

Мамлакатимиз Президенти И.А.Каримов ўзининг “Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида” китобида меҳнат бозорини бошқариш ва бандлик сиёсатини фаол ўтказиш, республиканинг меҳнатга яроқли аҳоли зич жойлашган туманларида кичик ва ўрта корхоналарни устувор ривожлантириш ҳисобига янги иш ўринларини бунёд этишни рағбатлантириш масалаларига катта эътибор берган. Шу муносабат билан қишлоқ меҳнат бозорида ижтимоий-иқтисодий муносабатларни бошқариш алоҳида аҳамият касб этади

Қишлоқ меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида бандликни, меҳнат шароитини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий - меҳнат можораларини бартараф этиш бўйича иш берувчи билан ёлланма ишчи ўртасидаги муносабатлар марказий ўринни эгаллайди. Қишлоқ меҳнат бозори (ҚМБ)да мазкур муносабатлар жамоавий, якка ва минтақавий усуллар асосида бошқарилади. Жамоавий битимлар тузилаётганда

шунингдек, турли даражалардаги битимларнинг хилма-хиллигида ҳам кўринади.

ҚМБда жамоавий битимларнинг устуворлигига яна бир сабаб - унинг бозор муносабатлари соҳасида тенглик ва ижтимоий адолат тамойилларини рўёбга чиқариш ҳақидаги кенг ёйилган тасаввурларга тўғри келишидир. Айрича ходим музокара-ларда ўзидан анча кучли шериги - иш берувчига нисбатан якка тартибда амалга оширадиган хатти-ҳаракатлари билан қаршилик кўрсата олмайди.

ҚИШЛОҚ ИШЧИ КУЧИ: ТАЛАБ ВА ТАКЛИФ

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ)нинг Конвенцияси ва тавсияларига асосланилади. ХМТ Конвенциясининг 154-бандида таъкидланганидек, “Жамоавий музокаралар, бир томондан, тadbиркор, тadbиркорлар гуруҳи билан, бошқа томондан эса, меҳнаткашларнинг битта ёки бир неча ташкилоти ўртасида: а) меҳнат шароити ва бандликни белгилаш; б) тadbиркорлар ва меҳнаткашлар ўртасидаги муносабатларни бошқариш; в) тadbиркорлар ёки уларнинг ташкилотлари ва меҳнаткашларнинг ташкилоти ёки ташкилотлари ўртасидаги муносабатларни бошқариш мақсадларида олиб борилади-ган барча музокараларни билдиради”.

ҚМБда бундай бошқаришни қўлланишнинг энг муҳим афзаллиги шундаки, унда қабул қилинадиган қарорлар ниҳоятда қайишқоқ бўлади, уларни на қонунчилик, на суд ва маъмурий усулларга қиёслаб бўлмайди. Меҳнат муносабатларини бошқариш комплекс-шартнома тизимининг қайишқоқлиги,

Боз устига, жамоавий шартномага кўра, малакаси заиф ҳамда етарли даражада юқори унум билан ишлаш олмайдиган қишлоқ меҳнатчисининг иш ўрни муайян муддатга сақланиб туради.

Жамоавий шартнома меҳнат муносабатлари барқарорлигига эришишда муҳим аҳамиятга эга. Жамоавий шартнома тизими қишлоқ меҳнат бозоридаги ҳўжалик субъектларининг ўзаро муносабатларидаги можароларни ўзича бартараф эта олмайди. Чунки, ушбу можаролар асосини ижтимоий манфаатлар, мақсадлар, интилишлар, талаблардаги фарқ ташкил этади. Гарчи жамоавий битимлар тизими манфаатларни келишиб олиш, ўзаро бир қарорга келиш ва можароларни тезлик билан бартараф этиш жараёнларини кўзда тутсада, музокара-лар жараяни анча мақбул натижаларга эришиш имкониятини ҳам яратади. Айни пайтда битим шартлари шартнома шаклини олиб, икки томонни мазкур шартлар асосида ижтимоий ва иқтисодий барқарорлиқни таъминлаш мақсадида охириги чо-

раларни кўрмасдан, яъни, иш ташлаш ёки ишдан бўшатишга йўл қўймай, ҳаракат қилишга мажбур этади.

Истиқболда жамоавий битимлар, шунингдек, ҚМБ бўлишини, кадрларни ўқитиш ва малакаларини ошириш ҳамда ўзгартириш, уларнинг иш ҳақидаги кўрсаткичларини ва ишсизларни иш билан таъминлашни бошқариш масалаларини ҳам ўзига қамраб олади.

Шуни қайд этиб ўтиш керакки, асосан жамоавий шартнома тизими ва бевосита давлат бошқаруви амал қилишига қарамай, ишчи билан иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатлар яқка тартибда ҳам ҳал этилиши мумкин. Ходим билан тузилган хусусий шартнома қишлоқ иш берувчиси учун анча фойдалидир. Хусусий шартнома тизими қишлоқ меҳнатчисининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамга қараб белгилаш имконини беради. Жамоавий битимларга кўра эса, бундай қилиб бўлмайди. Шу билан бирга, яқкама-яқка тузиладиган битим кўп ҳолларда қишлоқ меҳнаткашларини ижтимоий кафолатларнинг каттагина қисмидан маҳрум этади.

Меҳнат муносабатларини яқкама-яқка тартибда бошқариш ва бандликнинг қайишқоқ шаклларини жорий этиш - қишлоқ меҳнаткашларини эксплуатация қилишни кучайтириш ҳамда доимий ишловчи шахслар учун илгарти мавжуд бўлган ижтимоий кафолатлардан воз кечилишдан ташқари яна бир қатор салбий оқибатларга олиб келади. Жумладан, ривожланган мамлакатлардаги қишлоқ меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ишловчи ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёшлар, хотин-қизлар, ногиронлар ва ҳоказо) билан алмаштириш қоида тусига кирмоқда. Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари социал жиҳатдан кам муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис давлат, айниқса, хўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шариоитларида ёлланнинг хусусий - шартнома шакллари ривожини назорат қилиб бориши керак. Акс ҳолда, норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича социал тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

Сўнгги ҳолатни алоҳида ҳисобга олишимиз лозим. Чунки, республикамизда, бир томондан, тадбиркорлик, ишчиларни ёллаб ишлатиш бўйича кичик, ўрта ва хусусий бизнес яхши ривожланмаган бўлса, иккинчи томондан эса, кам таъминланган ҳамда ижтимоий жиҳатдан етарли даражада ҳимоя

қилинмаган қишлоқ меҳнаткашлари орасида ишсизлар сонини ошиб борапти. Буларнинг ҳаммаси ҚМБдаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни бошқаришнинг янги самарали худудий усуллари, уларни ишчи кучлари ортқиқча ва ишчи кучлари оз худудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этишни талаб қилмоқда.

Республиканинг ишчи кучлари ортқиқча худудлари, аввало, Андижон, Фарғона, Наманган, Тошкент, Самарқанд, Қашқадарё, Сурхондарё, Бухоро ва Хоразм вилоятлари учун мазкур бозорни бошқаришнинг анча самарали усуллари деб ишчи кучига бўлган талабнинг ошиши ва унинг таклифи камайишини ҳисоблаш зарур.

Мазкур усуллар нималарда ифодаланишини ба- тафсил кўриб чиқайлик.

а) Қишлоқ ишчи кучига талабни ошириш усули.

Бозор иқтисодиётига ўтиш шариоитларида ҚМБда мулкни хусусийлаштириш ва давлат тасаруфидан чиқариш, қишлоқ хўжалик экинлари етиштиришда таркибий тузилмани қайта қуриш, зарар келтириб ишлаётган корхоналарни тугатиш, фантехника тараққиёти ютуқлари ва интенсив технологияларни жорий этиш ҳисобида асосан қишлоқ хўжалик ишлаб чиқаришидан бўшатилаётган ишсиз қишлоқ меҳнатчилари сонини тез кўпаймоқда.

Ишчи кучига бўлган талабни оширишни рағбатлантириш усуллари тадқиқ этиш - оқилона бандликни таъминлашга, шунингдек, мазкур қишлоқ жойи учун самарали тармоқларни ривожлантиришга қаратилгандир. Қишлоқ хўжалик маҳсулотларини қайта ишлаш, сақлаш ва реализация қилиш ҳамда агросервис хизмати кўрсатиш бўйича иш ўринларини яратиш, ишлаб чиқариш кучлари ва бандликнинг ноанъанавий шакллари ривожлантириш, аграр сектордан ишдан вақтинча бўшатилаётган шахслар учун мавжуд корхоналарни кенгайтириш ва қайта таъмирлаш ҳамда янги иш ўринларини яратиш мақсадида сармоёлар ҳажмини кўпайтиришни рағбатлантириш - бу усуллари қўлланишнинг асосий йўналишларидир.

Қишлоқ ишчи кучларига талабни оширишни агросаноат мажмуининг қишлоқ меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашдан манфаатдор термюқларида иш ўринларини яратиш ҳамда мавжудларини қайта таъмирлаш, янги қишлоқ касблари жорий этишга сармоёларни тўғридан-тўғри жалб қилиш орқали бошқариш мумкин. Дотациялар, субсидиялар ва кредитларни агросаноат мажмуи корхоналарини, айниқса, қайта ишлаш корхоналарини қуриш, техник жиҳатдан қайта қурилантириш ва

реконструкциялашга, яқка тартибдаги меҳнат фаолиятини ривожлантириш йўли билан хизмат кўрсатиш соҳасини кенгайтиришга, шуниингдек, кўп болали аёллар, меҳнатга яроқли нафақахўрлар, ногиронлар, ўсмирлар ва ҳоказоларга мос иш ўринларини вужудга келтиришга йўналтириш мақсадаги мувофиқдир. Шу тариқа қишлоқдаги ортиқча меҳнат ресурсларини юқорида айтиб ўтилган тармоқларга ва айрим махсус иш ўринларига жалб этиш, айна пайтда қишлоқ ишчи кучларининг касбкор ва малака структурасига бевосита таъсир ўтказиш мумкин.

Муваққат иш ўринларини яратиш ва мулкчиликнинг ноанъанавий шакллари ривожлантиришни рағбатлантириш - қишлоқ аҳолиси бандлигини оширишнинг энг муҳим йўналишларидан бири. У корхоналарнинг иқтисодий манфаатдорлигини ошириш; бюджет тўловлари ва ходимларнинг вақтинча ва қисман бандлиги учун ижтимоий суғуртага бадалларни камайтириш; уларни ишга қабул қилиш жараёнини энгиллатиш; бандликнинг ноанъанавий шакллари ташкил этиш билан боғлиқ сарф-харажатларни корхонага тўлаш каби чоратadbирлар ёрдамида амалга оширилади.

б) Қишлоқ ишчи кучларига таклифни камайтириш усули

Ишчи кучларига бўлган таклифни қисқартиришга, шуниингдек, уларнинг ҚМБга оқиб келишини камайтириш ва бошқа жойга кетишини рағбатлантириш ҳамда иш вақти ва иш ўринларини ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар ўртасида қайта тақсимлаш орқали самарали таъсир ўтказиш мумкин. Умумтаълим дастурларини кенгайтириш ва ўқиш муддатини узайтириш билан касбий тайёргарлики яхшилаш; ўқув юртиларида кундузги таълим олинандиган ўқиш ўринларини кўпайтириш ва кечки ҳамда сиртки ўқувдаги талаба ўринларини қисқартириш; ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқитганларга стипендияларни ошириш; аёлларга бола парваршига учун тўланадиган нафақалар ва бериладиган таътил муддатини кўпайтириш, меҳнат стажини ҳисоблашда уларга имтиёз бериш; нафақахўрлар, ногиронлар ҳамда уларни парваршилайдиган шахсларнинг пенсияларини ошириш - ҚМБда ишчи кучларининг оқиб келишини камайтириш чора-таadbирлари ҳисобланади.

Иш билан бандлар орасида иш вақти ва иш ўринлари ишчи кучларига бўлган таклифни камайтириш мақсадларида қайта тақсимланади. Қишлоқ меҳнатчиларининг бандлигининг хусусий ва вақтинчалик шаклларига ўтишларини рағбатлантиришга

уларга ҳам иш билан тўла банд қилинган шахсларга мўлжалланган ижтимоий таъминотнинг ўша турларини, таътиллар ва бошқа ижтимоий кафолатларнинг миқдорларини ўрнатиш, кафолатланган энг кам миқдордаги иш ҳақи билан таъминлаш, ҳар йили бериладиган таътиллар муддатини бериш, иш куни ва иш ҳафтаси давомийлигини қисқартириш орқали эришиш мумкин.

Мамлакатимизнинг ишчи кучлари етишмайдиган минтақалари (Жиззах, Сирдарё вилоятлари ва Қорақалпоғистон Республикаси)да ишчи кучларига талабни камайтириш ҳамда уларга бўлган таклифни кўпайтириш ҚМБни бошқаришнинг мақсадаги мувофиқ усулидир.

Ушбу усулларнинг моҳияти куйидагилардан иборат:

а) Қишлоқ ишчи кучларига талабни камайтириш усули

Усулларнинг мазкур гуруҳига қишлоқ ҳокимликларининг у ёки бу қишлоқ минтақаларида, тармоқлари ёки касб-ҳунарларида ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш ва янги иш ўринларини вужудга келтиришни секинлаштиришга оид куйидаги чора-таadbирлари: ортиқча ишчи кучларидан фойдаланганлик учун кўшимча солиқларни белгилаш; қаттиқ кредит сийсатини ўтказиш; корхонага ходимни ишга олганлиги учун бир марталик тўловни жорий этиш; ортиқча ишчи ва хизматчиларни қисқартиришни рағбатлантириш ва ҳоказолар киради. Бундан ташқари, қишлоқ минтақасида ишчи кучларига талабни камайтиришда қишлоқ меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланишни ошириш ва тежамкорлик муҳим аҳамиятга эгадир.

Ривожланган бозор муносабатлари шароитларида қишлоқ меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш - рақобат, фойдани тақсимлаш механизми, солиқ сийсати каби умумхўжалик воситалари ва дастаклари ёрдамида таъминланиши керак.

Бозорга ўтиш шароитларида агросаноат ишлаб чиқариши самарадорлигини оширишни рағбатлантиришнинг умумхўжалик дастаклари пишиқлаштирилмаганлигини ҳисобга олиб, илгари меҳнат ресурслари учун жорий қилинган тўловларни қайта тиклаш мақсадаги мувофиқдир. Улар меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш ва штатдан ташқари ходимлар сонини камайтиришга кўмаклашади. Бу хил тўловлар корхона ва ташкилот томонидан штатдан ташқари ишчилар ва хизматчиларни сақлаш учун қатъий ставка шаклида ўрнатилади.

Шу билан бирга, ишчи кучларини такрор ишлаб чиқаришга сарф-харажатлар ўрнини қоплаш учун

ижтимоий суғуртага солинадиган солиқ ва ишсизликдан ҳимоя қилиш жамғармасига солинадиган махсус солиқ (иккаласи ҳам - меҳнатга ҳақ тўлаш фондиндан фойдаланиш) дан фойдаланиш мумкин. Ишчи кучларини тақрор ишлаб чиқаришга сарф-харажатларнинг кўпчилик ривожланган мамлакатларда қабул қилинган бундай тизими жонли меҳнатдан фойдаланишнинг интенсив шаклларини ифодалайди ҳамда қишлоқ меҳнат бозоридаги ходимнинг ижтимоий жиҳатдан муҳофазаланиши учун зарур кафолатларни яратди.

б) Қишлоқ ишчи кучларига таклифни кўпайтириш усули

Ҳозирги шарт-шароитларда ҚМБда ишчи кучларига таклифни мутлақ кўпайтириш, умуман, мумкин эмас. Қишлоқ ишчи кучларига таклифни кўпайтириш зарурати айрим бўғимларда сановат йўли билан қайта ишлаш тармоқлари, хизмат кўрсатиш шохобчалари ва яқка тартибда фаолият кўрсатиш соҳаси учун туғилиши мумкин.

Бундан ташқари, ҳозирги пайтда ишчи кучларига таклиф на касбий, на малака структураси бўйича қишлоқ минтақаси иқтисодиётининг ноқийшлоқ хўжалиги тармоқларидаги меҳнатга талабнинг ўсиш суръатига жавоб беради. Шу боис ишчи кучларига таклифнинг сифат кўрсаткичларини ўзгартириш ҳамда унинг ҚМБдаги рақобатбардошлигини ошириш вазифаси турибди. Бунинг учун эса, бандлик давлат хизмати тизимида ёки ушбу хизмат йўналишлари бўйича бошқа ўқув юртиларида ходимларнинг касб-кор ўқувини, қайта ўқитиш ва малакаларини оширишни ташкил этиш; корхоналар билан ҳамкорликда ходимларни қайта ўқитиш ва малакаларини ошириш; муайян касблардаги ходимларни қайта тайёрлаётган ва малакасини ошираётган корхоналарга солиқда имтиёзлар бериш; ҚМБда қишлоқ аҳолиси айрим гуруҳининг рақобатбардошлигини оширишнинг махсус мақсадли дастурини ишлаб чиқиш даркор.

Ишчи кучларига таклифни рағбатлантириш ходимларни ишга ёллаш ва жойлаштиришга ёрдамлашиш усулларини қўлланиш орқали ҳам амалга оширилади. Бу усуллар ташкилий тусда бўлиб, ўзига бўш иш ўринлари ва ишга жойлашиш ҳамда қайта ўқитишга муҳтож қишлоқ фуқароларининг сони ҳақидаги маълумотлар банкени шакллантиришни; қишлоқ аҳолисини ишга жойлашиш имкониятлари ҳақидаги ахборотлар билан таъминлашни, ишсизларни рўйхатга ва ҳисобга олишни, касбга йўналтиришга оид тадбирларни ташкил қилиш

ҳамда ўтказиш ва ҳоказоларни қамраб олади.

Қишлоқ меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашнинг анча самарали усуллари орасида турмуш даражасини бошқариш усулларини алоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин. Мазкур усулларни қишлоқ минтақасининг молиявий имкониятлари ҳисобига, меҳнат, уй-жой шарт-шароитларининг характери, таъкил этилиши, маданий-маиший хизмат кўрсатиш даражаси ва ҳоказоларни бошқариш орқали рўёбга чиқариш мўлжалланади.

в) Ишга ёллашда эркин ва ўзаро манфаатли рақобат усули

ҚМБда ишчи кучларини ёллашда эркин ва самарали рақобат: ишчилар билан иш берувчилар ўртасида ишчи кучларига бўлган эркин талаб ва таклиф принциплари асосида меҳнат-товарга ўзаро манфаатли баҳони ўрнатиш, бунда ишга ёллаш бозоридаги унинг сифат кўрсаткичлари ва рақобатбардошлиги ҳисобга олинади; маҳаллий ва хорижий меҳнат биржалари томонидан турли гуруҳлар ва касблар бўйича бўш иш ўринлари, ишчи кучларининг нархлари ҳақидаги ҳаққоний ахборотнинг берилиши, иш берувчиларнинг ёлланма ишнинг муддатлари ва характери юзасидан талаблари ва шартлари, меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилишнинг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлари ва уларнинг оқибатлари ва ҳоказолар ёрдамида амалга оширилади.

ҚМБдаги эркин рақобатда қишлоқ ишчиларигина эмас, балки ёлланма асосда яқмама-яқма ёки жамоавий меҳнат шартномаси бўйича фойдали нарҳда "Ўзининг меҳнат қобилияти"ни сотишга муҳтож шаҳарлик ишчилар ҳам қатнашиши мумкин. Бу ерда қишлоқ ва шаҳар меҳнат ресурслари билан тадбиркорлар ўртасида сифат кўрсаткичлари юзасидан эркин рақобат вужудга келади.

Тадқиқотлар кўрсатяптики, ишчи кучлари ортиқча минтақаларда ҚМБни самарали бошқаришнинг юқориси санаб ўтилган усуллари орасида ишчи кучларига талабни кўпайтириш ва унга таклифни камайитириш усули етакчи ўринни эгалламоқда. Буларнинг ҳаммаси қишлоқ жойларида бандликнинг оқилона тузилмасини шакллантиришга ҳамда ишсизликни йўл қўйилмаган даражагача қисқартиришга кўмаклашади.

Шойзоқ ХОЛМУМИНОВ,
Тошкент Давлат иқтисодиёт университети "Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси" кафедрасининг доценти.