

ХОЛМУМИНОВ Ш.Р., ХОМИТОВ К.З.

**МАЛАКАЛИ АГРАР
МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ
ШАҚЛЛАНИШИ**

ФАН - 2003

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ
ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИ

ТОШКЕНТ БАНК КОЛЛЕЖИ

ХОЛМУМИНОВ Ш. Р., ХОМИТОВ К. З.

МАЛАКАЛИ АГРАР МЕҲНАТ
БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ

Тошкент

Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси

«Фан» нашриёти

2003

Монографияда бозор иқтисодиётига ўтиш даврида малакали аграр меҳнат бозорининг моҳияти ва тузилиши ҳамда унинг шаклланиш қонуниятлари, анъаналари, тамойиллари, шарт-шароитлари, омиллари, чекловчилари, бошқа таркибий қисмлари тадқиқ қилинган. Қишлоқдаги мавжуд кадрларнинг иш билан бандлиги ва уларнинг таркиби таҳлил қилинган. Малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ўрганишнинг социологик ва маркетинг баҳолаш бўйича услубий тавсиялар берилган. Шу билан бирга келгусида қишлоқ хўжалигининг ривожланиши ва ундаги малакали кадрларга бўлган талаб ва унинг таклифини аниқлаш услублари, малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланишини тартибга солишни такомиллаштириш йўналишлари ёритилган.

Монографиядан меҳнат бозори муаммолари билан қизиқувчи илмий ходимлар, докторантлар, аспирантлар, талабалар ва бошқалар фойдаланишлари мумкин.

М а с ъ у л м у ҳ а р р и р:

Олий мактаб халқаро
фанлар академияси академиги,
иқтисод фанлари доктори,
профессор — Қ.Х. АБДУРАХМОНОВ

Т а қ р и з ч и л а р:

иқтисод фанлари докторлари
Д.Н. РАХИМОВА З.Я. ХУДОЙБЕРДИЕВ

0703000000 – з – 678

М ————— Рез. 2003 © ЎЗР ФА«Фан»
М 355 (04) – 2003 нашриёти, 2003 йил.

ISBN 5 – 648 – 02905 – 5

**MINISTRY OF HIGHER AND SPECIALIZED
SECONDARY EDUCATION
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

TASHKENT STATE ECONOMIC UNIVERSITY

BANKING COLLEGE OF TASHKENT

Holmuminov Sh.R., Homitov K.Z.

**DEVELOPMENT OF EXPERIENCED
AGRICULTURAL LABOR MARKET**

**Tashkent
Scientific Academy of the Republic of Uzbekistan
«Fan» publication
2003**

The monography is about the essence and structure of experienced agrarian labor market in the process of transition to market economy, as well as it explains the development strategies, traditions, factors, conditions, trends, limits. The employment of village population and its structure is analyzed. Recommendations provided for efficient social and marketing evaluation of the study of demand and supply for experienced employees.

The monography writes about the development of agriculture and finding the demand and supply for experienced specialists, the development trend of experienced labor market is explained.

The monography is designed for scientists interested in labor market problems, researchers, students and for all – who are interested in this field of study.

Responsible editor: The academician of International sciences High school, doctor of economic science, professor
Q.H. Abdurahmonov

References: doctors of economic science D.N. Rahimova
Z.Y. Hudoyberdiev

КИРИШ

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига самарали ўтишни таъминловчи асосий куч – малакали кадрлар ҳисобланади. Бунинг муҳим ижтимоий – иқтисодий аҳамиятини мамлакатимиз Президенти И.А. Каримов қуйидагича изоҳлаб берди: "...бозорнинг ўзгарувчан шароитларида меҳнат қилишга лаёқатли бўлган ўзинининг юқори малакали маҳаллий кадрларимизсиз Ўзбекистоннинг мустақиллигини тасаввур қилиш қийин".¹

Бу муаммо иқтисодиётнинг аграр сектори учун ўта долзарб ҳисобланади. Республикамиз аҳолисининг 60% қишлоқ жойларида истиқомат қилиб, уларнинг 33,2% қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши билан банд. Бу соҳадаги ишловчиларнинг малака даражаси юқори эмас.

Ҳозирги пайтда аграр сектордаги ишчи кучининг малакасини ошириш ўта зарур. Чунки ишлаб чиқаришнинг таркибий ўзгариши, меҳнат фаолиятининг янги турлари ва шакллариининг пайдо бўлиши ва уларнинг нагжасига нисбатан муносабатларнинг ижобий шаклланиши кучайиб бормоқда. Буларнинг барчаси малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланишига юқори талабларни қўймоқда.

Айниқса, бозор муносабатларининг шаклланиши ва ривожланиши шароитида қишлоқ жойларидаги хўжаликларни бошқариш ва уни ташкил этиш, стратегик режалаштириш ва истиқболни белгилаш, хўжалик юритишнинг янги шакллари: ижара, фермерлик, кооператив, ҳиссадорлик, хусусий ва қўшма корхоналарда хўжалик фаолиятини таҳлил ва назорат қилиш, бундан ташқари маркетинг, менежмент, шерикчилик муносабатлари, сотиш ва рекламани амалга ошириш ва янги технологияларни жорий қилиш каби жараёнлар малакали кадрларга бўлган талабни ошириб юборди.

Шу билан бирга, «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури»да белгиланган чора – тадбирларни амалга ошириш Республикамиз қишлоқ хўжалигида ҳам мавжуд бўлган кадрлар тайёрлаш тизимини тубдан ислоҳ қилишни талаб этади.

Зотан, қишлоқ хўжалигининг турли соҳаларида мавжуд бўлган кадрлар тайёрлаш тизими ҳозирги кун талабларига тўла жавоб бера олмаяпти. Бунинг асосий сабаблари – қишлоқ хўжалигида кадрлар тайёрлаш тизимининг талаб даражасида эмаслиги, малакали кадрлар меҳнат бозорининг яхли шаклланмаганлиги, бозор услубида бошқариш ва хўжалик юритиш асосларини ўргатадиган профессор – ўқитувчиларнинг етишмаслигидадир.

Шу билан бирга малакали ва рақобатбардош кадрлар тайёрлаш даражасига бевосита таъсир этувчи малакали аграр меҳнат бозорини шакллантиришнинг назарий асослари етарлича ўрганилмаган. Малакали аграр ходимларга бўлган талаб ва таклифни аниқлаш услублари яратилмаган.

¹ Каримов И.А. Ўзбекистоннинг ўз истиқлол ва тараққиёт йўли – Тошкент: «Ўзбекистон», 1992. – 64 бет.

Юқорида таъкидланган фикрлар мазкур тадқиқот мавзусининг долзарблигидан ва ушбу муаммонинг нисбатан кам ўрганилганлигидан далолат беради.

Меҳнат бозорини шакллантириш ва бошқариш муаммоси ўз моҳияти ва мазмуни жиҳатидан кенг қамровли, жуда кўп йўналишларни ўз ичига мужассамлаштирган, республикамизда эндигина ўрганилаётган янги муаммолардан биридир. Бу муаммонинг айрим йўналишлари билан республикамизда бир қатор олимлар илмий тадқиқотлар олиб боришган. Уларнинг илмий тадқиқотларида меҳнат бозори, аҳоли баъдлиги ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш, меҳнат биржаларини ривожлантириш каби муаммоларнинг назарий ва амалий ечимлари берилган.

Аmmo меҳнат иқтисодиёти фанида малакали аграр меҳнат бозори ва уни шакллантириш алоҳида иқтисодий – ижтимоий категория сифатида етарлича ўрганилмаган. Шунинг учун ушбу монографик тадқиқотда макзур муаммони ечимини топишга ҳаракат қилинди.

Муаллифлар «Малакали аграр меҳнат бозорини шаклланиши» монографик тадқиқотини камчиликлардан ҳоли эмаслигини эътироф этадилар ва улар ҳақида билдирилган ҳар қандай танқидий фикрларни ва таклифларни бажонидил қабул қиладилар, келажақда улардан фойдаланадилар ҳамда ўз фикрларини билдирган барча китобхонларга олдиндан миннатдорчилик изҳор этадилар.

I БОБ. МАЛАКАЛИ АГРАР МЕҲНАТ БОЗОРИ ШАКЛЛАНИШИНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

1.1. Малакали аграр меҳнат бозори шаклланишининг моҳияти ва мазмуни

Ўзбекистон Республикаси халқи моҳияти ва мазмуни жиҳатидан янги тарихий даврни бошидан кечирмоқда. Жамият ҳаётининг барча жабҳалари – сиёсат, ижтимоият ва иқтисодиётда ўз мазмуни ва моҳияти жиҳатидан туб ўзгаришлар юз бермоқда. Республикамизни мустақилликка эришиши натижасида ўз тақдирини ўзи белгилайдиган даражада юксалиб, жаҳон ҳамжамиятида ўз ўрнини эгаллай бошлагани, иқтисодиётда бозор муносабатларининг босқичма – босқич жорий этила бориши ва у билан боғлиқ ижтимоий – иқтисодий муаммоларни мустақил ҳал этиш имкони пайдо бўлганлиги ва бошқа хусусларида ўз аксини топмоқда. Бу жараёнлар орасида малакали меҳнат бозорини самарали шакллантириш алоҳида ўрин эгаллайди.

Мазкур масалага чуқур ёндашишдан аввал, меҳнат бозорининг ижтимоий – иқтисодий мазмуни ва моҳиятини очиқроқ баён этсак ўринали бўлади.

“Меҳнат бозори” тушунчаси бўйича турли хил нуқтаи назарлар мавжуддир. Баъзи бирлари меҳнат бозорини иш ҳақи ва даромадларнинг эркин ҳаракати орқали ишчи кучининг таклифи ва меҳнатта бўлган

талабини ўз-ўзидан тартибга солиниш механизми каби аниқлайдилар.¹ Бошқаларнинг фикрига кўра эса, меҳнат бозори ёлланиб ишлашни хоҳловчилар ва иш берувчилар эҳтиёжини келишилган воситачи орқали талаб ва таклифини қондириш учун шароит яратади ва ишчи кучини олади – сотди жараёнини бевосита тартибга солиб турмайди, деб тушунтирадилар [34,35,38]. И.С. Маслованинг аниқлашича, меҳнат бозори – бу мулкчилик субъекти, ишчи кучи ва иш жойи таклифининг нисбати ва тузилишини, ишловчига ва ёлланиб ишланадиган ишга талаб ҳажмини шакллантира бориб, ишлаб чиқариш омилларига (меҳнат воситалари ва ишчи кучи) ўзаро таъсир этадиган динамик тизимдир.²

Мазкур бозорнинг асосий қисми талаб ва таклиф, ишчи кучи қиймати ва унинг баҳоси ҳамда рақобат ҳисобланади. Меҳнат бозори механизмини ишга солиш масаласи ишчи кучини жалб этиш бўйича иш берувчилар ўртасидаги, ижтимоий меҳнат тақсимоги тизимидаги бўш иш жойини эгаллаш бўйича ишловчилар ўртасидаги ҳамда меҳнат шартномаси ва иш ҳақи шароитлари бўйича ишловчилар ва иш берувчилар ўртасидаги рақобат ҳисобланади.

Ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги нисбат меҳнат бозори конъюнктурасини ифодалайди. Бу эса ўз навбатида турли хил омиллар таъсири остида, яъни, ишчи кучининг умумий тенглигида, ориқчалаикда ва етишмовчилигида шаклланади, бундан ташқари ёлланиб ишловчилар сифатида турли хил аҳоли гуруҳларининг тенг бўлмаган ҳолатини акс эттиради. Амалда ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг умумий таркибий тенглигига эришиш жуда қийин. Меҳнат бозори конъюнктураси ишчи кучининг баҳосига бевосита таъсир этади, бу эса ўз навбатида амалдаги бозор баҳосига боғлиқ ҳолда ўзгариб туради.

Меҳнат бозори турли хил вазифаларни бажаради. У меҳнат муносабатлари субъектининг иқтисодий манфаатларини келишиш воситаси, ижтимоий тақдор ишлаб чиқариш мувофиқлигини шакллантириш ва ўзгариш механизмининг органик қисми бўлиб ҳисобланади. Меҳнат бозорини тақсимлаш муносабатлари ва меҳнатни рағбатлантириш, ишловчиларнинг касбий, малакавий таркибини шакллантириш воситасидир, у шахсий меҳнат шижоатини ишга солиш шароитига бевосита таъсир этади.

Шундай қилиб, тўлақонлик шакланган меҳнат бозорини юзага келтириш ҳозирги шароитда замонавий шаклдаги бандлик тамойилларига мос келадиган ижтимоий ташкил этиш ва тартибга солишнинг мураккаб объекти сифатида намоён бўлади.

Республикамизда оқилона бандлик шаклланиш экан, бу жараённинг чуқурлашуви ва ривожланиши мадакали меҳнат бозорини ҳам вужудга келишига олиб келади. Оқилона бандлик тизимини шакллантиришнинг

¹ Воскопович Н.А., Годин А.М. Сельские жители и рынок труда // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - М., 1992 № 1. С. 6-8.

² Маслова И.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Эффективность труда в условиях нового хозяйственного механизма. Отв. ред. Д.Н. Карнухин. -М.:Наука, 1992. - С.38-59.

асосий механизми ҳисобланган қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини тадқиқ этиш янада чуқур илмий, амалий аҳамиятга эгадир. Қишлоқ меҳнат бозорини ўрганиш қуйидаги сабабларга кўра муҳимроқдир:

— республикамызда меҳнатга яроқли аҳолининг ярмидан кўпи қишлоқ жойларда истиқомат қиладилар ҳамда бу ерда мамлакатимизда ишлаб чиқариладиган ялпи ички маҳсулотнинг (ЯИМ) 40% дан кўпроги ишлаб чиқарилади;

— иш жойларининг етишмаслиги туфайли банд бўлмаган ишга яроқли қишлоқ аҳолисининг салмоғи республика бўйича жами банд бўлмаган аҳолининг 60% ни ташкил қилади;

— малакавий тайёргарлик даражасининг пастлиги ва аҳоли ҳаракатининг сустлиги банд бўлмаган шахсларнинг қишлоқ жойларидан шаҳарларга томон ҳаракати секинлигининг асосий сабабларидир;

— ишчи кучига бўлган талабга нисбатан қишлоқ меҳнат ресурслари тақлифининг юқори савияда ўсиши яширинча шаклдаги ишсизликнинг шаклланишига имконият яратади;

— қишлоқ жойларида маҳаллий, енгил, қайта ишлаш, қурилиш индустрияси, агросервис ва бошқа соҳадаги корхоналарда янги иш жойларини очиш орқали ишчи кучи ва иш жойлари бозорлари ўртасидаги оқилонга тенгликни таъминлаш имкониятлари мавжуд.

Шундай қилиб қишлоқ меҳнат бозори — агросаноат ишлаб чиқаришида ва қишлоқ ижтимоий ишлаб чиқариш инфраструктурасида, деҳқон, фермер ва якка тартибдаги хўжаликларда фаолият кўрсатадиган меҳнатга лаёқатли аҳолининг банд бўлмаган қисми ва иш берувчилар билан иккала томоннинг манфатларини ҳисобга олган ҳолда, меҳнат шартномаси асосида ҳамда иш жойлари билан қишлоқ меҳнат ресурсларининг мувозанатини шаклланишига беvosита таъсир кўрсатадиган меҳнатга бўлган қобилият билан ёлланма шаклда банд бўлганлар ўртасидаги олиш — сотиш фаолиятини амалга оширадиган бозор иқтисодиётининг бир бўлагидир.

Қишлоқ меҳнат бозорининг муҳим таркибий қисмини малакали аграр меҳнат бозори ташкил этади.

Малакали аграр меҳнат бозори — бу хусусан, ижтимоий меҳнатда иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган малакали кадрларни талаб ва тақлифига асосан меҳнат муассасалари иштироки ва назорати остида мунтазам равишда тақсимлашни ва қайта тақсимлашни тартибга солувчи тизимдир. У бозор иқтисодиётига ўтиш даврида малакали ишчи кучига талаб ҳамда унинг тақлифини ҳажми, тузилиши ва нисбатини шакллантиради. Чунки, бу даврда малакали ишчи кучининг «меҳнатга бўлган қобилияти»ни сотиш, сотиб олиш жараёни тўла амалга оширилмайди.

Малакали аграр меҳнат бозори асосан икки асосий тизимда ташкил топади, булар:

— юқори малакали меҳнат бозори;

— паст малакали меҳнат бозори.

Юқори малакали меҳнат бозоридаги асосий иш жойларининг бандлиги олай ва ўрта махсус таълимга эга бўлган маъмурий бошқариш ходимлари, юқори малакали ишчи ва деҳқонлардан ташкил топган қишлоқ

ишчилари томонидан таъминланган бўлади. Булар юқори иш ҳақи тўланадиган, бандлиги барқарор ва кафолатланган гуруҳдир. Иккиламчи иш жойларида ташкил топган паст малакали меҳнат бозори махсус тайёргарлик ва юқори малака талаб этмайди. Унга иш ҳақи юқори даражада бўлмаган малакасиз ишчилар, деҳқонлар, хизмат кўрсатиш ходимлари ва паст тоифали хизматчилар киради. Уларнинг бандлиги деярли кафолатланмаган.

Аҳолининг малакавий бандлиги муаммоларини ҳал этиш халқ хўжалиги ривожининг муҳим омилларидан биридир. Мутахассис қачонки касби ва малакаси бўйича ўз ўрнини топиб фаолият кўрсата билса, ўша жойда унинг иши сифатли ва меҳнат унумдорлиги юқори бўлади. Чунки киши касб ўрганар экан, у албатта ўзи севган йўналишга ихтисослашади ҳамда бу соҳада қизиқиш ва меҳр билан ишлайди.

Қишлоқ хўжалиги тармоқларини кадрлар билан таъминлаш ва бошқаришдаги маъмурий — буйруқбозлик усулларида воз кечиб бозор муносабатларига мос келадиган кадрлар салоҳиятига таъсир этишининг янада тадбирли восита ва шаклларига ўтишни зарурият қилиб қўяди. Аммо биз аввалги бошқариш муассасаларини тутатиб, бозор иқтисодийёти қонунлари, ишчи кучига бўлган талаб ва тақлиф ҳамда унинг қиймати кабиларга асосланган кадрлар ва ишчи кучларини такрор ишлаб чиқаришни тартибга солишда янгича ёндашишларни моҳияти ва шаклини охиригача англаб етмадик.

Ҳозирги қунда қишлоқ хўжалигини бошқаришнинг барча табақаларига "ҳаммасини кадрлар ҳал этади!" каби тушунчадаги тезисга қайтиш бўлмоқда, яъни бунда уларнинг малакавий тайёргарлиги, омилкорлиги, ишлаб чиқариш маданияти кўзда тутилмоқда. Ваҳоланки, қишлоқ хўжалигида банд бўлган кўпчилик ходимлар бозор иқтисодийёти шароитида фаолият кўрсатишга тайёр эмаслар. Ходимларнинг сифат таркиби катта ташвиш туғдираётти, чунки, уларнинг техник, технология, иқтисодий, ҳуқуқий ва табиатни муҳофаза қилиш соҳасидаги билимлари нафақат келажак, балки ҳозирги шароит талабларига ҳам жавоб бермайди. Бозор ва кўп укладли иқтисодийёт универсал қобилиятли ходимларни талаб этар экан, аграр меҳнат бозорида кадрлар тайёрлашдаги узоқ давом этган технократик сиёсат натижасида ҳозирги вақтда кўпчилик хўжаликларда асосан тор ихтисосли малакага эга бўлган, бозор муносабатлари шароитига кўникашга қийналаётган кадрлар фаолият кўрсатишмоқда.

Қашқадарё вилоятида ривожланган давлатлар билан ҳамкорликда замонавий техника ва технологияга асосланган кўпгина ишлаб чиқариш объектлари қурилади ва янгилари бунёд бўлмоқда. "Каштекс" очик ҳиссадорлик жамоаси, "Мевалар камалаги" шарбат—консерва заводи, полиэтилен маҳсулотлари ишлаб чиқариш режаштирилайётган Шўртан газ—кимё мажмуи ва бошқалар шулар жумласидандир. Аммо мазкур вилоятда мавжуд иқтисодий, молиявий, қолаверса, воҳада яшаётган меҳнатқаш халқ имкониятларидан тўлиқ фойдаланилмаётти. Президент И.А. Каримовнинг Қашқадарё вилояти Кенгаши сессиясда сўзлаган нутқида таъкидлаганидек "...ишлаб чиқарилайётган маҳсулотларнинг сифати паст, экспорт қилишга ярамайди. Шунинг учун ҳам корхона ночор аҳволга тушиб қолган. Бу ҳол энг замонавий технологияни зарур даражада эгалламаслик, ишчи кадрларни тайёрламаслик, касб маданияти ва

дунёқарашини шакллантирмаслик, охир оқибатда эса ташкилий жиҳатдан раҳбар кадрларни танламаслик натижасида юз берган ҳодисадир” [11]. Президентнинг бундай танқидий фикрлари кўпгина қишлоқ хўжалиги корхоналарига ҳам тааллуқлидир.

Кўп йиллар давом этган қишлоқ жойларидаги билимли, юқори малакали ходимларни “сўриб олиш” сиёсати шундай салбий оқибатларга олиб келдики, бир томондан, у қадар катта бўлмаган саёз иқтисодий ва ҳуқуқий тайёргарликдаги, бошқарув соҳасида етарли билимга эга бўлмаган, муайян қишлоқ хўжалиги ишларини бажаришга ўрнлмаган ҳамда фермер ва қишлоқ тадбиркорлари бўлишга қодир бўлмаган тор ихтисосдаги “кабинет” ходимлари, иккинчи томондан, кўпчилиги ўрта ва паст малакадаги фақатгина муайян кўрсатма бўйича маълум бир технологик жараёнларни бажара оладиган, аммо амалда иқтисодиёт, молия, ҳуқуқ, табиатни муҳофаза қилиш соҳаларида нўноқ бўлган ходимларнинг катта гуруҳи мавжуддир.

Кадрлар бозорини ўрганувчи мутахассисларнинг фикрича, қачонки ҳозирги замон шароитида ишлашни истайдиганлар жами кадрлар потенциалининг 20–30% ни ташкил этсагина, кадрлар таркибида қайта қуришнинг самараси бўлади [41]. Мамлакатимиз қишлоқ хўжалиги тармоқларида фаолият кўрсатаётган ишловчиларнинг умумий сонига олиб ва ўрта маълумотли мутахассислар ҳамда ҳунар–техника билим юртларини битирган шахсларнинг салмоғи фақатгина 40% ни ташкил этади. Аграр соҳанинг 22% ишчилари ҳунар–техника билим юртларини битирганлардан иборат. Ҳалигача қўл меҳнати билан банд бўлган деҳқон ва чорвадорлардан 22–33% бошланғич маълумотга эгадирлар. Ҳунар–техника билим юртларини битирган чорвадорларнинг салмоғи эса янада паст (14–18%), айни замонда қисқа муддатли курсларни битирган ёш механизаторларнинг салмоғи юқоридир [39%]. Бозор муносабатларига ўтиш билан хўжалик раҳбарларининг ва мутахассисларнинг технологик билимсизлиги, консерватизми, иқтисодий, ижтимоий–психологик, ҳуқуқий ва бошқа билимларининг саёзлиги янада яққол кўринмоқда.

Бозор муносабатларига ўтган мамлакатларнинг тажрибаси шуни кўрсатадики, мавжуд ҳозирги кадрлар тайёрлаш соҳасидаги вужудга келган вақтинчалик сусткашлик ҳамда таълим бериш хизматига бўлган талабнинг пасайиши бу ўтқинчи ҳолдир. Агарда бозор муносабатларининг шаклланиши жадал суръатлар билан ривожланаверса ва бу ҳол мамлакатимиз қишлоқ хўжалигининг ривожига ҳам туртки берса, қишлоқ хўжалигининг бандлик соҳасидаги таркибий қайта қуриш ҳақиқий кадрлар таҳлилини юзага чиқаради, бунга эса тармоқ бўйича тегишли хизматларнинг тайёр бўлиши гўмондан ҳоли эмас.

Республика ҳукуматининг келажақ режаларига мувофиқ яқин йиллар ичида қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида банд бўлган аҳолини 60% дан 10–12% га тушириш мўлжалланмоқда. Бу эса соҳада банд бўлган салкам 50% га яқин аҳолини саноат ишлаб чиқариши ва ноишлаб чиқаришининг бошқа соҳаларига кўчириш, янги иш жойларини ташкил этиш ва кадрларни қайта тайёрлаш бўйича машаққатли меҳнатни талаб этади.

Келажақда қайта ишлаш, тегирмон – ёрма ва омихта – ем саноатида, тайёрлаш тизимида бандлик миқдори икки марта ошади, савдо ва умумий овқатланишда эса беш маротаба ошади.

Ўз – ўзидан маълумки қишлоқ жойларида малакали меҳнат бозорини шакллантириш кўпинча у жойда фаолият кўрсатаётган ходимлар учун безарар бўлмайди, устига – устак нисбатан қисқа муддат ичида қишлоқ аҳолиси бандлиги тизимида катта силжишлар, яъни қишлоқ ҳаётида бошқача уклад, кадрларнинг мутлақо янги касбий – малакавий таркибига ўтиш кўзда тутилмоқда.

Қашқадарё вилоятининг танлаб олинган қишлоқ жойларида кадрлар билан таъминланганлик бўйича ўтказилган тадқиқотларнинг натижасига кўра шу нарса маълум бўлдики, қишлоқ хўжалигини интенсивлаштириш учун кўп укладли иқтисодиёт ва бозор муносабатларига ўтиш давомида 2010 йилга қадар деҳқончилик ва чорвачилиқда банд бўлганлар сонини икки баробар қисқартириш лозим. Аста – секин ҳар соҳанинг устаси бўлган универсал ходимлар сонини тобора кўпайтириш ва уларнинг миқдорини умумий банд бўлганларнинг 10 – 12% га етказиш мақсадга мувофиқ бўлур эди, 2 – 3 хил касб эгаси бўлган, ҳиссадорлик типидagi корхона ва ширкатлардаги қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш омилкорлари бўлган юқори малакали ишчилар гуруҳи шаклланишини тезлаштириш лозим. Анъанавий касбдаги ишчилар (тракторчи – машинист, сут соғувчи ва бошқалар) сонини бирмунча қисқартириш, қайта ишлаш саноати тармоқларини кадрлар билан таъминлашда катта ишларни амалга ошириш керак. Ҳозир бу ерда ишчиларнинг тор малакавий ихтисослашуви кузатилмоқда, бошланғич касбий тайёргарлик ва юқори даражадаги умумий маълумот ва малака талаб этмайдиган "мушкул аҳволдаги касблар", деб аталувчи касблар устуналик қилмоқда. Бундай ходимларнинг бозор муносабатлари шароитига кўникиши қийин кечади. Қишлоқ хўжалигининг бошқа тармоқлари ва соҳаларида, айниқса, маҳсулот етказиб берувчи соҳаларидаги кадрлар ҳолати бозор иқтисодиёти билан боғлиқ тижоратчи, агроменежер, дилер, брокер, банкир, маркетинг, реклама ва маҳсулотларни сотиш бўйича мутахассислар ва шу каби янги касбларнинг пайдо бўлишини қийинлаштиради.

Хулоса қилиб айтганда, мазкур вилоятни республикамизнинг ривожланган аграр – индустриал ҳудудига қисқа муддатларда айлантира оладиган юқори малакали кадрларнинг ҳамда кенг ихтисосликдаги мутахассисларнинг кўпайишига кўмаклашувчи – малакали аграр меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантириш зарур.

1.2. Малакали аграр меҳнат бозорининг таркиби ва тузилиши

Малакали аграр меҳнат бозори малакали меҳнатга бўлган талаб ва тақлиф асосида шаклланади.

Малакали меҳнат – бу маълум бир даражада мураккаблиги билан ажралиб турадиган ва бажарилиши ходимдан махсус тайёргарлик, қобилият ва кўникма талаб қиладиган меҳнатни ифода этади.

Малака даражаси эса тариф (малака) разряди билан аниқланади. Корхона ёки фирма ходими малака даражаси қанча юқори бўлса, унинг ижтимоий фойдалилиги ва қиймати ҳам шунча юқори бўлади.

Бозор муносабатларига ўтиш шароитида ходимлар малакаси аввало, чуқур умумтаълим, техникавий ва касбий билим, устакорлик, малакавий ҳаракатчанлик, тиришқоқлик, уddaбурунлик каби ҳислатларни ифода этади. Малаканинг билим орттиришдаги аҳамияти шундан иборатки, унда таълим беришнинг мақсади, тартиби, мазмуни ва ташкил этишни белгилайдиган ходимларни тайёрлашнинг туб моҳияти яқдиллик билан йиғилган ҳолда ифода этилади.

Ҳозирги илмий техника тараққиёти шароитида муҳандислар, техник, конструктор, лойиҳачи, агроном, зоотехник, иқтисодчи, шунингдек бозор муносабатларини жорий этиш жараёнида у билан бирга кириб келган янги турдаги касблар – менежер, маркетинг, брокер, дилер, маклер, агробизнесмен, агромаркетинг, банкир ва ҳ.к. каби юқори даражадаги махсус маълумотга эга бўлган ходимларнинг меҳнати жуда катта аҳамият касб этади.

Амалда қабул қилинган малакали мутахассислар таркибига олий ёки ўрта махсус маълумот олганлар, яъни муайян тартибда хусусий ёки давлат тасарруфида бўлишдан қатъий назар Олий ва ўрта махсус ўқув юртлири (техникумлар), коллежларни тутатган шахслар киради.

Мутахассислар олган маълумотларига мос равишда иккига ажралади. Аммо уларни бўлимларга ажратмасдан аввал, меҳнатни ўзини даражалаб чиқишимиз керак ва бу эса ўз навбатида уч қисмга бўлинади, яъни:

- юқори малакали меҳнат;
- ўрта малакали меҳнат;
- малакасиз меҳнат.

Булардан юқоридagi икkitаси – юқори малакали меҳнат ва ўрта малакали меҳнат соҳиблари айнан эслатиб ўтган олий ва ўрта махсус маълумоти олган мутахассислар ҳисобланадилар.

Юқори малакали мутахассислар – булар меҳнатнинг маълум бир тармоғида (менежер, бухгалтер, врач, банкир, ҳуқуқшунос, ўқитувчи, агроном ва бошқалар) махсус олий маълумот олган шахслардан иборатдир. Юқори малакадаги мутахассислардан ўзларига алоқадор бўлган тармоқлардаги фан ва техника, ишлаб чиқариш ёки маданият ҳамда ўзининг аниқ вазифаси ҳақида чуқур билимга эга бўлишлиги талаб этилади. У фан ва техника ютуқларини амалиётга жорий эта билиши ва янада ривожлантиришга фаол қатнашиши ҳамда ўзлаштирган билимини янада кенгайтириши, такомиллаштириши, бу билим ва тажрибаларини амалий ишда юқори натижаларга эришиш учун ишлага билиши зарур.

Ўрта малакали мутахассислар – булар аввало ихтисослашган ва касб – ҳунар коллежлари ҳамда ўрта махсус ўқув юртлирини битирган шахслардир. Уларга ишлаб чиқаришнинг аниқ бир участкасида техник раҳбарлик қилиш юклатилган саноат, қурилиш, транспортдаги ўрта муҳандис – техник ходимлар киради.

Халқ хўжалигининг бошқа тармоқларидаги ўрта малакадаги мутахассисларга махсус маълумотга эга бўлган, меҳнатнинг муайян бир участкасида (масалан, кичик агрономлар, кичик зоотехниклар, жамоа

хўжаликлариди бригада ва фермаларга раҳбарлик қилувчилар ва бошқалар) раҳбарлик вазифасини бажараётган ёки бажарувчилардан олий маълумот талаб қилмайдиган, бевосита ўзи бажарадиган меҳнатнинг аниқ бир турини (масалан, тиббиёт ҳамшираси, ҳисобчи, молия – режа бўлими ходими, бошқа мутахассисларнинг қўл остида ишлайдиган ходимлар ва бошқалар) бажарадиган шахслар киради.

Малакасиз меҳнат соҳиблари категориясига эса, асосан ўрта ва бошланғич маълумотга эга бўлган, маълум бир мутахассислик бўйича талаб этиладиган махсус билимга эга бўлмаган шахслар киради. Булар, асосан махсус тайёргарлик талаб этмайдиган, оддий, аммо кўпинча оғир қўл меҳнатига таянган касбларда фаолият кўрсатадилар. Бундай шахслар айниқса қишлоқ жойларида меҳнатта лаёқатли аҳолининг катта қисмини ташкил этади.

Банд бўлганларнинг касб – малака таркиби кўп йиллар давомида барқарор анъана – банд бўлганларнинг ва барча аҳолининг таълим даражаси доимо ўсиши томон тавсифланиб келди (1 – жадвал

1 – жадвал

Ўзбекистонда иш билан банд бўлган аҳолининг маълумотлилиги даражаси³

	1996й.	1997й.	1998й.	1999й.	2000й.	2000 йилда 1996 йилга нисб. % да
Барча банд бўлганлар	8561,0	8680,0	8800,0	8885,0	8983,0	104,9
Жумладан, маълумот даражаси бўйича	100	100	100	100	100	
Тўлиқсиз ва умумий ўрта	5617,0	5598,6	5589,7	5535,4	5452,7	97,1
Салмоғи, % да	65,6	64,5	63,5	62,3	60,7	- 4,9
Ўрта махсус	1672,4	1727,3	1790,	1874,7	1949,3	116,6
Салмоғи, % да	19,5	19,9	20,3	21,1	21,7	+ 2,2
Олий	1271,6	1354,1	1420,0	1474,9	1581,0	124,3
Салмоғи, % да	14,9	14,6	16,2	16,6	17,6	+ 2,7

Ўзбекистонда 2000 йилда олий маълумотли аҳоли сони 1996 йилга нисбатан 124,3 %га, ўрта махсус таълим эса 116,6 %га ўсган. Аҳолининг тўлиқсиз ва умумий ўрта маълумотлилиари сони эса бу давр мобайнида 97,1 %га камайган. 2000 йилга келиб Республика бўйича иш билан банд бўлган аҳолининг деярли 82,4% ўрта махсус ва тўлиқсиз ва умумий ўрта таълимга эга бўлганлардан иборатдир. Бу эса ўз навбатида республикада аҳолисининг сўнгги йилларда етарли қадар юқори таълим даражасига чиққанлигини билдиради.

Ривожланган мамлакатларнинг тажрибаси шуни кўрсатадики, жамиятимиз ҳаётида бозор муносабатларининг тобора чуқур кириб бориши ва иқтисодийнинг кўп укладлик тизимига ўтиши нагжасида жамоа шаклидаги чорвачилик ва деҳқончиликда машғул бўлган

³ Жадвал муаллифлар томонидан Ўзбекистон Республикаси Макроиктисодийёт ва статистика вазирлиги маълумотлари асосида тузилган.

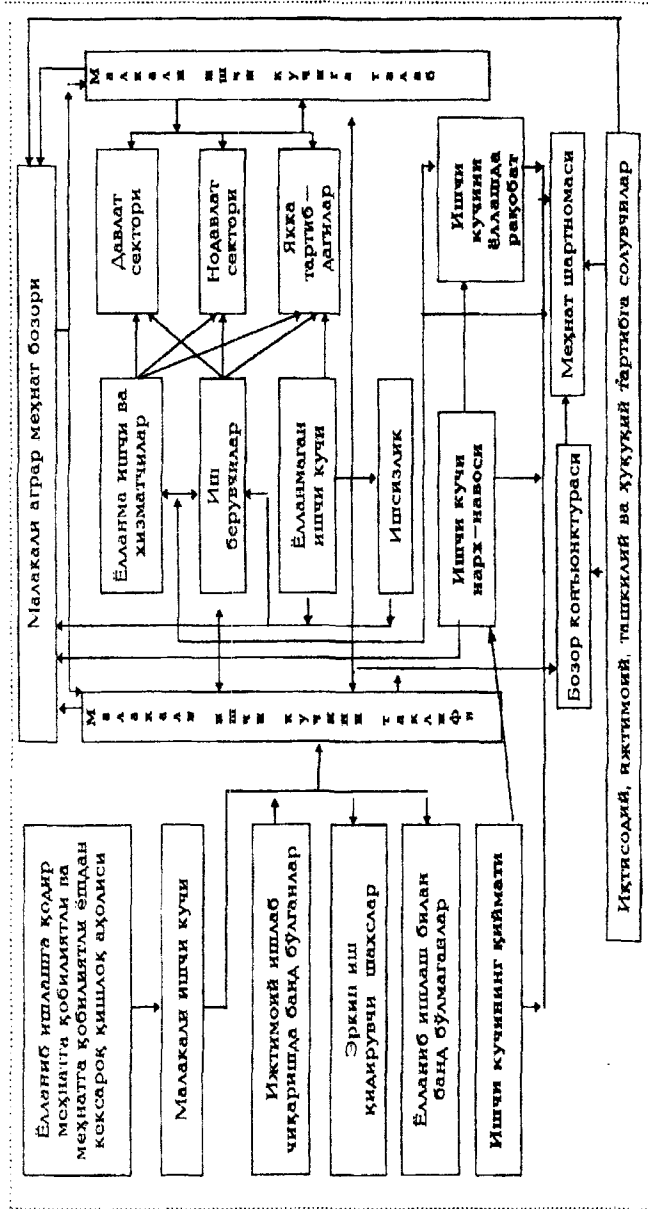
ишловчиларнинг сони тобора қисқариб боради. Хусусийлашган шаклдаги хўжаликларда фаолият кўрсатадиган универсал ишловчиларнинг (деҳқон, ижара ва фермер хўжаликларида) сони тобора ошиб боради. Икки ва ундан кўпроқ касбга эга бўлган юқори малакали ходимлар, жамоа хўжаликларида, ширкат ва ҳиссадорлик типидagi корхоналарда қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш усталари миқдори тобора ошиб боради.

АҚШ ва Ғарбий Европа давлатларида битта фермер камида 10–12 кишини озиқ—овқат билан таъминлайди. Бизда эса бу кўрсаткич нари борса 1–2 кишидан иборат. Айниқса, ҳозирги пайтда қайта ишлов саноатининг ривожланиши натижасида бу соҳани кадрлар билан таъминлашда катта ўзгаришлар юз бермоқда. Ҳозир бу ерда ишчиларнинг жудаям тор касбий ихтисослашуви юз бермоқда, тармоқда оддий касбий тайёргарлик ва умумий маълумотнинг юқори даражаси талаб этилмайдиган истиқболи йўқ касблар устун бўлмоқда. Бундай ишчиларнинг бозор шароитига кўникиши қийин бўлади. Кадрлардаги ҳозирги ҳолат қишлоқ хўжалигининг бошқа соҳа ва тармоқларида айниқса, қайта ишлаш ва хизмат кўрсатиш соҳаларида бозор иқтисоди билан боғлиқ бўлган янги касблар масалан, агробизнесмен, агроменежер, дилер, брокер, маркетинг, лизинг, реклама, консалтинг ва банк ишлари бўйича мутахассисларнинг вужудга келишини қийинлаштиради.

Юқорида кўрсатиб ўтилганлардан хулоса қилиб шуни айтиш мумкинки, бозор муносабатларига ўтиш меҳнат бозорига тубдан ўзгартишлар қилинишини талаб этади ҳамда унинг таркибий қисми бўлган малакали аграр меҳнат бозорини жадал суръатлар билан шаклланишини тақозо этади. Зеро, қишлоқ жойларидаги ширкат, жамоа ва фермер хўжаликлари, ҳиссадорлик жамиятлари, хусусий ишлаб чиқариш бирикмалари тор ихтисосли эски касбдаги ходимларни эмас, балки янги турдаги маданий—деҳқон хўжайинлар, аграр ишбилармонлар, универсал ишчилар, универсал мутахассислар, агроменежерлар, агробанкир, сақлаш, қайта ишлаш, агросервис ҳамда олди—сотди фаолиятлари соҳасида кенг профилдаги (касбдаги) юқори малакали ишчи ва мутахассисларни талаб этади. Республикамизнинг ҳар бир вилояти, туманларида малакали аграр меҳнат бозорини шакллантириш бу муаммоларни ҳал этишда айти мудоо бўлади.

Малакали аграр меҳнат бозори бозор муносабатларининг бошқа барча тизимлари билан узвий боғлиқликдадир.

Малакали аграр меҳнат бозорининг асосий элементлари: талаб ва тақлиф, қиймат, ишчи кучи баҳоси ва бу бозорда юзага келадиган рақобатдан иборатдир (1—расм).



1 — расм. Малакали аграр меҳнат бозори таркибий қисми асосий элементларининг ўзаро муносабатлари чизмаси.

Малакали аграр меҳнат бозоридаги талаб — қишлоқ хўжалиги соҳаларининг қишлоқ меҳнат бозоридан тақдим этиладиган ва иш ҳақи фонди, шахсий ёрдамчи хўжаликлардан келадиган даромади ва бошқа ҳаётий воситалар билан таъминланган малакали ишчи кучига бўлган ҳажмий ва таркибий эҳтиёжини акс эттиради. Ҳақиқатдан ҳам бундай бозорда талабга эга бўлиш учун қишлоқдаги ишчи кучи маълум бир миқдорда касбий, ақлий ва жисмоний қобилиятларга эга бўлиши лозим.

Малакали аграр меҳнат бозоридаги тақлиф — касбий малака ва кўникмасига таянган ҳолда ақлий ва жисмоний қобилияти сафарбар этиладиган меҳнати билан ёлланиб ишлаш шартига биноан ишга киришдан манфаатдор бўлган малакали қишлоқ меҳнат ресурсларининг (сони, жинси, ёши, маълумоти, касби, малакаси, миллати, унумдорлиги, даромади ва бошқа кўрсаткичлари бўйича) миқдор ва сифат таркибини ифодалайди.

Ҳозирги шароитда малакали аграр меҳнат бозорида ишчи кучи тақлифини мутлақо камайтириш мумкин эмас. Чунки ҳар томонлама шакланган чуқур амалий тажрибага эга бўлган бундай ишчи кучи миқдори талаб этилаётган эҳтиёждан анчагина камдир. Қишлоқдаги малакали ишчи кучи тақлифини камайтириш зарурияти қишлоқ ишчи кучи бозорининг алоҳида сегментларида, хизмат кўрсатиш сектори, индивидуал меҳнат сектори ва қайта ишлаб чиқариш саноати тармоқлари учун юзага келиши мумкин.

Меҳнатга лаёқатли қишлоқ аҳолиси, айниқса унинг иқтисодий фаол қисми меҳнат бозорининг шаклланишида асосий демографик манба ҳисобланади (2—жадвалга қаранг).

2—жадвалнинг таҳлили шуни кўрсатадики, 2000 йилга келиб қишлоқ аҳолисининг иқтисодий фаол қисми меҳнатга лаёқатли ёшдагилар умумий сонининг 63,1% дан ортигини ташкил этиб, унинг миқдори иқтисодиётнинг нодавлат секторида 22,0% га ўсди. Фермер ва деҳқон хўжаликлари сонининг ошиши, кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланиши, яқкаҳол меҳнатни татбиқ этилишининг кенгайиши хусусий секторда банд бўлганлар сонининг 2 мартадан ортиқроқ кўпайишига бевосита кўмаклашди.

Шундай қилиб, шубҳасизки, республика малакали аграр меҳнат бозорида ишчи кучи тақлифининг ўсиши кўп жиҳатдан аҳолининг иқтисодий фаол қисмининг ҳолати билан белгиланади. У эса мазкур бозордаги рақобатга ҳам кўп жиҳатдан боғлиқ.

*Ўзбекистон Республикасида меҳнатга лаёқатли
қишлоқ аҳолиси сони ва унинг иқтисодий фаол
қисмининг ўзгариши, минг киши⁴*

КЎРСАТКИЧЛАР	1992й.	1995й.	1996й.	1997й.	2000й.	2000 йилда 1992 йилга нисб. %
қишлоқ аҳолиси	13143, 8	13539, 4	13926, 7	14251, 2	15322, 2	116,6
улардан:						
— меҳнатга лаёқатли ёшдан кичиклар	6164,2	6417,7	6657,0	6876,9	6736,7	109,3
— меҳнатга лаёқатли ёшдан катталар	683,7	609,2	543,1	439,2	969,2	141,7
— меҳнатга лаёқатли ёшдагилар	6295,9	6512,5	6726,6	6935,1	7616,3	121,0
улардан:						
— аҳолининг иқтисодий фаол қисми	4665,3	4741,1	4765,3	4789,1	4808,3	103,1
улардан:						
— иқтисодда банд бўлганлар	4483,4	4556,2	4536,4	4594,8	4675,9	104,3
шу жумладан:						
Давлат корхоналари ва ташкилотларида	1138,8	833,8	707,7	644,0	594,7	52,2
Нодавлат корхоналари ва ташкилотларида	3344,6	3722,4	3828,7	3950,8	4081,2	122,0
улардан:						
— хусусий хўжаликларда	886,3	1168,8	1309,4	1456,0	1976,8	223,0

Юқори унумли ишчи кучини ёллаш, меҳнатни ижтимоий тақсимлаш ва бўш иш ўринларни эгаллашда ходимлар ўртасидаги ҳамда меҳнат шартномалари асосида иш ҳақи шартлари учун ходимлар билан ёлловчилар ўртасидаги рақобат малакали аграр меҳнат бозорини ҳаракатлантирувчи механизми ҳисобланади.

Малакали ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати малакали аграр меҳнат бозори конъюктурасини ифодалайди. У кўп сонли омилар ва шароитлар таъсири остида шаклланади ҳамда меҳнатга лаёқатли қишлоқ аҳолиси турли хил гуруҳларининг ёлланма ходимлар сифатида тенг бўлмаган ҳолатини акс эттиради. Амалда ишчи кучига талаб ва таклифнинг умумий ва таркибий мувозанатига эришиш қийин. Малакали аграр меҳнат бозорининг конъюктураси ишчи кучи нархига бевосита таъсир кўрсатади. У ўз навбатида, амалдаги бозор нархларига мувофиқ ўзгариб туради, қишлоқ меҳнат ресурларини муомала соҳасида шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларга мувофиқ маълум йўналишини шакллантиради. Ўз навбатида малакали ишчи кучи нархини унинг қийматидан фарқланиши

⁴ Жадвал муаллифлар томонидан Ўзбекистон Республикаси Макроиқтисодиёт ва статистика вазирлиги маълумотлари асосида тузилган.

ишлаб чиқаришнинг самарадорлигига, тақсимот муносабатларига, иш ҳақи ва шахсий ёрдамчи хўжаликлардан олинадиган даромадлар даражаларига, истеъмол саватининг ўсишига, товарлар ва хизматларни амалдаги нархларига, уларнинг мавжудлигига, табиий бойликларнинг ҳолатига ҳамда бошқа омиллар ва шароитларга боғлиқ.

Бизнинг фикримизча, қишлоқ меҳнат бозорининг конъюнктурасини миқдор ва сифат нуқтаи назаридан тадиқ қилиш мақсадга мувофиқ. Зотан, малакали аграр меҳнат бозори қишлоқ меҳнат бозорининг ичида шаклланади. Республикамизда қишлоқ меҳнат бозориде ишчи кучига талабнинг миқдори унинг таклифига нисбатан 1,6 марта кам (3 – жадвалга қаранг).

Таҳлил қилинаётган даврда (1992 – 2000йй.) ишчи таклифи 4,6% га, унга талаб эса – 9,8% га ошди. Бу шунинг билан асосланадики, кўпгина нодавлат ташкилотлари ва корхоналарида яратилган иш жойлари сони 24,6% га, шунингдек, бандликка кўмаклашиш жамғармаси ҳисобидан эса 60% га ошди.

Ишчи кучи таклифининг миқдори унга бўлган эҳтиёжнинг талабларига тўлиқ мос келмайди. Шунинг учун қишлоқ меҳнат бозори конъюнктурасини ифодалайдиган иккита ўзаро боғланган гуруҳлардаги омиллар ва шарт–шароитлар ҳолатини таърифловчи миқдор ва сифат кўрсаткичларини ажратиб зарур.

Биринчи гуруҳга қуйидагилар киради: иқтисодиёт аграр секторининг ҳолати; моддий – техник таъминоти даражаси; ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфраструктура, қишлоқ қурилиши саноати, шахсий ёрдамчи хўжаликлар ва уйда ишловчилар меҳнатининг ҳолати; кўп укладли иқтисодиётнинг ривожланиши шароитларида жамоа – ширкат, ижара, ҳиссадорлик, хусусий, қўшма ва бошқа хўжаликларни ислоҳат қилиниши даражаси; товарлар ва хизматлар, сармоялар, қимматбаҳо қорозлар ва илмий ишланмалар бозорининг шаклланиши даражаси; табиий бойликларнинг мавжудлиги ва ҳ.к.

3 – жадвал

Ўзбекистон Республикаси қишлоқ меҳнат бозориде ишчи кучига талаб ва таклиф миқдорининг ўзгариши, минг киши⁵

КўРСАТКИЧЛАР	1992й	1995й	1996й	1997й	2000й	2000 йида 1992 йилага нисб. %
ишчи кучининг таклифи – жами, шу жумладан	460	465	472	477	481	104,6
биринчи марта иш қидирувчи ёшлар шу жумладан	210	214	217	221	224	106,6
умумий таълим мактабининг битирувчилари	172	177	180	183	186	108,1

⁵ Жадвал Ўзбекистон Республикаси Макроиқтисодиёт ва статистика вазирлиги маълумотлари бўйича муаллифлар томонидан ҳисоблаб чиқилган.

ишдан озод қилинган ходимлар	20	20	21	22	23	115,0
шу жумладан:						
қишлоқ хўжалигидан	16	17	18	21	23	143,8
уй бекалари, кўп болалик аёллар ва банд бўлмаган аҳолининг бошқа категорияларидан (тоифаларидан) ишлашни ҳоҳловчилар	223	223	226	227	225	100,9
бошқалар	7	8	6	7	8	114,3
ишчи кучига талаб — жами,	276	280	290	297	303	109,8
шу жумладан:						
меҳнат қонунлари бўйича ишдан бўшатилган ходимларнинг ўрнига қабул қилиниш эҳтиёжи	67	70	72	74	77	114,9
янги иш жойларида ходимларга эҳтиёж	140	145	154	163	166	118,6
улардан:						
давлат корхоналари учун	16	14	12	10	8	50,0
одават корхоналари учун	114	119	128	138	142	124,6
бандликка кўмаклашиш жамғармаси ҳисобидан	10	12	14	15	16	160,0
Бўш иш жойлари ва мансабларни эгаллашга	42	47	51	53	55	131,0
бошқалар	27	18	13	7	5	18,5
Ишчи кучи тақлифини унга бўлган талабга нисбати	184	185	182	180	178	96,7

Иккинчи гуруҳга эса қуйидагилар киради: маълумоти, малакаси ва касбини эгаллаганлик даражаси; юқори малакали қишлоқ кадрларини тайёрлаш билан шуғулланувчи ўқув юрларининг ҳолати; меҳнатга лаёқатли банд бўлган ва банд бўлмаган қишлоқ аҳолисининг жинси ва ёши бўйича тузилиши; иш ҳақи ва бошқа манбалардан, айниқса шахсий ёрдамчи хўжаликлардан олинadиган меҳнат даромадларининг даражаси; ишсизнинг ижтимоий ва руҳий ҳолати; ёллаш бўйича иш тақлиф қилувчи меҳнат жамоасидаги ижтимоий — руҳий муҳит; миалатлараро муносабатлар ва сиёсий аҳволнинг ҳолати; миллий — этник анъаналар ва қишлоқ аҳолисининг мобиллиги (сафарбарлиги) ва бошқалар.

Юқорида таъкидлаб ўтилган қишлоқ меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва тақлифнинг нисбатини аниқловчи омиллар ва шарт — шароитлар аҳолининг иш билан бандлиги сиёсатининг ижтимоий — иқтисодий йўналишлари ва тамойиллари билан рақобатга (ёки зиддиятга) киришиши мумкин. Бу ҳолда қишлоқ меҳнат бозорида салбий анъаналарга қарши ҳаракат қилувчи тадбирларни ўз вақтида ишлаб чиқиш ва ўтказиш алоҳида ўринга эга. Худудий қишлоқ меҳнат бозорларининг омиллари ва конъюнктурасидаги фарқларни ҳисобга олган бандлик сиёсати давлат томонидан ишлаб чиқилади. У Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37 — моддасида [1, 16 — б.] ва «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунда акс эттирилган [3].

Давлат томонидан қўлланиладиган тартибга солувчиларнинг (иқтисодий, ижтимоий, ташкилий ва ҳуқуқий) ўрни қишлоқ меҳнат бозорида зиддиятларни юмшатиш, ишчи кучига талаб ва таклиф конъюнктурасидаги номувозанатликдан ва уларни инқирозий бузилиш оқибатларидан (яъли ишсизликни пайдо бўлиши, ижтимоий хўжалиқда ишга жойлаштишга имконият йўқлиги, даромадларнинг пасайиши ва бошқалардан) огоҳлантириш йўли билан белгиланади. Баъзида бозор муносабатларининг ижтимоий оқибатлари натижасида шундай шароитлар шаклланадими, унда қишлоқ аҳолисининг бир қисмини меҳнат қилиш ва даромад олиш ҳуқуқларига эга бўлишида жиддий қийинчиликлар вужудга келиши оқибатида турмуш даражаси пасаяди. Иқтисодий тартибга солувчилар (солиқлар, меҳнат ҳақи) ижтимоий – иқтисодий муҳитни яратишга қаратилган, унда қишлоқ ишчи кучининг ҳаракати талаб ва таклифга мувофиқ ҳар бир мазкур даврда қўйилган мақсадлар ва вазифаларни амалга оширишда содир бўлади. Тартибга солувчиларнинг энг муҳим йўналиши шундан иборатки, уларнинг мажмуаси орқали қишлоқ меҳнат бозорида нисбий мувозанатга эришиш мумкин. Уларнинг услублари монографиянинг 3.3. параграфида батафсил тадқиқ қилинган.

Ҳозирги вақтда қишлоқда малакали ишчи кучини таклифи на касбий ва на бир малакавий тартибда қишлоқ хўжалиги меҳнатидаги талаб динамикасига жавоб беради. Шунинг учун қишлоқ меҳнат бозорида ишчи кучи таклифини сифат жиҳатидан ўзгартириш ва уни рақобатбоплигини ошириш вазифаси кун тартибда турибди.

Малакали аграр меҳнат бозори механизмини юргизиб юбориш инструменти – бу юқори малакали ва унумдорли ишчи кучини жалб этиш борасида ишга ёлловчилар ўртасидаги ҳамда ижтимоий меҳнат тақсимооти тизимидаги бўш иш жойларини эгаллаш борасида ишловчилар ўртасидаги ва иш ҳақи ҳамда меҳнат шартномаси шартлари борасида ишловчилар ва уларни келишилган ҳақ эвазига ёлловчилар ўртасидаги ўзаро рақобат ҳисобланади.

Малакали аграр меҳнат бозорида ишчи кучидан фойдаланишдаги эркин ва самарали рақобат: унинг сифат кўрсаткичларини ва ёлланиб ишлаш бўйича меҳнат бозорида рақобатбардошлилигини ҳисобга олган ҳолда ишчи кучига эркин талаб ва таклиф тамойилига асосан ишловчилар ва иш берувчилар орасида меҳнат – товар устидан ўзаро фойдали баҳо ўрнатиш: маҳаллий ва хорижий меҳнат биржаларидаги бўш иш жойлари ҳақида, турли хил гуруҳ ва касблар соҳасидаги ишчи кучига қўйиладиган баҳо ҳақида, иш берувчиларнинг талаб ва шартлари ҳақида, ёлланиб ишлаган ҳолда бажариладиган ишнинг муддати ва тавсифи ҳақида, меҳнат шартномаларини тузиш ва уни бекор қилишнинг ижтимоий – иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлари ҳақида тўғри, ҳақиқий аҳволни ёритган ахборотлар беришда амалга оширилади.

Малакали аграр меҳнат бозоридаги ўзаро рақобатда нафақат қишлоқдаги малакали кадрлар балки “ўзини меҳнатга бўлган қобилиятини” ўзи учун манфаатли ва қониқтирадиган баҳода ҳамда ёлланиб ишлаш бўйича индивидуал ва жамоавий меҳнат шартномаси асосида сотишга мажбур бўлган шаҳарлик ишловчилар ҳам иштирок этади. Бу ерда қишлоқдаги меҳнат ресурслари билан шаҳардаги меҳнат

ресурслари ўртасида ва уларнинг сифат кўрсаткичлари бўйича тадбиркорлар, яъни ёлловчилари ўртасида эркин рақобат юзага келади.

Қишлоқ меҳнат бозорида ишчи кучини сифат даражасини ва рақобатбардошлилигини ошириш учун: касбий таълим бериш, давлат бандлик хизмати тизимида ёки шу хизмат йўналиши бўйича бошқа бўлган юртларида қайта ўқитиш ва малакани ошириш; корхоналар билан ҳамкорликда қайта ўқитиш ва малакани ошириш ишларини амалга ошириш; маълум бир касбдаги ишловчиларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш фаолиятини амалга ошираётган корхоналарни имтиёзли солиқларга тортилишини таъминлаш; мавжуд ишчи кучи бозоридаги алоҳида гуруҳдаги қишлоқ аҳолисининг рақобатбардошлилигини ошириш учун махсус дастурлар ишлаб чиқиш ва шу каби бошқа чора – тадбирлар ташкил этишни таъминлаш лозим.

Малакали аграр меҳнат бозорида мавжуд бўлган талаб ва таклиф муносабатлари қишлоқ меҳнат бозорида мавжуд бўлган талаб ва таклиф муносабатларига нисбатан бир қатор ўзига хос хусусиятларга эга. Бундай хусусиятлардан биринчиси – малакали аграр меҳнат бозорида малакали ишчи кучининг таклифига нисбатан унга бўлган талабнинг кўпчилигидир. Чунки, қишлоқ хўжалиги тармоқларида, қайта ишлаш ва хизмат кўрсатиш соҳаларида мавжуд барча ишлаб чиқариш воситалари модернизация қилинмоқда ва эски ускуналар замонавий ускуналарга алмаштирилмоқда. Шу кунга қадар бизга маълум бўлмаган ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишнинг янги соҳалари вужудга келмоқда. Буларнинг барчаси малакали, янги соҳаларни тезкорлик билан ўзлаштира оладиган тажрибали кадрларга ўта муҳтождирлар. Ўзига хос хусусиятларнинг иккинчиси, таклиф этилаётган малакали меҳнатга нисбатан унинг эвазига тўланадиган иш ҳақи ўртасида юзага келаётган номувофиқликдир. Яъни, малакали кадрлар сарф этаётган меҳнатига яраша ҳақ олмаяптилар.

Ишчи кучининг қиймати ва баҳоси категориясини ва уларнинг хусусиятларини кўриб чиқар эканмиз, бир томондан ишчи кучи қиймати ва баҳоси ўртасидаги, иккинчи томонидан улар билан иш ҳақи ўртасидаги фарқни унутмаслигимиз керак. Ишчи кучи қиймати ҳаёт кечирish учун зарур бўлган воситаларнинг белгиланган суммаси қийматига тақалади. Шунинг учун у бундай воситаларнинг қиймати, яъни уларни ишлаб чиқариш учун зарур бўлган иш вақти миқдорининг ўзгариши билан баробар ўзгаради. Бу жараён ишчи ва унинг оиласининг ҳар кунлик эҳтиёжи учун талаб этиладиган товарлар миқдорини ишлаб чиқаришга имкон берадиган ишчи кучини кунлик такрор ишлаб чиқариш қийматини шакллантириш механизмини талаб этади.

Ишчи кучи баҳоси – бу иш ҳақи ёки меҳнатни бевосита ҳақи эмас, балки у меҳнатга бўлган қобилиятни такрор ишлаб чиқариш баҳосидир. Бу категориялар орасида фарқ анчагина сезиларлидир. Ишчи кучи баҳоси – ишчи ва унинг оиласининг шахсий истеъмолини ифodalovчи категориядир. Иш ҳақи – ишлаб чиқариш воситалари эгаси томонидан ишчи кучини самарали истеъмол қилиниши билан боғлиқ бўлган категориядир. Ишчи кучи баҳоси иш ҳақида амалга оширилиши лозим.⁶

⁶ Қаранг: "Человек и труд", 1995, N5. С. 83–87.

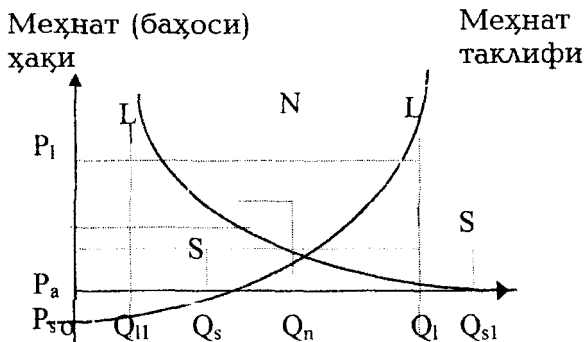
Меҳнат бозори ишчи кучининг баҳосисиз мавжуд бўлмайди. Ишсизлик эмас, балки ишчи кучининг баҳосигина унга ички боғлиқликда бўлган қиймат қонуни билан бирга меҳнат бозорининг асосий тартибга солувчи ричаги ҳисобланади. Меҳнат баҳоси ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф нисбатларининг шаклланиши, унинг олди – сотди шартлари, ишлашиш (эксплуатация) ва таклиф ҳамда ишлаб чиқариш каби турли – туман омиллар таъсири остида вужудга келади.

Иш ҳақининг асосида нима ётади: меҳнат қийматининг ҳақиқий баҳоси, "кўпаяётган" капиталми ёки ишловчининг такрор ишлаб чиқаришини таъминлайдиган иш ҳақи кафолатими? Меҳнат баҳоси капиталнинг ривожланиши билан қанчалик боғлиқ бўлса, унинг унумдорлиги ҳам шунчалик юқори бўлади, яъни бу ҳам бегона кишининг бойлигини кўпайтириш ҳамда ўзининг шахсий турмуш фаровонлигини оширишининг самарали имкониятидир. Ва тескарисига, яъни иш ҳақи билан кафолатларнинг боғлиқлиги қанчалик мустаҳкам бўлса, ишлаб чиқаришда ва бошқаришда бандлик шу қадар барқарор бўлади.

Меҳнат баҳоси, агар бу ишчи шахсан мўлжалланган капиталнинг ўзгарувчан қисми бўлса, унда у энг яхши бандлик шароитлари учун рақобатни ривожлантиради ва қўллаб – қувватлайди, уддабурон, тиришқоқ, бозор иқтисодиётининг ижодкор новаторларини рағбатлантириш ҳамда аксинча, қолоқ ва рақобатга бардош бераолмайдиганларни сиқиб чиқариш орқали ишчи кучи ҳаракатини бошқаради.

Малакали аграр меҳнат бозорида малакали меҳнатнинг баҳоси албатта уни тўла такрор ишлаб чиқариши учун ва ҳар томонлама рағбатлантириш учун етарли бўлмоғи лозим. Ишловчи малакали меҳнат билан паст малакали меҳнатга тўланадиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни яққол кўрмоғи лозим.

Барча тарафларни қониқтирадиган нормал иш ҳақини ўрнатиш ўта мураккаб иш. Ҳар томонлама тенг шароитда меҳнат бозорида талаб ва таклифни бир – бирига тўғри келиши, иш ҳақида тенглик даражаси юзага келган тақдирдагина эришилади. Биз ушбу қонуниятни 2 – расмда кўрсатамиз.



2 – расм. Меҳнат ҳақи, талаб ва таклиф.

Иш ҳақи (*Pa*) бўлганда ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф бир – бирига тўғри келади ва (*Qn*) (мувозанат)га тенг бўлади. Иш ҳақи (*Ps*) паст бўлганда, иш кучига бўлган талаб (*Qs*) иш кучи таклифидан (*Qs*) (кадрлар тахчиллиги) юқори бўлади, Иш ҳақи (*Pl*) юқори бўлганда ишчи кучига бўлган талаб (*Ql*) унинг таклифига нисбатан (*Ql*) (ишсизлик) паст бўлади.

Ушбу назарий модель чет элларда иш берувчилар, ҳукумат ва касаба уюшмалари ўртасида иш ҳақи тўғрисидаги мунозараларда кенг қўлланилади. Одатда, иш берувчилар иш ҳақининг ҳар қандай оширилиши ишсизликни келтириб чиқаради, деб таъкидлайдилар. Ҳақиқатда эса, меҳнат бозорига муайян бир таъсир ўтказиш иш ҳақини мувозанатдан юқори ошишига олиб келади. Масаланинг қийин томони ҳам шундаки, иш ҳақининг мувозанат даражасини аниқлаш ўта мушкул ишдир.⁷

Иш ҳақи миқдорининг ишчи кучи қиймати миқдорига мос келиши тамойилидан келиб чиққан ҳолда иш ҳақини ташкил этишнинг ниҳоятда муҳим жиҳати -- бу албатта турли даражадаги малака талаб этадиган оддий ва мураккаб меҳнатта меҳнат ҳақини зарурий мутаносиблигини таъминлашдир.

Маълумки, оддий ва мураккаб меҳнат ўртасидаги фарқ, биринчидан, бажарадиган иши янада мураккаб меҳнатдан иборат бўлган юқори малакали ишчи кучи меҳнатининг юқори қийматлилиги, иккинчидан, турли мураккабликдаги меҳнат орқали вақт бирлиги давомида яратиладиган турли миқдордаги қийматдан иборат. Меҳнатнинг мураккаблигига боғлиқ бўлган иш ҳақини табақалаштиришнинг зарурияти қиймат ва мос равишда ишчи кучи баҳоси миқдоридagi фарқ орқали аниқланади. Бундай табақалаштиришнинг имконияти айни бир хил вақтда сарфланган турли хил мураккабликдаги меҳнат турли хил миқдордаги қийматни шакллантириши натижасида юзага келади. Моддий ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимларнинг мураккаб меҳнати оддий меҳнатга нисбатан юқорироқ қиймат яратади, зарур бўлган айни бир хил вақт мобайнида ўзининг вазифаси ҳисобланган ишчи кучини янада юқори қийматини, қўшимча вақт мобайнида эса ишлаб чиқариш воситалари эгалари учун катта қўшимча қийматни такрор ишлаб чиқаради [19].

Малакали ишчи кучи бозорида ҳам турли хил меҳнат баҳоси бозор муносабатлари шароитида ҳам иш ҳақини ташкил этишнинг ажралмас қисми бўлган тариф сеткаси шаклини қабул қилади. Тариф сеткаси маълум мураккабликдаги меҳнат баҳосини, яъни мувофиқ ҳолдаги касб ва малака ходимларининг меҳнат баҳосининг ўлчовидир. Иш ҳақини ташкил этишда иш ҳақи ва биринчи разряднинг минимал тариф сеткаси ўртасидаги ўзаро муносабатни қамраб олган тариф тизими муҳим ўрин эгаллайди. Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда диапазонни 1:5.99 бўлган 22 разрядли ягона тариф сеткаси – ЯТС қўлланилади.

Шундай қилиб, юқорида қайд этилган малакали аграр меҳнат бозорининг асосий таркибий қисмларини чуқур тадқиқ этиш унинг шаклланиш жараёнини батафсил ифодалайди ҳамда бу соҳада ечилиши

⁷ Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования. М., 1995. С.96.

лозим бўлган асосий муаммоларни аниқланишига имкон беради: малакали ишчи кучига талабнинг камайиши ва унинг таклифини ўсиши; малакали аграр меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифнинг оқилона мувозанатини ўрнатиш; малакали меҳнатга одилona баҳони ўрнатиш; иш билан банд бўлмаган меҳнатга лаёқатли қишлоқ аҳолисининг рақобатбардошлилигини ва малакасини ошириш, қўнимсизликни камайириш ва уни ижтимоий ҳимояланганлигини таъминлаш. Бу муаммоларни қишлоқ хўжалиги тармоқларини замон талабига мос равишда ривожлантириш, ўқув муассасаларини ва бандлик хизматлари фаолиятини яхшилаш ва малакали аграр меҳнат бозорида ижтимоий – иқтисодий муносабатларни самарали тартибга солиш йўли билан муваффақиятли ҳал этиш мумкин.

1.3. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши: хусусиятлари, шарт – шароитлари, омиллари ва тамойиллари

Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши аҳоли бандлигининг ҳозирги замон шарт – шароитлари ва анъаналарига ўзаро таъсир этувчи ва бир – бирига боғлиқ умумий ҳамда ўзига хос шарт – шароитлар ва омиллар таъсири остида юз бермоқда. Уларнинг таъсир этиши ўз характери ва йўналишига кўра фарқ қилади.

Малакали аграр меҳнат бозори параметрларига таъсир этувчи умумий омилларнинг бири шундан иборатки, у ижтимоий ҳаётнинг барча томонларини қамраб олган – нафақат унинг ижтимоий – иқтисодий, балки, ҳуқуқий, сиёсий, этник ва ахлоқий томонларини ҳам қамраб олган иқтисодий базиснинг тубдан ўзгариши шароитида шаклланимоқда. Айниқса, бунга ишлаб чиқариш суръатларининг суғлашуви, оммавий тус олган хўжаликларнинг тўловга қобилиятсизлиги, ижтимоий – иқтисодий томондан оқланмаган меҳнат фаолияти кўрсатаётган аҳоли ўртасидаги даромад даражасининг номутаносибликлари таъсир этмоқда.

Иқтисодиёт ривожланишининг секинлашиш сабабларидан бири нафақат ишчи кучига бўлган талабнинг қисқариши, ишсизликнинг пайдо бўлиши, аниқ мақсадга йўналтирилган давлат инвестицияси ҳисобига бу талабни фаолаштириш имкониятларининг торайиши, балки у қадар мукамал бўлмаса – да, илгари мавжуд ижобий таъсир кўрсатган самарали меҳнат фаолияти кўрсатиш, касб эгаллаш ва малака оширишга бўлган ишгирек тизимининг бузилганлигидадир. Ҳозирги пайтда рағбатлантириш тизими аҳолини мураккаб, малакали меҳнат соҳасида фаолият кўрсатишлари мос равишда юқори даромад олишни таъминлайдиган ишлаб чиқариш фаолиятлари кўрсатишига эмас, балки, минимал маълумот ва малакага эга бўлган ҳолда бир зумда катта даромадга эришиш имкониятини туғдирадиган фаолият турларига йўналтирилмоқда. Ҳақиқий бозор иқтисодиётига хос бўлган меҳнатни рағбатлантириш тизими ҳозирча амалда сезилмаяпти.

Бу жараёнларнинг очиқ – ойдин натижаси аҳолини касбга йўналтириш кўрсаткичларидан аксига, яъни давлатга солиқ тўлашдан бўйин товлайдиган юқори даромадли савдо – воситачилик фаолиятларига томон йўналтирилганлигидир. Қишлоқ аҳолисининг кўпчилиги, айниқса ёшлар касб ўрганиш ёки малакасини ошириш ўрнига юқори малака ва

билим талаб этмайдиган савдо – воситачилик фаолиятларига ўзларини уриб кетмоқдалар.

Бундан ташқари, маскур бозор шаклланишида ўзига қосликнинг бошқа томони шундаки, қишлоқда самарали иқтисодий ўсишнинг дастлабки бозор шароитлари муваффақиятли шаклланиши учун асос бўла оладиган меҳнат бозорининг шаклланиши суст бўлмоқда. Ўз – ўзидан маълумки оқилона фойдаланилмаган, ишлаб чиқариш омилларидан бири сифатида намоен бўлган, унинг сотувчиси “яккахоқимлигини” ҳамда паст савияда меҳнат интизомини юзага келтирган ишчи кучи тахчиллигининг тугатилиши қишлоқ меҳнат бозори белгиларининг пайдо бўлаётганлигидан далолат беради (Тўғри, шуни таъкидлаб ўтиш керакки, кўп ҳолларда бу тақчиллик ишчи кучидан самарали фойдаланишга бўлган рағбатлантиришнинг тугатилиши билан алоқадор ҳолда сунъий равишда юзага келтирилган эди).

Агар қишлоқда бозор муносабатларининг шаклланиши шу даражада давом этиб кетаверса, тахмин қилиш мумкинки, хўжаликларда юзага келаётган ортиқча миқдордаги ходимлар ишсизлар армиясини тобора кенгайтираверади. Ортиқча миқдорда дегадда, албатта оқилона хўжалик юритиш мезонларини ҳисобга олмақдамыз. Натижада, ҳар томонлама қулай иш жойи учун ишловчилар ўртасида рақобат ривожланади. Деярли ҳозирдан тармоқлар, корхоналар ва минтақалар орасида ишчи кучини тақсимлашда иш ҳақи даражасидаги фарқларнинг роли анчагина сезилиб қолди. Аммо бу кўрсаткичлар ҳозирги вақтда анчагина заиф намоен бўмоқда.

Албатта, иқтисодий базиснинг ривожланиши хусусида юқорида келтирилган мисоллар иқтисодиётимиз ривожланишида силжиш бўлмапти деган фикрни бермайди. Бу каби ҳолатлар режали иқтисодиётдан бозор муносабатларига ўтаётган кўпгина давлатларга хосдир ва албатта, бу ўткинчи ҳолдир.

Малакали аграр меҳнат бозори шаклланиш жараёнининг хусусиятларидан яна бири – қишлоқ жойларида унинг вужудга келиш суръати бозор муносабатларининг бир қатор бошқа элементларини юзага келиши суръатидан нисбатан ўзиб кетаётганлигидир. Буларга мисол қилиб, қишлоқ жойларида пуллик хизмат кўрсатиш, қимматбаҳо қозғозлар ва айниқса уй – жой бозорини ривожлантиришдаги қолоқликни кўрсатиш мумкин.

Уй – жойларнинг аҳоли ўртасида олди – соғди имкониятларини чегараланганлиги ишловчиларнинг ҳудудий жой ўзгаришларига барҳам беради. Бу эса ўз навбатида аҳолининг миграция ҳаракатларини секинлаштиради ҳамда яқин вақтлар ичида бандлик муаммоларини ҳал этишни анчагина қийинлаштиради, чунки Қашқадарё вилояти қишлоқ жойларида аҳоли ҳудуд бўйича бир текис жойлашмаган. Масалан, чўл зоналари бўлган Касби, Усмон Юсупов, Нишон ва Баҳористон каби ноҳияларда аҳоли анчагина сийрак яшаса, Шаҳрисабз, Яккабоғ, Китоб, Гузор каби ноҳияларда аҳоли зичлиги юқоридир. Аҳолиси зич жойлашган ноҳияларнинг меҳнаткашлари маъмурий – буйруқбозлик тизими даврида чўл зоналарини ўзлаштиришга мажбурий сафарбар этилганлардир. Шунинг учун аҳоли миграцияси ҳам буйруқбозлик асосида амалга оширилар эди. Аҳоли миграцияси ҳар қандай ташқи таъсирларсиз эркин суръатда амалга оширилса, унинг самараси юқори бўлади. Бунинг учун кам

ўзлаштирилган, ишчи кучи етишмайдиган туманларга кўчиб кетишни истаганлар учун яшаш, ишлаб чиқариш фаолияти кўрсатиши учун эса ҳар хил шароитлар яратилиши керак.

Айни шу уй – жой бозори йўқлиги натижасида сўнги йилларда вилоятда ва унинг туманлари орасида қишлоқ аҳолиси миграцияси нафақат ўсмади, балки 1993 йилда бўлган 18,1 минг кишидан 2000 йил бошигача 11,7 минг кишигача қисқарди.

Оқорида қайд этилганлардан ташқари Республикадаги малакали аграр меҳнат бозори шаклланишининг бир қатор ўзига хос хусусиятлари ҳам мавжуд.

Биринчиси – мавжуд қишлоқ хўжалигидаги кадрлар малакасининг юқори эмаслигидир. Хўжаликларда бозор муносабатларини жорий этила бориши билан бу камчилик айниқса яққол кўриниб қолди. Хўжаликларда фаолият кўрсатаётган кадрларнинг деярли 80 фоизи собиқ иттифок давридаги “эски мактаб” битирувчиларидан иборат. Уларнинг янги хўжалик юритишга ўтишлари жуда қийинчилик билан кечмоқда, эга бўлган малака ва таржибалари агробизнес соҳасида тараққий этган бозор муносабатларига ўтишда сезиларли таъсир ўтказмади. Муаммонинг яна бир мураккаб тарафи шундаки, шу пайтга қадар самарали тадбиркорликни йўлга қўйишга имконияти бўлган на бир кадрларга узлуксиз таълим бериш ҳамда малакасини ошириш тизими ва на бир бундай тизимнинг концепцияси мавжуд эди. Ва ниҳоят бу муаммо ҳам узил – кесил ўз ечимини топди. Президентимиз бошчилигида Ўзбекистон Республикаси «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ишлаб чиқилди ва амалга оширилмоқда.

Иккинчиси – қишлоқ жойларидаги малакасиз ишчиларнинг асосий қисмини меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик бўлган ўсмирлар ҳамда 19 ёшгача бўлган йигит – қизлар ташкил этади. Уларнинг сони республикаимиз бўйича 2000 йилда 1706,1 минг кишидан иборат бўлган, бу эса умумий қишлоқ аҳолисининг 11,1 %ни ташкил этади.⁸

Бу ерда яна бир кўрсаткич мавжудки, уни эслатиб ўтиш айни муддаодир. Яъни, гап ҳар мингта меҳнатга яроқли меҳнат ресурсига тўғри келадиган йигит – қизлар ва меҳнатга яроқли бўлганлардан катта ёшдагилар нисбати ҳақида. Республикаимиз бўйича бу кўрсаткич 1158 кишини ташкил этса, Қашқадарё вилоятида эса 1309 кишини ташкил этади, яъни бу кўрсаткич бўйича вилоят республикаимизда барча вилоятлардан ўзиб кетган.

Учинчиси – қишлоқ жойларида малакали кадрлар тайёрлаш учун бозор муносабатларига хос хўжалик юритишга лаёқатли кадрлар тайёрловчи ўқув масканларининг етарли эмаслиги, мавжудларининг эса тор ихтисосли, оммавий касбдаги мутахассислар тайёрлаш билан банд эканлигидир. Малакали меҳнат бозорини, энг аввало қишлоқ жойларида малакали меҳнат бозорини шакллантиришнинг ҳудудий хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳунар – техника таълимини қайта ташкил этишга киришилди. Ҳозирги кунда бу тизимда жами 221 минг кишини таълим билан қамраб олган 442 ўқув юрти, шу жумладан, 209 касб – ҳунар мактаби, 180 касб – ҳунар лицейи ва 53 бизнес – мактаб ишлаб турибди.

⁸ Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги.2000. Статистик тўпلام маълумотлари асосида ҳисобланган.

Бугунги кунда бошланғич касб – ҳунар таълими ўқув юртларида қарийб 20 минг ўқитувчи ва малакали мутахассислар ишламоқда.⁹

Аммо мавжуд касбга ўқитиш тизими бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида нормал фаолият кўрсатиш учун йўналтирилган универсал, замон талабига жавоб берадиган замонавий аграр ҳодимлар ҳамда аграр ишчи кучлари етиштиришга тайёр эмас. Касб – ҳунар техника ўқув юртлари ҳали ҳам оммавий касбдаги, тор ихтисосли малакаси ҳозирги замон талабларига жавоб бермайдиган кадрлар етиштиришдан воз кечгани йўқ. Ҳудудлар ва тармоқлар бўйича малакали кадрлар тайёрлашнинг оқилона талаб ва тақлифини ўрганиш соҳасида истиқболни тадқиқ этиш ишлари олиб бориламаяпти.

Меҳнат бозори бозор муносабатларининг ажралмас қисми сифатида қачонгина товар ишлаб чиқариши ва муомаласи умумий ва устувор шаклда бўлсагина вужудга келади ва ривожланади. Бу жараённинг зарурий шарти ишчи кучининг товарга айланиши ҳисобланади. Ишчи кучи, яъни ишловчи қачонки, ҳуқуқий жиҳатдан эркин шахс ҳисобланса ва ишлаб чиқариш воситалари ҳамда ҳаёт кечирishi воситаларидан ҳоли бўлсагина товарга айланади. Шахснинг фуқаролик эркинлиги меҳнат фаолиятини амалга ошириш соҳасини, уни қўллаш ва иш ҳақи шартларини эркин танлаш ҳуқуқини ишловчига расман бириктириб қўяди. Эркин субъект сифатида у шахсий мулкига ва ўзининг ишчи кучига бўлган ҳуқуқига эгадир. “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунида таъкидланганидек, “Ўзбекистон Республикаси фуқаролари унумли ва ижодий меҳнатга бўлган ўз қобилиятларини мутлақо ўзлари тасарруф этиш ва қонунчиликда таъқиқланмаган ҳар қандай фаолиятни амалга ошириш ҳуқуқига эгадирлар. Ҳар қандай меҳнатга маъмурий мажбурлаш йўл қўйилмайди... Кишилarning ўз ҳошишларига кўра меҳнат фаолияти билан банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортилишлари учун асос бўла олмайди”.¹⁰ Эркин ва ихтиёрий меҳнат – республикамиз бўйича қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва шу билан берила малакали аграр ишчи кучи борасида бозор муносабатларини вужудга келишининг асосий шартидир.

Малакали аграр меҳнат бозори шаклланишининг асосий иқтисодий шарти бўлиб қишлоқ малакали ишчисининг ўзини ишчи кучига бўлган хусусий мулкчилиги ҳисобланади. Бу ерда шуни эътиборга олиш лозимки, ушбу субъектларнинг ўзаро муносабат алмашишига иштирок этишларига уларнинг индивидуал эҳтиёжлари натижасида юзага келган шахсий манфаатлари туртки беради. Бу эса ўз навбатида қишлоқ аҳолисининг ижтимоий – иқтисодий ҳаётини такрор ишлаб чиқаришга бўлган ижтимоий зарурий эҳтиёжини ифода қилади.

Малакали аграр меҳнат бозорининг вужудга келиши ишчи кучи ва иш жойига бўлган талаб ва тақлиф ўртасидаги оқилона мутаносибликни ўрнатишда ўзаро рақобатга тайёр эркин ва тенг ҳуқуқли икки ҳамкорнинг ўзаро муносабатларга киришишини кўзда тутди. Малакали қишлоқ ишчиси ва уни ёллашни истаган тадбиркор бу бозорда бир – бирларига қарама – қарши турадилар ва шу даражада улар бир – бирларига боғлиқ ва

⁹ Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури». – Тошкент: Ўзбекистон, 1998.

¹⁰ Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрир). Тошкент: «Адолат», 1998.

бир – бирларига муҳтождирлар. Уларнинг ўзаро муҳтожлиги шахсий эркинлик ва иқтисодий зарурат нуқтаи – назаридан келиб чиқади.

Малакали аграр меҳнат бозори шаклланишининг ҳал қилувчи иқтисодий шартларидан яна бири малакали ишчи кучига талаб билан унинг тақлифи ўртасидаги ўзаро мувозанатни таъминлаш ҳисобланади. Аммо ҳозирги кунда бундай мувозанат сақланмаяпти, яъни мувозанатнинг бузилиш ҳоллари мавжуддир. Бунинг асосий сабаби – малакали, бозор муносабатлари шароитида актив фаолият кўрсата оладиган ишчи кучининг етишмаслиги ва қишлоқ хўжалиги тармоқларида бундай малакали ишчи кучига катта эҳтиёж сезган иш жойларининг кўлаигидир. Бундан ташқари Ўзбекистон Республикасининг “Қишлоқлар ижтимоий инфраструктураси ривожланишини давлат дастури” натижасида юзага келадиган қайта ишлаш, агросервис, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини айирбошлаш ва сотиш, қишлоқ машинасозлиги ва қишлоқ қурилиши, аҳолига пуллик хизмат кўрсатиш тармоқ ва соҳаларнинг вужудга келиши билан у ердаги иш жойларининг малакали қишлоқ ишчиларига бўлган эҳтиёжи янада ошади.¹¹

Қишлоқда ҳозирги кун талабига жавоб берадиган малакали ишчи кучини тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг самарали чора – тадбирлари, аввало ҳунар – техника ва махсус ҳунар – техника ўқув юртларининг ўқув – техникавий базасини тубдан қайта қуриш ва таълим беришнинг янги тизимларини жорий этиш, кадрлар тайёрлаш ва малакасини оширишни бевосита ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш корхоналари ва фирмаларида жорий этиш, туман меҳнат биржалари қошидаги янги касбларга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш курслари савиясини янада ошириш ва бошқалар ҳисобланади.

Ҳозирги вақтда малакали аграр меҳнат бозоридаги малакали ишчи кучига бўлган талаб ва тақлифнинг янги тавсифини белгиловчи муҳим иқтисодий шарт – шароит иқтисодиётнинг агросаноат секторидagi таркибий ўзгаришлар ҳисобланади. Бозор муносабатлари ривожланишининг ҳозирги босқичи ва Илмий – техника тараққиёти Агросаноат комплексининг қайта ишлаш саноатида ва хизмат кўрсатиш соҳасида янги иш жойларининг вужудга келиши ва қишлоқ жойларининг ижтимоий – иқтисодий ривожланишини сифат жиҳатдан ўзгаришини кўзда тутади.

Бундай шароитда бир томондан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида концентрацияси оз бўлган ишчи кучи ва профессионал малака муносабатларида қоришиқ бўлган, қишлоқ ижтимоий – ишлаб чиқариш инфраструктураси тармоқлари ва илмий изланишларга таянган агросаноат ишлаб чиқаришини қамраб олган қишлоқ меҳнат бозорида янги турдаги сегментлаш пайдо бўлмоқда, иккинчи томондан эса иқтисодиётнинг аънанавий секторидagi бозор вужудга келмоқда ва жадал суръатлар билан ривожланмоқда.

Малакали аграр меҳнат бозори оқилана конъюнктураси шаклланишининг ижтимоий шароитларидан бири – ёлғаниб ишловчилар ва иш берувчиларнинг сифат кўрсаткичларини ошириш ҳисобланади. Агросаноат ишлаб чиқариши ва хизмат кўрсатиш соҳаси кўламининг

¹¹ Ўзбекистон Республикасининг «Қишлоқларни ижтимоий инфраструктураси ривожланишини давлат дастури». Тошкент: Ўзистихболстат. қўмитаси, 1996.

кенгайиши натижасида ва уларни модернизациялаш, ўз вақтида моддий – техника ва илмий ахборотлар билан таъминлаш қишлоқ ишчи ходимларидан махсус тайёргарлик, улар томонидан янги замонавий касбларни (универсал ишчи ва хизматчи, қишлоқ хўжалиги тадбиркори, агроменежер, қадрлар бўйича маркетинг ва бошқалар) ўзлаштиришларини талаб этади. Ҳозирги вақтда қаерга назар солмайлик, малакали ишчи кучига бўлган талаб ва тақлиф ўртасида номувофиқлик мавжуд эканлигини гувоҳи бўламиз.

Хўжалик юритишнинг кўп укладлик шакли, иқтисодийetni бошқариш тизимининг ташкил этилиши, аҳоли турмуш даражасини демократизациялаш, мустақил иқтисодий минтақа барпо бўлишининг ривожланиши натижасида малакали аграр меҳнат бозорининг конъюнктураси, чегараси, масштаби ва сифатига ҳар томонлама таъсир этувчи янги омиллар шаклланади. Улардан бир қанчасини кўриб чиқамиз.

Малакали аграр ишчи кучи тақлифининг ошишини кўзда тутадиган омилларга, ишлаб чиқаришда техник қайта жиҳозлашни амалга ошириш, ускуналарни реконструкция ва модернизация қилиш, аҳоли соғлиғига таъсир этадиган экологик зарари ва ҳавфли ҳисобланган бир қатор ишлаб чиқариш бирикларини қисқартириш, сув ва моливий ресурсларнинг чегараланганлиги билан боғлиқ янги ерлар очишни қисқартириш, меҳнат ресурслари сонининг мавжуд иш жойлари ва ташкил этилаётган янги иш жойларига нисбатан маддал суръатлар билан ўсиши ҳамда қишлоқ хўжалиги ва бошқа корхона, ташкилотлардан ишловчиларни ишдан бўшатиш жараёнининг фаоллашуви, бозор муносабатлари шартларига тўла жавоб берадиган ҳамда замонавий ўқитиш услубият ва жиҳозлари, юқори савиядаги ўқитувчи кадрлар билан тўлиқ таъминланган касб – ҳунар ўқув юрталарининг нормал фаолият кўрсатиши ва бошқалар киради.

Айни вақтда иш жойига бўлган талабнинг ва малакали аграр ишчи кучи тақлифининг пасайишига таъсир этадиган омиллар пайдо бўлмоқда ва фаолиятини амалда бошлаб юборди. Ижара, деҳқон, хўжалик юритишнинг жамоа – ширкат шакли, ҳиссадорлик ва кўпма корхоналар, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш ҳамда хусусий корхоналарнинг ташкил этилиши малакали қишлоқ кадрларини бир жойдаги ишлаб чиқаришга ушлаб қолишнинг, қишлоқ ишловчиларининг муомала соҳасидаги ҳаракатчанлиги ва шу билан бирга иш жойига бўлган талабнинг пасайишини муҳим шарт бўлиб бормоқда.

Малакали аграр меҳнат бозорининг сифат жиҳатидан ёмонлашувига қуйидаги омиллар, яъни иқтисодийetni бошқариш хўжалик механизмининг яхши такомиллашмаганлиги, меҳнат ресурслари малака даражасининг паст эканлиги, ўқув юрталари фаолиятининг самарасизлиги, аҳолининг паст даражадаги ҳаракатчанлиги, ишчи кучи экспортининг сустлиги ва бошқалар таъсир этади.

Ижтимоий бозор иқтисодийетига ўтиш даврида малакали аграр меҳнат бозори бир қатор тамойилларга асосланган ҳолда шаклланади. Уларга қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

– малакали ишчи кучининг эркин тақлиф этилиши, бу эса ўз навбатида кенгайтирилган агросаноат такрор ишлаб чиқаришида ва хизмат кўрсатишда меҳнатга яроқли ва маълум даражада малакага эга бўлган қишлоқ аҳолисининг бандлик ва банд бўлмаслик ўртасида эркин танлови ҳамда, меҳнат қонунчилигида таъқиқланмаган ва ҳар бир ишловчининг

шахсий ва умумий манфаатини ҳисобга оладиган касб ва фаолият турини эркин танлаши шарт мавжудлигини билдиради;

– иш берувчининг малакали ишчи кучига мустақил талаби.

Бозор иқтисодиёти барча иш берувчилар томонидан бандликни қафолатлаш, меҳнат шароити ва унинг ҳақи соҳасида қишлоқ фуқаролари манфаатларини ҳимоя қилиш, меҳнат қонунчилиги нормаларини сақлаган ва республика Конституциясига мунтазам риоя қилган ҳолда малакали қишлоқ ишловчиларини эркин ёллаш ва шидан бўшатиш имкониятини яратади;

– малакали ишчи кучига бўлган талаб ва тақлиф ўртасидаги эркин ва ўзаро манфаатли рақобат. Бундай шароитда иш берувчилар ишчи кучига паст баҳодаги иш жойи беришга интилади. Ўз навбатида малакали аграр ишчи кучи ўзининг меҳнатга бўлган қобилиятини унинг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжини тўлиқ қондирадиган баҳода сотишни хоҳлайди. Бундай ҳолларда пайдо бўлган ўзаро рақобат икки томонни шахсий, ижтимоий – психологик, иқтисодий – ишлаб чиқариш манфаатларини ҳисобга оладиган меҳнат шартномаси асосида қишлоқ меҳнат биржалари ва бошқа муқобил бандлик хизматлари томонидан тартибга солинади;

– иш ҳақининг ва Ўзбекистон Республикаси Конституцияси томонидан ўрнатилган “ҳаёт кечиришнинг энг оз даражасидан кам бўлмаган” моддасига риоя қилган ҳолда бошқа меҳнат даромадларининг эркин ҳаракати. Қишлоқ аҳолиси томонидан олинган юқори даражадаги даромаднинг тартибга солиниши фақат прогрессив шкалага асосланган оқилона солиқ тизими орқали амалга оширилиши лозим.

Бундан ташқари малакали аграр меҳнат бозори шаклланишини чекловчилари ҳам мавжуддир: кадрлар тайёрлаш тўлов харажатларининг ошиши; малакали қишлоқ ишловчилари меҳнат натижаларини таъминлаш ва товар тақчиллигига кўпайтирилган истеъмол бўюмларининг қимматлашуви. Қишлоқ ишловчилари охириги меҳнат натижаларининг арзонлашуви қишлоқда мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштиришга тўсқинлик қилувчи кучли иқтисодий ричаг ҳисобланади, бусиз бозор иқтисодиётининг асосий фаолият кўрсатувчи кучлари – малакали аграр меҳнат бозорида малакали ишчи кучини харидорлари – тадбиркорлар пайдо бўлмайди.

Малакали аграр меҳнат бозори шаклланишининг муҳим тўсқинликларидан бири – тадбиркорликка бўлган малаканинг етишмаслиги, тажриба, кўникма ва зарурий қобилиятларнинг йўқлиги ҳисобланади. Замонавий қишлоқ тадбиркори бизнес, маркетинг, менежмент, байк ва агротехнология асосларини билиши, агросаноат меҳнатининг ҳал қилувчи ролини тушуниши ва уни бошқа барча товарлардан юқори баҳолаши шарт.

II БОБ. МАЛАКАЛИ АГРАР МЕҲНАТ БОЗОРИ ШАКЛЛАНИШ ҲОЛАТИНИНГ ТАҲЛИЛИ ВА УНИ АМАЛГА ОШИРИШНИНГ БАЪЗИ УСЛУБЛАРИ

2.1. Қишлоқ кадрларининг иш билан бандлиги ва уларнинг малака таркиби

Қашқадарё вилояти республикамизнинг етакчи аграр индустриал вилоятларидан бири бўлиб, дон, пахта, қорақўл тери етиштириш ва нефть – газ маҳсулотлари ишлаб чиқаришда етакчи ўринлардан бирини эгаллайди. Халқ хўжалиги тармоқларида банд бўлган аҳолининг 78,3% қишлоқ хўжалигида, 10,5% саноат ва қурилишда, 11,2% эса ижтимоий соҳаларда хизмат қилади.

Таҳлил шуни кўрсатадики, мазкур вилоят бўйича ялпи ички маҳсулот миқдори 1998 йилда 1992 йилга нисбатан 2,8 марта ошган. Мавжуд асосий ишлаб чиқариш фондларининг миқдори 3,5 марта кўпайган. Қишлоқ хўжалиги бўйича ишлаб чиқарилган ялпи маҳсулот эса 0,8% камайган. Бунинг асосий сабаблари қишлоқ хўжалигида фонд қайтимининг пасайиши, экин ерларининг қисқариши ва улардан олиннадиган ҳосилдорликнинг камайиши ҳисобланади.

Таҳлил қилиш даврида аҳолининг пул даромадлари нисбатан юқори суръатлар билан ошган (3,8 марта), лекин сотиб олиш имконияти пасайган. Бунинг асосий сабаби – нархларнинг иш ҳақиға нисбатан ўсишининг юқорилиги. 4 – жадвалдаги ижобий кўрсаткичлардан бири – бу аҳолиға пулли хизмат кўрсатишнинг юқори суръатлар билан ўсишидир (1,7 марта). Бундан шундай хулоса қилиш мумкинки, қишлоқ жойларида хизмат кўрсатиш тармоқлари ва уларда банд бўлганларнинг сони тез ўсмоқда.

Соғлиқни сақлаш муассасалари ва мактабларнинг сони 95,7% ва 113,0% га ўзгарди.

Вилоят аҳолисининг асосий қисми, яъни 60% дан кўпи қишлоқ жойларида истиқомат қилади. Вилоятда 1159 та қишлоқ аҳоли пунктлари мавжуд бўлиб, улар ўртасидаги масофа 1,5 км.дан то 30 км.гача боради. Вилоят қишлоқ ҳудудларидаги мавжуд 1.535,9 минг аҳолининг 620 мингги ёки 40,4% меҳнатта қобилиятли (ишлаб турган нафақахўрларни ҳам қўшганда) ҳисобланади.

**Қашқадарё вилояти қишлоқ жойларининг ижтимоий—
иқтисодий ривожланишининг асосий кўрсаткичлари¹**

КЎРСАТКИЧЛАР	1992й.	1994й.	1995й.	1996й.	1997й.	1998й.	1998 йилда 1992 йилга нисб., % да
Яли ички маҳсулот (ман. сўм)	5355,6	6308,6	7025,4	15086,0	14000,0	15028,3	2,8 марта
Асосий ишлаб чиқариш фондлари (ман. сўм)	1738,4	43,1	681,3	4814,0	4987,3	6028,1	3,5 марта
Қишлоқ хўжалигининг яли маҳсулоти (ман. сўм)	972,1	1134,5	911,8	932,0	953,5	964,6	99,2
Аҳолининг пул даромад— лари (мард. сўм)	2,8	2,6	2,75	8,8	9,9	10,6	3,8 марта
Аҳолига пулли хизмат кўрсатиш (ман. сўм)	798,6	6,7	131,5	1230,0	1300,0	1348,1	1,7 марта
Аҳолининг хизмат ва моддий неъматлар истеъмоли (ман. сўм)	7,1	3,7	8,9	13,5	14,0	14,4	2 марта
— аҳоли жон бошига (минг сўм)	6,1	2,1	5,9	6,3	6,9	7,4	121,3
Ижтимоий соҳада: — соғлиқни сақлаш муассасалари	116	115	111	111	111	111	95,7
— мактаблар	939	978	991	1013	1038	1061	113,0

Қашқадарё вилояти иқтисодиётида қишлоқ хўжалиги тармоғининг салмоғи юқори. Вилоят халқ хўжалигида ишлаб чиқариш билан банд бўлганларнинг 78,3% қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари ишлаб чиқариш билан шуғулланади. Вилоят аҳолисининг иш билан бандлилик даражасини таҳлил қилиб кўрадиган бўлсак, ундаги фойдаланилмаётган резерв ва имкониятларни деҳқончилик ва чорвачилик соҳалари бўйича кўриш мумкин.

Бунда асосий сабаб, биринчидан вилоятда кўп укладли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида, пахтадан бўшатиш майдонларида мева—сабзавот, полиз маҳсулотларини ва уларни звено, оилавий звено, ижара пудрати, деҳқон ва фермер хўжалиги кўринишида шакллантириш ишлари олиб борилаётган.

Қишлоқ хўжалигида меҳнатнинг илғор шакллари жорий этиш натижасида ишдан бўшаб қолган жамоа аъзоларини ва ишчиларни индустриал тармоқларда тақсимлаш мақсадга мувофиқдир.

Қашқадарё вилояти туманларидаги фойдали меҳнатга жалб қилинмаган аҳолининг ўзига хос иқтисодий—демографик хусусиятларини

¹ Жадвал Қашқадарё вилояти Макроиқтисодиёт ва статистика Бош бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланди.

ўрганиш, уларни малакасига кўра иш билан банд этишни шакллантиришда муҳим аҳамият касб этади.

Меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланишнинг вилоят бўйича аниқ тадбирлари белгиланганлигига қарамай, ўрта мактаб битирувчиларини ишга жойлаштириш ҳозирги куннинг долзарб муаммоларидан бири бўлиб турибди.

Охирги 9 йил ичида (1992–2000йй.) 8–синф битирувчиларидан 12 мингга яқини ҳеч қаерда ишламаган ва ўқимаган, 11–синф битирувчиларидан эса 5 мингтаси ҳар йили иш билан банд бўлмаган аҳоли сафига қўшилмоқда.

Вилоят иқтисодиёти секторлари бўйича аҳолининг иш билан бандлиги кўрсаткичларини таҳлил қилганимизда шу нарса маълум бўлдики (5–жадвал), давлат секторида фаолият кўрсатаётганларнинг улуши тадқиқот ўтказилган даврнинг охирига қадар анча юқори бўлган (44,4%). Жамоа хўжаликларида фаолият кўрсатаётганлар 2000 йилда жами банд аҳолининг 22,8% ини ташкил этган. Ширкат секторининг хизмат кўрсатадиган ва товар ишлаб чиқарадиганлар хўжаликларида (ўриндошсизликда) банд бўлганларнинг сони 2000 йил 1992 йилга нисбатан 13,7 баравар ошган бўлсада, улар жами сектор бўйича банд бўлганларнинг атиги 19,8% ни ташкил этган. Ҳолбуки, давлатимиз иқтисодий сиёсатида кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш асосий ўринлардан бирини эгаллайди.

Иқтисодиётнинг шахсий меҳнат секторида деҳқон ва фермер хўжаликларида банд бўлганларнинг улуши анча юқори (64,6%). Бу ерда охирги 9 йил давомида йиллик ўсиш ўртача 12,2% ни ташкил қилган. Бу даврда, шахсий ёрдамчи хўжаликларда ўсиш 175,1%, якка тартибда меҳнат фаолияти кўрсатувчилар бўйича эса бу кўрсаткич 4,4 мартадан иборат бўлган.

*Қашқадарё вилояти иқтисодиёт секторларида
аҳолининг иш билан бандлиги, минг киши²*

Кўрсаткичлар	1992й.	1994й.	1995й.	1996й.	1997й.	2000й.	2000 йилда 1992 йилга нис – батан %да
Иқтисодиёт бўйича жами:	543,1	568,0	582,0	595,4	616,8	725,0	133,5
Давлат секторида:							
Ширкат секторида жами:	393,6	408,7	405,1	391,3	380,6	322,2	81,9
Шу жумладан:							2,5 м [*]
– жамоа	95,5	100,7	103,7	107,3	120,9	243,0	
хўжаликларида;							
– матлубот	62,0	66,0	68,4	68,0	76,9	165,5	2,6 м
жамиятларида;							
– хизмат кўрсатадиган ва	30,0	31,0	31,1	30,2	29,6	29,3	97,7
товар ишлаб чиқарадиган ширкатларда (ўриндошсизликда).	3,5	3,7	4,2	9,1	14,4	48,2	13,7 м
Шахсий меҳнат секторида жами:	54,0	58,6	73,2	96,8	115,3	159,8	2,9 м
Шу жумладан:							
– деҳқон	26,6	27,9	32,1	36,4	37,8	52,6	197,7
хўжаликларида;							
– фермер	1,3	3,4	12,8	23,8	37,2	50,7	39 м
хўжаликларида;							
– шахсий ёрдамчи	22,1	23,0	23,5	29,1	32,2	38,7	175,1
хўжа – ликларда;							
– яқка тартибда меҳнат фаолияти кўрсатувчилар.	4,0	4,3	4,8	7,5	8,1	17,8	4,4 м

* марта

Қуйидаги 6 – жадвалда кўриниб турибдики, жами қишлоқ жойларида иш билан банд бўлган кадрларнинг бевосита қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқарувчилари миқдори 1992 йилдаги 42,4% дан

² Қашқадарё вилояти Макроиқтисодиёт ва статистика Бош бошқармаси маълумотларини асосида ҳисобланган.

2000 йилга келиб 36,6% га камайган. Иқтисодийнинг бошқа барча тармоқларда эса бу кўрсаткичнинг ўсиши кузатилган. Айниқса, саноат ва қурилиш (104,3%), ижтимоий ва ишлаб чиқариш инфраструктураси (107,4%) тармоқларида кадрларнинг иш билан бандлиги ошган. Бунинг асосий сабаби – қишлоқ хўжалигидаги таркибий ўзгаришлар натижасида иш жойлари сонининг қисқариши ҳисобланади.

6 – жадвал

Қашқадарё вилояти қишлоқ кадрларининг иш билан бандлигини тузилиши, % да³

КЎРСАТКИЧЛАР	1992й.	1994й.	1995й.	1996й.	1997й.	2000й.	2000 йилда 1992 йилга нисб., % да
Иш билан банд бўлганлар – жами	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Шу жумладан:							
Қишлоқ хўжалигида	42,4	41,9	41,8	40,7	39,1	36,6	86,3
Саноат ва қурилишда	16,2	13,5	14,7	14,9	15,5	16,9	104,3
Ижтимоий ва ишлаб чиқариш инфра – структурасида	14,9	16,2	14,8	15,4	15,8	16,0	107,4
Хусусий тадбиркорликда	26,5	28,4	28,6	29,0	29,6	30,5	115,1

Хусусий тадбиркорлик йўналишида 2000 йилга келиб жами қишлоқ хўжалигида банд бўлганларнинг 30,5% фаолият кўрсатган. Унинг катта қисми деҳқон (8,8%) ва фермер хўжаликларида (6,7%) меҳнат қилган. Шахсий ёрдамчи хўжаликларда 10,8% ва яқка тартибда меҳнат фаолияти кўрсатишда эса 4,2% банд бўлган.

Оқорида таъкидлаб ўтганимиздек, малакали аграр меҳнат бозорининг ўзига хос хусусиятларидан бири – бу малакали ишчи кучи таклифига нисбатан унга бўлган талабнинг кўплагидир. Бунинг исботини қишлоқ хўжалиги тармоғини мутахассис кадрлар билан таъминланиши таҳлилида кўриш мумкин.

Тадқиқ қилинган йилларда, асосий мутахассисликлар бўйича таъминланиш тўлиқ бўлмаган. Яъни, бунда малакали мутахассисларнинг таклифи уларга бўлган талабга нисбатан паст даражада бўлган. Масалан, 2000 йилда тармоқнинг зоотехниклар билан таъминланиши 70,6%, ветеринарлар билан 67,5%, муҳандислар билан 75,6%, иқтисодчилар билан 90,5%, бухгалтерлар билан 89,6% ва бошқа мутахассислар билан 80,8% бўлган.

³ Қашқадарё вилояти Макроиқтисодий ва статистика Бош бошқармаси маълумотлари бўйича муаллифлар томонидан ҳисоблаб чиқилган.

Келажақда вилоят қишлоқ хўжалигида малакали мутахассисларга бўлган талабни истиқболлаштиришда уларнинг ҳозирги мавжуд ҳолатини ўрганиш катта аҳамиятга эга.

Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалигида мавжуд мутахассис кадрларнинг охириги 9 йиллик ҳолати (1992–2000й.) таҳлил қилинганда маълумотлар шунини кўрсатдики, бу давр ичида бир қанча мутахассисларга талаб, жумладан, агрономлар (91,6%) ва техникларга (50,2%) миқдор жиҳатидан камаймоқда. Аксинча, қишлоқ хўжалигида фермерликнинг ривожлана бориши натижасида зоотехниклар (132,2%) ва ветеринарларга (118,9%) бўлган талаб кундан – кунга ошмоқда. Шу билан бирга бозор иқтисодиётининг шакллана бориши хўжаликларни бошқариш бўйича универсал ишбилармонлар бўлган менежерлар ҳамда маҳсулот реализацияси ва бозорни ўрганувчи мутахассис ҳисобланган маркетингларга талабни ошириб юборди ва улар мос равишда 121,2% ва 134,8% ни ташкил этди (7 – жадвалга қаранг).

7 – жадвал

*Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалиги тармоғида
мутахассис кадрлар талабининг ўзгариши,⁴*

(киши сонига)

Мутахассисликлар номи	1992й	1996й	1997й	2000й.	2000 йилда 1992 йилга нисб., % да
Агроном	586	546	549	537	91,6
Зоотехник	177	228	229	234	132,2
Ветеринар	254	296	299	302	118,9
Муҳандис	1111	1237	1238	1238	111,4
Иқтисодчи	382	391	395	397	103,9
Бухгалтер	1651	1655	1673	1673	101,3
Техник	245	246	123	123	50,2
Менежер	179	173	182	217	121,2
Маркетинг	161	169	191	217	134,8
Бошқа мутахассислар	991	1026	1031	1033	104,2
ЖАМИ:	5737	5967	5910	5971	104,1

Қуйидаги 8 – жадвалдан кўриниб турибдики, мазкур вилоят бўйича қишлоқ аҳолисининг умумий аҳоли сонига нисбати 1992 – 2000 йилларда ўртача 74,6% ни ташкил этди. 2000 йилда иқтисодиётда банд бўлган аҳолининг 44,4% давлат секториди, 55,6% эса нодавлат секторда банд бўлган, ваҳоланки бу кўрсаткич 1992 йилда мос равишда 59,8% ва 40,1% эди. Шу билан бирга хусусий секторда банд бўлганларнинг сони ҳам бу даврда сезиларли даражада ўсган. Жумладан, 1992 йил нодавлат секториди банд бўлганларнинг 36,7% хусусий секторда банд бўлган бўлса, 2000 йилга келиб бу кўрсаткич 39,6% ни ташкил этган.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Қишлоқ ва сув хўжалиги вазирлиги маълумотлари бўйича муаллифлар томонидан ҳисоблаб чиқилган.

Қашқадарё вилояти меҳнатга лаёқатли аҳолисининг иқтисодиёт секторларидаги иш билан бандлиги, минг киши⁵

Кўрсаткичлар	1992й.	1994й.	1995й.	1996й.	1997й.	2000й.	2000 йилда 1992 йилга нисб., % да
Аҳоли сони	1812,0	1867,9	1917,9	1970,6	2027,9	2215,8	122,3
Шундан қишлоқ аҳолиси:	1345,2	1384,8		1469,1	1512,3	1653,6	122,9
– эркаклар;	668,6	688,2	1426,2	730,1	751,6	822,5	123,0
– аёллар;	676,6	696,6	2708,8	739,0	760,7	831,1	122,8
Меҳнатга лаёқатли аҳоли	804,5	822,0	717,4	862,9	884,3	1019,0	126,7
Жумладан:			842,6				
иқтисодиётда банд бўлганлар,	543,1	568,0		595,4	616,8	725,0	133,5
бундан:	324,6	328,2	582,0	315,5	291,3	322,2	99,3
– давлат секторида	218,0	239,0		279,9	325,5	402,8	184,8
– нодавлат секторида,			327,7				
бундан:	80,0	84,3	254,3	107,3	120,1	159,8	199,8
– хусусий секторда.	49,1	65,3		70,0	70,2	70,1	142,8
Ишсизлар			89,671,5				

Вилоятда меҳнат муассасалари томонидан расман ишсизлик мақомини олмаган ишсизлар миқдори 2000 йилда 70,1 минг кишини ташкил қилган ёки бу кўрсаткич 1992 йилга нисбатан 142,8% га ўсган. 1997 йилда ишсизлик даражаси 7,6% ни ташкил этган.

Аҳолининг иш билан бандлигининг таркибий қисмини таҳлил қилаётганимизда малакали ишчи кучи тақлифини шакллантираётган халқ таълими муассасаларини ва уларда таълим олаётганлар миқдорини ва таркибини таҳлил қилиш катта аҳамиятга эга.

⁵ Қашқадарё вилояти Макроиқтисодиёт ва статистика Бош бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

*Қашқадарё вилоятидаги халқ таълими муассасалари
ва уларда таълим олаётганлар⁶*

Кўрсаткичлар	1992й.	1994й.	1995й.	1996й.	1997й.	2000й.	2000 йилда 1992 йилга нисб., % да
Халқ таълими муас— сасалари сони	2	2	2	2	2	2	100
Шундан:							
а) олий ўқув юртлари сони	6,4	5,7	5,1	4,3	4,3	6,7	104,7
— талабалар сони (минг киши)							
— битирувчилар сонини (минг киши)	1,0	1,2	1,0	1,1	1,1	1,4	140,0
б) ўрта махсус билим юртлари сони	15	15	16	16	16	16	106,7
— ўқувчилар сони (минг киши)	8,7	9,9	9,2	9,5	9,3	9,3	107,0
— битирувчилар сонини (минг киши)	3,7	3,6	3,6	3,6	3,5	3,4	92,4
в) ҳунар техника билим юртлари сони	36	36	36	36	36	36	100
— ўқувчилар сони (минг киши)	14,6	15,9	16,0	16,8	16,9	17,1	117,1
— битирувчилар сонини (минг киши)	7,5	7,7	9,2	10,2	11,0	11,1	148,0
г) лицейлар сони	2	6	6	12	15	16	8 марта
— ўқувчилар сонини (киши)	267	766	1000	1620	2305	2456	9 марта
д) умумтаълим мактаблар	939	978	991	1013	1039	1040	110,7
— ўқувчилар сонини (минг киши)	438,1	450,4	466,1	485,7	508,3	529,1	120,8

Ҳозирги вақтда вилоятда 2 та олийгоҳ, 16 та ўрта махсус ва 36 та ҳунар—техника билим юртлари, 16 та лицей ва 1040 та умумтаълим мактаблари мавжуд бўлиб, булар халқ хўжалиги учун малакали кадрлар тайёрлашда асосий база ҳисобланади. Ҳар йили ўрта ҳисобда 1100 дан зиёд олий ўқув юртлари, 3500 га яқин ўрта махсус ва 11 мингдан зиёд ҳунар—техника билим юртларини битирувчилари меҳнат бозорига чиқишмоқда.

⁶ Қашқадарё вилояти Макроқтисодиёт ва статистика Бош бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

Бундан ташқари лицейлар (2400 дан зиёд) ва умумтаълим мактаблари (529 мингдан зиёд) битирувчиларининг бир қисми юқоридаги олийгоҳлар ва билим юртларига кириб, қолганлари меҳнат бозорларига чиқишмоқда (9— жадвалга қаранг). Меҳнат бозорининг бу қадар катта салоҳиятидан унумли фойдаланиш аҳолини иш билан таъминлаш муассасалари олдида жуда катта муаммоларни ҳал этишни талаб этади.

Меҳнат бозорида ишчи кучининг тақлифини биринчи марта иш қидираётган ёшлардан ташқари, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар туфайли ишсиз қолган аҳоли ҳам юзага келтиради. Бундан ташқари мулкчилик шакалининг ўзгариши, самарасиз ишлаётган корхоналарнинг тугатилиши, хўжаликлардан ортиқча ходимларнинг озод қилиниши натижасида ишсиз қолганлар ҳам ишчи кучи тақлифини оширади. Бу ерда малакали аграр мутахассисларнинг тақлифи катта улушни (80,3%) ташкил этади ва у динамик ўзгариб туриш характерига эга.

10— жадвал

Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалигидаги асосий мутахассис кадрлар тақлифининг ўзгариши⁷
(қиши сонига)

Мутахассисликлар номи	1992й.	1996й.	1997й.	2000й.	2000 йилда 1992 йилга нисб., % да
Агроном	621	572	584	576	92,8
Зоотехник	216	265	261	267	123,6
Ветеринар	280	322	337	340	121,4
Муҳандис	1153	1270	1273	1287	111,6
Иқтисодчи	415	424	428	434	104,6
Бухгалтер	1686	1674	1696	1705	101,1
Техник	256	251	145	141	55,1
Менежер	217	220	241	245	112,9
Маркетолог	202	207	210	215	106,4
Бошқа мутахассислар	1029	1056	1061	1067	103,7
ЖАМИ:	6075	6261	6236	6277	103,3

Юқоридаги 10— жадвалдан кўрииб турибдики, кузатишган даврда мутахассис кадрлар тақлифининг ўзгариши бир текисда ривожланмаган. Бир қатор мутахассисликларнинг, айниқса, агроном (92,8%) ва техникларнинг (55,1%) тақлифи камайган. Бошқа барча мутахассисликларнинг тақлифини ўсиши рўй берган.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида ишчи кучи тақлифини камайтиришда ишсизлар малакасини ошириш муҳим аҳамиятга эга.

⁷ Қашқадарё вилояти Қишлоқ ва сув хўжалиги Бош бошқармаси ва муаллиф тадқиқотлари асосида ҳисобланган.

**Қашқадарё вилоятидаги ишсизларни касбга
тайёрлаш ва малакасини ошириш⁸**

Кўрсаткичлар	1992й.	1994й.	1995й.	1996й.	1997й.	2000й.	2000 йилда 1992 йилга нисб., % да
Ишсизлар сони (минг киши).	49,1	65,3	71,5	70,0	70,2	70,1	142,8
шундан:							
– ўқитишга юборил – ганлар (киши);	119	876	1051	447	570	584	4,9 марта
– касбга қайта ўқитишга юборилганлар (киши);	5	120	159	47	78	83	27,7 марта
– ўқишни битирганлар (киши),	39	848	991	129	420	480	12,3 марта
шундан:	39	848	991	129	420	480	13,3
– ишга жойлашганлар.	9	48	97	25	56	89	марта
Малакасини оширганлар.							9,9 марта

11 – жадвалдан кўриш мумкинки, ишсизлар сони 9 йил давомида 142,8% га ўсган. Шунга кўра касб бўйича ўқишга юборилганлар сони 4,9 марта, қайта ўқишга юборилганлар 27,7 марта ва касб малакасини оширганлар сони 9,9 мартага ошган. Лекин бу кўрсаткичларни вилоят бўйича умумий ишсизлар сонига таққосласак ижобий натижаларга эришилди, деган хулосага келиб бўлмайди.

Хулоса қилиб айтганда, қишлоқ хўжалигини малакали кадрлар билан таъминлаш ва уларнинг бандлигини ошириш бўйича вилоятда фойдаланилмаган имкониятлар мавжуд. Фақатгина бундай имкониятларни тўғри статистик услубдагина эмас, балки социологик ва маркетинг тадқиқотлари асосида аниқлаб, улардан оқилона фойдаланиш зарур.

2.2. Малакали аграр меҳнат бозорининг социологик тадқиқоти

Ҳозирги вақтда социологик ахборотлар социал – иқтисодий муносабатларни ўрганишда, меҳнат бозорини шаклланиши ва ривожланишини тадқиқ этишда муҳим ахборот манбалари бўлиб ҳисобланади [45,46]. Бундай ахборотларни қўлга киритиш учун танланган объектларда тез – тез аниқ социологик тадқиқотлар ўтказилиб турилиши керак.

⁸ Қашқадарё вилояти Меҳнат, аҳоли бандлиги ва ижтимоий муҳофазаси Бош бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

Шуни ҳам таъкидлаб ўтиш лозимки, қачонки етарлича аниқ статистик ва маркетинг ахборотлари мавжуд бўлмаса ёки уларни ҳатто комплекс эксперт баҳолаш усулида ҳам олиш имкони бўлмасагина аниқ социологик тадқиқотлардан фойдаланиш мақсадга мувофиқ бўлади.

Мамалякатимизда ва собиқ Иттифоқнинг турли давлатларида, жамиятнинг турли соҳаларида социологик тадқиқотлар ўтказишнинг катта тажрибаси тўпланган [23,31,36,44,45,46,49,58]. Ушбу тажрибаларга суянган ҳолда, биз малакали аграр меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва унинг тақлифини ўрганиш бўйича аниқ социологик тадқиқот ўтказиш услубини ишлаб чиқдик. Унга кўра аниқ социологик тадқиқот қуйидаги босқичларда ўтказилади (3 – расмга қаранг).

Биринчи босқичда аниқ социологик тадқиқотнинг бош мақсади, асосий вазифаси, предмети ва объекти аниқланади. Ушбу социологик тадқиқотнинг **бош мақсади** – меҳнат ресурслари кўп бўлган ҳудудлардаги малакали аграр меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талабни кўшатириш ва унинг тақлифини камайтириш бўйича илмий асосланган тавсияномалар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг **асосий вазифаларига** қуйидагилар киради: аграр иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талаби; малакали аграр ишчи кучи тақлифини ўрганиш; меҳнатга лаёқатли банд ва банд бўлмаган аҳолининг ижтимоий ҳолатини ва унинг меҳнат даромадини ошириш мақсадида иш жойини ўзгартириш истагини ўрганиш; турли ихтисосликдаги кадрларга бўлган талабни аниқлаш; ишловчининг ишга ёлланиш шартларини аниқлаш; иш берувчиларнинг ёлланиб ишловчиларни бандлиги ва малака даражасини ошириш имконияти ва истагини аниқлаш; иш берувчилар ва ёлланиб ишловчиларнинг замонавий мутахассисликларни эгаллаш истагини аниқлаш; ишсизларни ишга жойлаштириш; малакасини ошириш ва янги мутахассисликларни ўзлаштиришлари бўйича истақларини аниқлаш; банд ва ишсиз бўлган шахслар тақлифини камайтириш ва уларнинг малакасини ошириш бўйича тавсияномалар ишлаб чиқиш.

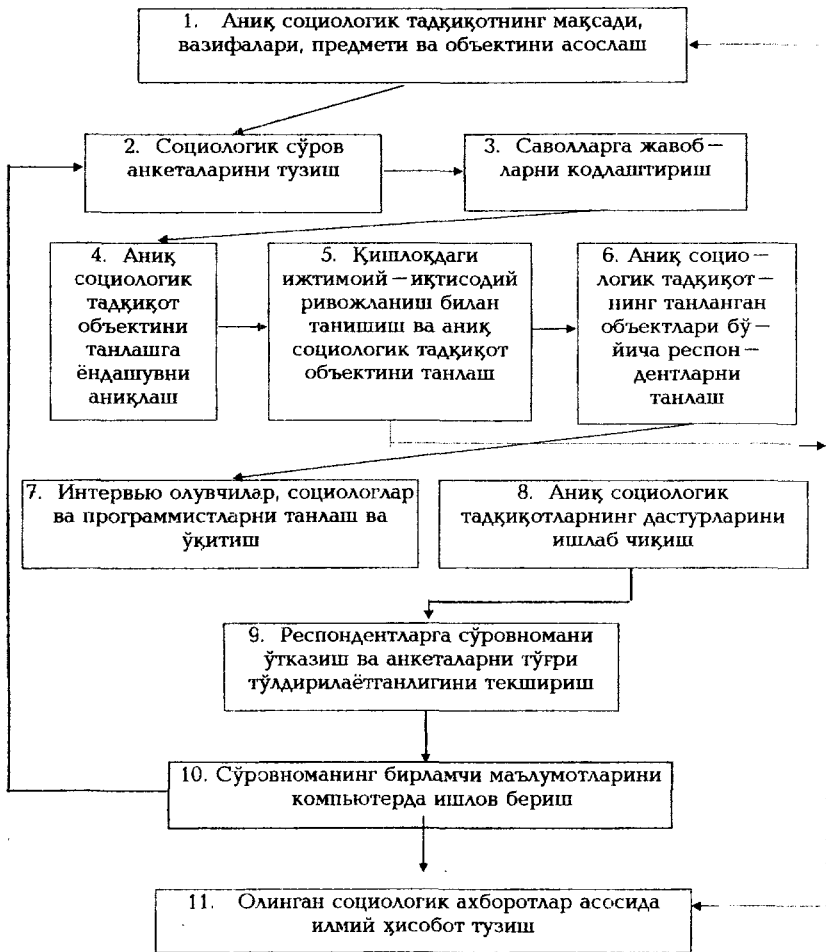
Тадқиқотнинг **предмети** – аграр иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талаби ва ишчи кучи тақлифини социологик баҳолаш.

Ушбу социологик тадқиқотнинг **объекти** бўлиб, Қашқадарё вилоятининг малакали аграр меҳнат бозори ҳисобланади.

Аниқ социологик тадқиқотнинг **иккинчи босқичини** асосий натижаси социологик ёзма сўровнома (анкета) тузиш ҳисобланади. У икки кўринишда ишлаб чиқилади: "Иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талабини ўрганиш" ва "Малакали ишчи кучи тақлифини ўрганиш".

Биринчи сўровнома (анкета) 18 савол ва бир неча вариантли жавоблардан иборат (1 – иловага қаранг). Унинг кириш қисми респодентларни социологик тадқиқотнинг мақсади ва унинг вазифалари билан таништиришга бағишланган.

Саволлар таржибига респодентларнинг ижтимоий ҳолати, раҳбарлик соҳаси ва даромадини ошириш мақсадида раҳбарлик (тадбиркорлик) соҳасини ўзгартириш истақлари киритилиб, кўп вариантли жавоблар билан бирга берилган бўлади (анкетанинг 1 – 3 саволлари).



3–расм. Социологик ахборотларнинг шаклланиш bosқичлари ва уларни малакали аграр меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва унинг таклифини ўрганишда қўллаш чизмаси.

Ушбу анкетанинг кейинги саволларида қуйидаги муаммолар ўрганилади: соҳаларда янги иш жойларини ташкил этиш имкониятларининг мавжудлиги (4); маълумотига кўра ишчи кучини ёллаш истаклари (5); турли ихтисосликдаги кадрларга бўлган эҳтиёж (6); меҳнат шартномаларини мақбул турини танлаш (7); иш берувчиларнинг ходимларни танлаш шартлари (8); иш берувчиларнинг ёлланган ходимларни иш билан бандлигини ва малакасини ошириш имкониятлари ва истакларини аниқлаш (9–14); иш берувчиларнинг замонавий ихтисосликларни эгаллаш истакларини ўрганиш (15); аграр иш берувчиларининг малакали кадр зарур бўлганда ташкилотларга мурожаати ва уларнинг хизматларидан қониқиш даражасини аниқлаш (16–17); респондентларнинг малакали ишчи кучига талабини тўла қондириш учун амалга оширадиган тадбирларини (18) ўрганиш.

Иккинчи анкета ҳам ўзбек тилида тузилган бўлиб, у аниқ социологик тадқиқотнинг мақсади ва вазифаларини ва респондентларнинг мажбуриятларини тушунтириш билан бошланади (2–иловага қаранг). У қуйидаги муҳим муаммоларнинг тадқиқотига мўлжалланади: ишсизликларнинг сабаблари (3); ишсизларнинг ишга жойлашиш, малакасини ошириш, янги ихтисосликни эгаллаш ва иш берувчиларга ёлланиш шартлари бўйича истаклари (4–11); иш билан банд бўлмаган шахсларнинг ишга ёлланиш шартлари (12–14); маҳаллий меҳнат биржаларининг амалий фаолияти ва уни яхшилаш бўйича респондентларнинг таклифлари (15–18).

Анкета саволларига жавобларни кодлаштириш аниқ социологик тадқиқотларнинг учинчи босқичи натижаси ҳисобланади.

Анкеталардаги саволларнинг барча жавоблари позициян кодлаштирилади.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг тўртинчи босқичида объектларни танлаш услублари аниқланади. Таҳлил шуни кўрсатадики, иш берувчиларнинг ишчи кучига талабини ўрганиш бўйича анкеталар учун ишлаш жойлари бўйича танлаш услубини қўллаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Бундай танлаш услубида корхоналар, фирмалар, ташкилотлар ва хусусий хўжаликлар ҳақидаги маълумотларга асосланиб, тадқиқотнинг репрезентатив (энг мақбул) объектлари аниқланади. Репрезентатив объект бўлиб, аҳолининг бандлик коэффициенти ҳудудий ўртача қийматидан энг юқори ва энг паст бўлган корхоналар, ташкилотлар ва хусусий хўжаликлар хизмат қилади. Бу жараёнда танланаётган объектларнинг халқ хўжалигини асосий тармоқларидаги маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш салмоғи юқори бўлиши ҳисобга олинishi лозим.

Лекин, мазкур танлаш услуби ёрдамида ишлаб чиқаришда иштирок этмаётган ишсизлар таклифини ўрганиш анкеталари учун тадқиқот объектларини танлаб бўлмайди. Бундай вазиятда яшаш жойлари бўйича танлаш услубини қўллаш мақсадга мувофиқ [60]. Унга биноан тадқиқот объектлари қилиб ишсизлик даражаси энг юқори бўлган қишлоқ яшаш жойлари танланади.

Авалломбор, у қишлоқ ишсизлари ижтимоий – иқтисодий ҳолатини ижтимоий гуруҳларга бўлиб ўрганиш имкониятини беради.

Қишлоқ туманлари ва турар жойлари ривожланишининг демографик ва ижтимоий – иқтисодий кўрсаткичларини ўрганиш билан тадқиқотнинг бешинчи босқичи бошланиб, сўнгра аниқ социологик тадқиқотларнинг объектлари танланади. Дастлаб улар иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талабини ўрганувчи анкеталар бўйича танланади.

Аниқ социологик тадқиқотлар объектларини таҳлилий асосий мезонлари бўлиб, меҳнат ресурсларининг бандлик коэффициентлари ва қишлоқ туманлари ҳамда хўжаликларида бир ишловчига тўғри келадиган экин майдони ва чорва моллари сони хизмат қилади. Шундай объектлар танланадими, қаерда юқоридаги асосий мезонларнинг миқдори — ҳУДУД ўртача йиллик кўрсаткичидан энг юқори ва энг паст бўлса.

Аниқ социологик тадқиқотнинг иккинчи анкетаси учун объектлар танлашда қишлоқ туманлари ва яшаш жойларида ишсизлик даражаси асосий мезон бўлиб хизмат қилади ва ҳисоблаш юқорида қайд этилган тамойил бўйича олиб борилади. Объектларни танлашда уларни репрезентативлиги ҳисобга олинади.

Тадқиқотнинг олтинчи босқичи вазифаси аниқланган объектлар бўйича респондентларни танлаш. Биринчи социологик сўроқ бўйича респондентлар жинси, ёши, маълумоти, раҳбарлик, ихтисослиги ва иш стажы бўйича уларни меҳнатда иштироки (бандлик) коэффициентлари асосида танланади.

Иккинчи анкета бўйича респондентлар танлашда ишсизлик даражаси асосий мезон бўлиб хизмат қилади.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг еттинчи босқичида социологлар, иқтисодчилар, программистлар ва бошқа ходимлар танланди. Ҳолбуки уларга, ҳосил қилинадиган социологик ахборотларнинг ишончлилиқ даражаси кўп жиҳатдан боғлиқ. Шунинг учун социологик тадқиқот ўтказадиган шахслар юқори маълумотли ва маданиятли, виждонли ва яхши муомалали бўлиши лозим. Танланган ходимлар бир ҳафта давомида ўқитилиб, тадқиқот ўтказиш методик йўриқномалари ва дастурлари билан таништирилади.

Саккизинчи босқичда аниқ социологик тадқиқотларнинг иқтисодий асосланган дастури тузилади. У тўртта бўлимдан иборат бўлади: методология, методика, амалиёт ва молия.

Дастурнинг методологик бўлимида аниқ социологик тадқиқотларнинг мақсадлари, асосий вазифалари, объектлари ва предметлари аниқланади. Танлаган объектларнинг ижтимоий – иқтисодий ва демографик ривожланиши бўйича дастлабки комплекс таҳлил ўтказилади.

Дастурнинг методик бўлимида оғзаки ва ёзма сўроқлар асосида аниқ социологик тадқиқотлар ўтказишнинг назарий йўриқномалари ишлаб чиқилади. Анкеталарнинг матнлари тузилади ва саволларнинг жавоблари кодлаштирилади.

Социологик сўроқни ўтказиш, яъни анкеталарни тўлдириш қоидалари ва иштирокчиларнинг мажбуриятлари дастурнинг амалиёт бўлимида жойлашган бўлади. Бу бўлимда дастлабки социологик ахборотларни тўплаш ва компьютерда қайта ишлаш муддатлари белгиланади.

Дастурнинг молия бўлимида қўйидаги асосий кўрсаткичлар мавжуд, яъни уларсиз ҳар қандай социологик тадқиқотни ўтказиш мумкин эмас: иш хақи; моддий ресурсларга харажатлар; транспорт харажатлари; нашр сарфлари; компьютерда қайта ишлаш харажатлари; бошқа сарфлар.

Аниқ социологик тадқиқот натижаларидан манфаатдор бўлган меҳнат биржаси органлари, юридик шахслар ва айрим ишбилармонларнинг маблағлари ҳисобидан дастур бажарилишини сармоёлар билан таъминлаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг тўққизинчи босқичида респондентлар сўроги уч фазада ўтказилади: мослашиш (кўникма ҳосил қилиш); мақсадларга эришиш; ҳорғинликни бартараф этиш.

Тадқиқотларнинг ўнинчи босқичида дастлабки маълумотлар компьютерларда қўйидаги кетма – кетлик асосида қайта ишланади. Маълумотларни киритиш ва дастлабки таҳлил ўтказиш; маълумотларни назорат қилиш ва хатоларини тўғрилаш; ўзгарувчилар қаторини тузиш ва машина алгоритмлари ҳамда дастурларини тузиш; компьютердан тадқиқот натижаларини олиб таҳлил қилиш. Компьютерда дастлабки маълумотларни қайта ишлаш бўйича методика Россия фанлари академияси социологик тадқиқотлар институти нашр этган “Социологнинг иш китоби” номли китобида батафсил ёритилган [44]. Дастлабки маълумотлар компьютерда қайта ишлангандан сўнг, уларнинг ишончлилиги текширилади. Агар улар юқори ишончли бўлса, тадқиқотнинг кейинги босқичига ўтилади. Акс ҳолда ахборотлар таҳлили янгидан бошланиб, тадқиқотнинг иккинчи босқичидан ўнинчисигача давом этади.

Тадқиқотнинг ўн биринчи босқичида иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талаби ва ишчи кучи таклифини вужудга келиш сабабларини ўрганиш бўйича ҳосил қилинган социологик ахборотлар асосида илмий ҳисобот тузилади.

Тадқиқотнинг сўнги босқичида ҳосил қилинган социологик ахборотларни малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланишига тадбиқ этиш амалга оширилади.

Таклиф этилган методика Қашқадарё вилоятининг аграр иш берувчиларини малакали ишчи кучига талаби ва ишчи кучи таклифини вужудга келиши сабабларини ўрганишдагина эмас, балки уни республикаимизнинг бошқа вилоятларида ҳам қўллаш мумкин.

2.3. Қишлоқда малакали ишчи кучига талаб ва унинг таклифини социологик баҳолаш

Малакали аграр меҳнат бозорини шаклланиши ва ривожланиши шароитида малакали ишчи кучига талаб (1 – анкета) ва унинг таклифини (2 – анкета) ёрдамида ўрганиш асосида қишлоқдаги меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳолининг иш билан бандлигини янада ошириш ва ишсизликни камайтириш бўйича иқтисодий асосланган тавсиялар ва таклифларни ишлаб чиқиш аниқ социологик тадқиқотлар ўтказишнинг асосий мақсади ҳисобланади.

Муаллиф таклиф этган услубий асосида (2.2 параграф) 2000 йилнинг март – апрель ойларида аниқ социологик тадқиқотлар ўтказилди. 1 – анкета бўйича мазкур тадқиқотларнинг объеклари қилиб Қашқадарё вилоятининг меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган қишлоқ туманларидаги (Китоб, Косон, Қарши, Чироқчи, Шахрисабз ва

Яккабоғ) қишлоқ хўжалиги тармоқларининг 40 корхона ва ташкилотлари ҳамда деҳқон (фермер) хўжаликлари танлаб олинди. Бу объектлардан (анкетага жавоб берувчи 200 киши), асосан, қишлоқ хўжалиги корхоналарининг раҳбарлари танлаб олинди. Улар 184 та анкетанинг (92,0%) саволларига тўла жавоб бердилар, (жинсий таркиби бўйича) респондентларнинг 95,7% эркак ва 4,3% аёллардир. Фаолият юритиш (раҳбарлик қилиш) соҳасига кўра уларнинг ичидан энг кўпроғи пахтачилик (54,3%), чорвачилиқда (15,2%) банд бўлган кишилар ташкил этади. Сабзавот ва полизчиликда банд бўлганлар (8,7%), галлачилик (6,5%), паррандачилик (6,5%), боғдорчилик (4,3%) ва бошқа соҳаларда (4,3%) фаолият кўрсатаётганлар ҳам бор. Ҳосил қилинган даслабки анкета маълумотлари BOZOR-M1 дастури⁹ ёрдамида компьютерда қайта ишланди. Натижада, аграр иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талабини ўрганишнинг социологик ахборотлари ҳосил қилинди.

Корхона ва ташкилотларда раҳбарлик фаолиятини олиб бораётган респондентларнинг кўпчилиги ўз даромадларини ошириш мақсадида ўз иш фаолиятларини деҳқончилик (29,3%), чорвачилик (8,7%), қайта ишлаш (6,5%), хизмат кўрсатиш (30,0%) ва хусусий ишбилармонлик (23,9%) соҳаларига ўзгартиришни хоҳлайдилар.

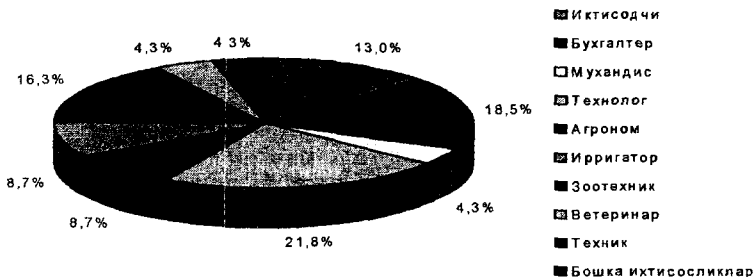
Анкета натижалари шуни кўрсатадики, янги иш жойларини ташкил қилишнинг кўпроқ имкониятлари хизмат кўрсатиш (46,7%), чорвачилик (19,5%) ва қайта ишлаш (18,5%) соҳаларида мавжуд.

«Пахта якка ҳокимлигини тутатиш» қишлоқ хўжалигида янги, меҳнатни тежовчи иш жойларини яратишнинг асосий йўналишларидан бири ҳисобланади. Бу нафақат қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш тармоқларида, балки меҳнатнинг сердаромад соҳаларида (агросервис хизматлари, бизнес, тадбир – корлик, фермерлик, қишлоқ хўжалик маҳсулотларини қайта ишлаш ва сотишда) ҳам янги иш жойларини пайдо бўлишига кўмаклашади. Ҳозирги вақтда иш берувчиларнинг катта қисми (84,7%) фермерлик, хизмат кўрсатиш ва қайта ишлаш соҳаларида иш жойларини ташкил қилишни афзал кўрадилар.

Қишлоқ хўжалиги раҳбарлари (тадбиркорлар) корхона ва ташкилотларини малакали кадрлар билан таъминлаш мақсадида кўпроқ ўрта махсус маълумотли (43,5%) ва олий маълумотли (34,8%) кадрларни ёллашни истайдилар.

Иш берувчилар қишлоқ хўжалигида мавжуд иш жойларини кенгайтириш ҳамда янги иш жойларини ташкил қилиш ва натижада ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг асосий омили деб малакали кадрларга бўлган талабларини қондирилиши деб биладилар. Иш билан бандликнинг барча соҳаларида иш берувчиларнинг мутахассисларга бўлган талаби кўпроқ иқтисодчи (13,0%), бухгалтер (18,5%), технолог (21,8%) ва зоотехник (16,3%) каби оммавий ихтисосликларга тушади (4 – расмга қаранг).

⁹ Хадмуинов Ш.Р., Моделирование сельского рынка труда. Тошкент: «Фан», 1996. С.196.



4-расм. Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалиги иш берувчиларининг турли иxtисосликдаги кадрларга бўлган талаби (барча респондентлар – иш берувчиларга нисбатан %да).

Меҳнат шартномаси тузилгунга қадар иш берувчилар ёланма ходимларни меҳнатга лаёқатли иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган аҳоли орасидан танлаб олишни амалга оширади. Бу танловнинг асосий мезонлари – малака даражаси (25,0%), юқори меҳнат унумдорлиги (21,6%), ҳалоллиги ва тўғри сўзлиги (19,6%), ишлаб чиқариш технологиясини билиши (10,9%), меҳнатига қараб иш ҳақи сўраши (7,6%) ва ижтимоий – иқтисодий онглилиги (5,4%) (12 – жадвалга қаранг).

12 – жадвал

Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалиги иш берувчиларининг ходимларни ёллаш мезонлари (барча респондентлар – иш берувчиларга нисбатан %да)

Ёллаш мезонлари	Қишлоқ хўжа – лиги тармоғида – жами	Шу жумладан:	
		деҳқончиликда	Чорвачи – ликда
Малака даражаси	25,0	26,4	20,0
Юқори меҳнат унумдорлиги	21,6	18,0	30,0
Ҳалоллиги ва тўғри сўзлиги	19,6	18,0	20,0
Ишлаб чиқариш технологиясини билиши	10,9	13,9	10,0
Одамийлик ва раҳимдиллиги	5,4	4,2	9,0
Ёши	3,3	2,8	4,0
Оилавий ҳолати	1,1	2,8	1,0
Иш ҳақи талаби	7,6	6,9	5,0
Ижтимоий – иқтисодий онглилиги	5,4	6,9	1,0

Қишлоқ иш берувчилари ходимларни ўсмирлар, кўп болалик аёллар, меҳнатга лаёқатли қариялар ва ногиронлар орасидан ёлашга алоҳида мезонларни белгилайдилар: малака даражаси, иш стажы ва тажрибаси, ҳалоллиги ва иш ҳақидан қаноатланиш даражаси. Шу билан бирга раҳбар—тадбиркорлар аҳолининг кам таъминланган мазкур категорияларини кафолатланган иш жойлари (49,0%) билан таъминлашга ҳам розилар. Уларга тўлиқ бўлмаган иш вақти билан (42,2%), мавсумий иш вақти билан (33,3%), вақтинчалик иш вақти билан (15,6%) ва ўриндошлик (8,9%) иш вақтларида меҳнат қилишлари учун нормал шароитлар яратиб бериш лозим.

Кейинги йилларда (1996—2000йй.) қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш соҳаларида меҳнат унумдорлигининг паст суръатлар билан ўсиши кузатилмоқда. Шу муносабат билан қишлоқ хўжалиги корхона ва ташкилотлари раҳбарлари иш ҳақини ўз вақтида бериш (40,2%), меҳнат шароитини яхшилаш (10,8%), ходимларни мутахассислиги бўйича иш билан таъминлаш (9,8%), сермеҳнат ишларни механизациялаш (9,8%), муҳтожларга моддий ёрдам кўрсатиш (7,6%) ва ишлаб чиқариш жараёнини юқори унумли техника билан таъминлашга (4,3%) алоҳида аҳамият бермоқдалар. Булар меҳнат унумдорлигини оширишга бевосита таъсир кўрсатса, унга эришиш учун ишлаб чиқаришни хом—ашё билан таъминлаш (5,4%), ходимларни хизматига яраша юқори лавозимга кўтариш (3,3%), бозор шароитида хўжалик юритишни ўргатиш (3,3%) ва ходимларнинг малакасини ошириш (2,2%) айниқса муҳимдир (13—жадвалга қаранг).

Қишлоқ хўжалигининг ҳар бир соҳасида ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш ва хизмат кўрсатиш сифатини яхшилашнинг ҳал қилувчи шартларидан бири ходимларнинг малакасини узулксиз ошириш ҳисобланади. Шунинг учун қишлоқ иш берувчилари ўз ходимлари малакаларини ҳаммадан кўпроқ хўжаликни ўзида (33,7%), махсус курсларда (23,9%), жаҳон тажрибаларини ўрганиш ва уларни амалиётда тадбиқ этиш мақсадида чет эллардаги ўқув юртларида (17,4%) ва олий ўқув юртларида (15,2%) оширишни истайдилар. Қишлоқ ходимларини янги касбга ўргатиш ва малакасини оширишнинг камроқ самара берувчи усуллари — ўрта махсус ўқув юртларида (6,5%) ва хусусий ўқув юртларида (3,3%), деб биладилар.

Бозор муносабатларининг ривожланиши иш берувчи тадбиркорлар ўртасида рақобатни кескинлаштиради. Шунинг учун улар амалий фаолиятлари давомида доимо ўз малакаларини ошириб боришлари, интеллектуал, маънавий ва профессионал ўсиш масалалари муҳим ўрин тутаяди. Шунга кўра қишлоқ жойларидаги иш берувчилар турли соҳаларда ўз малака ва касб—маҳоратларини замонга мос равишда оширишни истайдилар. Уларнинг ишбилармонлик бўйича (27,3%), бозор иқтисодиёти асосларини ўрганиш бўйича (21,7%), маҳсулотларни қайта ишлаш технологиясини ўрганиш бўйича (10,8%), фермерлик бўйича (9,8%), бухгалтерия ҳисоби ва аудит бўйича (8,7%) ва агробизнесменлик бўйича (5,4%) малакасини оширишни истовчилар кўпчиликини ташкил этади.

Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалигидаги иш берувчилар томонидан ёланган ходимлар меҳнат унумдорлигини ошириш учун яратиладиган шароитлар, (барча респондентлар – иш берувчиларига нисбатан % да)

Иш берувчилар томонидан яратилаётган шароитлар	Қишлоқ хўжа – лиги тармоғида – жами	Шу жумладан:	
		деҳқон – чилиқда	чорва – чилиқда
Иш ҳақини ўз вақтида бериш	40,2	37,5	50,0
Мутахассислиги бўйича иш билан таъминлаш	9,8	9,7	10,0
Меҳнат шароитини яхшилаш	10,8	9,7	13,2
Юқори лавозимга кўтариш	3,3	4,2	1,8
Оғир қўл меҳнатини камай – тириш	9,8	9,7	9,0
Маданий дам олишни ташкил қилиш	1,1	1,4	1,0
Муҳтожларга моддий ёрдам бериш	7,6	6,9	8,0
Бепул малакани ошириш	2,2	2,8	2,0
Хом – ашё билан ўз вақтида таъминлаш	5,4	5,6	3,5
Юқори унумли техника билан таъминлаш	3,2	4,3	0,2
Агротехника қоидаларини ўргатиш	1,1	1,2	0,2
Бозор шароитида хўжалик юритишни ўргатиш	3,3	4,2	1,0
Бошқа шароитлар	2,2	2,8	0,1

Иш берувчиларнинг агротехника (4,3%), товар бозорини ўрганиш (4,3%), агроменежмент (2,2%) ва агромаркетинг (1,1%) бўйича малака оширишга эътибори у қадар катта эмас (14 – жадвалга қаранг).

Буни соҳалар бўйича кўрганимизда деҳқончиликда фаолият кўрсатаётган респондентлардан кўпчилиги ишбилармонлик (26,4%), бозор иқтисодиёти асосларини ўрганиш бўйича (20,8%) малакаларини оширишни истайдилар.

*Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалиги тармоғидаги
иш берувчиларнинг турли фан соҳаларида ўз
малакаларини ошириш истаклари,
(барча респондентлар – иш берувчиларга нисбатан %да)*

Иш берувчилар томонидан ўрганилиши исталган фанлар	Қишлоқ хўжа – лиги тармоғида – жами	Шу жумладан соҳаларда:	
		деҳқон – чиликда	чорва – чиликда
Бозор иқтисодиёти асослари	21,7	20,8	25,0
Ишбилармонлик	27,3	26,4	35,0
Агробизнесменлик	5,4	5,8	2,0
Агромаркетинг	1,1	1,4	1,0
Агроменежмент	2,2	2,8	2,0
Агротехника	4,3	4,2	5,0
Маҳсулотларни қайта ишлаш технологияси	10,8	9,9	10,0
Фермерлик	9,8	9,6	10,0
Бухгалтерия ҳисоби ва аудит	8,7	8,3	4,5
Товар бозори	4,3	5,2	2,2
Меҳнат бозори	3,2	5,4	3,2
Бошқа фанлар	1,1	0,2	0,1

Бу каби миқдорий ўзгаришлар чорвачилик соҳасида ҳам кузатилади. Бунда ҳам респондентларнинг катта қисми ишбилармонлик (35,0%) ва бозор иқтисодиёти асосларини ўрганиш (25,0 %) бўйича билимларини оширишни хоҳлайдилар.

Аграр меҳнат бозорига малакали кадрлар салмоғини ошириш, уларнинг сифат даражасини юксалтириш, биринчи навбатда банд бўлганларни ўзларини эҳтиёждан келиб чиқса, иккинчи навбатда эса малака ошириш ва янги касбга ўргатиш масканларининг ҳозирги бозор иқтисодиёти шароити талабларига жавоб бериши ҳамда сифат даражасига боғлиқ. Уларни сифат кўрсаткичларини қай даражада эканлигига ишбилармонларнинг малакали ходимларга эҳтиёжи туғилганда, уларнинг қайси бир ташкилотга кўпроқ мурожаат қилишлари орқали билиш мумкин. Агарда малакали кадрга эҳтиёжлари туғилса респондентларнинг кўпчилиги малакали кадрнинг ўзига (39,1%), меҳнат биржасига (38,0%) ва олий ўқув юрталарига (15,2%) мурожаат қилишларини билдирганлар. Озроқ қисми эса коллежаларга (2,2%), турдош корхона раҳбариятига (2,2%), хусусий ўқув юрталарига (2,2%) ва мардикорчилик бозорига (1,1%) мурожаат қилишлари мумкинлигини изҳор қилганлар (15 – жадвалга қаранг).

Қашқадарё вилояти қишлоқ тадбиркорларининг малакали кадрларга бўлган талабларини қайси ташкилотларга мурожаат қилиш орқали қондиришлари ҳолати
(барча респондентлар – иш берувчиларга нисбатан, % да)

Малакали кадр етказиб берувчи ташкилотлар	Қишлоқ хўжалиги тармоғида – жами	Шу жумладан:	
		деҳқончиликда	чорвачиликда
Олий ўқув юртига	15,2	15,3	11,0
Ўрта махсус ўқув юртига	2,2	2,8	1,5
Хусусий университетга	2,2	2,8	1,2
Турдош корхона раҳбарлигига	2,2	2,8	1,3
Мардикорчилик бозорига	1,1	1,4	2,0
Меҳнат биржасига	38,0	37,5	38,0
Малакали кадрнинг ўзига	39,1	37,5	45,0

Сўнгги пайтларда республикамиздаги мавжуд ўқув юртларининг замон билан изма – из бориши учун бир қанча ижобий ўзгаришлар амалга оширилмоқда: профессор – ўқитувчиларнинг малакаси мамлакатимиз ва хориждаги обрўли ўқув масканларида оширилмоқда; талабалар ўқиш учун хорижга юборилмоқда, бунга айниқса, Президентимиз ташаббуси билан ташкил этилган «Устоз» ва «Умид» каби жамғармаларнинг хизмати катта бўлмоқда; ўқув юртлари компьютер техникаси ва бошқа замонавий ускуналар билан қайта қуролантирилмоқда; бозор муносабатларига мос янги дастурлар асосида таълим берилмоқда. Аммо бу каби ишлар нисбатан суст амалга оширилмоқда. Буни, айниқса тадбиркорларнинг малакали кадрларга бўлган эҳтиёжлари туғилганда, қайси ташкилотларга мурожаат қилишларида кўриш мумкин.

Буни соҳалар бўйича кўрганимизда деҳқончиликда банд бўлган респондентларнинг кўпчилиги меҳнат биржасига (37,5%) ва кадрларнинг ўзига (37,5%) тўғридан – тўғри мурожаат қилишларини билдирганлар. Уларнинг оз қисми олий ўқув юртларига (15,3%), ўрта махсус ўқув юртларига (2,8%), турдош корхона раҳбариятига (2,8%) ва мардикорчилик бозорига (1,4%) мурожаат қилишларини арз этганлар.

Бу каби баъзи миқдорий ўзгаришлар чорвачилик соҳасида ҳам кўрилади. Бунда ҳам респондентларнинг катта қисми малакали кадрнинг ўзига (45,0%) ва меҳнат биржасига (38,0%) мурожаат қилишлари мумкинлигини айтганлар, кам қисми олий ўқув юртларига (11,0%) мурожаат қилишларини билдирганлар.

Ўқув масканлари малакали кадрлар тайёрловчи ва уларга бўлган талабни қондирувчи асосий билим даргоҳлари ҳисобланади. Кўпчилик респондентлар (45,7%) уларнинг фаолиятини ижобий баҳолайди.

Шундай қилиб, иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талаби тўлароқ қондирилиши учун қуйидаги чора – тадбирлар амалга оширилиши лозим: самарали технологияни жорий этиш (32,6%), мавжуд иш жойларини таъмирлаш (14,1%), янги иш жойларини ташкил этиш (13,0%), янги ерларни ўзлаштириш (9,8%), меҳнат ва дам олиш шароитларини яратиш (7,6%), малакани ошириш ва янги мутахассисликларни эгаллаш учун имкониятлар яратиш (7,6%), ёлланувчи малакали ишчи кучлари билан узвий алоқалар ўрнатиш (6,5%).

Қайд этилган тадбирларни амалга ошириш ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанати ва аҳоли бандлигининг шаклланишига бевосита кўмаклашади. Бундай ижобий натижаларга эришишда малакали аграр ишчи кучи таклифини ўрганиш бўйича ўтказилган аниқ социологик тадқиқотлар (2 – анкета) асосида ишлаб чиқилган ижтимоий – иқтисодий тадбирлар мажмуаси ҳам муҳим ўрин тутди.

Малакали аграр ишчи кучи таклифини ўрганиш учун аниқ социологик тадқиқотларнинг объекти сифатида (2000 йилнинг март – апрель ойларида) Қашқадарё вилояти Қарши, Косон, Китоб, Чироқчи, Шаҳрисабз ва Яккабоғ туманларининг 26 та қишлоқлари танлаб олинди. Чунки бу туманлар қишлоқларидаги ишсизлик кoeffициентлари мазкур вилоятнинг ўртача кўрсаткичидан (7,9%) катта. Бу объектлардаги 2000 та респондент (сўралувчи) танлаб олинди ва улар 1840 та анкета саволарига тўлиқ жавоб бердилар. Бу эса социологик сўровларнинг юқори репрезентативлигини (92,0%) ташкил этди.

16 – жадвал

Қашқадарё вилоятининг қишлоқ туманларида ишсизликнинг сабаблари (барча респондентларга нисбатан, % да)

САБАБЛАР	Барча қиш – лоқ жой – лари бўйича	Шу жумладан қуйидаги туманларда					
		Қарши	Ко – сон	Ки тоб	Чи – роқ чи	Шаҳ – рисабз	Як – ка – боғ
Иқтисодий ночор корхоналарнинг тугатилиши	16,0	17,9	15,8	19,2	22,3	19,2	10,3
Эгаллаб турган лавозимларнинг қисқариши	26,7	18,5	20,4	19,5	26,1	20,3	10,3
Малака даражасини ишлаб чиқаришга мос келмаслиги	5,3	11,8	9,2	7,9	10,9	12,2	7,8

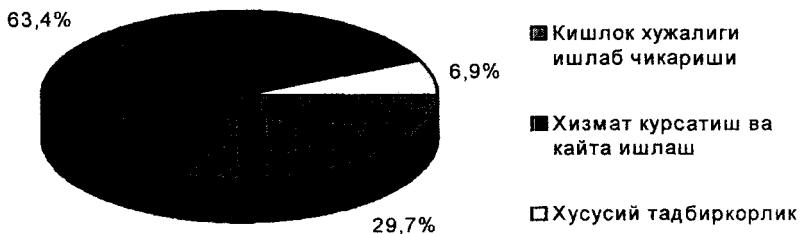
Раҳбарлар билан келишмаслик	5,8	7,1	6,0	7,3	4,3	4,8	4,3
Паст иш ҳақи	17,3	15,8	20,5	20,7	13,0	12,6	31,0
Қуйидагилар бўйича ишдан бўшаш:							
а) ўз хоҳиши бўйича	21,5	18,9	17,9	17,1	17,4	21,2	24,2
б) соғлиги бўйича	2,7	4,2	3,3	2,0	1,3	3,8	6,9
в) меҳнат интизомини бузганлиги учун	1,2	3,4	1,3	2,7	1,2	2,4	2,1
г) зарар келтиргани учун	1,4	1,1	2,5	1,2	1,3	1,2	1,7
д) бошқа сабаблар	2,0	1,3	3,1	2,3	2,2	2,2	1,4

Респондентлардан 888 нафари (48,3%) эркаклар ва 952 нафари эса (51,7%) аёллардан иборат бўлди. Улардан 36,8% тўлиқсиз махсус ўрта, 32,0% махсус ўрта, 7,4% тўлиқсиз олий ва 23,8% олий маълумотлиларни ташкил этади. Анкеталар ўзбек тилида тузилди (2 – илова). Дастлабки социологик ахборотлар BOZOR – M2 дастури¹¹ ёрдамида компьютерда қайта ишлаб чиқилди. Унинг ёрдамида тадқиқотнинг танлаб олинган объектлари бўйича ишончли социологик ахборотлар ҳосил қилинди.

Социологик таҳлил шунинг кўрсатадики, тадқиқот қилинаётган вилоятнинг қишлоқ жойлари бўйича респондентлар ўртасида ишсизликнинг пайдо бўлишини асосий сабаблари қуйидагилар: эгаллаб турган авозимларнинг қисқартирилиши (26,7%), ўз хоҳиши билан ишдан бўшаш (21,5%), иқтисодий ночор корхоналарнинг тугатилиши (16,0%), иш ҳақининг паст даражаси (17,3%) (16 – жадвалга қаранг).

Ишга жойлашишдаги қийинчиликлар ва мураккабликларга қарамадан ишсизларнинг мутлоқ кўпчилиги (98,3%) иқтисодиётнинг қандайдир тармоқларида тўлиқ (82,4%), тўлиқ бўлмаган (9,3%), қисқартирилган жадвали иш вақтлари бўйича (5,3%), мавсумий (3,1%) иш вақти билан банд бўлишни истайдилар. Кўпчилик ишсизлар хизмат кўрсатиш ва қайта ишлаш (63,4%) ҳамда қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши (29,7%) тармоқларида меҳнат қилишни истайдилар. Улар хусусий тадбиркорликда (6,9%) банд бўлишни камроқ хоҳлайдилар (5 – расмга қаранг).

¹¹ Халмунинов Ш.Р., Моделирование сельского рынка труда. Тошкент: «Фан», 1996. С.196.



5—расм. Қашқадарё вилояти қишлоқ ишсизларининг ишга жойлашиш истаклари (барча респондентларга нисбатан, % да).

Вилоятнинг барча туманларида худди ана шундай вазият кузатилади. Қарши, Косон, Чироқчи, Шаҳрисабз ва Яккабоғ туманларининг ишсизлари кўпроқ хизмат кўрсатиш ва қайта ишлаш тармоқларида меҳнат қилишни хоҳлайдилар (65,9; 59,0; 73,6; 69,4 ва 61,8%). Китоб туманининг банд бўлмаган аҳолиси эса қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришига тааллуқли хўжаликларда ишлашни афзал кўрадилар (43,9%) (17—жадвалга қаранг).

17—жадвал

Қашқадарё вилояти қишлоқ ишсизларининг ишга жойлашиш истаклари (барча респондентларга нисбатан, % да)

Бандлик соҳаси	Барча қишлоқ жой — лари бўйича	Шу жумладан қуйидаги туманларда:					
		Қарши	Косон	Китоб	Чироқ-чи	Шаҳр исабз	Якка боғ
Қишлоқ хўжа — лиги ишлаб чиқариши	29,7	19,2	30,7	43,9	26,0	26,9	34,4
Хизмат кўрсатиш ва қайта ишлаш	63,4	65,9	59,0	51,3	73,6	69,4	61,8
Хусусий тадбиркорлик	6,9	14,9	10,3	4,8	0,4	3,7	3,8

Социологик таҳлил шуни кўрсатдики, ишсизларнинг 42,5% етарли, 36,8% қисман етарли ва 15,4% етарли бўлмаган малакага эга. Етарли малакага эга бўлмаган ишсизларнинг кўпчилиги турли хил ўқув юргларидаги бошқа мутахассисликка ўқишга ҳаракат қиладилар. Шу жумладан: меҳнат биржаси ёрдамида махсус курсларда (32,2%), янги иш

жойидаги махсус курсларда (20,7%), давлат олий ўқув юртларида (19,5%), хусусий ҳунар — техника мактабларида (9,2%), ўрта махсус ўқув юртларида (9,2%) ва хорижий ўқув юртларида (4,6%) (18 — жадвалга қаранг).

Вилоятнинг танланган барча туманлари бўйича респондентларнинг кўпчилиги меҳнат биржаси ёрдамида махсус курсларда ва давлат олий ўқув юртларида ўз малакаларини ошириш ёки янги касб эгаллаш истагини билдирадилар. Аммо давлат молиявий ресурсларининг етишмаслиги туфайли барча хоҳловчи ишсизларни янги мутахассисликка ёки малакасини ошириш бўйича қайта ўқитиш учун пул маблағлари билан таъминлаш олмади.

8 — жадвал

Қашқадарё вилояти ишсизларининг малакасини ошириш ёки янги касб эгаллаш истаклари (барча респондентларга нисбатан, % да)

Ўқув юртлари	Барча қишлоқ жойлари бўйича.	Шу жумладан куйидаги туманларда:					
		Қарши	Косон	Китоб	Чироқчи	Шаҳри — сабз	Якка — боғ
Давлат олий ўқув юртларида	19,5	13,6	17,6	7,0	16,7	20,0	30,0
Нодавлат ўқув юртларида	3,4	4,5	1,8	6,7	16,7	6,7	2,8
Янги иш жойидаги махсус курсларда	20,7	20,8	17,6	13,0	23,2	24,9	17,6
Хусусий ҳунар — техника мактабларида	9,2	9,1	7,4	13,7	6,4	6,7	8,8
Ўрта махсус ўқув юртларида	9,2	13,6	10,9	12,8	4,2	6,8	8,3
Меҳнат биржаси ёрдамида махсус курсларда	32,2	27,6	41,7	33,2	25,9	26,7	24,7
Чет эл ўқув юртларида	4,6	5,4	3,0	13,5	6,7	6,6	5,4
Бошқа жойларда	1,1	5,4	—	0,1	0,2	1,6	2,4

Шунинг учун респондентларнинг 86,1% дан ортиги янги касбни бандликка кўмаклашиш жамғармасини (32,2%), янги иш жойларининг эгаларини (16,1%) ва ҳомийларнинг (4,9%) маблағлари эвазидан ўзлаштиришни хоҳлайдилар. Атиги 14% гина респондентлар малакасини ошириш ёки янги касбни эгаллашни ота — оналари жамғармаси (9,1%) ва шахсий жамғарма (4,9%) ҳисобидан амалга оширишни истайдилар.

Ишсизларнинг аксарияти меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун иш берувчилар билан шахсий (54,6%) ва жамоа (32,6%) шартномаларини тузишни истайдилар.

Мамлакатнинг иқтисодий ва ижтимоий ривожланиш ҳолатидан келиб чиққан ҳолда ишсизларнинг ярмидан кўпроги (52,9%) ўртача иш ҳақи тўлайдиган иш берувчиларга ёлланиб ишлашни истайдилар. Улардан

фақат 18,2% энг кам даражага нисбатан ўн марта кўп иш ҳақи тўланадиган иш жойларини қидирадилар.

Ҳозирги вақтда қишлоқ жойларида ҳатто ўрта ва кам иш ҳақи тўланадиган иш жойлари ҳам етишмайди. Шунинг учун ишсизларнинг 18,9% бир йилдан ортқ, 16,2% эса ўн кундан бир ойгача иш қидирадилар. Ишсизларнинг 87% дан ортқроғи ишга жойлашиш масалалари бўйича меҳнат биржаларига мурожаат қилганлар. Улар меҳнат биржаси томонидан қуйидаги асосий хизматлар кўрсатилганлигини билдирадилар: ишсизлар нафақаси белгиланди (32,5%), янги иш жойи таклиф этилди (32,5%), ишсизлар рўйхатига киритилди (16,6%).

Респодентлар малакали ишчи кучи таклифини камайтириш учун қишлоқ меҳнат биржалари қуйидаги асосий йўналишларда фаолият кўрсатишни истайдилар: қисқа муддатда ишсизларни малакаси ва касбига қараб иш жойларини таклиф этишлари (25,4%), ишсизлар сони ва бўш иш жойлари миқдорини ўз вақтида ҳисобга олиш (19,4%), ишсизларнинг малакасини оширишга ва янги касб ўрганишга аниқ ёрдам бериш (15,9%), янги кичик корхоналар ташкил этишга ёрдам кўрсатиш (9,9%) ва меҳнат ҳақи миқдорини оширишга кўмаклашиш (9,9%), малакали ишчи кучини четга чиқаришни рағбатлантириш (7,8%), ҳар ой бўш иш жойлари ярмаркасини ўтказиш (4,7%), ишсизлар учун ижтимоий ишларни ташкил этиш (3,9%), реклама фаолиятини яхшилаш (1,7%) ва иш берувчилар билан мунтазам алоқаларни ўрнатиш (1,3%).

Шундай қилиб, аниқ социологик тадқиқотлар натижалари икки йўналишда янги ахборотлар фондини ҳосил қилди: аграр иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талаби ва малакали ишчи кучи таклифининг ҳолати. Улар қишлоқ аҳолиси бандлигини ошириш, малака даражасини юксалтиришга йўналтирилган тавсиялар ва таклифлар ишлаб чиқишда муҳим ўрин эгаллайди.

2.4. Малакали ишчи кучининг талаб ва таклифини ўрганишнинг маркетинг услуги

Ҳозирги пайтда статистик маълумотлар қишлоқда малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни тўлиқ ифодамайди. Чунки, қишлоқ хўжалигида иш жойларини ҳисобга олишнинг мақбул услубияти йўқлигидан малакали ишчи кучига бўлган талаб миқдорини аниқлаш мураккаблигича қолмоқда.

Бундай муаммоларни ечишда кадрлар маркетинги асосларини кенг қўллаш ижобий натижалар беради.

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда товарларга бўлган талаб ва таклифни ўрганишда маркетинг кенг қўлланилади. Ўзбекистонда маркетинг фан сифатида шаклланиб, товарлар, қимматбаҳо қоғозлар, илмий ишланмалар ва инвестиция бозорлари таҳлилида ўз ижобий натижаларини бермоқда. Лекин малакали аграр меҳнат бозорини ўрганишда ундан деярли фойдаланилмаяпти. Бунинг асосий сабаби эса кадрлар маркетингини амалиётда қўллаш услубияти яратилмаганлигидадир.

Кадрлар маркетинги малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ҳамда улар ўртасидаги нисбатни ҳозирги ва келажакдаги ҳолатини ўрганибгина қолмасдан, аҳоли бандлигини тартибга солувчи

асосий механизмлардан бири сифатида ҳам хизмат қилади. Унинг ёрдамида зарур ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш билан бирга, малакали меҳнат бозори конъюнктурасини ўрганиш, зарур мутахассисликларга бўлган талабни аниқлаш ва уларни тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқиш ҳамда кенг миқёсда реклама фаолиятини олиб бориш имкониятларига эга бўлинади. Кадрлар маркетинги соҳасини бош мақсади ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги энг мақбул нисбатларни вужудга келтириш асосларини ўрганишдан иборатдирки, бу қишлоқ аҳолисининг оқилона бандлигини таъминлашда энг муҳим иқтисодий – ижтимоий аҳамият касб этади.

Кадрлар маркетинги меҳнат биржалари фаолиятида, айниқса кенг қўлланиши лозим. Бу масалада кичик ва ўрта меҳнат биржалари илмий – тадқиқот институтларига, махсус ташкилотларга ёки тажрибали мутахассис – иқтисодчи олимларга мурожаат қилишлари мумкин. Йирик меҳнат биржалари эса ўз таркибида кадрлар маркетинги бўлимини тузиб, унинг ходимлари орасида иқтисодчи, социолог, психолог, математик ва программистлар ҳамда бошқа юқори малакали мутахассислар бўлишини таъминлашлари керак. Улар статистик услубларнинг ва иқтисодий – математик моделларнинг тўплamlари (банклари) ёрдамида малакали аграр меҳнат бозорининг ҳолати ҳақидаги маркетинг ахборотларини тўплаш ва баҳолаш билан шуғулланадилар.

Статистик услублар банки қишлоқ меҳнат бозорининг таркибий қисмларига доир ахборотларни тўплаш, гуруҳлаш, қайта ишлаш ва уларнинг ишончлилигини текширишга мўлжалланган воситалар мажмуидан иборат бўлади.

Моделлар банки эса, иқтисодий – математик моделлар йиғиндисидан иборат бўлиб, улар асосида малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни тартибга солишнинг энг мақбул маркетинг ечимлари топилади. Ҳар бир модель малакали аграр меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг шароитларини ва омилларини ифодалайди.

Малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ҳақида ишончли маркетинг ахбороти ҳосил қилиш учун асосан қуйидаги илмий тадқиқотлар олиб борилиши лозим (6 – расмга қаранг):

Биринчи босқичда кадрлар маркетинг тадқиқотининг асосий муаммолари ва мақсади аниқланади. Ечилиши мураккаб бўлган асосий муаммолар жумласига малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ҳақида ишончли ахборотномаларнинг етишмаслиги, банд бўлмаган малакали мутахассисларни иш жойлари билан таъминлаш ва уларнинг сонини камайтириш киради. Тадқиқотнинг мақсади – малакали аграр меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб, таклиф ва баҳо ўртасидаги мутаносибликни келишиш бўйича стратегик чора – тадбирлар ишлаб чиқиш ҳисобланади.

Иккинчи босқичда малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф шаклланишини характерловчи асосий кўрсаткичларга доир ахборотлар тўпланади ва таҳлил қилинади. Ахборотларни таҳлил қилишда эконометрикани кўп омилли, регрессион, корреляцион, имитацион ва мақсадли дастурлаш услублари кенг қўлланилади. Тадқиқотчи бирламчи ва иккиламчи ахборотларни йиғиш ёки бўлмаса ҳар иккаласини ҳам бир

вақтда йиғиш мумкин. Иккиламчи ахборотлар ички ва ташқи манбалар ҳисобига ташкил топади.

Ички манба бўлиб, корхонанинг йиллик ҳисоботи, маркетинг тадқиқоти натижалари, меҳнат биржаси ва бандлик хизмати хабарлари, реклама истеъмолчиларининг шарҳлари ва бошқалар хизмат қилади. Ташқи манбалар сифатида эса, халқ ҳўжалиги ва меҳнат бўйича статистика гўламлари, халқаро меҳнат ташкилоти, меҳнат статистикаси, даврий матбуот, илмий тадқиқот ва ихтисослашган маркетинг ташкилоти маълумотлари ҳисобланади. Бу ерга иш жойлари ярмаркаси ва кўргазмаси, бандлик ва меҳнат бозори бўйича конференция ва йиғилишлардан олинган ахборотлар ҳам киради.

Агар иккиламчи маълумотлар тадқиқот мақсадига эришиш учун етарлича ахборот бермаса, бирламчи маълумотларни йиғиш ва дала маркетинги тадқиқоти, деб аталадиган тадқиқот ўтказиш лозим. Бунда куйидаги услублардан фойдаланилади: социологик сўров; якка ёки гуруҳли интервью; иш берувчи (тадбиркор) феъл – атворини кузатиш ва уни қайд (регистрация) қилиш; эксперт баҳолари.

Қишлоқ меҳнат биржаси ҳолати бўйича йиғилган ахборотларни таҳлил қилиш жараёнида маркетинг тадқиқотининг миқдорий услублари қўлланилади:

1. Кўп омили услублар (биринчи навбатда омили ва кластерли таҳлил) асосида кўп сонли ўзаро борланган ўзгарувчилар ётган маркетинг ечимини изоҳлаш учун ишлатилади. Масалан, малакали ишчи кучининг таклифи, баҳоси ва рақобатбонлигидан келиб чиққан ҳолда ишчи кучига бўлган талаб ҳажмини, мавжуд бўлган ва ташкил этилаётган иш жойи миқдорини, реклама миқёси ва унга сарфланган харажатни ҳамда маркетинг мажмуасининг бошқа элементларини аниқлаш.

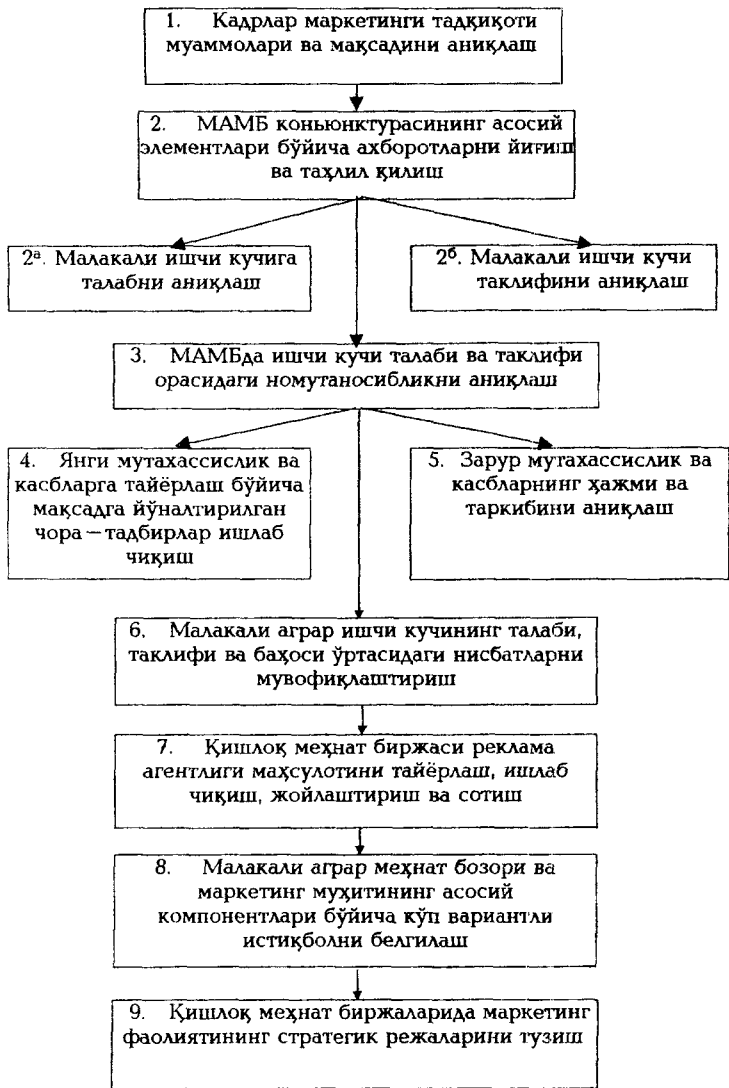
2. Регрессион ва корреляцион услублар маркетинг фаолиятини меҳнат биржаларида тасвирлайдиган ўзгарувчи гуруҳлар ўртасида ўзаро муносабатларни қарор топтириш учун ишлатилади;

3. Имитацион услублар, маркетинг ҳолатига таъсир қилувчи ўзгарувчилар (масалан, қишлоқ ҳўжалигида ишчи кучидан фойдаланишдаги рақобатни тасвирловчи) таҳлил қилиш орқали ечимга эришиш услубига ён бермасагина қўлланилади.

4. Қарор қабул қилишнинг статистика назарияси услублари (ўйин назарияси, оммавий хизматлар кўрсатиш назарияси, стохастик дастурлаш) иш берувчиларнинг қишлоқ малакали ишчи кучи бозорида вазиятнинг ўзгаришида юз берадиган муносабатни стохастик ифодалаш учун ишлатилади.

5. Операцияларни тадқиқ қилишнинг детерминацион (аниқловчи) услублари (биринчи навбатда чизиқли ва чизиқсиз дастурлаш) жуда кўп бир – бирига боғлиқ ўзгарувчилар бўлганда ва оптимал ечимни топиш керак бўлган пайтда қўлланилади. Мисол учун, қишлоқ жойларида ишсизликнинг ўсишини ҳисобга олган ҳолда меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлаш вариантлари.

6. Детерминацион ва эҳтимолий услубларни бирлаштирувчи (масалан, меҳнат ресурсларининг стохастик тавсифи) пайванд (гибрид) услуби авваламбор, қишлоқ жойларидаги ишчи кучини тақсимлаш муаммоларини тадқиқ этиш учун қўлланилади.



6 – расм Қишлоқ меҳнат биржаларида кадрлар мар–кетинги тадқиқотининг bosқичлари чизмаси.

7. Мақсадли – дастурлаш услуби қишлоқ меҳнат биржаларида маркетинг фаолияти бўйича мақсадли жорий ва келажакда амалга ошириладиган чора – тадбирларни ишлаб чиқишда қўлланиладиган иқтисодий – математик таҳлил ва истиқболли белгилаш, социологик тадқиқот ва эксперт баҳолаш инструментларининг йиғиндисини ифода этади.

Маркетинг тадқиқотининг ушбу етти миқдорий услуби ҳали маркетинг тадқиқоти бўйича услубларнинг ҳаммаси эмас, маркетингни тадқиқ этишда 50 хилдан кўпроқ услуб қўлланилиши мумкин. Маркетинг тадқиқотининг ушбу босқичида юқорида келтирилган услублар ёрдамида қишлоқ жойларида ишчи кучи ҳамда малакали ишчи кучига бўлган талаб, таклиф ва баҳонинг миқёси аниқланади.

Учинчи босқичда қишлоқ меҳнат бозорида малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги номутаносибликнинг миқёси ва сабаблари аниқланади. Бу ерда кўпинча баланс, эконометрия ва социологик тадқиқот услубларини ва моделларини қўллаш мақсадга мувофиқдир.

Тўртинчи босқичда мулкчиликнинг янги шакллари вужудга келиши шароитида янги генерациядаги мутахассисларни тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишнинг мажмуий тавсияномалари ишлаб чиқилади.

Бешинчи босқичда рақобатга бардошли қишлоқ хўжалиги маҳсулоти ишлаб чиқараётган ва турли хил сервис хизмати кўрсатаётган маҳаллий ва хорижий иш эгаларининг талабларини ҳисобга олган ҳолда зарур мутахассисликлар ва касблар миқдори ва таркиби аниқланади.

Олтинчи босқич кадрлар маркетинги тадқиқотида муҳим ўрин тутиб, унда аввалиги босқичларда олинган сўнги натижалар ёрдамида меҳнат бозорида малакали ишчи кучига бўлган талаб, таклиф ва баҳо ўртасидаги номутаносибликни йўқотиш тадбирлари белгиланади. Бунда меҳнат бозори конъюктурасини ўрганишнинг мақсадли дастурлаш услубини қўллаш ижобий натижалар беради.

Еттинчи босқичда реклама фаолиятини амалга ошириш тадбирлари ишлаб чиқилади ва улар меҳнат биржаларида ташкил этилган реклама бошқармаси томонидан амалга оширилади. Бунда тўртта бўлинма фаолият кўрсатади: эълонларни тайёрлаш ва ишлаб чиқиш билан шугулланадиган, ижодий бўлим; эълонларни жойлаштириш ва реклама воситаларини танлашга жавобгар бўлган, реклама воситалари бўлими; малакали аграр меҳнат бозорининг ишчи кучи ва иш жойига бўлган эҳтиёжини ва тавсифини ўрганадиган, тадқиқот бўлими ва ёлланган малакали қишлоқ ишчи кучини олди – сотди бўйича меҳнат шартномаси асосида тижорат фаолияти кўрсатадиган агентлик, яъни тижорат бўлиmidан иборат.

Саккизинчи босқичда имитацион ва оптимизацион моделлар ёрдамида малакали аграр меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг кўп вариантли истиқболли кўрсаткичлари аниқланади. Бундан ташқари бағдлик хизмати муассасалари кадрлар маркетинги фаолиятининг ривожига доир энг мақбул ечимлар варианты ҳам топилади.

Тўққизинчи босқичда аввалиги босқичларда олинган барча ахборотлардан фойдаланган ҳолда аҳоли бандлиги хизмати органлари маркетинг фаолиятининг стратегик режалари тузилади.

Кадрлар маркетинги босқичлари статистик ҳисоботларда юқори ишончга эга бўлмаган ишчи кучига талаб ва таклиф ҳақидаги ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш имкониятини беради.

Ҳозирги пайтда республикамизда «кадрлар маркетинги» мутахассислиги бўйича янги кадрлар тайёрлашга етарлича эътибор берилмаяпти. Бозор муносабатларига ўтиш натижасида мазкур ихтисосликка бўлган талабнинг янада ошишини меҳнат ресурслари билан яхши таъминланган ривожланган давлатларнинг хўжалик юритиш тажрибалари кўрсатиб турибди.

«Кадрлар маркетинги» мутахассислигини ўзлаштираётган кишилар қуйидаги ишларни амалга ошириш қобилиятига эга бўлмоқлари даркор:

– аҳоли бандлиги ва меҳнат бозори ҳақида давлат сиёсатини яхши билиш;

– ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ҳолатларини комплекс таҳлил қилиш;

– ишсизлик миқёси ва сабабларини тўғри баҳолашлари ва уни камайтиришга доир таклифлар ишлаб чиқиш;

– зарур мутахассислик ва ихтисос бўйича кадрлар сонини аниқлашлари ва уларни тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш юзасидан чора – тадбирлар белгилаш;

– мижозларга профессионал маслаҳат беришлари, маҳаллий ва хорижий иш эгалари билан музокаралар олиб боришлари, улар ҳамда ёланиб ишловчилар билан меҳнат шартномаларини тузатишлари;

– қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишининг асосий истиқбол кўрсаткичларини аниқлаш;

– меҳнат биржаларининг реклама маҳсулотларини ишлаб чиқиш;

– аҳоли бандлиги хизмати органлари фаолиятининг стратегик режаларини тузиш;

– банд бўлмаган аҳоли учун янги иш жойларини, ижтимоий ҳимоялаш ва экспорт қилишни ташкил қилиш;

– қишлоқ меҳнат бозоридаги вазиятларни тартибга сола билиш.

Фақат шундай ишларга қодир кишиларгина қишлоқ хўжалиги тармоқларида бутунги давр талабларига ҳар томонлама жавоб берадиган кадрлар аҳлининг шаклланиши ва ривожланишига муносиб ҳисса қўша олади.

Шундай қилиб, кадрлар маркетинги малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ҳамда улар ўртасидаги нисбатни ҳозирги ва келажакдаги ҳолатини ўрганибгина қолмасдан, балки, аҳоли бандлигини тартибга солувчи асосий механизмлардан бири сифатида ҳам хизмат қилади. Шунинг учун кадрлар маркетинги меҳнат биржалари фаолиятида кенг қўлланилиши лозим. Бунга айниқса, маркетинг бўйича илмий – тадқиқот институтлари, махсус ташкилотлар ва тажрибали мутахассис – иқтисодчи олимларнинг ёрдами катта самара беради.

**III БОБ. МАЛАКАЛИ АГРАР МЕҲНАТ БОЗОРИ
ШАКЛЛАНИШ ИСТИҚБОЛИНИНГ
АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ**

**3.1. Қишлоқ хўжалиги ривожланиши ва ундаги
малакали кадрларга бўлган талабнинг ўсиши**

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, кузатилаётган вилоят қишлоқ хўжалиги ривожланишининг асосий макроиқтисодий кўрсаткичлари малакали аграр ишчи кучига талабни шаклланишини белгилайди (19-жадвалга қаранг).

19-жадвал

*Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалигида малакали
ишчи кучига талабни шакллантирувчи
макроиқтисодий кўрсаткичлар¹*

Кўрсаткичлар	1992й.	1997й.	1998й.	1998 йилда 1992 йилга нисб., %да
Ялпи ички маҳсулотнинг ҳажми, млрд. сўм.	15,1	14,0	16,2	107,3
Асосий ишлаб чиқариш фонд- ларининг ўртача йиллик қиймати, млрд. сўм.	4,8	5,1	5,2	108,3
Иш жойларининг сони, минг дона.	224,0	223,0	210,0	97,8
Шу жумладан:				
– янги иш жойларининг яратилиши, минг дона;	10,1	12,7	9,7	96,0
– янги бир иш жойининг қиймати, минг сўм;	21,5	23,7	25,3	117,7
– барча янги иш жойларининг қиймати, млн. сўм.	217,2	301,6	245,5	113,0
Янги иш жойлар учун инвестициялар, млн. сўм.				
Шу жумладан:				
– бюджетдан;	17,6	24,3	19,9	113,1
– хўжалик маблағидан;	54,7	76,1	61,8	113,0
– бошқа манбалар.	144,9	201,3	163,7	113,0
Қишлоқ хўжалиги ходимларининг ойлик ўртача иш ҳақи (сўм).	898,7	2420,5	3630,7	4 марта

Асосий ишлаб чиқариш фондлари ҳажми ва тузилишининг ўзгариши ишчи кучининг миқёси ва чегараларини кўпроқ даражада аниқлайди. Мазкур жадвалдан кўришиб турибдики, таҳлил даврида (1992 – 1998йй.) асосий ишлаб чиқариш фондларининг ҳажми 8,3% га ошган. Қишлоқ хўжалигида жадал технологиянинг қўлланилиши, экин майдонининг қисқариши, турли хил ноишлаб чиқариш, ижтимоий –

¹ Ўзбекистон Республикаси Макроиқтисодиёт ва статистика вазирлиги маълумотлари бўйича муаллифлар томонидан ҳисоблаб чиқилган.

маиший ва тижорат корхоналари, ташкилотлари ва фирмаларнинг ташкил қилиниши, бевосита аграр иш жойларининг ўртача йиллик миқдорининг камайишига олиб келди (97,8%).

Бандликнинг барча соҳаларида асосий ишлаб чиқариш фондларининг қимматлашуви сабабли иш жойларининг қиймати ошган (117,7%). Қишлоқ хўжалигидаги таркибий ўзгаришлар туфайли янги иш жойларининг яратилиш даражаси пасайган (96%).

Ҳисоб – китоблар шуни кўрсатадики, маҳаллий инвестиция асосий ишлаб чиқариш фондларидан унумли фойдаланиш ва янги иш жойларини яратиш учун зарурий эҳтиёжнинг 79,3% ини қондиради. Шунинг учун бундай вазиятда қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш ва ижтимоий инфраструктурани самарали ривожлантириш учун хорижий инвестицияларни жалб қилиш лозим.

Шуни таъкидлаб ўтиш лозимки, бозор иқтисодиёти ривожланган хорижий мамлакатларнинг қишлоқ хўжалигидаги меҳнат ресурсларини иш билан бандлиги республикаимиз кўрсаткичларидан фарқ қилади. Чунончи, 1996 йил маълумотларига қараганда, Ўзбекистонда қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида банд бўлганларнинг салмоғи 42,5% ни ташкил қилган, айни вақтда бу кўрсаткич Бельгияда – 3, Буюк Британияда – 2, Нидерландияда – 5, Францияда – 6, Олмонияда – 3 ва АҚШда – 3% га тенг.

Бизда меҳнатга лаёқатли аҳолининг фақатгина 9% хизмат кўрсатиш соҳасида банддирлар, ривожланган давлатларда эса бу кўрсаткич 60 – 70% ни ташкил этади.²

Малакали аграр меҳнат бозорининг самарали шаклланиши ва иш жойларининг қисқариши туфайли малакасиз меҳнат билан банд бўлганлар сонининг камайиб бориши кузатиламоқда. Бу муаммони тўғри ҳал қилишнинг асосий йўналишларини Президентимиз И.А. Каримов куйидагича изоҳлайди: «Ҳозир қишлоқ хўжалигида барча ижтимоий ишлаб чиқариш ходимларининг учдан бир қисмидан кўпроғи банд. Уларни бўшатиб олиш ва иқтисодиётнинг бошқа соҳаларига, энг аввало, саноатга ва хизмат кўрсатиш соҳасига йўналтириш, иқтисодиётда таркибий ўзгаришлар қилиш ҳамда уни жадал ривожлантириш учун кенг имкониятлар очиб беради».³

Қайд этиш лозимки, ривожланган хорижий мамлакатлардаги ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг миқдори ва банд бўлганлар сонига хизмат кўрсатиш соҳасининг улуши катта ва у зулуқсиз ўсиб бормоқда. Масалан, АҚШда 1980 йилларда хизмат кўрсатиш соҳасининг япши миллий маҳсулотдаги (ЯММ) улуши ўртача 70% ни ташкил қилган, ваҳоланки, 1950 йилларда бу кўрсаткич атиги 50% ни ташкил қилган эди. Ушбу соҳада банд бўлганларнинг сони 1980 йилларда 72% ишловчилардан иборат бўлган. Шу билан бирга хизмат кўрсатиш соҳасида банд бўлганларнинг ўсиши жуда

² Ўзбекистон Республикаси Макроиқтисодиёт ва статистика вазирлиги ва «Меҳнат иқтисоди» (Ривожланган капиталистик мамлакатлар тўлаими) М.:ИНИОП РФА, 1992. 10 – 11 б.) – маълумотлари асосида ҳисобланган.

³ Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: ҳавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. Тошкент: «Ўзбекистон», 1997. 254 – бет.

тез суръатларда бўлган. Масалан, АҚШда 60—70 йилларда ташкил этилган 20 млн. янги иш жойидан 17 млн. хизмат кўрсатиш соҳаси билан боғлиқ бўлган [55].

Буни яна ҳаёт даражаси дунёда олдинги ўринлардан бирида бўлган Швеция мисолида ҳам кўриш мумкин, ушбу мамлакатда хизмат кўрсатиш соҳасида 60% дан ортиқ ишловчи аҳоли банддир.⁴

Вилоят қишлоқ жойларида пуллик хизмат кўрсатиш соҳасини кенгайтириш учун бир қанча тармоқларда, айниқса, машиный ва коммунал хизмат кўрсатишда, транспорт, жисмоний тарбия ва спорт, соғлиқни сақлаш, таълим бериш тармоқларида катта имкониятлар мавжуд.

Туризм ва саёҳатчилик, курорт ишлари соҳасига хизмат кўрсатишни ривожлантиришга алоҳида эътибор бермоқ лозим. Зотан, бу тармоқ ўзининг ривожланишини илк қадамларини қўймоқда. Бунинг учун вилоятда етарли имкониятлар мавжуд: Шаҳрисабз, Китоб, Яккабўр ва Деҳқонобод туманлари тоғли жойларининг хушманзарали табиати Швецария иқлимидан қолишмайди. Бу ерда албатта, аввало туризм ва меҳмонхоначилик инфраструктурасини шакллантириш, четдан инвестиция жалб қилиш, уларни малакали кадрлар билан таъминлаш лозим. Бундай малакали кадрларни меҳмонхоначилик коллежи шаклидаги билим масканларида тайёрлаш мумкин. Шунинг учун туризмни, шу билан бирга унинг халқаро тизимини ривожлантириш ҳам истиқболи порлоқ ҳисобланади. Бу эса маълум малакага эга бўлган ишловчилар бандилигини таъминлаш имконини беради.

Демак, санаб ўтилган тармоқларда хизмат кўрсатиш соҳасини ривожлантириш малакали кадрларга бўлган талабни сезиларли даражада оширади.

Вилоятда малакали ишчи кучини қайта тақсимлаш жараёнида биз томондан кўриб чиқилган анъаналар асосан меҳнат ресурсларининг сон жиҳатидан таркибини кўзда тутаяди. Бироқ, малакали меҳнат бозорини шакллантиришга кўпроқ ишчи кучининг сифат жиҳати таъсир кўрсатади.

Маълумки, ишчи кучини асосий сифат кўрсаткичи унинг касбий таълим олиши ва ишлаб чиқариш тажрибасини тўплаши натижасида қўлга киритган малака даражасидир. Бозор муносабатларига ўтиш жараёнида шу нарса яққол кўзга ташланмоқдаки, ишлаб чиқариш эҳтиёжига нисбатан малакали ишчи кучи етишмаяпти. Беvosита қишлоқ жойларида ишловчиларнинг касб—малака таркибини ўрганиш шуни кўрсатадики, паст малакали ишловчилар улуши катта, юқори малакадаги мутахассислар эса етишмайди.

Малакали ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш билан боғлиқ навбатдаги муаммо — иқтисодий муносабатларни қайта қуриш жараёнлари билан белгиланади. Бозор муносабатларининг ривожланиши шароитида корхона ва хўжаликларни давлат тасарруфидан чиқарилиши ва ҳиссадорлик жамиятларига ҳамда мулкчиликнинг бошқа шакллариغا айлантирилиши кўп укладли иқтисодийнинг шаклланиши жараёнида мавжуд ишчилар сонига эҳтиёжни қисқартиради. Корхоналар ва ташкилотлар малакали кадрлар тайёрлаш бўйича ҳунар—техника билим

⁴ Журавлев С.Н. Политика занятости: «Шведская модель» ЭКО. - 1989 - № 12. - С.168.

юртларига берган буюртмалар ҳажмини қисқартирмоқда. Ҳозирги вақтда ҳунар — техника билим юртларида ишловчиларни касбга тайёрлаш иқтисодий жиҳатдан ўз самарасини бермаяпти. Шунинг учун корхоналар кадрларни қисқа муддатли тайёрлаш ва малакасини ошириш усулига ўтишмоқда. Бу эса ўз навбатида корхоналарнинг мавжуд техника ва технологияларнинг у қадар мураккаб эмаслиги ва мураккабларининг эса камлиги билан ифодаланади. Юзага келган бундай ҳолат натижасида ҳунар — техника билим юртларида тайёрланадиган малакали ишловчиларга бўлган талаб камайиб бормоқда.

Келажақда вилоят қишлоқ хўжалигининг раҳбар ходимлар ва малакали мутахассисларга бўлган талабини истиқболлаштиришда уларнинг ҳозирги мавжуд ҳолатини ўрганиш катта аҳамиятга эга (20 — жадвалга қаранг).

Маълумотлардан кўриниб турибдики, сўнгги 9 йил ичида бир қанча бош мутахассислик ва ўрта мутахассисликларда, жумладан, бош агрономлар (85,8%), бош бухгалтерлар (97,9%), агрономлар (95,6%) ва техникларда (49,2%) миқдор жиҳатидан пасайиш кузатилаётганда, яъни бундай мутахассисларга талаб камаймоқда. Аксинча, қишлоқ хўжалигида фермерликнинг ривожлана бориши натижасида бош зоотехниклар (139,0%), зоотехниклар (115,6%) ва ветеринарларга (128,9%) бўлган талаб кундан — кунга ошмоқда.

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида юзага келган янги касблар, яъни фермерлик, менежерлик, маркетинг, агробизнес, агросервис ходими кабиларга талаб кундан — кунга ўсмоқда. Шунинг учун бизни олдимизда турган асосий масалалардан бири бундай мутахассисликка ихтисослашган кадрларга бўлган талабнинг истиқболини аниқлашдан иборат.

Қашқадарь вилоятти қишлоқ хўжалигиндаги малдакли
асосий мутахассисларнинг миқдори (киши ҳисобида)

Малдакли мутахассислар	1952			1953			2000			2000 йилда 1952 йилга нисбатин, % да
	жамии	шу жумладан:		жамии	шу жумладан:		жамии	шу жумладан:		
		олин	ўрта мамуус		олин	ўрта мамуус		олин	ўрта мамуус	
Жами малдакли мутахассислар	10475	4283	7187	10830	3443	7387	10860	3407	7393	103,1
шу жумладан:										
а) Раҳбар ходимлар	6012	1875	4137	6189	1940	4249	6237	1955	4282	103,7
шу жумладан:										
бош агрономлар	198	167	36	171	151	20	170	153	17	85,8
бош зоотехниклар	100	86	14	136	113	23	139	115	24	139,0
бош ветеринар	112	93	19	115	88	27	117	88	29	104,5
бош муҳандислар	165	117	48	183	145	38	185	146	39	112,1
бош иқтисодчилар	162	135	27	173	140	33	176	142	34	108,6
бош бухгалтерлар	187	134	53	180	156	24	183	152	31	97,9
ўрта бўғич раҳбарлари	4719	941	3778	4846	953	3893	4882	958	3924	103,4
бошиқа раҳбарлар	369	187	182	385	200	185	385	201	184	104,3
б) Хизматчи ходимлар										
жамии	4463	1413	3050	4641	1503	3138	4563	1452	3111	102,2
шу жумладан:										
агрономлар	386	228	158	370	233	137	369	233	136	95,6
зоотехниклар	77	69	26	88	54	34	89	54	35	115,6
ветеринарлар	142	11	101	178	61	117	183	63	120	128,9
муҳандислар	945	364	581	1052	392	780	1054	303	751	111,5
иқтисодчилар	217	87	130	217	101	116	223	104	119	102,8
бухгалтерлар	1462	391	1071	1489	399	1070	1492	409	1083	102,1
техниклар	244	102	142	244	95	149	120	25	95	49,2
бошиқа ходимлар	990	251	739	1023	288	735	1033	281	772	101,3

**Қашқадарё вилоятида қишлоқ хўжалиги тармоғи
мутахассис кадрларнинг истиқболдаги
талабining ўзгариши**

(киши сонига)

Мутахассисликлар номи	2000й. (ҳисобот)	Истиқболдаги давр			2005 йилда 2000 йилга нисбатан
		2002й	2003й	2005й.	
Агроном	537	530	523	497	– 40
Зоотехник	234	240	247	266	+ 32
Ветеринар	302	306	311	326	+ 24
Муҳандис	1238	1241	1244	1259	+ 21
Иқтисодчи	397	401	405	423	+ 26
Бухгалтер	1673	1678	1632	1700	+ 27
Техник	123	121	119	104	-19
Менежер	217	220	222	233	+ 16
Маркетолог	217	234	258	306	+ 89
Бошқа мутахассислар	1033	1039	1046	1088	+ 55
ЖАМИ:	5971	6010	6057	6202	+ 231

Қашқадарё вилояти малакали аграр меҳнат бозорига малакали ишчи кучига бўлган талабни аниқлаш бўйича ҳисоб – китоблар 2002 йил ва истиқболдаги 2003 ва 2005 йиллар учун ўтказилди (21 – жадвалга қаранг). Бунинг учун мазкур вилоят қишлоқ хўжалиги макроиқтисодий ривожланишининг асосий кўрсаткичлари, ўтказилган аниқ социологик ва кадрлар маркетинги тадқиқотлари натижалари ахборот баъзаси бўлиб хизмат қилди.

Кобба – Дугласнинг ишлаб чиқариш функцияси асосида тузилган кўп омиали таҳлил шуни кўрсатадики, малакали ишчи кучига бўлган талабга қуйидаги омиалар бевосита таъсир кўрсатади (1):

$$Y(t) = 164,07942 + 0,0014860X_1 + 0,0691063X_2 - 0,0236116X_3 + \\ + 0,3304002X_4 - 102,02846X_5,$$

(1)

$$R^2 = 0,962345; \quad F = 36,842814; \quad dw = 1,718412.$$

Бу ерда,

X_1 – асосий ишлаб чиқариш фондларининг ўртача йиллик қиймати; X_2 – инвестиция ҳажми; X_3 – иш жойларининг сони; X_4 – иш жойларининг қиймати; X_5 – ўртача йиллик иш ҳақи (ишчи кучининг баҳоси).

Ҳисоб – китоблар шуни кўрсатадики, истиқбол қилинаётган даврда (2002 – 2005 йилларда) Қашқадарё вилоятининг қишлоқ хўжалигида банд бўлган агроном ва техникларнинг сони мос равишда 40 ва 19 тага камаяди. Аксинча, фермер хўжалиklarининг ривожланиши натижасида зоотехник (32 тага), ветеринар (24 тага) каби мутахассисликларга талаб ортади. Бу

даврдa оммавий мутахассисликлар ҳисобланган иқтисодчилар (26 тага), бухгалтерларга (27 тага) ва муҳандисларга (21 тага) талаб ортади.

Бозор муносабатларига босқичма – босқич ўтиш натижасида қишлоқ хўжалигида ҳам менежер (16 та) ва маркетинг (89 та) каби замонавий мутахассисларга талаб кўпаяди. Умуман, малакали аграр ишчи кучига талаб 231 кишига ортади.

Албатта, буларнинг барчаси меҳнатни тежовчи интенсив технологияни тадбиқ этиш, мулкчиликнинг турли хил шаклларини вужудга келиши ва малакали ходимларни ёллаш бўйича бозор муносабатларининг ривожланиши натижасида юзага келади.

Хуаудда мутахассисликларга бўлган талабни аниқлаш муаммосининг ҳал этилиши уни истиқболлаштириш асосини ташкил этади ҳамда нуқсонларини камайтиради. Шу билан бирга, мутахассисликларга бўлган талабни истиқболлаштиришнинг бош мақсади уни вақт бўйлаб миқдорий ва сифат ўзгаришини баҳолаш ҳисобланади.

Талабнинг ўзгариши техника ва технологияни ҳамда инсоннинг ўзи билан алоқадор турли хил сабаблар билан боғлиқ. Шунинг учун натижаларнинг асосланганлигини ошириш учун истиқболлаштириш услубларининг уйғун бирикмасини қўллаш мақсадга мувофиқ бўлади. Иктымол – иқтисодий истиқболлаштириш мақсадида энг кўп қўлланадигани тўрт гуруҳга бўлинади: ривожланишнинг экстраполяция анъанаси, корреляцион – регрессион таҳлил, иқтисодий – математик моделлаштириш ва эксперт баҳолаш. Қишлоқ хўжалигида мутахассисларга бўлган эҳтиёж ҳаракатини истиқболлаштиришнинг кўп вариантлик асосида эксперт услубида амалга ошириш мақсадга мувофиқ бўлади. Янги ривожланган тармоқлар учун эса ёрдамчи тарзда компаратив услубни қўллаш мумкин. Зотан, биздаги иқтисодиётнинг таркиби ва техник даражаси бўйича етарли бандлик статистикаси мавжуд бўлган бирор бир иқтисодиёти ривожланган давлат билан таққослаб бўлмайдди, улардан тўғридан – тўғри нусха олиш эса мумкин эмас. Бироқ, маълум даражада истиқболлаштириш мақсади учун нисбий миқдорларни қўллаш мумкин (Ўтмишда ва келажакда алоҳида касб – малака гуруҳлари сонининг ўзгариш суръати). Алоҳида тармоқлар бўйича «технологик қолоқликни» ҳисоблаш мумкин. Ушбу ҳолатда экспертларнинг вазифаси жаҳон иқтисодиёти ривожланишининг турли хил тизимда хўжалик юритиш қобилиятига нисбатан сонининг (эҳтиёжнинг) ўзгариш суръатини мувофиқлаштиришдан иборат бўлади. Биздаги қишлоқ хўжалиги каби паст даражада ривожланган тармоқлар учун мутахассисларга бўлган талабни ўзгаришини оддий эксперт усулида баҳолаш кўпроқ самаралидир.

Мутахассис кадрларга бўлган талаб ҳаракатини характерловчи кейинги катта элемент мутахассисларни алмаштириш ва ишдан кетиши ҳисобланади. Малакали мутахассис кадрларни тез – тез алмаштириш, уларнинг ўрнига билими ва тажрибаси, малакавий тайёргарлик даражаси ушбу иш жойига мос келмайдиган ишловчилардан фойдаланишга мажбур этади. Уларнинг миқдори таҳлил вақтида аниқланади ва уларни истиқболлаштириш у қадар қийинчилик туғдирмайди: масалан, бунда тўғридан – тўғри ҳисобга олиш, корреляцион – регрессион таҳлил ёки уларнинг маълумотларини эксперт мувофиқлаштирилган экстраполяция

усулидан фойдаланган ҳолда ҳудуд аҳолиси истиқболини белгилаш асосида амалга оширилади.

Вилоят қишлоқ хўжалигида мутахассис кадрларга бўлган ҳудудий эҳтиёжни истиқболлаштиришга қўллаган ҳолда барча маълум услубий ёндошишлар натижасида унинг кўп вариантли истиқболини етарли даражада тўғри шаклда олиш мумкин. Бу эса вилоят қишлоқ хўжалиги бўйича бандлик, малакали мутахассис кадрларни қайта тайёрлаш муаммоларини ўз вақтида ҳал этиш имконини беради.

3.2. Бозор иқтисодиётига мос келадиган малакали аграр кадрларни тайёрлаш

Малакали аграр меҳнат бозорининг нормал шаклланишига эски тузумда тайёрланган кадрларнинг юқори салмоғи салбий таъсир кўрсатмоқда. Уларнинг малакаси ва тажрибаси ривожланган бозор муносабатларининг талабларига тўла жавоб бермайди.

Шу билан бирга, бугунги кунда таълим бериш ва кадрлар малакасини ошириш тизимида, ҳаттоки янги шаклларида ҳам бир қатор жиддий камчиликлар мавжуд:

– дастурлар, режалар, курсларнинг мавзулари маълум даражада юзаки ва маърифий характерга эга бўлиб, аграр соҳа учун малакали тадбиркор, менежер, маркетинг, бизнесмен каби мутахассислар тайёрлашнинг замонавий талабларига тўла жавоб бермайди;

– одатдагидек, мустақил ва самарали қарорларни ҳал қилишда кўникма ҳосил қилдирмайдиган ўқитишнинг суст шакли устуналик қилади. Ҳар доимги ва тўсатдан юз берадиган ишлаб чиқариш ва тижорат ҳолатларини ҳал этиш усуллари кам қўлланилади;

– ўқитувчилар ва ўқувчилар учун тадбиркорлик, маркетинг, фермерлик, молия – кредит тизими, аудит, инвестиция, бозор инфраструктураси ва бошқалари бўйича мақсадли дастурни малакали ўзлаштириш имконини берадиган ўқув – услубий ҳужжатлар етишмайди;

– замонавий талабларга жавоб берадиган таълим беришнинг моддий – техника базаси суст ривожланган.

Қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида ҳал қилувчи ролни бажарадиган кадрлар – иқтисодчи, тадбиркор, менежер, маркетинг, технолог, бизнесмен каби замонавий мутахассислардир. Шунинг учун уларни тайёрлаш ва малакасини оширишнинг махсус – намунавий дастурларига эга бўлиш муҳимдир.

Замонавий мутахассисларни тайёрлаш кўп соҳали техник – технологик, иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий ва бошқа турдаги ўқитиш усулларини ўз ичига олади. Бу эса ўз навбатида катта маблағни талаб этади. Бу ерда Қишлоқ ва сув хўжалиги вазирлиги, бандликка кўмаклашиш жамғармаси, тадбиркорлар палатаси ва бошқа манфаатдор муассасалар ёрдам беришлари мумкин.

Ҳозирги вақтда вилоятда қишлоқ хўжалиги кадрларини тайёрлаш ва малакасини ошириш билан шуғулланадиган иккита олий ўқув юрти, 16 та махсус коллежлар ва 36 та ҳунар таълим коллежлари мавжуд. Уларда тайёрланаётган мутахассис кадрлар вилоят қишлоқ хўжалиги соҳаларининг

мутахассис кадрларга бўлган талабини атига 40–45% га қондиради, холос. Қолганлари эса пойтахт ва бошқа вилоятлардаги ҳамда хорижий ўқув юртлири томонидан қондириш мўлжалланмоқда.

Сўнгги пайтларда қишлоқ хўжалигининг айрим раҳбарлари малакали кадрлар тайёрлашнинг ташқи имкониятларига эътиборни кўпроқ қаратмоқдалар, яъни чет элда ёшларни ўқитиш учун қўллаб сармоялар ажратмоқдалар. Бизнинг фикримизча, бундай йўналишдаги мутахассислар тайёрлаш етарлича самара бермайди. Чунки қишлоқ хўжалигидаги ҳосил тақдирини белгиловчи табиий ва иқтисодий шароитлар жаҳондаги ҳеч бир мамлакатда айнан тўғри келмайди, бу эса катта маблағ эвазига ўқитган мутахассисимиздан олинадиган самарани пасайтириб юборади.

Шунинг учун биз чет эл мамлакатларининг кадрлар тайёрлаш технологиясини фақатгина ижобий томонларинигина ўзлаштириб қолмасдан, балки салбий натижаларини ҳам ўрганиб, давлатимиз ички имкониятларидан унумли фойдаланишимиз лозим.

Мавжуд кадрлар тайёрлаш тизимининг ҳозирги замон қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши талабларига тўла жавоб бермаётганлиги ҳаммага аёндыр. Бунинг асосий сабабларидан бири мавжуд ўқув қўлланма ва дарсликларда Европа технологияси, техника ва иқтисодиёти асосларининг ёритилиши ва уларнинг ўрта Осиё давлатларининг табиий ва иқтисодий шароитини ҳисобга олишдан узоқлигидир.

Шунинг учун малакали кадрлар тайёрлашнинг ўқув – услубий дастурларини республикамиз қишлоқ хўжалигига мослаб ишлаб чиқиш ва унинг асосида, асосан ўзбек тилида мутоала воситаларини ишлаб чиқиш лозим. Шунинг билан бирга қишлоқ хўжалиги ўқув юртлирининг талабаларига жаҳон тили бўлган инглиз тилини ўргатишни юқори савияга кўтариш лозим. Акс ҳолда жаҳон бозори талабларига мос маҳсулот ишлаб чиқариш қийин бўлади. Ҳозирги кунда анчагина маблағимиз жаҳон савдо муомаласи тилини билаганимиз учун айрим тилмочлар ва «коммерсант»лар хизмати учун самарасиз фойдаланилмоқда. Шунинг учун маҳсулот ишлаб чиқарувчининг ўзи бирор бир чет тилини чуқур билиши ва бозор иқтисодиётига бағишланган муомалаларни яхши тушуниши лозим.

Бизнинг фикримизча, қишлоқ хўжалиги тизимига юқори малакали кадрлар тайёрлашни қуйидаги босқичларда олиб бориш керак:

1) Қишлоқ мактабларининг юқори синф ўқувчиларидан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши учун зарур бўлган касбларга қизиқувчи ёшларни танлаб олиб, махсус қишлоқ хўжалиги коллежларини ташкил этиш лозим ва улар маҳаллий бюджет маблағи билан таъминланиши керак. Қишлоқ жойларида айрим шахсларнинг илғор тажрибаси ва технологиясига асосланган хусусий билимгоҳларнинг очилиши махсус коллежлар билан рақобатни кучайтиради. Бундай ҳолат эса мутахассислар тайёрлаш сифатини оширади.

2) Қишлоқ олий билимгоҳларида таълим олиш муддати махсус коллеж битирувчилари учун қисқартирилган дастур асосида олиб борилиши керак. Республикамизда ҳозирги пайтда бозор хўжалигига мос мутахассисларни тайёрлаш асосан шаҳар халқ хўжалиги тармоқларида ишлашга мўлжалланмоқда. Шу сабабли агросаноат мажмуаси учун иш бошқарувчилар, тадбиркорлар, брокерлар, банкирлар ва фермерлар каби

танқис мутахассисларни бакалавр сифатида қишлоқ олий билимгоҳларида тайёрланишига эътиборни кучайтириш бозор иқтисодиётининг асосий талаби ҳисобланади.

3) Юқори малакали қишлоқ хўжалиги кадрларини (магистрлар) тайёрлашнинг сўнги босқичини ҳам олий ўқув юртлари бажарадилар. Магистрлар қишлоқ хўжалиги ривожланишининг илмий, назарий, техникавий, технологик, ижтимоий – иқтисодий, ҳуқуқий каби йўналишларини яратиш билан шуғулланишлари керак.

Қишлоқ хўжалиги учун юқори малакали кадрлар тайёрлаш қишлоқ хўжалигида ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини ва меҳнаткашларнинг моддий фаровонлигини оширишнинг асосий негизи бўлган меҳнат унумдорлигининг ўсишига тўғридан – тўғри таъсир кўрсатади. Бозор иқтисодиёти шароитида агросаноат мажмуасининг ривожланиш даражаси қишлоқ меҳнаткашларининг ижтимоий онглилик даражаси билан белгиланади.

2000 йилда вилоятдаги мавжуд норасмий меҳнат бозоридаги ишчи кучининг таклифи 70,1 минг кишини ташкил этган бўлса, унинг деярли 40%, яъни 28 минггача биринчи марта иш қидираётганлар ташкил этади. Мана шу биринчи марта иш қидираётганларнинг учдан икки қисмини ўрта мактабни битирган, ҳали қўлида ҳеч қандай ҳунари бўлмаган ёшлар ташкил этади. Шунинг учун ҳам уларнинг ишсиз қолиш эҳтимоли жуда юқоридир. Биринчи марта иш қидираётган аҳолининг қолган учдан бир қисмини турли касб – ҳунари, ихтисослашган коллежлар ва олий ўқув юртларини битирган ва битираётган 9,3 мингга яқин ёшлар ташкил этади.

Юқоридаги ҳолатларни ҳисобга олган ҳолда малакали аграр ишчи кучининг яқин келажақдаги таклифини аниқлаш муҳим аҳамиятга эга.

Қашқадарё вилояти малакали аграр меҳнат бозорига малакали ишчи кучининг таклифи 2002 йил ва истиқболдаги 2003 ва 2005 йиллар учун кўп омили модель (2) асосида аниқланди (22 – жаadwalга қаранг). Унга кўра малакали ишчи кучининг таклифига қуйидаги омиллар бевосита таъсир кўрсатади:

$$Z(t) = 83,432145 + 0,531829 X_1 + 0,215248 X_2 + 0,645815 X_3 - \\ - 3,141824 X_4 + 0,132884 X_5$$

(2)

$$R^2 = 0,991302; F = 69,748294; dw = 2,698879.$$

Бу ерда,

X_1 – малакали ишчи кучининг ёши; X_2 – кадрларнинг маълумоти; X_3 – ўртача йиллик иш ҳақи; X_4 – кадрларнинг меҳнат жараёнидаги иштироки; X_5 – кадрларнинг иш стажи.

Ушбу моделни ишлаб чиқиш ва татбиқ этиш учун ахборотлар базаси бўлиб аниқ статистик ва социологик тадқиқотлари натижалари ҳамда вилоят қишлоқ хўжалиги ривожланишининг асосий кўрсаткичлари хизмат қилди.

Бизнинг ҳисоб – китобларга қараганда, истиқбол қилинаётган даврда (2002 – 2005 йилларда) Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалигида фаолият кўрсатаётган агроном (–54 тага) ва техник (–17 тага) каби

мутахассисларнинг сони камаяди. Бунинг асосий сабаблари қишлоқ хўжалигидаги таркибий ўзгаришлар, пахта экиладиган ерларнинг камайиши ва машина – механизмларга хизмат кўрсатишнинг қисқаришидир.

22 – жадвал

Қашқадарё вилоятида қишлоқ хўжалигидаги асосий мутахассис кадрларининг истиқболдаги тақлифининг ўзгариши

(киши сониде)

Мутахассисликлар номи	2000й. (ҳисобот)	Истиқболдаги давр			2005 йилда	2005 йилда
		2002й.	2003й.	2005й.	2000 йилга нисбатан	тақлифни талабга нисбати (+; -)
Агроном	576	570	562	522	- 54	+ 25
Зоотехник	267	272	275	288	+ 21	+ 22
Ветеринар	340	344	347	365	+ 25	+ 39
Муҳандис	1287	1292	1297	1321	+ 34	+ 62
Иқтисодчи	434	437	442	469	+ 35	+ 46
Бухгалтер	1705	1711	1719	1757	+ 52	+ 57
Техник	141	139	135	124	- 17	+ 20
Менежер	245	248	252	279	+ 34	+ 46
Маркетолог	215	229	250	326	+ 111	+ 20
Бошқа мутахассислар	1067	1074	1080	1115	+ 48	+ 27
ЖАМИ:	6277	6316	6359	6566	+ 289	+ 364

Кичик ва ўрта бизнес доирасидаги чорвачилик ва деҳқончиликка ихтисослашган фермерликнинг ривожланиши натижасида бу соҳада фаолият кўрсатадиган зоотехник (21 тага), ветеринар (25 тага) ва менежер (34 тага) каби мутахассисликка эга бўлган ходимларнинг ҳам тақлифи кўпаяди.

Бозор муносабатларининг ривожланиши, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг кўпайиши ва маҳсулотларни сотиш ва сотиб олишда рақобатнинг ўсиши маркетинглар сони 111 кишига кўпайишига олиб келади.

Умуман, яқин келажақда малакали ишчи кучининг тақлифи унга бўлган талабга нисбатан 1,1 марта ортади.

Истиқболлаштириш ҳисобларидан шундай хулоса қилиш мумкинки, вилоят қишлоқ жойларида малакали кадрлар тайёрлашнинг мавжуд имкониятларидан унумли фойдаланиш лозим. Мавжуд ихтисослашган коллежлар, курслар, олий ўқув юртлари ва бошқа ўқув масканларида бозор муносабатлари талабларига жавоб берадиган қишлоқ хўжалиги тадбиркорлари: менежер, маркетинг, фермер, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш бўйича технолог ва бошқа

мутахассисликларни тайёрлашда илғор услубларни қўллаш тайёрланадиган мутахассис кадрларнинг рақобатбологини оширишга кўмак беради.

3.3. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланишини тартибга солишни такомиллаштириш

Давлатнинг меҳнат бозорини самарали шаклланишини тартибга солиш бўйича асосий вазифаси — ёлланма ишчи кучига бўлган талабни унинг тақлифига максимал даражада яқинлаштириш.

Ўтиш даврида иш жойлари бозорини шакллантирилишига давлат томонидан таъсир этишининг даражаси қуйидаги шарт—шароитлар билан аниқланади:

— мамлакатдаги аграр иш жойларининг оптимал чегарасини белгилаш;

— қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш саноатининг инвестицион салоҳиятини ошириш;

— иқтисодийётда таркибий ўзгаришларга эришиш;

— корхоналарни тўловга қобилиятсизлиги (банкротлик) билан боғлиқ иқтисодий муаммоларини ечиш.

Ишчи кучи бозорининг шаклланиши эса қуйидаги шарт—шароитлар ва омиллар билан аниқланади:

— халқ хўжалигида банд бўлмаган, аммо меҳнат қилишни истайдиган меҳнатта лаёқатли аҳолига ёрдам бериш;

— ёлланган ишчи ёки тадбиркорни эркин меҳнат қилишига шароит яратиш;

— иш ҳақи ва меҳнат даромадларини эркин белгиланиши ва уларга солиқ ставкаларини пасайтириш;

— ишчи кучи малакаси ва сафарбарлигини ошириш ҳамда уларни молиявий воситалар билан таъминлаш.

Иш жойи ва ишчи кучи бозори мамлакатда ўзининг органик бирлиги билан миллий меҳнат бозорини юзага келтиради. Бандлик соҳасидаги ҳаракатлар: иш жойлари тақлифини қисқариши ва кенгайиши, ўз хоҳиши билан ишдан бўшашлик, ишлаовчиларни озода этилиши ва бошқалар банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштиришга бевосита таъсир этади.

Аҳолини иш билан бандлигини ошириш бўйича давлат сиёсатининг асосий тамойиллари қуйидагилар ҳисобланади:

— барча фуқораларнинг жинси, дини, ёши, сиёсий дунёқарashi, миллати, тили, ижтимоий ва оилавий аҳолидан қатъий назар меҳнатта бўлган ҳуқуқини ва бандлик турларини танлаш эркинлигини амалга оширишга тенг имкониятлар берилишини таъминлаш;

— фуқораларнинг меҳнат ташаббусларини қўллаб—қувватлаш, уларни унумли ва ижодий меҳнатта бўлган қобилиятини ривожлантиришга ҳамкорлик қилиш ва рағбатлантириш;

— меҳнатнинг кўнгиллилиги;

— бандлик соҳасида ижтимоий кафолат бериш ва фуқораларни ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

— бандлик бўйича давлат сиёсатини ижтимоий ва иқтисодий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;

– бандликни таъминлаш бўйича чора – тадбирларни бажаришда касаба уюшма ташкилотлари ва тадбиркорлар ассоциацияси, давлат бошқаруви органлари билан ҳамкорликда назоратни амалга ошириш;

– мамлакат ишчи кучини экспорт қилиш ва хорижий фуқароларнинг республикада меҳнат фаолияти муаммоларини ҳал этишда халқаро ҳамкорликни ташкил этиш.

Умуман олганда, бизнинг фикримизча, бандликни тартибга солишнинг тўғри ва бевосита воситаларини қуйидаги гуруҳларга бўлиш мумкин:

а) меҳнат бозорини шакллантириш ва ишсизлик профилактикаси (ишдан бўшатилган ҳақида аввалдан огоҳлантириш тизими) бўйича тадбирлар;

б) иш жойларини ташкил этиш бўйича чора – тадбирлар;

в) ишсизларга молиявий ёрдам кўрсатиш – ишсизларни суғурталаш, ишсизлик нафақаси билан таъминлаш, янги корхоналар қурилиши ишини молиялаш, пенсияга эрта чиқиш;

г) ишчи кучи заҳираларини фаолаштириш;

д) эмиграция сиёсати.

Ўтказилган тадқиқотлар шундан гувоҳлик берадики, бозор муносабатларига ўтиш шароитида давлат томонидан тартибга солиш структурасини такомиллаштириш лозим. Чунки фуқаронинг меҳнат қилишга бўлган конституцион ҳуқуқининг таъминланишини ягона кафолатини фақатгина давлат бериши мумкин. У ушбу вазифани конституцияга биноан ўз бўйига олади. Ушбу кафолат ҳуқуқий, ташкилий ва иқтисодий чора – тадбирлар билан таъминланиши керак.

Ҳуқуқий чора – тадбирларга аҳоли бандлиги тартибга солишга йўналтирилган бир қатор ҳужжатларни киритиш мумкин. Булар «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонун ва унга мос равишдаги бир қатор қарорлар пакетидан иборатдир. Улар орқали аҳолининг меҳнатга бўлган ҳуқуқи ва давлат сиёсатининг асосий тамойиллари, аҳоли бандлигини тартибга солиш ва уни ташкил этиш, ишини йўқотганда компенсациялар ўрнатилган тартиби амалга оширилади.

Ташкилий чора – тадбирларга эса етарли даражадаги кучли давлат бандлик хизматини ташкил этилиши, бандликнинг республика ва ҳудудий дастурларини ишлаб чиқиш кўзда тутилади. Ишчи кучи ҳаракатини таҳлил қилиш ва истиқболини белгилаш асосида ишлаб чиқилган аҳолини иш билан бандлиги дастури иш жойлари таркибини ўзгариши, мавжуд иш жойларини сақлаш ва янгиларини ташкил этиш, аниқ фаолият кўрсатадиган ўқув тизимини яратиш, иш жойини йўқотганда моддий компенсациялар бериш бўйича кенг қамровли чора – тадбирларни кўзда тутати.

Бозор муносабатлари шароитида ишсизларни ишга жойлаштириш ва қайта ўқитиш, ижтимоий ишлаб чиқаришни зарурий мутахассислар билан таъминлаш билан бевосита шуғулланиш мақсадида ташкил этиладиган давлат бандлик хизматлари – меҳнат биржасининг роли ошади.

Иқтисодиётда бозор муносабатларининг ривожланиши интенсификация ва илмий – техника тараққиёти шароитига мослашган малакали ишчи кучларини такрор ишлаб чиқаришни давлат томонидан

тартибга солишнинг янги инструментларини ишлаб чиқиш заруриятини юзага келтиради. Биринчи навбатда меҳнат ресурсларининг иқтисодийётнинг таркибий ўзгариши шароитида уни эгилаувчанлигини ошириш билан бирга тўлиқ бандликни сақлаш вазифаси, яъни эркин иш жойлари (савдоси) ўрнига бандлик жараёнларини бошқариш тизими келади. Бу эса охир оқибатда жамиятда ривожланаётган ишловчиларнинг меҳнат фаолиятини кўрсатишга шахсий интилишлари билан жамиятнинг унга бўлган эҳтиёжи ўртасида, инсоннинг меҳнатга бўлган янгидадан — янги доимий эҳтиёжи билан уларни қондириш ўртасида, жами ишловчининг касбий — малакавий таркиби билан тармоқ, ҳудудий ва халқ таълими нуқтаи назаридан ишлаб чиқиш воситалари таркиби ўртасида қарама — қаршиликларни бартараф этишга имкон беради.

Ишчи кучини такрор ишлаб чиқаришни тартибга солишнинг янги инструментларини амалга ошириш, яъни ижтимоий институтни ташкил этиш заруриятини келтириб чиқаради, усиз бозор муносабатлари тўлиқ шаклда фаолият кўрсата олмайди, албатта бу — ишчи кучи биржасидир.

Ишчи кучи биржаси — бу ишчи кучининг уюшган бозоридир. У меҳнат ресурслари қўлланишини бир соҳадан бошқасига эркин ўтишини таъминлаб, қуйидагиларни юзага келишига имконият яратади:

— жамиятнинг ҳар бир аъзосини эркин меҳнат ва шахсий даромадининг ўсиши асосида — ўз ҳаётий имкониятларини амалга оширишга кенг имкониятлар, яъни, меҳнатта самарали иштиёқ механизмини яратиш;

— юқори меҳнат унумдорлигига эришиш мақсадида иш берувчилар билан ёлланувчилар ўртасидаги рақобатни ривожлантириш;

— ишлаб чиқаришни бошқариш субъектлари, ишловчининг шахси ва унинг меҳнат потенциалида янада самарали фойдаланиш юзасидан рақобатни кучайтириш.

Меҳнат биржасининг самарали ривожланиши ихтисослашган ишчи кучининг шаклланишига олиб келади.

Ихтисослашган ишчи кучи деганда, ижтимоий фаолият кўрсатишнинг маълум бир турида фаолият кўрсатиш учун жисмонан ва маънавий жиҳатдан камолга етган меҳнатга лаёқатли аҳоли табақасини тушуниш мумкин.

Юқоридагиларни инobatта олиб, ихтисослашган ишчи кучи шаклланишининг логик ва диалектик моделини ишлаб чиқиш мумкин (23 — жадвалга қаранг).

Бизнинг фикримизча, ушбу касбга йўналтириш тизимининг модели унга бўлган анъанавий ёндошишларнинг ташкилий муаммоларини йўқотишга имкон беради. Биринчидан, ҳозирги фаолият (ўқиш ёки таълим) билан келажақдаги (касбий) фаолиятнинг генетик боғлиқлигига эришилади. Иккинчидан, касбга йўналтириш йўллари ва имкониятлари ҳақида тўлиқ тасаввурга эга бўлиш берилади. Учинчидан, касбга йўналтиришнинг шакл ва усулларида индивидуализациялашганлик, типологизациялашганлик, туркумлашганлик ва тизимлашганлик мавжуд. Тўртинчидан, касбга йўналтириш рағбатлантирилади.

**Ихтисослашган ишчи кучи шаклланишининг
логик ва диалектик модели**

Диалектик билишнинг даражаси	Ихтисослашган ишчи кучи шаклланишининг логикавий босқичи				
	касбий билим бериш	касбий маслаҳат бериш	касб бў – йнча тар – биялаш ва танлаш	касбга тайёрлаш ва тақ – симлаш	касбга кўникиш
	1	2	3	4	5
1. миқдорий турмуш эҳтиёжи	турли хилдаги фаолиятга қизиқиш	маълум бир касбий фаолиятга қизиқиш	ижтимоий - касбий ўз ўрнини белгилаб олишга қизиқиш	мутахас – сиснинг бажара – диган ва – зифасига қизиқиш	шахснинг бажара – диган ва зифа – сига қи – зиқиш
2. ташқи кўринишга қизиқиш	билим олишга қизиқиш	йўналиш – нинг қим – маталиғи	касбий қизиқиш	касбнинг нуфузи	шахснинг ижтимо – ийлашуви
3. ички кўринишни билиш қобилияти	меҳнатга қизиқиш	меҳнатни – нг қизи – қадиган соҳаси	ахлоқ иштиёқи	тайёрловни профес – сионал – лашганлиги	ижтимоий бурч
4. реал (ҳақиқат – даги) касбий фаолият кўрсатиш	маънавий қизиқиш	жамият манфаати олдида бурчдор – лик ҳисси	ҳуқуқий тайёргар – лик	чўқур малакага эга бўлиш	профес – сионал компе – тенция
5. истиқ – боддаги касбий кўтарилиш	касбга йўналти – риш	касбга яроққилик	касбий ўз ўрнини белгилаб олиш	касб эга – сининг дунёқараши	ихтисос – лашган ишчи кучи

Кўп укладди иқтисодийетни шакллантириш шароитида шахсий омилнинг усгворлиги кучаяди: ишлаб чиқаришда шахсий омилнинг ривожланиш даражаси қанчалик юқори бўлса, унинг буғумлашган омили билан шунчалик тез таъминланади ва ундан янада унумли фойдаланилади.

Ишлаб чиқаришда шахсий омил усгворлигини буғумлашган оми олдида пасайиши ижтимоий соҳанинг барча жабҳаларида, айниқса таълим беришда инқирозга олиб келади.

Шунинг учун, тан олиш лозимки, таълим беришга харажатларни кўлайитириш эмас, балки камайтириш сиёсати – бу узоқни ўйлаб қилинган иш эмас. Ҳозирги вақтда малака кадрларни ялпи қабул қилиш ва ўқитиб чиқариш ўрнига янги тизим – корхона, олий ўқув юрти ва талабалар ўртасида шартнома тизими кириб келмоқда.

Шундай қилиб, ишлаб чиқаришда шахсий ва буюмлашган омилнинг оқилона балансига эришиш учун қуйидаги чора — тадбирларни амалга ошириш лозим:

— қишлоқ жойларида буюмлашган омидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш бўйича кўрсаткичлар тизимини ишлаб чиқиш;

— ихтисослашган ишчи кучи таркибини мазмуний асосини шакллантириш;

— қишлоқ жойларида мавжуд малакали кадрлардан фойдаланиш самарадорлигини оширишнинг муҳим омил — меҳнатта жалб этишни кучайтириш ҳисобланади. Бу эса мулкчилик шаклини ўзгариши, янги турдаги хўжалик юритиш заруриятини ҳосил қилади;

— иқтисодиётнинг аграр соҳасида янгича хўжалик юритиш механизмининг қўлланилиши, авваллампор, бошқарув аппарати сонини қисқаришига, бир қисм мутахассисларни бозор иқтисодиётига мос янги соҳаларга ўтишига олиб келади. Бу эса олий ўқув юрлари ва коллеж битирувчиларининг онгли равишда ўз фаолиятларини мувофиқлаштиришларини кўзда тутади.

ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР

Ўтказилган тадқиқотлар натижалари асосида қуйидаги хулосалар ва тавсияномалар ҳосил қилинди:

1. Малакали аграр меҳнат бозорининг оқилона шаклланишига малакали ишчи кучи талаб ва таклифи ўртасида бозор мувозанатининг ўрнатилиши, ёлланма ходимлар ва тадбиркорларнинг касбий – малакавий даражаларини ошириш, малакали меҳнатга ҳақ тўлашининг такомиллашуви, меҳнатга лаёқатли малакали аҳолининг сафарбарлиги ва қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши билан боғлиқ бўлмаган янги иш жойларини яратиш учун инвестициялар ҳажмининг ошиши, оқилона бандликнинг вужудга келиши, малакали ишсизликнинг қисқариши ва ижтимоий меҳнат муносабатлари ҳуқуқий асосларининг такомиллашуви асосида эришиш мумкин.

2. Аниқ социологик тадқиқотларнинг муаллиф таклиф этган услубини амалиётда қўллаш натижасида малакали аграр меҳнат бозорини шаклланиши ва ривожланишининг таркибий қисми бўлган малакали ишчи кучига талаб ва унинг таклифини объектив баҳолаш имкони туғилади. Улар ёрдамида қишлоқ аҳолиси бандлигини ошириш, малака даражасини юксалтиришга йўналтирилган тадбирлар, тавсиялар ва таклифлар ишлаб чиқиш имкони пайдо бўлади.

3. Меҳнат биржаларида янгидан ташкил қилинаётган маркетинг бўлимлари ходимлари томонидан муаллиф таклиф этган услубиёт асосида маркетинг тадқиқотини ўтказиш ёрдамида малакали ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ҳамда мазкур бозор конъюнктураси ҳақида ишончли ахборотларни тўллаш, таҳлил ва синтез қилиш мумкин. Бу ахборотлар асосида малакали аграр мутахассисларни тайёрлаш ва малакасини ошириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқиш ҳамда кенг миқёсда реклама фаолиятини олиб бориш имкониятларига эга бўлинади.

4. Ҳисоб – китоблар кўрсатадики, истиқболлаштириш даврида (2002 – 2005йй.) қишлоқ хўжалиги тармоғининг барча соҳаларида малакали мутахассисларга талабнинг 1,1 марта ошиши кутилади. Айниқса, бозор муносабатларининг қишлоқда тобора шаклланиши натижасида менежер ва маркетинг каби замонавий мутахассисларга талаб 1,2 марта ортади. Лекин, қишлоқ хўжалигидаги таркибий ўзгаришлар туфайли агроном ва техник каби мутахассисликларга талаб мос равишда 1,1 ва 1,2 мартага қисқаради.

5. Истиқболлаштириш даврида малакали мутахассисларнинг таклифи ҳам сезиларли даражада ошади (1,4 марта). Бироқ, пахта экиладиган ерларнинг қисқартирилиши ва илғор технологияларнинг қўлланиши натижасида агроном ва техник каби мутахассисларнинг таклифи мос ҳолда 1,2 мартага камаяди. Яқин келажакдаги муҳим вазифалардан бири – малакали аграр мутахассислар таклифини камайтириш ҳисобланади. Бунга қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида ишловчиларни озода қилиш, хизмат кўрсатиш, қайта ишлаш саноати ва иқтисодиётнинг хусусий секторида янги иш жойларини яратиш, ўқув юрғларининг моддий – техникавий ва молиявий таъминотини яхшилаш, профессор – ўқитувчиларнинг моддий манфаатдорлигини, ижтимоий

ҳимояси ва малакасини ошириш асосида кадрлар тайёрлаш сифатини яхшилаш негизда эришиш мумкин.

6. Яқин келажақда республика (давлат) ҳудудий дастурлари билан бир қаторда қишлоқ хўжалигида малакали ишчи кучи бандлигини оширишнинг мақсади комплекс дастурларини ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ бўлади. Бундай дастурлар қуйидаги тадбирларни ўз ичига олиши керак: мулк эгасининг алмашуви, хусусийлаштириш, хўжаликларнинг иқтисодий ночорлиги ва уларнинг ихтисослашишидаги ўзгаришлар каби шароитларда малакали ишловчиларнинг бандлигини сақлаш; ходимларнинг рақобат қобилиятини ошириш; банд бўлмаган шахсларни қайта тайёрлаш; қўшимча касблар ва мутахассисликлар олишга шароит яратиш; қишлоқ хўжалиги бўйича ўқув юртларини битириб, мутахассисликлари бўйича иш топа олмаган ёш кадрларни бандлик хизмати ташкилотлари билан шартнома асосида иш ҳақига бандликка кўмаклашиш жамғармасидан маблағларни ўтказиш шарти билан ишга қабул қилиш тажрибасини кенгайтириш; янги, айниқса ноқишлоқ хўжалиги иш жойларини яратишни инвестициялар билан таъминлаш ва ҳ.к.

7. Қишлоқ мактабларининг юқори синф ўқувчиларидан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши учун зарур бўлган касбларга қизиқувчи ёшларни танлаб олиб, махсус қишлоқ хўжалиги коллежларини ташкил этиш ва улар маҳаллий бюджет маблағи билан таъминланиши керак. Қишлоқ жойларида айрим шахсларнинг илғор тажрибаси ва технологиясига асосланган хусусий билимгоҳларнинг очилиши уларнинг махсус ўқув юртлари билан рақобатини кучайтиради. Бу эса, ўз навбатида мутахассислар тайёрлаш сифатини оширади.

8. Қишлоқ хўжалиги олий билимгоҳларида таълим олиш муддати махсус коллежларнинг битирувчилари учун қисқартирилган дастур асосида олиб борилиши лозим. Ҳозирги пайтда республикамизда тайёрланаётган бозор шароитига мос келувчи мутахассислар асосан шаҳар халқ хўжалиги тармоқларида ишлашга мўлжалланмоқда. Шу сабабли қишлоқ хўжалиги учун иш бошқарувчилар, тадбиркорлар, брокерлар, банкирлар, маркетинглар ва фермерлар каби танқис мутахассислар бакалавр даражасида тайёрланишига эришиш бозор иқтисодиётига ўтишнинг асосий талабларидан бири ҳисобланади.

9. Қишлоқ хўжалиги учун магистрлар тайёрлашни махсус олий ўқув юртларида амалга ошириш керак. Магистрлар қишлоқ хўжалигини самарали ривожлантиришнинг илмий, назарий, техникавий, технологик, ижтимоий – иқтисодий, ҳуқуқий ва шу каби йўналишларини яратиш билан шуғулланишлари лозим. Бу эса, қишлоқ хўжалигида ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлиги ва меҳнаткашларнинг моддий фаровонлигини оширишнинг асосий негизи бўлган меҳнат унумдорлигининг ўсишига бевосита таъсир кўрсатади.

Юқорида қайд этилган хулоса ва тавсияларни амалга ошириш малакали аграр меҳнат бозорини оқилона шаклланишига, малакали ишчи кучига талаб билан унинг таклифи ўртасидаги бозор мувозанатини таъминлашга ва аграр кадрларнинг иш билан бандлигини ва тайёрлаш сифатини яхшилашга бевосита таъсир этади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Тошкент: Ўзбекистон, 1992.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонуни // Халқ сўзи. 1997, 30 август.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрир). Тошкент: «Адолат», 1998.
4. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури». Тошкент: Ўзбекистон, 1998.
5. Ўзбекистон Республикасининг «Қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги) тўғрисида»ги Қонуни // Халқ сўзи. 1998, 5 июнь.
6. Ўзбекистон Республикасининг «Деҳқон хўжалиги тўғрисида»ги Қонуни // Халқ сўзи. 1998, 6 июнь.
7. Ўзбекистон Республикасининг «Фермер хўжалиги тўғрисида»ги Қонуни // Халқ сўзи. 1998, 6 июнь.
8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент: «Ўзбекистон», 1996.
9. Ўзбекистон Республикасининг «Мулкчилик тўғрисида»ги Қонуни Ўзбекистон Республикаси: Қонунлар ва фармонлар. Тошкент: Ўзбекистон, 1992.
10. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. Тошкент: «Шарқ», 1999.
11. Каримов И.А. Халқ биздан амалий ишларни кутмоқда (Халқ депутатлари Қашқадарё вилояти кенгашининг навбатдан ташқари сессиясида сўзланган нутқ.) // Халқ сўзи. 1998, 4 июнь.
12. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: ҳавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. Тошкент: «Ўзбекистон», 1997.
13. Каримов И.А. Юксак малакали мутахассислар — тараққиёт омили. Тошкент: «Ўзбекистон», 1995.
14. Каримов И.А. Ўзбекистоннинг ўз истиқлол ва тараққиёт йўли. Тошкент: «Ўзбекистон», 1992.
15. Абдурахмонов Қ.Х., Холамўминов Ш.Р., Худойбердиев З.Я. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (дарслик). Тошкент: Ўқитувчи, 2001.
16. Бейсенов С.Д., Мухамбетов Т.И. Инфраструктура рынка труда // Человек и труд. 1993. №1.
17. Бекмуратов А.Ш. Маркетинг: основы современного бизнеса (формирование, условия функционирования и перспективы развития). Ташкент: «Меҳнат», 1994.
18. Богиня Д., Юдина С. О формировании рынка рабочей силы на селе // АПК: экономика, управление. 1992. № 6.
19. Воскопович Н.А., Годин А.М. Сельские жители и рынок труда // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. -М., 1992 № 1.
20. Габзалилова В. Переквалификация кадров в процессе перехода к рыночной экономике: новые аспекты // Экономика и статистика. Ташкент, 1996. № 2.
21. Голубков Е.П., Голубкова Е.Н., Секерин В.Д. Маркетинг: выбор лучшего решения. -М.: Экономика, 1993.
22. Готовить кадры - одно из главных направлений программы TACIS в Узбекистане // Деловой партнер Узбекистана. - 1998. - № 22, 28 мая.

23. Гречихин В.Г. Лекция по методике и технике социологических исследований: (Учебное пособие).-М.: МГУ, 1998.
24. Дўстмурадов Ф. Агросаноатда маркетинг. Иқтисод ва ҳисобот. — 1995. 4—сон.
25. Зайнутдинов Ш.Н. Мувозанат ва маркетинг (янгича иш юритишдаги бошқарув ҳусусида): Тадбиркорлик ва бозор. // Ҳаёт ва иқтисод. 1992. 6—сон.
26. Кальметов Б.Д. Совершенствование подготовки квалифицированных специалистов и рабочих кадров.Ташкент: «Мехнат», 1991.
27. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег.-М.: Прогресс, 1978.
28. Козенко З. Подготовка высококвалифицированного специалиста - дело творческое // АПК: экономика, управление, 1998. № 7.
29. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конфедерацией труда за 1957-1990гг. -Женева: Международное бюро труда, 1991.
30. Котлер Ф. Основы маркетинга.-М.:Прогресс, 1991.
31. Логика социологического исследования / Отв.ред. В.Г. Осипов.-М.: Наука, 1987.
32. Маслова И.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы //Эффективность труда в условиях нового хозяйственного механизма/ Отв. ред. Д.Н. Карнухин. -М.:Наука, 1992.
33. Методические рекомендации по организации маркетинга в агропромышленном производстве// АПК: экономика, управление.-М.:1993.№ 7,8.
34. Минц Л.Е. Рынок труда // Сезонность и сезонные колебания в промышленности народном хозяйстве.-М.: Гостехиздат, 1990.
35. Михайлов О. Формирование рынка труда и занятость сельского населения// Российский экономический журнал.-М.: 1995.№ 7.
36. Молчанов В.И. Системный анализ социологической информации.-М.: Наука, 1981.
37. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. -М.: Международные отношения, 1991.
38. Носиров П., Абдулаева Ш. Маркетинг — бозор иқтисодиёти асослари. Тошкент: «Ўзбекистон», 1994.
39. Ортиқова Д.А. Иқтисодиётнинг нодавлат секторида ва қишлоқ жойларида иш билан бандлик // Ўзбекистонда ижтимоий фанлар.1996. — 11 — 12 — сон.
40. Павленков В.А. Рынок труда. -М.: Общество «Анкил», 1992.
41. Панков Б., Горчанов В. Кадровый маркетинг в продовольственном комплексе // АПК: Экономика и управление.-М., 1992. № 7.
42. Панков Б. Формирование аграрного рынка труда //АПК: Экономика и управление.-М., 1995. №6.

43. Похабова О.В. Подготовка квалифицированных рабочих кадров в условиях перехода к рынку // Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ташкент, 1991.
44. Рабочая книга социолога. 2-е изд., переработанное и дополненное / Отв. ред. Г.В.Осипов.-М.: Наука, 1983.
45. Радаев В. Социологический подход к анализу рынка труда: Спрос на труд // Российский экономический журнал. -М., 1995. № 3.
46. Радаев В. Социологический подход к анализу рынка труда: Предложение труда// Российский экономический журнал.-М., 1995 № 5.
47. Райимов М. Замонавий кадрлар — ислохатларимиз муваффақияти: Миллий дастур.// Тошкент оқшоми. 1998, 29 январь.
48. Струмилин Г.С. Проблемы экономики труда.-М.: Наука, 1982.
49. Территориальная выборка в социологических исследованиях / Отв.ред. Т.В. Рябушкин.-М.: Наука, 1980.
50. Толипов Г. Кадрлар тайёрлаш муаммолари ва истиқболлари // Бозор, пул ва кредит — 1998. 8—сон.
51. Турдикулов С. Агрофирмалар ва маркетинг// Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги. 1999. 5—6—сон.
52. Убайдуллаева Р. А. Аёллар манфаати ҳимояда // Бозор, пул ва кредит. 1997. 6—сон.
53. Убайдуллаева Р.А. Занятость и рынок труда: спорные вопросы и нерешенные проблемы // Общественные науки в Узбекистане. Ташкент, 1992. № 2.
54. Ҳамроев Ҳ. Маркетинг имкониятлари// Иқтисод ва ҳисобот. 1995. 10—12—сон.
55. Хайек Ф. Безработица и денежная политика. Правительство как генератор «делового цикла» // Экономические науки.-М., 1991. № 1., № 11., № 12.
56. Хатамов К. Проблемы совершенствования сельскохозяйственного труда. Ташкент: «Ўзбекистон», 1976.
57. Халмуминов Ш.Р., Балаханова Д.К., Муртазаев Б.Ч. Рынок труда: проблемы формирования и регулирования. Ташкент: «Фан», 1994.
58. Халмуминов Ш.Р., Моделирование сельского рынка труда. Ташкент: «Фан», 1996.
59. Холмуминов Ш.Р., Хомитов К.З. Малакали мутахассислар керак. Тошкент: Иқтисод ва ҳисобот журнали, 1997. 5—сон.
60. Халмуминов Ш.Р. Аграрному сектору - современные кадры Тошкент: Журнал налогоплательщика. 1997, № 3.
61. Халмуминов Ш.Р. Проблемы кадрового маркетинга в сельском хозяйстве. Ташкент: Журнал налогоплательщика. 1997, № 5.
62. Хужасев Н., Саттаров Н. Занятость, моделирование и рынок труда. Ташкент: «Мехнат», 1993.

63. Хужаев Н., Юлдашева М. Безработица, занятность, рынок труда и их моделирование. // МВиССО. РУз.ТГЭУ. Ташкент, 1997.
64. Шадиев Р.Х. Рынок труда: вопросы теории и практики //Материалы семинара Всемирного банка по социальному проекту. М.: МГУ, 1995.
65. Aldemir C., Ataol A. Personal yönetimi. Izmir.; Belgehan basimevi, 1986.
66. Rosen H., Quandt R.E. Estimating a disequilibrium aggregate labour market. Review of Economics and Statistics.-1978.V.60.
67. Rudebush G.D. Testing for labour market disequilibrium with and exact excess demand disequilibrium model. Review of, Economics and Statistics.-1986.V.68.
68. Yalçın S. Personal yönetimi. 4 baski., Istanbul., 1991.
69. Zaim S. Çalışma ekonomisi. Istanbul.,1992.

ИЛОВАЛАР

АГРАР ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ
МАЛАКАЛИ ИШЧИ КУЧИГА ТАЛАБИНИ
ЎРГАНУВЧИ СЎРОВНОМА
(1 – анкета)

ҲУРМАТЛИ ЎРТОҚ!

Ушбу аниқ социологик илмий тадқиқотни ўтказишдан асосий мақсадимиз, аграр иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талабини ўрганиш асосида қишлоқдаги меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳолининг иш билан бандлигини янада оширишга доир иқтисодий асосланган таклиф ва тавсияномалар ишлаб чиқишдан иборат. Буни эса Сизнинг ёрдамингизсиз амалга ошириш қийин.

Шунинг учун ҳар бир савол бўйича берилган жавобларни пухта ўрганиб, чуқур мулоҳаза қилиб ва мустақил равишда, Сизга энг кўп маъқул бўлган фақат бир фикрни остига чизишингизни илтимос қиламиз.

Сизнинг биз учун қимматли бўлган жавобларингизни муҳокама этилмаслигига ва сир сақланишига кафолат берамиз. Шунинг учун Сиздан барча саволларимизга тўла жавоблар берганингиздан сўнг, белгиланган вақтда анкетани тарқатган масъул кишига қайтариб беришингизни сўраймиз.

Беминнат хизматингиз учун Сизга олдиндан чуқур миннатдорчилик билдирамыз.

1. Сиз қайси жинсга мансубсиз (Интервьюер! Бу саволга жавобни респондентдан сўрамасдан белгиланг.)?

Кодлар

- | | |
|---------|------|
| – эркак | 0101 |
| – аёл | 0102 |

2. Сиз қайси бир тармоқнинг корхона ёки ташкилотда раҳбарлик қиляпсиз?

- | | |
|-------------------------------------|------|
| – пахтачиликда; | 0201 |
| – сабзавот ва полизчиликда; | 0202 |
| – ғаллачиликда; | 0203 |
| – боғдорчиликда; | 0204 |
| – чорвачиликда; | 0205 |
| – паррандачиликда; | 0206 |
| – бошқа аграр тармоқда бўлса, ёзинг | 0207 |

3. Ўз даромадингизни ошириш учун қайси бир соҳага ўтиб раҳбарлик (тадбиркорлик) қилишни истайсиз?

- | | |
|--------------------------------|------|
| – пахтачиликка; | 0301 |
| – сабзавот ва полизчиликка; | 0302 |
| – ғаллачиликка; | 0303 |
| – боғдорчиликка; | 0304 |
| – чорвачиликка; | 0305 |
| – маҳсулотларни қайта ишлашга; | 0306 |
| – қурилишга; | 0307 |
| – савдога; | 0308 |
| – маиший хизмат кўрсатишга; | 0309 |

– транспортга;	0310
– техник таъмирлашга;	0311
– бошқарувга;	0312
– уй хўжалигига;	0313
– шахсий бизнес ва ишбилармонликка;	0314
– шахсий томорқа хўжалигига;	0315
– шахсий меҳнат фаолиятига;	0316
– бошқа соҳага бўлса,	0317
ёзинг	

4. Сизнингча қайси бир соҳада янги иш жойларини ташкил этиш имкониятлари кўпроқ?

– пахтачиликда;	0401
– сабзавот ва полизчиликда;	0402
– галлачиликда;	0403
– боғдорчиликда;	0404
– чорвачиликда;	0405
– деҳқончиликда;	0406
– транспортда;	0407
– ҳунармандчиликда;	0408
– тўқимачиликда;	0409
– бичиш – тикишда;	0410
– маҳсулотларни қайта ишлашда;	0411
– қурилишда;	0412
– тижоратда;	0413
– соғлиқни сақлашда;	0414
– маиший хизматда;	0415
– озиқ – овқат sanoатида;	0416
– фермер хўжалигида;	0417
– ижара хўжалигида;	0418
– хорижий давлатлар билан қўшма корхоналар тузишда;	0419
– қишлоқ хўжалик механизмларини таъмирлашда;	0420
– жамоа хўжаликлариди;	0421
– ширкатларда;	0422
– шахсий меҳнат фаолиятида;	0423
– уй хўжалигида;	0424
– онлавий болалар боғчасини ташкил этишда;	0425
– бошқа соҳаларда бўлса, ёзинг	0426

5. Сиз қандай бир маълумотли ишчи кучини ёллашни истайсиз?

– тўлиқсиз махсус ўрта;	0501
– махсус ўрта;	0502
– тўлиқсиз олий;	0503
– олий.	0504

6. Сизга кўпроқ қайси бир ихтисосликдаги кадрлар зарур?

– иқтисодчи;	0601
– бухгалтер;	0602
– муҳандис;	0603
– технолог;	0604
– агроном;	0605
– ирригатор;	0606
– зоотехник;	0607
– ветеринар;	0608
– техник;	0609
– бошқа ихтисосликдаги бўлса,	0610
ёзинг _____	

7. Иш берувчи сифатида ишчи кучини қайси бир меҳнат шартномаси асосида ёллашни хоҳлайсиз?

– шахсий меҳнат шартномаси (контракти);	0701
– жамоа меҳнат шартномаси (контракти);	0702
– ҳеч қандай шартномасиз.	0703

8. Агарда Сиз иш берувчи бўлсангиз ходимларни қайси бир сифат белгисига қараб ишга ёллардингиз?

– малака даражасига;	0801
– юқори меҳнат унумдорлигига;	0802
– ҳалоллиги ва тўғри сўзлигига;	0803
– ишлаб чиқариш технологиясини билишига;	0804
– ижтимоий – иқтисодий онглилигига;	0805
– одамгарчилигига ва меҳрибонлигига;	0806
– ёшига;	0807
– жинсига;	0808
– миллатига;	0809
– оилавий ҳолатига;	0810
– меҳнатига қараб иш ҳақи сўрашига.	0811

9. Сиз иш берувчи сифатида ўсмирларни, кўп болалик аёлларни ва меҳнатга қобилиятли пензионерларни ва ногиронларни иш билан таъминлай оласизми?

– ҳа;	0901
– йўқ;	0902
– билмайман.	0903

10. Агар «ҳа» бўлса, қайси бир турдаги иш вақти билан таъминлаган бўлардингиз?

- | | |
|-------------------|------|
| — тўлиқ бўлмаган; | 1001 |
| — вақтинчалик; | 1002 |
| — мавсумий; | 1003 |
| — ўриндошлик. | 1004 |

11. Сиз ёлланадиган ходимга қандай миқдордаги иш ҳақини таклиф эта оласиз?

- | | |
|--|------|
| — минимал иш ҳақини; | 1101 |
| — минимал иш ҳақидан икки марта кўп бўлганини; | 1102 |
| — минимал иш ҳақидан уч марта кўп бўлганини; | 1103 |
| — минимал иш ҳақидан тўрт марта кўп бўлганини; | 1104 |
| — минимал иш ҳақидан беш марта кўп бўлганини; | 1105 |
| — минимал иш ҳақидан олти марта кўп бўлганини; | 1106 |
| — минимал иш ҳақидан етти марта кўп бўлганини; | 1107 |
| — минимал иш ҳақидан саккиз марта кўп бўлганини; | 1108 |
| — минимал иш ҳақидан тўққиз марта кўп бўлганини; | 1109 |
| — минимал иш ҳақидан ўн марта кўп бўлганини; | 1110 |
| — минимал иш ҳақидан ўн мартадан кўп бўлганини. | 1111 |

12. Сиз иш берувчи сифатида ёлланаётган ходимларга кўпроқ қайси бир турдаги иш жойларини тавсия этган бўлардингиз?

- | | |
|-----------------------------|------|
| — имтиёзли; | 1201 |
| — қўл меҳнатига асосланган; | 1202 |
| — механизациялашган | 1203 |
| — юқори иш ҳақили; | 1204 |
| — ўртача иш ҳақили; | 1205 |
| — кам иш ҳақили; | 1206 |
| — доимий; | 1207 |
| — вақтинчалик; | 1208 |
| — мавсумий; | 1209 |
| — ижтимоий. | 1210 |

13. Сиз ёлланадиган ходимларга қандай бир меҳнат шароитларини яратиб бера оласиз?

- | | |
|--|------|
| — иш ҳақини ўз вақтида тўлаш; | 1301 |
| — мутахассислиги бўйича иш билан таъминлаш; | 1302 |
| — меҳнат шароитини яхшилаш; | 1303 |
| — зарурият бўлганда юқори лавозимга кўтариш; | 1304 |
| — оғир қўл меҳнатини камайтириш; | 1305 |
| — маънавий дам олишни ташкил этиш; | 1306 |
| — моддий ёрдам бериш; | 1307 |
| — бепул маалакасини ошириш; | 1308 |
| — хом — ашёлар билан ўз вақтида таъминлаш; | 1309 |

– юқори унумли техника билан таъминлаш;	1310
– агротехника қоидаларини ўрганиш;	1311
– бозор усулида хўжалик юритишни тушунтириш;	1312
– бошқа шароитлар бўлса, ёзинг	1313

14. Иш берувчи сифатида қарамоғингиздаги ишловчиларни қайси бир жойда малакасини оширишни истардингиз?

– хўжалиkning ўзида;	1401
– ўрта махсус ўқув юртларида;	1402
– олий ўқув юртларида;	1403
– чет эллардаги ўқув юртларида;	1404
– махсус курсларда;	1405
– хусусий ўқув юртларида.	1406

15. Сиз иш берувчи сифатида ўз билимингизни қайси бир фан соҳасида оширишни хоҳлайсиз?

– бозор иқтисодиёти асослари;	1501
– ишбилармонлик;	1502
– агробизнесменлик;	1503
– агромаркетинг;	1504
– агроменежмент;	1505
– агротехника;	1506
– маҳсулотларни қайта ишлаш технологияси;	1507
– фермерлик;	1508
– бухгалтерия ҳисоби ва аудит;	1509
– товар бозори;	1510
– меҳнат бозори;	1511
– бошқа фан соҳаси бўйича бўлса, ёзинг	1512

16. Агар Сизга малакали кадр зарур бўлса, қайси бир ташкилотга кўпроқ мурожаат қиласиз?

– олий ўқув юртларига;	1601
– ўрта махсус ўқув юртларига;	1602
– хусусий университетларга;	1603
– турдош корхоналар раҳбариятига;	1604
– мардикорчилик бозорларига;	1605
– меҳнат биржаларига;	1606
– малакали кадрларнинг ўзига.	1607

17. Сиз малакали кадрлар тайёрловчи ўқув юртларининг хизматини қандай баҳолайсиз?

– яхши;	1701
– қониқарли;	1702

- қониқарсиз; 1703
- билмайман. 1704

18. Сизнинг малакали ишчи кучига талабингизни тўлароқ қондириш учун қайси бир тадбирларни амалга ошириш лозим?

- янги иш жойларини ташкил этиш; 1801
 - мавжуд иш жойларини таъмирлаш; 1802
 - янги ерларни ўзлаштириш; 1803
 - самарали технологияни жорий этиш; 1804
 - яхши меҳнат ва дам олиш шароитларини яратиш; 1805
 - ёлланувчилар билан узвий алоқаларни ўрнатиш; 1806
 - ёлланувчи талаб қилган иш вақтини бериш; 1807
 - малака ошириш ёки янги касб ўрганиш имкониятларини яратиш; 1808
 - ўз вақтида қонуний меҳнат шартномаларини тузиш; 1809
 - бошқа тадбирлар бўлса, 1810
- ёзинг _____

Бизга берган ёрдамингиз учун яна бир бор миннатдорчилик изҳор этамиз. Катта раҳмат, соғ бўлинг.

ҚИШЛОҚДАГИ МАЛАКАЛИ АГРАР
ИШЧИ КУЧИ ТАҚЛИФИНИ
ЎРГАНУВЧИ СЎРОВНОМА
(2—анкета)

ҲУРМАТЛИ ҲУРТОҚ!

Ушбу аниқ социологик илмий тадқиқотни ўтказишдан асосий мақсадимиз, Сизга тақдим этилаётган сўровнома (анкета) ёрдамида малакали аграр ишчи кучи тақлифини ўрганиш ҳамда шу асосида қишлоқ жойларидаги ишсизликни камайтириш бўйича иқтисодий асосланган тақлиф ва тавсияномалар ишлаб чиқишдан иборат. Бунинг учун эса Сизнинг ёрдамингизга жуда муҳтожмиз.

Сўровномадаги ҳар бир савол бўйича бир нечта савол берилган бўлиб, Сизни чуқур мулоҳаза қилиб, ўзингиз мустақил равишда, фикрингизга тўғри бўлган фақат бир жавобни остига чизишингизни сўраймиз. Барча саволларга тўла жавоб берганингиздан сўнг, сўровномани белгиланган муддатда уни тарқатган кишига қайтариб беришингизни илтимос қиламиз.

Биз эса, Сизнинг жавобларингиз муҳокама этилмаслигига ва мутлоқ сир сақланишига кафолат берамиз.

Сизга эса, берган ёрдамингиз учун олдиндан миннатдорчилик билдираамиз.

1. Сиз қайси жинсга мансубсиз (Интервьюер! Бу саволга жавобни респондентдан сўрамасдан белгиланг.)? Кодлар
- аёл 0101
 - эркак 0102
2. Сизнинг маълумотингиз ?
- тўлиқсиз махсус ўрта; 0201
 - махсус ўрта; 0202
 - тўлиқсиз олий; 0203
 - олий; 0204
3. Сиз қайси бир сабабларга кўра ишсиз бўлиб қолдингиз?
- мен ишлаётган корхонани тугатилиши; 0301
 - мен эгаллаган лавозимни қисқартирилиши; 0302
 - малака даражамни ишлаб чиқаришга тўғри келмаслиги; 0303
 - бошлиқлар билан келишмаслик; 0304
 - паст иш ҳақи тўланиши; 0305
 - ўз хоҳишим билан ишдан бўшаним; 0306
 - соғлигимнинг тўғри келмаслиги; 0307
 - меҳнат интизомини бузганлигим; 0308
 - ишлаб чиқаришга зарар келтирганим; 0309
 - бошқа сабаблар бўлса, 0310

ёзинг _____

4. Сиз иш билан банд бўлишни хоҳлайсизми?

— ҳа;	0401
— йўқ;	0402
— билмайман;	0403

5. Агарда «ҳа» бўлса, қайси бир иш вақти тури бўйича меҳнат қилмоқчисиз?

— тўлиқ иш вақтида;	0501
— тўлиқсиз иш вақтида;	0502
— қисқартирилган графикли иш вақтида;	0503
— мавсумий иш вақтида;	0504

6. Сиз ижтимоий меҳнат фаолиятининг қайси бир соҳасида иш билан банд бўлмоқчисиз?

— пахтачиликда;	0601
— полиз – сабзавотчиликда;	0602
— боғдорчиликда;	0603
— чорвачиликда;	0604
— фермерликда;	0605
— қайта ишлаш саноатида;	0606
— тикувчиликда;	0607
— тўқувчиликда;	0608
— маиший хизмат соҳасида;	0609
— соғлиқни сақлашда;	0610
— тижоратда;	0611
— молия – банк тизимида;	0612
— тадбиркорликда;	0613
— қурилишда;	0614
— агросервис хизматида;	0615
— қишлоқ хўжалик маҳсулотларини тайёрлашда;	0616
— транспортда;	0617
— трактор ва механизмларни бошқаришда ёки таъмирлашда;	0618
— маориф ва фан соҳасида;	0619
— озиқ – овқат саноатида;	0620
— ҳунармандчиликда;	0621
— шахсий томорқа хўжалигида;	0622
— «уй меҳнати» ишлаб чиқариш фаолиятида;	0623
— бошқа меҳнат фаолияти бўлса,	0624

ёзинг _____

7. Сиз танлаган ижтимоий меҳнат соҳасида банд бўлиш учун малакангиз етарлими?

- | | |
|------------------|------|
| – тўлиқ етарли; | 0701 |
| – қисман етарли; | 0702 |
| – етарли эмас; | 0703 |
| – билмайман. | 0704 |

8. Агарда «етарли эмас» бўлса, қайси бир жойда малакангизни оширмоқчисиз ёки янги мутахассисликни эгалламоқчисиз?

- | | |
|---|------|
| – давлат олий ўқув юртларида; | 0801 |
| – нодавлат ўқув юртларида; | 0802 |
| – янги иш жойидаги махсус курсларда; | 0803 |
| – хусусий ҳунар – техника мактабларида; | 0804 |
| – ўрта махсус ўқув юртларида; | 0805 |
| – меҳнат биржаси ёрдамида махсус курсларда; | 0806 |
| – чет эллардаги ўқув юртларида; | 0807 |
| – бошқа жойларда бўлса, ёзинг _____ | 0808 |

9. Ўз малакангизни оширишингизни ёки янги касб ўрганишингизни қандай бир маблағ ҳисобидан амалга оширмоқчисиз?

- | | |
|---|------|
| – давлат маблағи; | 0901 |
| – янги иш жойим маблағи; | 0902 |
| – меҳнат биржасининг бандликка кўмаклашиш жамғармаси маблағи; | 0903 |
| – ҳомийлар маблағи; | 0904 |
| – ота – онам жамғармаси; | 0905 |
| – шахсий жамғарма маблағи; | 0906 |
| – ижтимоий – хайрия жамғармалари маблағи ; | 0907 |
| – бошқа маблағ манбалари бўлса, ёзинг _____ | 0908 |

10. Сиз иш билан банд бўлиш мақсадида, қайси бир касбни эгалламоқчисиз?

- | | |
|-------------------|------|
| – агрономлик; | 1001 |
| – сувчилик; | 1002 |
| – боғбонлик; | 1003 |
| – чорвадорлик; | 1004 |
| – механизаторлик; | 1005 |
| – шофёрлик; | 1006 |
| – зоотехниклик; | 1007 |
| – бухгалтерлик; | 1008 |
| – иқтисодчилик; | 1009 |
| – менежерлик; | 1010 |
| – бизнесменлик; | 1011 |

– ишбилармонлик;	1012
– банкирлик;	1013
– тўқувчилик;	1014
– тикувчилик;	1015
– фермерлик;	1016
– маиший хизматчилик;	1017
– врачлик;	1018
– ҳамширлик;	1019
– муҳандислик;	1020
– ошпазлик – қандолатчилик;	1021
– ҳунармандчилик;	1022
– ўқитувчилик;	1023
– савдогарлик;	1024
– технологлик;	1025
– қурувчилик;	1026
– солиқчилик;	1027
– бошқа касбни хоҳласангиз, ёзинг _____	1028

11. Сиз, асосан қандай бир меҳнат шариоити мавжуд бўлса, ишлашни хоҳлардингиз?

– меҳнатимга мос иш ҳақи ўз вақтида тўланганда;	1101
– мутахассислигимга мос иш жойи бўлганда;	1102
– тўлиқ иш вақти бўлганда;	1103
– тўлиқсиз иш ҳафтасида;	1104
– қисқартирилган иш кунида;	1105
– ўз уйимда ишлаб чиқариш имконияти бўлганда;	1106
– ёш болаларим боғчаларга жойлашганда;	1107
– ишлаб чиқариш хом – ашёси етарли бўлганда;	1108
– эҳтиёт қисмлар етарли бўлганда;	1109
– тўғри таклифларим ва танқидий фикрларим ҳисобга олинганда;	1110
– малака ошириш имкониятларим бўлганда;	1111
– уй – жой билан таъминланганимда;	1112
– бошқа шариоитларни истасангиз, ёзинг _____	1113

12. Сиз иш берувчи билан қайси бир турдаги меҳнат шартномасини тузмоқчисиз?

– шахсий;	1201
– жамоа;	1202
– ҳеч бир меҳнат шартномасисиз.	1203

13. Сиз меҳнат даромадингизни қайси бир даражада бўлишини хоҳлайсиз?

– асосий озиқ – овқат маҳсулотларини сотиб олиш учун етарли бўлса;	1301
– озиқ – овқат ва кийим – кечаклар учун етарли бўлса;	1302
– тўй ва турли маросимлар ўтказишга етарли бўлса;	1303

– уй-- жой сотиб олиш ва таъмирлашга етарли бўлса;	1304
– жамғариш имконияти бўлса;	1305
– бошқа бир даража бўлса, ёзинг	1306

14. Сиз қайси бир меҳнат ҳақи эвазига иш берувчига ёлланмоқчисиз?

– минимал иш ҳақига;	1401
– минимал иш ҳақидан икки марта кўп бўлганда;	1402
– минимал иш ҳақидан уч марта кўп бўлганда;	1403
– минимал иш ҳақидан тўрт марта кўп бўлганда;	1404
– минимал иш ҳақидан беш марта кўп бўлганда;	1405
– минимал иш ҳақидан олти марта кўп бўлганда;	1406
– минимал иш ҳақидан етти марта кўп бўлганда;	1407
– минимал иш ҳақидан саккиз марта кўп бўлганда;	1408
– минимал иш ҳақидан тўққиз марта кўп бўлганда;	1409
– минимал иш ҳақидан ўн марта кўп бўлганда;	1410
– минимал иш ҳақидан ўн мартадан кўп бўлганда.	1411

15. Сиз янги иш жойи топиш учун қанча вақт сарфладингиз?

– 3 кунгача;	1501
– 3 кундан 10 кунгача;	1502
– 10 кундан 1 ойгача;	1503
– 1 ойдан 3 ойгача;	1504
– 3 ойдан 1 йилгача;	1505
– 1 йилдан кўпроқ;	1506

16. Сиз янги иш жойи масаласида маҳаллий меҳнат биржаларига мурожаат қилдингизми?

– ҳа;	1601
– йўқ;	1602
– билмайман;	1603

17. Агарда «ҳа» бўлса, меҳнат биржаси Сизга қандай бир хизматни кўрсатди?

– янги иш жойи таклиф этди;	1701
– ишсизлар рўйхатига киритди;	1702
– ишсизлик нафақасини белгилади;	1703
– ижтимоий иш билан таъминлади;	1704
– вақтинчалик уй – жой билан таъминлади;	1705
– малакамни оширишга ёрдам берди;	1706
– янги касбни ўрганишга ёрдам берди;	1707
– таклиф этилган иш касбимга тўғри келмади;	1708
– тавсия этилган иш жойи банд экан;	1709

– малакамни ўз вақтида оширишга ёрдам беришмади;	
– белгиланган нафақани миқдори паст;	1710
– ижтимоий иш таклиф этишмади;	1711
– аниқ ва ўз вақтида маслаҳатлар ололмадим;	1712
– бошқа хизматлари бўлса,	1713
ёзинг _____	1714

18. Сизнингча малакали ишчи кучи таклифини камайтириш бўйича қайси бир тадбирларни кўпроқ амалга ошириш лозим?

– меҳнат ҳақи миқдорини ошириш ;	1801
– ишсизларни ва бўш иш жойларини тўлиқ ва ўз вақтида ҳисобга олиш;	1802
– қисқа муддатда иш жойларини таклиф этиш;	1803
– малакасини ошириш ва янги касб ўрганишини жадаллаштириш;	1804
– ишсизлар учун ижтимоий ишларни ташкил этиш;	1805
– иш берувчилар билан узвий алоқани ўрнатиш;	1806
– ҳар ойда бўш иш жойлари ярмаркасини ўтказиш;	1807
– меҳнат шартномаларини такомиллаштириш;	1808
– янги кичик корхоналар ташкил этиш;	1809
– малакали ишчи кучини четга чиқаришни рағбатлантириш;	1810
– реклама фаолиятини яхшилаш;	1811
– бошқа истакларингиз бўлса,	1812
ёзинг _____	

Бизга берган ёрдамингиз учун яна бир бор миннатдорчилик изҳор этамиз. Катта раҳмат, соғ бўлинг.

МУНДАРИЖА

КИРИШ	5
I БОБ. МАЛАКАЛИ АГРАР МЕҲНАТ БОЗОРИ ШАКЛЛАНИШИНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ	6
1.1. Малакали аграр меҳнат бозори шаклланишининг моҳияти ва мазмунни	6
1.2. Малакали аграр меҳнат бозорининг таркиби ва тузилиши	11
1.3. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклла — ниши: хусусиятлари, шарт — шароитлари, омиллари ва тамойиллари.	24
II БОБ. МАЛАКАЛИ АГРАР МЕҲНАТ БОЗОРИ ШАКЛЛАНИШ ҲОЛАТИНИНГ ТАҲЛИЛИ ВА УНИ АМАЛГА ОШИРИШНИНГ БАЎЗИ УСЛУБЛАРИ	31
2.1. Қишлоқ кадрларининг иш билан бандлиги ва уларнинг малака таркиби	31
2.2. Малакали аграр меҳнат бозорининг социологик тадқиқоти	40
2.3. Қишлоқда малакали ишчи кучига талаб ва унинг тақлифини социологик баҳолаш	45
2.4. Малакали ишчи кучининг талаб ва тақлифини ўрганишнинг маркетинг услуби	56
III БОБ. МАЛАКАЛИ АГРАР МЕҲНАТ БОЗОРИ ШАКЛЛАНИШ ИСТИҚБОЛИНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ	62
3.1. Қишлоқ хўжалиги ривожланиши ва ундаги малакали кадрларга бўлган талабнинг ўсиши	62
3.2. Бозор иқтисодиётига мос келадиган малакали аграр кадрларни тайёрлаш	69
3.3. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланишини тартибга солишни такомиллаштириш	73
ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР	78
Фойдаланилган адабиётлар	80
ИЛОВАЛАР	84
1 — илова. Аграр иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талабини ўрганувчи сўровнома (1 — анкета)	85
2 — илова. Қишлоқдаги малакали аграр ишчи кучи тақлифини ўрганувчи сўровнома (2 — анкета) ..	92

CONTENTS

INTRODUCTION.....	5
PART I.THEORETICAL BASIS OF THE DEVELOPMENT OF EXPERIENCED AGRICULTURAL LABOR MARKET.	6
1.1. Meaning and essence of experienced agricultural labor market.	6
1.2. Compounds and structure of experienced agricultural labor market.	11
1.3. Development of experienced agricultural labor market: characteristics, conditions, factors and trends	24
PART II. ANALYSIS OF DEVELOPMENT CONDITION OF EXPERIENCED AGRICULTURAL LABOR MARKET.	31
2.1. Occupancy of village specialists with work and their experience structure.	31
2.2. Sociologic analysis of experienced agricultural labor market	40
2.3. Demand for experienced labor force in village and sociologic evaluation of its supply.....	45
2.4. Marketing method of the study of demand and supply for experienced labor force	56
PART III. MAIN TRENDS OF THE DEVELOPMENT OF EXPERIENCED AGRICULTURAL LABOR MARKET.	62
3.1. Development of agriculture and the growth of demand for experienced labor force.....	62
3.2. Preparation of experienced agricultural specialists for market economy.	69
3.3. Development of the regulation of experienced agricultural labor market.	73
Conclusions and recommendations.	78
Used Bibliography.....	80
Additions.....	84
1-addition. Questionnaire of employers to learn the demand for employees. .	85
2-addition. Questionnaire to learn the supply for experienced labor force in agriculture	92

Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Илмий кенгаши томонидан нашрга
тавсия этилган.

Муҳаррир: М. Содиқова

Босишга рухсат этилди 12.05.03. Қоғоз бичими 60x84/16 Офсет
босма. Офсет қоғози. Ҳисоб – нашриёт т. 6,5. Шартли босма т. 8,5 –
бюджетга 100. Адади 1000 нусха. Баҳоси келишилган нарҳда.

Ўзбекистон Республикаси ФА «Фан» нашриёти: 700047, Тошкент.
акад. Яҳё Гуломов кўчаси, 70.

Фан ва технологиялар марказининг босмахонаси.
Тошкент, Олмазор, 171.