

IV БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИГА БЎЛГАН ТАЛАБ ВА ТАКЛИФ

4.1. Меҳнат ресурсларига бўлган талабнинг шаклланиши

Ҳар қандай бошқа бозорда бўлгани каби эркин рақобатга асосланган меҳнат бозорида ҳам талаб ва таклиф қонуни амал қилади, унинг ёрдамида мувозанат ўрнатилади ҳамда рақобат муҳитида меҳнат хизмати баҳоси аниқланади. Меҳнат хизмати баҳоси сифатида иш ҳақи намоён бўлади. У энг юксак фойда назариясига мувофиқ мазкур хизматнинг иш берувчи учун фойда келтиришига боғлиқдир. Талаб ва таклиф қонуни бўш иш жойлари меҳнат бозорига келган ходимлар таркибининг миқдор ва сифат кўрсаткичларига номувофиқлигини акс эттиради. Ушбу қонунга мувофиқ, меҳнат бозори бозор томонидан тартибга солинади, яъни мувозанат ҳолати ўрнатилади.

Меҳнат бозорининг қуйидаги принципаал хусусиятлари ажратиб кўрсатилади:

- замонавий юқори технологияга асосланган ишлаб чиқариш талабларига жавоб берадиган иш кучини такрор ҳосил қилишда муҳим роль ўйнайди;
- меҳнат ресурсларини тақсимлаш ва қайта тақсимлашни таъминлайди, улардан самарали фойдаланишни рағбатлантиради;
- ходимларни ўз касбий тайёргарлигини ошириш, қўшимча касбларни эгаллашдан манфаатдорлигини оширади;
- иш кучи ҳаракатчанлигини оширади, унинг тармоқлар ва ҳудудлараро, шу жумладан, чет элларга миграциясини кучайтириш орқали иш билан бандлик даражасини оширишга хизмат қилади;
- меҳнатга ҳақ тўлашда бозор механизмлари амал қилишини таъминлайди, бу эса ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиради;
- аҳолининг қарор топаётган бозор муносабатларига мослашишини тезлаштиради.

Мамлакатда бозор ислоҳотларини чуқурлаштириш шароитида иш кучи меҳнат бозори ривожланишининг ҳозирги босқичидаги вазифаси талаб ва таклиф мувозанатига эришишдир. Бу биргина миқдор кўрсаткичларини эмас, балки сифат кўрсаткичларини ҳам мувофиқлаштиришни талаб этади.

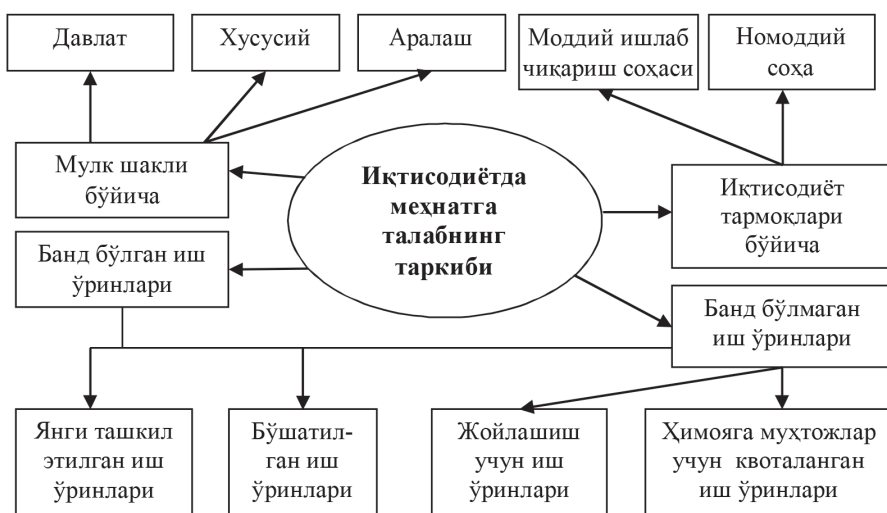
Меҳнат бозорида мувозанатни бозор омиллари таъсири остида ўрнатиш жараёни меҳнат бозорини тартибга солишнинг бозор механизми (ёки бозорни

ўз-ўзини тартибга солиш), деб ҳисобланади. Унинг асосий воситалари – меҳнат хизмати баҳоси, рақобат, тўловга қодир талаб ва бунга таклифнинг нисбатидир. Меҳнат бозоридаги талаб товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун иш берувчилар томонидан муайян вақт ва муайян иш ҳақи ҳисобига янги иш жойларини яратиш бўйича муносабатларни шакллантиради. Меҳнат бозоридаги талаб кўпгина ташқи омиллар: мамлакатдаги иқтисодий ҳолат, ижтимоий вазият, инвестицион муҳит, иқтисодий даврийлик босқичи, меҳнат унумдорлиги даражаси, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ривожланиши ва ҳоказоларга боғлиқдир. Меҳнат хизматига талаб эса бу хизмат ёрдамида ишлаб чиқариладиган товарлар ва кўрсатиладиган хизматларга бўлган талаб билан боғлиқ. Иқтисодиётда меҳнатга бўлган талаб таркибини мулкчилик шакллари, иқтисодиёт тармоқлари, иш ўринлари бандлиги ва банд эмаслиги кўринишида ифода этиш мумкин (4.1-расм).

Меҳнат ресурсларига талаб – меҳнат бозорининг механизми сифатида умумий тарзда аниқ бир корхона, ташкилот ва муассасанинг ходимлар муайян миқдорига талабини англатади. Бунда меҳнатга бўлган талаб:

- жорий меҳнат бозорининг унсури сифатида кўрилганида, аниқ бир вақт (ой, йилнинг чораги, йил)да жисмоний шахсларга бўлган эҳтиёжни;
- жамланма меҳнат бозорининг унсури сифатида кўрилганида, уларнинг ўртача йиллик миқдорини англатади.

Замонавий иқтисодиёт аралаш турга эга иқтисодиёт ҳисобланади. Унда хусусий (бозор) сектордан ташқари давлат сектори ҳам мавжуд. Хусусий секторда меҳнатга талаб алоҳида бир корхонанинг ҳамда бир тармоқдаги корхоналарнинг меҳнат ресурсларига талабини англатади.



4.1-расм. Иқтисодиётда меҳнатга бўлган талабнинг таркиби

Давлат секторининг меҳнат ресурсларига талаби икки асосий гуруҳни камраб олади:

- моддий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнат ресурсларига талаб;
- номоддий соҳа (таълим, соғлиқни сақлаш, маданият, давлат хизмати ва бошқалар)да меҳнат ресурсларига талаб (4.2-расм).



4.2-расм. Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талаб

Агар давлатнинг моддий ишлаб чиқаришда меҳнат ресурсларига талаби ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, давлат корхоналари фойда олишини кўпайтириш мақсадларини кўзласа, номоддий соҳада меҳнат ресурсларидан жамиятнинг ижтимоий эҳтиёжларини имкон қадар сифатлироқ ва тўлароқ қондирилиши талаб қилинади.

Мамлакат иқтисодиёти доирасида меҳнат ресурсларига бўлган жамланма талаб иқтисодиётнинг хусусий ва давлат секторларидаги меҳнат ресурсларига талабнинг йиғиндиси саналади. Иқтисодиётнинг меҳнат ресурсларига талабини аниқлаш давлат иқтисодий сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, меҳнат бозоридаги меҳнатнинг таклифини ҳам ҳисобга олган ҳолда, иқтисодий фаол аҳолини иш билан таъминлаш, ишсизликни тартибга солиш учун муҳимдир. Бунда меҳнат ресурсларига талаб давлатнинг меҳнат бозорини, иш билан бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг асосий воситаси сифатида намоён бўлади.

Меҳнат ресурсларига талабнинг ҳажми, таркиби ва динамикасини шакллантиришнинг макро ва микроомиллари мавжуд. Ушбу макроомилларга қуйидагилар киради:

- иқтисодий ўсиш;
- моддий неъматларни кенгайтирилган такрор ҳосил қилиш;
- ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар ҳажмини муттасил кўпайтириб бориш;
- ишлаб чиқаришга капитал қўйилмаларни кўпайтириш;
- меҳнатга талабни кенгайтириш;
- қатъий пул-кредит сиёсатини ўтказиш;
- ишлаб чиқаришда таркибий ўзгаришларни амалга ошириш ва бошқалар.

Меҳнат ресурсларига талабнинг микроомиллари қуйидагиларни қамраб олган:

- корхонада ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларга талаб;
- фойда олиш;
- корхонанинг рақобатбардошлиги ва бошқалар.

Ривожланган давлатларнинг тажрибаси бозор иқтисодий тизимида макро ва микродаражаларда меҳнат ресурсларига талабни чегаралайдиган омиллар мавжудлигидан далолат беради. Уларга илмий-техникавий тараққиёт, ижтимоий меҳнат унумдорлигининг ортиши, ички тармоқ ва тармоқлараро рақобат, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг нархи киради.

Меҳнат ресурсларига талабнинг таркиби жуда мураккаб. Чунки ижтимоий ишлаб чиқаришда меҳнат фаолиятининг турлари ниҳоятда кўп, айти пайтда ишлаб чиқариш муттасил модернизация қилиб турилиши меҳнат ресурсларига талабни ҳам ўзгартиради.

Умуман олганда, ёлланадиган меҳнат ресурсларининг касб-малака турларидан келиб чиққан ҳолда, меҳнат ресурсларига талабни қуйидагича гуруҳлаш мумкин:

- юқори малакали меҳнат ресурсларига талаб;
- ўрта малакали меҳнат ресурсларига талаб;
- паст малакали меҳнат ресурсларига талаб;
- малакасиз меҳнат ресурсларига талаб.

Корхоналар учун шунчаки меҳнат ресурсларигина эмас, балки бу ердаги технология жараёни талабларига мос тушадиган аниқ касб ва малакага эга бўлган ходимлар талаб қилинади.

Корхоналар меҳнат ресурсларига эҳтиёжларини қондириш орқали имкон қадар кўпроқ фойда олиш мақсадини кўзлайди. Корхона фойдаси энг кўп миқдорининг шартин энг кўп даромаднинг (MR) энг кўп ишлаб чиқариш харажатларига (MC) тенглигидир:

$$MR = MC.$$

Корхонанинг қўшимча (энг кўп) ходим ёллаши натижасида оладиган энг кўп даромади ушбу ходим томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулотни сотишдан тушган маблағ ҳисобланади. У ишлаб чиқарилган маҳсулот

нархи (P)нинг меҳнатнинг энг кўп маҳсули (MPL)га кўпайтирилиши орқали аниқланади. Бунда энг кўп харажат ходимнинг номинал иш ҳақи (пул)дир. Бундан корхонанинг энг кўп фойда олиши қуйидаги тенгликка боғлиқлиги аниқланади:

$$P \times MPL = W.$$

Шундай қилиб, меҳнат ресурсларига талаб энг кўп меҳнат маҳсулотининг функцияси ҳисобланади:

$$LD = LD(MPL).$$

Бундан имкон қадар кўп фойда олишнинг шarti: $P \times MPL = W$ дан $MPL = W/P$ ҳосил бўлишидир. Чунки: $LD = LD(MPL)$. Натижада, қуйидаги тенглик ҳосил бўлади:

$$LD = LD(W/P).$$

Юқоридагилардан меҳнат ресурсларига талаб ходим реал иш ҳақининг функцияси эканлиги ҳақида хулоса чиқариш мумкин. Иш ҳақи қанча юқори бўлса, меҳнат ресурсларига талаб шунча кам бўлади.

Чунки иш ҳақи оширилганида, иш берувчи ёллаётган ходимлари сонини камайтиришга мажбур бўлади (меҳнат ресурсларига талаб камаяди). Иш ҳақи камайса, аксинча, иш берувчи қўшимча ходимларни ёллай олади (меҳнат ресурсларига талаб ортади). Иш ҳақи даражаси билан меҳнат ресурсларига талаб ўртасидаги боғлиқлик 4.3-расмда келтирилган. Яъни иш ҳақининг миқдори (W) ва меҳнат ресурсларига талаб (L) ўзаро боғлиқдир.

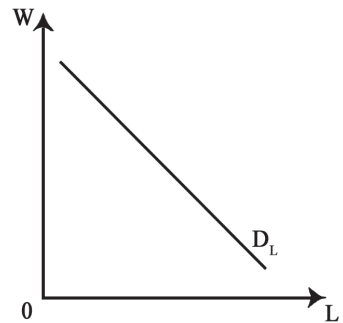
D_L эгри чизикдаги ҳар бир нуқта иш ҳақининг муайян даражаси меҳнат ресурсларига талаб қандай бўлишидан далолат беради. Эгри чизикнинг пастга йўналиши иш ҳақи паст бўлганида меҳнат ресурсларига талабнинг ортиши, аксинча, иш ҳақи даражаси юқори бўлганида меҳнат ресурсларига талабнинг камайишини акс эттиради.

Юқорида баён этилганлардан меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талабнинг қуйидаги омилларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. *Иш ҳақи.* Бошқа омиллар тенглигида меҳнат ресурслари хизматига талаб ва унинг нархи бири-бирига тескаридир.

2. *Пировард маҳсулотга талаб.* Корхона пировард маҳсулотига талаб қанчалар кўп бўлса, меҳнат ресурсларига талаб шунчалар ортади.

3. *Ишлаб чиқариш омилларининг ўзаро бир-бирининг ўрнини босиши.* Агар меҳнат ресурсларининг қиймати юқори бўлса, у ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари билан алмаштирилади.



4.3-расм. Меҳнат ресурсларига талаб эгри чизиғи

4. *Ходим малакасининг даражаси.* Ходим малакасининг юқорилиги унинг меҳнат унумдорлиги ҳам юқори бўлишини англатади. Бу эса меҳнат ресурслари ишлаб чиқариш камроқ даромад келтирадиган омиллар ўрнини босиши мумкинлигини кўрсатади.

5. *Меҳнат ресурсларининг энг кўп даромад келтириши.* Мукамал меҳнат бозорида меҳнат омилидан фойдаланишнинг энг кўп даражаси ишлаб чиқариш харажатлари (яъни иш ҳақи)га тенглашмагунча, меҳнат ресурсларига талаб ортиб бораверади.

4.2. Меҳнат ресурсларининг таклифи: оддий ва кенгайтирилган моделлар

Меҳнат ресурсларининг таклифи – бу меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш берувчига ўзининг меҳнат фаолиятига қобилиятини ҳаётий неъматларга алмаштириш мақсадидаги таклифидир.

Меҳнат бозоридаги таклиф ёлланма ходимлар меҳнат бозорида муайян давр ва муайян иш ҳақига тақдим этиши мумкин бўлган меҳнат хизматидир. Амалда меҳнат хизматини шу вақтда иш қидираётган иқтисодий фаол фуқаролар таклиф этадилар, таклифга худди талабга бўлгани каби турли ташқи: демографик, психологик омиллар, ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш, аҳоли даромадлари даражаси, аҳолининг меҳнатга лаёқатлилиги ва иқтисодий фаоллиги, ишсизлик даражаси, ўз ишидан норозилар сони каби омиллар таъсир кўрсатади. Қуйида меҳнат хизмати таклифининг таркиби келтирилган (4.1-жадвал).

Умуман, меҳнат ресурсларининг жамланма таклифига тор ва кенг маънода ёндашилади. Тор маънода меҳнат ресурсларининг таклифи – иш билан банд бўлмаган ва меҳнат қилишни хоҳлаётган меҳнатга лаёқатли ёшдагиларнинг сонидан иборат. Кенг маънода эса меҳнатга лаёқатли ёшдаги ҳамма аҳолини, яъни жамиятнинг меҳнат ресурсларини қамраб олади.

Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг *таклифига* қуйидагилар таъсир кўрсатади:

- демографик вазият;
- меҳнатнинг хусусияти ва мазмуни;
- меҳнат ресурслари бўшатилишининг интенсивлиги;
- кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимининг самарали амал этиши;
- меҳнатга ҳақ тўлаш тизими;
- капитал, товарлар ва хизматлар бозорининг конъюнктураси ва бошқалар.

Меҳнат таклифи таркиби

Меҳнат таклифи мезонлари	Меҳнат бозоридаги фуқаролар хусусиятлари	
Меҳнатга қобилияти бўйича	Меҳнатга қобилиятли фуқаролар	
	Меҳнатга қобилиятсиз фуқаролар	
Иш билан бандлиги бўйича	Иш билан бандлар	
	Иш билан банд эмаслар Иш билан банд, иш излаётганлар	Ишдан бўшатирилганлар
		Меҳнат бозорига илк бор чиққан ёшлар, битирувчилар
		Ишсизлар
Узоқ муддат давомида ишламаётганлар		
Ишга жойлаштириш эҳтиёжини шакллантириш соҳаси бўйича	Потенциал меҳнат бозори	
	Реал меҳнат бозори	
Кафолатлар, мақом ва ҳоказолар бўйича	Касб таълими ва маҳорати	Тор тармоқда (у банкротликка учраганда қийматини йўқотади)
		Ходим кўп соҳаларда кафолатни йўқотади
	Меҳнат таклифи	
	Рақобатбардошлиги	
	Контрактлар	
	Иш ўрни мақоми бўйича	Ходимнинг иш ҳақи миқдори
Ишнинг нуфузи		
Иш шaroити		
Хизмат мансабида кўтарилиш имконияти		
Ишнинг ходим малакаси ва ихтисослигига мувофиқлиги		
Иш билан бандлиги вақти бўйича	Тўла иш куни	Доимий ходимлар
		Вақтинча ходимлар
	Тўлиқсиз иш куни	Доимий ходимлар
		Вақтинча ходимлар
Қисқа муддатга вақтинча ишга олинган ходимлар		
Меҳнат фаолиятига жалб этилиши даражаси бўйича	Меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган ёшлар	
	Ишсизлар	Ўз ихтиёри билан ишдан бўшаганлар
		Маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатирилганлар
Иш билан банд бўлган ҳолда бошқа ёки қўшимча иш қидираётганлар		

Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи ва унга талаб ўртасидаги нисбат меҳнат бозорининг *конъюнктураси* ҳисобланади. Меҳнат бозоридаги конъюнктуранинг уч тури фарқланади:

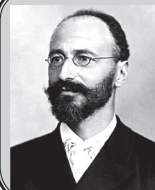
1) мувозанатли конъюнктура – меҳнат ресурсларига талаб ва таклифнинг мутаносиблиги;

2) меҳнат тақчиллиги конъюнктураси – меҳнат ресурсларига талабнинг уларнинг таклифидан ортиқлиги;

3) меҳнатнинг ортиқчалиги конъюнктураси – меҳнат ресурсларига таклифнинг уларга талабидан ортиқлигидир.

Ҳар бир ходим меҳнат бозорида уч нарсани: иш вақти, иш сифати ва унинг интенсивлигини таклиф этади. Уларнинг жамланмаси меҳнат бозорид меҳнат ресурсларининг шахсий таклифини ташкил этади.

Ходимларнинг иш вақти таклифи фойдалилик назариясига асосланади. Ушбу назария Австрия мактабининг энг машҳур вакилларида бири Бём-Баверк Ойген томонидан ишлаб чиқилган.



Ойген фон Бём-Баверк (нем. Eugen Böhm Ritter von Bawerk; 1851–1914 – австриялик машҳур иқтисодчи олим ва давлат арбоби.

Асосий асари:

Основы теории ценности хозяйственных благ. - М.: Эксмо, 2009. - 912 с.

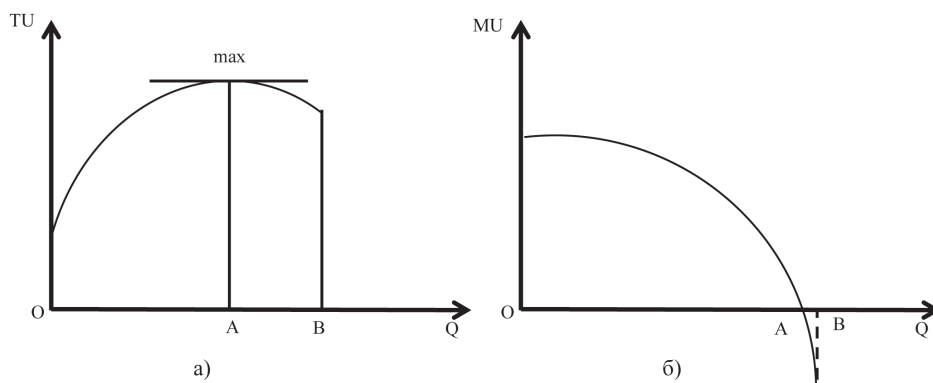
У фойдалилик харидор товарни истеъмол қилишдан оладиган қониқиш эканлигини ва умумий, ўртача ва энг кўп фойдалиликни фарқлаш кераклигини кўрсатган. Бунда умумий фойдалилик – харид қилинган қандайдир товар ёки хизматдан фойдаланишдан олинган қониқиш, ўртача фойдалилик – умумий қониқишнинг истеъмол қилинган товарлар бирлигига нисбати, энг кўп фойдалилик эса қўшимча олинган товардан олинган қониқишнинг умумий фойдалилик билан жамланмасидир.

Австралиялик иқтисодчи олим Бём-Баверк амалга оширган тадқиқотлари натижасида қайсидир бир неъматнинг бирор бўлагини изчил равишда истеъмол қилиш жараёнида унинг фойдалилиги истеъмолчи учун камайиб боришини аниқлаган.

4.4-расмда акс эттирилганидек, Q неъматининг узлуксиз кўпайтирилишига умумий фойдалилик – TU мос тушади. Ҳолбуки, неъматлар сони кўпайгани сари умумий фойдалилик ортиб боради, лекин энг кўп фойдалилик – MU ва хар бир қўшимча неъмат бирлиги бу фойдалиликни камайтиради.

Меҳнат ресурслари сифатининг таклифи – инсоннинг таълим ва малака даражаси, физиологик, жисмоний, ижтимоий-психологик хусусиятлари, ишлаб чиқариш шароитларига мослаша олиши, касбга йўналтирилганлиги

ва мобиллиги каби шахсий хислатларининг жамланмасидир. Меҳнат ресурслари сифатининг барча кўрсаткичлари яхшиланиши уларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини кучайтиради, меҳнат унумдорлигини ошириш ва сифатини яхшилашга хизмат қилади, миллий меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи уларга талабдан юқори бўлганда ташқи мобилликка рағбатлантиради.



4.4-расм. Умумий (а) ва энг кўп (б) фойдалилик

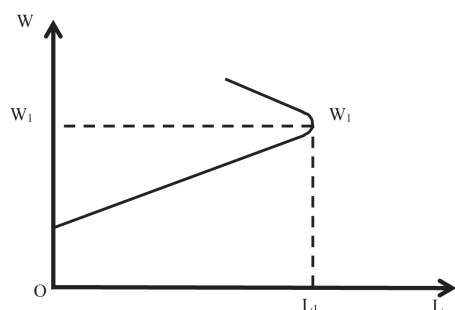
Меҳнат интенсивлигининг таклифи. Меҳнат интенсивлигини ошириш меҳнат унумдорлигини ошириш, демакдир. Меҳнат интенсивлиги билан турли бошқа омиллар ўртасидаги алоқадорлик жуда мураккаб бўлиб, у иш вақти ва меҳнат сифати таклифларига нисбатан чуқур ва батафсил таҳлил қилинмаган. Меҳнат бозорида таклиф этиладиган меҳнат интенсивлиги, бир томондан, ходимнинг ички мотивацияси ва жисмоний ҳолатига боғлиқ, иккинчи томондан, қонунчилик миллий анъаналар орқали тартибга солинади.

Маълумки, ходим катта даромад ҳисобига кўп товар ва хизматларни харид қилиши мумкин. Даромадларнинг ортиши иш ҳақининг ҳам ортишини назарда тутаяди. Юқорида баён қилинганидек, иш ҳақининг ортиши меҳнат таклифининг камайишига олиб келади.

Меҳнат ресурслари таклифининг иқтисодий мазмуни – бу ёлланма ходим томонидан ўзига тегишли ва ажралмас меҳнат қобилиятини меҳнат бозорида иш берувчига таклиф қилишидир. Меҳнат ресурсларига таклиф аниқ бир шахслар томонидан шакллантирилади ва шунинг учун шахсий хусусиятга эга бўлади. Шу боисдан меҳнат ресурсларининг меҳнат бозоридаги оддий таклифи алоҳида шахслар меҳнат қобилиятининг таклифидир (4.5-расм).

Меҳнат ресурсларининг меҳнат бозоридаги оддий таклифи куйидаги хусусиятларга эга:

– ходимларнинг вақти икки қисмга: даромад олиш учун иш вақтига ва қолган бўш вақтга бўлинади;



4.5-расм. Меҳнат ресурсларининг шахсий таклифи

– ходим меҳнат фаолиятини амалга ошириш натижасида иш ҳақи ставкаси ва ишлаган вақтига мувофиқ иш ҳақи олади;

– ходимнинг даромади иш ҳақидан ва бошқа меҳнат фаолияти билан боғлиқ бўлмаганлар (ижтимоий тўловлар, нафақалар ва бошқалар)дан олинadиган даромадлардан иборат;

– ходимлар даромадига олиши мумкин неъматларни истеъмол қилади;

– бўш иш вақти ҳам неъмат ҳисобланади, ходим бўш вақтини ўз эҳтиёжлари, қизиқишлари ва имкониятларидан келиб чиққан ҳолда сарфлайди;

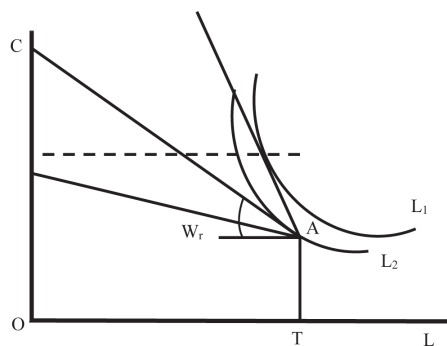
– ходим истеъмол қиладиган неъматларнинг ўзига имкон қадар кўп фойда келтиришига интилади.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда, меҳнат ресурсларининг оддий таклифи моделини фойдалиликнинг шахсий функцияларини имкон қадар кўпайтиришга йўналтирилган, деб айтиш мумкин.

Ходимлар томонидан ташкиллаштирилган меҳнат фаолиятида иштирок этиш тўғрисида ижобий қарор қилиши мумкин бўлган энг кам иш ҳақи *заҳира иш ҳақи* (w_r) ҳисобланади. Агар иш ҳақи заҳира иш ҳақидан кам бўлса, ходим учун энг кўп фойдалилик келтирадиган энг мақбул иш вақти (H^*) нолга тенг бўлади, яъни:

$$w < w_r \text{ бўлганида, } H^* = 0.$$

Заҳира иш ҳақи меҳнат бозорида меҳнат ресурсларини таклиф қилишда иштирок этмаётган ходимларга меҳнат фаолиятига киришиш учун қанча пул таклиф этилиши лозимлигини кўрсатади (4.6-расм).



4.6-расм. Заҳира иш ҳақи

Расмда акс эттирилган меҳнат фаолиятдан олинмаган даромаднинг (V) ўзгартириши заҳира иш ҳақини ўзгартиради ва ходимларнинг меҳнат фаолиятига киришиш тўғрисида қарор қабул қилишига таъсир кўрсатади. Меҳнат фаолиятдан олинмаган даромаднинг кўпайиши заҳира иш ҳақини оширади. Бўш вақт неъмат сифатида кўрилиши учун ходим умумий даромадининг ортиши дам олиш қимматини кўпайтиради ва унга ишламасликка

рағбат беради. Расмдаги А нукта ходимнинг бўш вақтдан воз кечиб, даромад топиш учун меҳнат фаолиятига киришишга ундайдиган ҳолатни ифодалайди.

Заҳира иш ҳақи икки хил хусусияти билан ажралиб туради. Агар унинг миқдори кам бўлса, ходимнинг меҳнат бозоридан иш топиши енгил бўлади, бунинг учун камроқ вақт талаб қилинади, чунки у камроқ иш ҳақиға ҳам ишлашга тайёр бўлади.

Аксинча, заҳира иш ҳақи юқори бўлса, ходим бўш вақтдан воз кечиб, меҳнат фаолиятига киришиши учун юқорироқ иш ҳақи тўланадиган иш жойини мўлжаллайди. Табиийки бундай иш жойини топиш осон эмас, шу билан бирга бу кўп вақт ҳам талаб қилади.

4.3. Меҳнат ресурслари таклифини миқдор жиҳатдан ҳисоблаш тажрибаси

Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлашга ва тартибга солишга нисбатан назарий-услубий қарашларни умумлаштирадиган бўлсак, улар, асосан, кейнсча қарашлардан иборат. Унга кўра, бундан 23 йил олдин қабул қилинган Меҳнат кодекси орқали меҳнат муносабатларининг деярли барча йўналиш ва элементлари тартибга солинади. Ҳозиргача деярли ўзгармасдан амал қилаётган бу қонун ҳужжати, умуман олганда, мамлакатдаги иш билан бандлик соҳасидаги давлат сиёсатида марказий ўринни эгаллайди.

Бундан бошқа яна бир ҳужжат «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни бўлиб, мазмунан улар (Меҳнат кодекси ва мазкур қонун) бир-бирини истисно этмайди, аксинча, тўлдиради ва бирхиллаштиради.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига кўра, меҳнатга оид муносабатлар субъекти – белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган шахслар ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 77-моддасига биноан, мамлакатда ишга қабул қилишга 16 ёшдан йўл қўйилиши, 15 ёшга тўлган шахслар эса ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишда розилиги билан ишга қабул қилиниши мумкин.

Ўзбекистонда, халқаро таснифга мувофиқ, аҳоли меҳнатга лаёқатли бўлмаганлар (пенсионерлар, ногиронлар, 16 ёшгача болалар) ҳамда меҳнатга лаёқатли бўлганларга бўлинади.

Ёлланиб ишлашга лаёқатли бўлганлар иш билан бандлар ва иқтисодий нофаол аҳоли тоифаларига бўлинади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ иш билан бандлик деганда, фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолияти тушунилади.

Мамлакатда қуйидаги тоифалардаги аҳоли иш билан банд аҳоли тоифасига киритилади:

– ёлланиб ишлаётган ва ишни ҳақ олиш эвазига тўлиқсиз иш вақтида ёки уй шароитида бажараётганлар, ҳақ тўланадиган бошқа ишга, жумладан, вақтинчалик ишга эга бўлганлар;

– бетоблиги сабабли, таътилда бўлган, касбга тайёрлашда, қайта тайёрлашда, малака оширишда бўлганлар;

– ҳақ тўланадиган лавозимга сайланган ёки тайинланганлар;

– ўзини иш билан мустақил таъминлаётганлар;

– тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётганлар;

– ҳунармандлар, оилавий корхоналар иштирокчилари, деҳқон хўжалик-лари, ишлаб чиқариш кооперативлари аъзолари ва фермерлар;

– Ўзбекистон Республикаси Қурулли Кучларида, Ички ишлар вазирлигида, Фавқулодда вазиятлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларида хизмат ўтаётганлар;

– ўз фаолиятини нодавлат нотижорат ташкилотларда амалга ошираётганлар, шу жумладан, диний ташкилотларда ишлаётган фуқаролар.

Халқаро таснифга кўра, Ўзбекистонда ишчи кучи иқтисодий фаол ва нофаол аҳоли гуруҳларига ажратилиб ҳисобланади. Бундай тақсимлаш халқаро қиёслашни бемалоллаштириш билан бирга, ишчи кучини мамлакат ва ҳудудлар миқёсида жаҳон андазалари асосида бошқариш имконини беради. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 22 декабрдаги 1011-сонли қарорига кўра, *меҳнат ресурслари, иш билан бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини ишлаб чиқиш ҳамда ишга жойлаштиришга муҳтож, меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисоблаш методикаси* тасдиқланган.

Мазкур методика ишга жойлаштиришга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳоли сонини республика ва ҳудудлар бўйича ҳисоблаб чиқиш, аҳоли бандлиги бўйича ўрганиш ва меҳнат ресурслари, бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини ишлаб чиқиш тартибини белгилаб беради. У халқаро стандартларга мувофиқ шаклланадиган статистик методология ҳисобланиб, меҳнат ресурслари, иш билан бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини шакллантириш ва ҳисоблаб чиқиш, ҳамда ҳар бир навбатдаги календарь йилга банд аҳоли сонини баҳолаш учун қўлланилади.

Унда қўлланилган қуйидаги асосий тушунчалар мазмунини билиш мутахассислар ва талабалар учун жуда муҳим:

– ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли (ишсизлар);

– расмий равишда рўйхатга олинган ишсизлар;

– меҳнат билан банд бўлган фуқаролар.

Методика иқтисодий фаол аҳоли ва иқтисодий фаол бўлмаган аҳолини туркумлайди. Унга биноан:

– иқтисодий фаол аҳоли – меҳнат билан банд бўлган фуқаролар ва ишсизлар;

– иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли – меҳнат билан банд деб ҳисобланмайдиган шахслар, жумладан:

а) ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ўқувчилар ва талабалар;

б) уй бекалари ва болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;

в) ихтиёрий равишда меҳнат билан банд бўлмаган шахслар;

– меҳнат ресурслари – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги меҳнат билан банд бўлган шахслар;

– меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли – ишламаётган биринчи ва иккинчи гуруҳ ногиронларидан ва ёшига кўра имтиёзли шартларда пенсия олувчи шахслардан ташқари, меҳнатга лаёқатли ёшдаги шахслар (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотинкизлар);

– меҳнат ресурслари баланси – меҳнат ресурслари сони ва таркиби мавжудлигини ҳамда уларни меҳнат билан банд бўлган фуқаролар, ишсизлар ва иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли бўйича тақсимланишини акс эттирувчи кўрсаткичлар тизими.

Яна ҳам аниқлаштирадиган бўлсак, ишчи кучи тақлифини шакллантиришда қуйидагилар муҳим:

1) ёлланма ходимлар – булар корхона раҳбарияти билан меҳнат фаолияти шартлари тўғрисида тузилган ёзма контракт (шартнома) ёки оғзаки битим бўйича ишлайдиган шахслар бўлиб, улар ана шу фаолият учун ёлланиш вақтида келишиб олинган иш ҳақини оладилар;

2) якка тартибда ишлайдиганлар – мустақил равишда фаолият олиб борадиган, ўзларига даромад келтираётган иш билан шуғулланадиган, фақат қисқа муддатга ёлланма ходимлардан фойдаланадиган ёки фойдаланмайдиган шахслар.

3) иш берувчилар – ўзининг ҳиссадорлик жамияти, хўжалик ширкати ва шу кабиларни бошқарадиган ёки бунинг учун давлат томонидан вакил қилинган шахслар. Иш берувчи ўз функцияларини ёлланма бошқарувчига тўлиқ ёки қисман топшириб қўйиши, корхонанинг муваффақиятли ишлаши учун жавобгарликни ўз зиммасида қолдириши мумкин;

4) оилавий корхоналарнинг ҳақ тўланмайдиган ходимлари – қариндошига тегишли оилавий корхонада ҳақ олмасдан ишлайдиган ходимлар;

5) иш билан таъминлаш мақоми бўйича таснифлашга тўғри келмайдиган шахслар – илгари ўзларига даромад келтирадиган меҳнат фаолияти билан шуғулланмаган кишилар. Уларга иш билан таъминлашнинг бирон-бир мақомига мос келмайдиган шахслар ҳам киритилади.

Ўзбекистонда иқтисодий фаол ва иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли юқорида эслатилган методикага мувофиқ ҳисобланади.

Ишга жойлаштиришга муҳтож, иш билан банд бўлмаган шахслар (ишсизлар) сони меҳнат ресурслари сонидан меҳнат билан бандлар сонини ва иқтисодий фаол бўлмаганлар сонини чиқариб ташлаган ҳолда, қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$U = LR - E - EIP,$$

бу ерда: U – ишга жойлаштиришга муҳтож, меҳнат билан банд бўлмаган шахслар (ишсизлар); LR – меҳнат ресурслари; E – меҳнат билан банд бўлган фуқаролар; EIP – иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли.

Меҳнат ресурслари сони меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сони ва меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги ишловчилар сони йиғиндиси сифатида қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$LR = WAPM - WTP,$$

бу ерда: LR – меҳнат ресурслари; $WAPM$ – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли; WTP – ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

$WAPM$ сони меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркеклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар) сонидан меҳнатга лаёқатли ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронлари, шунингдек, имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги шахслар сонини чиқариб ташлаш йўли билан аниқланади:

$$WAPM = Mp(16 - 59) + Wp(16 - 54) - Ip - PP,$$

бу ерда: $Mp(16-59)$ – 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркеклар; $Wp(16-54)$ – 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар; Ip – меҳнатга лаёқатли ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронлари; PP – имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги пенсионерлар.

Меҳнат билан бандлар сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$E = EOs + EIs + LM,$$

бу ерда: Eos – иқтисодиётнинг расмий секторида меҳнат билан бандлар; EIs – иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан бандлар; LM – мигрант меҳнаткашлар – чет элларда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ўз-

бекистон Республикаси фуқаролари, чет эллардаги Ўзбекистон Республикаси ваколатхоналарида ишловчилардан ташқари.

Иқтисодиётнинг расмий секторида меҳнат билан банд бўлганлар сони давлат статистика ҳисоботи, давлат ижтимоий суғурта бадали тўловчиларнинг давлат солиқ ҳисоби ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари бўйича аниқланади.

Иқтисодиётнинг расмий секторида меҳнат билан банд бўлганлар жумласига қуйидагилар киради:

– давлат ижтимоий суғурта бадали тўлови бўйича корхона, муассаса ва ташкилотларнинг солиқ ҳисоботларида қайд этилган шахслар;

– ҳарбий хизматчилар, ички ишлар органлари ходимлари ҳамда қонунчиликка мувофиқ давлат ижтимоий суғурта бадали тўловидан озод этилган ташкилотлар ходимлари;

– яқка тартибдаги тадбиркорлар, деҳқон хўжалиги аъзолари, қорамол ўстириш билан банд бўлган ва шахсий ёрдамчи хўжаликларда ишлаб чиқарилган чорвачилик маҳсулотларини сотиш билан банд бўлганлар ҳамда давлат ижтимоий суғурта бадали тўловини мажбурий ёки ихтиёрий равишда амалга ошираётган шахсий ёрдамчи хўжаликларда бошқа турдаги қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини етиштириш билан банд бўлганлар.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан банд бўлганлар жумласига солиқ органларида ҳисобда турмаган қуйидаги шахслар киради:

– давлат ижтимоий суғурта бадалини тўламасдан, аслида деҳқон хўжаликларида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган деҳқон хўжаликлари аъзолари;

– уйда пулли хизматлар кўрсатиш бўйича меҳнат муносабатларини расмийлаштирмаган тадбиркорларда (энагалар, уй хизматчилари, уй ошпазлари, автомобиль ҳайдовчилари, қоровуллар ва бошқалар) ёлланиб ишлаш билан мустақил банд бўлган шахслар;

– тадбиркорларга ёлланиб ишловчи шахслар, шу жумладан, уларнинг оила аъзолари ҳамда давлат ижтимоий суғурта бадали тўловисиз ва меҳнат муносабатлари расмийлаштирилмаган жисмоний шахслар (қурувчилар, юк ташувчилар, фаррошлар, ишчилар ва бошқалар).

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлик мезонларига қуйидагилар киради:

– ҳафтасига камида икки соат иқтисодиётнинг норасмий секторида ҳақ тўланадиган ҳар қандай иш фаолияти тури билан бандлик;

– иш билан бандлик мунтазамлиги – иқтисодиётнинг норасмий секторидаги иш билан бандликдан тушган ҳар ҳафталик даромаднинг мавжудлиги;

– 10 сотих ер майдонида шахсий ёрдамчи хўжалигини юритиш учун фойдаланиладиган уй хўжалиги бошқарувидаги ер майдонининг мавжудлиги.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан банд бўлганлар сони бир йилда тўрт маротаба меҳнат органлари томонидан ўтказиладиган бандлик масалалари бўйича танлаб ўрганишлар (кейинги ўринларда ўрганиш деб аталади) асосида аниқланади.

Ўрганиш маълумотлари асосида иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан банд аҳоли сонини аниқлаш учун:

а) иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли турлари билан шуғулланувчи шахслар сонининг меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўраб чиқилганларнинг умумий сонидagi салмоғи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$RDI_i = NI_i : NI \cdot 100,$$

бу ерда: RDI_i – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар салмоғи; NI_i – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар сони; NI – меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўралганлар сони, ҳаммаси;

б) олинган салмоқ кўрсаткичи бўйича иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли тури билан шуғулланувчи аҳоли сонининг ҳисоби қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$EIs_i = WAP \cdot RDI_i : 100,$$

бу ерда: EIs_i – иқтисодиётнинг норасмий секторида иқтисодий фаолиятнинг тегишли тури билан шуғулланувчилар сони; WAP – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли сони.

в) иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан бандларнинг умумий сонини аниқлаш учун иқтисодий фаолиятнинг ҳар бир тури бўйича иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлар сони тўғрисидаги маълумотлар жамланади:

$$EIs = \sum_i EIs_i, 1,$$

бу ерда: EIs – иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан бандлар сони, ҳаммаси.

Меҳнат ресурсларини ҳисоблаб чиқишда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элга кетган шахслар сони алоҳида ҳисобга олинади. Уларнинг сони алоҳида тизим бўйича, қуйидагиларни ўз ичига олувчи интеграциялашган ахборотлар модули асосида аниқланади:

– чет элга кетганларнинг сони ва мақсади тўғрисида божхона декларациясининг такомиллаштирилган шакли асосидаги ҳар чораклик статистика ҳисоботи маълумотлари;

- аҳоли ҳисобини юритиш бўйича ички ишлар органлари маълумотлари;
 - меҳнат фаолиятини чет элда амалга ошириш учун фуқароларга Ташқи меҳнат миграцияси агентлиги томонидан берилган рухсатномалар маълумотлари;
 - чет элдаги консуллик муассасаларидан олинган маълумотлар;
 - уй хўжаликларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар.
- Иқтисодий фаол аҳоли сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$EP = U + E,$$

бу ерда: EP – иқтисодий фаол аҳоли.

Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$EIP = PS + IW + VUP,$$

бу ерда: EIP – иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли; PS – ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётган ўқувчилар ва талабалар; IW – болаларни парвариш қилаётган ишламайдиган аёллар; VUP – уй бекалари ва мустақил равишда иш билан банд бўлмаган шахслар, шунингдек, кўчар ва кўчмас мулкдан даромад оладиган ишламайдиган шахслар.

Ахборот манбалари:

PS – статистика органларининг маълумотлари;

IW – статистика органларининг ҳисобланган маълумотлари;

VUP – меҳнат органлари томонидан меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар маълумотлари.

Мустақил равишда иш қидираётганлар сони ишга жойлаштиришга эҳтиёж сезадиган аҳолининг ҳисобланган сонидан ҳисобот даври охиридаги ҳолати бўйича туман ва шаҳарлар Бандликка кўмаклашиш марказларида расман ишсизлар сифатида рўйхатдан ўтказилган шахслар сонини чиқариб ташлаш йўли билан қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$US = U - UO,$$

бу ерда: US – иш билан банд бўлмаганлар, мустақил равишда иш қидираётганлар; U – ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли (ишсизлар); UO – ишга жойлаштиришга муҳтож бўлганларни аниқлаш пайтида расман рўйхатдан ўтказилган ишсизлар.

Аҳолининг иш билан бандлигини ўрганиш танлаб олинган уй хўжаликлари аъзоларидан сўровнома ўтказиш йўли билан амалга оширилади. Шу билан бир қаторда, меҳнат бозорида меҳнат ресурслари таклифини миқдор жиҳатдан ҳисоблаш тажрибаси кўп йилдан бери ўзгармаган ҳолда айнан шу методика асосида ҳисобланмоқда. Мазкур методикани такомиллаштириш бугунги куннинг долзарб талабларидан бири ҳисобланади.

V БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ШАКЛЛАНТИРИЛИШИ

5.1. Меҳнат ресурслари тушунчаси

Меҳнат ресурслари тушунчаси барча ишлаётганларни, шунингдек, ишлашни хоҳлайдиган, иш қидираётган, аммо турли сабабларга кўра айна пайтда меҳнат фаолияти билан шуғуллана олмаётган фуқароларни ифодалайди. Меҳнат фаолияти учун зарур ресурсларни ўрганиш меҳнат бозорини баҳолаш ҳамда меҳнат ресурсларини шакллантириш ва уларнинг иш билан бандлигини таъминлаш мақсадида давлат томонидан тегишли демографик сиёсатни олиб бориш катта аҳамият касб этади.

Инсонга меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун ресурс сифатида қарашлар меҳнат муносабатларидаги туб ўзгаришлар натижасида тадрижий ривожланиб келган.

XX асрнинг бошларида одамларга меҳнат жараёнида ижтимоий ишлаб чиқариш томонидан фойдаланиладиган ўзига хос ресурс сифатида муносабатда бўлинган. Шунинг учун уларнинг меҳнат қилишга қодирлиги «иш кучи» атамасини олган.

Иш кучи (ингл. Labor power) меҳнат иқтисодиёти назариясида инсоннинг меҳнат фаолиятига қодирлиги, ушбу меҳнат фаолиятида у томонидан ишлатиладиган жисмоний ва маънавий салоҳиятининг жамланмаси сифатида талқин қилинади. Иш кучи меҳнат жараёнидан ва меҳнат қуролларидан айрича тасаввур этилмайди, яъни улар меҳнат қилиш қобилятига эга бўлган одамлар гуруҳи тарзида кўрилади.

Иш кучига методологик ёндашувларда ўзларини мустақил иш билан таъминлайдиганларни (масалан, хусусий тадбиркорлар, фермерлар, эркин ижодкорларни) ҳам қўшиш-қўшмаслик муаммоси пайдо бўлган. Аксарият ҳолатларда ушбу иқтисодий тоифа «иқтисодий фаол аҳоли» кўрсаткичи орқали белгиланган (5.1-жадвал).

Иш кучининг миқдор кўрсаткичлари (меҳнатга лаёқатли аҳоли сони) ортиши билан бир йўла унга сифат хусусиятлари (маълумотининг даражаси, малакаси, иш тажрибаси, маҳорати ва ҳоказолар) ҳам қўшила бошланган.

Шунинг учун Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) муомалага *меҳнат ресурслари* атамасини киритган. Меҳнат ресурслари – меҳнатга лаёқатли ёшда

бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан ташқари ёшда (пензионерлар ва ўсмирлар) меҳнат қилаётган шахслар жамланмасидир (5.1-расм).

5.1-жадвал

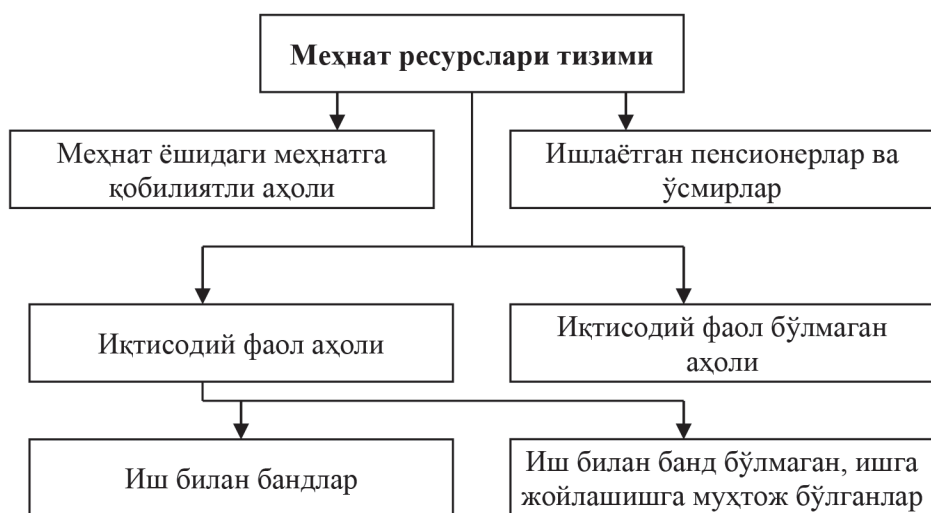
Меҳнат ресурслари ва улар билан боғлиқ тушунчалар

Иқтисодий атамалар	Иқтисодий атамалар талқини
Инсон	Меҳнат килиш қобилиятининг эгаси
Моддий ресурслар	Моддий ашё омиллари: ер ва капитал
Инсон ресурслари	Инсоннинг меҳнат килиш ва тадбиркорлик қобилияти
Инсон капитали	Инсон томонидан неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёнида фойдаланиладиган қобилият ва сифатлар захирасининг жамланмаси
Иш кучи	Инсон меҳнат фаолияти жараёнида фойдаланадиган жисмоний ва маънавий қобилиятларининг жамланмаси
Меҳнат ресурслари	Меҳнатга лаёқатли ёшда бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан ташқари ёшда (пензионерлар ва ўсмирлар) меҳнат қилаётган шахсларнинг йиғиндиси
Иқтисодий фаол аҳоли	Иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда бўлган, товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун таклиф этиладиган ишчи кучи: иқтисодий фаолиятининг барча соҳаларида иш билан банд бўлганлар, ишсизлар ва иш кучини таклиф этаётган бошқа аҳоли
Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли	Аҳоли иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда бўлган, иш билан банд бўлмаганлар, лекин иш қидирмаётганлар ва ишлашга тайёр бўлмаганлар

ХМТ услубиётига мувофиқ, иқтисодий фаол аҳоли – иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда (15–72 ёш) бўлган, товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун иш кучи таклиф этилишини таъминлайдиган аҳоли қисмидир. Иқтисодий фаол аҳоли иқтисодий фаолиятининг барча соҳаларида иш билан банд бўлганлар ва ишсизларни қамраб олади.

Бугунги кун (2018 йил) статистика маълумотларига кўра, 13,2 млн ишга лаёқатли фаол аҳолидан 5,8 млн киши (44 %) расман иш билан банд эканлиги маълум бўлди. Аҳолининг қолган қисми, жумладан, меҳнат муҳожирлари меҳнатнинг «қора» бозорида фаолият юритади ва маошни «конвертда» олади.

ХМТ аҳоли иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда бўлган, иш билан банд бўлмаганлар, лекин иш қидирмаётганлар ва ишлашга тайёр эмасларни *иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли* таркибига киритади.



5.1-расм. ХМТ услубиётига кўра меҳнат ресурслари тизими

Ўзбекистон Республикаси статистика органлари иқтисодий фаол аҳоли атамасини 1993 йилдан эътиборан фаол қўллашга киришган. Мамлакатда амалдаги қонунчиликка мувофиқ, иқтисодий фаол аҳоли эркаклар учун 44 йилни (16 ёшдан 60 ёшгача), аёллар учун эса 39 йилни (16 ёшдан 55 ёшгача) ташкил этади. I ва II гуруҳ ногиронлар ҳамда имтиёзли пенсия олувчилар бундан истиснодир.

Ўзбекистонда иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли таркибига меҳнат қилишга қобилиятли ва ишсиз деб ҳисобланмайдиган шахслар, жумладан:

- ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ҳамда иш ҳақига ёки меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчи ва талабалар;
- ишламаётган учинчи гуруҳ ногиронлари;
- уй бекалари ҳамда болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;
- кўчар ва кўчмас мулкдан даромад олаётган ишламаётган шахслар;
- ихтиёрий равишда меҳнат билан банд бўлмаган шахслар киради.

Бугунги кунда (2018 йил) мамлакат пойтахти бўлган Тошкент шаҳри аҳолиси 2,5 млн дан зиёдни ташкил этиб, улардан 1,5 млн киши меҳнатга лаёқатлидир. Шундан 1,1 млн иш кучи иш билан банд, қарийб 99 минг киши ишсиз, 90 мингдан ортиғи эса меҳнат мигрантларидир. Шунингдек, деярли 39 минг киши жорий йилда меҳнат бозорига биринчи марта кириб келган ёшлар ҳисобланади. Норасмий банд аҳоли сони 141 минг нафардан зиёдни ташкил этади.

Америкалик иқтисодчи олимлар К. Р. Макконнелл ва С. Л. Брю иқтисодий ўсишга таъсир кўрсатувчи омил сифатида меҳнат ресурсларининг миқдори

ва сифатини алоҳида ажратиб кўрсатишади. Уларнинг қарашларига мувофиқ, меҳнат ресурсларининг миқдори иқтисодиётда иш билан банд бўлган кишилар сони ҳамда уларнинг меҳнатга лаёқатли аҳоли таркибидаги улуши билан белгиланади. Меҳнат ресурсларининг сифатини ифодаловчи ва меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи омиллар сифатида эса кишилар саломатлигининг яхшиланиши, касб тайёргарлиги, билими ва манфаатдорлигининг ўсиши кўрсаткичлари келтирилади¹.

Меҳнат ресурслари миқдор ва сифат кўрсаткичларига эга. Меҳнат ресурсларининг миқдор кўрсаткичлари қуйидагилардан иборат:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг умумий сони;
- таркиб топган меҳнат унумдорлиги ва интенсивлиги шароитларида иш билан банд аҳоли ишлаб берадиган иш вақти.

Меҳнат ресурсларининг сифат кўрсаткичлари қуйидагилардан иборат:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг саломатлиги, жисмоний лаёқатлиги;
- меҳнатга лаёқатли аҳолининг билим ва касбий-малака тайёргарлиги даражаси.

Меҳнат ресурсларининг миқдор ва сифат кўрсаткичлари жамланмаси меҳнат салоҳиятини ташкил этади.

Меҳнат ресурслари қуйидаги хусусиятларга эга:

1. Улар иш берувчи билан ажралмас яхлитликда ходимларга иш ҳақи кўринишида қуйидагича даромад келтиради: меҳнат фойяти + билим, тажриба, малака = даромад.

2. Агар ходимларнинг меҳнат қобилиятдан узоқ вақт давомида фойдаланилмаса, вақт ўтиши сари уларнинг меҳнати самарадорлиги пасая бошлайди. Меҳнат қобилияти – бу бирор фаолиятни амалга ошириш кўникмасидир. Вақт ўтиши билан назарий билимлар ёддан чиқади ва эскиради, тажриба ҳам йўқолади. Меҳнат қобилиятини йўқотмаслик учун ундан муттасил фойдаланиш билан бирга, бу салоҳиятни янада ошириш учун янги билимларни эгаллаш, тажрибани ошириш талаб қилинади.

Меҳнат ресурсларининг қуйидаги тоифалари фарқланади:

- *ишчилар* – ишлаб чиқаришда бевосита маҳсулот тайёрлаш ва истеъмолчиларга етказиб беришда иштирок этаётган, шунингдек, машина-ускуналарни созлаш, таъмирлаш ва ҳоказолар билан шуғулланадиган ходимлар;

- *мутахассислар* – муайян ихтисосликка эга ва шу соҳада ишлаб чиқаришда меҳнат жараёнини ташкил этувчилар;

- *раҳбарлар* – ходимлар меҳнат фаолиятини уюштирадиган ишлаб чиқариш ташкилотчилари.

¹ Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.:/Пер. с англ. 2-е изд. Т.1. –М.: Республика. 1992. – С.382-383.

Меҳнат ресурслари (уларнинг элтувчиси ҳисобланган ходимлар) ўз шахсий хусусиятларига эга. Ушбу хусусиятлар сифатида қуйидагиларни келтириш мумкин:

- меҳнат шароитларидан воз кечиш;
- ўз хоҳишига кўра ишдан бўшаш;
- меҳнат самарадорлигини меҳнат шароитларидан қатъи назар ўзгартириш;
- билимларини ошириш, мутахассислигини ўзгартириш;
- ҳудудий боғлиқ бўлиш;
- ижтимоий жиҳатдан турлича бўлиш;
- меҳнат ресурсларида чикимлар музокаралар мавзуси эканлигини англаш;
- капитал билан ўрнини алмаштира олиш ва бошқалар.

5.2. Меҳнат ресурсларини шакллантириш

Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ҳар бир давлатда демографик ҳолатга боғлиқ. Инсон туғилиши ва вафот этиши боис авлодлар алмашиши жараёнида аҳоли сони ва таркиби мунтазам янгилашиб ва ўзгариб туради.

Аҳоли шаклланишининг уч тури фаркланади (5.2–расм).

1. Аҳолининг демографик жиҳатдан тор шаклланиши. Моҳият жиҳатидан аҳоли демографик жиҳатдан шаклланишининг бу турида ҳаётни тарк этаётган авлоднинг мутлақ сони ҳаётга кириб келаётган авлод сонидан ортиқ бўлади. У аҳолисининг табиий ўсиши нолга тенг ёки ўлим туғилишдан кўп бўлган мамлакатларга хос жараён. Демографияда бу *депопуляция* (французча «*depopulation*» сўзидан) ёки *демографик инқироз*, деб аталади. Аҳолининг демографик жиҳатдан тор шаклланиши хос бўлган мамлакатларга фуқароларининг қирилиб кетиши хавфи таҳдид солади.

Иқтисодий жиҳатдан ривожланган мамлакатларда аҳолининг демографик жиҳатдан тор шаклланиши, одатда, урбанизация оқибатлари сифатида кўрилади. Маълумки, иқтисодий ривожланган мамлакатларда саноат ишлаб чиқариши тараққий этган. Ушбу ишлаб чиқаришлар учун жуда юқори малакали мутахассислар талаб қилинади. Ана шундай ходимларни тайёрлаш учун уларни 21–23 йил давомида ўқитиш лозим. Шу билан бирга оилада иккинчи, учинчи ва ундан ортиқ фарзанд кўришга аёлларнинг ишлаб чиқаришга ва ижтимоий фаолиятга кенг жалб этилганлиги «ҳалақит» беради.

2. Аҳолининг демографик жиҳатдан оддий шаклланиши. Аҳолининг бундай демографик жиҳатдан шаклланишида ота-оналар авлоди билан алмашаётган фарзандлар авлодининг мутлақ сони тенг бўлади. Бундай жамиятда барқарор жинс-ёш таркиби шаклланади. Шунинг учун уни *муқим тур*, деб ҳам аташади. Аҳолининг демографик жиҳатдан мазкур шаклланиши

учун туғилиш ва ўлимнинг, шунингдек, аҳоли табиий ўсишининг паст кўрсаткичлари хос бўлади. Бундай ҳолатда аҳолининг умумий сони кўпаймайди, айрим ноқулай вазиятлар юзага келадиган бўлса, жамият аҳолининг тор шаклланиши турига ўтиб кетиши эҳтимоли катта. Ушбу ҳолатни ҳозирги вақтда Европа ва Шимолий Американинг ривожланган давлатларида кузатиш мумкин. Улар учун қуйидагилар хос:



5.2-расм. Аҳоли шаклланишининг турлари

- ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг юқори даражаси;
- оилаларда даромаднинг ортиб бориши, фарзандлар сонининг камайиши;
- урбанизация даражасининг юқорилиги (75,0 % гача);
- жамиятда аёллар мақоми ва ролининг ортиши;
- жамиятда янги кадрятларнинг шаклланиши;
- аҳоли таркибида катта ёшдаги аҳолининг кўпайиши ва бошқалар.

3. Аҳолининг демографик жиҳатдан кенгайтирилган шаклланиши.

Аҳолининг бундай шаклланишида ҳаётни тарк этаётган авлоднинг мутлақ сони ҳаётга кириб келаётган авлод сонидан ортиқ бўлади. Аҳолининг кенгайтирилган шаклланишида ҳар 100 оилада 260 ва ундан кўпроқ боланинг дунёга келиши кузатилади. Натижада, аҳоли жинс-ёш таркибининг тараққий этувчи тури шаклланади, унинг мутлақ сони ортиб боради. Бундай тур учун туғилишнинг ва аҳоли табиий ўсишининг юқори, ўлимнинг эса нисбатан паст кўрсаткичлари хос бўлади.

Аҳолининг демографик жиҳатдан кенгайтирилган шаклланиши, энг аввало, ривожланаётган (Осиё, Африка ва Лотин Америкаси) мамлакатларда кузатилмоқда.

Аҳолининг демографик жиҳатдан кенгайтирилган шаклланишининг ижтимоий-иқтисодий сабаблари қуйидагилардан иборат:

– иқтисодий ривожланиш суръатларининг пастлиги, иқтисодиётда қишлоқ хўжалигининг катта салмоққа эгаллиги;

– урбанизация даражасининг нисбатан пастлиги (41,0 % гача, қишлоқ жойларида туғилиш юқорироқ даражада бўлади);

– ижтимоий муносабатларнинг ўзига хослиги, кўп фарзандликни рағбатлантирадиган диний ақидалар;

– аёлларнинг камситилиши, никоҳларнинг эрта тузилиши;

– замонавий тиббиёт ютуқларидан эпидемия касалликларига қарши курашда фойдаланиш, санитария маданиятининг ортиши;

– мусулмон мамлакатларида оила режалаштирилишининг ман этилиши ва бошқалар.

Ривожланаётган мамлакатларда замонавий тиббиёт ютуқларидан самарали фойдаланиш ўлим даражасини пасайтирди, лекин туғилиш, асосан, юқорилигача сақланиб қолмоқда.

Аҳолининг демографик жиҳатдан шаклланишида унинг табиий, миграция (механик) ва ижтимоий ҳаракати ҳам ажратиб кўрсатилади.

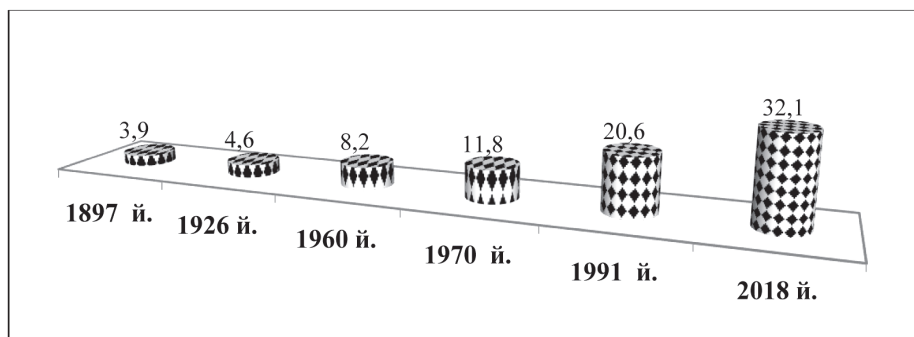
Аҳолининг табиий ҳаракати бу одамларнинг туғилиши ва ўлими даражасининг кўрсаткичларидир. Аҳоли ўртасида туғилиш ўлимга нисбатан юқори бўлса, аҳолининг табиий ўсишини, аксинча, ўлим юқори бўлса, аҳолининг табиий камайишини англатади.

Аҳолининг миграция (механик) ҳаракати турли иқтисодий, сиёсий, диний ва бошқа сабаларга кўра содир бўлади ва бу уларнинг ҳолати, мақоми, турмуш тарзига жиддий таъсир кўрсатади. Бунда ички (мамлакат ҳудудлари бўйича) ва ташқи (мамлакат чегарасидан чиқиш) миграция фарқ қилинади.

Аҳолининг ижтимоий ҳаракати турли ижтимоий: таълим, касб, миллий ва бошқа тузилмаларнинг ўзгаришида намоён бўлади

Ўзбекистон аҳоли сони муттасил ортиб бораётган мамлакатлар қаторига киради. Маълумотларга кўра, 2018 йилнинг 1 январи ҳолатига кўра мамлакат аҳолисининг сони 32 120,5 минг кишини ташкил қилди, яъни мустақиллик йилларининг ўзида 11,5 млн кишига кўпайган. Аҳолисининг сони бўйича мамлакат дунёда 43, Осиёда 18 ўринни эгаллайди (5.3-расм).

Ҳозирги пайтда Ўзбекистонда аҳолининг ўсиш суръатлари жаҳоннинг ўртача кўрсаткичларига мос тушади. Хусусан, 2006–2017-йилларда аҳолининг ўртача йиллик ўсиши 1,6 % га яқинни, йиллик мутлақ ўсиш 428,2 минг кишини ташкил этди.



5.3-расм. Ўзбекистонда аҳоли сони ортишининг динамикаси (млн киши)¹

Натижада, мамлакатда аҳоли сонининг табиий ўсиши аҳоли сони ортишининг асосий манбаига айланди. Ана шу ўсиш кейинги ўн йилликларда ташқи миграция ҳисобига аҳолининг республикадан чиқиб кетиши миқдоридан муттасил равишда ортиқ бўлмоқда. Шунинг учун Ўзбекистонда аҳолининг табиий ўсиши бош ролни ўйнаётган аҳоли сони динамикасининг янги тури шаклланди (5.4-расм).

Шу билан бирга, мамлакатда аҳолининг табиий ўсиш коэффициенти 1991 йилдаги 39,8 промилледан 2015 йилда 17,8 промиллега пасайди. Мазкур даврда туғилиш коэффициенти 1991 йилдаги 34,5 промилледан 2018 йилда 21,4 промиллега пасайди. Туғилиш мамлакат қишлоқ аҳолисининг ўртасида энг сезиларли даражада камайганлигини алоҳида таъкидлаш лозим.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш – бу инсоннинг жисмоний ва ақлий салоҳиятини узлуксиз тиклаш ва ушлаб туриш, унинг касбий малака ва таълим даражасини муттасил ошириб боришдир. Бу хусусият ҳам алоҳида шахсга, ҳам корхонада ёлланиб ишлаётган ходимлар гуруҳига тааллуқлидир.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш назариясига француз иқтисодчиси Ф. Кенэ асос солган. Унинг «Иқтисодий жадваллар» асарида биринчи марта ижтимоий ишлаб чиқаришнинг айланиши қонунияти илмий тадқиқ этилган. Ф. Кенэ қишлоқ хўжалиги тармоғи асосида ушбу ўзаро боғлиқликнинг қуйидаги қайдасини ишлаб чиққан: «Ресурсларни шакллантириш мунтазам равишда харажатлар билан, харажатлар эса ресурсларни шакллантириш билан алмашиб туради».

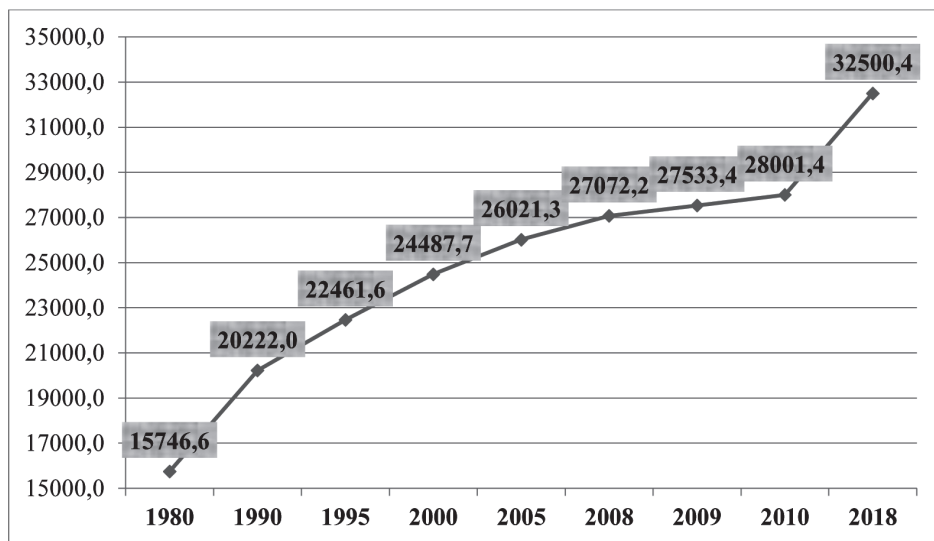
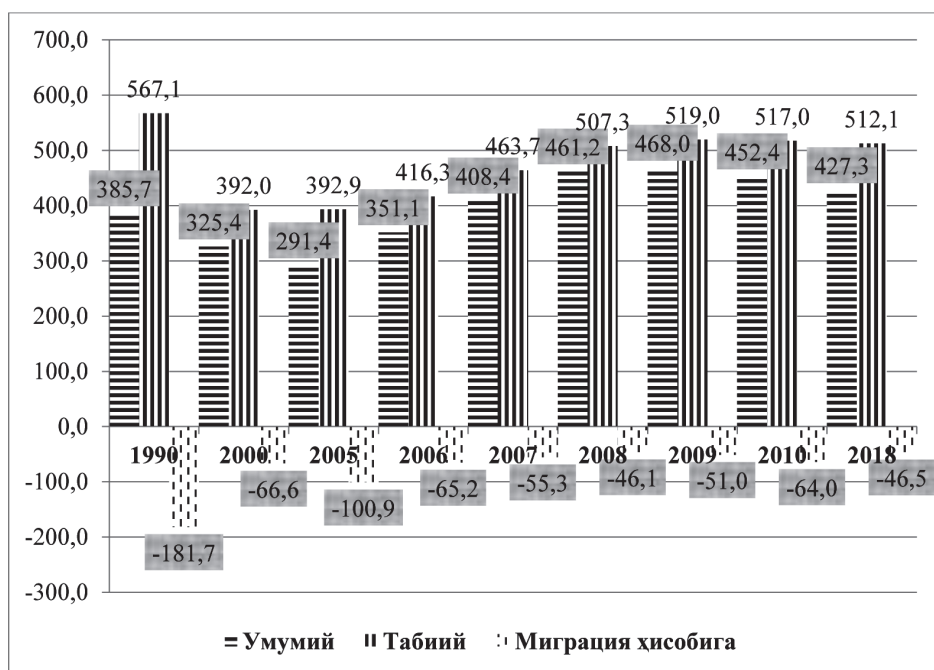


Франсуа Кенэ (фр. François Quesnay; 1694–1774) – француз иқтисодчиси, физиократлар иқтисодий мактабининг асосчиси.

Асарлари:

Избранные экономические произведения. – М.: Соцэкгиз, 1960.

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари // <http://www.stat.uz>



5.4-расм. Ўзбекистон аҳолиси сони ўсишининг динамикаси (минг киши ҳисобида)¹

У бу коидани қуйидагича асослайди:

1. Фермерлар ер эгаларидан пул эвазига ерни ижарага олади ва ўша ерда маҳсулот етиштирадilar.

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари // <http://www.stat.uz>

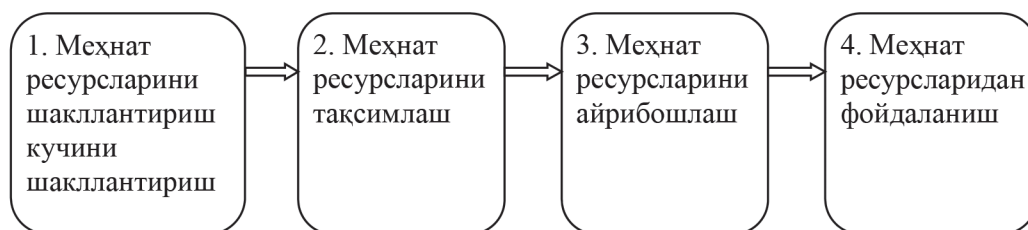
2. Одамлар деҳқонлардан қишлоқ хўжалик, саноатчилардан эса саноат маҳсулотларини харид қиладилар, натижада, ер ижараси учун тўланган пулнинг бир қисми деҳқонларга ҳам тегади.

3. Деҳқонлар саноатчилардан саноат маҳсулотларини харид қиладилар.

4. Саноатчилар деҳқонлардан қишлоқ хўжалик маҳсулотларини харид қилишади, натижада, деҳқонлар ерни яна ижарага олиш учун пулга эга бўлади.

Ушбу қоида мукамал бўлмасдан, кейинчалик назариётчилар томонидан жиддий равишда такомиллаштирилган, Лекин у меҳнат ресурсларини шакллантириш моҳияти ҳақида умумий тасаввур ҳосил қилиш имкониятини беради.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш, одатда, тўрт босқични босиб ўтади (5.5-расм).



5.5-расм. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг босқичлари

Меҳнат ресурсларини шакллантириш мактабдан бошланади ва ўрта махсус таълим муассасалари ва олий ўқув юртларида, иш жойида амалиётни ўташ, малака ошириш курсларида давом этади.

Бу босқичлар куйидагиларни ҳам қамраб олади:

– ходимларда меҳнат фаолиятини амалга оширишга қодир бўлган jisмоний ва ақлий салоҳиятларни тиклаш;

– ишлаб чиқаришни тарқ этаётганлар (пенсияга чиқаётганлар) ўрнига, шунингдек, янги ташкил этилаётган иш жойларига янги ходимларни ёллаш;

– иш билан банд ва янги ёлланган ходимларнинг қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш турлича амалга оширилиши мумкин (5.2-жадвал).

Экстенсив усул меҳнат фаолиятини амалга оширишга қодир ходимларнинг сони уларнинг қобилияти ўзгармаган ҳолда ортишини англатади. *Интенсив усул* эса бевосита ходимларнинг салоҳиятини таълим ва касбий тайёргарлик орқали оширишни назарда тутаяди. Иш кучининг кенгайтирилган тарзда такрор ҳосил қилиш ишлаб чиқариш ҳажми, маҳсулот ва хизматлар сифатига жиддий равишда ижобий таъсир кўрсатади.

Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши ва айрибошланиши, одатда, ижтимоий шериклар – ёлланма ходимлар, иш берувчилар ва давлат иштирокида меҳнат бозорида ҳамда бевосита корхона (ходимни ёллаш, иш жойини алмаштириш, ишдан бўшатиш, иш кучининг унинг қиймати бўйича айрибошланиш ва ҳоказолар)да содир бўлади.

5.2-жадвал

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг турлари

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг усуллари	Меҳнат ресурсларини шакллантириш турларининг моҳияти
Экстенсив	Меҳнатга лаёқатли ходимларнинг сонини уларнинг меҳнат потенциалини ўзгартирмаган ҳолда амалга ошириш.
Интенсив	Ходимларнинг потенциалини бевосита таълим ва касбий тайёргарлик орқали ошириш.
Одий	Ходимларнинг меҳнатга жамланма потенциали сақланиб туради, яъни меҳнат фаолиятига қодир бўлганларнинг сони ва уларнинг потенциалини ўзгармайди, натижада ишлаб чиқариш ҳажми барқарор бўлади.
Торайтирилган	Ходимларнинг меҳнатга жамланма потенциали ҳам меҳнат фаолиятига қодир бўлганларнинг сони ҳам камаёди, ҳам уларнинг касбий тайёргарлик даражаси ёмонлашади.
Кенгайтирилган	Ходимларнинг меҳнатга жамланма потенциали ортади. Бунда меҳнатга жамланма қобилиятнинг ортиши экстенсив ёки интенсив тарзда бўлиши мумкин.

Меҳнат ресурсларини тақсимлашнинг мақсади – меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан самарали банд қилиш, меҳнат ресурсларини иқтисодий тармоқлари ва ишлаб чиқариш соҳалари бўйича оқилона тақсимлашдан иборат. Меҳнат ресурсларини дастлабки тақсимлашга умумтаълим, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари ва олий ўқув юрларининг битирувчиларини ишга жойлаштириш киради. Меҳнат ресурсларини иккиламчи тақсимлаш эса меҳнат ресурсларининг мобиллиги билан боғлиқ. Бундай тақсимлаш, асосан, иш билан бандлик хизматлари орқали амалга оширилади.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш бевосита иш жойида, аниқ ижтимоий фойдали маҳсулот ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатишдан иборат бўлган меҳнат фаолияти жараёнида амалга оширилади. Ушбу босқичда асосий эътибор ишлаб чиқаришда ходимлардан самарали фойдаланишга қаратилиши керак. Бу кўп жиҳатдан ишлаб чиқаришнинг модернизациялаштирилиши, янги технологияларнинг жорий этилиши, персонални бошқаришнинг такомиллаштирилишига боғлиқ.

5.3. Меҳнат ресурслари ва инсон ресурсларининг ўзаро боғлиқлиги

XX асрнинг 70-йилларида АҚШда иқтисодиётда «меҳнат ресурслари» атамаси ўрнига «инсон ресурслари» («human resources») қўлланила бошланди. Ушбу ўзгариш фан-техника инқилоби даврида инсоннинг ишлаб чиқаришдаги роли ва ўрни қайта кўрилиб чиқилиши натижасида юз берди¹.

Маълумки, XVIII–XIX асрларда ишлаб чиқаришнинг илк механизациялаштирилиши даврида меҳнат бозорида меҳнат фаолиятининг турли соҳаларида кўникмаларга эга бўлган иш кучи асосий роль ўйнаган эди. Яъни ишлаб чиқариш учун махсус тайёргарликни ва катта жисмоний кучни талаб этмайдиган, аксарият одамлар осонгина эгаллай оладиган кўникмаларга эга бўлган иш кучи керак эди.

Ўзининг инновацион ривожланиш босқичига қадам қўйган замонавий иқтисодиётда меҳнат бозорида тақдим этилган ресурслар катта аҳамият касб этмоқда. Бирорта ишлаб чиқаришни инсонсиз тасаввур этиб бўлмайди. Бевосита меҳнатни ташкил этишнинг шакли янги ижтимоий-иқтисодий тизимнинг шаклланиши ва ривожланишини ифода этади. Шунинг учун ҳам ижодий шижоатга эга бўлган ходимларгина инновацион иқтисодиётни ривожлантиришни таъминлай олади. Меҳнат бозорида бугунги кунда тақдим этилаётган инсон ресурслари ҳам янги иқтисодиётни шакллантиришга даъват этилган.

Инсон ресурслари ўзида инсон капиталига талаб ва унинг таклифи ҳамда бошқа иқтисодий кўрсаткичларга эгаллиги сабабли иқтисодий муносабатларнинг субъекти ҳисобланади.

Инсон ресурсларининг таркиби ходимларнинг касби ва малакаси, шунингдек, омилкорлиги билан ажралиб туради. Бунда:

– касб (ихтисослик) – бу махсус тайёргарлик жараёнида эгалланган, муайян фаолият турини бажариш имконини берадиган билим ва кўникмалар жамланмаси;

– малака – бу ходимга меҳнат фаолиятининг муайян даражасидаги иш (хизмат)ларни бажариш имконини берадиган билим ва тажрибанинг ҳажми;

– омилкорлик – бу ходим томонидан эгалланган касбий кўникмалар даражаси.

Инсон ресурслари *тадбиркорлик қобилиятни* ҳам қамраб олади. Тадбиркорлик қобилияти – бу инсон фаолияти бўлиб, фақат билим, малака ва омилкорликнигина эмас, шунингдек, бизнес юритиш истеъдоди, иқтисодий сезгирлик ва омадни ҳам қамраб олади.

¹ Человеческие ресурсы в американском менеджменте // <http://www.secreti.info/p58m.html>

Инсон ресурслари салоҳиятининг асосий сифат кўрсаткичи – ходимнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигидир. Мазкур сифат кўрсаткичларига ўзгараётган ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлар, ишлаб чиқаришда рўй бераётган инновацион жараёнлар таъсир кўрсатади. Ушбу ўзгаришлар жамланмасини уларнинг ишлаб чиқариш, институционал ва ахборот таркибий қисмлари бирлиги сифатида кўриб чиқиш мумкин.

Замонавий меҳнат бозорида рақобат муттасил кучайиб бораётганлиги барчага маълум. Буни, жумладан, иқтисодий жиҳатдан тараққий этган давлатлардаги ишсизлик даражаси ҳам яққол исботлаб турибди. Инновацияларга асосланган компаниялар бозорда рақобатбардошликни сақлаб туриш учун меҳнат бозоридаги рақобатбардош инсон ресурсларига эга бўлишга интиладилар. Чунки ҳозирги пайтда ишлаб чиқаришнинг техникавий имкониятлари асосан чегараланиб қолган.

Инсон ресурсларининг афзалликлари қуйидагилар билан белгиланади:

- инсон ресурсларининг тайёргарлик даражаси (таълим ва малакасининг даражаси, кенг ва тор ихтисослик);
- ижодий қобилият;
- шахсий салоҳиятни оширишга интилиш;
- меҳнат фаоллиги;
- ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатга келтирувчи кучи;
- энг самарали капитал киритишнинг объекти – бу капитал билим ва маҳоратни оширишга хизмат қилиш бўлиб, келгусида энг юқори самара келтиради.

Инсон ресурсларининг ишлаб чиқариш ресурсларининг бошқа турларидан (моддий, молиявий, ахборот ва ҳоказолар) фарқи қуйидагилардан иборат:

1. Инсон интеллектга эга, демак, унинг ташқи таъсир (бошқарув)га муносабати механик тарзда эмас, балки онглидир. Бу эса бошқарув субъект ва объектларининг ҳамжиҳатлиги икки томонлама эканлигини англатади.

2. Инсон ресурслари интеллектга эга бўлганлиги сабабли, одамлар муттасил равишда ривожланиш ва такомиллашишга қодирлар. Бу эса ҳар қандай алоҳида корхона ёки бутун жамият самарадорлигини оширишнинг энг муҳим ва узоқ муддатли манбаи ҳисобланади.

3. Инсон ўз олдига онгли равишда муайян мақсадларни қўйгани ҳолда, фаолиятнинг аниқ бир турини танлайди.

Инсон ресурсларини ривожлантириш концепциясини шакллантиришга Нобель мукофоти совриндори *Амартия Сен* улкан ҳисса қўшган.

Амартия Сен томонидан 1989 йилда эълон қилинган «Ривожлантириш эркинлик сифатида» китобида тараққиёт жараёни фақат моддий ва иқтисодий фаровонлик жиҳатидан эмас, балки инсон имкониятларини кенгайтириш жараёни сифатида таҳлил этилган. Унинг нуқтаи назарига кўра, жамиятдаги

турмуш даражасини даромадларнинг ўртача даражасига қараб эмас, балки одамларнинг ўзлари муносиб ҳисоблаган ҳаёт кечиришлари учун мавжуд имкониятлари бўйича баҳолаш лозим. Ҳиндистонлик иқтисодчи олим ижтимоий ривожланишнинг мақсади ишлаб чиқаришни чексиз кўпайтириш эмас, балки одамларнинг кўпроқ иш бажариш, билим эгаллаш, узоқ умр кўриш, касалликлардан ҳоли бўлиш ва ҳоказолар учун имкониятлар яратишдан иборат бўлиши зарурлигини уқтирган.



Амартия Сен (ингл. Amartya Sen; 1933 йилда туғилган) – ҳиндистонлик иқтисодчи, 1998 йилда «фаровонлик иқтисодий назариясига қўшган ҳиссаси учун» иқтисодиёт бўйича Нобель мукофотининг лауреати.

Асосий асари:

Развитие как свобода – М.:Новое издательство, 2004. - 432 с.

А. Сеннинг концепцияси асосида Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури (ПРООН) томонидан инсонни ривожлантиришга концептуал ёндашиш ишлаб чиқилди ва биринчи марта 1990 йилда Инсонни ривожлантириш тўғрисида глобал маъруза эълон қилинди.

Мазкур концепция инсонни ривожлантиришга икки тарафлама ёндашиш-ни назарда тутди:

биринчидан, инсоннинг имкониятларини унинг саломатлигини мустаҳкамлаш, билим олиши, касб кўникмаларини такомиллаштириш ҳисобига кенгайтириш;

иккинчидан, инсон эгаллаган қобилиятларни ишлаб чиқариш мақсадлари, маданий, сиёсий фаолият, дам олиш учун ишлатиш.

Яъни концепцияга кўра, *инсонни ривожлантириш* фақат ресурсларни ишлаб чиқариш ва моддий бойликларни кўпайтириш мақсадларини шакллантириш билангина чегараланиб қолмайди.

БМТ Ривожланиш дастурининг таърифича: инсонни ривожлантириш – кенгроқ танлаш имкониятини яратиш орқали одамларни моддий неъматлар билан яхшироқ таъминлаш жараёнидир. Бундай танлов чексиз бўлиши ва вақт ўтиши билан ўзгариши принципиал ахамиятга эгадир. Бироқ ривожланишнинг барча даражаларида узоқ ва соғлом ҳаёт кечириш, билим эгаллаш ва муносиб турмуш кечириш учун зарур бўлган ресурслардан фойдаланиш имкониятлари инсонни ривожлантиришнинг асосий моҳиятини ташкил этади. Агар инсонда бундай асосий танлов бўлмаса, у бошқа имкониятлардан ҳам фойдалана олмайди.

Инсон ресурслари – сифат жиҳатидан муайян билим, малака ва кўникмаларга эга бўлган мамлакат аҳолисининг бир қисми. Уларнинг бундай сифат-

лари қаторига инсон ресурсларининг ижтимоий фойдали меҳнатга қодирлиги ҳам киради. Бевосита ана шу жиҳат уларни меҳнат ресурсларига ҳам айлантиради.

5.4. Меҳнат фаолиятида инсон омили

«Инсон омили» тушунчаси меҳнат жараёнида ёлланма ходимга технократик ёндашувга асосланган XX асрнинг иккинчи ярмида пайдо бўлган ва бу муаммо бугунги кунда ҳам долзарб ҳисобланади. Ёлланма ходимнинг ўз меҳнат фаолиятидан қоникмаслигининг ортиб бораётганлигидан кадрлар қўнимсизлиги, ишга келмаслик ёки кеч қолиш ва бошқа салбий ҳолатлар далолат беради. Бу эса меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқаришнинг бошқа сифат кўрсаткичларига салбий таъсир кўрсатиши билан бир қаторда ходимнинг ижодий ўсишига ҳам ҳалакит беради.

Инсон омили тушунчасини 1964 йилда америкалик психолог Ю. МакКормик «Ишлаб чиқариш жараёнида инсон омили»¹ мақоласида муомалага киритган. Унинг луғавий маъноси эса «инсоннинг ижтимоий, иқтисодий, ишлаб чиқариш, илмий-техникавий, ташкилий-бошқарув ва бошқа муносабатларда инсоннинг иштирок этиши» сифатида талқин этилади.

Бошқа бир талқинга кўра, инсон омили – ишлаб чиқарувчилар, истеъмолчилар, бошқарувчилар иқтисодий муомаласининг психологияси бўлиб, иқтисодий жараён ва муносабатларга жиддий таъсир кўрсатадиган омил ҳисобланади.

«Инсон омили» тушунчасига меҳнат ресурсларига нисбатан жиддий равишда кенгроқ ва чуқурроқ маъно берилади. Умуман олганда, инсон омили – инсон ресурсларини такрор ҳосил қилиш, тақсимлаш ва улардан фойдаланиш бўйича ижтимоий-иқтисодий тизимдир (5.6-расм).

Бугунги кунда «рақамли иқтисодиёт»дан кенг фойдаланадиган бўлсак, амалиётда корхонанинг ташкилий маданияти персонал учун қизиқарли бўлиши кутилмоқда, сафарбар этувчи омиллар сифатида раҳбарият, моддий рағбатлантиришдан ташқари, мажбурловчи воситалар – жазолаш, буйруқ бериш ва бошқа маъмурий чоралардан ҳам кенгроқ фойдаланади. Бошқарувнинг бундай маъмурий усуллари орқали кўзланган мақсадга эришиб бўлмаслиги аллақачон исботланган.

Шу билан бирга рағбатлантирувчи ягона омил сифатида пулдан фойдаланиш инсон капиталининг иш ҳақи миқдори юқори бўлган ишлаб чиқаришлар (шу жумладан, чет эл компания ва фирмалари) томон йўналтирилишига сабаб бўлади. Бунинг оқибатида анъанавий ишлаб чиқаришлар ўзларининг

¹ Философский словарь [Электронный ресурс] // <http://www.edudic.ru/fil/172>

Энг қимматли активлари – юқори малакали мутахассисларидан маҳрум бўлади. Мазкур корхоналарда сақланиб қолган персонал эса аксарият ҳолларда самарали меҳнат фаолиятини амалга оширишга ҳам, инновацияларни ишлаб чиқаришга жорий этишга ҳам қодир бўлмай қолади.



5.6-расм. Инсон омили ижтимоий-иқтисодий тизим сифатида

Инсон омили билан боғлиқ ушбу муаммони ҳал этиш юзасидан самарали фаолият олиб бораётган компанияларда диққатга сазовор тажриба тўпланган. Ана шундай моделлардан бири – опцион¹ тизими (корхонанинг хўжалик фаолияти натижалари учун бутун меҳнат жамоасининг масъулияти)ни жорий қилиш орқали персоналнинг корхонанинг фойдаси ва зарарида иштирок этишларини йўлга қўйишдир. Бунинг натижасида:

¹ **Опцион** (лот. «optio» – «танлов», «ният») – қимматли қоғозлар, товарларнинг олди-сотдиси бўйича ўзига хос шартнома. Унга кўра, опционнинг харидори ушбу активни шартномада белгилаб қўйилган нарх бўйича келажақда ёки муайян вақт давомида олди-сотдисини амалга ошириш ҳуқуқига (аммо мажбуриятига эмас) эга бўлади. Бунда опционнинг сотувчиси активларни ўша нархда сотиш ёки сотиб олиш мажбуриятини олади.

биринчидан, ходимлар манфаатларининг бирлаштирилиши таъминланади, чунки улар ягона мақсад – корхонанинг капиталлашувини оширишга эришишдан манфаатдор бўладилар;

иккинчидан, ходимлар корхонанинг акцияларига эга бўлиб, унинг мулкдорларига айланадилар;

учинчидан, улар корхона хўжалик фаолиятини яхшилашга қўшаётган хиссаларини ўзлари баҳолай бошлайдилар.

Опционнинг шу билан бирга мақбул корпоратив маданиятни шакллантиришдаги роли ҳам муҳимдир. Бу тизим корхонанинг энг қимматли ходимларини сақлаб қолишда ҳам қўл келади.

Илмий адабиётда ҳозирга қадар инсон омилининг яхлит, аниқ ижтимоий-иқтисодий категорияси белгилаб қўйилмаган. Шунга қарамаздан, назариётчиларнинг аксарияти жамиятнинг ҳозирги ахборот ривожланиши босқичида инсон омили юксак интеллектуал, юқори касб-малака тайёргарлигига эга, маънавий бой шахс хусусиятларини мужассамлаштириши фикрида собитлар.

Инсон омилининг самарадорлиги унинг фақат ишлаб чиқариш самарадорлиги ва меҳнат унумдорлигини ҳамда фойда олишни оширишгагина эмас, шунингдек, меҳнат ресурсларини кўпайтиришга, иш билан бандликни таъминлашга, илмий-техника тараққиётини жадаллаштиришга ҳам хизмат қилади.

Инсон омили иқтисодиётда даромад олиш учун самарали фойдаланиладиган инсон ресурсларида тўпланган жисмоний ва интеллектуал кадрларнинг ижтимоий-иқтисодий шаклини ифода этади. Билимлар билан амалиёт, тажриба билан ижодиёт, илмлилик билан рақобатбардошлик ўртасидаги номуносибликлар инсон омили сифатини белгилаб беради.

Инсоннинг тақрор ҳосил қилинишда мужассамлашган қиммати ундаги билим, малака, кўникмаларга ҳамда ишлаб чиқаришни, меҳнат ва бошқарувни ташкил этиш воситаларига мувофиқ келади, яъни инсон омили фойдага айлантириш мумкин бўлган ишлаб чиқаришнинг номоддий ресурсларида мужассамлашган. Билимлар бойлик яратишга қодир бўлганлиги сабабли ишлаб чиқаришнинг ўзига хос воситасига айланмоқда.

Инсон омили инсон ресурсларига инвестиция киритиш ҳисобига қўшимча ижтимоий-иқтисодий самарага эришиш, қўшимча фойда олиш мумкин бўлган инсон капитали сифатида ҳам намоён бўлади. Шунинг учун инсон омилини ривожлантириш – иқтисодиёт ва жамиятни тараққий эттириш, институционал муносабатлар – оила, миллат, жамиятни мустаҳкамлашнинг муҳим шартидир.

Иқтисодий назарияда инсон омили микро ва макродаражада ўрганилади. Микродаражада инсон омили бизнес ва бозорнинг янги имкониятлари, ишлаб чиқаришнинг янги маҳсулотларидан фойдаланиш натижаси бўлган

қўшимча қиймат манбаси сифатида кўрилади. Инсон омилининг асосий функцияси – зарур билимларни ишлатиш ҳисобига корхонанинг самарали хўжалик фаолиятини таъминлаш орқали фойда олинишини кўпайтиришдан иборат.

Иқтисодчи олимлар ишлаб чиқаришда ахборотдан фойдаланиш самарадорликнинг ортишини таъминлашини кўрсатиб, буни «ахборотнинг қўшимча қиймати» ёки «интеллектуал рента», деб баҳоламоқдалар. Бу амалиётда ҳам ўз тасдиғини топмоқда. Хусусан, рақамли технологиялардан фойдаланаётган инновацион компанияларда меҳнат унумдорлиги 4,18 % ни ташкил этгани ҳолда, уларни қўлламаётганларда эса атиги 1,08 % бўлган. Шунинг учун бугунги кунда фойдани кўпайтириш учун билимларни ошириш ҳам олимлар, ҳам амалиётчиларнинг диққат марказида турибди¹.

Макроиктисодиёт даражасида инсон омили миллий иқтисодиёт ривожланишининг истиқболларини белгилаб беради, жамият тараққиётининг ҳал қилувчи омилига айланади. Жамиятдаги ўзгаришлар, бир томондан, такрор ҳосил қилиш хусусиятининг, иккинчи тарафдан, инсон ўзининг, ўзи томонидан яратилган моддий омиларнинг тубдан янгиланишида ўз ифодасини топади.

Инсон омилини ривожлантириш тараққиётнинг асосий шартига айланмоқда. Бу меҳнат фаолиятини яқин келажакда салмоқли ижодий унсурларга эга бўлган меҳнат фаоллиги билан алмаштирилишини башорат қилиш имконини бермоқда.

5.5. Аҳоли ва меҳнат ресурсларининг таркиби

Аҳоли – Ер юзида ёки унинг муайян худуди, қитъа, мамлакат, туман, шаҳарида истиқомат қилувчи одамлар мажмуидир. Бундан аҳолининг икки асосий: микдорий (яъни у инсонлар жамланмаси эканлиги) ҳамда худудий (аҳолининг муайян худудда яшаши) белгиси аён бўлади.

Аҳоли сони, худудий жойлашиши ва таркиби, шаклланишининг хусусиятлари, ижтимоий-иқтисодий, табиий хусусиятлари, миграция жараёнларини ўрганадиган фан *демография* деб номланади. Аҳоли эса унинг *тадқиқот объекти* ҳисобланади. Демографиянинг предметини аҳоли шаклланишининг қонуниятлари, яъни туғилиш ва ўлим жараёнларида авлодлар алмашиниш орқали уларнинг сони ва таркиби муттасил янгиланиб бориш жараёни ташкил этади.

Демографияда *миқдор* (аҳоли сони), *жойлашиши* (муайян вақтда аҳолининг макондаги тақсимооти), *таркиб* (аҳолининг жинси ва ёшига кўра тақсимлани-

¹ Егоров С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации // Вопросы экономики, 2014, №5.

ши), *миқдорнинг ўзгариши* (умуман, аҳоли ёки унинг таркибий қисми сонининг ўсиши ёки камайиши) каби тушунчалар ишлатилади.

Аҳоли таркиби – бу аҳолининг муайян бир белгиларга кўра тақсимланишидир. Аҳоли таркиби қуйидаги ўзгарувчи (тавсиф)лар тоифасига асосланиб белгиланади:

– *аксриптив* (қўшимча қилинган) тавсифлар (туғилганда ҳисобга олинувчи): жинс, ёш, ирқий мансублик, этник мансублик ва баъзи бошқалар;

– *ижтимоий* тавсифлар: никоҳ мақоми (никоҳ ҳолати), саводхонлик ва таълим, мактабда ўқитилиши (болалар ва ўсмирлар учун), қайси мамлакатда туғилгани, она тили, фуқаролик ҳолати, диний мансублик ва ҳоказолар;

– *иқтисодий* тавсифлар: даромад манбаи, иш билан бандлик мақоми, касби, тармоқ ва ҳоказолар;

– *миграция* тавсифлари: туғилган жойи, мазкур аҳоли манзилгоҳида қачондан буён яшаётганлиги, у ёки бу вақт оралиғида яшаш жойини неча марта ўзгартирганлиги ва ҳоказолар;

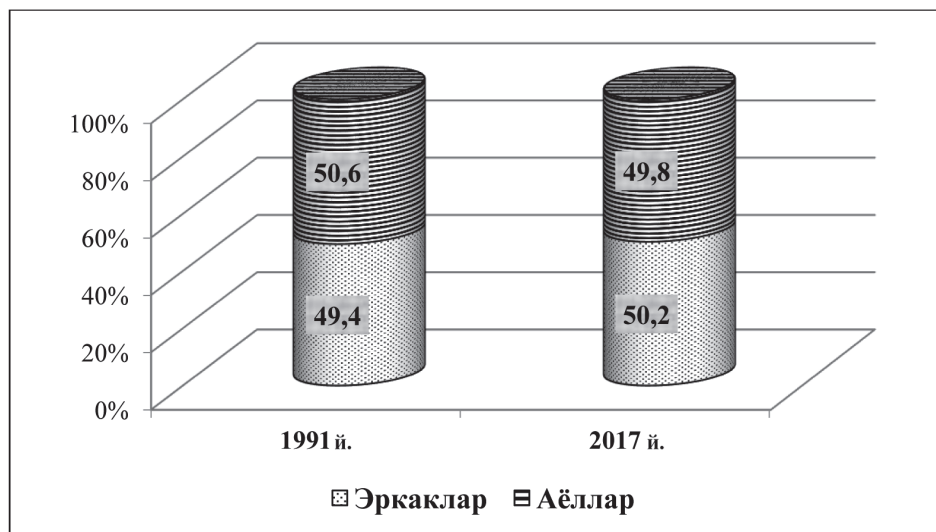
– *витал* (демографик) тавсифлар: никоҳ тузишдаги ёши, никоҳнинг тартиб рақами, туғилган фарзандлари сони, бола туғилгандаги ёши, ҳомиладорликлар сони, генетик оралиқлар, туғилишлар сони, ўлим сони, ўлик туғилганлар сони ва бошқалар;

– *оила* (уй хўжалиги) тавсифлари: уй хўжалиги тури, катталиги, таркиби ва бошқалар.

У ёки бу белгилар бўйича маълумотлар аҳолини рўйхатдан ўтказишда ва демографик ҳодисаларни ҳисобга олишда инobatга олинади. Ушбу белгилар бўйича аҳоли таркиби ҳақидаги умумлашган маълумотлар тузилади. Лекин, демограф учун аҳолининг такрор ҳосил бўлишига бевосита ва билвосита боғлиқ бўлган аҳоли таркиби ва тавсифлар муҳим бўлиб, улардаги ўзгаришлар оиланинг шаклланишига бевосита ва энг кучли таъсир қилади.

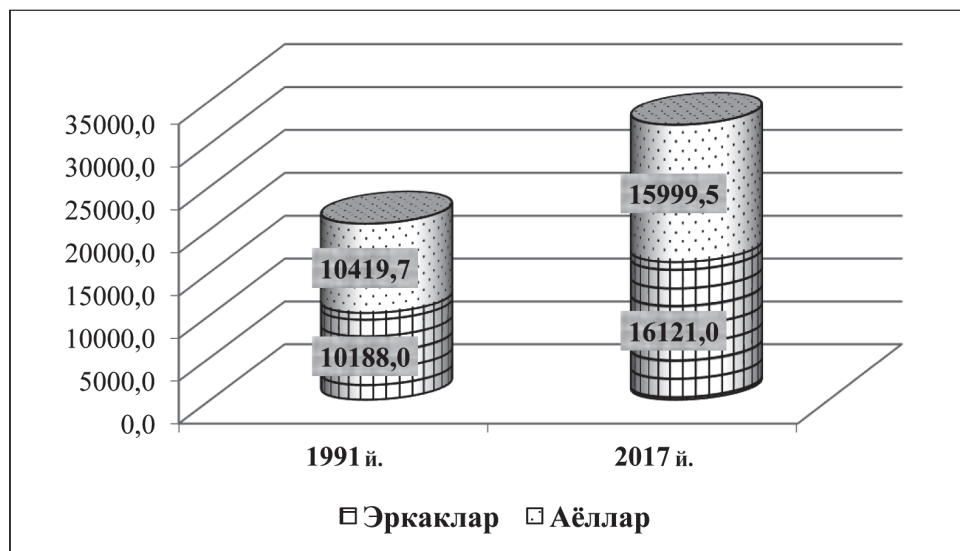
Демографик тавсифлар унчалик кўп эмас: улар жинс, ёш, никоҳ мақоми ва оилавий мақом, шунингдек, витал ҳодисалар тавсифидан иборат. Демографик ҳолатни ўзгартирувчилар ичида биринчи ўринда жинс ва ёш, оила (уй хўжалиги) тавсифлари туради. Демографик таркиблар ичида эса бу, тегишли равишда, аҳолининг жинс, ёш ва никоҳ-оила таркибларидир.

Аҳолининг жинсий таркиби – аҳолининг эркак ва аёлларга тақсимланишидир. Бундан тахминан 20 йил олдин Ўзбекистонда ҳар 1000 та аёлга 994 та эркак тўғри келар эди. Аммо бугунги кунга келиб аёлларга нисбатан эркакларнинг миқдори кўпайиб кетмоқда ва бундай демографик ҳолат келажакда ижобий натижа бермайди.



5.7-расм. Ўзбекистон аҳолиси жинсий таркибининг салмоғи, %

Аҳолининг ёш таркиби мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишида муҳим аҳамият касб этади. Ёш ҳақидаги маълумотлар аҳолини рўйхатдан ўтказиш, махсус текширувлар, жумладан, туғилиш, ўлим, никоҳ ва ажралишларни қайд қилиш жараёнида олинади. Ўзбекистон аҳолисининг ҳозирги ёш таркибида 30 ёшгача бўлган ёшлар улуши 62,1 % ни, 16 ёшгача бўлган болалар улуши 33,3 % ни, 16–29 ёшдагилар улуши 28,8 % ни ташкил этади.



5.8-расм. Ўзбекистон аҳолиси жинсий таркибининг сони, минг киши

Мамлакат аҳолисининг ҳозирги вақтдаги ўртача ёши 25,5 ёш, жумладан, қишлоқда 24,1, шаҳарда эса 27,9 ёшга тенг. У халқаро демографик таснифга кўра, Ўзбекистонни ёш давлатлар қаторига киритиш имконини беради.

Ёш бўйича аҳолининг турли гуруҳлари меҳнат фаоллиги даражаси билан фарқланадилар. Жумладан, 16–29 ёшдагиларнинг асосий қисми таълим олиш, касб-хунар ўрганиш, муддатли ҳарбий хизматни ўташ билан машғул.

Энг юқори меҳнат фаоллиги ва иш билан бандлик 25–49 ёшдаги фуқаролар учун хос. 50 ёшга тўлганларидан кейин уларнинг меҳнат фаолликлари аста-секин камая боради. Фуқароларнинг бир қисми пенсия ёшига тўлганидан кейин ҳам меҳнат фаолиятини давом эттирадилар. Бироқ экспертларнинг фикрларига кўра, уларнинг меҳнат фаоллиги пенсия ёшига тўлганларидан сўнг дастлабки 5–7 йил давомида сақланиб қолади.

Аҳолининг ижтимоий таркиби – одамларнинг ижтимоий гуруҳларга тақсимланишидир. Бозор иқтисодиёти шароитларида аҳолининг ижтимоий гуруҳлари, асосан, жамиятнинг иқтисодий тизимдаги мавқеи ва билими даражаси бўйича ажратилади. Шу мезонлар асосида аҳолини қуйидаги гуруҳларга бўлиш мумкин (5.9–расм):

- юқори мартабали давлат хизматчилари, маъмурлар;
- зиёлилар (уларни ихтисосликлари бўйича иқтисодчилар, муҳандислар, ўқитувчилар, шифокорлар ва хоказоларга бўлиш мумкин);
- тадбиркорлар, жумладан, шахсий меҳнат фаолияти билан машғуллар;
- ишчилар (улар малакали ва малакасиз ишчиларга бўлинади);
- қишлоқ хўжалик ходимлари, жумладан, фермерлар;
- ижтимоий ёрдамга муҳтож шахслар.

Одамларнинг ўзига ўзи баҳо бериши, ўзини аҳолининг муайян гуруҳига мансублигини англаши уларнинг турмуш даражаси ва сифатининг умумий кўрсаткичи ҳисобланади. Бунда аҳоли жон бошига тўғри келадиган даромад билан бир қаторда яшаш шароити ва стандартлари, аҳолининг обод ва замонавий уй-жойлар билан таъминланганлиги, одамлар истиқомат қиладиган муҳитни ривожлантириш ҳамда ободонлаштириш, зарур инфратузилманинг мавжудлиги ва унинг самараси, аҳолини сифатли истеъмол товарлари, шу жумладан, мамлакатда ишлаб чиқарилган товарлар билан таъминлаш, замонавий талаблар асосида таълим олиш ҳамда соғлиқни сақлаш тизимидан баҳраманд бўлиш каби ҳаёт даражасини белгилайдиган муҳим кўрсаткичлар инобатга олинади.



5.9-расм. Аҳолининг ижтимоий таркиби

Меҳнат ресурслари таркибининг шаклланиши ва ривожланиши демографик жараёнлар: мамлакат ва унинг минтақаларида туғилиш ва ўлим даражаси, аҳоли жинсий таркибининг, никоҳлар ва ажралишлар сонининг, оилалар таркибининг, оиладаги болалар сонининг ўзгариши билан бевосита боғлиқдир (5.10-расм).

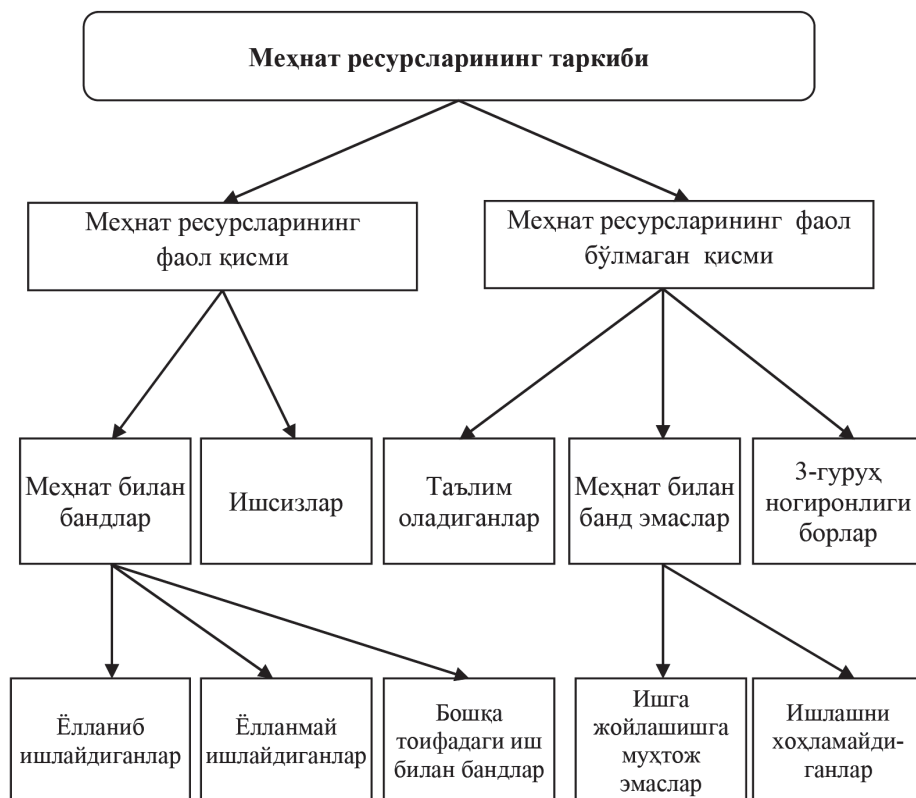
Меҳнат ресурсларини тўлдиришнинг асосий манбаи бўлиб меҳнатга лаёқатли ёшга тўлаётганлар ҳисобланади. Туғилиш даражасининг ҳар гал кескин ортиши меҳнат ресурсларида 14–15 йилдан сўнг ўз ифодасини топади.

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг икки тури мавжуд:

1. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг *экстенсив* тури. Унинг учун ўлим даражасининг юқорилиги, аҳоли таркибида ёшлар улушининг катталиги, катта ёшдагилар, қарияларнинг эса камлиги, аҳоли ўсиши суръатларининг пастлиги хос. Меҳнат ресурслари таркибининг экстенсив тури иқтисодий фаол аҳолининг сифат хусусиятлари ўзгармаган ҳолда меҳнат ресурслари миқдорининг кўпайишини билдиради.

2. Меҳнат ресурслари таркибини шакллантиришнинг *интенсив* (замонавий) тури. Ушбу тур одамдар турмуш даражаси ва турмуш сифатининг ортиши, жамиятдаги илғор ўзгаришлар натижасида умр кўришнинг ўртача

даражаси ва катта ёшдагилар салмоғининг ортиши хусусиятларига эгадир. Интенсив тур, шунингдек, аҳоли таркибидаги сифат ўзгаришлари – таълим, касбий малака даражасининг, жисмоний ва ақлий салоҳиятнинг, меҳнат қобилиятининг ва меҳнат унумдорлигининг ортиши билан боғлиқ.



5.10-расм. Меҳнат ресурсларининг таркиби

Аҳоли таркибидаги ўзгаришлар меҳнат ресурслари таркибининг миқдор ва сифат кўрсаткичларига ўз таъсирини кўрсатади. Юқори даражадаги туғилиш келгусида меҳнат бозорига иш кучи кириб келишининг ортиши, бинобарин, иш кучи таклифи талабга нисбатан ортиқ бўлишини англатади. Шу билан бирга туғилиш сонининг кўпайиши иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли сонига ҳам таъсир кўрсатади. Чунки болали оналар туғуруқ таътилига чиқиши натижасида иқтисодий фаол аҳоли таркибидан иқтисодий фаол бўлмаганлар қаторига қўшилади.

Меҳнат ресурслари таркибида аҳолининг жинси ва ёши ҳисобга олинади. Ёш бўйича тўртта асосий гуруҳ ажратиб кўрсатилади:

- 16–29 ёшдагилар;
- 30–49 ёшдаги фуқаролар;

– пенсия арафасидаги шахслар (50–59 ёшдаги эркаклар, 50–54 ёшдаги аёллар);

– меҳнат фаолиятини давом эттираётган пенсия ёшидагилар (эркаклар 60, аёллар 55 ёшдан сўнг).

Мазкур муаммога турлича ёндашувларни кузатиш мумкин. Айниқса, аксарият ривожланган мамлакатларда аҳоли таркибида кексайганлар салмоғининг ортиб бориши бу масаланинг долзарблигини кучайтироқда. Экспертларнинг ҳисоблашларича, аҳоли умумий сониди ёши кексаларнинг салмоғи 7,0–8,0 % дан ортадиган бўлса, бундай давлатлар кексаяётган мамлакатлар ҳисобланади. Бунда кексайиш ёши ривожланган мамлакатларнинг аксариятида 65 ёш, айримларида 60 ёш сифатида қабул қилинган. Ана шу мезонлар бўйича ҳозирги вақтда аҳоли умумий сониди кексайганлар улуши Буюк Британияда 16,0 %, Франция ва Германияда 15,0 %, Японияда 13,0 % ни ташкил этади.

Мазкур демографик вазият жиддий ижтимоий-иқтисодий муаммоларни келтириб чиқаради. Аҳоли таркибида кекса, яъни меҳнатга етарлича лаёқатли ҳисобланмаган фуқаролар сонининг ортиши иқтисодий самарадорликнинг пасайишига олиб келиши мумкин, деган хавфлар ҳам кучаймоқда. Жумладан, айрим демографларнинг фикрича, кексайиб бораётган жамият консервативлашади, бу иқтисодиёт тармоқларини модернизация қилиш, янги технологияларни жорий қилиш суръатларини секинлаштиради. Бу эса инвестиция ресурсларининг камайиши, меҳнат унумдорлиги ортиши суръатларининг пасайиши каби салбий оқибатларга сабаб бўлиши мумкин.

Шу билан бирга жамиятнинг қариши ижтимоий соҳага босимни кучайтиради, пенсия фондига кўпроқ маблағ йўналтирилишини, ижтимоий хизматлар тармоғини янада кенгайтиришни талаб қилади.

5.6. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича таснифлаш

Ўзбекистон Республикасининг миллий қонунчилигида иш билан бандлик «иш билан таъминланиш» маъносида талқин этилади. Яъни «Иш билан таъминланиш – фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятидир».

Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий ҳужжатларида меҳнатга лаёқатли ёшда ҳисобга олинаётган қисқа вақтда (ҳисобга олинаётган ҳафта ёки сўнгги 7 кун давомида) иш ҳақи ёки фойда кўриш эвазига энг камида 1 соат давомида товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш билан боғлиқ ҳар қандай фаолиятни амалга ошираётганларни *иш билан бандлар*, деб эътироф этилган.

Аҳоли муайян ҳудудда доимий яшаётган ҳамда вақтинча яшамаётган аҳолига (ҳисобга олиш пайтида турли сабабларга кўра) ва вақтинча истиқо-

мат қилувчи одамларга фарқланади. Доимий ва вақтинча истиқомат қилаётган одамлар мавжуд аҳолини ташкил этади. Буни қуйидагича ифодалаш мумкин:

$$Ад = Ам + Авя - Ави,$$

бу ерда: Ад – доимий яшаётган аҳоли; Ам – мавжуд аҳоли; Авя – вақтинча яшамаётган аҳоли; Ави – вақтинча истиқомат қилаётган аҳоли.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунга мувофиқ, қуйидагилар иш билан таъминланган, деб ҳисобланади:

– ёлланиб ишлаётган, шу жумладан, ишни ҳақ эвазига тўлиқсиз иш вақтида ёки уйда бажараётган, шунингдек, ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан, вақтинчалик ишга эга бўлган;

– бетоблиги, таътилда, касбга тайёрлашда, қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқариш тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек, вақтинча иш жойида бўлмаганда ходимнинг иш жойи қонун ҳужжатларига мувофиқ сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган;

– ҳақ тўланадиган лавозимга сайланган ёки тайинланган;

– ўзини иш билан мустақил таъминлаётган, шу жумладан, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётганлар, хунармандлар, оилавий корхоналар иштирокчилари, деҳқон хўжаликлари, ишлаб чиқариш кооперативлари аъзолари, фермерлар ва қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқалар;

– Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларида, шу жумладан, Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги, Фавқулодда вазиятлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларида ва уларнинг органларида хизматни ўтаётган, шунингдек, муқобил хизматни ўтаётган;

– ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошираётган нодавлат нотижорат ташкилотларида, шу жумладан, диний ташкилотларда ишлаётган фуқаролар.

Иш билан бандлар мақомида ёлланиб ишлаш билан ўз корхонасида ишлаш фарқланади.

Ёлланиб ишлаш – ёлланиб ишлаётган шахсга корхона ва ташкилотнинг бевосита даромадига боғлиқ бўлмаган иш ҳақи тўланиши кафолатланиши белгилаб қўйилган меҳнат шартномаси асосидаги меҳнат фаолиятидир. Ёлланма ходимларга, шунингдек, иш ҳақи тўланадиган лавозимга тайинланганлар ёки тасдиқланганлар (корхона ва ташкилотларнинг раҳбарлари, директорлар ва бошқарувчилар) ҳам киради.

Ўз корхонасида ишлаш – товарлар ишлаб чиқариш ёкти хизматлар кўрсатиш ҳисобига олинган даромаддан иш ҳақи тўланадиган меҳнат фаолиятидир.

Ўз корхонасида иш билан банд бўлган аҳолига қуйидагилар киради:

– иш берувчилар;

– шахсий меҳнат фаолияти билан машғуллар;

- жамоа корхоналарининг аъзолари;
- оила корхоналарининг иш ҳақи олмайдиган аъзолари.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунда кўрсатилганидек, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётганлар, хунармандлар, оилавий корхоналар иштирокчилари, деҳқон хўжаликлари, ишлаб чиқариш кооперативлари аъзолари, фермерлар ўзини иш билан мустақил таъминлаётганлар ҳисобланади.

Жумладан, тадбиркорлик субъектларининг ташкилий-ҳуқуқий шакли бўлган тижоратчи ташкилот – хусусий корхона ягона жисмоний шахс томонидан тузилади ва бошқарилади. Хусусий корхонанинг мулкдори – иш берувчи меҳнат шартномаси (контракт) асосида ходим ёллай олади.

Якка тартибдаги тадбиркор тадбиркорлик фаолиятини юридик шахсни ташкил этмаган ҳолда амалга оширишга ҳақлидир. Хунармандчилик фаолиятини амалга ошираётган якка тартибдаги тадбиркорлар, шунингдек, товарлар тайёрлаш, ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш учун беш нафаргача шогирд-ни уларга тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда жалб эта олади.

Ўзбекистонда оила бошлиғи, унинг хотини (эри), болалари ва набиралари, ота-онаси, меҳнатга қобилиятли ёшга тўлган бошқа қариндошлари [болалари ва набираларининг эрлари (хотинлари), туғишган ҳамда ўғай ака-ука ва опа-сингиллари, уларнинг эрлари (хотинлари) ҳамда болалари, тоға ва амаки ҳамда амма ва холалари] оилавий корхона ташкил этиши мумкин.

Оилавий корхона иштирокчиларининг шахсий меҳнатини амалга ошириш шартлари улар ўртасидаги келишувга кўра белгиланади. Оилавий корхона (иш берувчи) ва оилавий корхонанинг ёлланма ходими ўртасидаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнат шартномаси (контракт) билан тартибга солинади.

Якка тадбиркорлар хўжалик ширкатининг иштирокчилари бўлиш ҳуқуқига ҳам эга. Ширкат фаолиятини бошқариш унинг барча иштирокчиларининг умумий келишувига биноан амалга оширилади¹.

Оила аъзоларининг шахсий меҳнати асосида мерос қилиб қолдириладиган умрбод эгалик қилиш учун оила бошлиғига берилган томорқа ер участкасида қишлоқ хўжалиги маҳсулоти етиштирадиган ва реализация қиладиган оилавий майда товар хўжалиги – *деҳқон хўжалиги* ҳисобланади. Деҳқон хўжалиги, унинг аъзолари истагига кўра, юридик шахсни ташкил этган ҳолда ва юридик шахсни ташкил этмасдан фаолият олиб бориши мумкин. Деҳқон хўжалиги аъзолари деҳқон хўжалигининг ишлаб чиқариш фаолиятида шахсий меҳнати билан иштирок этиши шарт².

¹ «Хўжалик ширкатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002 й., 1-сон.

² «Деҳқон хўжалиги тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й.