

**IQTISODIYOT TARMOQLARDA MEHNAT BOZORINI
RIVOJLANTIRISHNING
XORIJIY MODELLARI VA TAJRIBALARI**

Djomurodova Charos Kaxxor qizi ¹

¹ QarMII magistranti

**MAQOLA
MA'LUMOTI**

ANNOTATSIYA:

MAQOLA TARIXI:

Received: 28.11.2024

Revised: 29.11.2024

Accepted: 30.11.2024

KALIT SO'ZLAR:

Mehnat, mehnat bozori, raqobat, ish kuchi, bozor modeli, ishsizlik, ishsizlik darajasi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida jamiyat miqyosida makroiqtisodiy beqarorlik vaziyati paydo bo'lib, aholi farovonligi va iqtisodiyotning barcha sohalariga o'z ta'sirini o'tkazadi. Bu holat muhim va davlat ahamiyati uchun zarur bo'lgan yirik makroiqtisodiy muammolarni keltirib chiqaradi. Bu muammolarning hal etilishi bandlik tizimini qamrab olgan mehnat bozori faoliyatiga bog'liq bo'lib, unda ishsizlik, aholini ish bilan ta'minlash va yangi ish o'rinlari yaratish kabi makromiqyosdagi muammolarning hal etilishi yotadi.

Maqolada aholini mehnat bandligini ta'minlash, buning barobarida ishsizlikni kamaytirish jaryoni bo'yicha ma'lumot va manbalar aks ettirilgan

KIRISH. Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish sharoiti ijtimoiy-iqtisodiy muammolarning hal etilishi va aholi turmush tarzini tubdan o'zgartirishni va yaxshilashni talab etadi. Bu masalalar yuqorida sanab o'tilganidek, ishsizlik, ish bilan bandlik va aholini yangi ish o'rinlari bilan ta'minlash kabi bandlik muammolari bo'lib, ularning hal etilishi va aholi talablari uchun yaxshilanishi va takomillashtirilishi mehnat bozorini vujudga keltirishni talab etadi. Shuning uchun ham bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozori muhim o'rin tutadi, ya'ni u bozor iqtisodiyotining ajralmas va tarkibiy qismidir. U ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Unda asosiy milliy resurs bo'lgan ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar, sohalar va hududlar bo'yicha taqsimlanadi. Mehnat bozori, bu mehnat xizmati taklifini firmalarga to'lash uchun mehnat xizmatini shaxsiy ta'minlaydigan bozordir.

Taxlil va natijalar. Mehnat bozori dinamik tizim hisoblanadi. Bu tizimni anglab yetish uchun mehnat bozorining asosiy tavsiflarini ifodalovchi fanning mavhum modelini tuzish kerak.

1. Har bir kishi va firmaning faoliyati o'z manfaatlarini mumkin qadar qondirishga yo'naltirilgan mehnat xizmatlari xaridorda foyda umumlashgan asosiy manfaat yo'lini bajaradi. Mehnat xizmatlarini sotuvchining manfaati esa bunday umumlashgan ko'rinishda murakkabroq tuzilmaga ega bo'ladi;

2. Mehnat xizmatlarining xaridor va sotuvchilari o'zlarida mavjud variantlar munosabatida ma'lum axborotlarga ega va o'zlariga foydalisini tanlab olishga qodir bo'ladilar;

3. Mehnat bozorida sifat jihatidan bir turli mehnat xizmatlari sotiladi va sotib olinadi. Go'yo xodimlar bir xil sifatdan ish kuchiga ega bo'ladi, ishchilar esa bir-biridan farq qilmaydi;

Xorijiy rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozori o'ziga xos xususiyatlarga ega va boshqariladigan tizim hisoblanadi. Uni boshqaruvchi sifatida kasaba uyushmalari, monopoliyalar va davlat qatnashadi.

Mehnat bozoriga ta'sir o'tkazish ish vaqti hajmi, ishga qabul qishi hamda ishchi kuchi bahosini belgilash kabi sohalarga tegishli bo'ladi. Shular asosida mehnat bozori modellari raqobatchilik darajasiga qarab sof raqobat bozori modeli, monopsoniya modeli, kasaba uyushmalari harakati xisobga oladigan model, ikki tomonlama monopoliya modeli kabi modellarga ajratiladi.¹

Sof raqobat modeli. Bu model mehnat bozorida quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

-aniq mehnat turini yollashda ko'p sonli firmalar biri-biri bilan raqobat qiladi;
-bir xil malakaga ega bo'lgan ko'p sonli ishchilar bir-biridan mehnat xizmatlaridan qat'iy nazar, mazkur malaka turini taklif etadilar;

-firmalar va ishchilar ish haqlari bozor stavkasi ustidan nazorat qilmaydilar,

¹Makkonel K. R., BrY. S. L. Ekonomika. M.: 2002 g. ya'ni ular ish haqi qanday bo'lishini buyura olmaydilar.

Monopsoniya modeli. Monopsoniya – bu xaridor bitta bo'lib, sotuvchilar ko'p bo'lgan bozor hisoblanadi.² Bunda yollovchi sotib olish monopoliyasi (yakka hukmronligi)ga ega bo'lishi holatini ifodalaydi. YA'ni, firma mehnat bozorida birdan-bir yirik yollovchi bo'lgan

² Ғуломов С. С. ва бошқалар. Микроиктисодиёт. Т.: Шарқ, 2013 йил. 202-бет.

taqdirda, to'liq monopsoniya hukmronligiga ega bo'ladi. Shuningdek, biror-bir korxonada ba'zida ish bilan bandlikning birdan-bir manbai bo'lib qoladigan ba'zi kichik shahar va uzoq mintaqalarning iqtisodiyoti bunga misol bo'la oladi.

Oligopolistik model. Bunday model holatida ayrim kam sonli firmalar (uch yoki to'rt firma) mehnat bozorida monopoliyaga ega bo'lib turgan bo'ladi yoki taklif qilingan mehnatning ko'pchiligini yollay oladi. Shuningdek, oligopoliyachilarda xodimlar yollashda monopsoniyachilarning birgalikda harakat qilish tendensiyalari kuzatiladi.

Shuni aytish lozimki, turli rivojlangan mamlakatlarda ish bilan bandlik va mehnat bozori modellari o'ziga xos modellarga ega. Shuning uchun, dunyoning ushbu davlatlarida ishsizlik darajasi bir-biridan farqlanadi. Buning sababi shuki, mamlakatlarda qonunlar, urf-odatlarining turlicha-ligidir. Ularning har biri uchun mehnat bozori modellarning xususiyatlari quyidagicha:

Fransiya modeli.² Bu mamlakatda oxirgi 10 yil ichida ishsizlik darajasi o'rtacha 12 % atrofidadir. Ishsizlikni oldini olish uchun ham mamlakat mehnat bozorida faol va sust chora-tadbirlar qo'llaniladi, lekin mehnat bozorida passiv (sust) siyosat ma'qulroq hisoblanadi. Ishsizlarga uzoq muddat nafaqa to'lanadi va buning berilish muddati bir yilga teng. Shuningdek, Fransiya byudjetida mehnat bozoridagi passiv siyosatga xarajatlar ulushi faol ijtimoiy siyosat o'tkazishga qilinadigan xarajatlar ulushidan deyarli ikki barobar yuqoridir.³

Hozirgi kunda Fransiya korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish sohasida ishsizlikning oldini olishning umumbashariy vositasi sifatida qaralayotgan ish bilan to'liqsiz bandlik siyosati amalga oshirilmoqda. Lekin, mamlakatda ishsizlik bundan buyon ham 10-12 % darajada qolishi, ya'ni G'arbdagi mamlakatlardagidan yuqoriroq darajada bo'ladi deb taxmin qilinmoqda. Ana shular mehnat bozoridagi passiv siyosatga qaraganda, samaraliroq ancha past ekanligini ko'rsatmoqda.

Shvetsiya modeli. Ushbu mamlakat mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish o'rinlarini ishsizlar bilan to'ldirishga ko'maklashish va ishsizlarga faqat nafaqalar berib borishdan iborat bo'lib qolmasligi lozim deb hisoblanadi. Ish bilan to'liq bandlikni yuzaga keltirish an'anaviy strategiyasi muqarrar muqarrar ravishda inflyatsiyaning yuqori darajasiga chiqishiga va ish haqi borasida siljishlar ro'y berishiga olib kelishi mumkin. Shuning uchun, Shvetsiya mehnat bozorida faol siyosat yuritilib, u quyidagi elementlarni o'z ichiga oladi:

³Абдурахмонов Қ. Х. Меҳнат иқтисодиёти. Т.: Меҳнат, 2014 йил. 164-бет.

-cheklovchi fiskal siyosat. Uning maqsadi tovarlar va xizmatlarga past daromadli korxonalarining faoliyatini to'xtatishga majbur qiladigan sur'atda talab va inflyatsiyaning oshishiga yo'l qo'ymaydigan egri soliqlar belgilanishidan iborat. Juda yuqori foyda oladigan firmalar o'rtasida ish haqini oshirish borasida inflyatsiyaga olib keluvchi raqobaga yo'l qo'ymaslik uchun foydani jilovlab turish lozim;

-ish haqi borasida olib boriladigan hamjihatlik siyosati. YA'ni, mamlakatdagi barcha ishchi va xizmatchilar tadbirkorlarning moliyaviy ahvolidan yoki qaysi tarmoqqa qarashli ekanligidan qat'iy nazar, teng mehnatga teng haq olishlari kerak;

-yangi ish o'rinlarini, shuningdek xodimlarni tayyorlash va qayta o'qitish markazlarini yaratishni rag'batlantirish.

Yaponiya modeli.⁴Bu mamlakatda mehnat munosabatlari tizimi umrbod yollanishga asoslanadi, umrbod yollanish xodimlarning korxonada ishlaydigan eng

⁴Abdurahmonov Q. X. Mehnat iqtisodiyoti. T.: Mehnat, 2014 yil.265-bet.

yuqori (55-65 yoshga) yetgunlariga qadar ish bilan bandlik kafolatlanishini ko'zda tutadi. Umrbod yollanish tizimi ish haqi, mukofotlar hamda ijtimoiy to'lovlar tarzidagi moddiy taqdirlanish miqdorlarining oshib borishini kafolatlaydi. Umrbod ishga yollash yo'li bilan korxonalarda xodimlarni mustahkamlash, ichki firma darajasida malaka oshirish, tezkor ravishda kasb-malaka tarkibini ish o'rinlarining tuzilmasi bilan, texnika va texnologiyani rivojlantirish, ishlab chiqariladigan mahsulotni modifikatsiyalash bilan muvofiqlashtirilib borish imkonini beradi.

Yaponiya firmalari yollanma xodimlardan uzoq vaqt davomida foydalanishni ko'zlaydilar. Bu esa xodimlarda mehnatga ijodiy munosabatda bo'lish va nihoyat darajada sifatli ishlashga intilishini tarbiyalashga qaratilgan siyosatga asos bo'lib xizmat qiladi. Bu ma'lum darajada tadbirkorlarning ishlab chiqarishni va qo'llanilayotgan ishchi kuchini, xodimlarni qisqartirish hisobiga emas, balki ish vaqtini qisqartirish yoki xodimlarni sho'ba korxonalariga o'tkazish hisobiga hal qilishga intilishlarini ham belgilab beradi.

Umuman, mehnat bozorida Yaponiya modeli ishlab chiqarish ehtiyojlarini, ish beruvchilarning ham, yollanma xodimlarning ham manfaatlarini nihoyat darajada to'liq hisobga olgan holda oqilona ravishda ish bilan bandlikni shakllantirishga xizmat qiladi. Bu esa, mamlakatning iqtisodiy rivojlanishiga ko'maklashadi va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi, chunki amalda har bir kishi ertangi kunda va o'z ijodiy salohiyatini namoyon etish imkoniyatiga ega ekanligiga ishonchi komil bo'ladi.

Umuman, Yaponiyada firmalar ishlarni umrbod ishga yollaydilar. Chunki, yapon ishchisi o'zi ishlaydigan firma uchun havas qilib ishlaydi. Yaponiyaliklar bir joyda umrbod ishlasa

obro'li odam bo'ladi. Shuningdek, bir firmada qancha ko'p ishlasa, ish stajining oshib borishiga qarab, maosh ham ko'payib boradi.

Xulosa va takliflar. Bozor iqtisodiyotini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida aholining mehnat sohasida bandligini ta'minlash, yangi ish o'rinlarini yaratib berish va o'zining turmushidagi shaxsiy daromadlarini o'stirishga katta e'tibor qaratilmoqda. Bular o'z navbatida, makroiqtisodiy dolzarb muammo masalalaridan biridir. Bunday makroiqtisodiy muammolarning hal etilishini ta'minlash va mamlakat iqtisodiyotining barqarorligiga erishish mehnat bozorining asosiy vazifasidir. Mehnat bozorini shakllanishidan esa hududlarda aholining mehnatdagi salohiyati oshishi, mehnat resurslarining soni va salmog'i ko'payishi, ishchi kuchiga talab va taklifning shakllanishi yuz beradi.

mehnat bozorini shakllanishi va rivojlanishini ta'minlash orqali aholi daromadlariga qarab aholining tabaqalanishiga barham berishga erishiladi, bo'sh qolgan aholi guruhining ijtimoiy-ruhiy ahvoli yaxshilanadi, yangi ish o'rinlariga ehtiyoj osha boshlaydi va bandlik muammosining tugatilishiga e'tibor kuchayadi. Demak, iqtisodiyotning makroiqtisodiy muammolari hisoblanadigan ishsizlik, aholini ish bilan ta'minlash va yangi ish o'rinlari yaratish kabilarni hal etilishi mehnat bozorini barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish, chuqur va kompleks tahlil qilish va unga ta'sir etadigan omillarni aniqlash, mehnat bozori faoliyatida unga bo'lgan e'tiborni yanada kuchayishiga olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

- 1.O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. T.:Adolat, 2006 y.
- 2.O'zbekiston Respublikasi «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida» gi Qonuniga sharhlar (Tuzuvchilar: Akbarov A., Turdiyev A.). Toshkent, «Sharq», 2010 yil. 374 b.
- 3.Makkonel K. R., BrY. S. L. Ekonomika. M.: 2002 g.
4. G'ulomov S. S. va boshqalar. Mikroiktisodiyot. T.: Sharq, 2013 yil..
- 5.Abdurahmonov Q. X. Mehnat iqtisodiyoti. T.: Mehnat, 2014 yil.
6. Chernov Y. I. Mehnat unumdorligi va ishsiz iqtisodiyot. M.: 2008 y. .
7. Abdurahmonov Q. X. Mehnat iqtisodiyoti. T.: Mehnat, 2014 yil.
- 8.www.mehnat.uz
- 9.www.uzjobs.uz.