. Kulinsev, K. Kyazimov, K. Makkonel, R. Mumladze, G. Gujina, V. Pavlenkov, A. Rofe, G. Ruzavin, L. Sbitova, Yu. Godelov, G. Rudenko, L. Babininiyalarkabixorijlik olimlari tomonidan ilmiy tadqiqat qilgan.

O'zbekiston Respublikasida ushbu muammoni turlari jihatlar bilan K. Abduraxmonov, B. Murtazoyev, T. Sharifullina, F. Mamarasulov, X. Abulqosimov, Sh. Zaynutdinov, D. Ortiqova, D. Raximova, A. Sotvoldiyev, M. Yuldashev, A. Islomov, Sh. Xolmo'minov, Sh. Mustafaqulov, N. Shoyusupova, R. Ubaydullayeva, O. Ota-Mirzayev, L. Maksakova, R. Shodiyev, N. Raximova, N. Xo'jayev, E. Botirov, A. Mamadaliyev, R. Murtazin avaboshqalar shug'ullanishgan.

Bu olimlarning ilmiy asarlarini tahli va tahlil qilish uchun ish bilan bandligining tarkibi va siljishlarini o'rganish bo'yicha mukammal tadqiqotlar o'tkazilmaganligini ko'rsatdi. Buning asosiy natijalarini taqdim etish uchun mehnat bozorida aholining ish bilan bandligini tartibga solish bo'yicha ilmiy izlanishlar olib borish zarurligini talab etilgan tadqiqot mavzusining tanlanishini belgilab berdi.

Bitiruv malakaviy ishining maqsad va vazifalari Iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida Qashqadaryo viloyatida mehnat bozorini rivojlanishining asosiy yo'nalishlarini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

- mehnat bozori to'g'risidagi nazariy qarashlar
- mehnat bozorida talab va taklif, ular o'rtasidagi mutanosiblik;
- respublikamizda mehnat bozorini shakllantirish va unda ishchi kuchi raqobatbardoshligini oshirish yo'nalishlari;

- qashqadaryo viloyati mehnat bozorining rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar tasnifi;

- mehnat bozorida ish bilan bandlik xizmati faoliyatining tahlili;
- mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini rivojlantirish yo'llari;
- mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish;

Bitiruv malakaviy ishiningobyekti vapredmeti– Qashqadaryo viloyati mehnat bosh boshqarmasi.Globallashuv sharoitidamehnat bozorini shakllanishi va rivojlanishining ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarini tadqiq etish.

Bitiruv malakaviy ishining ilmiy yangiliklari –«mehnat bozori» tushunchasi va uning tarkibiy qismlarini o'rganilganligi; mintaqaviy mehnat bozori tarkibi va tuzilishini belgilanganligi; mehnat bozori shakllanishi va faoliyat ko'rsatishiga ta'siretuvchi omillar, shart-sharoitlar, tamoyillar va cheklovchilarni aniqlanganligi; mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va ularning ijtimoiy-iqtisodiy tadbirlarinibelgilanganligi; mehnat bozoridagi ishchi kuchiga talab va taklifning kompleks tahlil etilganligi; mehnat bozorini tahlil qilishning aniq sotsiologik tadqiqot usulini o'rganib, uni qo'llash metodikasi bilan tanishilganligi; ishchi kuchiga talab va taklifning yaqin kelajakdagi holatini istiqbollashtirish asoslarini o'rganilganligi; mehnat bozori shakllanishini tartibga solishni takomillashtirish bo'yicha tavsiyanomalar ishlab chiqilganligi bilan ifodalanadi.

Bitiruv malakaviy ishining nazariy va metodologik asosi bo'lib, O'zbekiston Respublikasi Qonunlari, O'zbekiston RespublikasiBirinchi Prezidenti I.A.Karimov tomonidan ishlab chiqilgan O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy yo'nalishdagi bozor iqtisodiyotiga oid asarlari, aholining ish bilan bandligi, mehnat bozori hamda vatanimiz olimlarining olib borgan ilmiy ishlari xizmat qildi.

Tadqiqot ishida O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyot, mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Davlat statistika qo'mitasining ma'lumotlari manba sifatida ishlatildi.

Bitiruv malakaviy ishining natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati.Bitiruv malakaviy ishining ilmiy-amaliy tavsiyalari ijtimoiy ishlab

chiqarish samaradorligini oshirishning asosi sifatida aholini ish bilan bandligini ta'minlashda keyinchalik tadqiq etish uchun nazariy asos sifatida qo'llanilishi mumkin. malakaviy ishi aholini ish bilan bandligini ta'minlash tizimini takomillashtirish muammolarini o'rganish jarayonini to'ldiradi, shuningdek, unda mehnatga layoqatli aholidan foydalanishni yaxshilash vazifalarini hal etishga oid aniq takliflar ishlab chiqildi.

Ushbu bitiruv malakaviy ishining ilmiy-amaliy tavsiyalaridan O'zbekiston Respublikasi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturlarida, shuningdek, iqtisodiyotning samaradorligini oshirish maqsadlarida Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmalarida, tuman bandlikka ko'maklashish markazlarida foydalanish mumkin. Bundan tashqari, tadqiqot natijalari oliy o'quv yurtlarida «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi», «Mehnat bozori iqtisodiyoti» kabi fanlarni o'qitish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Bitiruv malakaviy ishining tarkibiy tuzilishi. Ishning tarkibi, uning maqsadi va vazifalariga muvofiq: kirish, uchta bob, hulosasi va takliflar, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat.

I-bob. MEHNAT BOZORI VA UNI RIVOJLANTIRISH HAMDA UNDA ISHCHI KUCHI RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHNING IQTISODIY ASOSLARI.

1.1. Mehnat bozori to‘g‘risidagi nazariy qarashlar.

Mehnat sohasidagi munosabatlar jamiyat iqtisodiy munosabatlar tizimining asosiy poydevori sanaladi. Bu esa, eng avvalo, mehnatning nafaqat alohida olingan inson hayoti, balki butun kishilik jamiyatining hayotidagi roli bilan belgilanadi. Iqtisodiyot fanini deyarli barcha yo‘nalishlarining namoyondalari mehnatni o‘rganishda uni jamiyatning moddiy va ma‘naviy boyliklarini manbai, insonning asosiy shaxsiy xususiyatlarini shakllantirish va nomoyon etishga yordam beradigan faoliyat sifatida qaraganlar. Jamiyat va inson uchun mehnatning roli va ahamiyati umum tan olingan va hech qanday shubha va kelishmovchiliklarga sabab bo‘lmasada, insonni mehnat faoliyatiga qo‘shilishi vositalari, uni mehnatga jalb etish usullari masalasi baxs-munozara predmeti bo‘lib qolmoqda.

Merkantilizm iqtisodiy nazariyasiga ko‘ra, ular mamlakat boyligini asosiy manbai “qulay savdo balansi”, ya’ni eksportni importga nisbatan ustunligi holatida, deb hisoblaganlar. O‘z navbatida, fiziokratlar esa, haqiqiy boylik manbai – yer va boshqa tabiiy resurslardir, deb hisoblashgan. Aynan, merkantilistlar va fiziokratlarning qarama-qarshi turishidan boshlab, iqtisodiyot fanida davlatning iqtisodiyotga aralashuvi zaruriyati va imkoniyatlari tug‘risida baxs paydo bo‘ldi. Agar birinchisi, davlatni tadbirkorlikka yordamini asosli deb hisoblasa, ikkinchisi bunday holatni maqsadga muvofiq emas deb hisoblagan.

Mehnat bozori va mehnat munosabatlarini ilmiy anglashning dastlabki kurtaklari klassik siyosiy iqtisod asoschilari: *U.Peti, F.Kene, A.Smit, D.Rikardo, S.Sismondilarga* borib taqaladi. Ular bozor regulyatorlarining har tomonlama kuchliligiga ishongan holda, har qanday bozordagi kabi, mehnat bozoridagi talab va taklifning o‘zaro tengligi to‘la bandlikni ta’minlaydi, deb o‘ylashgan.

Tarixan bozor iqtisodiyoti (yoki erkin tadbirkorlik iqtisodiyoti) rejali iqtisodiyotdan avval shakllangan. Shuning uchun mehnatning roliga taaluqli

dastlabki ilmiy tadqiqotlar, stixiyali, tartibsiz bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatdan foydalanish muammolarini yoritishga qaratilgan. Bandlik va mehnat haqidagi klassik nazariyalar *A.Smit*, *D.Rikardo*, *J.B.Sey* nomlari bilan bog‘liq.. *A.Smit* o‘zining asosiy asari “Xalqlar boyligining tabiati va sabablari haqida tadqiqotlar” nomli kitobini yozish jarayonida, o‘z davrining iqtisodchi olimlari, xususan merkantilistlar va fiziokratlarning tarafdorlari qarashlaridan ilmiy chekinish qildi. Uning fikricha, millat boyligi ishlab chiqarish jarayonida yaratiladi, uning asosiy manbai esa – inson mehnatidir. Shu bilan birga, klassiklar mehnatni ishlab chiqarish omillaridan biri, yana ham to‘g‘rirog‘i, uni tovar sifatida o‘rgandilar. Ular davlat tomonidan tartibga solinmaydigan erkin bozor iqtisodiyoti ishlab chiqarish resurslari, xususan mehnatdan to‘liq foydalanishni ta‘minlay olishga qodirdir, deb o‘ylaganlar. *A.Smitning* ta’kidlashicha, to‘la bandlik – bu bozor iqtisodiyotining belgisi, unga “ko‘rinmas qo‘l”, ya’ni bugungi kunda talab va taklif deb atalmish iqtisodiy kuchlar yordamida erishiladi. *J.B.Sey* *A.Smit* nazariyasini rivojlantira borib, insonlar ehtiyojini qondirishda mehnatning rolini o‘rgandi va keyinchalik “Sey qonuni” nomini olgan taxminni ishlab chiqdi. Unga ko‘ra, ishlab chiqarish o‘zining shaxsiy talabini yaratadi, ya’ni kishilar boshqa tovarlarga ega bo‘lish maqsadida tovarlar ishlab chiqaradilar va sotadilar. Agar mehnatning roli ishlab chiqarish omili sifatida yangi tovarlarni ishlab chiqarishdagi ishtiroki bilan belgilansa, unda uning o‘zi ham tovar xarakterini ola boshlaydi.

J.B.Sey ishlab chiqarishning uch omili (mehnat, kapital, yer) nazariyasini yaratish bilan mehnat bozori nazariyasiga o‘z hissasini qo‘shdi.

Klassiklarning davomchilari *D.Barton*, *D.Brey*, *R.Djonslar* , mehnat bozoridagi talab va taklif o‘rtasidagi muvozanat bozor narxi va ish xaqining muvozanatli stavkasini o‘rnatish bilan bog‘liq, deb o‘ylaganlar. Klassik maktabning boshqa namoyondalari kabi, ular ham mehnat bozorining notekis taraqqiyotini tan olsalarda, uni stixiyali o‘z-o‘zini tartibga solish mexanizmining mustahkamligiga va iqtisodiyotga davlat aralashuvining nozarurligiga ishonganlar.

Mehnat unumdorligining o‘sishi orqali esa samarali bandlikka erishiladi. Bunda mehnat bozorini “ko‘rinmas qo‘l” qoidasi asosida xarakatlanishiga tashlab

qo‘ymasdan davlatning boshqaruvchilik rolini oshirish lozim. Klassiklar davlatning iqtisodiyotni tartibga soluvchilik rolini inkor etadilar.

Hozirgi zamon iqtisodiyot nazariyasida mehnat bozorining amal qilish mexanizmini tahlil qilishda yana bir konsepsiya neoklassiklar (*J.Perri, M.Fedetaryli, R.Xoll*) tomonidan ilgari suriladi. Bular, klassiklar ilgari surgan g‘oyalarni davom ettiradilar. Agar mehnat bozori muvozanat holatida bo‘lsa, ishsizlik bo‘lishi mumkin emas, deb to‘g‘ri fikr bildirishadi. Shu bilan birga, kasaba uyushmalarining ta’siri, davlat tomonidan ish haqining past darajasini belgilab qo‘yilishi, axborotlarning mavjud emasligi kabi bozorning “takomillashganligi”ga asoslanishadi. Bu nazariyada ishsizlik ixtiyoriy bo‘lib, bozor nomutanosibligini keltirib chiqaradi, degan fikr kelib chiqadi.

Bugungi kunda O‘zbekistonda va Rossiyada mehnat bozorini tadqiq qilishga metodik yondoshuv ahamiyatli darajada shakllangan, metodik statistik kuzatuvdan, to tahlil usuligacha, prognozlashtirish va davlat boshqaruvi dasturlarini ishlab chiqishgacha.

O‘zbek va rossiya fani uchun xarakterli xususiyat, hodisa mohiyatiga qiziqish, ta’riflashda aniqlik va birlik bo‘lib, u iqtisodiyot nazariyasi tushunchalari tizimi, jumladan, mehnat nazariyasi shakllanishida ifodalangan. Mualliflar “mehnat bozori” terminiga urg‘u berib, mehnat bozorida harakatlanuvchi asosiy tovar sifatida ishchi kuchi chiqishini, u esa insonni mehnat faoliyatiga yo o‘z-o‘zini band qilish shaklida, yoki yollanma mehnat shaklida qo‘shilishini ta’kidlaydilar. Rejali iqtisodiyot modelida ishlab chiqarishning bozor regulyatori amal qilmaydi, bunday sharoitda mehnatni boshqarishda ma’muriy-buyruqbozlik usullari amal qiladi. Shuning uchun, sovet davri iqtisodiy fanida ishchi kuchi bilan ishlab chiqarish vositalarining bevosita bog‘lanishi to‘g‘risidagi nuqtai-nazar ustun bo‘lgan.¹ Jamiyatning ishchi kuchidan foydalanishini tashkil etishda davlatning roli masalasi umuman o‘rganilmagan. Iqtisodiy fandagi g‘oyaviylik

¹Kashenko A.I., Tyapkin N.K. Nekotoriye voprosi soderjaniya i formi v politicheskoy ekonomii sotsializma: Metodika prepodavaniya politicheskoy ekonomii: Sb. statey. - M.: Izd-vo MGU, 1968. – S. 86-87; Kovaleva M.F. Rol sobstvennosti na sredstva proizvodstva v sisteme ekonomicheskix otnosheniy: Metodologicheskiye problemi ekonomicheskoy nauki: Sb. statey. /Pod. red. I.I.Kuzminova i dr. – M.: Misl, 1967. – S. 239-242; Politicheskaya ekonomiya: Kurs leksiy. /Pod. Red. Spiridonovoy N.S. – M.: Izd-vo MGU, 1973. – S. 362-364; Romyansev A.M. O kategoriyax i zakonax politicheskoy ekonomii kommunisticheskoy formatsii. – M.: Misl, 1966. – S.248-253.

davlat bilan fuqarolarning iqtisodiy manfaatlari umumiy degan qarashlarni yuzaga keltirdi, bu esa amalda insonning o‘z shaxsiy ishchi kuchidan foydalanish huquqini cheklanishiga olib keldi. Shu bilan birga, rejali iqtisodiyot sharoitida ishchi kuchi tovar emasligi adolatli holatdir, degan tasavvurni uyg‘otadi.¹ Bunday qarashlarning sababi, sovet iqtisodiy ta‘limotida an’anaviy ta‘riflanganidek, ishlab chiqarish vositalariga xususiy mulkchilikning mavjud emasligida emas, balki jamiyatning mehnat resurslarini direktiv boshqarish sharoitida insonning o‘zini mehnatga bo‘lgan qobiliyatlaridan mustaqil foydalanish erkinligining mavjud emasligidadir.

Zamonoviy o‘zbek va rossiya iqtisodiy fanida, umuman olganda, mehnat bozoriga mehnat munosabatlarining butun majmui yuzasidan mehnat bozori subyektlari o‘rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi sifatida qarash shakllangan. Shu bilan birga, bir qator mualliflar butun diqqat-e’tiborlarini ijtimoiy-mehnat sohasini u yoki bu aspektlariga qaratib, mehnat bozori mohiyatini aniqlashtirishga sezilarni hissa qo‘shdilar. *S.A.Kartashovning*² asarlarida mehnat bozori – bu mehnat munosabatlarini butun majmui yuzasidan davlat, ish beruvchilar va mehnatkashlar o‘rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi, tayyorlov va qayta tayyorlov, malaka oshirish va ishlab chiqarish jarayoniga kishilarni jalb qilishni o‘z ichiga olgan mehnat xizmatlarini oldi-sotdi qilishdir. Shuningdek, *A.A.Nikiforova* mehnat bozorini ayni paytda mehnat bozori ishtirokchilari: tadbirkorlar, mehnatkashlar va davlat o‘rtasida manfaatlar tengligiga erishilganligini va rivojlanganlik darajasini ifoda etadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi deb ta‘riflaydi.³ *V.S.Bulanov* mehnat bozorini tovar-pul munosabatlari sifatida talqin qiladi va uni ishchi kuchiga bo‘lgan talab, undan foydalanish va xodimni rag‘batlantirish, ishchi kuchini iste‘mol etish vaqti kabilar bilan boqliq deb hisoblaydi.⁴ Bir qator mualliflar (*V.S.Bulanov, S.A.Kartashov, E.R.Saruxanov*) “mehnat resurslari bozori”, “ishchi kuchi bozori” kabi

¹Politicheskaya ekonomiya: Kurs leksii. /Pod. red. Spiridonovoy N.S. – M.: Izd-vo MGU, 1973. – S. 362-364.

² Kartashov S.A., Odegov Y.G. Rinok truda: problemi formirovaniya i upravleniya (na primere g. Moskvi). – M.: Finstatinform, 1998. – S.7.

³ Nikiforova A.A. Rinok truda: zanyatost i bezrabotitsa. – M.: Mejdunarodniye otnosheniya, 1991. – S.10.

⁴ Rinok truda i doxodi naseleniya: Uchebnoye posobiye. --/Pod.red. Volgina N.A. – M.: IID “Filin”, 1999. – S.8-10.

tushunchalarni kiritishni taklif etadilar va buni ijtimoiy-mehnat sohasida shakllanadigan munosabatlarning ko'p qirraligi va murakkabligidan kelib chiqib ta'riflash bazasini kengaytirish zarurati, shuningdek, "mehnat", "ishchi kuchi", "mehnat resurslari" terminlarining mohiyatidagi farq bilan asoslaydilar.

Mehnat bozorining, uni tashkil etuvchi komponentlarini tahlil qilishga tayanuvchi ko'plab boshqa ta'riflarini uchratish mumkin. Yuqorida keltirilgan turli qarashlarni o'rganib chiqib shunday xulosaga kelish mumkin: bu yo'nalishlarni birlashtiradigan narsa, ularda mehnat bozorining mohiyatini ochib beruvchi holatlardan biri, bu bozor subyektlari o'rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi ekanligini tan olishdir.

Bunday yo'nalishlardagi umumiylik, mehnat bozori mohiyatiga obyektiv qarashlarni ishlab chiqish nuqtai-nazaridan o'ta muhim xisoblanadi. Shu bilan birga, rossiya va o'zbek iqtisodchi olimlarining mehnat bozorining mohiyati to'g'risida ham, unda kechadigan jarayonlar to'g'risida ham, aniq, ba'zan bir-biridan farq qiluvchi nuqtai-nazarlari mavjud. *A.S.Bulatov* tahriri ostidagi "Ekonomika" darsligida hech qanday izohsiz mehnat bozori ishchi kuchi bozori bilan uyg'unlashtiriladi.

Zamonaviy iqtisodiy adabiyotlarda mavjud bo'lgan mehnat bozorining mohiyati haqidagi turli qarashlar va nuqtai-nazarlarni taqqoslash natijasida quyidagi ta'rifni berish mumkin: mehnat bozori – bu tovar sifatidagi ishchi kuchini shakllantirish, taqsimlash va foydalanish orqali yuzaga chiqadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi. Aholining qaysi toifasimehnat bozori subyekti bo'la oladi, degan masala mustaqil tarzda baxs-munozara predmetiga aylandi.

Bozorni oldi-sotdi qilinadigan obyektlar jihatidan qaraganda iste'mol tovarlari va xizmatlari bozori, ishlab chiqarish vositalari (resurslar) bozori, mehnat bozori, moliya bozori, intellektual tovar bozoriga bo'lish mumkin.

Mehnat bozori jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy hayotining nihoyatda muhim va ko'p qirrali sohasidir.

Bozor iqtisodiy munosabatlar majmui sifatida ish kuchi egasi bilan uni sotib oluvchi (tadbirkor) o‘rtasida muayyan ish o‘rni xususida vujudga keladi, bu ish o‘rnida tovar ishlab chiqariladi yoki xizmat ko‘rsatiladi.

Mehnat bozori ijtimoiy bozor iqtisodiyotining va ijtimoiy mehnat sohasining tarkibiy qismi hisoblanadi. Ilmiy va o‘quv adabiyotlarida mehnat bozorining o‘nlab ta’riflari bor. Bir xil olimlar uni ish kuchini olib sotishdan iborat deb talqin qilsalar, boshqalari ishsizlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish, ularni ishga joylashtirish masalalari bilan shug‘ullanadigan institutlar, muassasalar va tashkilotlarning yig‘indisi deb ta’riflaydilar.

Masalan, bir guruh amaliyotchi olimlarning fikricha (*R.Shodiyev, B.Umrzaqov* va boshqalar) mehnat bozorining mohiyatini ishchi kuchini olib – sotish jarayonida xodimlar bilan ish beruvchilar o‘rtasida qaror topadigan munosabatlardan xodimlar ishga joylashgandan keyin ham davom etadi. Munosabatlarning yangi turi vujudga keladiki, ularni mehnat bozorining xarakat qilish doirasiga qarab ko‘rib chiqish zarur. Bu munosabatlar ishchi kuchining qiymati va narxi sohasidagi munosabatlardir. Ishchi kuchini sotish – olish sohasidagi munosabatlarni tartibga solish uchun ularni tartibga soladigan vositachi zarur bo‘ladi. Aks holda manfaatlarni qondirishdagi muvozanat doimiy ravishda buzilib turadi va jamiyat katta zarar ko‘radi. Davlatning o‘zi vositachi sifatida maydonga chiqadi, o‘zi ishchi kuchiga sarmoya qo‘yadi va undan ko‘proq samara olish maqsadida foydalanishga intiladi.

Bu xildagi yondashuvning mohiyati quyidagichadir: “mehnat bozorini iqtisodiy – geografik” makon sifatida ta’riflash mumkin, unda talab va taklifni gavidalantiruvchi xaridorlar va sotuvchilar yaqin aloqada (o‘zaro munosabatda) bo‘ladilar, buning natijasida har qanday bir xil ma’lumot uchun muayyan ustun narx belgilanadi.

Ikkinchi guruh olimlar (*R.A.Galiaxmetov, R.A.Ubaydullayev, R.A.Zaynutdinov, SH.N.Kolosova, A.A.Nikifirova, A.Abdig‘aniyev, Y.G.Odegov, N.A.Volgin* va boshqalar) fikricha mehnat bozorining mohiyatini mehnat bozorida qatnashuvchilar o‘rtasida mafaatlarni kelishtirib olish, ishchi kuchini taqsimlash va

qayta taqsimlash mexanizmidir – deb biladilar. Mazkur yondashuv doirasida Rossiyalik professor *I.S.Maslovaning* quyidagi ta’rifini keltirish mumkin: “ mehnat bozori – bu bozor iqtisodiyotining uzviy tarkibiy qismi bo‘lib, ijtimoiy mehnatni xo‘jalik sohalari bo‘yicha ijtimoiy ehtiyojlar va mulkchilik tuzilmasiga muvofiq ravishda faoliyat turlari va shakllari bo‘yicha taqsimlash va qayta taqsimlash mexanizmi vazifasini bajaradi. Bu mexanizmning asosiy elementlari ish kuchiga bo‘lgan talab va taklif, uning qiymati narxi raqobatidir.

Mehnat bozorining maqsadi faqat ishchi kuchini olish – sotish shart sharoitlarini aniqlashdan emas, shu bilan birga unga baho berish, haq to‘lash, tashkil etish va foydalanishdan iboratdir.

Mehnat bozorini talqin qilishga bunday yondashuvga qarshi Rossiyalik iqtisodchi olim *A.E.Kotlyar* keskin qarshi chiqdi, uning fikricha, ...mazkur yondashuv ishlab chiqarish va muomala singari o‘ziga xos faoliyat sohalari o‘rtasidagi farqlarni ajratmaydi. Bu ishchi kuchini takror hosil qilish jarayonini va o‘ziga xos bo‘lgan ichki o‘zaro bog‘lanishlarning xarakterini jiddiy ravishda buzib ko‘rsatadi. Bozor chegaralarining kengayishi ishlab chiqarishning o‘zini yo‘qqa chiqaradi. (Haqiqatan ham, agar iqtisodiy jihatdan faol aholining barchasi mehnat bozorida bo‘lsa, u holda o‘z mehnati uchun joy qolmaydi).

Bunday nuqtai nazar mehnat bozorini muomala sohasining elementi sifatida talqin qilishda ham izchil emas. Bozorda obyekt ayirboshlash jarayonida bo‘ladi, ya’ni qiymat shaklining almashish jarayonida bo‘ladi (tovar shakli – odamning mehnat qilishga bo‘lgan qobiliyati – pul shakliga – ish haqiga almashtiriladi). Biroq bu ayirboshlash aslo muomala sohasi bilan tugamaydi. Bozordan tashqarida garchi bu sohaga tegishli bo‘lsa ham, lekin bozordan tashqari xususiyatga ega bo‘lgan ayrim jarayonlar kechadi. Ular ham oddiy tovarlarning, ham ishchi kuchining aylanishiga xosdir.

A.E.Kotlyarning fikriga qaraganda, mehnat bozorini kengaytirilgan holda talqin qilish bandalar bilan ishsizlar o‘rtasidagi tafovutni niqoblaydi va sog‘lom fikrga qarama-qarshi o‘laroq mehnat bozoriga ilgari mehnat bozorida bo‘lgan ish o‘rinlariga ega bo‘lgan bandlar toifasiga o‘tgan aholining iqtisodiy jihatdan faol

qismini u yerga qaytarishga urinadi. Iqtisodiy jihatdan faol aholining bandlarga va ishsizlarga bo‘linishini bozorning faoliyat ko‘rsatayotganligi natijasidir.

Keng ma‘noda mehnat bozori – bu ish o‘rinlarini shakllantiradigan subyektlar bilan ularga da‘vogarlik qiluvchi subyektlar o‘rtasida qaror topadigan iqtisodiy munosabatlarning jadal tizimidir.

Ish o‘rinlarini shakllantiradigan subyektlar ish o‘rinlarining soni sifatini, ularni olish shartlarini belgilab chiqadilar. Ish o‘rinlariga da‘vogar subyektlar obyektiv sabablarga ko‘ra odatda bu shartlarni qabul qiladilar, lekin shu bilan birga ularga ta‘sir ko‘rsatishlari ham mumkin.

Mehnat bozori ham har qanday tizim singari, o‘z rivojlanish darajasi, tashqi va ichki muhitning ta‘sir ko‘rsatishi bilan bog‘liq ravishda muayyan aniq maqsadli yo‘l-yo‘riqlarga ega bo‘lishi lozim. Mehnat bozori – mehnat bozori subyektlari va ularning muayyan tuzilmaga ta‘sir ko‘rsatishining (axborot, iqtisodiy va ijtimoiy ta‘sir ko‘rsatishning) ijtimoiy-iqtisodiy tizimidir. Mazkur tizim ko‘p o‘lchovlidir. Unda turli sotsial-iqtisodiy jarayonlar, chunonchi, kasbiy tayyorgarlik, kasbiy tanlash, moddiy rag‘batlantirish va natijalarga baho berish, qayta o‘qitish va yollash, narx belgilash va marketing singari jarayonlar o‘z ifodasini topadi. Bundan tashqari mehnat bozori tizimi o‘zaro bog‘langan ko‘pgina kichik tizimlardan (natijadorlik va unumdorlik, mehnatga haq to‘lash va normalash kabilardan) iborat bo‘ladi va ularning har biri bir vazifalarni ado etadi.

Hozirgi vaqtda mamlakatimiz mehnat bozori tizimi, bir tomondan, bozor tartibining ilg‘or o‘zgarishlari bilan, ikkinchi tomondan, iqtisodiyot bozor modelining ko‘pgina milliy jihatlari o‘z shaklini o‘zgartirganligi bilan ajralib turadi.

O‘zbekistonning hozirgi kunda amal qilayotgan mehnat bozori tizimini shakllantirish haqida gap borar ekan, u jamiyatda umuman xodimlar uchun konyuktura o‘zgarishlarining ta‘sirini yumshatuvchi, ishlab chiqarishni oqilona tashkil etuvchi va foydani imkonini beradigan shart-sharoitlar yaratishga qodir bo‘ladigan mehnat bozori deb hisoblash kerak. Bunday mehnat bozori qo‘shimcha xodimlarning alohida manfaatlari bilan ish beruvchilar manfaatlarining mos

kelmasligi sodir bo‘ladi. Har bir tadbirkor o‘z korxonasida kamroq ish haqi to‘lashdan manfaatdordir. Ayni vaqtda unga boshqa korxonalaridagi xodimlar yaxshiroq ish haqi olishlari va ishlab chiqargan mahsulotni xarid qilishlari foydalidir. Ancha yuqori ish haqi, xatto ayrim tadbirkorlarning daromadlariga salbiy ta‘sir qilgan taqdirda ham, ijobiy samaraga ega bo‘lishi mumkin.

Jamiyat iqtisodiy hayotining har qanday sohasi kabi mehnat bozorini shakllantirish ham bozor iqtisodiyotining faoliyat ko‘rsatishiga asosiy qonuniyatlar bilan bog‘liqdir. Biroq mehnat bozorida alohida tovar bo‘lgan ishchi kuchi bilan bog‘liq muhim xususiyatlar ham mavjuddir.

Mehnat bozori – bozorning boshqa tizimlari bilan uzviy bog‘langan. Haqiqatan ham talabga ega bo‘lish uchun ishchi kuchi jismoniy, aqliy va kasbiy qobiliyatlarning belgilangan majmuasiga ega bo‘lishi kerak. Ishlab chiqarish jarayoniga bu qobiliyatlarni tadbiiq eta turib, u o‘z iste‘mol sifatlarini yo‘qotmasligi uchun doimo qayta ishlab chiqarilishi lozim. Nafaqat o‘zini qayta ishlab chiqarish, balki mehnat resurslari va butun aholining sifat ko‘rsatkichlarini ham yaxshilanishini oshirib yoki pasaytirib, ushbu tengsizlikni yo‘q qilishi mumkin. Ishchi kuchiga jami talab – investitsiya va ishlab chiqarish xajmlari bilan tartibga solinadi.

Boshqa tadqiqotchilarning fikricha, mehnat bozori ish beruvchilar va yollanib ishlashni xohlovchilarni bevosita kelishuv orqali talab va taklifni qanoatlantirish uchun sharoitlar yaratadi va ishchi kuchini xarid qilish-sotish jarayonlarini bevosita tartibga solmaydi. I.S.Maslovaning ta‘rifi bo‘yicha – “mehnat bozori – bu o‘svuvchi tizim, unda mulkchilik subyektlari ishchi joylari va ishchi kuchi takliflari, xodimga va yollanma ishga talab hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirib, ishlab chiqarish omillari (mehnat vositalari va ishchikuchi)ga o‘zaro ta‘sir etadi”.

Mehnat bozori mavjud, ammo “kesik, shakli o‘zgartirilgan ko‘rinishda, buning ustiga har narsani o‘z ichiga oladigan xarakterga ega bo‘lmay, balki mehnat munosabatlarning faqat bir qismini qamrab oladi”.

Bizning fikrimizcha, mehnat bozori – ishchi kuchining “mehnatga bo‘lgan qobiliyatini” sotish-sotib olish tizimidir.

Shuni ta’kidlash joizki, “mehnat bozori” tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uni tarkibiy qismlarining sistematik tadqiqoti mazkur bozorni o‘tish davridagi bajariladigan asosiy vazifalarni ham aniqlashga imkon beradi:

- ishchi kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo‘jalik yuritishning iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta’minlashga bevosita ta’sir ko‘rsatish;
- ishsizlarni ish topishga va ularning malakasini va raqobat qobiliyatini oshirishga ko‘maklashish;
- ishlab chiqarish xarajatlarini qisqartirish va mehnat taqsimotini o‘zgartirish.

I.A.Karimov ta’kidlaganidek, “Mehnat bozori mehnat resurslarining ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklifini shakllantirish asosida, xo‘jalik yuritish sohalari va tarmoqlari, mashg‘ulot turlari va shakllari bo‘yicha aniq maqsadni ko‘zlab taqsimlash va qayta taqsimlash vositasi vazifasini bajarishi lozim”.

1.2 Mehnat bozoridagi talab va taklif, ular o‘rtasidagi mutanosiblik.

Barcha bozorlardagidek mehnat bozorida ham talab va taklif qonuni amal qiladi. Mehnat bozorining bir tomonida ishchi kuchi egasi tursa, ikkinchisida ishchi kuchiga muhtoj korxonalar, firma turadi. Mehnat bozoridagi taklif ko‘rsatkichi bu mamlakatda mavjud bo‘lgan biroq, mehnatda band bo‘lmagan, ishsiz yurgan mehnatga layoqatli ishchi va xizmatchi fuqarolarning miqdori bilan belgilanadi.

Ishchi kuchi taklifi– mehnatga fobilyatli aholining o‘z kasbi, mahorati va xususiyatlariga mos ravishda ishlashga tayyor bo‘lgan ya’ni, ish qidirishi tushuniladi. Ishchi kuchi taklifi aholining demografik va kasb tayyorgarligi xususiyatlariga bog‘liq bo‘ladi. Ikkinchi tomondan, iqtisodiyotning turli

tarmoqlarida va sohalarida mavjud bo'lgan bo'sh ish joylari mehnatga bo'lgan talab sifatida amal qiladi.

Mehnat bozorining ikkinchi bir tomonida, ishchi kuchiga bo'lgan talab turadi.

Ishchi kuchiga talab– deganda, iqtisodiyot sohaları va korxonalar uchun zarur bo'lgan ishchi kuchi miqdori tushuniladi. Ishchi kuchiga bo'lgan talab iqtisodiyotdagimavjud ish o'rinlari – band ish o'rinlari va bo'sh ish joylari o'rtasidagi nisbatiga bog'liq bo'ladi. Ular orasidagi asosiy farq shundaki, band ish o'rinlari ish kuchi bilan ta'minlangandir. Bundan tashqari, loyixaviy ish joylari ham mavjud bo'lib, ular yaqin va uzoq kelajakka mo'ljallangan rejalarga (dastur) kiritiladi. Mazkur ish joylari ishchi kuchiga bo'lgan qo'shimcha talabning tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi.

Mehnat bozorida yollangan ishchilar ishga bo'lgan o'z qobiliyatini taklif qiladilar, ya'ni haq to'lashga nisbatan o'z ishchi kuchlarini va malakasini taklif etsalar, ish bilan ta'minlovchilar esa o'z talablarini qo'yadilar, xarid qilingan ishga bo'lgan qobiliyatni sotib oladilar va unga haq to'laydilar.

Xullas, mehnat bozorida uchta zarur bozor elementlari mavjud: talab, taklif va narx (ish haqi ishchi kuchini narxi hisoblanadi). YA'ni mehnat bozorida ishchi kuchi o'z qiymatiga, bahosiga ega bo'ladi, uni yollash shartlari, jumladan, ish haqi aniqlanadi, mehnat sharoitlari, ma'lumot olish imkoniyatlari belgilanadi. Ish haqi esa mehnatda bandlik darajasi va ishsizlik orasidagi nisbatga bog'liq bo'ladi. Mehnatga talab mehnat keltirgan foydaga bog'liq bo'lib, doimo o'zgarib turadi. Yuqorida, mehnatga talab boshqa shart-sharoitlar o'zgarmasa, talab qonuniga ko'ra ish haqiga bog'liqligi ta'kidlandi. Umuman, ish haqi yuqori bo'lsa, mehnatga talab qisqaradi, agar u past bo'lsa, aksincha talab ortadi. Mehnat bozorida ish beruvchilar ish haqini kamaytirishga intilsa, ishchilar uni oshirishga intiladi, chunki har qanday tovar egasi uni yaxshi pullashga harakat qiladi. Ammo ish haqi ortgan sharoitda ham mehnatga talab ko'payishi mumkin, chunki ish haqiga nisbatan mehnat unumdorligi tezroq ortib borishi yuz beradi. Natijada ish

haqiga ketgan qo‘shimcha sarfni mehnat unumdorligining ortishi qoplaydi va xatto uni tejalishigayam olib keladi.

Ish haqi xarajatlar vositasida foydaga ta’sir etish orqali mehnatga talabni o‘zgartiradi:

Talab va taklif muvozanatiga ish haqidan tashqari boshqa omillar ham ta’sir etadi:

Texnika taraqqiyoti.

Texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirib, ishchi kuchiga talabni qisqartiradi.

2. Iqtisodiy turg‘unlik yoki tanglik yuz berganda ish o‘rinlari qisqaradi, mehnatga talab kamayadi.

3. Yangi texnologiyaning joriy etilishi malakli ishchi kuchiga talabni oshirib yuboradi.

4. Ishlab chiqarish hajmi, uning o‘shish sur‘ati, ishlab chiqarish tarkibi.

Ishlab chiqarish tarkibi o‘zgarsa, kasblarga bo‘lgan talab nisbatlari ham o‘garadi. Masalan, qishloq xo‘jaligi ishchilariga talab qisqargani holda, sanoatda, qurilish va xizmat ko‘rsatish sohasidagi yangi kasblarga talab oshadi.

5. Mehnatning mavsumiyliigi. Mehnatga talab mavsumiy ravishdayam o‘zgarib turadi. Masalan, yig‘im-terim, kurort mavsumi tugagach, ish haqi qanchalik pasaymasin, shu sohadagi mehnatga talab oshmaydi, chunki bu sohadagi mehnatning nafligi tugallanib, kerak bo‘lmay qoladi.

6. Shunday mehnat turlari mavjudki, ularga maxsus qobiliyat talab qilinadi. Masalan, og‘ir jismoniy ishni sog‘lom va baquvvat odam bajara oladi. San‘at, adabiyot, fan va hakazo sohalar alohida iste’dod talab qiladi.

7. Ishning qiziqarliligi, undan obro‘ topish, qo‘shimcha imtiyoz olish, yuqori mansabga o‘tirish imkoni, ishsiz qolish havfining yo‘qligi, mehnat sharoitining sog‘lom bo‘lishigi, ishxonadan arzon kredit olish imkoni kabilar mehnat taklifiga ta’sir ko‘rsatadi.

8. Aholi soni, yoshi va jinsining salmog'idagi o'zgarishlar, ya'ni demografik omillar. Masalan, aholi tez o'sib mehnat yoshiga yetgan aholi qancha ko'p bo'lsa, mehnat taklifi ham shuncha ko'payadi.

9. Ish bilan bandlikdagi tarmoq va hududiy o'zgarishlar

10. Qo'shimcha ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish mezonlari.

11. Ishlab chiqaruvchi kuchlarning hududiy joylashuvi.

12. Mehnat resurslarini boshqaruv usuli.

13. Ijtimoiy omillar (milliy urf-odatlar, turmush tarzi va qadriyatlardagi o'zgarishlar).

Demak, mehnat taklifi narx ta'sirida elastik bo'lsa, boshqa omillar ta'sirida bu holat buzilib, taklif noelastik bo'lishi mumkin.

Xullas, mehnat bozoridagi vaziyat, muvozanat yuqoridagi omillarning ta'sirida o'zgarib turadi va shunga mos ravishda mehnatga bo'lgan talab va taklif hajmi aniqlanadi. Masalan, mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab taklifdan ko'proq bo'lsa, bozorga ishchi kuchining qo'shimcha manbalaridan taklif etiladi.

Qo'shimcha manbalar:

a) mehnat nafaqasidagilar;

b) talabalar;

v) o'quvchilar;

g) boshqa hududlarda yoki davlat ishchi kuchi jalb etiladi.

Ishga joylash idoralirining faoliyatlari kuchaytiriladi va takomillashtiriladi, boshqa hududlardan ishchi kuchining oqib kelishi rag'batlantiriladi

Agar mehnat bozorida ishchi kuchiga talab taklifdan kam bo'lsa:

- ishlab chiqarish vositalarini rekonstruksiya va modernizatsiya qilish;

- ish vaqtini kamaytirish;

- mehnatni rag'batlantirish;

- ish haqini samarali tashkil etish zaruratini tug'diradi.

Bu esa ish bilan bandlikni samaradorligini oshirish bilan birga makroiqtisodning o'sish sur'atlarini jadallashtiradi. Mehnat bozori aholining

mehnatda bandligining asosiy qonuniyatlarni aks ettiradi. Mehnat bozori jamiyatda mehnat taqsimotini ta'minlaydi, ishchi kuchining harakatini, ishsizlikning miqyosini, darajasini belgilaydi.

Bozor munosabatlari tizimining tarkibiy va ajralmas bo'g'ini bo'lib, tovarlar va xizmatlar bozori qatori mehnat bozori ham ma'lum qonunlar asosida tashkil topadi, amal qiladi.

Mehnat bozori ishchi kuchini oldi-sotdi qilish munosabatini bildiradi. Ishchi kuchi insonni mehnat qilish qobiliyati sifatida tovarga aylanadi, oldi-sotdi orqali ishlab chiqarishning inson omili bo'la oladi. Potensial mehnat qobiliyati bozordan o'tib real amalda ishlayotgan qobiliyatiga aylanadi. O'zining vazifasi jihatidan mehnat bozori resurslar bozoriga yaqin turadi. U shaxsiy talabni emas, balki ishlab chiqarish talabini, ya'ni ishlab chiqarish omiliga bo'lgan talabni qondiradi. Binobarin, uning vazifasi ishlab chiqarishni o'stirish bilan bog'liqdir.

Mehnat bozoridagi ayirboshlash oddiy tovarlarni ayirboshlashdan ikki jihati bilan farqlanadi. Oddiy tovarlarni ayirboshlaganda ular bir tomonning mulkidan boshqa tomonning mulkiga aylanadi, tovarning egasi o'zgaradi. Ishchi kuchi pulga ayirboshlanganda ishchi kuchi uning egasi mulki bo'lib qolaveradi, lekin uni ishlatish sotib oluvchi ixtiyoriga o'tadi. Ishchi kuchini bozor orqali iste'mol etish uning egasidan ajratib olishni bildirmaydi. Mehnat bozorida insonning o'zi emas, balki uning mehnat qilishi qobiliyati ma'lum muddatga sotiladi.

Ishchi kuchi qanchalik bozor muomalasiga tushmasin baribir insonning qobiliyati sifatida undan ajralmaydi, ya'ni har doim individual mulk bo'lib qolaveradi. Odatda tovarlar bozorida tovarni amalda iste'mol etish, uni sotib olishdan avval tovarning haqi to'lanishi shart. Mehnat bozorida esa oldi-sotdi bitimi tuziladi, xolos. Ishchi kuchini pulga ayirboshlash undan keyin, ya'ni ishchi kuchi iste'mol etilishi borasida amalga oshadi. Ishchi kuchi avval iste'mol etilib, so'ngra uning haqi to'lanadi.

Mehnat bozorining vujudga kelishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatga erishish uchun o'zaro raqobat qilishga tayyor erkin va

teng huquqli sheriklarni iqtisodiy munosabatlarda bo'lishlarini taqozo etadi. Bozorda yollanma xodim va ish beruvchi shaxsiy erkinlik va iqtisodiy zaruriyat nuqtai nazaridan o'zaro bog'langan hamda bir-birlariga qaram bo'lsalar ham bir-birlariga qarshi turadilar.

Ishchi kuchi talab va taklifi o'rtasida bozor muvozanatiga erishish mehnat bozorining shakllanishida hal qiluvchi iqtisodiy shartlardan biri hisoblanadi. Ammo bunday muvozanat mavjud emas, buning asosiy sababi, taklif qilingan mehnatga layoqatli aholi sonining unga talab miqdoriga nisbatan tez o'sadi.

Ishchi kuchiga talabning o'sishi yoki kamayishi (dinamikasi) quyidagi miqdor va sifat ko'rsatkichlarining o'zgarishi bilan aniqlanadi: mavjud bo'lgan va yangidan yaratiladigan ishchi joylari; investitsiya salohiyati va uning takror ishlab chiqarish tuzilishi; iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar; mulkchilik shakllarining turli-tumanligi; korxonalar va tashkilotlarning to'lovga qodir emasligi (bankrotlash) va hokazo.

Ma'lumki, iqtisodiyotning barcha sohalarida, shuningdek, hamma fazalarida ishchi kuchi eng faol omil hisoblanadi. Chunki boshqa hamma omillar ishchi kuchi yordamida harakatga keltiriladi, ularning qiymatlari saqlanib qolinib, yangi mahsulotga o'tkaziladi, yangi qiymat shu ishchi kuchi tomonidan yaratiladi.

Shuning uchun mamlakat miqyosida yalpi ishchi kuchining mazmunini, tarkibini, ishchi kuchi bozorini o'rganish muhim ahamiyatga egadir.

Ishchi kuchi – bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining yig'indisi bo'lib, jamiyatning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchi hisoblanadi. Jamiyatning milliy mahsuloti hisobiga ishlab chiqarishning moddiy-ashyoviy omillarigina emas, balki shaxsiy omili, ya'ni ishchi kuchi ham takror ishlab chiqariladi.

Ishchi kuchini takror hosil qilish yoki uni ishlab chiqarish deganda, eng avvalo, o'zining aqliy va jismoniy kuch-quvvatini ishlatib, charchagan ishchining qobiliyatini qayta tiklash, ya'ni uning ovqatlanishi, kiyinishi, dam olishi va madaniy hordiq chiqarishi tushuniladi. Bu esa ishchi uchun oila, uy-joy va boshqa shart-sharoitlar yaratilishi bilan bog'liqdir. Bundan tashqari, ishchi va xizmatchilarning hozirgi avlodi ma'lum vaqt o'tishi bilan qariydi. Ularning

o‘rinlarini bosadigan o‘rinbosarlar ham tayyorlanishi lozim bo‘ladi. Buning uchun esa ishchining oilasi, bola-chaqasi bo‘lishi lozim, ularning o‘tib-ulg‘ayishi, o‘qishi, zamon talabiga javob beradigan ishchi kuchi sifatida kamol topishi uchun ham shart-sharoit bo‘lishi zarur.

Ishchi kuchini takror hosil qilish, ularning to‘la va samarali ish bilan band bo‘lish muammosini ham o‘z ichiga oladi. Ish bilan to‘la band bo‘lishni mutlaq ma’noda tushunmaslik kerak.

Ish bilan samarali band bo‘lish mehnat resurslaridan foydalanishning intensiv turiga tayanmog‘i kerak. Bu vazifani hal qilish tashkil etilgan ish joylarining miqdor va sifat jihatdan mavjud mehnat resurslariga muvofiqligini tahminlashni, ishlab chiqarish hajmini o‘stirib borishning ta’sirchan choralarini yaratishni, ish bilan band bo‘lish sharoitlari va shakllarini xilma-xil qilishni talab etadi.

Fan-texnika taraqqiyotining jadallashuvi va ishlab chiqarishning intensivlashuvi ishlab turgan korxonalaridan ishchi kuchini bo‘shatib olish va uni qayta taqsimlash mexanizmiga, aholini ishga joylashtirish, qayta o‘qitish va kasb tanlash tizimiga ta’sir ko‘rsatadi. Mulkchilikning turli shakllari, rivojlangan bozor iqtisodiyoti ishchikuchi resurslaridan yanada samaraliroq foydalanishga sharoit yaratadi, ularni kam samarali sohalardan bo‘shatib kadrlarga ehtiyoji bo‘lgan yuqori samarali tarmoqlar va korxonalarga qayta taqsimlaydi.

Ishchi kuchi bozori – bu xo‘jalik faoliyati jarayonida “ishchi kuchi” tovari egalari va uning asosiy iste’molchilari – davlat va tadbirkorlar o‘rtasida mehnat sharoitlari va unga haq to‘lash miqdorlari, ishchilarning malaka darajasi, ular tomonidan bajarilayotgan ishlarning hajmi, intensivligi va mas’uliyat darajasi bo‘yicha tarkib topuvchi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning murakkab tizimi.

Ishchi kuchi bozorini tavsiflashdan oldin uning asosiy va o‘ziga xos tovari bo‘lgan ishchi kuchining qiymati va imte’mol qiymati (nafiligi) to‘g‘risida to‘xtalib o‘tish zarur.

Ishchi kuchining qiymati – nafaqat ishchining shaxsiy ehtiyojlarini qondirish, balki ishchi kuchini takror ishlab chiqarish hamda uning sifatini oshirish

jarayonlarini yetarli darajada ta'minlash uchun zarur bo'lgan barcha hayotiy ne'matlarning jami qiymatini o'z ichiga oladi. Ishchi kuchi qiymati o'zgaruvchan ko'rsatkich bo'lib, u turli omillar ta'sirida oshib yoki pasayib turishi mumkin. Ishchi kuchi qiymatini oshiruvchi omillar qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin: ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojlarning obyektiv ravishda o'sishi; mehnat intensivligining oshishi; o'qish va kasbiy bilimlar olishga sarflarning ko'payishi va h.k. Ishchi kuchi qiymatini pasaytiruvchi asosiy omil bo'lib moddiy ishlab chiqarish sohasidagi ijtimoiy mehnat unumdorligining o'sishi hisoblanadi. U ishchi va uning oilasi ehtiyojlarini qondiruvchi hayotiy vositalar qiymatining pasayishiga olib keladi.

Ishchi kuchi tovarining nafiligi– uning kapital egasining foyda olishga bo'lgan ehtiyojini qondirish layoqati orqali namoyon bo'ladi.

Ishchi kuchi bozori tovar va kapitallar bozori bilan birgalikda bozor xo'jaligining iqtisodiy tizimini tashkil etadi. Umumiy iqtisodiy bozor mexanizmining tarkibiy qismi hisoblangan ishchi kuchi bozori talab va taklif qonuniga muvofiq iqtisodiyot tarmoq va sohalari bo'yicha ishchi kuchi resurslarini taqsimlash va qayta taqsimlash vazifasini bajaradi. Bunda ishchi kuchi bozori subyektlarining sifat jihatidan farq qiluvchi manfaatlarini o'zaro uyg'unlashtirish va yog'lashni qiymat tamoyillari asosida shakllantiriladi. Bu eng avvalo, shu bilan bog'liqki, ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi uzoq muddatli muvozanat holati faqat nazariy jihatdangina mavjud bo'lishi mumkin. Real iqtisodiy hayotda ishchi kuchi talabi va taklifi nisbati bir qator obyektiv va subyektiv omillar ta'siri ostida shakllanadi. Bir tomondan, hech qanday ish turi insonni mutlaq qoniqtirishi, inson esa unga mutlaq mos kelishi mumkin emas. Buning natijasida ishchiga ham, tadbirkorga ham ziyon yetkazuvchi ishchi kuchining qo'nimsizligi paydo bo'ladi. Boshqa tomondan, ishchi ku zaxirasining mavjudligi hamda bozor iqtisodiyotiga sxos bo'lgan iqtisodiy inqirozlar davrida ishsizlik darajasining oshib ketishi ham o'z ta'sirini ko'rsatadi.

Shunga ko'ra, ishchi kuchi bozori o'zining maxsus tovari – ishchi kuchi xususiyatlaridan kelib chiqqan holda o'ziga xos o'rin tutadi. Ishchi kuchining bu bozordagi harakati esa bir qator ijtimoiy-iqtisodiy xususiyatlarga ega bo'ladi.

Birinchidan, ishchi kuchi bozori bozor iqtisodiyoti ikkita mustaqil subyekti – kapital egasi va ishchi kuchi egasining uchrashish joyi hisoblanadi. Ularni bozorga o'zaro qarama-qarshi istak va maqsadlar yetaklaydi, ya'ni ularning biri ishchi kuchini sotishni istasa, boshqa biri uni xarid qilishni istaydi. Ular o'rtasidagi savdo bitimi ishchi kuchi egasining o'zi bo'yicha emas, balki u mehnat qilish layoqati, undan foydalanish shartlari va davomiyligi bo'yicha boradi. Bitim natijasi bo'lib kapital egasi tomonidan sotib olingan ishchi kuchi evaziga to'lanadigan ish haqi miqdori hisoblanadi.

Ikkinchidan, boshqa har qanday tovar bozorlarida bo'lgani singari, ishchi kuchi bozorida ham ishchilar o'rtasida bo'sh ishchi o'rnini egallash borasida raqobat kurashi vujudga keladi.

Uchinchidan, ishchi kuchi bozori ishchi kuchi yalpi taklifining unga bo'lgan yalpi talabdan doimiy ravishda ko'proq bo'lishi tendensiyasi bilan tavsiflanadi. Bu esa bozorda ishchilar band bo'lmagan qismi (ishsizlar)ning paydo bo'lishiga olib keladi.

To'rtinchidan, bozor iqtisodiyotining siklli rivojlanishi odatda, inflyatsiya va ishsizlik bilan birga boradi. Bu ikkala jarayon o'rtasida ma'lum o'zaro bog'liqlik mavjud bo'lib, u pirovardida ishchilar ommasi hayot darajasining ahamiyatli darajada pasayib ketishi (narxlarning oshishi, ish haqining qisqarishi, to'lovga qodir talabning pasayishi va h.k.) orqali namoyon bo'ladi. Muayyan iqtisodiy sharoitlarda ishchi kuchi bozoridagi umumiy holat inflyatsiyaning oshishi uchun asosiy sabab bo'lishi ham yoki, aksincha, uning oshishiga to'sqinlik qilishi ham mumkin. Mehnatga layoqatli aholi umumiy sonida ishsizlarning ulushi qanchalik oz bo'lsa, narxlarning inflyatsiya ta'siri ostidagi o'sish sur'atlari shunchalik yuqori bo'ladi.

Shunday qilib, ishchi kuchi bozori bozor xo‘jaligi tizimida yetakchi o‘rin tutib, uni yuqori darajada tashkil etmasdan turib iqtisodiyotning samarali amal qilishiga erishib bo‘lmaydi.

Bozor xo‘jaligi tizimida ishchi kuchi bozorining roli u bajaradigan ikkita vazifa orqali belgilanadi. Birinchi vazifasi bevosita mehnat jarayonida ishchining ishlab chiqarish vositalari bilan birlashtirish mexanizmi hamda band bo‘lmagan ishchi kuchining harakatini samarali tartibga solish bilan bog‘liq. Ikkinchi vazifasi esa yalpi ishchi kuchining sifatini yanada takomillashtirgan holda takror ishlab chiqarish orqali amalga oshiriladi.

O‘zbekistonda ishchi kuchi bandligini oshirish va aholini ijtimoiy himoyalash borasida davlat tomonidan amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida yildan-yilga ish bilan ta‘minlanish darajasi o‘sib bormoqda.

Davlat tomonidan olib borilayotgan ijtimoiy siyosat mamlakatimizdagi mehnat bozori konyunkturasiga ham o‘z ta‘sirini ko‘rsatmoqda. Bu haqda va respublikamizda mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirish to‘g‘risida keyingi qismda fikr yuritamiz.

1.3. Respublikamizda mehnat bozorini shakllantirish, rivojlantirish va unda ishchi kuchi raqobatbardoshligini oshirish yo‘nalishlari.

O‘zbekistonda bozor munosabatlarining rivojlanishi sharoitida amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning asosiy maqsadi milliy iqtisodiyot samaradorligini oshirishdan iborat bo‘lib, uning tarkibiy qismi hisoblangan mehnat bozorini samarali rivojlantirish, aholining ish bilan bandligini ta‘minlash va turmush darajasini oshirishga qaratish lozim. Aholining ish bilan bandlik darajasi har qanday davlat iqtisodiyotining rivojlanish ko‘lamini ifodalovchi ko‘rsatkichlardan biri hisoblanadi.

Mamlakatimizda hozirgi innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat va aholining ish bilan bandligi sohasida bozor munosabatlarini rivojlantirish yangi va o‘xshashi bo‘lmagan yondashishni, mehnat bozori elementlarini o‘rganishda muntazamlikni, bozor kategoriyalari va tushunchalarining uslubiy bazasini yangilashni talab etadi. Iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish va

zamonaviy tarmoqlarni taraqqiy ettirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish kelgusida aholining ish bilan bandligi sohasidagi institutsional tuzilmalar faoliyatlarini jadallashtirish va meyoriy-huquqiy asoslarini rivojlantirishni talab qiladi.

Ijtimoiy-iqtisodiy tizimda mehnat bozori muhim o'rinni egallaydi. Mazkur bozorda mehnatga layoqatli kishilar va davlat biror-bir jamoa va xususiy tashkilotlarning nomidan ish ko'ruvchilar va ish beruvchilarning manfaati to'qnash keladi. Mehnat bozorida vujudga keladigan munosabatlar yaqqol ifodalangan ijtimoiy-iqtisodiy xususiyatga ega bo'lib, ular mamlakat aholisi ko'pchiligining muhim ehtiyojlariga daxldor bo'ladi.

Mehnat bozori, bu – mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasida munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” xarid qilish – sotishni amalga oshiruvchi hamda ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p qirrali, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimidir.

Bozor xo'jaligi tizimida mehnat bozorining shakllanishi uchta asosiy bosqichdan o'tadi:

1-bosqich – xodimlarni ishlab chiqarish vositalaridan begonalashuvi, natijada ularning shaxsiy erkinligi ta'minlanishi, ko'plab mulkdor-ish beruvchilarni yuzaga kelishi;

2-bosqich – mehnat yanada tabaqalashuvi, uning unumdorligi, sifati, haq to'lashning oshishi; ishlab chiqarish va yollash shart-shartlarini tartibga solishda xodimlarni rolining kuchayishi;

3-bosqich – ishchi kuchining yuqori tabaqalashuvi, kompaniyalarning doimiy xodimga bo'lgan manfaatdorligi, ya'ni amalda faoliyatning aniq turiga yo'naltirilgan mehnat bozori segmentlarining shakllanishi.

Uzoq vaqtgacha O'zbekistonda mehnat bozori shakllanishining 1-bosqichi davom etdi. Bu bosqichga xos belgilar: samarasiz bandlik, mehnatga xaq to'lash

darajasining yuqori emasligi, aholining ijtimoiy, kasbiy va hududiy mobilnost pastligi. Bugungi kunda vaziyat o'zgarimoqda: mamlakatimiz iqtisodiy taraqqiyotidagi ijobiy qonuniyatlar, uning mehnat bozoridagi nomutanosibliklarni bartaraf etishga yordam bermoqda.

Mehnat bozori – bu dinamik tizim bo'lib, unda bir tomonda ish beruvchilar (ishlab chiqarish vositalarining egalari-mulkdorlar, tadbirkorlar), boshqa tomonda esa- ish oluvchilar (yollanma ishchi) o'zaro faoliyat yuritadilar. Bu subyektlar mehnat bozori komponentlari tizimida muhim o'rinlardan birini egallaydilar. Aynan mehnat bozori doirasida ish beruvchi va yollanma xodimning maqsadlari, manfaatlari va ehtiyojlarining uyg'unlashishi yuz beradi.

Iqtisodiy adabiyotlarda “mehnat bozori” termini bilan birgalikda “ishchi kuchi bozori” va “mehnat resurslari bozori” kabi tushunchalar ham qo'llaniladi. Ushbu tushunchalarning mohiyatan farqi, “mehnat”, “ishchi kuchi” va “mehnat resurslari” kategoriyalarining mazmunidagi farq bilan belgilanadi. Shuningdek, inson resurslari va inson salohiyati kabi tushunchalarning paydo bo'layotganini ham e'tiborga olish zarur.

Ishchi kuchi – bu insonning mehnatga bo'lgan individual qobiliyati bo'lib, u maqsadga yo'naltirilgan mehnat faoliyati jarayonida qo'llaniladi. Har bir inson deyarli mehnat qobiliyatiga ega, ammo faqat mehnat jarayonidagina u real unumdor kuchga aylanadi.

Mehnat resurslari – bu aholining ma'lum bir qismi bo'lib, ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etish uchun zarur jismoniy va aqliy qobiliyatlarga, kasbiy tayyorgarlik va malakaga egadir.

Inson kapitali – bu investitsiyalar va inson tomonidan jamg'arilgan ma'lum miqdordagi jismoniy salomatlik, bilim, malaka, tajriba, motivatsiyalar zahirasi natijasida shakllangan bo'lib, undan mehnatning u yoki bu sohalarida foydalaniladi va nafaqat ishchi kuchi egasi, balki ish beruvchiga ham daromad keltiradi.

Inson mehnat faoliyati bilan bog'liq tushunchalarni ta'riflashda chet el olimlarining qarashlari bir-oz o'zgacha.

Iqtisodiyot nazariyasi ishlab chiqarishning shaxsiy va moddiy-ashyoviy omillari mavjudligini ta'kidlaydi. Shaxsiy omil sifatida individual va jami ishchi kuchi, moddiy-ashyoviy omil sifatida esa – ishlab chiqarish vositalari ko'rsatib o'tiladi. Ishlab chiqarishni tashkil etuvchi uchun eng asosiy boylik – yangi tovar va xizmatni yuzaga keltiruvchi yagona tovar bo'lgan ishchi kuchidir. Ishlab chiqarish jarayonida ishchi kuchini tovar sifatida iste'mol etilishi yangi qiymatning yaratilishi bilan yakunlanadi.

Ishlab chiqarishning shaxsiy omili bo'lib ijtimoiy kombinatsiyalashgan shakldagi jami ishchi kuchi chiqadi. Shaxsiy omilning tarkibi ishlab chiqarishning uyg'unlashuvi tarkibi va darajasi, mehnat taqsimoti, kooperatsiyasi va ixtisoslashuvi darajasi bilan aniqlanadi. Har bir individual ishchi kuchi ijtimoiy zaruriy darajagacha rivojlanadi, bu esa aniq xodimning ijtimoiy ishlab chiqarishning ehtiyojlariga bog'liq ravishda shakllangan kasbiy-malakaviy xarakteristikasida namoyon bo'ladi. Shuning uchun individual ishchi kuchi – jami ishchi kuchining tarkibiy unsuri, insonning individual mehnati esa - jamiyatning integratsiyalashgan mehnatining ajralmas qismidir.

G'arb iqtisodchilari ishlab chiqarish omillariga quyidagilarni kiritadilar: moddiy resurslar (barcha xom-ashyo resurslarini o'z ichiga olgan yer, kapital) va mehnat resurslari (mehnat va tadbirkorlik faoliyati).

Chetdan qaraganda, ishlab chiqarish omillarining yuqorida keltirilgan tasniflarida o'xshashlik bo'lsada, ularda prinsipial farq mavjud, eng asosiysi – ishlab chiqarishning alohida omili sifatida tadbirkorlik faoliyatini ajratib ko'rsatilishidir.

Mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi – mehnat bozori shakllanishining asosiy shartidir.

Shu bilan bir qatorda mehnat bozorining shakllanishiga bevosita ta'sir ko'rsatayotgan bir qator iqtisodiy, ijtimoiy, demografik, tabiiy-iqlimiy va huquqiy shart-sharoitlar va boshqa omillar mavjud.

Mehnat bozori shakllanishining asosiy iqtisodiy shart-sharoiti bo'lib, yollanma xodimlarni o'z ishchi kuchlariga nisbatan shaxsiy mulkchiliklari va ish beruvchilarning ish joylariga jamoa yoki xususiy mulkchiligi xizmat qiladi.

Ishchi kuchi narxini o'zgarishi mehnat bozorini shakllanishining muhim iqtisodiy sharti hisoblanadi. Bozor iqtisodiyotiga o'tishni amalga oshirayotgan mamlakatlarda ish haqining haqiqiy darajasini pasayishi tendensiyasi kuzatiladi. Nazariy jihatdan bunday vaziyatda ish haqini qiymatidan pastroq belgilash uchun qulay imkoniyatlar yaratiladi. Ammo bunday imkoniyatlardan foydalanishni davlat qonunchilik yo'li bilan "to'sib qo'yish"ga harakat qiladi. Shu maqsadda minimal ish haqi va kun kechirish uchun zarur miqdor darajasi rasimiy ravishda belgilanadi. Bunday holda ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti normal faoliyat ko'rsatganda minimal ish haqi kun kechirish uchun zarur miqdor darajasidan kam bo'lmasligi lozim.

Ish beruvchi va yollanma xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) mehnat bozorida ishchi kuchini sotish, sotib olishning hal qiluvchi huquqiy shart-sharoiti hisoblanadi.

Mehnat huquqi bo'yicha g'arb mutaxassislarining ilmiy ishlarida mehnat shartnomasi "xodimni ish haqi evaziga mehnat qilish majburiyatini fuqarolik huquqiga mos meyorlar, qoidalar, konseptual konstruksiyalarni qo'llash imkoniyatlari va zaruriyatni asoslaydi".

Mehnat shartnomasining bosh xususiyati shundan iboratki, uni tuzish albatta bo'ysunish va bog'liqlikka olib keladi, bundan tashqari vujudga kelgan huquqiy munosabatlarga qonunchilik va uzoq muddatlilik xarakterini ifodalaydi. Ishlovchining yollovchiga bo'ysunishi iqtisodiy ma'noda mehnat shartnomasining asosiy alomati sifatida qaraladi. Bu bo'ysunish, qoidaga ko'ra, nafaqat ijtimoiy-iqtisodiy, texnik, tashkiliy, balki, O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va Mehnat Kodeksining barcha talablariga javob beruvchi shakllantirilgan yuridik xarakterga ega.

Yuqorida qayd etilgan shart-sharoitlar mehnat bozori faoliyat ko'rsatishining quyidagi asosiy tamoyillarini to'liq amalga tadbqiq etgan holda mazkur bozorni shakllanishiga samarali ta'sir ko'rsatadi:

- ishchi kuchining erkin taklifi. Bu mehnatga layoqatli aholining ish bilan band bo'lish va bo'lmaslikni ixtiyoriy tanlashini, mehnat qonunlari tomonidan taqiqlanmaydigan va har bir xodimning shaxsiy va jamoa manfaatlarini hisobga oluvchi kasb va faoliyat turini erkin tanlash uchun sharoitlar mavjudligini anglatadi;

- ish beruvchilarni ishchi kuchiga mustaqil talabi. Bozor iqtisodiyoti xodimlarni barcha ish beruvchilar tomonidan O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat Kodeksi qoidalariga albatta amal qilgan holda ishga erkin yollashlari va ishdan bo'shatishlari hamda bandlik, mehnat sharoitlari va unga haq to'lashni kafolatlash bilan fuqarolarning manfaatlarini himoya qilishlari uchun imkoniyatlar yaratadi;

- yollanma xodimlarni ish beruvchilardan huquqiy va ijtimoiy himoya qilinganligi;

- ish haqi va boshqa qonuniy daromadlar chegarasini O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida belgilangan "kun kechirish uchun zarur miqdordan kam bo'lmaslik"ka rioya qilgan holda erkin belgilash.

Shu bilan birga shunday omillar ham borki, ular kompleks holda ishchi kuchi taklifining shakllanishi holatiga selarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Ularga quyidagilar kiradi: ishlashni xoxlovchilar, yollangan xodimlar va ish beruvchilarning tabiiy va mexanik harakatlari; turmush uchun zarur bo'lgan mablag'lar jamg'armasi; yollangan xodimlarning pul daromadlari; nafaqaxo'rlar va bolalik ayollarning mehnat va ijtimoiy pensiyalari, imtiyozlari va kafolatlari; kasbiy tayyorlash yoki qayta tayyorlash va malakasini oshirishga zaruriyati bo'lgan shaxslarni mablag'lar bilan ta'minlovchi davlat, korxonalar va oilaning moliyaviy imkoniyatlari; shaxsiy yordamchi xo'jaligida va yollanmasdan "uy mehnati"da band bo'lganlarning soni; qurolli kuchlarda xizmat qiluvchilar soni va ularda

xizmat qilish muddati; muqobil va malakali kasbiy xizmatlarni takomillashtirish va hokazo.

O‘zbekiston sharoitida mehnat bozorining samarali shakllantirishga to‘siq bo‘ladigan bir qator cheklovlar ham mavjud: mehnatni qo‘llashning noqishloq xo‘jaligi mintaqalarini yaxshi rivojlanmaganligi; mehnat haqining past darajasi; iste‘mol tovarlarining qimmatlashuvi; yollanma ish kuchining malakasi va safarbarligining pastligi; ish beruvchilarning yetarlicha tajribaga ega emasligi va hokazo.

Jamoaviy shartnoma mehnat munosabatlari barqarorligiga erishishda muhim ahamiyatga ega. Ayni paytda bitim shartlari shartnoma shaklini olib, ikki tomonni mazkur shartlar asosida ijtimoiy va iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlash maqsadida oxirgi choralarni ko‘rmasdan, yahni ish tashlash yoki ishdan bo‘shatishga yo‘l qo‘ymay, harakat qilishga majbur etadi.

Shaxsiy shartnoma tizimi mehnatchining mehnat sharoiti va unga to‘lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlarga ko‘ra esa, bunday qilib bo‘lmaydi. Shu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko‘p hollarda mehnatkashlarni ijtimoiy kafolatlarining kattagina qismidan maxrum etadi.

Shu bois davlat ayniqsa, xo‘jalik yuritishning bozor munosabatlariga o‘tish sharoitlarida yollanma shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib boirishi kerak.

Respublikamizda, bir tomondan, ishchilarni yollab ishlatish bo‘yicha xususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlangan bo‘lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta‘minlangan hamda ijtimoiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmagan mehnatkashlar orasida ishsizlar soni oshib borayapti.

Bularning hammasi mehnat bozorida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha va yetishmaydigan hududlarga bo‘lgan holda tadqiq etishni talab qilmoqda.

Respublikaning mehnat resurslari ortiqcha hududlari, avvalo, Andijon, Fargʻona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga boʻlgan talabning oshishi va uning taklifi kamayishini hisoblash zarur.

Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil koʻrib chiqaylik:

a) ishchi kuchiga talabni oshirish usuli. Bozor iqtisodiyotiga oʻtish sharoitlarida mulkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, iqtisodiyotimizni tarkibiy oʻzgartirish, zarar keltirib ishlayotgan korxonalarni tugatish, fan-texnanika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan ishlab chiqarishdan boʻshatilayotgan xodimlar – mehnatkashlar soni tez koʻpaymoqda.

Ishchi kuchiga boʻlgan talabni oshirish ragʻbatlantirish usullarini tadqiq etish mehnat resurslarining oqilona bandligini taʼminlashga hamda mazkur hududlar uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgandir.

Qishloq xoʻjalik mahsulotlarini qayta ishlash, saqlash va xarid qilish hamda agroservis xizmati koʻrsatish va shaxsiy mehnat faoliyati boʻyicha ish joylarini yaratish, ishlab chiqarish kuchlari va bandlikning noanʼanaviy shakllarini rivojlantirish, agrar sektordagi ishdan vaqtincha boʻshatilayotgan shaxslar uchun mavjud korxonalarni kengaytirish va qayta taʼmirlash hamda yangi ish joylarini yaratish maqsadida toʻgʻridan-toʻgʻri investitsiyalar – sarmoyalarni koʻpaytirish asosiy yoʻnalishlaridandir.

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, aholi bandligini oshirishning eng muhim yoʻnalishlaridan biridir. U korxonalarining iqtisodiy mafaatdorligini oshirish, budget toʻlovlari va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sugʻurta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini tiyengillatish, bandlikning noanʼanaviy shakllarini tashkil etish bilan bogʻliq sarf-xarajatlarni toʻlash kabi chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi;

b) ishchi kuchlari taklifini kamaytirish usuli. Ishchi kuchlari taklifini kamaytirish, shuningdek, ularning mehnat bozoriga oqib kelishini qisqartirish va boshqa joyga ketishini rag‘batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo‘lganlar o‘rtasida qayta taqsimlash orqali samarali ta‘sir etish mumkin. Respublikamizda “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” asosida umumta‘lim dasturlarini kengaytirish va o‘qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o‘quv yurtlarida kunduzgi ta‘lim olinadigan o‘quv o‘rinlarini ko‘paytirish va kechki hamda sirtqi o‘quvdvgi talaba o‘rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralgan holda o‘qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayollarga bola parvarishi uchun to‘lanadigan nafaqalar va beriladigan ta‘til muddatini ko‘paytirish, mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish, pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish – mehnat bozoriga ishchi kuchining oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.

Mamlakatimizning mehnat resurslari yetishmaydigan mintaqalari (Jizzax, Sirdaryo viloyatlari va Qoraqalpog‘iston Respublikasi)da ishchi kuchlariga talabni kamaytirish hamda ular taklifini ko‘paytirish mehnat bozorini tartibga solishning maqsadga muvofiq usulidir:

a) ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usuli.

Usullarning mazkur guruhiga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda va tarmoqlarida ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirilishini sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ishchi kuchlardan foydalanganlik uchun qo‘shimcha soliqlarni belgilash; qat‘iy kredit siyosatini o‘tkazish; korxonaga xodimni ishga olganligi uchun bir martalik to‘lovni joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag‘batlantirish va hokazolar kiradi. Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumdorligini oshirish va tejamkorlikka erishish muhim ahamiyatga egadir. Rivojlangan bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat resurslaridan samarali foydalanish – raqobat, foydani taqsimlash mexanizmi, soliq

siyosati kabi umumxo‘jalik mexanizmlari va dastaklari yordamida ta’minlanishi lozim.

b) ishchi kuchlari taklifini ko‘paytirish usullari.

Hozirgi shart-sharoitlarda mehnat byurosiga ishchi kuchlari taklifini mutloq ko‘paytirish umuman mumkin emas. Hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi kasb, malaka strukturasi bo‘yicha noqishloq xo‘jalik ishlab chiqarish tarmoqlaridagi talabga javob bermaydi. Shuning uchun ham ishchi kuchi taklifini sifat ko‘rsatkichini o‘zgartirish, uni raqobatbardoshligini oshirish zarur.

Bozor munosabatlari sharoitida aholining ish bilan bandligini ta’minlash muhim masalalardan biri hisoblanadi. Chunki, ishsizlik muammosining mavjudligi bozor iqtisodiyotining ajralmas xususiyatidir. Shunday ekan, ishsizlik muammosini o‘rganishdan asosiy maqsad – aholining ish bilan bandligini oshirish orqali mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat.

Mamlakatimizda har yili yuz minglab ish o‘rinlari yaratilayotganligiga qaramay mehnat resurslari miqdorining muntazam o‘sib borayotganligi, iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlar va boshqa omillar ishchi kuchi taklifini unga bo‘lgan talabdan yuqori bo‘lishiga olib kelmoqda. Ayniqsa, demografik jarayonlar bilan bog‘liq muammolarning mavjudligi mehnat resurslarini ish bilan ta’minlashda ayrim muammolarni vujudga keltirmoqda.

Shu o‘rinda ta’kidlash kerakki, demografik holat murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayon bo‘lib, bu jarayon mamlakat aholisi sonining dinamikasini, aholining takror barpo bo‘lishini, oila va uning tarkibidagi o‘zgarishlarni, aholi migratsiyasini, aholining mi lliy va ijtimoiy tarkibini va undagi o‘zgarishlarni tavsiflaydi.

Mustaqillik yillarida O‘zbekiston Respublikasi aholisining soni muntazam ko‘payib, 2015 yil 1 yanvar holatiga ko‘ra 31604,4 ming kishini tashkil etdi (1.1.1-jadval).

Fikrimizcha, mehnat bozorining rivojlanish jarayonlari tahlil qilinganda, aynan shu konseptual yondashuvdan kelib chiqish maqsadga muvofiq bo‘ladi.

1.1.1-jadval

O‘zbekiston Respublikasida aholi sonining o‘shish dinamikasi, ming kishi

Hududlar	Yillar						2015 yilda 2005 yilga nisbatan o‘zgarishi, %
	2005	2010	2012	2013	2014	2015	
1	2	3	4	5	6	7	8
O‘zbekiston Respublikasi	26312,7	29123,4	29993,5	30492,8	31022,5	31604,4	120,1
Qoraqalpog‘iston Respublikasi	1571,9	1680,9	1711,8	1736,5	1763,1	1793,4	114,1
Andijon	2375,9	2672,3	2756,4	2805,5	2857,3	2912,2	122,5
Buxoro	1525,9	1683,8	1729,7	1756,4	1785,4	1855,6	121,6
Jizzax	1051,4	1166,7	1205,0	1226,8	1250,1	1275,6	123,3
Qashqadaryo	2420,4	2722,9	2831,3	2895,3	2958,9	2992,8	123,6
Navoiy	812,7	873,0	888,4	901,1	913,2	927,6	114,1
Namangan	2103,6	2379,5	2458,7	2504,1	2554,2	2644,1	125,6
Samarqand	2907,5	3270,8	3380,9	3445,6	3514,8	3586,9	123,3
Surxondaryo	1925,1	2175,1	2260,6	2308,3	2358,3	2412,6	125,3
Sirdaryo	676,9	727,2	750,6	763,8	777,1	791,9	116,9
Toshkent	2468,0	2644,4	2695,7	2725,9	2758,3	2792,9	113,1
Farg‘ona	2878,9	3229,2	3329,7	3386,5	3444,9	3505,1	121,7
Xorazm	1453,9	1601,1	1653,8	1684,1	1715,6	1747,1	120,1
Toshkent sh.	2140,6	2296,5	2340,9	2352,9	2371,3	2391,4	111,1

Manba: O‘zbekiston Davlat statistika qo‘mitasi ma’lumotlari asosida tuzilgan.

1.1.1-jadvaldan ko‘rinib turganidek, 2005-2015 yillarda respublika aholisi soni 20,1 foizga ko‘paygan. Bu davr mobaynida aholi sonining o‘shish sur‘ati Qashqadaryo (23,6 %), Surxondaryo (25,3 %), Namangan (25,6 %), Samarqand (23,3 %), Andijon (22,5 %), Farg‘ona (21,7 %), Xorazm (20,1 %) va Jizzax (23,3 %) viloyatlarida respublika o‘rtacha ko‘rsatkichidan yuqori bo‘lgan.

Tahlil qilinayotgan davrda respublika aholisi sonining o‘rtacha yillik o‘shish sur‘ati 1,6 foizni tashkil etgan. Shuningdek, eng yuqori o‘rtacha yillik o‘shish sur‘ati Qashqadaryo (2,3 %), Surxonadaryo (2,2 %), Namangan va Samarqand (2,0 %) viloyatlarida kuzatilgan.

O‘zbekiston Respublikasi aholisining 50 foizi Samarqand (11,3 %), Farg‘ona (11,1 %), Qashqadaryo (9,5 %), Andijon (9,2) va Toshkent (8,9 %) viloyatlari ulushiga to‘g‘ri keladi.

Ta’kidlash joizki, mehnat bozoriga faqat ish bilan bandlik va ishsizlik nuqtai nazaridagina emas, unga “ish bilan bandlikning shakllanishi, mehnat resurslaridan foydalanish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish muammolarini o‘z ichiga olgan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarining butun bir majmuasi” sifatida qarash o‘rinli bo‘ladi.

Biz mehnat bozori tarkibiga iqtisodiyotda band bo‘lganlar, mehnat birjasi orqali ish qidirayotganlar hamda mustaqil ravishda ish izlayotgan mehnatga layoqatli ish bilan band bo‘lmagan aholini kiritish ushbu bozorni keng talqin qilish imkonini beradi, deb hisoblaydigan mutaxassislar fikrlariga qo‘shilgan holda mehnat bozoridagi holatni tahlil qilishga harakat qildik.

O‘zbekiston Respublikasi aholisining 58,5 foizini (2015 yil) mehnat resurslari tashkil etadi (1.1.2-jadval).

1.1.2-jadvaldan ko‘rinadiki, 2005-2015 yillar davomida respublikada doimiy aholi soni 17,9 foizga ko‘paygan bo‘lsa, bu davrda mehnat resurslari soni 25,3 foizga ortgan. Qiyosiy tahlillar doimiy aholi soniga nisbatan mehnat resurslari soni yuqori sur‘atda o‘sganligini ko‘rsatadi. Mazkur holat tug‘ilishning yuqori darajasi kuzatilgan (35-42 %) 1960-1990 yillarda tug‘ilganlarning mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholini tashkil etishi bilan izohlanadi.

Tahlillar ko‘rsatishicha, doimiy aholi tarkibida mehnat resurslarining ulushi muntazam ortib borgan. Agar 2005 yilda doimiy aholining 54,9 foizini mehnat resurslari tashkil qilgan bo‘lsa, 2015 yilga kelib bu ko‘rsatkich 59,1 foizga yetgan yoki 1,1 bandga ortgan.

1.1.2-jadval

**O‘zbekiston Respublikasida mehnat resurslari tarkibining
o‘zgarishi, (ming kishi)**

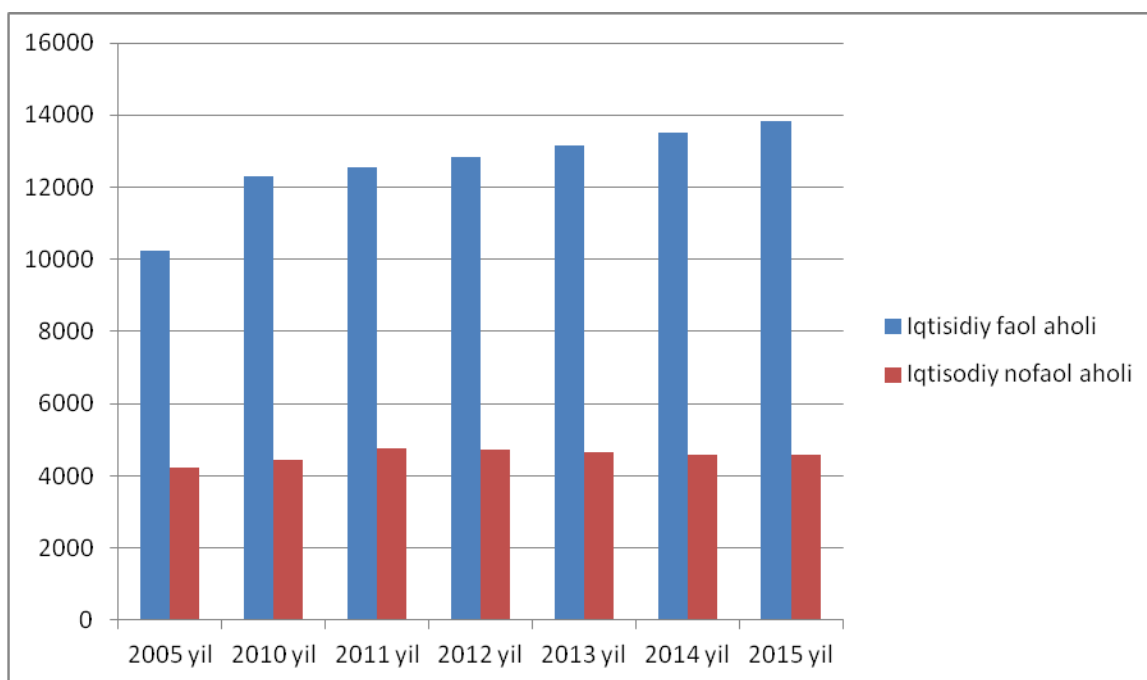
Hududlar	Yillar						2015 yilda 2005 yilga nisbatan o‘zgarishi, %
	2005	2010	2012	2013	2014	2015	
1	3	4	5	6	7	7	8
Mehnat resurslari	16726,0	17286,4	17564,3	17814,1	18104,8	18415,1	125,3
doimiy aholiga nisbatan foizda	58,6	58,9	59,0	58,9	58,4	58,5	-
shu jumladan:							
Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga - qobiliyatli aholi	16533,9	17169,6	17451,5	17698,7	17994,9	18299,1	110,6
Iqtisodiyotda band bo‘lgan o‘smirlar va katta yoshdagi aholi	192,1	116,8	112,8	115,4	109,9	110,3	58,0

Manba: O‘zbekistonda mehnat va bandlik. Statistik to‘plam.

Ma’lumki, mehnat resurslari mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi va iqtisodiyotda band bo‘lgan o‘smirlar va katta yoshdagi aholidan shakllanadi. Jadvalda keltirilgan statistik ma’lumotlar tahlili mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi sonining 10,6 foizga ortganligini, aksincha iqtisodiyotda band bo‘lgan o‘smirlar va katta yoshdagi aholi sonining 33,1 foizga kamayganligini ko‘rsatadi. Bunday tendensiyani mehnat resurslari shakllanish manbalarining doimiy aholi va mehnat resurslari tarkibidagi ulushining o‘zgarishida ham ko‘rish mumkin. Tahlil qilinayotgan davrda (2005-2015 yy.) mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholining doimiy aholi tarkibidagi ulushi 54,5 foizdan 58,0 foizgacha, mehnat

resurslari tarkibidagi ulushi esa 98,7 foizdan 99,4 foizgacha ortgan bo'lsa, bu davrda iqtisodiyotda band bo'lgan o'smirlar va katta yoshdagi aholining doimiy aholi tarkibidagi ulushi 0,7 foizdan 0,4 foizgacha, mehnat resurslari tarkibidagi ulushi 1,3 foizdan 0,6 foizgacha kamaygan.

Mehnat resurslari iqtisodiy faol va nafaol aholi bo'yicha taqsimlanadi. O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslarining asosiy qismini (74,6%) iqtisodiy faol aholi tashkil etadi (1.1.1-rasm).



Manba: O'zbekistonda mehnat va bandlik. Statistik to'plam.

1.1.1-Diagramma. O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslarining iqtisodiy faol va nafaol aholi bo'yicha taqsimlanishi, (ming kishi)

1.1.1-Diagrammadan ko'rinadiki, 2005-2015 yillar davomida mehnat resurslari soni respublikada – 25,3, shahar joylarida 71,2 foizga ortgan, qishloq joylarida esa aksincha 4,4 foizga kamaygan. Qishloq mehnat resurslari sonining kamayishi asosan 2010 yilda 2005 yilga nisbatan kuzatilgan. YA'ni bu davrda qishloq mehnat resurslari soni 13,6 foizga kamaygan. Mazkur holat 2009 yildagi “qishloq joylar urbanizatsiyasi” bilan bog'liq. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 13 martdagi “O'zbekiston Respublikasi aholi punktlarini ma'muriy-hududiy tuzilishini takomillashtirish

bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 68-sonli qaroriga muvofiq, Qoraqalpog'iston Respublikasida – 11 ta, Andijon viloyatida – 79 ta, Buxoro viloyatida – 59 ta, Jizzax viloyatida – 33 ta, Qashqadaryo viloyatida – 117 ta, Navoiy viloyatida – 29 ta, Namangan viloyatida – 108 ta, Samarqand viloyatida – 75 ta, Surxondaryo viloyatida – 106 ta, Sirdaryo viloyatida – 15 ta, Toshkent viloyatida – 78 ta, Farg'ona viloyatida – 198 ta, Xorazm viloyatida – 50 ta qishloq shahar posyolkalariga aylantirilgan.

2010 yildan keyingi davrda demografik omil ta'sirida qishloq mehnat resurslari soni yuqori sur'atda ko'payib, 2015 yilda 2010 yilga nisbatan 10,6 foizga ortgan. Vaholanki bu davrda shahar mehnat resurslari soni 6,2 foizga ko'paygan.

Statistik ma'lumotlar tahlili 2005-2015 yillarda mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholi sonining 32,1, iqtisodiy nafaol aholi sonining esa 8,7 foizga ortganligini ko'rsatadi. Ta'kidlash joizki, respublikada 2012 yildan boshlab iqtisodiy nafaol aholi soni 2,5 foizga kamaygan.

Tahlillar ko'rsatishicha, mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholining ulushi 2005 yildagi 70,7 foizdan 2015 yilda 74,6 foizgacha ortgan. O'z navbatida, bu davrda iqtisodiy nafaol aholining ulushi mos ravishda 29,3 foizdan 25,4 foizgacha kamaygan.

Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida ishchi kuchiga bo'lgan talabni aniqlash va uning hisobini yuritish borasida ham bir qancha muammolar mavjud. Chunki ular tomonidan korxonalar, tashkilot va muassasalarda mavjud bo'sh ish o'rinlari to'g'risida yetarlicha ma'lumotlar bazasi shakllantirilmagan.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlariga qaraganda, 2015 yilda respublika bo'yicha 59409 bo'sh ish o'ri ro'yxatga olingan (1.1.3-jadval).

1.1.3-jadval

**Bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida
ro‘yxatga olingan bo‘sh ish o‘rinlari sonining o‘zgarishi, birlik**

Hududlar	2005 yil		2010 yil		2015 yil	
	jami bo‘sh ish o‘rinlari soni	bitta bo‘sh ish o‘rniga to‘g‘ri keladigan ishsizlar soni	jami bo‘sh ish o‘rinlari soni	bitta bo‘sh ish o‘rniga to‘g‘ri keladigan ishsizlar soni	jami bo‘sh ish o‘rinlari soni	bitta bo‘sh ish o‘rniga to‘g‘ri keladigan ishsizlar soni
O‘zbekiston Respublikasi	26529	2,1	70408	8,9	59409	11,5
Qoraqalpog‘iston Respublikasi	529	91,6	2058	21,6	1202	29,7
viloyatlar:						
Andijon	1008	31,7	3455	18,8	3377	21,8
Buxoro	1387	15,8	5384	7,4	4937	9,1
Jizzax	490	15,5	1095	20,1	1073	22,9
Qashqadaryo	764	18,9	4452	12,7	2651	24,1
Navoiy	1019	15,8	3910	5,1	3174	7,2
Namangan	1118	21,3	4284	11,3	2779	18,8
Samarqand	1642	18,5	4755	15,7	3201	25,8
Surxondaryo	1673	14,4	3272	14,1	2939	17,6
Sirdaryo	726	6,1	2377	6,1	2142	7,9
Toshkent	2406	8,6	11705	4,0	10501	4,9
Farg‘ona	2388	15,9	5811	13,2	4509	18,3
Xorazm	257	61,5	2751	12,2	2878	13,6
Toshkent shahri	11122	2,0	15099	2,0	14046	3,1

Manba: O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma‘lumotlari asosida muallif tomonidan hisoblangan.

1.1.3-jadvaldan ko‘rinib turganidek, 2005-2015 yillar davomida bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida ro‘yxatga olingan bo‘sh ish o‘rinlari soni ortgan. Masalan, agar 2005 yil jami 26529 ta bo‘sh ish o‘rni ro‘yxatga olingan bo‘lsa, 2015 yilga kelib bu ko‘rsatkich 59409 taga yetgan yoki 2,2 martaga ortgan. Shuni alohida ta’kidlash joizki, 2015 yilda ro‘yxatga olingan bo‘sh ish o‘rinlari soni 2010 yildagi ko‘rsatkichga nisbatan 15,7 foizga kamaygan.

Ro‘yxatga olingan bo‘sh ish o‘rinlarining eng ko‘p soni (2015 yil) Toshkent shahri (14046 ta) va Toshkent viloyati (10501ta) hisobiga to‘g‘ri kelsa,

Jizzax viloyati (1073 ta), Qoraqalpog‘iston Respublikasi (1202 ta), Sirdaryo viloyati (2142 ta) iqtisodiyot tarmoqlarida deyarli bo‘sh ish o‘rinlari mavjud emasligini ko‘rish mumkin.

Bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida ro‘yxatga olingan bo‘sh ish o‘rinlari soni haqiqiy ko‘rsatkichdan ancha yiroq bo‘lib, bu holat ishchi kuchiga talabni aniqlashda mazkur markazlar faoliyatining qoniqarsizligidan dalolat beradi. Chunki, ushbu bo‘sh ish o‘rinlari bilan ishsizlikni kamaytirib bo‘lmaydi. O‘zbekiston Respublikasi bo‘yicha bitta bo‘sh ish o‘rniga o‘rtacha 11,5 ta ishsiz to‘g‘ri keladigan bo‘lsa, bu ko‘rsatkich Qoraqalpog‘iston Respublikasi (29,7 ta), Samarqand (25,8 ta), Qashqadaryo (24,1 ta), Jizzax (22,9 ta) va Andijon (21,8 ta) viloyatlarida respublika o‘rtacha ko‘rsatkichidan ancha yuqoridir. Yuqorida keltirilgan raqamlar O‘zbekiston Respublikasida mehnat bozorining yuqori bosimli holatini anglatadi. Boshqacha qilib aytganda, ishchi kuchi taklifi unga bo‘lgan talabdan o‘rtacha hisobda 11,5 marta ortiqligini bildiradi.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 20 apreldagi “Qoraqalpog‘iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik muhitining holati va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 117-sonli qarori ilovasiga ko‘ra mehnat bozoridagi tanglik darajasini (bitta bo‘sh ish o‘rniga to‘g‘ri keladigan ishsizlar soni) baholash mezonlari ishlab chiqilgan. Unga ko‘ra, mehnat bozoridagi tanglik darajasi 2 kishigacha bo‘lsa, indikatorning sifat bahosi – past, 2 kishidan 4 kishigacha bo‘lsa – mo‘tadil, 4 dan 6 kishigacha bo‘lsa – o‘rtacha, 6 kishidan yuqori bo‘lsa – salbiy hisoblanadi.

1.1.4-jadvalda ko‘rinib turganidek, 2005 yilda faqat Toshkent shahrida mehnat bozoridagi tanglik darajasi past hisoblangan bo‘lsa, respublikaning qolgan barcha hududlarida esa salbiy bo‘lgan. 2015 yilga kelib indikatorning sifat bahosi birorta hududda past ko‘rsatkich kuzatilmagan. Faqat Toshkent shahrida – mo‘tadil, Toshkent viloyatida – o‘rtacha, qolgan barcha hududlarda salbiy hisoblangan.

1.1.4-jadval**Hududlarning mehnat bozoridagi tanglik darajasi bo'yicha tasnifi**

2005 yil		2015 yil	
Indikatorning sifat bahosi	Indikatorning sifat bahosiga tegishli hududlar	Indikatorning sifat bahosi	Indikatorning sifat bahosiga tegishli hududlar
past	Toshkent shahri	Past	-
Mo'tadil	-	mo'tadil	Toshkent shahri
o'rtacha	-	o'rtacha	Toshkent viloyati
salbiy	Qoraqalpog'iston Respublikasi, Andijon, Buxoro, Jizzax, Qashqadaryo, Navoiy, Namangan, Samarqand, Surxondaryo, Sirdaryo, Toshkent, Farg'ona va Xorazm viloyatlari	salbiy	Qoraqalpog'iston Respublikasi, Andijon, Buxoro, Jizzax, Qashqadaryo, Navoiy, Namangan, Samarqand, Surxondaryo, Sirdaryo, Toshkent, Farg'ona va Xorazm viloyatlari

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan hisoblangan.

Bizning fikrimizcha, O'zbekiston Respublikasi mehnat bozoridagi tanglik darajasini kamaytirish, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatga erishish uchun quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish lozim:

-milliy xususiyatdan kelib chiqib kasanachilik mehnatini joriy etish, milliy hunarmandchilik faoliyatini rivojlantirish, xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirish, shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida qoramol boqish kabi ish bilan bandlikning samarali shakllarini rivojlantirish. Aytish joizki, bu shakldagi ish o'rinlarini tashkil etishga kam xarajat qilgan holda yuqori natijaga erishiladi;

-ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini takomillashtirish. Buning uchun hududlardagi mavjud korxonalarda mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojini aniqlash; kasbga tayyorlanadigan fuqarolarning korxonalarda ishga joylashishini kafolatlash; ishsiz fuqarolarni tayanch kasb-hunar kollejlarda kasbga tayyorlashga e'tibor qaratish lozim;

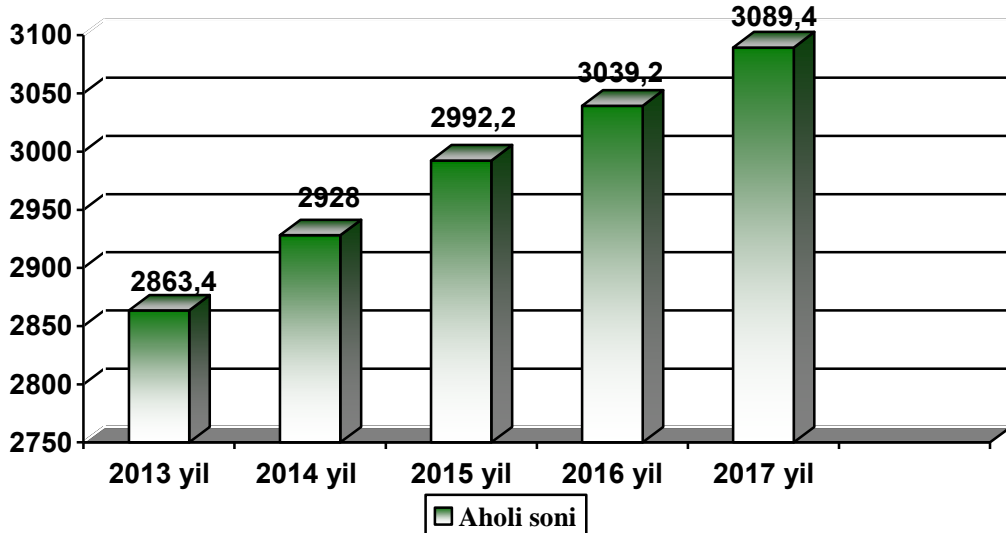
-ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni kvota ish o‘rinlariga ishga joylashtirish. Bu toifadagilarni kvota ish o‘rinlariga ishga joylashtirishdagi muammolarni yechish uchun: ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan aholi qatlamini aniqlash monitoringini takomillashtirish; kvota ish o‘rinlari yaratish bo‘yicha mavjud bo‘lgan imkoniyatlardan samarali foydalanish; korxonalar ichki imkoniyatlarini to‘liq o‘rganib chiqish; hududdagi har bir korxonaga bo‘yicha belgilangan kvota ish o‘rinlari yaratilganligi va ushbu ish o‘rinlariga aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamini ishga joylashishi bo‘yicha monitoring sifatini oshirish; kvota ish o‘rinlari yaratayotgan korxonalar qonunchilik doirasida beriladigan imtiyozlarni samarali tarzda targ‘ibot qilish tavsiya qilinadi;

-boshqa mamlakatlarga borib daromad topayotgan fuqarolarni rasmiy ish bilan bandlikka o‘tkazish uchun mustaqil xorijga ishga borayotganlarga pensiya jamg‘armasiga to‘lovni amalga oshirishni ixtiyoriy qilgan holda, ish bilan bandligini mahalliy boshqaruv muassasalarida qayd qilish va mehnat daftarchasi yurgizishni yo‘lga qo‘yish lozim;

-aholining ish bilan bandligini oshirish chora-tadbirlari sifatida yangi ish o‘rinlari yaratishga ham alohida e‘tibor qaratish lozim. Chunki ish o‘rni har qanday ishlab chiqarish va mehnat jarayonining Birinchi bo‘g‘ini bo‘lib, aynan unda ishlab chiqarish jarayoni elementlarining barchasi yaxlitlashadi hamda yangi iste‘mol qiymatlari, mehnat mahsulotlari yaratiladi. Biroq bunda yaratilayotgan ish o‘rinlarining turg‘unlik xususiyati ustuvorlikka ega bo‘lishi kerak. Buning uchun esa yuqori mehnat sig‘imiga ega bo‘lgan ishlab chiqarish tarmoqlari (qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini qayta ishlash, paxtani qayta ishlash, yengil sanoat, oziq-ovqat sanoati, mashinasozlik va avtomobilsozlik) rivojiga alohida e‘tibor qaratish; kam rentabelli va zarar ko‘rib ishlayotgan ishlab chiqarish korxonalarini rekonstruksiya qilish va modrenizatsiyalash hisobiga ularning to‘la quvvatda ishlashlarini ta‘minlash; chet el investitsiyalarini jalb etish yo‘li bilan yangi ishlab chiqarish va sanoat korxonalarini barpo etish talab etiladi.

2013 yil 2863,4
 2014 yil 2928
 2015 yil 2992,2
 2016 yil 3039,2
 2017 yil 3089,4

Aholi soni



2013 yil 2863,4
 2014 yil 2928
 2015 yil 2992,2
 2016 yil 3039,2
 2017 yil 3089,4

2013 yil 2863,4
 2014 yil 2928
 2015 yil 2992,2
 2016 yil 3039,2
 2017 yil 3089,4

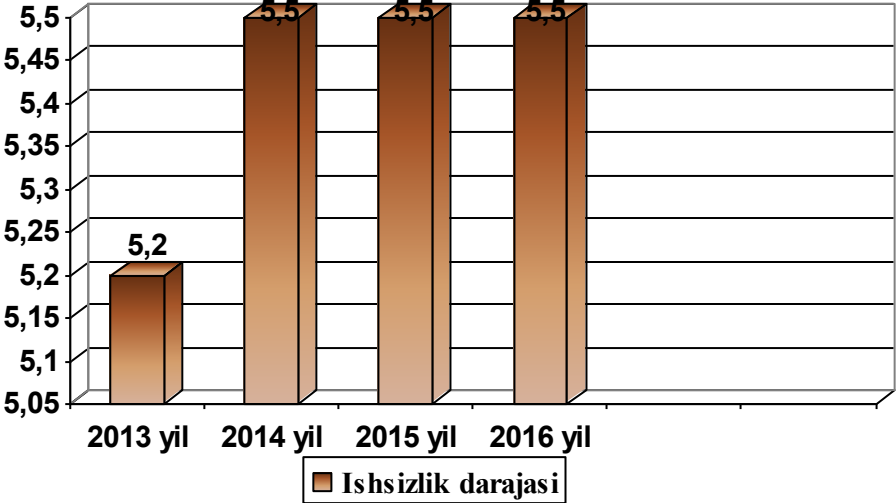
2013 yil 2863,4
 2014 yil 2928
 2015 yil 2992,2
 2016 yil 3039,2
 2017 yil 3089,4

2013 yil 2863,4
 2014 yil 2928
 2015 yil 2992,2
 2016 yil 3039,2
 2017 yil 3089,4

2013 yil 2014 yil 2015 yil 2016 yil
 5,2 5,5 5,5 5,5
 Ishsizlik darajasi

2013 yil 2014 yil 2015 yil 2016 yil
 5,2 5,5 5,5 5,5
 Ishsizlik darajasi

2013 yil 2014 yil 2015 yil 2016 yil
 5,2 5,5 5,5 5,5
 Ishsizlik darajasi



2013 yil 2014 yil 2015 yil 2016 yil
 5,2 5,5 5,5 5,5
 Ishsizlik darajasi

korxonalar, korporasiyalar, banklar faoliyatining buzilishiga olib keldi, rahbarlikning har qanday darajasida asoslanmay qabul qilingan qarorlar xo'jalik obyektleri uchun tuzatib bo'lmaydigan salbiy oqibatlarini keltirib chiqaradi.

Shunday ekan, mehnat bozori infratuzilmasi shakllanishi va rivojlanishining muhim shart-sharoiti, vositasi bo'lib, uning subyektlari o'rtasidagi aloqalarni ta'minlovchi mehnat bozori axborot tizimini shakllantirishdan iboratdir.

Mehnat bozorida axborot tizimini vujudga keltirish va ta'kidlash uchun millashtirish hududiy ish bilan bandlik xizmati organlari o'rtasida yagona ish bilan bandlik siyosatini yuritishlari o'rtasida kommunikatsiya aloqalarni ta'minlash hamda tranzaksiya xarajatlari nisbatida qisqartirish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Axborotlashtirish jamiyati ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotida ish bilan bandlikni davlat tomonidan tartibga solish va mehnat bozori davlat siyosatini yuritish bo'yicha yangi-yangi talablarni yuzaga keltirmoqda. O'zbekiston mehnat bozorida hududiy farqlar hamiyatli ravishda hududiy bozorlarintegratsiyasini ta'minlaydigan hamda hududiy xususiyatlarini hisobga oladigan hududiy ish bilan bandlik siyosatini ishlab chiqishni zarurat etmoqda.

Hozirgi vaqt da mehnat bozorida axborotlar ro'ljiddi ravishda o'smoqda. Boshqaruv maqsadlari uchun axborotlarga yuqori ehtiyoj va axborot jarayonlarining shiddatli rivojlanishi uning infratuzilmasi tarkibiy qismlari yaratishni birinchi o'ringa olib chiqadi. Axborotli infratuzilma hisoblash texnikasi, kommunikatsiya vositalari, uslubiy va dasturiy ta'minlash, faoliyatning yordamchi turlarini qamrab oladi. Hisoblash texnikasi bilan jihozlashni yetarli darajada ta'minlash maqsadida hisoblash vositalari bozorining narxi arzonlashmoqda. Kishilik faoliyatining tegishli sohalarida samarali ishlash uchun zarur bo'lgan ilmiy-texnik, siyosiy, iqtisodiy va har qanday axborotlar hajmining o'sishi boshqaruvda axborot texnologiyalaridan keng foydalanish zaruratini keltirib chiqarmoqda.

Axborot va kommunikatsion texnologiyalar iqtisodiyotning deyarli barcha tarmoqlariga ulkan va global miqyosda hamda har qanday tarmoq yoki xizmatlarga

tegishli firmalarning har bir funksiyasiga ta'sir ko'rsatmoqda. Hozirgi vaqtda sanoati rivojlangan mamlakatlarda 50% ish bilan band bo'lganlar kompyuter texnikasidan foydalanmoqdalar. Mehnat bozorining yagona axborot tizimi, masalan, 2000 yilda Koreya Respublikasida yaratildi.

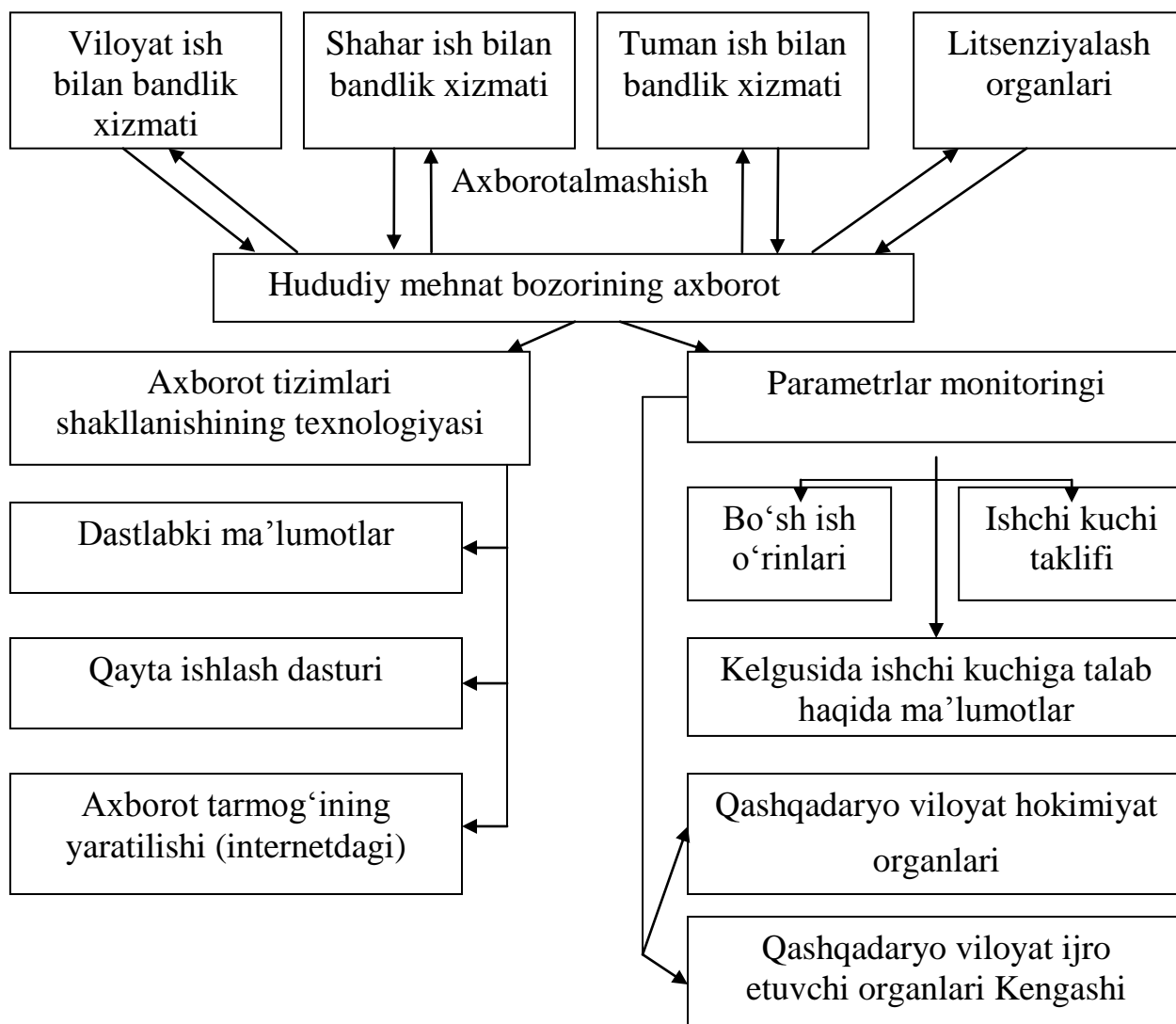
Mehnat bozorida axborotlarning yo'qligi yoki yetishmasligi ish bilan bandlikka ko'maklashish doirasida nomutanosib holatlarni keltirib chiqaradi, agarda bo'sh ish o'rinlariga ishchi kuchi yetishmaydigan joyda ishsizlar mavjud bo'lsa, qanday qilib bo'sh ish joylari tuzilmasini to'ldirish orqali ishsizlik darajasini kamaytirish mumkin. Shu sababli mehnat bozorida hududiy ish bilan bandlik siyosatini samarali amal qilishi uchun hududdagi bo'sh ish joylarining sifatli tasnifi va ishsizlar soni haqida barcha operativ ma'lumotlarni o'z ichiga oluvchi, ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish bo'yicha hududiy axborot tizimini yaratish zarur.

Aholini ishga joylashtirish bo'yicha hududiy bandlik xizmati axborot tizimlarini yaratilishida barcha imkoniyatlari bilan yetakchi rol o'ynaydi. Har bir hududda axborot tizimlarining yaratilishi va qo'llanishi respublika miqyosida yagona davlat siyosatini yuritish maqsadida mehnat bozorining markaziy axborot tizimiga birikishini nazarda tutadi.

Hududiy axborot tizimlarining yaratilishi ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solishda tarmoqli – axborotlarni taqsimlash xususiyatlari bilan aloqadorlikda ijobiy tashqi samaralarni yuzaga keltiradi.

Haqiqatdan ham, bunday axborot tizimlari xizmatlariga talab hududiy mehnat bozorini qamrab olish doirasigacha kengayib boradi.

Ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solishda hududiy axborot tizimi ishchilarning bo'sh ish joylarini izlashda ularning raqobatbardoshligini oshirishga amaliy natija beradigan yordam ko'rsatishi mumkin. U ishsizlikdan sug'urtalash tizimi bilan birgalikda davlat ish bilan bandlik xizmatiga mehnat bozoridagi holatlarning hududiy darajada ancha egiluvchan va moslashuvchan ta'sir etishi va faoliyatining samaradorligini oshirish uchun imkoniyat yaratadi.



3.1.1-

rasm. Hududiy mehnat bozori infratuzilmasida axborotlarmashuvichizmasi

Hududiy axborot tizimi yaratilishining shart-sharoitibo'lib, hududiy ish bilan bandlik xizmatini axborotlashtirish asosida axborot uzatish texnikalar bilan jihozlangan yaxlit hududiy axborot tizimlarini yaratish hisoblanadi.

Ko'pincha rivojlangan mamlakatlarda axborot to'plash va uzatishga ixtisoslashgan vositachifirmalar faoliyatitijoratasosiga qurilgan.

Biroqo'tkazilgan tadqiqotlar shuniko'rsatdiki, viloyat mehnat bozorida axborot xizmatlarini tijoratlashtirish imkoniyatlarini yetarlicha darajada emas,

chunki yuqori ish haqiga egabo'lgan ish o'rinlari va lozimiyatlarini yetarlicha darajada emas.

Shuninguchun hozirgi vaqtda mehnat bozori axborot tizimi jamoat sektoridagi rivasd shakllanish zarur, lekin kelajakda uning faoliyatini tijorat asosiga o'tkazish mumkin.

Hududiy axborot tizimi quyidagi bo'limlarni o'z ichiga olish zarur:

– ishsizlar va mavjud ish joylari haqidagi ma'lumotlarni yig'ish;

– ular uchun qayta ishlash dasturi;

– mavjud yig'ilgan va to'plangan axborotlar asosida viloyat davlat ish bilan bandlik xizmati va uning joylardagi mehnat bo'limlari faoliyati bilan muvofiqlikda lokal kompyuter tarmog'ini yaratish va internet tarmog'iga ulash.

Buning uchun hududiy barcha hududiy ish bilan bandlik xizmatlarini internet tarmog'iga ulash nazarda tutiladi.

3.1-rasmda ko'rsatilishicha, hududiy axborot tizimi quyidagi parametrlar monitoringiga asoslanadi: bo'sh ish o'rinlari haqida ma'lumotlar va ularning dinamikasi; ishchi kuchi taklifi (ish bilan bandlik xizmati ish izlovchilar ma'lumotlar bankini shakllantiradi); oldindan ishchi kuchini qisqartirish va yollash haqida korxonalar va firmalar ma'lumotlarini o'z ichiga oluvchi hamda mehnat bozorida talab va taklifning o'zaro muvofiqligini ta'minlashda, o'z vaqtida ularni tayyorlash bo'yicha viloyatdagi kasbga yo'naltirish o'quv yurtlari va oliy o'quv yurtlari bitiruvchi mutaxassislarini istiqbollashtirish asosida kelgusida ishchi kuchiga talab haqida ma'lumotlar to'plash. Ko'rsatilgan parametrlar bo'yicha ma'lumotlar bazasining shakllanishi ish bilan bandlikka ko'maklashish dasturini ishlab chiqish va monitoringini o'tkazish maqsadida viloyat hokimiyat organlarini axborot bilan ta'minlash uchun ishonchli empirik asos hisoblanadi.

Mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini joriy etish iqtisodiyotning axborot sektorini intensiv rivojlantirish jarayonini qamrab oladi.

Shuninguchun hududiy darajadagi iqtisodiyotni axborotlashtirishning shakllanish belgisi hisoblanadi.

Albatta, hududiy mehnat bozorida axborot tizimlarining yaratilishi, avvalambor, mahalliy elektron, kompyuter texnikalari ishlab chiqarishni rivojlantirishni talab etadi.

Mahalliyelektronsanoatiningrivojlanishimehnatbozoridaaxborottizimlarishakllanis hiuchunzarurjihozlarnita'minlaydi.

Axborotlashtirishinfratuzilmasirivojlanishininghozirgiyo'nalishlariningtahli liaxborotxizmatitarmog'initakomillashtirishninghuquqiy, tashqivaiqtisodiyjihatlarnitadqiqilishbilanbog'liqvazifalarmajmuasinitezroqhaleti shzaruriyatniko'rsatmoqda.

Mehnatbozoridaaxborotlashtirishquyidagivazifalarniamalgaoshirishininazar datutadi:

- mehnatbozoriniaxborotlashtirishgatayyorlashningtadbirlarmajmuasiniam algaoshirish, ya'nibumuummonihaletishuchunzarursiyosiy, iqtisodiy, ijtimoiymutaxassislartayyorlashvaboshqashukabishart-sharoitlarniyaratish;

- aholiningkompyutersavodxonliginita'minlash, yangichafikrlashvaaxborotmadaniyatinishakllantirish;

- xo'jalikmexanizminitakomillashtirish, tashkiliytuzilmalar, boshqaruvtartibotlariniqaytaqurish, axborotlashtirishindustriyasiningxo'jalikmexanizminivujudgakeltirish, axborotlashtirishninghuquqlariniishlabchiqish;

- mehnatbozoridaaxborotlarniqabulqilibolishvatarqatishumumdavlatmuhiti nirivojlantirish;

- matematikvadasturiyta'minotishlabchiqish, ma'lumotlarbanklarinivabilimlarningmanbalarinivujudgakeltirish;

- axborotlashtirishsohasidasamaralixalqarohamkorlikqilishyuzasidankengk o'lamlitadbirlarniamalgaoshirish.

Mehnatbozorihududiyaxborottizimiishbilanbandlikvamehnatsohasidafuqar olarnio'z-o'zinihimoyalashningqo'llab-quvvatlashinio'zichigaoluvchihuquqvamajburiyatlarhaqidagixborotlarnisaqlash, normativaktlarvaularnimustahkamlashhaqida, ularningijrosinita'minlash, ijtimoiy-huquqiy maslahatlarvaijtimoiy-mehnatmuammolariningyechemiuchunzaruriy ma'lumotlarnita'minlashikerak.

Hududiy axborot tizimining zaruriy-tuzilmaviy elementlarini bo'lib, hudud kadrlar tayyorlashtirish tizimi haqidagi, mavjud davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmati organlari haqida, ish beruvchilar, ularning asosiy tavsifi va rivojlanish tendensiyalari haqidagi ma'lumotlar bazasi hisoblanadi. Bunday jamoat ishlarini loyihalari saqlanishi ham kiradi.

Mehnat bozorida har bir qatnashuvchi bo'yicha ma'lumotlarni alohida tarzda ma'lumotlar bankiga to'plash mehnat bozorida giraqobatchilik muhitini yuzaga keltiradi hamda ish bilan bandlik xizmati organlari tomonidan mehnat bozori monitoringining o'tkazilishida ular faoliyatlarining sifatini (vositachilik, analitik, axborot maslahat va boshqalar) oshiradi. Buning uchun, mehnat bozori negiluvchanligini ta'minlaydi.

Iqtisodiyotdagi tarkibiyo'zgarishlarni tajriba korxonalarining qaytata shkil etilishi bilan ishchi-xodimlar sonining ahamiyatli miqdorda oshirish davlat ish bilan bandlik siyosatida ahamiyatini oshiradi. Shuningdek, mehnat bozorida samarali davlat siyosatini o'tkazishni obyektiv asosida bo'lib, mehnat bozori axborot tizimlarining yaratilishidir.

Tarkibiyo'zgarishlar sharoitida ish bilan bandlik siyosatining asosiy vositalarida ish bilan bandlikni oshirishga axtisos berishdir.

Ishsizlarga axtisoslik berish va ularni ishga joylashtirishga ko'maklashish maqsadida ish bilan bandlik xizmati organlari yordamiga muhtoj bo'lgan va mehnat bozorida kamraq oqib kelgan ishsizlarni kategoriyasini aniqlash imkoniyatini tezlashtiradi.

Mehnat bozori hududiy axborot tizimida to'plangan ish haqida ma'lumotlarni bunday ishsizlik muammolarini yechishning samarali yondashuvlari asosida haletish uchun imkoniyat yaratadi.

Hozirgi kundamehnat bozori axborot tizimlari oldidagi zarur vazifalarda ish bilan bandlikni oshirish uchun kommunikatsion jihatlarni takomillashtirishdir.

Dasturiy jihatdasturlashning avtomatlashtirilgan texnologiyasini, matnli, tavsirliv avozli axborotni qidirish ham o'zgartirish uchun dastur bilan ta'minlashni,

ma'lumotlar bazalarini boshqarish tizimlari, ekspert tizimlarini va sun'iy intellekt, dasturlashtirish, qarorlar qabul qilishni qo'llab-quvvatlashning universal tizimlarini, ma'lumotning tashqir bazalarida axborotni tezkor qidirish, so'rov tizimlari, statistik paket, matn niqayta ishlash uchun dastur bilan ta'minlashni rivojlantirishni o'z ichiga oladi.

Kommunikasion jihatdan diqqatga olinadigan qismlarni:

teleanjumanaloqa, elektron pochta, faks axborotini o'z ichiga olish, mahalliy ahamiyatga ega tarmoqlar, nutq pochta, yalpi va mintaqaviy tarmoqlarini rivojlantirishga qaratilgan ishlar.

Iqtisodiyotdagi xususiy sektorning kengayishi bilan aloqadorlikda ishgajoylashtirilgan ko'maklashish bo'yicha agentliklar, nodavlati tizimlashgan mehnat birjalarini va xususiy vositachilarning yaratilishi hamda faoliyatlarida vujudga kelgan muvofiqlashtirish uchun mehnat bozori yagona axborot tizimidan foydalanish huquqi beriladi. Haqiqatdan ham, davlat va nodavlat bilan bandlik xizmati organlari ma'lumotlar bankining shakllanishida qo'shma hamkorlik hududini mehnat bozorida jarayonlarni tezlashtirishning mutanosibligini ta'minlaydi.

Shunday qilib,

mehnat bozorida talab va taklifni tartibga solish bo'yicha hududiy axborot tizimlarini yaratish va bozor aloqalarini shakllantirish, mehnat bozorida xo'jalik subyektlarining transaksion xarajatlarini kamaytirish, tarmoqlar bo'yicha ishchilik uchun taqsimlanishini optimallashtirish maqsadida, ular o'rtasidagi intensiv aloqalarni qaratib optimallashtirish shart-sharoitlarini vujudga keltiradi. To'plangan ma'lumotlarning ishonchligini mehnat bozorisamaralini monitoringini ta'minlash uchun axborotlarni o'z ichiga olish jarayonini tezlashtirish uchun hududiy ish bilan bandlik xizmati organlari uchun ish bilan bandlik ko'maklashish dasturini ishlab chiqish hamda ma'lumotlar bazasini shakllantiradi. Demak, Qashqadaryo viloyatida hududiy axborot tizimlarining yaratilishi mehnat bozori tartibga solish uchun hududiy ish bilan bandlik siyosatini samaradorligini oshirish uchun imkoniyat yaratadi.

3.2. Mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrining eng keskin va muhim muammolaridan biri bu – aholining oqilona ish bilan bandligini ta'minlash hisoblanadi.

Mehnat bozorini tartibga solish bu boradagi tashkiliy-huquqiy negizlarni shakllantirish O'zbekistonda iqtisodiy islohotlarning birinchi bosqichidan amalga oshirildi.

Iqtisodiy islohotlarning ikkinchi bosqichi vazifalaridan biri esa aholini kichik va xususiy biznesga ko'proq jalb etish, mamlakatda tadbirkorlar va mulkdorlar qatlamini shakllantirish hamda shu orqali aholining ish bilan bandligini ta'minlashga erishishdan iborat bo'ldi.

Mehnat bozorini rivojlantirishning uchinchi bosqichida (2001-2005y.y.) quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko'zda tutildi; ishchi kuchiga talabni oshishi va uning taklifini kamayishiga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni ko'paytirish; ish bilan bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimni yaratish; aholining oqilona ish bilan bandligini shakllantirish; ishsizlikni yo'l qo'yiladigan darajasigacha qisqartirish; ish bilan band bo'lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportini oshirish, mehnat bozorida ish bilan bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va h.k.

Mehnat bozorini rivojlanishining uchinchi bosqichida yuqorida qayd etilgan vazifalarni bajarish ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorining shakllanishiga olib keldi.

O'zbekistonda ishchi kuchining yillik o'sish darajasi ancha yuqoridir, ya'ni 2,2 – 2,3% atrofidadir. Bu esa, har yili kamida 4-5 foiz darajada yangi ish joylari yaratishni talab qiladi. Shunga qaramasdan, mehnat bozorida ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi tashkiliy va institusional tuzilmalar vositachiligida faol davlat siyosatining yuritilishi mehnatga layoqatli aholini yuqori darajada ish bilan bandligini ta'minlashga qaratilgandir.

Ish bilan bandlik xizmatining yillar davomida rivojlanishi davrida qonunlar, talablar hamda ijtimoiy-iqtisodiy holatlar o'zgarimoqda, shunga mos ravishda faoliyat yo'nalishlari o'zgarishiga batafsil va aniq tuzatishlar kiritilmoqda. Biroq

davlat ish bilan bandlik xizmati organlarining tashkiliy tuzilmasi shakllanib borishi va rivojlanishi ko'p yillar davomida deyarli o'zgarishsiz qolmoqda. Hududiy darajada davlat ish bilan bandlik xizmati shakllanishining zamonaviy tashkiliy tuzilmasi ish bilan bandlikka ko'maklashish bo'yicha bir qator yangi bo'limlar tashkil etilishini talab etadi.

O'zbekistonda mehnat bozorida yuzaga kelayotgan ijtimoiy-iqtisodiy va demografik holatlar hamda ularning o'zgarishi ish bilan bandlikka ko'maklashish sohasidagi tashkiliy tuzilmalar faoliyatiga sezilarli ta'sir etmoqda.

Mehnat salohiyatini tez sur'atlar bilan o'sishi ish bilan bandlikni ta'minlash muammosini ko'ndalang qilib qo'ymoqda. Davlat ish bilan bandlik xizmati organlarida bo'sh ish joylari mavjud. Ayrim davrlarda ishchi kuchiga bo'lgan talabning qoniqtirilmaganlik darajasi rasmiy ishsizlar sonidan 1,3-1,5 marta ortadi. Bu asosan, ishchi kuchiga talab va taklifning sifat ko'rsatkichlari bilan mos tushmaganligi sabablidir.

Keyingi yillarda bo'sh joylar soni nisbatan kamaydi, biroq talab va taklifni sifat nuqtai-nazaridan muvofiqlashtirish muammosi saqlanib qolmoqda, bandlikka ko'maklashish markazlariga malakali ishchilar oqimining ortishini hisobga oladigan bo'lsa, bu muammo kuchayishi mumkin. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Vazirligi hisob-kitoblariga ko'ra, O'zbekistonda ishsizlikning real darajasi iqtisodiy faol aholi sonining 3,8-5 %ni tashkil etadi. Jahon amaliyotida ishsizlikning chegaraviy yuqori darajasi etib, 10% hisoblanadi.

Hozirgi vaqtda davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligi chegaralangan doiradagi ko'rsatkichlar bilan baholanmoqda. Bunda gap qoida sifatida ish bilan band bo'lganlar haqida emas, balki ish bilan band bo'lmagan aholi haqida borayapti. Ish bilan bandlikni ta'minlash holatini baholashning mezoni ishsizlik darajasining o'zgarishi hisoblanib, agarda u kamaysa – ish bilan bandlik xizmatining faoliyati samarali, agarda u oshsa – samarasiz hisoblanadi. Davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligini baholashda asosiy

ko'rsatkichlar ishsizlik darajasining o'zgarishi va ishsizlikning davomiyligi bo'lib hisoblangan.

Ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyatlarining turli darajalarini o'z ichiga oluvchi va belgilangan, bir-biriga yaqin masalalarni bajarilishini ta'minlovchi funksional tuzilmalar tuzish zarur. Bu funksional tuzilmalarning yaratilishi mehnat bozorida samarali davlat siyosatini yuritishning tashkiliy asosi bo'lib hisoblanadi. Shuningdek, funksional tuzilmalar faoliyatining belgilangan masalalar bo'yicha maqsadidan kelib chiqqan holda o'zaro birikishi ular o'rtasida aloqadorlikni mustahkamlaydi va funksiyalar takrorlanishini minimumgacha tushirishni ta'minlaydi.

Shunday qilib, aniq belgilari bo'yicha bir qancha tashkiliy bloklarning o'zaro aloqadorligini o'z ichiga oluvchi tashkiliy tizimlar quyidagilardan iborat bo'lishi kerak:

- ishga joylashtirish imkoniyatlarini rivojlantirish, ish bilan bandlik dasturi hamda ishga joylashtirishga kumaklashish bo'yicha tashkiliy tizim;
- statistik tadqiqotlar o'tkazish, mehnat bozorini tahlil qilish va istiqbollashtirish va sosiologik so'rovlar o'tkazish bo'yicha tashkiliy tizim;
- ish bilan bandlik xizmatining rivojlanishi, personalni boshqarish, ish bilan bandlikka ko'maklashni moliyalashtirish bo'yicha tashkiliy tizim;
- ixtisoslashgan ish bilan bandlik (administrativ – boshqaruv xodimlarini ishga joylashtirish masalalari, migrantlar, nogironlar, qishloq aholisi, jamoat ishlari, vaqtinchalik ishga joylashtirish).

Yuqorida keltirilgan tuzilmaviy tizimlar, bir tomondan – funksiyalar bajarilishining bir xilligi bo'yicha, ikkinchi tomondan – aloqa turi bo'yicha turli darajalardagi aloqalarni yuzaga keltiradi.

Hududiy darajadagi ish bilan bandlik xizmati organlarining iyerarxik (pog'anali) tuzilishi viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi va uning joylardagi mehnat bo'limlaridan iboratdir.

Hududiy ish bilan bandlik xizmati organlari alohida yo'nalishlar bo'yicha ixtisoslashgan bo'limlar ko'rinishidagi tashkiliy tuzilmalar safatida iborat

bo'lmisligi kerak. Chunki, alohida funksional yo'nalishlar bo'yicha ixtisoslashgan bo'limlarning mavjudligi ular o'rtasida tajriba va axborot almashish samaradorligini pasaytiradi.

Shunday ekan, ish bilan bandlik xizmati organlari bir qancha yo'nalishlarni birlashtiruvchi alohida bloklardan iborat bo'lishi zarur.

Hududiy ish bilan bandlik xizmati va uning joylardagi mehnat bo'limlari o'rtasida samarali munosabatlarni ta'minlash hamda mehnat bo'limlari mutaxassislari ishlarining samaradorligini oshirish uchun joylardagi mehnat bo'limlari ish faoliyatlarini qayta qurish zarur.

Tuman bandlikka ko'maklashish markazlarining ishsizlar bilan ishlashi alohida funksional qismlari faoliyati yakka tartibda va aniq izchillikda olib boriladi. Ishsizlar bilan ishlashning birinchi bosqichida bandlikka ko'maklashish markazlariga murojaat qilgan kishi ishsiz sifatida ro'yxatga olingandan keyin, ishga joylashtirish bo'yicha inspektor mos ish joyini izlaydi. Inspektorning bu faoliyati 1-1,5 oyni tashkil etadi. Keyingi bosqichda mijozning ish bilan band bo'lmaganlik (agarda u ishlayotgan bo'lmasa) sabablari aniqlanadi. Bunda ishsiz fuqaro kasbga yo'naltirilishi yoki qayta o'qitishga yuborilishi mumkin. Bu jarayon 1 haftadan 1 oygacha muddatni olishi mumkin. Ishsiz bilan ishlashning keyingi davriga 1,5 dan 2 oygacha vaqt ketishi mumkin. Demak, mijozning ishsiz sifatida ro'yxatda bo'lish davri o'rtacha 5 oy chegarasida tebranib turadi.

Tuman mehnat bo'limlarida ham ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tgan fuqarolarning ishsizligining davomiyligini qisqartirish maqsadida, bir necha mutaxassislarni birlashtiruvchi alohida bloklardan iborat bo'lishi kerak.

Tuman mehnat bo'limlarida turli yo'nalishlardagi ishlar bo'yicha bir necha mutaxassislarni o'z ichiga oluvchi komanda yoki qism ko'rinishidagi tuzilmalarni tashkil etish zarur. Masalan:

- 1) Ishga joylashtirish bo'yicha xodim (yoki xodimlar), ular ishsizlarning hujjatlarini dastlabki tekshiruvini o'tkazish, bo'sh ish o'rinlari bo'yicha har tomonlama (ish haqi to'g'risida, mehnat xarakteri to'g'risida) axborotlar to'plash kabi faoliyatlar bilan shug'ullanishlari mumkin;

2) Ish beruvchilar bilan ishsizlarning uchrashuvlarini tashkillashtiruvchi va ish beruvchilar bilan ish uchun javobgar xodim;

3) Kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahatchi xodim va qayta o'qitish bo'yicha mutaxassis. Bunday komandalarning funksional majburiyatiga ishchi kuchiga talab haqida axborotlarni to'plash, korxonalar uchun xodimlar tanlash, mehnatni tashkil etish masalalari bo'yicha tadbirkorlarga maslahatlar berish va boshqalar kiradi.

Bunda komandalarning samarali ishlashi uchun tuman mehnat bozori segmentlari bo'yicha ajratish mumkin (hududiy belgilari bo'yicha, iqtisodiy belgilari bo'yicha va boshqalar). Mehnat bozorida tarmoq belgilari bo'yicha segmentlarga ajratilishi natijasida har bir tarmoqda mutaxassis – xodimlarning ixtisoslashishi tarmoq xususiyatlaridan kelib chiqqan holda, ularning ish bilan bandlikka ko'maklashish sohasidagi faoliyatlarining samaradorligini oshiradi. Mehnat bozorida ish bilan bandlik masalalarini yechishning bunday shaxsiy yondashuvi tuman ish bilan bandlik xizmati mutaxassislarining javobgarligini oshiradi hamda ish bilan bandlik xizmati organlarining yo'llanmasi bilan ishsizlarni ishga qabul qilishda ish beruvchilarning rad etishini kamaytiradi.

Shuningdek, eng birinchi – ishsizlarga xizmat ko'rsatish vaqti qisqaradi, bu esa, ishsizlikning o'rtacha davri qisqarishiga olib keladi.

XULOSAVA TAKLIFLAR

O'tkazilgan tadqiqotlar natijasida quyidagi xulosa va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Mehnat bozori ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi tashkiliy tuzilmalarni, normativ-huquqiy muhitni o'z ichiga oladi, ular ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi eng samarali hamkorlikni ta'minlovchi iqtisodiy-moliyaviy hamda axborot mexanizmlarni vujudga keltiradi hamda aholining samarali ish bilan bandligini shakllanishi va ishsizlikni kamayishiga bevosita ta'sir etadi.

2. Mehnat bozorining tartibga solinishi insonni mehnat qilish qobiliyatini taklif qiluvchi xodimlarni, ish kuchiga bo'lgan talabni belgilovchi ish

beruvchilarni, shuningdek, ularning manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi va qondiruvchilarni, hamda ish kuchiga bo'lgan taklifning hajmini, tuzilishini belgilab beruvchi yo'nalish va mexanizmlarni ham o'z ichiga oladi.

3. Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi o'z o'rnida innovatsion ishchi kuchini: innovatsion qobiliyatga, ya'ni mehnat jarayonida innovatsion fikr va g'oyalarni yarata oladigan, yangiliklarni o'rganib o'z faoliyatida qo'llay oladigan ishchilar yaratishni taqozo etishi ish bilan bandlikning yangi ko'rinishini yuzaga chiqardi. Shuni ta'kidlash lozimki, innovatsion ish bilan bandlikning rivojlanishi mehnat bozorini yangi mezonlari bo'yicha segmentlanishiga (innovatsion ish bilan bandlik qobiliyati, ijtimoiy-mehnat munosabatlarida vositachilarning mavjudligi, innovatsiyalarning turli hayotiy sikllari va boshqalar); mehnat bozori sub'ektlarining raqobatbardoshligining oshishi, tarkibiy ishsizlik hamda "egiluvchan karera"ning mavjudligiga bog'liqdir.

4. Aholining oqilona ish bilan bandligini ta'minlashning takomillashtirilgan yangi mexanizmi quyidagi asosiy shart-sharoitlarning ta'sirini tartibga solishi lozim: ishchi kuchiga talabning oshishi va unga taklifning kamayishi; yollanma ish kuchiga mehnat haqini (narxini) eng past miqdorini aholi jon boshiga to'g'ri keladigan minimal iste'mol byudjetidan kam bo'lmagan holda belgilash; mehnatga qobiliyatli o'smirlar, pensionerlar, ko'p bolalik ayollar va nogironlar ish bilan bandligini oshirishni rag'batlantirish; ishsizlarning malakasi, raqobat qobiliyati va safarbarligini oshirish, ish bilan bandlik xizmati infratuzilmasining samarali rivojlanishini ta'minlash va boshqalar.

5. Innovatsion rivojlanish sharoitida davlat ish bilan bandlik siyosati viloyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining tarkibiy qismi sifatida mehnat potensialidan samarali foydalanish va uning rivojlanishi bo'yicha ish bilan bandlik muammolarini yechishga yo'naltirilishi zarur. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida aholini ish bilan bandligi va ishsizligi bir-biriga tez almashinishi mumkin. Viloyatda aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etishda qishloq mehnat bozorining ahamiyati kattadir.

6. Iqtisodiyotning innovatsion modeli rivojlanishi sharoitida, aholini ish bilan bandligi muammolari davlat ijtimoy-iqtisodiy siyosatida ham yetakchi rol o'ynaydi. Ish bilan bandlik nafaqat, jamiyat taraqqiyotining asosi, iqtisodiy rivojlanish va makroiqtisodiy barqarorlik omili, balki ijtimoiy ishlab chiqarishning elementi, aholi turmush sifati oshishi hamda inson salohiyati rivojlanishining shart-sharoiti hisoblanadi.

7. Rivojlangan mamlakatlarning ish bilan bandlik sohasidagi tajribasidan ma'lumki, Internet tarmog'idagi Vertual agentliklar xizmatidan bepul foydalanish bilan birga pullik ma'lumotlar bazasidan foydalanish ham keng yo'lga qo'yilgan. Bizda hali Internet orqali ish bilan bandlikka ko'maklashish bo'yicha ma'lumotlar bazasidan foydalanishda pullik xizmatlar amalda yo'q, shuningdek, MDH davlatlarida ham.

8. Internetning ma'lumotlar bazasida ish izlovchilar to'g'risidagi to'liq qimmatga ega bo'lgan va yetarlicha axborotlar hamda keng miqiyosdagi ko'p omilli izlash imkoniyatlari joylashtiriladi. Ish beruvchi pullik xizmatlar uchun haq to'lash asosida o'zini qiziqtirgan nomzodning adresini internetning "ishchi saytlari"dagi ma'lumotlar bazasidan izlashi orqali topishi mumkin.

9. Iqtisodiyotda innovatsion jarayonlarning rivojlanishi va iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash tizimini va ularning bilim olish darajasini takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirdi. Iqtisodiyotning zamonaviy soha va tarmoqlarini modernizatsiyalash jarayonida tarkibiy o'zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish o'z ichiga uzoq davr islohotlarning strategik yo'nalishlarini aniqlashdan ularni tugallashgacha bo'lgan davrni oladi va u bir qator qonuniyatlarning namoyon bo'lishi bilan sodir bo'ladiki, ularni bilish bu jarayonni boshqarish imkonini beradi.

Yuqorida qayd etilgan mehnat bozorini tartibga solish bilan bog'liq bo'lgan tashkiliy-huquqiy va tuzilmaviy shart-sharoitlar mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanishining quyidagi asosiy rivojlanish tamoyillarini to'liq amalga tatbiq etgan holda, mazkur bozorni rivojlanishiga samarali ta'sir ko'rsatadi:

1. Mehnat bozori infratuzilmasi samarali rivojlanishining iqtisodiy va ijtimoiy maqsadlarini o‘zaro muvofiqligini ta’minlash.
2. Mehnat bozorida ish kuchini talab va taklif qilish o‘rtasidagi eng samarali o‘zaro hamkorlikni ta’minlovchi normativ-huquqiy mexanizmni yaratish.
3. Ish bilan bandlik bo‘yicha yagona davlat siyosatini amalga oshirish. Bunda ish bilan bandlik bo‘yicha davlat siyosatining atrofida hamma darajadagi ma’muriy hududlarning aholini ish bilan ta’minlash faoliyatidagi o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda yagona umumdavlat ish bilan bandlik siyosatini yuritish nazarda tutiladi.
4. Aholi ish bilan bandlikni ta’minlash bo‘yicha nazorat.
5. Mehnat bozori infratuzilmasi samarali rivojlanishida tizimli yondashish.
6. Ish haqi va boshqa qonuniy daromadlar chegarasini O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida belgilangan “kun kechirish uchun zarur miqdordan kam bo‘lmaslik”ka rioya qilgan holda erkin belgilash.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

I.O‘zbekiston Respublikasi qonunlari,

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. - T.: O‘zbekiston, 2010.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - T.: “Iqtisodiy o‘rta huquq dunyosi”, 2010.
3. O‘zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida» gi qonuniga sharhlar, -T.: “Sharq”, 2000. - 375 b.

4. O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonuni (yangi tahrir). –T.: Adolat, 1998.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezident farmonlariva qarorlari, hukumat qarorlari

5. "Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish va mustahkamlashga oid chora-tadbirlar to'g'risida"gi 2007 yil 5 apreldagi Farmoni.

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori "2012-2016 yillarda O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish dasturi to'g'risida" O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012 y., 20-son, 215-modda.

7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 22.01.2009 yildagi 1045-sonli "Inqirozga qarshi dastur va boshqa qo'shimcha choralar to'g'risida"gi Qarori. "Xalq so'zi" gazetasi, 2009 yil 23 yanvar.

8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 24 avgustdagi "Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish uchun qulay ishbiarmonlik muhitini shakllantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-4354-sonli Farmoni.

9. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tashkiliy tuzilmasini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi Nizomi.. "Xalq so'zi" gazetasi, 11.01.2010 yil.

10. SH.M.Mirziyoyev. Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida 5052-son O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni Toshkent., 2017 yil 24 may.

III. O'zbekiston Respublikasi Prezidentiasarlarivama'ruzalari

11. Karimov I.A. "Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida unibartarafetishning yo'llarivachoralari". –T.: «O'zbekiston», 2009. – 54 b.

12. Karimov I.A.

Mamlakatni modernizatsiya qilish va iqtisodiyotimizni barqaror rivojlantirish yoʻlida. 16-Tom – T.: “Oʻzbekiston”, 2008. – 386 b.

13. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyatini barpo etish

– ustuvor maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning Oʻzbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi Senatining qoʻshimcha majlisidagi maʼruzasi // Xalq soʻzi, 2010 yil 28 yanvar, №19 (4934).

14. Karimov I.A.

“Barcha rejavadasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi” // Xalq soʻzi. – №16(5183), – 22 yanvar 2011 y.

15. I.A. Karimov.

Mamlakatimizdagi demoraktikis loxotlarni yanadachuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi- T.: Oʻzbekiston, 2010.

16. I.A. Karimov.

Demokratikis loxotlarni yanadachuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini shakllantirish - mamlakatimiz taraqqiyotining asosiy mezonidir.–T.: 19.T. Oʻzbekiston, 2011.

17. SH.M. Mirziyoyev Tanqidiy tahlil qatʼiy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbar faoliyatining kundalik qolidasi bulishi kerak. T., “Oʻzbekiston”, 2017.

IV. Kitoblar

18. Abdurahmonov Q.X., Mehnat iqtisodiyoti. -T.: “Mehnat” – 2009. -511 b.

19. Abdurahmonov Q.X., V.Imomov. Oʻzbekistonda mehnat potensialidagi samarali foydalanish va uniboshqarish –T.: “Akademiya”, 2008.

20. Abduraxmonov Q.X., Murtazoyev B.Ch. Mehnat bozori (oʻquv qoʻllanma). – Toshkent: 1999.

21. Shodmonov Sh.Sh., Gʻofurov U.V. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. – T.: “Iqtisodiyot moliya”, 2009, 529-b.

V. Statistikmateriallar

22. Qashqadaryo viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari.
23. Qashqadaryo viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish boshqarmasi ma'lumotlari.

VI. Internetdagi saytlar

24. www.gov.uz
25. www.stat.uz
26. www.tfi.uz
27. www.lex.uz