

3-МАВЗУ. БОЗОР ХЎЖАЛИГИ ТИЗИМИДА МЕХНАТ БОЗОРИ

РЕЖА

1. Меҳнат бозори ва унинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти.
2. Меҳнат бозорининг шаклланиши.
3. Меҳнат бозори моделлари.
4. Меҳнат бозорини тартибга солиш.
5. Давлат иш билан бандлик хизмати ва унинг фаолияти.
6. Меҳнат бозорининг ривожланиши.

1. Меҳнат бозори ва унинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

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

Меҳнат бозори таркибий қисмининг асосий элементларига қуйидагилар киради: ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, қиймати, баҳоси ва ёллашдаги рақобат.

Умумий меҳнат бозори миллий меҳнат бозорларининг оддий йиғиндиси бўлмайди. Ушбу бозор шаклланадиган ягона иқтисодий макондаги бошқа тизимлар (божхона, валюта-молия, инновация тизимлари, институционал тизим ва бошқа тизимлар) билан ўзаро боғланадиган кўп функцияли мураккаб тизим бўлади. Умумий меҳнат бозорида иш кучига бўлган самарали талаб ва умумий талабни фарқлаш керак бўлади. Умумий талаб миқдор жихатдан иш билан бандлар сони ва унга қўшиладиган вакансиялар сонига тенг бўлади. Самарали талаб эса ҳисоб миқдори бўлиб, умумий талаб билан ортиқча миқдор ҳажмининг фарқи сифатида белгиланади.

2. Меҳнат бозорининг шаклланиши

Меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги - меҳнат бозори шаклланишининг асосий шароити ёхуд шартидир. Шу билан бир қаторда меҳнат бозорининг шаклланишига бевосита таъсир кўрсатаётган бир қатор иқтисодий, ижтимоий, демографик, табиий-иқлимий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар ва омиллар мавжуд.

Меҳнат бозори (МБ) шаклланишининг асосий иқтисодий шарт-шароити бўлиб, ёлланма ходимларни ўз ишчи кучларига нисбатан шахсий мулкчиликлари ва иш берувчиларнинг иш жойларига жамоа ёки хусусий мулкчилиги хизмат қилади. Бу ерда шуни назарда тутиш керакки, мазкур субъектларни ўзаро алмашув муносабатига киришига уларнинг шахсий манфаатлари мажбур қилади, унинг орқасида шахсий истеъмолчилик ётади.

МБининг вужудга келиши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатга эришиш учун ўзаро рақобат қилишга тайёр эркин ва тенг ҳуқуқли шериклар иқтисодий муносабатларда бўлишларини тақозо этади. Бозорда ёлланма ходим ва иш берувчи шахсий эркинлик ва иқтисодий зарурият нуқтаи назаридан ўзаро боғланган ҳамда бир-бирларига қарам бўлсалар ҳам бир-бирларига қарши турадилар.

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

Меҳнат бозори конъюктураси шаклланишининг ижтимоий шарт-шароитлари ичида ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг сифат кўрсаткичлари ошиши етакчи ўрин эгаллайди.

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

Ишчи кучига талаб ва таклиф нисбати яхшиланишига табиий-иқлим шароитлари муҳим рағбатлантирувчи омил бўлиб хизмат қилади.

3. Меҳнат бозори моделлари

Меҳнат бозори моделлари уларнинг ушбу ходисани тавсифлаш андозаси сифатидаги мақсадига қараб, турлича бўлиши мумкин. Меҳнат бозоридаги рақобатчилик даражасига қараб – соф рақобат бозори модели, моносония модели, касаба уюшмалари ҳаракати ҳисобга олинандиган модел, икки томонлама монополия модели¹ ажратилади.

Франция модели. Ишсизликка қарши курашиш учун ҳам фаол, ҳам суст чора-тадбирлар қўлланилади, лекин меҳнат бозорида пассив сиёсат маъқулроқ кўрилади.

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

Япония модели. Бу мамлакатда меҳнат муносабатлари тизими умрбод ёлланишга асосланади, умрбод ёлланиш ходимларнинг корхонада ишлайдиган энг юқори (55-65) ёшга етгунларига қадар иш билан бандлик кафолатланишини кўзда тутаяди.

4. Меҳнат бозорини тартибга солиш

Меҳнат бозорини тартибга солиниши меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш,

¹ Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс – М.: 1992, Т.2.

ижтимоий-меҳнат можароларини бартараф этиш бўйича иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги муносабатларни мувофиқлаштириш орқали амалга оширилади.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аниқ мақсадли вазифаси – ишчи кучига бўлган эҳтиёжни кенгайтириш ва ишчи кучини самарали таклиф этишни қўллаб қувватлашга қўмаклашишдан иборат. Меҳнат бозорини бозор иқтисодиёти тамойиллари асосига қурилган ижтимоий меҳнат муносабатлари тизими сифатида қарар эканми, меҳнат бозори икки асосий ижтимоий-иқтисодий вазифани бажара олишини кузатишимиз мумкин. Бунда инсон ресурсларининг иш билан бандлик даражаси бўйича муқобил турлари (касблар, тармоқлар, корхоналар, ҳудудлар) тақсимланиши ҳамда аҳоли даромадларининг маошлар асосида рағбатлантирилиши ва меҳнат учун муқофотлаш шаклида тақсимланиши муҳим роль ўйнайди.

Меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий-меҳнат можароларини бартараф этиш бўйича иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги муносабатлар марказий ўрин эгаллайди. Меҳнат бозорида мазкур муносабатлар **жамоавий, шахсий ва ҳудудий усуллар асосида тартибга солинади**. Жамоавий битимлар тузилаётганда Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат Кодекси», Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенцияси ва тавсияларига асосланилади.

5. Давлат иш билан бандлик хизмати ва унинг фаолияти.

Меҳнат бозори фаол сиёсат олиб боришнинг энг самарали йўналишларидан бири, меҳнат бозорининг энг муҳим институти бўлган Иш билан бандликка қўмаклашиш марказлари ихтисослашган умуммиллий давлат хизматидир.

Иш билан бандликка қўмаклашиш марказларининг асосий фаолияти аҳолини бандлик даражасини аниқлаш, ҳудудда янги иш ўринлари яратишга ёрдамлашиш, корхоналарда касаначилик асосида иш ўринлари яратиш бўйича ҳужжатларни расмийлаштириш, иш билан банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш, касбга қайта ўқитиш, ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб қилишдан иборат.

Республикада Давлат иш билан бандлик хизмати 1991 йилда ташкил этилган. Унинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

-иш қидирувчиларга касблар бўйича маслаҳатлар бериш ва ишсизларни янги мутахассисликлар бўйича ўқитиш;

-ногиронлар, ёшлар, ҳарбий хизматдан бўшаб келганларлар ва фуқароларнинг ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилинишга муғтож бўлган бошқа гуруҳлари учун иш жойларини банд қилиш;

-ишчи кучини ҳудудлар бўйича қайта тақсимлаш;

-оддий йўл билан ишга қира олмайдиганлар иш билан бандлигига қўмаклашиш учун иш ўринларини қўллаб-қувватлаш;

-ишсизларнинг тадбиркорлик ва мустақил фаолияти билан шуғулланишларига ёрдам кўрсатиш;

-оммавий ишдан бўшатишларни тўхтатиб қолиш учун компенсация тўловларини амалга ошириш.

6.Мехнат бозорининг ривожланиши

Ўзбекистонда замон талабларига жавоб берадиган меҳнат бозори эндигина шакллана бошлади. У мазкур мезонлар бўйича бозор тизимида ҳали ўз шаклини эгаллаганича йўқ. Шунинг учун ҳам уни аралаш ҳамда меҳнат бозорининг биринчи турига мойилроқ дейиш мумкин.

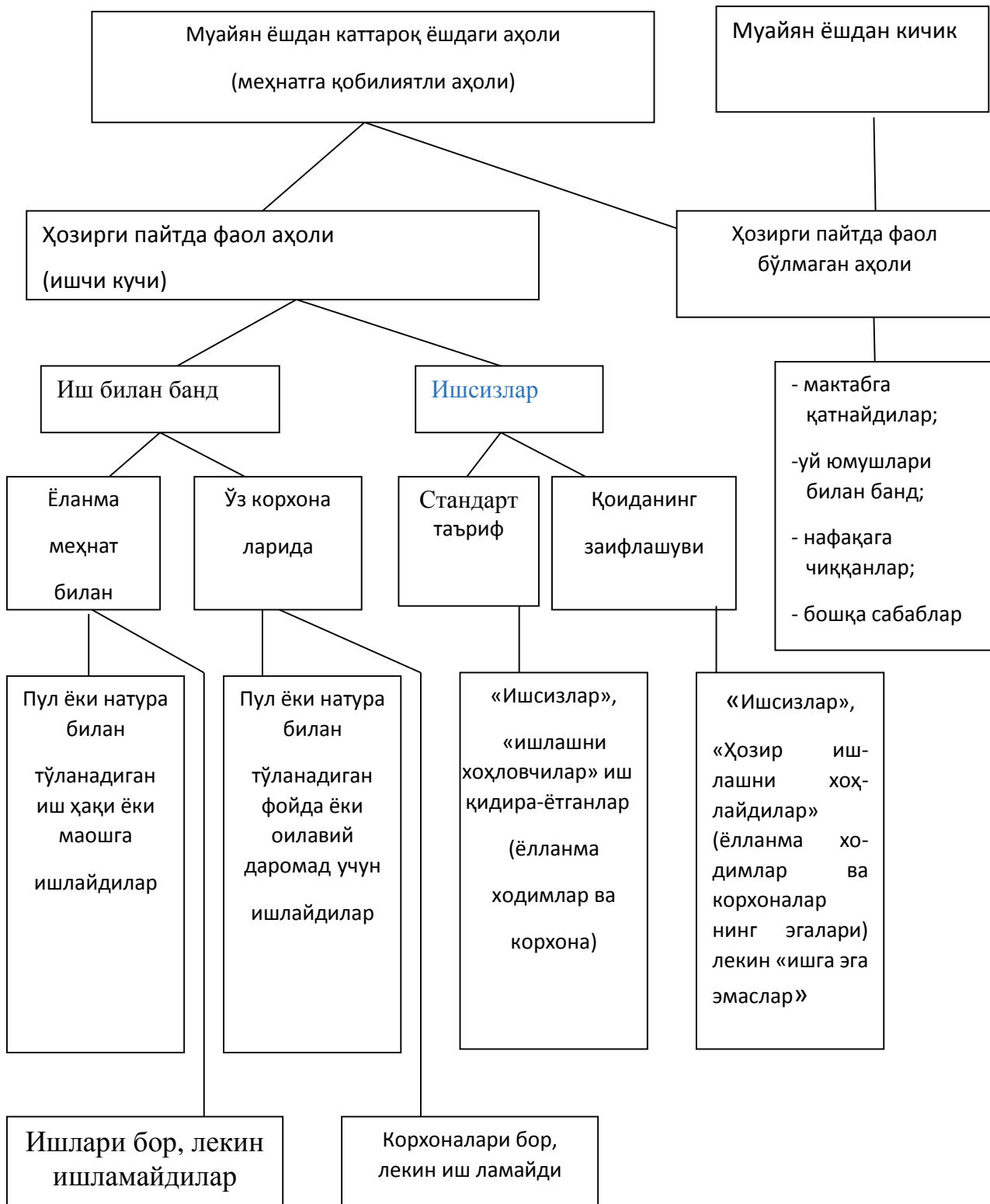
Меҳнат бозори – ялпи кўламли бозор бўлиб, у ялпи таклифни (жами иқтисодий фаол аҳолини) ва ялпи талабни (иқтисодиётнинг меҳнатга, яъни ходимга бўлган жами эҳтиёжини) қамрайди. Тор маънода меҳнат бозори жорий бозор бўлиб, у ялпи бозорнинг бир қисмини ташкил этади ва бўш ўринлар ҳамда иш қидириш билан банд бўлган шахслар миқдори билан белгиланади.

Рақобат – ҳар қандай бозор механизмини ташкил этувчи ажралмас қисм бўлиб, у кўп миқдордаги эркин харидорлар ва иш кучини сотувчиларнинг мавжудлиги ҳамда улар учун меҳнат бозорига эркин кириш ва уни тарқ этиш имкониятини англатади. Меҳнат бозорининг турлари у ёки бу меҳнат бозорига кирадиган иш билан бандларнинг тоифасига кўра фарқланади. Бундай фарқлаш меҳнат бозорида табақалаштирилган сиёсатни амалга ошириш имконини беради. Бу сиёсат у ёки бу ходимлар тоифаларининг хусусиятлари, уларнинг имкониятлари ва чекловлари, уларни меҳнат қилишга ундовчи сабаблар, меҳнат сарфлайдиган жойлари, ишлаб чиқариш ва меҳнат жараёнидаги ролдан келиб чиқади.

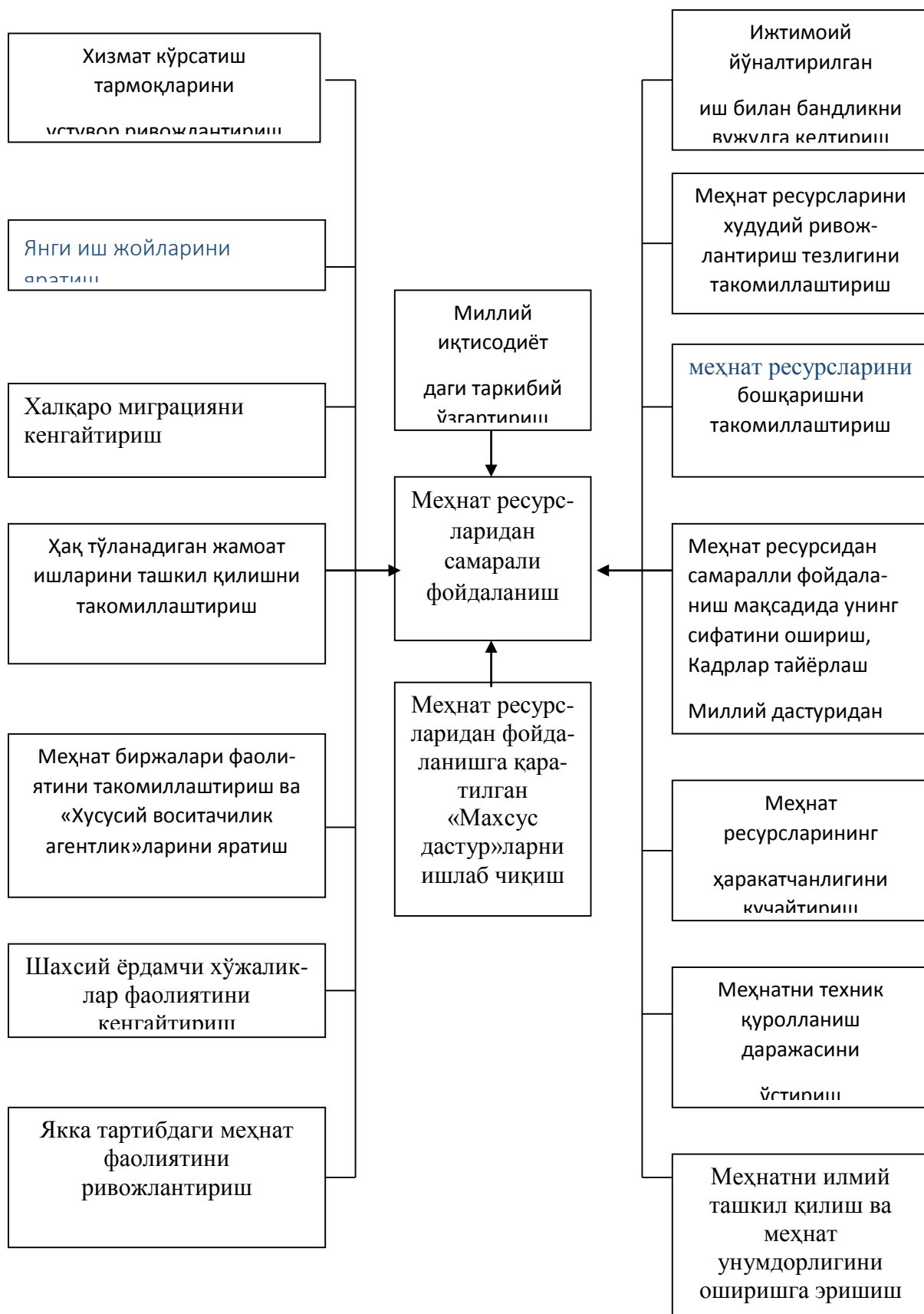
Нуфуз мезонлари бўйича меҳнат бозорлари қуйидагиларга ажралади:

- ёшлар меҳнат бозори;
- хотин-қизлар меҳнат бозори;
- кекса ёшдаги фуқаролар меҳнат бозори;
- ногиронлар меҳнат бозори.

Меҳнат бозорларидаги мослашувчанлик корхона ва ташкилотларда меҳнатни ташкил этиш ва ходимлар фаолиятини янада такомиллаштириш омилларига эга. Мазкур омилларни ҳисобга олиш у ёки бу тоифадаги ходимлар хусусида кадрлар сиёсати ва ижтимоий сиёсатни белгилаш имконини беради.



Ишчи кучининг таркиби: Ҳозирги пайтда фаол ва фаол бўлмаган аҳоли турларининг таснифи



Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси.

Кўрсаткичлар	ЖАМИ	Шаҳар	қишлоқ
I. ҳамма меҳнат ресурслари			
шу жумладан: меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли			
II. Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши			
II.1. Иқтисодий фаол аҳоли			
шу жумладан:			
1. Иш билан бандлар			
шулардан:			
расмий секторда			
норасмий секторда			
2. Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар			
шулардан:			
расман рўйхатдан ўтган ишчилар			
меҳнат органларида иш излаётган сифатида ҳисобда турувчилар			
меҳнат органларида рўйхатдан ўтмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар			
II.2. Иқтисодий нофаол аҳоли			