

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

**ALISHER NAVOIY nomidagi
SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI**

IJTIMOIIY-IQTISODIYOT fakulteti

«Mehnat resurslari iqtisodiyoti» fanidan

**MA`RUZALAR
MATNI**

Tuzuvchi:

dots. Qosimov X.Q.

Samarqand – 2012

1-MAVZU.

MEHNAT RESURSLARI IQTISODIYOTI FANINING PREDMETI VA MAZMUNI

REJA:

1. Mehnat resurslari iqtisodiyoti fanining predmeti.
2. Mehnat resurslarini uch yo'nalishining sintezi.
3. Mehnat resurslari iqtisodiyoti o'ziga xos xususiyatlari.
4. Mehnat resurslari iqtisodiyotini uch blokga bo'linishi.
5. Mehnat resurslari iqtisodiyoti fanini rivojlantirish holatlari.

Tayanch iboralar: Inson, tabiat, vositalar, axborot, kasbiy ilmlar, ijtimoiy, standart, sintez, fundamental, bakalavr, magistr, ekzo va endotizimlar, xalqaro mehnat taqsimoti, kontsepsiya, ishsizlik, investitsiya, inflyatsiya.

1. Mehnat resurslari iqtisodiyoti fanining predmeti

Mehnat resurslari fanining predmeti o'z xolicha uzoq yillar davomida deyarli o'zgarmagan hamda barcha mamlakat ilmiy maktablari va nazariyalar uchun yagona bo'lib kelgan. Mehnat resurslari iqtisodiyoti fanining predmeti – bu insonning maqsadga muvofiq faoliyati sifatidagi mehnat bo'lib, u hamisha va ayni vaqtda inson bilan tabiat o'rtasidagi o'zaro harakat va mehnat jarayonida hamda ishlab chiqarish xususida kishilar o'rtasidagi munosabatdir.

Har doim ham, mehnat jarayonidan oldin moddiy ishlab chiqarish vositalari, axborot, kasbiy bilimlar, mehnat tajribasi, ijtimoiy-mehnat munosabatlarning muayyan tili mavjud bo'ladi. Mehnat, jarayonida mehnat ko'nikmalari va tajribasi takomillashib boradi, tajribaga oid va ilmiy bilimlar darajasi ortadi, mehnat vositalari yaxshilanadi, ijtimoiy-mehnat munosabatlari rivojlanadi, bu bilan mehnatning ishlab chiqaruvchi kuchlari, ya'ni insonning ish kuchi sifatidagi tobora ko'proq miqdorda xilma-xil moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratish qobiliyati ravishda ko'payib boradi.

Ijtimoiy (sotsial) – mehnat munosabatlarning tabiati shundayki, ularni o'rganish vaqtida biz ularning doimiy ravishda o'z ko'rinishini o'zgartirib turishini hisobga olishga majburlamiz, lekin bu munosabatlarning qayta qurilishi bu xususiyatlarini kuchaytiradi.

Hozirgi vaqtda respublikamizda ro'y berayotgan sotsial-iqtisodiy isloqatlar iqtisodiyot fanini va iqtisodiy ta'lim tizimini tubdan o'zgartirishni zarur qilib ko'ymoqda.

Mazkur vazifaning oddiy emasligi, uni an'anaviy tarzda xalq etib bo'lmasligi vaqt jihatdan ijtimoiy fikr tarzini, standartlarni, iqtisodiy xulq-atvor normalarini va iqtisodiy voqellikni tubdan o'zgartirishni talab qiladi. Bunday o'ziga xoslik iqtisodiy fan bilan iqtisodiy ta'lim nisbatlarining odatdan tashqari xususiyatini belgilab berdi. Gap shundaki, tushunchalar, kategoriyalar va vositalar apparati ilmiy bilimlar doirasida rivojlanadi, so'ngra kasb ta'limi tizimida o'rganish va o'zlashtirish ob'ektiga aylanadi. Respublikamizdagi amalga oshirilayotgan iqtisodiy o'zgarishlar ayni vaqtning o'zida iqtisod fanidan ham, iqtisodiy ta'lim tizimidan ham yangi

nazariy kontsepsiyalarni, tahliliy vositalarni, qarorlab qabul qilish usullarini o'zlashtirishni talab qildi.

2. Mehnat resurslarini uch yo'nalishining sintezi Iqtisodiy ta'limni chuqur islox, qilishni xech bo'lmaganda uch yo'nalishning sintezi sifatida olib qarash ancha to'g'ri bo'ladi.

Birinchidan, bu ta'limning mazmun tamonini o'zgartirishdan iborat bo'lib, u quyidagilarni o'z ichiga oladi.

- oldingi tasavvurlarni qayta ko'rib chiqish, yangi fundamental tasavvurlarni shakllantirish va ularni yangi ta'lim dasturlari shakllariga aylantirish;

- jahon iqtisodiy fanidan ajralib chetda qolishga barxam berish;

- iqtisodiy xodisalarni tahlil qilish usullarini, vositalarini o'zlashtirish.

- iqtisodiy fani va tegishli ravishda iqtisodiy ta'limning afzal tomonlarini va an'anaviy «isloxotdan oldingi» muammoli makon kamchiliklarini tahlil qilish va baqo berish.

Ikkinchidan, oliy ta'limning ikki pog'onali (bakalavr, magistr) tizimiga o'tishning umumiy asosida iqtisodiy ta'lim tuzilmasining ekzo va endotizimlar sifatida qayta ko'rish: u quyidagi savollarga javob berishni talab qiladi: oliy iqtisodiy ta'limning qaysi bosqichda u yoki bu kursni o'qitish kerak: fundamental va amaliy jihatlarini birga ko'shib olib borish nuqtai nazaridan kursning mazmuni qay darajada bo'lishi, ayrim iqtisodiy fanlar bo'yicha ixtisoslashuvni shakllantirishda kurslarni joylashtirish izchiligi qanday bo'lishi kerak? Degan savollarga javob berish zarur.

Uchinchidan – iqtisodiy ta'lim yangicha «bozor» mexanizmining tuzilishi, uning yangicha iqtisodiy ahvolining belgilanishi va tijorat darajasi. Bu mexanizm oliy maktabning shu holda mavjud bo'lishi ob'ektiv qonunlarini, bozor iqtisodiyotining faoliyat printsiplari, Respublikamizdagi iqtisodiy ta'limning shakllanishi va rivojlanishining aniq tarixi sharoitlarini hisobga olishi zarur.

Tabiiyki, bu uchta fundamental vazifaning birgalikdagi tasvirini olganda iqtisodiy fanini tashkil etaydigan barcha iqtisodiy fanlar «ayrim holdagi iqtisodiyotlar»ga joriy etilishi mumkin va lozim.

3. Mehnat resurslari iqtisodiyoti o'ziga xos xususiyatlari

Mehnat resurslarini iqtisodiyoti fan sifatida ham, o'qitish va o'rganish predmeti sifatida ham o'ziga xos xususiyat va mavqega ega.

Bu avvalo mazmun jihatdan – tadqiqot va ta'lim predmeti bo'lgan mehnat resurslari iqtisodiyotining muammoli maqoniga taalluqdir. Gap shundaki, vatanimiz ilmiy, o'quv va amaliy adabiyotlarida mehnat sohasini o'rganish va tasvirlash Sobiq Ittifoq davrida ham shunday amalga oshirildiki, unda mazkur fanning xususiyatlari jahon hamjamiyatida mavjud ilmiy qarashlaridan nisbatan kamroq uzulgan edi.

Xususan, mehnat resurslari iqtisodiyoti ilmiy asoslarining shakllanishi «temir parda» mavjud bo'lmagan 20-yillarda boshlangan edi. Ma'lumki, sobiq sho'ro ittifoqi xalqaro mehnat tashkilotiga 1934 yildan boshlab kirgan. SHu davrdagi Mamlakatning sobiq rahbariyati XMT (xalqaro mehnat tashkiloti)ga birmuncha sovuqroq munosabatda bo'lganiga va uning faoliyati haqidagi axborot ancha cheklangan bo'lishiga qaramasdan bu tashkilotga a'zo bo'lish mehnat resurslari iqtisodiyoti fani va amaliyotining rivojlanishi uchun juda kuchli ta'sir ko'rsatdi. XMTda mehnat

resurslari bahosining tushunchalari va kategoriya-apparatlari ancha maromiga etkazildi, xalqaro mehnat normalari ishlab chiqildi, jahon hamjamiyatining deyarli barcha mamlakatlari uchun ko'pgina dasturlar ishlab chiqildi va amalga oshirildi, bu jarayonda jahon hamjamiyati bitta umumiy kasbiy tilni ishlab chiqdi va o'zlashtirdi. SHu sabablarga ko'ra mehnat iqtisodiyotiga doir vatanimizda mavjud an'anaviy atamalar va tushunchalar apparati ko'p jihatdan jahon hamjamiyatida qabul qilingan kategoriyalar va tushunchalar bilan bir xillashdi.

SHuni ham aytib o'tish muhimki, mehnat resurslari iqtisodiyotining butun tizimi mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiya fanning ajralmas qismi sifatida rivojlanmoqda va ayni vaqtda o'z tadqiqotlarida mehnat fiziologiyasi va psixologiyasi, ergonomika xulosalariga, kasb kasalliklari bilan shug'ullanadigan tibbiyot tarmoqlari, sotsiologiyasi, mehnat xuquqi, mehnat estetikasi va hokazolarning xulosalariga tayanib ish ko'rmoqda. So'ngra mehnat resurslari iqtisodiyoti mazmuniga baho berganda, u an'anaviy ravishda ko'proq nazariy fan sifatida emas, balki aniq iqtisodiy fan sifatida qarab kelinganligi ta'qidlal o'tish muhimdir. Mehnat resurslari iqtisodiyoti deganda birinchi navbatda mehnat faoliyatini tashkil etish, mehnatga haq to'lash, uni normalash, mehnat sharoitlari va mehnat unumdorligi muammolari, mehnatni rejalashtirish va mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish tushunilgan. SHunga ko'ra o'quv kurslari va iqtisodliklarning nomlari ham «Mehnati iqtisodiyoti va sotsiologiyasi», nomi bilan atalib kelingan.

20-yillarda boshlangan mehnatni ilmiy tashkil etish g'oyalari uzoq yillar mobaynida fan va o'quv predmeti sifatida mehnat resurslarining iqtisodiyotini rivojlantirishning asosiy yo'nalishi bo'lib keldi. Keyinroq, 50-60 yillarda sho'ro nazariyasi va amaliyotida ham ish kuchini shakllantirish, taqsimlash va undan foydalanish, uni korxona va butun jamiyat miqyosida rejalashtirish keng rivojlantirildi. «Mehnati resurslari iqtisodiyoti» nomi bilan darsliklar va o'quv kurslari paydo bo'ldi.

SHunday qilib, mamlakatimizda mehnat resurslari iqtisodiyoti har qanday iqtisodiy tizim uchun an'anaviy bo'lgan muammoli sohalar tarkib topdiki, ularda rejali xo'jalik xususiyatlari: ish kuchi va uning harakati, mehnatni tashkil etish va uning sharoitlari, mehnatga haq to'lash: mehnat unumdorligi, mehnat jamoalarining va mehnat kasaba uyushmalarining faoliyati hisobga olindi. Biroq mehnat resurslari iqtisodiyoti yangi kursining nuqtai nazaridan va bozor iqtisodiyotidagi ayni bir xil kategoriyalar, atamalar, tushunchalar ko'pincha ijtimoiy-iqtisodiy tabiatiga ko'ra turli-tuman xodisalarni aks ettirgan edi.

Albatta, mehnat resurslari iqtisodiyotining mafko'ralashuv darajasi muhim edi. Mehnat resurslari iqtisodiyoti g'alaba qozonlar, real, rivojlangan va boshqa sotsializm modellari g'oyalariqa izchillik bilan mos kelardi. SHu bilan birga ko'pgina nazariy va amaliy jihatlar bo'yicha mamlakatimiz mehnat resurslari iqtisodiyoti jahon hamjamiyati miqyosida qilingan atamalar (terminlar) asosida rivojlanib, oqilona, amaliy ijobiy bilimlarga ega bo'lib, u mehnat munosabatlaridagi ob'ektiv sabab-oqibat aloqalarini aks ettirgan, mehnat iqtisodiyoti va uni tashkil etish sohasida ta'lim olayotganlar zamonaviy bilimlar hosil qilishni ta'minlar edi.

SHuning uchun ham «islohotdan oldingi» mehnat resurslari iqtisodiyotini tashkil qilish va unga baho berishda bo'yab-bejab ko'rsatishlardan, istalgan narsani

haqiqiy narsa deb ko'rsatishdan, shuningdek vatan fani erishgan yutuqlarni yoppasiga inkor qilishdan xoli bo'lib, respublikamizda foydalanib kelingan. Ilgaridan mavjud bo'lgan samarali tadqiqot metodologik va uslubiy yo'nalishlardan, mehnat sohasidagi ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlari tartibga solish borasidagi usullardan foydalanish va ularni saqlab qolish muhimdir.

SHu narsa shak-shubhasizki, mehnat resurslari iqtisodiyoti predmetini belgilashdagi eng murakkab narsa – mehnat sohasidagi yangi muamoli maydonlarni ilmiy o'zlashtirish va ularni kasb ta'limining turli bosqichlari uchun zamonaviy ta'lim dasturlariga aylantirishdir.

Agar mehnat sohasidagi yangi sotsial-iqtisodiy vokaliklarning mohiyatini nihoyatda qisqa qilib ta'riflaydigan bo'lsak, u holda iqtisodiyotga va mehnatni tashkil etish sohasiga bozor iqtisodiyoti printsiplarini olib kirish va ularni aks ettiruvchi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini singdirish boshlanganini aytib o'tish mumkin. SHu bilan birga ijtimoiy-mehnat munosabatlari tizimi o'ziga kiritilgan elementlar tarkibiga ko'ra o'zimizda qabul qilingan an'anaviy usullardan chetga chiqish lozim edi. Mehnat sohasidagi ana shu yangi ijtimoiy-iqtisodiy hodisalarni, ijtimoiy-mehnat munosabatlarining yangi turlarini birgalikda chuqur va har tomonlama o'rganish fan sifatidagi mehnat resurslari iqtisodiyoti fanining yangi mazmunini shakllantirishga olib keladi. Biz bu muhim vazifani hal qilar ekanmiz, mehnat resurslari iqtisodiyoti kursining mazmunini ham boyitamiz, bu esa mutaxassislarning sotsial-iqtisodiy madaniyatini keskin oshirish, kasbiy bilimlarni kengaytirish, mehnat muammolari makoni, mehnat nizolari, mehnat bozori va hokazolar maydoni kiradi.

Mehnat resurslari iqtisodiyoti kursini o'rganish uchun muhim narsa shuki, hozirgi vaqtda iqtisodiyot fanining umumnazariy bazasining o'zgarishida faol jarayon boshlangan. SHuning uchun ham mehnat resurslari iqtisodiyoti kursini o'rganish vaqtida aniq belgilangan muammoli sohalarga tatbiqan (ya'ni nazariya va amaliyotda barqaror paydo bo'layotgan masalalar yig'indisini) ta'lim oluvchilarning muqobil nazariy talqinlar, amaliy operatsion tadbirlar, vazifalarni hal qilish texnologiyasi bilan tanishish imkonini berish va ulardan asosiylarni o'zlashtirib olish imkonini berish zarur.

4. Mehnat resurslari iqtisodiyotini uch blokga bo'linish

Fan sifatida mehnat resurslari iqtisodiyoti predmeti muammolari o'tmish, bugungi kun va kelajakning nisbati nuqtai nazardan va yangi iqtisodiy voqeliklarga o'tish sharoitida, bizning nazarimizda, uch blokka bo'linadi. Birinchi blok (bo'lim) – bu ijtimoiy-mehnat munosabatlari majmui bo'lib, ularning mazmuni umuman ma'lumdir: ularni boshqarishga doir usullarga ilmiy yondashuvlar an'anaviy mavjud bo'lgan bilim doirasi (personalni rejalashtirish texnologiyasi, mehnatni normalash, tarif setkalarni ishlab chiqish) amalga oshirilishi mumkin. Ikkinchi blok – bo'lar ijtimoiy-mehnat munosabatlarini majmui, ularning tushunchalar apparati va amaliy faoliyat yo'nalishlari ham ma'lum bo'lib, lekin ular bozor iqtisodiyoti sharoitida jiddiy ravishda yangilanishi lozim (mehnat unumdorligini o'lchash falsafasi, mehnatni muqofaza qilish va uning xavfsizlik kontseptsiyasi va shu kabilar). Nihoyat, uchinchi blok – bu rejali iqtisodiyotda ilgari mavjud bo'lmagan ijtimoiy-mehnat munosabatlarini majmuidir: unga ijtimoiy sheriklikning ko'rsatishi va hokazolarni

tadqiq qiladi. O'quv fani sifatidagi mehnat resurslari iqtisodiyoti fanining mazmuni ham ana shu bilan belgilanadi.

Predmet maydonlarini, mazkur kurslar taklif qilgan usullarni, vositalarni batafsil tadqiq qilish mehnat resurslari iqtisodiyoti fanining mazmunini muqarrar ravishda boyitadi. U o'rinda ko'r-ko'rona nusxa ko'chirish haqida gap bo'lishi mumkin emasligini aytib o'tmoqchimiz. Oliy maktab tizimida mehnat resurslari iqtisodiyotni o'rganish tajribasi shuni ko'rsatadiki, respublika voqeligidan ajralib qolgan, boshqa mamlakatlarning iqtisodiyoti misollari asosida kurilgan nazariy kontseptsiya hozirgi zamon iqtisodiy bilimlarini to'laqonli o'zlashtirish imkonini bermaydi va bu bilan etuk mutaxassislar tayyorlash ishiga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi.

5. Mehnat resurslari iqtisodiyoti fanini rivojlantirish holatlari

Mehnati resurslari iqtisodiyoti fanini rivojlantirish uchun quyidagi holatlar ham muhimdir. Ijtimoiy bozor iqtisodiyotida mehnat resurslari iqtisodiyoti fani sohasidagi nazariy va amaliy bilimlarning murakkablik darajasi keskin oshmoqda, bunga sabab ularda ijtimoiy sheriklik sub'ektlari manfaatlarini ob'ektiv ravishda aks ettirish zarurligidir. SHuning uchun ham mehnat resurslari iqtisodiyotaning bu sub'ektlardan faqat bittasining xizmatkoriga aylanib qolmasligi, uning idoraviy manfaatlariga amal qilib qolmasligi nihoyatda muhimdir.

Hozirgi sharoitda mehnat resurslari iqtisodiyoti fanining mazmuni va uning ta'lim bosqichlari bo'yicha tuzilishi masalasi mehnat sohasi to'g'risidagi jahon fani yutuqlari va qorijiy pedagogik amaliyot yutuqlarini hisobga olgan holda hal etilishi lozim. Mehnat resurslari iqtisodiyoti fani ish kuchiga bo'lgan talab va taklifni belgilab beradigan omillarni, ish kuchi bahosini, inson kapitaliga qo'yilgan investitsiyalarni, ishsizlik bilan inflyatsiyaning nisbatini, kasaba uyushmalarining mehnat bozoriga ta'sir munosabatlarini boshqarish sohasidagi kasbiy bilimlarni, malakalarni sifat jihatidan o'zgartirish va kengaytirish imkonini beradi.

Bu yangi bilim mehnat sohasidagi sotsial adolat to'g'risida, iqtisodiyotni har tomonlama kengaytirish jarayonlari haqida, texnologik taraqqiyotidagi, mehnat munosabatlaridagi o'zgarishlar to'g'risida: mehnat bozorining harakat mexanizmlari va rasmiy negizlari to'g'risidagi bilimlar, mehnat bilan bandlikning yangi kontseptsiyasi va insonning mehnat sohasidagi xulq-atvori, sotsial sheriklik va mehnat bozoridagi kamsitilish to'g'risida, ishsizlik, muxrfaza va hokazolar to'g'risida tasavvur beradi. Bu o'z navbatida shak-shubxasiz korxona yoki firma ichidagi kadrlar siyosati, mehnat unumdorligi, kasbga ko'nikish va mehnat sababiga doir dasturlarga baho berish va ularni tahlil qilish usullari to'g'risidagi bilimlarga ham taallukdidir.

Uz-o'zini tekshirish uchun savollar:

1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat resurslarining predmeti nima?
2. Mehnat resurslari iqtisodiyoti uch yo'nalish sintezi deganda nimani bildiradi?
3. Mehnat resurslari iqtisodiyoti bozor iqtisodiyoti sharoitida o'ziga xos xususiyatlari nimada?

4. Fan sifatida mehnat resurslari iqtisodiyoti muammolari o'tmishi, bugungi kun va kelajakning nisbati sizning nazaringizda nimalarda bo'linishi mumkin?

5. Mehnat resurslari iqtisodiyotini rivojlantirishda qanday muammolar bor, ularni qanday hal qilish mumkin?

2-MAVZU

MEHNAT RESURLARI IJTIMOIIY-IQTISODIIY KATEGORIYA SIFATIDA

REJA:

1. Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish tarkibi.
2. Jismoniy va ma'naviy rivojlanish.
3. Mehnat resurslari strukturasi.
4. Mehnat qilishga qobiliyatli aholi.
5. Iqtisodiy jihatdan faol aholi.

Tayanch iboralar: Moddiy ne'matlar, xizmatlar, inson resurslari, jixo-fiziologik sifatlar, inson parvarlashtirish, aqliy potentsial, jismoniy va ma'naviy rivojlanish, to'laqonli xodim, layoqatli, qobiliyatli, imtiyozli shartlar, nogironlar, ish kuchi.

1. Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish tarkibi

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish ikkita zarur tarkibiy qismdan: bir tomondan, moddiy resurslar (xom-ashyo, asbob-uskunalar va x.k.)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya'ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat bo'ladi. Boshqacharoq qilib aytganda mamlakat aholisining bir qismi bo'lgan inson resurslari moddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatida ham namoyon bo'ladi. Biroq bu omillar o'z xususiyatlariga qarab bir birlaridan muhim belgilari bilan farqlanadi.

Inson resurslari bo'lar odamlardir, ular faqat moddiy ne'matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste'mol ham qiladilar. Odamlar o'zlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan unchalik bir xil emaslar. Bunga ularning jinsi, yoshi, sog'ligi, oilaviy axvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, psixo-fiziologik sifatleri sabab bo'ladi, shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi.

Mehnat sohasida odamlarning muhim ehtiyojlari amalga oshadi, lekin hamma ehtiyojlari ham ro'yobga chiqavermaydi. SHuning uchun ham mehnatdan samarali foydalanish uchun insonning shaxs sifatidagi talabalarini esda to'tish muhimdir. Boshqacha aytganda, iqtisodiyotining muvafiqiyatli rivojlanishi shuni taqozo qiladiki, murakkab xo'jalik mexanizmining samarali faoliyat ko'rsatishi uchun amalga oshiriladigan hamma sohada inson va iqtisodiyot manfaatlariga rioya qilinishi lozim. SHuning uchun butun dunyoda taxminan shu asrning 70 yillaridan boshlab iqtisodiyotni insonparvarlashtirish degan g'oya tobora ko'proq qaror topayotgani bejiz emas. Bu g'oyaning mohiyati shundan iboratki, mazkur tilga olib o'tilgan omilning o'zaro ta'sir ko'rsatishda asosiy e'tibor insonga qaratiladi. Bu tabiiydir, chunki odamlarning ehtiyojlari tobora tezroq orta boradi, moddiy ne'matlar ishlab

chiqarishda va xizmatlar ko'rsatishda bilimlarning, jamiyat aqliy potentsialining roli orta boshladi, ishlab chiqarish va noishlab chiqarish faoliyati turlaridan shaxsga doir sifatlar, xodimning qobiliyatlari ko'proq tanlana boshlaydi, va ulart yankada chuqurlashib bordi. Masalan, yaxshi jarrox bo'lish uchun birgina tibiyot bo'yicha mutaxassislik diplomining o'zi kifoya qilmaydi. Bunda mazkur mutaxassis bajaradigan vazifalarga mos keladigan insoniy sifatlar eng ko'proq zarur bo'ladi.

Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan Isloxiy o'zgarishlar davrida hamma narsalarni inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir.

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z psixofiziologik va aqliy sifatleri bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan qismidan iboratdir.

Bu ta'rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni ham qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari xaqiqiy (real) va potentsial xodimlardir.

2. Jismoniy va ma'naviy rivojlanish.

Inson tanlangan biror faoliyat sohasida ishlay olishi uchun unga muayyan jismoniy va ma'naviy rivojlanish darajasi zarur bo'ladi. Jismoniy rivojlanish darajasi bir tomondan, iqtisodiyotning ehtiyojlari bilan belgilanadi, ikkinchidan, tarzdagi cheklashlar bilan, ya'ni jamiyatning o'z fuqarolarining sog'ligini muqofaza qilish va mustahkamlashdan manfaatdorligi bilan belgilanadi, chunki ular kishilik jamiyatining eng muhim boyliklaridan biri hisolanadilar.

Ma'naviy rivojlanish darajasi deganda umumta'lim va kasbiy bilimlar hamda ko'nikmalar, shaxsiy xususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar insonning tanlangan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shart hisoblanadi.

Insonning har ikkala sifati bo'lgan jismoniy va ma'naviy rivoji tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishga qarab doimiy xolda o'zgarib boradi. Bu xol o'z navbatda mehnat sohasidagi mavjud jahon tamoyilini to'liq aks ettiradi. Iqtisodiyotda va umuman jamiyatda tez va chuqur o'zgarishlar bo'lib to'rgan davrlarda kishilarning jismoniy va ma'naviy fazilatlarining roli ayniqsa ortadi.

Markazlashgan xolda iqtisodiyotni rejlashtirishdan bozor munosabtlariga o'tish mamlakat fuqorolarning turmush tarzida tubdan o'zgarishlarni yuzaga keltiradi. Bu jarayon o'tish davrini boshdan o'tkazgan barcha mamlakatlar uchun ham ob'ektiv sabablarga ko'ra qiyin tarzda kechadi. Tajribalardan shu narsa aniqki, umuman jamiyat va xususan har bir fuqaro agar isloxiy yangiliklarga tezroq moslashib borsa, sotsial-iqtisodiy o'zgarishlar davrini muvaffaqiyatliroq o'tadi. Bu o'rinda insonning jismoniy sifatleri ham, ma'naviy sifatleri ham ilgari xukumron bo'lgan bir tomonlama va qoloq xo'jalikyuritish tizimiga qaraganda ko'proq namoyon bo'ldi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish esa aksincha, insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimga singib u bilan hamoxang bo'lib ketish mahoratiga bog'liq bo'ladi. Insonning jismonii imkoniyatlari va ma'lumotlilik darajasi ma'naviyati qanchalik yuqori bo'lsa, bu narsa shunchalik muvaffaqiyatliroq kechadi.

Zarur jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar insonning yoshiga bog'liq bo'ladi. Ular inson hayotining ilk va etuk davrlarida shakllanadi va rivojlanib boradi, qarilik chog'ida esa, tabiiy ravishda bir muncha kamayib boradi.

SHunday qilib, insonning yoshi o'ziga xos mezon bo'lib, mavjud aholi orasidan mehnatga yaroqli mehnat resurslarini ajratib olish imkoni yuzaga keladi. Biroq biz bu mezonning nisbiylikini, qayd qilgan xolda, odamlar ham bir hil emasligini ta'kidlamog'imiz lozim. SHuning uchun ham inson to'laqonli xodim bo'lib etishishi uchun etarli narsalarni qo'lga kiritishlari va ularni turli davrlarda sarflashlari lozim. Mehnat resurslariga kimlarni kiritish, ularning sonini aniqlash kerak bo'lib qolganda xuddi shu ko'rsatkichlar hisobga olinadi.

3.Mehnat resurslari strukturasi

Qaror topgan statistik amaliyotga ko'ra mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli yoshdagi mehnatga layoqatli fuqoralardan va mamlakat iqtisodiyotida ishlayotgan yoshroq va kattaroq yoshdagi mehnat qobiliyatdagi yoshdagi kishilardan iborat bo'ladi. Ko'pincha yoshroq bo'lganlarni ishlovchi o'smirlar, katta yoshdagi kishilarni ishlayotgan pensionerlar deb atashadi.

Tarixdan mehnatga layoqatli yosh chegaralari ijtimoiy va iqtisodiy sabablarga ko'ra o'zgarib to'rgan. Hozirgi vaqtda «mehnatga layoqatli yosh»ning pastki chegarasi 16 yosh, yuqori chegarasi erkaklar uchun 59 yosh va ayollar uchun 54 yosh hisoblanadi.

Pastki yosh chegarasi etti yillik maktab ta'limi majburiy bo'lgan yillarda paydo bo'lib, ta'lim olish esa sakkiz yoshdan boshlangan. SHunday hisob qilinganki, yigit va qizlar taxminan 15 yoshdan biroz oshganda o'qishni to'xtatgandan keyin ozroq, kasbga tayyorgarlik ko'rib amalga 16 yoshdan mehnat hayotiga kirishishlari mumkin bo'lgan.

YOsh chegarasi erkaklar 60 yoshga, ayollar 55 yoshga etgandan so'ng pensiya belgilanadi. Biroq bu qoidadan istisno ham bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog'liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga pastroq, ba'zan undan ham ko'proq. Bu erda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi xalqaro tajriba darajasida bo'lsada, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umr ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

Bu narsa ko'p xollarda og'ir mehnat sharoitlari bilan bog'liqdir. SHuningdek bu narsa zarur bo'ladigan mehnat formasini saqlash imkoni, yillar o'tishi bilan yo'qolib boradigan kasblar bilan shug'unllanish uchun (masalan balet) ham ta'luqlidir.

Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, real hayotda ko'pgina imtiyozli pensionerlar avvalgi kasblarida yoki boshqa ishlarda o'z ishlarini davom ettirmoqdalar, shuning uchun ham ular mehnat resurslari tarkibida qoladilar. Ishlamayotgan pensionerlar esa mehnat resurslarining tarkibidan chiqariladi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ma'lum qismni sira ishlamagan yoki sog'ligi uchun ishlashdan to'xtagan kishilar tashkil etadi. Bu o'rinda gap 1 va 2 guruh nogironlari haqida bormoqda, davlat ularni pensiya bilan ta'minlab turadi. Bu kishilar mehnat resurslari tarkibiga kiritilmaydi. Birok 1 va 2 guruh nogironlarining ayrimlari

(agar ishlab chiqarishda qo'lay sharoitlar yaratilsa) ishlashlari mumkin. SHuning uchun ham mehnatga layoqatli yoshdagi ishlab mumkin bo'lgan davlat tomonidan pensiya yoshi belgilangan yoshgacha fuqoralar mehnat resurslariga kiradi (1 va 2 guruh nogironlaridan ishlaydiganlar bundan mustasnodir). Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi orasida ishlaydigan nogironlarining soni nisbatan kamroq va nisbatan barqarordir.

4. Mehnat qilishga qobiliyatli aholi.

«Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnat qilishga qobiliyatli aholi» tushunchasini ta'riflab olgandan keyin mehnat resurslariga kiradigan fuqarolarning boshqa kategoriyalariga – ishlaydigan o'smirlar va ishlaydigan pensionerlarga o'tish mumkin.

Fuqarolarning ana shu qismining mamlakat xo'jaligidan mehnat bilan bandligi huquqiy asosini hamisha qonun bilan belgilanadi. Xususan hozirgi vaqtda aholining mehnat bilan bandligi sohasidagi davlat siyosatining eng muhim tamoyillaridan biri sifatida tilga olingan.

Sobiq Sovet Ittifoqida, shu jumladan O'zbekistonda ham xalq xo'jaligida o'smirlarning mehnat qilishi unchalik keng tarqalmagan edi. O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonunlari kodeksiga muvofiq 16 yoshda kamroq bo'lgan shaxslarga faqat favqulodda xollardagina, korxona, muassasalar, tashkilotlarining kasaba uyushmalari bilan kelishgan xolda o'n besh yoshdan ishlashga ruxsat etilgan. Bundan tashqari, o'quvchilarni o'n to'rt yoshdan boshlab o'qishdan bo'sh vaqtlarida ularni umumli mehnat qilishga tayyorlash maqsadida engilroq ishlar bilan shug'ullanishlariga ota-onalaridan biri yoki ularning o'rnini egallovchilarning roziligi bilan ruxsat etiladi.

Mehnat resurslarining sonini hisoblab chiqish quyidagi tarzda taqdim etilishi mumkin:

mehnat resurslari mehnat qilishga layoqatli aholi – mehnat qilish yoshidagi ishlaydigan I va II guruh nogironlari ishlaydigan imtiyozli pensionerlar + ishlovchi o'smirlar + ishlovchi pensionerlar.

Hisoblashni shartli misol asosida ko'rsatib o'tamiz. Aytaylik, mehnatga layoqatli aholi 8 mln. kishini tashkil etadi, shu jumladan ishlaydigan I va II guruh nogironlari 0,6 mln. kishi, ishlovchi, o'smirlar -0,1 mln. kishi, ishlovchi pensionerlar – 1,5 mln. kishi.

Mehnat resurslari soni qo'yidagilarni tashkil etadi.

$8 - 0,6 + 0,1 + 1,5 = 8,0$ (mln. kishi).

Mehnat resurslari inson resurslarini ifodalaydigan birdan-bir tushuncha emas.

5. Iqtisodiy jihatdan faol aholi.

Rivojlangan mamlakatlarda allaqachon «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi qaror topgan. Xalqaro standartlarga muvofiq ularga mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. SHuningdek «fuqarolik jihatidan iqtisodiy faol aholi» tushunchasi ham tarqalgan bo'lib, unga xarbiy xizmatchilar kiritilmaydi.

SHunday qilib, «mehnat resurslari» o'zining mazmuniga ko'ra «iqtisodiy faol aholi» tushunchasidan kengroqdir. Iqtisodiy faol aholidan tashqari mehnat resurslari

yana mehnatga layoqatli yoshdagi o'quvchilarni ham, shuningdek ana shu yoshdagi uy bekari va mamlakatning qolgan barcha aholisini, ya'ni ishsiz bo'lmasa ham, qandaydir sabablarga ko'ra mamlakat xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan aholini ham o'z ichiga oladi.

Mavjud adabiyotlarda «ish kuchi» tushunchasi ko'p ishlatilsada, uning chegarasi aniq belgilanmagan. Ba'zan ish kuchi deganda ham xaqiqiy xodimlar, ham potentsial xodimlar, ya'ni amalda o'sha «mehnat resurslari» ning o'zi tushuniladi. Ko'pincha bu tushuncha tor ma'noda-xodimlarning umumiy soni tushuniladi.

Bunga sabab shu bo'lganki, ko'pgina mualliflar mehnat bozoridagi vaziyatga baho berar ekanlar, «ish kuchiga bo'lgan talab», «ish kuchini taklif qilish» degan tushunchalardan ham foydalanadilar.

«Mehnat resurslari» tushunchasi markazlashgan rejalashtirishni iqtisodiyotga davlat ta'siri usuli sifatida ishlatgan mamlakatlarda qaror topgan edi. Bu o'rinda gap sobiq ittifoq va o'zaro Iqtisodiy YOrdam Kengashi mamlakatlari xaqida borayotir. Bu tushuncha rejalashtirish talablariga muvofiq vujudga kelgan edi.

O'z – o'zini tekshirish savollari.

1. Moddiy ne'matlar deganda nimani tushunasiz?
2. Inson resurslari va mehnat resurslarini farqi nimada?
3. Jismoniy va ma'naviy tushunchasini aytib bering?
4. Mehnat resurslari nimalardan iborat?
5. Mehnat qilishga qobiliyatli aholi, kimlar?

3-MAVZU

AHOLINING TURMUSH DARAJASI TUSHUNCHALARI.

REJA:

1. Turmush darajasini turli xil sabablari.
2. Millat farovonligini oshirishda iqtisodiy, ijtimoiy, ekologik omillarning ta'siri.
3. Milliy boylikning kengaytirilgan, tarkibi.
4. Iste'mol byudjeti va uning iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan o'zaro aloqasi.

Tayanch iboralar: Havo, suv muhiti, siyosiy omillar, iqtisodiy, atrof muhiti, milliy boylik, tabiiy zahiralari, milliy daromad, iste'mol va jamg'arma fondi, mehnat unumdorligi, sub'ektiv elitar, norma va normativlar, yashash minimumi, transfertlar, dividendlar.

1. Turmush darajasini turli xil sabablari

Turmush darajasini turli xil sabablarga bog'liq bo'lgan ko'p qirrali hodisadir. Har bir insonning turmush darajasi havo va suv muhiti, uy-joy, maishiy va ishlab chiqarish sharoitlari, iste'mol tovarlarining sifati va hajmidan boshlab, to umumiy ijtimoiy-iqtisodiy va ekologik vaziyat, shuningdek siyosiy institutlarning holatigacha bo'lgan qator tabiiy va ijtimoiy omillar bilan belgilanadi. Bulardan eng muhimlari –

siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy soqa hamda ilmiy-texnik taraqqiyotga, shuningdek ekologiyaga (atrof-muhitga) ta'sir etuvchi omillardir.

Omillarning ta'siri tabiiy-iqlimiy shart-sharoitlar va zaxiralarning (inson, mehnat, ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot, ma'naviy zaxiralar) mavjudligiga (yo'qligiga) qarab kuchayishi (susayishi) mumkin. Ammo bunda to'g'ridan-to'g'ri aloqa mavjud emas. Masalan, YAponiya, SHvetsiya kabi davlatlar tabiiy zaxiralarning kam bo'lishiga qaramay eng boy davlatlardan sanaladilar. Farovonlikning yuqori darajasi aholisi ko'p bo'lgan davlatlar (AQSH, Germaniya, YAponiya) bilan bir qatorda aholisi kam bo'lgan davlatlarda ham (Lyuksemburg, Finlyandiya, SHveytsariya) kuzatiladi. Pokiston, Afg'oniston, Tojikiston, Qirg'izton va O'zbekiston kabi davlatlarning iqlim sharoitlari bir-biriga deyarli yaqin bo'lsada ulardagi aholining turmush darajasi tubdan farq qiladi.

Aholining ma'lumot darajasi, kasbiy bilimi (professionalizm)ning yuqoriligi, iqtisodiy faolligi, tadbirkorligi, ijtimoiy munosabatlari mamlakatda turmush darajasi yuqori bo'lishini ta'minlovchi sabablar sifatida ta'kidlanadi. Masalan, YAponiya erishgan iqtisodiy taraqqiyotni birinchi navbatda ta'lim tizimi, millatning mehnatsevarligi, faolligi, korxonalarda mehnatni oqilona tashkil etilishi bilan bog'lanadi.

Siyosiy omillar. Har bir mamlakatdagi turmush darajasi jamiyat (davlat) tuzilishi, xukuk institutlarining barqarorligi va inson huquqlariga amal qilishini, hoqimiyat turli bo'g'inlarining nisbati va ularning mintaq (korxona)lar bilan munosabatlari va shu kabilarga bog'liq bo'ladi.

O'zbekistonda bozor munosabatlariga o'tish davrining besh tamoyili asosida sobitqadamlik bilan amalga oshirilgan islohotlar mulkchilik, narx-navo, agrar, tashqi iqtisodiy aloqalar, boshqarish va nihoyat ijtimoiy islohotlardan iboratdir. SHo'rolar davrida O'zbekiston sobiq Ittirofoqdagi monoiqtisodiy tizimning bir bo'lagi edi. Bu tizim davlatlashtirilgan, ya'ni butunlay davlatning monopol tasarrufida bo'lgan, faqat markazdan rejalashtiriladigan va davlat nazoratidagi iqtisodiyotdan iborat edi. U monopol bo'lgani bois iqtisodiy demokratizmni inkor etgan. Ana shunday munosabatlarning o'rnida tabiatan demokratik bo'lgan ko'p ukkladli iqtisodiy tizim qaror toptirilmoqda. Ko'p ukkladli iqtisodiy tizimga turli mulk shakllari va xo'jalik yuritish usullarining yonma-yon rivojlanib borishi va ulardan xech birining monopol, ya'ni tanqo xukmron bo'lmasligi va bir-biriga tazyiq etmasligi xosdir. Bu tizimda ular o'rtasidagi xo'jalik aloqalari bozor munosabatlari tarzida namoyon bo'ladi. Iqtisod ilmi raqamlarni xush ko'radi. SHuning uchun quyida raqamlar orqali so'z yuritamiz.

Mustaqillik davrida davlat monopoliyasining barham topishi iqtisodiy demokratizmni yuzaga keltirib, bozor munosabatlariga yo'l ochdi. Bu aholi daromadlariga ta'sir etishi tabiiy, albatta. Islohotlar yangi daromadlar manbalarini vujudga keltirdi. Ma'lumki, sotsializm sharoitida mehnatga qarab taqsimlash shiori o'rtaga tashlangan bo'lsada, aslida daromadlarni mumkin qadar bir tekis taqsimlashga, hammani bir xil daromad bilan ta'minlashga moyillik kuchli edi. Daromadlarga chegara ko'yilib, ko'p pul ishlash, ya'ni boy bo'lish amalda taqiqlangan va ta'qib etilgan. Buni sotsializmni barbod bo'lishining sabablaridan biri deyish mumkin, chunki bu tuzumda kishilarning shaxsiy manfaati yuzaga chikmasligi

bois mehnat omillari o'ta zaiflashib ketib, iqtisodiyot inqirozga yuz tutdi. Islohotlar tufayli tadbirkorlik daromadi, aktsiyador dividendi, mulkdan kelgan daromad shaklidagi tabiatan yangicha bozor daromadlari paydo bo'ldi. Natijada ish haqi ham bozor daromadiga aylanib bormoqda. Bozor daromadi – bu ishlab topilgan daromad, ya'ni ish kuchi, kapital yoki boshqa boylikni o'z egasi tomonidan naqadar samarali ishlatilishiga qarab topiladigan daromaddir. Bozor daromadi ahamiyatining ortib borishi bozor munosabatlarining qaror topib borayotganligidan darak beradi. Islohotlar, shak-shubhasiz, daromadlar tarkibida chuqur o'zgarishlar yaratadi.

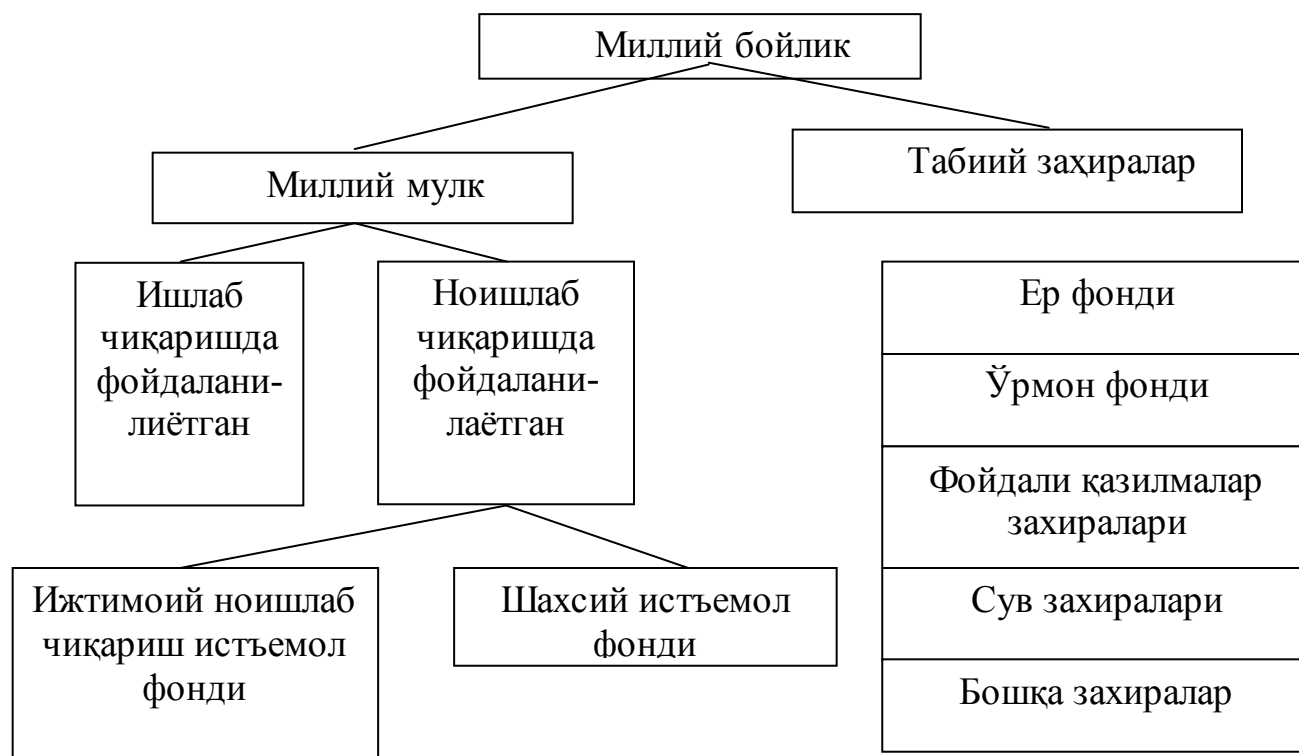
2. Millat farovonligini oshirishda iqtisodiy, ijtimoiy, ekologik omillarning ta'siri

Millat farovonligini oshirishda iqtisodiy, ijtimoiy, ekologik va boshqa omillarning ham ta'siri muhim.

Iqtisodiy omillar. Aholining turmush darajasi milliy boyliklarni o'z ichiga oluvchi iqtisodiy salohiyatga bog'liq. Milliy boylik – jamiyat tasarrufida bo'lgan moddiy zaxiralar, to'plangan mahsulotlar, iqtisodiy aylanmaga kirgan yoki jalb etilgan tabiiy zaxiralarning yig'indisini aks ettiradi. Milliy boylik hisobiga ishlab chiqarilayotgan mahsulot (ishlab chiqarilgan yalpi mahsulot va boshqalar) muntazam oshib boradi (oddiy va kengaytirilgan takror ishlab chiqarish).

Milliy boylik ko'rsatkichlari ijtimoiy ishlab chiqarishning moddiy shart-sharitlarini, shuningdek umuman jamiyat hayotini ifodalaydi. To'plangan boyliklar va ijtimoiy mahsulot hajmi mamlakatning iqtisodiy salohiyatini, demakki aholining iste'moli, daromadi, turmush darajasini oshirishning iqtisodiy imkoniyatlarini aks ettiradi.

Milliy boylikning kengaytirilgan, tarkibi 2.1. rasmda berilgan.



2.1-rasm. Milliy boylik tarkibi.

Milliy mulk milliy boylikning asosiy tarkibiy qismi hisoblanib, jamiyatning moddiy farovonligini ta'minlash uchun zarur bo'lgan mol-mulkni o'z ichiga oladi. Uning salmog'i va tarkibi yalpi mahsulot ishlab chiqarishda va aholi farovonligini oshirishda katta imkoniyatlar yaratadi.

Mamlakat aholisining turmush darajasi ishlab chiqariladigan mahsulot hajmi va tarkibi bilan ifodalanadi. YAkuniy shaxsiy iste'mol tarkibi (shaxsiy iste'mol xarajatlari), ayniqsa, muhim ahamiyatga ega.

Iste'molning umumiy hajmida uzoq muddat foydalanishga mo'ljallangan tovarlar ulushining yuqoriligi aholining turmush darajasi va mamlakat iqtisodiy taraqqiyoti darajasining yuqoriligidan dalolat beradi.

Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan ishlab chiqarilgan mahsulotdan aholining rivojlanish indeksi va mamlakatning ijtimoiy taraqqiyoti indeksini hisoblashda foydalaniladi. U jamiyat taraqqiyoti darajasi bo'yicha davlatning xalqaro miqyosdagi o'rini belgilashda muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

Iqtisodiy omillar orasida milliy daromadning o'sishi alohida e'tiborga loyiq. Bu ko'rsatkich hozirgi avlod mehnatining samarasi tarzida aholi turmush darajasi o'sishining manbai hisoblanadi.

Milliy daromad yil davomida moddiy ishlab chiqarish sohasida yangitdan yaratilgan qiymat yoki natura shaklidagi umumiy ijtimoiy mahsulotning uni ishlab chiqarishga sarflangan barcha moddiy xarajatlar. Bu qiymat jamiyatning «sof daromadidir».

Amaliyotda ishlab chiqarilgan va foydalanilgan milliy daromad ajratib ko'rsatiladi. Foydalanilgan milliy daromad o'z navbatida iste'mol fondi va jamg'arma fondlariga bo'linadi.

Iste'mol fondi – bu milliy daromadning aholi, va umuman, jamiyatning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini (ishlab chiqarish sohasi va mudofaa xarajatlari) qondirishga mo'ljallangan qismidir.

Jamg'arma fondi – bu milliy daromadning fan-texnika taraqqiyoti va ishlab chiqarish rivojlantirishga yo'naltiriladigan qismidir.

Ko'rsatib o'tilgan fondlar o'rtasidagi nisbat odatda iste'mol fondining foydasiga bo'ladi, ammo bu ustunlik ma'lum me'yorda bo'lishi lozim (masalan, bozor munosabatlariga o'tish sharoitida milliy daromadda iste'mol fondi qissasining oshirilishi investitsiyalarning keskin kamayishiga olib keldi, bu o'z navbatida fantexnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish va jamiyat taraqqiyotiga jiddiy salbiy ta'sir o'tkazadi).

Milliy daromad va yalpi mahsulotning o'sishi ish haqi, pensiyalarning eng kam miqdorini, ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish, turli ijtimoiy dasturlarni bajarish va hoqazolarga imkon yaratadi.

Milliy daromadning hajmi va dinamikasi mehnat unumdorligi, ish bilan bandlik, tarmoqtarkibi, investitsiyalar hajmi, ijtimoiy sohaning rivojlanish darajasi kabi omillarga bog'liq.

Mehnat unumdorligi darajasi va o'zgarishi yalpi mahsulot va milliy daromadning o'sishini belgilovchi muhim omillardan biri bo'lib, aholining turmush darajasi mehnat unumdorligining o'zgarishiga bog'liq holda oshadi (kamayadi). O'z navbatida mehnat unumdorligi ilmiy texnika taraqqiyoti, mehnat, ishlab chiqarish va

boshqaruvni tashkil etishni takomillashtirish, ijtimoiy-iqtisodiy omillarga (xo'jalik mexanizmini takomillashtirish, mehnatni rag'batlantirishni oshirish, ijtimoiy sohaning rivojlanishi va boshqalar)ga bog'liq bo'ladi.

Ijtimoiy sohaning (fan, ta'lim, sog'liqni saqlash, madaniyat) rivojlanishi aholining ijtimoiy (ma'naviy, madaniy) ehtiyojlarini qondirishni ko'zda tutadi, millatning salohiyatini oshirish ko'maklashadi, uning salomatligini saqlaydi va mustaqkamlaydi, jamiyatning iqtisodiy taraqqiyotiga ijobiy ta'sir o'tkazadi.

Keltirib o'tilgan barcha omillar orasida uzviy aloqa mavjud bo'lib, ularni birgalikda ko'rib chiqish orqaligina turmush sifatining barcha tarkibiy qismlarini tavsiflash mumkin.

Ijtimoiy taraqqiyot turmush darajasining yaxshilanib borishida (ayrim davlatlarda pasayishi mumkin) ifodalanadi. XX – asrning o'rtalariga kelib barcha rivojlangan davlatlarda aholi farovonligi oshib bordi, majburiy ish vaqti qisqardi, mehnat sharoitlari yaxshilandi, o'rtacha umr ko'rish davri uzaydi.

Tahlillar shuni ko'rsatadi, oxirgi 30-40 yil ichida rivojlangan davlatlarda ham keskin siljish ruy berdi. O'rtacha umr ko'rish davri shu yillar ichida 15-18 yilga o'sdi, go'daklar o'limi 2 baravar qisqardi, boshlang'ich va o'rta maktablarda ta'lim oluvchilar soni 1,5 barobar oshdi.

Taraqqiyotdagi muvaffaqiyatlarga qaramay, ko'pgina mamlakatlarda insonning kundalik ehtiyojlari to'la qondirilgan emas. Rivojlanayotgan davlatlar aholisining har uchinchi muhtojlikda yashamoqda, 1 mlrd. dan ortiq odam eng zarur ijtimoiy ta'minot (birlamchi tibbiy xizmat, boshlang'ich ta'lim, toza ichimlik suvi bilan ta'minlanish va to'yib ovqatlanish)dan mahrum. Rivojlangan davlatlarda yashovchi salkam 100 mln. kishi davlatdan yordam olishiga qaramay rasmiy qashshoqlik darajasidan kam daromadga ega.

Hozirgi kundagi rivojlanish sur'ati, tinchlik va taraqqiyot yo'lidagi hamkorlik umumjahon ahamiyatiga ega bo'lgan vazifalarni hal etish uchun imkoniyatlar yaratmoqda. Kelgusi asrda insoniyat salohiyatining rivojlanishiga ko'maklashish uchun aholi o'sishini, ijtimoiy xizmat ko'rsatishi tartibga solish, yangi ish o'rinlarini yaratish, qashshoqlikka barham berish, tabiiy muqitlarni yaxshilash kabi muammolarni hal etishda xalqaro kelishuvlarga erishish lozim.

4. Iste'mol byudjeti va uning iqtisodiy ko'rsatkichlari

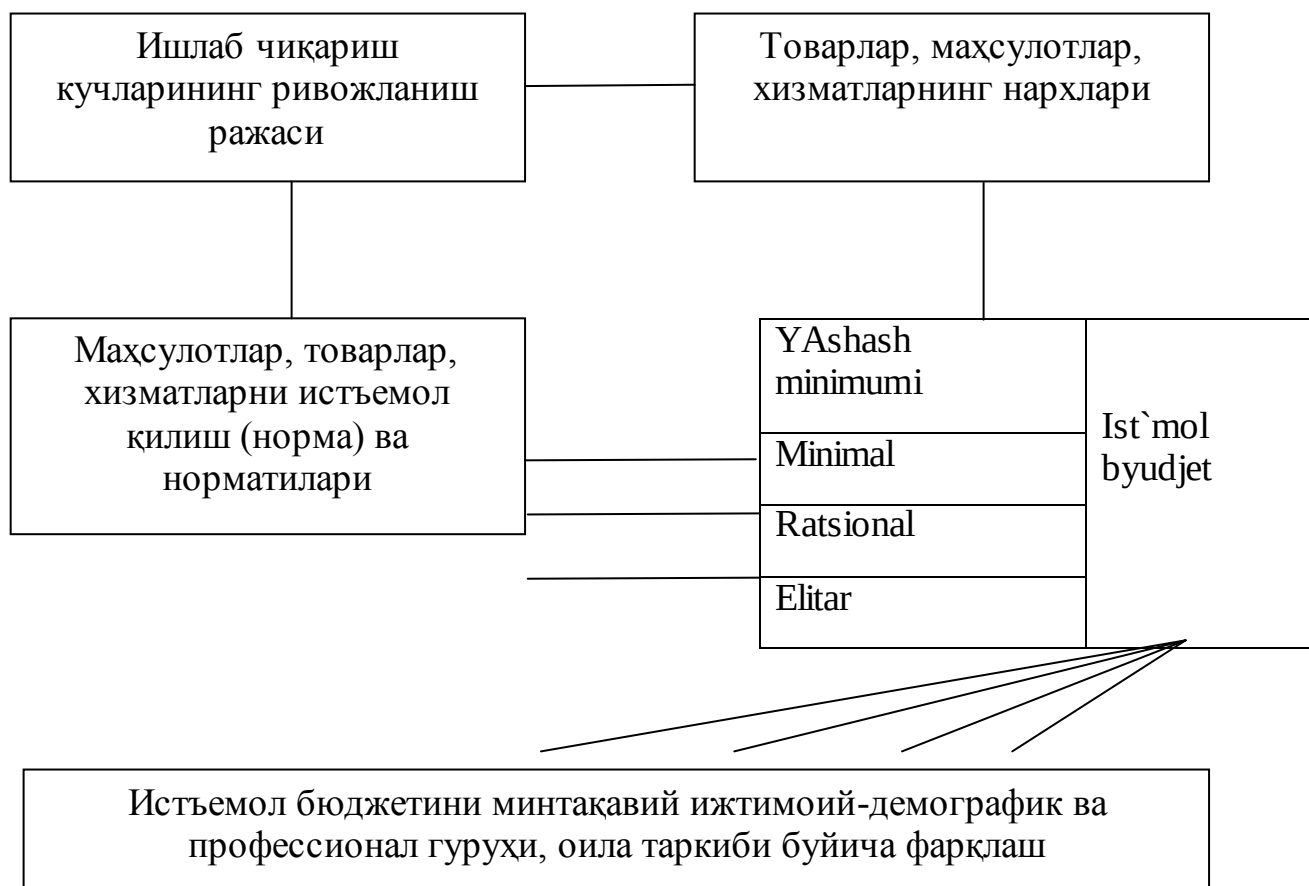
Iste'mol byudjeti faqat aholi tabakalari uchun emas, balki mamlakat tumanlari uchun ham hisoblanishi mumkin. Bunda hisob-kitobning turli xillaridan foydalaniladi: me'yoriy (tovar va xizmat iste'moli va ularning haqiqiy bahosi normativlari asosida); statistik (aholining ayrim qatlamlari ega bo'lgan real daromadlar darajasida); murakkab (ovqatlanish me'yorlari va amaliy xarajatlar asosida); sub'ektiv (ekspertlar so'rovi va jamoatchilik fikri asosida); resurs (aholining ma'lum iste'mol minimumini ta'minlash uchun davlatning ob'ektiv imkoniyatlari asosida) 6.4. – chizmada iste'mol byudjetining eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan o'zaro aloqadorligi aks ettirilgan.

Iste'mol byudjeti xilma-xil tovarlarni (xizmatlarni) o'z ichiga oladi, ammo hisob kitoblarda, odatda ularning eng muhimlari (ovqatlanish, kiyim-kechak, poyafzal, sanitariya va gigiena vositalari, dori-darmon, mebel, idish-tovoq madaniy

mollar, uy-joy va maishiy xizmat, transport, aloqa xizmati va sh.k.) e'tiborga olinadi va ular minimum moddiy ta'minlanganlik byudjetiga kiritiladi.

Har bir davrning aholi va ishchi kuchini qayta tiklash uchun zarur bo'lgan moddiy ta'minlanganlik minimumi mavjud bo'ladi. Bu minimum ob'ektiv miqdor hisoblanib, ijtimoiy kuchlarning rivojlanish darajasiga bog'liq bo'ladi va me'yoriy iste'mol byudjeti yordamida aniqlanadi. Iste'mol byudjeti normativlarga asoslanadi. Me'yoriy byudjet moddalarining asosiy qismi to'g'ridan-to'g'ri hisoblanadi, ya'ni oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlari iste'moli me'yori, xizmat ko'rsatish normativi inobatga olinadi.

Moddiy ta'minlanganlik minimumi byudjeti joriy davr va istiqbolga mo'ljallab tuzilishi mumkin. U natura va pul shaklida ifodalanadi. Aholining minimal ehtiyojlari darajasi moddiy va madaniy ne'matlar iste'moli darajasi va takibining qanday bo'lishi bu minimumni ta'minlaydigan daromadlar miqdorini aniqlash imkonini beradi. Masalan, ishchi kuchini (aholi)ni qayta tiklash uchun ishchi (xizmatchi, dehqon) oilasidagi balog'atga etgan kishilarning energiya sarfini qoplash va qoniqarli hayot faoliyatini ta'minlash uchun u zarur bo'lgan fiziologik me'yor darajasida ovqatlanishi hamda kiyim-bosh, poyafzal, ich kiyimlar, gigiena vositalari bilan ta'minlanishi, kommunal xizmat, transport va aloqa xizmati uchun haq to'lashi, shuningdek madaniy ehtiyojlarni qondirish uchun minimal daromadga ega bo'lishi zarur.



4.1-chizma. Iste'mol byudjeti va uning eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlari.

Me'yoriy byudjetga asoslangan moddiy ta'minlanganlik minimumi ish haqini tafovutlashda, prognoz qilishda (boshqarishda) asosiy elementlardan biri bo'lib xizmat qiladi. Ish haqining eng kam miqdori jamiyatda mavjud resurslarga bog'liq bo'lmasa, moddiy ta'minlanganlik minimumini ta'minlash uchun boshqa manbalardan foydalaniladi (ijtimoiy iste'mol fondi, shaxsiy tomorqa xo'jaligi va shu kabilar).

Me'yoriy iste'mol byudjeti yolg'iz kishilar va oilalilar (son va yosh tarkibi turlicha bo'lgan), aholining turli tabaqalari, oilaning ishlamaydigan a'zolari, mamlakatning turli xududlari uchun ishlab chiqiladi. Mamlakat tumanlari bo'yicha hisoblab chiqilgan me'yoriy byudjetlar turmush qiymatidagi farqni aniqlash, tuman koeffitsientini asoslashda yordam beradi.

Moddiy ta'minlanganlik minimumiga erishish yo'llarini asoslashda ularni qoplash manbalarini aniqlash (eng kam ish haqi va pensiyalar, nominal va real ish haqini oshirish, ijtimoiy transfertlar, shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadni ko'paytirish va shu kabilar) katta ahamiyatga ega. Biroq oilardagi ish bilan bandlar va boqimandalar nisbati turlicha bo'lib, bu oilani ta'minlanishiga ta'sir etadi. Kam ta'minlanganlik muammosini hal etish uchun ish haqini muntazam oshirib borish, yangi ish joylarini tashkil qilish, pensiya ta'minotini yaxshilash, soliq bo'yicha imtiyozlar belgilash, tovar va xizmat haqlarini kamaytirish, bolalarga qarash uchun davlat tomonidan beriladigan nafaqalar miqdorini ko'paytirish, yolg'iz qariyalarni qo'llab-quvvatlash va shu kabilar lozim bo'ladi.

Oilaning yashash minimumini shakllantirishda yolg'iz kishilar va oilalilarning iste'mol xarajatlari darajasiga ta'sir etuvchi omillar hisobga olinadi. Iste'mol xarajatlari oiladagilar sonini ortib borishiga ko'ra pasayib boradi. Masalan, ikki kishilik oilada jon boshiga xarajatlar (kommunal xizmat to'lovlaridan tashqari) yolg'iz yashovchining xarajatlaridan deyarli ikki barobar kam bo'ladi. Bu uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlarga ham taaluqli. Buyumlarni bir boladan boshqasiga o'tishi ham hisobga olinadi (ayniqsa, kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarda). Daromadlari turlicha bo'lgan oilalarda birgalikda yashash evaziga xarajatlarning kamayishi koeffitsienti shu asosda hisoblab chiqilgan. Masalan, to'rtga balog'atga etgan odam me'yordan foydalanilgan va tamaki mahsulotlari, tansiq taomlar, madaniy ehtiyojlar hisobga kiritilmagan, nooziq-ovqat tovarlari, xizmatlar, soliqlar esa to'raligicha hisobga olinmagan. Yashash minimumidan farqli o'laroq, minimal iste'mol byudjeti ana shu xarajatlarini to'la hisobga oladi. Ba'zi hisob-kitoblarga ko'ra, minimal iste'mol byudjeti yashash minimumi byudjetidan 34 baravar ortiq. Minimal iste'mol byudjeti va yashash minimumi byudjeti bilan birga ratsional iste'mol byudjeti ham hisoblanadi, uning yordamida ilmiy asoslangan ratsional me'yorlarga muvofiq ehtiyojlarni qondirish uchun zarur bo'lgan daromadning tarkibi va miqdori aniqlanadi. Ratsional byudjet va iste'molning ratsional me'yori insonning oqilona ehtiyojlarini to'la qondirish tamoyili asosiga kuruladi. Iste'molning real me'yoriga muvofiq bo'lgan aholi jon boshiga to'g'ri keladigan iste'mol darajasiga etish mamlakat miqyosida o'rta tabaqani shakllantirish vazifasining hal etilishini taqozo etadi.

Barcha aholi uchun iste'molni ratsional darajaga etkazish jarayonini 2 bosqichga ajratish mumkin: birinchisi – ratsional byudjetga mos keluvchi daromad va

iste'molning o'rtacha darajasiga etish; ikkinchisi jamiyatni har bir a'zosining ratsional iste'molini ta'minlash. Bu ikki bosqichni farqlash iqtisodiy mazmunga ega. U daromadlar va iste'molning ba'zi elemenlarining harakati tendentsiyasidagi tub o'zgarishlar va iste'mol byudjetining mohiyatini mutlaqlashtirib bo'lmaydi. U prognozlashning dastlabki bandini tashkil etadi xolos. Ratsional iste'mol va ta'minot me'yorlari shunday vositaki, ular yordamida xalq farovonligini oshirishning ustivor yo'nalishlarini miqdor va sifat jihatdan ifodalash, ijtimoiy muammolarni hal qilish, turmush darajasi (sifati) kontseptsiyasini ishlab chiqish mumkin bo'ladi.

O'z-o'zini tekshirish savollari:

1. Turmush darajasini turli xil sabablarga bog'liq deganda nimalarni o'ylaysiz?
2. Millat farovonligini oshirishda qaysi omullarning ta'siri muhim?
3. Milliy boyliqning tarkibi nimalar?
4. Moddiy ta'minlanganlik minimumi nima?
5. Iste'mol byudjetining iqtisodiy ko'rsatqichlari nimalardan iborat?

4 – MAVZU MEHNAT RESURLARINING SHAKLLANISHI

REJA:

1. Mehnat resurslarining “shakllanish” atamasi.
2. Ishlaydigan o'smirlarning demografik omillari.
3. Ishlaydigan pensionerlarning demografik omillari.
4. Kishilarning ehtiyojlari va u bilan bog'langan sotsial omillar.

Tayanch iboralar: Resurslar, shakllanish, shakllantirish, kishilar, soni dinamikasi, ruhiy buzilishlar, demografik omil, farovonlik, o'smirlar, sotsial omillar, talab, taklif, mehnat bozori, murakkab ishlar, oddiy ishlar, yuqori va pastroq tayyorgarlik darajasi.

1. Mehnat resurslarining “shakllanish atamasi”.

«Mehnati resurslarining shakllanish» tushunchasi ancha vaqtlardan buyon iqtisodiy adabiyotlarda va statistik amaliyotda qaror topgan bo'lib, o'ziga xos tor kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bu tushunchaning nimadan iborat ekanligi xaqida umumiy tarzda qabul qilingan, munozara qilmaydigan tasavvur yo'q. Biz esa «mehnati resurslarini shakllantirish» deganda resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi, deb hisoblaymiz.

Aftidan, «takror ishlab chiqarish» «shakllanish» so'ziga qaraganda to'g'riroq bo'lardi. Lekin odatiy bo'lib qolgan, hamda barqaror bo'lib borayotgan atamalardan voz kechish ham to'g'ri bo'lmasa kerak. Buning ustiga «shakllanish» atamasi aholining takror ishlab chiqarilishi bilan mehnati resurslarining takror ishlab chiqarilishi o'rtasida muhim farqlar mavjudligi xaqida ilmiy fikrlar borligini ham e'tirof etishimiz zarur.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun biz birinchidan, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo'yicha – mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni, ikkinchidan, har xil bir guruh aholi soniga, uning o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni, uchinchidan, mehnat resurslari va aholining o'zgarishdagi tabiiy va mexanik o'zgarishdagi umumiy va o'ziga xos tomonlarni ko'rib chiqishimiz lozim.

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda «nob» vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi. Mehnat resurslari tarkibiga I va II guruhdagi ishlaydigan nogironlar kirmasligini esda tutgan holda, dastlab biz mehnat qilishga layoqatli yoshdagi aholini, sungra uning mehnat qilishga qobiliyatli qismini qarab chiqamiz.

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqorolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq bo'ladi. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga etgan yoshlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqorolar soni o'rtasidagi nisbatga ham bog'liq bo'ladi. Ulim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga etgan fuqorolar bu yoshdan chiqqan kishilarning o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga etgan kishilar soni shunchalik ko'p bo'ladi yoki aksincha.

2. Ishlaydigan o'smirlarning demografik omillari

Respublikamiz tarixining o'ziga xos xususiyatlari mehnat qilishga layoqatli yoshdagi kishilar soni dinamikasiga kuchli ta'sir qildi.

Mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholidan mehnat qilish yoshidagi mehnatga layoqatli aholiga o'tish uchun biz bu yoshdagi I va II guruh nogironlaridan ishlaydigan kishilarning toifasini qarab chiqishimiz kerak.

Boshqa teng sharoitlarda I va II guruh nogironlari qancha ko'p bo'lsa, ular orasida ishlaydiganlari shunchalik ko'p bo'ladi. I va II guruh nogironlarning soni odamlarning sog'ligi bilan bog'liq shart-sharoitlar majmui ta'sirida qaror topadi. Bu majmuni odamlar qanday ovqatlanishi, qanday xavodan nafas olishi, qanday dam olishi, tibbiyot ularni qanday davolashi, mehnat sharoiti qanchalik shinam va xavosiz ekanligi kabi omillar bilan bog'liqligini hisobga olish zarur. Har qanday davlat nogironlarining iloji boricha kamroq bo'lishini, nogironlar orasida esa ishlovchilar ko'proq bo'lishini istaydi. Bizning mamlakatimizda, boshqa mamlakatlardagi kabi, ishberuvchilar, nogironlarga ish o'rinlari ajratuvchilar rag'batlantiriladi. Davlatning nogironlar mehnatidan manfaatdorligi va ijtimoiy ahamiyatga egadir. Iqtisodiy ahamiyati shundan iboratki, byudjet hisobidan kun ko'ruvchi qaramoqdagilar kamroq bo'lishi kerak. Ijtimoiy ahamiyati shundan iboratki, inson uchun (jismoniy yoki ruqiy buzilishlar bilan bo'lsa ham) o'zining jamiyatga foydali ekanligini qis qilishi ham muhimdir. SHu bilan birga muayyan miqdorda mablag' topib turishiga intilish o'ziniig hayot bilan baravar oldin tashlash istagini ham nazardan qochirmaslik kerak.

Ishlamaydigan nogironlar sonining bo'lajak dinamikasi kishilar turmush darajasining yaxshilanib borishiga va ishlab chiqarish texnologiyasining hodinga ayniqsa xizmat ko'rsatish sohasida moslashib borishda hal qiluvchi darajada bog'liqdir. Mehnatga qobiliyatli aholi orasida ishlamaydigan nogironlar miqdorining kamayib borishi mehnat sohasini rivojlantirishning barqaror tamoyilini tashkil etadi, deb xisoblash ancha to'g'riroq bo'ladi.

Ishlaydigan o'smirlar. Ishlaydigan o'smirlar sonini belgilab beradigan barcha omillar orasida avvalo demografik omilni qayd qilib o'tamiz. Bunda o'smirlarning hammasi nazarda tutiladi. SHu bilan birga 14-15 yoshli o'smirlarga e'tibor qaratiladi, chunki ular kichik yoshdagi hodimlarning anchagina qismini tashkil etadi. Mamlakatda bunday o'smirlar qanchalik ko'p bo'lsa, mehnat resurslarining shu qismi boshqa sharoitlarda ham ko'proq bo'ladi. Ishlaydigan o'smirlar soniga ijtimoiy-iqtisodiy omillar ko'proq ta'sir qiladi, ular orasida oilalarning farovonligi va iqtisodiyotning ehtiyoji muhim o'rin tutadi.

Mamlakatimiz va boshqa mamlakatlarning tarixiy tajribasi shundan dalolat beradiki, farovonlik darajasi va ishlovchi o'smirlar soni bir-biriga teskari bog'liqlikda bo'ladi: farovonlik qanchalik yuqori bo'lsa, o'smirlar shunchalik kamroq ishlaydilar va aksincha bo'ladi. SHu bilan birga bu bog'liqlik vaqt o'tishi bilan yuksalib boradi.

Iqtisodiyotning o'smirlar mehnatiga bo'lgan ehtiyoji ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarining murakkablashib borishi bilan qonuniy ravishda pasayib boradi-mehnat faoliyati sohasi kengayadi, bunda yaxshi ma'lumot darajasi, kasb tayyorgarligi zarur bo'ladi.

Mamlakatimizda bozor iqtisodiyoti shart-sharoitlari asosida isloxiy o'zgarishlar boshlanishi bilanoq vaziyat keskin o'zgardi, bu hol kishilarning erkinligi ortish bilan bog'liq bo'lib, ularga tobora ko'proq imkoniyatlar berila boshlandi, ular o'z taqdirlari bilan o'zlari xoxlaganlaricha shug'ullana boshladilar. Ko'proq oilalarning moddiy axvoli og'ir ekanligi ham o'z t'sirini ko'rsatdi. Qo'shimcha daromad ishlash uchun yoshlar ham, kattalar ham harakatga tushib qoldilar, bunga iqtisodiyotdagi vaziyat majbur qilgan edi. Har hil mayda-chuyda hizmatlarni bajarib, xususan mayda chakana savdo bilan shug'ullanib pul ishlashning ko'p imkoniyalari paydo bo'ldi. Bu erda shiddat bilan vujudga kelgan ish o'rinlari asosan o'smirlar bilan to'ldi.

Kelgusida o'smirlarning mehnat resurslaridagi ulushi o'smir fuqarolarning aqliy va jismoniy rivojlantirishga zarar etkazmagan holda ularga mehnatidan madaniyatli tarzda foydalanish imkonini beradi.

3. Ishlaydigan pensionerlarning demografik omillari

Ishlaydigan pensionerlar. Ishlovchi pensionerlar soni ham demografik omil ta'siri ostida qaror topadi – bu erda shunday bog'liqlik bo'ladi: pensiya yoshidagi kishilar qanchalik ko'p bo'lsa, shu yoshdagi ishlovchilar ham ko'p bo'ladi.

Mehnatga qobiliyatli katta yoshdagi kishilar aholining eng tez ko'payib boruvchi qismini tashkil etadilar. Bunda rivojlangan iqtisodiyotga ega bo'lgan mamlakatlarga xos bo'lgan aholining qarashidan iborat ob'ektiv jarayon o'z ifodasini topadi.

Xilma-xil ijtimoiy omillar orasida pensionerlarning mehnat faolligiga ancha ko'proq ta'sir qiluvchi asosiy omillarni qayd qilib o'tamiz. Pensiyaning miqdori.

Ayni bir xil miqdordagi pensiya birovlariga etadi, boshqalarga esa etmaydi, shu sababdan inson mehnat qilishga intiladi. Yana shunday mehnatga rag'batlantiruvchi qo'shimcha omil ham borki, bunday katta yoshdagi kishi ish haqi bilan bir qatorda pensiya olish xuquqiga ham egadir.

Pensionerlar mehnatining zarur shartlaridan biri korxona, muassasa va tashkilotdagi o'zgarishlarga moslashuvchanlik, yangi ishni o'zlashtirishga tayyorlik, ba'zan yashash joyini o'zgartirish va shu kabilardir. Bozor iqtisodiyoti katta yoshdagi kishilarning harakatchanligiga ancha yuqori talablar qo'yadi. Bozor munosabatlarining ruqidan shu narsa kelib chiqadiki, har bir kishining faravonligi avvalo uning o'ziga, tashabbuskorligiga, har qanday yangilikka «javob berish» va samarali mehnat qilishdan iboratdir.

Sotsial omillar orasida katta yoshdagi kishilarning ma'lumot darajasi va sog'lig'i ham muhim o'rin tutadi. Bu omillarning qanday ta'sir qilish yaqqol ko'rinib turadi va tushuntirishlarni talab qilmaydi.

Nihoyat, pensionerlarning bir qismi o'zlarini ishda namoyon qilishni ma'qul ko'radilar va ishdagina o'zlarining jamiyatga kerakli ekanliklarini qis qiladilar, ko'p yillar birga ishlagan o'rtoklari bilan jamoada qolishni istaydilar.

4. Kishilarning ehtiyojlari va u bilan bog'langan sotsial omillar

Sotsial omillar kishilarning ehtiyojlari bilan bog'langan bo'ladi yoki ularning qandaydir hislatlarini aks ettiradi. Iqtisodiy omillar ishlab chiqarish ehtiyojlari va hodimlar hizmat ko'rsatish sohalarni ifodalaydi. Ulardan ikkitasini qarab chiqamiz.

Bu, birinchidan, mehnat bozorida ish kuchiga bo'lgan talabdir. Talab qanchalik ko'proq bo'lsa, pensionerlarning ishga joylashishlari uchun imkoniyatlar shunchaniq ko'proq bo'ladi. Ikkinchidan, iqtisodiyotda ish o'rinlarining mavjudligi katta yoshdagi kishilarning jismoniy axvoli, umumta'lim va kasb tayyorgarligini hisobga olgan xolda ular mehnatidan foydalanish xususiyatlari mos keladi.

Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshdagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo'ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo'ladiki, ular insondan yuqori umumta'lim tayergarligini va muayyan amaliy tajribani talab qiladi. Ko'pgina maktab o'quvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining muallimlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va boshqa yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham muvaffaqiyatli mehnat qilib kelmokdalar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) aholida faollik seziladi.

SHunday ish o'rinlari ham borki, ularda oliy ma'lumot va kasb tayergarlligi talab qilinmaydi. YA'ni ma'lumotli birmuncha kamroq pensioner kishilar ham o'z mehnat sohalarni topib olishi mumkin. Albatta, iqtisodiyotdagi taraqqiyot ular mehnatidan foydalanish imkoniyatlarini toraytirib bormoqda. Biroq biz «murakkab ishlar», «oddiy ishlar», «yuqori tayyorgarlik darajasi», «pastroq tayyorgarlik darajasi» kabi tushunchalarning nisbiyligini esda to'tishimiz lozim. Mehnat faoliyatining barcha turlari murakkablashib boradi. Biroq ayni vaqtda bugungi kundagi pensionerlar o'rniga bir muncha ma'lumotliroq va yaxshiroq zamonaviy ishlab chiqarishga tayyorgarlik ko'rgan pensionerlar kelishadi.

O'z-o'zini tekshirish savollari:

1. Mehnat resurslarini shakllantirish deganda nimani tushuniladi?
2. Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi kimlar?
3. Ishlaydigan o'smirlarga kimlar kiradi?
4. Ishlaydigan pensionerlar kimlar?
5. Sotsial omillar bilan iqtisodiy omillar o'rtasida farq bormi?

5 – MAVZU

MEHNAT RESURLARI VA MEHNAT POTENTIALI

REJA:

1. Mehnat resurslaridan foydalanish va mamlakatning mehnat potentsiali.
2. Mehnat resurslarini taqsimlash.
3. YOnlanma xodimlar va korxona rahbari.
4. Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi.

Tayanch iboralar: Mehnat, foydalanish, potentsial, taqsimlash, statistik tamoyillar, shartnoma, kooperativ, mulkchilik, pirovard natija, mintaqaviy xususiyatlar, iqtisodiy kon'yuktura, demografik omillar va hokazo.

1. Mehnat resurslaridan foydalanish va mamlakatning mehnat potentsiali

«Mehnati resurslaridan foydalanish» va «mamlakatning mehnat potentsiali tushunchalari o'zaro bir-biri bilan bog'liqdir.

Biz bu erda foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo'lgan mehnat resurslarini ta'riflovchi ikki yo'nalishni tushunamiz. Bu, birinchidan, mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan, ularning mehnatidan xalq xo'jaligida foydalanish samaradorligidir.

Mehnati resurslarini taqsimlashga bog'liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo'lishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potentsialini, xududni, korxonalarni o'rganish va aniq imkonini beradi. Mehnat potentsialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin.

YUqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, «mehnati potentsiali» tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o'zaro ta'sirini o'rganishga yordam beradigan alohida omildir.

2.Mehnati resurslarini taqsimlash

Mehnati resurslari taqsimlash deganda resurslarning xalq xo'jaligida ishlaydigan qismlari va ishlaymaydigan qismlar tushiniladi. O'z navbatida ishlaymaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan yoshdagi o'quvchilarga va xo'jaligini bajarish bilan shug'ullanuvchilarga, xarbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlarga, ishsizlarga, shuningdek hech bir erda ishlaymaydiganlarga o'qimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi.

Mehnati bilan bandlik turlari bo'yicha mehnat resurslarining taqsimlashini faqat fuqoro-aholi (ya'ni bunga xarbiy xizmatchilar kirmaydi) bo'yicha kuzatish mumkin.

Ishlamaydigan aholi (mehnat bilan band aholi) o'z navbatida ayrim tarmoqlar, kasb guruhtari bo'yicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat bo'yicha, mehnat rejimi bo'yicha (to'liq yillik bandlik, to'liq bo'lmagan ish kuni va haftasi va hokazo), nixoyat sotsial-iqtisodiy sohalar bo'yicha qarab chiqiladi.

Respublikamiz iqtisodiyotining jahon xo'jaligi tizimiga kirib borish munosabati bilan asta-sekin ilmiy tamoilga mehnat resurslarini taqsimlash jihatlari kirmoqda va qaror topmoqda, ular xalqaro statistik tamoyillar asosida ko'rilmogda, buning natijasida boshqa mamlakatlarning tegishli ko'rsatgichlari bilan taqqoslashga erishiladigan bo'layotir.

Xalqaro jihatlardan biri mehnat bilan bandlarni «iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha» taqsimlashdir. Bu jihatning mazmun iqtisodiy faoliyat turlarining klassifikatori, mahsulot va xizmatlar klassifikatori deb belgilangan. Unga xalqaro standart tarmoq tasniflash va xalqaro asosiy mahsulotlar klassifikator kiradi, ular BMTning statistika tomonidan ishlab chiqilgan.

Albatta, mehnat resurslarini taqsimlashning boshqa turlari ham bor. Bo'lar jinsi, yoshi, ma'lumot darajasi, sog'ligi bo'yicha taqsimlashdir. Barcha odamlar o'z qobiliyati va ehtiyojlari bo'yicha turli-tumanligi uchun ham samaradorlik ham, ishga bo'lgan ehtiyoj ham bir xil emas.

Mehnat resurslarining tuzilishiga yosh nuqtai nazardan murojaat qilish ayniqsa muhimdir, u ayniqsa bozor sharoitida ko'proq ahamiyatga egadir. Amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning mavaffakiyati yoshlarning soniga ko'p jihatdan bog'liq bo'ladi. YOshlar yangi iqtisodiy «rux»ni o'zlari va mamlakat foydasi uchun muvaffaqiyatliroq o'zlashtirib oladilar.

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va sotsial-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ancha ko'proq uchraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u odatda turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi orasidagi kichik yoshli bolalar soni o'zlarining uy-ro'zg'or ishlariga bag'ishlaydigan ayollar soniga ta'sir ko'rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rsatgich o'rtasida bevosita bog'liqlik bor.

Ishlamaydiganlardan anchagina qismini mehnat qilish yoshdagi o'quvchilar tashkil etadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshdagi yoshlarning soniga bog'liqdir.

3. Yonlanma xodimlar va korxona rahbari

Ayrim tushuntirishlar berib o'tamiz.

YOnlama xodimlarga korxona rahbari yoki ayrim shaxs bilan mehnat shartnomasi (bitimi) tuzgan fuqarolar ko'radi.

Ish beruvchilar mustaqil ish olib boradigan va bitta yoki bir nechta shaxsiy ishlash uchun doimiy yollab turadigan xodimlar kiradi.

O'z hisobidan ishlaydigan shaxslar-doimiy asosda yollanma xodimlar yollamaydigan fuqorolar kiradi;

Ishlab chiqarish kooperativlari a`zolariga-kooperativlarning faol (ishlovchi) a`zolari hisoblanadigan shaxslar kiradi;

Oilaning yordam beruvchi aʼzolariga-oilaviy biznesdagi oilalarning aʼzolari kiradi, mazkur biznesga oʻsha uy xoʻjaligida ishlaydigan qarindoshlardan biri boshchilik qiladi;

Maqom boʻyicha tasniflanmaydigan xodimlarga shunday fuqarolar kiradilarki, ular uchun oʻzlarining qaysi guruhlariga mansubliklarini yaxshi bilmaydilar.

Aholining mazkur taqsimlanishida ayrim pozitsiyalar oʻrtasidagi nisbat, yaʼni tuzilma demografik omillarni, oilalar farovonligini, iqtisodiyot tuzilmasini, mehnat bozorining aholini, mulkchilikdagi tashkiliy oʻzgarishlarni va boshqa omillarni aks ettiradi.

4.Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi

Biz yana «mehnatni tatbiq qilish samaradorligi» degan taʼrifni ham aniqlab olishimiz kerak, u mehnat resurslaridan foydalanishning tasniflaridan biridir. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada vaqt bilan oʻlchanadi, vaqt mahsulot birligini yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadi, bunda mahsulot va xizmatlar sifatiga qoʻyiladigan talablarga katta eʼtibor beriladi. Ana shu nuqtai nazardan mehnatni tatbiq etish samaradorligini-yuqori sifatli pirovard natijaga mehnat sarfini kamaytirishga olib keladi.

Moddiy neʼmatlar ishlab chiqarishda mehnatni tatbiq etish samaradorligiga mehnat unumdorligi koʻrsatkichi yordamida baho beriladi. Moddiy neʼmatlar ishlab chiqarilmaydigan joylarda (masalan, taʼlim, sogʻliqni saqlashda) faoliyatning ana shu turlari pirovard natijasini aks ettiradigan turli koʻrsatkichlar tatbiq etiladi.

Mehnat resurslarini taqsimlash turlaridan biri mamlakat xududi boʻyicha taqsimlash boʻlib, u ham muayyan foydali axborotga ega boʻladi. Respublika xududi iqtisodiy rivojlanish darajasi, kishilarning farovonligi va demografik rivojlanishi bilan farq qiladi. Masalan, Fargʻona vodiysi viloyatlari Qashqadaryo, Surxondaryo viloyatlari bilan boʻlgan farqi bunga yaqqol misol boʻla oladi. Bu farqlar xududlardagi mehnat resurslarining oʻziga xos shakllanishi va ulardan foydalanishda oʻz ifodasini topadi. Bu xususiyatni bilish mehnat resurslari haqidagi tasavvurni boyitadi va shu sababli mintaqaviy darajadagi mehnat munosabatlari sohasida davlat samarali amalga oshirish imkonini beradi. Pirovard natijada barcha mehnat muommalari qandaydir bir xudud bilan bogʻliq boʻladi.

Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari avvalo demografik va sotsial-iqtisodiy omillarning taʼsiri bilan bogʻliqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi jadallik kiradi u hal qiluvchi darajada toʻgʻilish darajasi bilan bogʻliqdir. Bu daraja qanchalik yuqori boʻlsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak mehnat resurslari shunchalik tez oʻsadi.

Sotsial-iqtisodiy omillardan mehnat resurslarini shakllantirish uchun ancha ahamiyatlisi mintaqadagi ishlab chiqarish va iqtisodiy konʼyunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining oʻsishi)ni aytib oʻtish mumkin. Bu xol ishlovchi oʻsmirlar va ishlovchi pensionerlar soniga taʼsir qiladi. Ish oʻyinlarining, ayniqsa oʻsmirlar va katta yoshdagi ishlovchilarning mehnatdan foydalanishiga mos keladigan ish oʻrinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bogʻliqdir.

Iqtisodiy konʼyunktura ish kuchiga boʻlgan talabni oshirish yoki kamaytirishi mumkin. Bu bilan mehnat sohasi kengayadi yoki torayadi, tegishli ravishda qarab

chiqilayotgan mehnat resurslarining ishlashi uchun imkoniyatlar ko'proq yoki ozroq bo'ladi.

Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari qam demografik va sotsial-iqtisodiy omillarning amal qilishi bilan bog'liqdir. Mehnat resurslaridan foydalanish tomonlaridan biri mehnat resurslarini taqsimlash bo'lsa, ikkinchi tomoni mehnatni tatbiqetish samaradorligidir.

O'z-o'zini tekshirish savollari:

1. Mehnat resurslaridan foydalanish deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat potentsiali nimani anglatadi?
3. Qay darajada mehnat resurslari taqsimlanadi?
4. Mehnatni tatbiq qilish samaradorligini ta'riflab bering?
5. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari nimada?

6 – MAVZU

ISH BILAN BANDLIKNING IJTIMOY-IQTISODIY MOHIYATI VA YANGI KONTSEPSIYASI

REJA

1. Aholining ish bilan bandligi va makroiqtisodiyot ko'rsatkichlari.
2. Fuqarolarning ijtimoiy foydali faoliyati.
3. Ish bilan bandlikning ikki asosiy tamoyili.
4. To'liq unumdor, erkin tanlangan ish bilan bandlik.

Tayanch iboralar: Bandlik, kontsepsiya, makroiqtisodiyot, taqsimlash, siyosat, ishsizlik, ijtimoiy demografik modeli, vositalar, tadbirkor, yonlama xodimlar, kasaba uyushmasi, assotsiatsiyalar, unumdor, serharakat, optimal (maqbul), pirovard va hokazo.

1. Aholining ish bilan bandligi va makroiqtisodiyot ko'rsatkichlar

Ma'lumki, aholining ish bilan bandligi eng muhim makroiqtisodiy ko'rsatkichlardan hisoblanadi. SHu bilan birga bandlik ijtimoiy xususiyatga egadir. U odamlarning faqat daromadlariga emas, shu bilan birga ijtimoiy faoliyat orqali o'zini-o'zi namoyon qilish ehtiyojini ham aks ettiradi, shuningdek jamiyatni muayyan sotsil-iqtisodiy rivojlanish darajasida bu ehtiyojni qondirishni ifodalaydi. Insonni xaq to'lanadigan ishga bo'lgan ehtiyoji, ijtimoiy foydali faoliyat biror sohasining ustivorligi mehnatda ishtiroq etish meyor, kasb va ish joyi tanlash, mehnat sababi, yuqori samara beradigan mehnatdan manfaatdorlik va kishining kasb malakasi hamda ish qobiliyatiga asoslangan ana shunday mehnat qilish imkoniyati – ularning hammasi insonning jamiyatdagi ijtimoiy yo'nalishi davlatning moliya-kredit va taqsimlash siyosati xalq xo'jaligidagi tarkibiy o'zgarishlar, xizmat ko'rsatish sohasining rivojlanishi, ta'lim va sog'liqni saqlash sohasidagi siyosat va hokazolar natijasi sifatida vujudga keladi.

SHu munosabat bilan hozirgi vaqtda aholini mehnat bilan bandligining mohiyatini sodda tushunishga asoslangan xatodan ogoxlantirish o'rinlidir. Ko'pincha ish bilan bandlikni ish kuchiga bo'lgan talab va taklifni keltirishdan iborat qilib qo'yishadi. Ishsizlik yo'q bo'lsa, ish bilan bandlik doir hal qilinmagan muammolar ham yo'q deb hisoblanadi. SHu bilan bandlik va mehnat bozori kategoriyasi o'ziga xos o'xshash narsalar qilib ko'yiladi. Tanglikdan chiqish bo'yicha taklif qilinayotgan iqtisodiy dasturda ish bilan bandlikka hos chuqur jarayonlar hisobga olinmaydi. Masalan, bu jarayonlar turli ijtimoiy-demografik guruhlarining mehnat xususiyatlari, ma'lumot darajasi, ijtimoiy yo'l-yo'riqlar, shu jumladan mehnat sababi va shu kabilar bilan bog'liqdir.

Aholining ish bilan bandligiga ishsizlik muammosi sifatida qarash mehnat resurslaridan foydalanishdagi siljishlarning ob'ektiv zarurligiga etarli baho bermaslikka olib keladi, ular aholining to'liq va samarali ish bilan bandligi vazifalarini hal etishga yangicha yondashishni, mehnat unumdorligining yuqori darajasiga erishish va ish bilan bandlikning ilg'or tarmoq tuzilmasini shakllantirishni: xalq xo'jaligining ish kuchiga bo'lgan ehtiyojini qondirishni, bunda uning miqdori va sifatini hisobga olishni, mehnat resursalarining ijtimoiy-kasbiy tavsiflarini takomillashtirishni aholini ish bilan bandligi demografik rivojlanish maqsadlari bilan bog'lashni talab qiladi.

Makrodarajadagi ish bilan bandlik siyosati ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotidagi ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlarini shakllantirishiga: fuqarolarning mehnat qilish huquqini amalga oshirish va yuqori turmush darajasiga erishishning zarur sharti bilan to'liq bandlikni ta'minlashga qaratilgan. Ma'lumki, bozor mazkur tegishli boshqaruv usullarida iqtisodiyot samaradorligini oshirishga, xo'jalik yuritish sohasidan iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lmagan ish o'rinlarini siqib chiqarishga, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va aholining iste'mol talabini qondirish uchun ish kuchini qayta guruhparga bo'lishga qaratilgandir. Bunday sharoitda ish bilan to'liq bandlikka ko'maklashish strategik maqsad bo'lib qoladi.

Mehnat samaradorligining ortishi va butun iqtisodiyotning ishlab turishi natijasida aholida zamonaviy turmush andozalarini ta'minlash, ish bilan bandlik darajasini kamaytirish, ish vaqti to'liq bo'lmagan mehnat rejimini kengroq yoyish. Ish xaftasining belgilangan vaqtini qisqartirish uchun moddiy asos paydo bo'ladi. SHaxsning o'z-o'zini namoyon qilish vositasi sifatidagi kasb faoliyatiga ijtimoiy ehtiyojni amalga oshirish maqsadida xatto ish vaqti bilan bo'sh vaqtni eng maqbul tarzda birga qo'shib foydalanish, har bir fuqaroga esa mehnat, o'qish, dam olish, bolalar tarbiyasi bilan shug'ullanish imkoniyatiga erishish lozim.

Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotining eng muhim mezon ish bilan bandlikka bo'lgan munosabatdir. Ish bilan bandlik kompleks ijtimoiy siyosatning ajralmas qismi deb qoladi. Ish bilan bandlik muammolarining ijtimoiyligi uning avval boshdan insonga, uning manfaatlariga va mehnat sohasidagi ehtiyojlariga, qaratilganligi bilan belgilanadi. Ish bilan bandlikning eng kam deganda to'rtta ijtimoiy jihatini (aspektini) hisobga olish kerak bo'ladi.

a) ish bilan bandlikning insonning konstitutsiyasida belgilab berilgan eng muhim huquqi-mehnat huquqi bilan mustahkam bog'liqligidir. Hozirgi vaqtda

ko'plar onglimi yoki ongsizmi ish bilan bandlikni mehnat qilish huquqini ro'yobga chiqarish imkoniyati bilan bog'lamoqdalar, -ahir, ishsizlik muammosi barchani to'qlantiradi;

b) turmush darajasini va munosib hayot kechirish shart-sharoitlarni shakllantirishda ish bilan bandlikning hal qiluvchi roli. Aynan ish bilan bandlik mehnat faolligini oshirish hozirga vaqtga mehnatga qobiliyatli fuqarolar va ular oilalarining turmush darajasini oshirishning eng muhim kafolatidir;

v) har kimning va umuman jamiyatning farovonligi oshishining negizi bo'lgan yuqori unumli mehnatning yangi sababini shakllantirish;

g) aynan mehnat faoliyati insonni o'zgartiradi, uning kasbiy imkoniyatlarini ochib beradi va ko'paytiradi, shaxsning rivojlanishini rag'batlantiradi.

Ijtimoiy siyosatning boshqa jihatlarini bilan birga qo'shib qaralganda ish bilan bandlik rivojlanishining asosiy yo'nalishlaridan biri deb qaralishi kerak, ushbu yo'nalishlar halq xo'jaligidagi moliyaviy, moddiy va mehnat resurslarini qayta guruhlariga ajratishni, fan-texnika taraqqiyotining ustuvor yo'nalishlarini belgilab beradi, shuningdek ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish, turmush sifati darajasini oshirish yo'llarini ham belgilab beradi. Bu g'oyat muhim muammolardan biri bo'lib, ish bilan bandlik muammolarini hal qilish, binobari, butun iqtisodiyotni islox qilishning muvaffaqiyati ana shu muammoni etirof qilish va hal etishga ma'lum darajada bog'liqdir.

2.Fuqarolarning ijtimoiy foydali faoliyati

Fuqarolarning ijtimoiy foydali faoliyati. Aholini ish bilan bandligi inson ijtimoiy rivojlanishning eng muhim jihatlaridan biri-uning mehnat sohasi va u bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy-iqtisodiy xodisa sifatida quyidagicha ta'riflash mumkin: ish bilan bandlik – fuqarolarning ijtimoiy foydali faoliyati bo'lib, u shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondiradi va odatda ish haqi (mehnat daromadi) keltiradi.

Iqtisodiyotning sifat jihatidan oldingisidan farq qiluvchi har bir rivojlanish bosqichiga ish bilan bandlikning muayyan modeli (kontseptsiyasi) mos keladi, chunki uning xususiyatlari jamiyat faoliyatining muhim jarayonlarini ochib beradi.

Aholini ish bilan bandlik kontseptsiyasi – jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning muayyan bosqichidagi ish bilan bandlikning xususiyatini ochib beradigan qarashlar, tasavvurlar tizimidir. Bunday nazariy tushunish markaziga uni rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat uchun hos bo'lgan ob'ektiv jarayonlarni hisobga olgan xolda ish bilan bandlikning shakllanishi qo'yiladi va muayyan davr mobaynidagi qo'yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi.

O'zbekistonda aholining ish bilan bandligi haqidagi qonun qabul qilingan bo'lib, unda aholini ish bilan bandlikning asosiy printsiplari ifodalab berilgan, bu tamoyillar ish bilan bandlik munosabatlariga bozor xususiyatini bag'ishlaydi. Birinchi tamoyil fuqarolarning unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlaridan foydalanishdan iborat favqulotda huquqidir. Mehnat qilishga majbur etish (qanday shaklda bo'lmasin) yo'l qo'yilmaydi. Faqat qonunda alohida belgilangan xollar bundan mustasnodir.

SHunday qilib respublikamizning ijtimoiy-iqtisodiy hayotda umuminsoniy qadriyatlarni mustaqamlash uchun muayyan qadam qo'yilgan bo'ladi, bu qadriyatlar orasida eng muhim mehnatning ixtiyoriyligidir. endilikda ijtimoiy mehnatning ixtiyoriyligidir. endilikda ijtimoiy mehnatda ishtirok etish kerakmi yoki kerak emasmi ekanligi tanlashdan iborat ustuvor huquq insonning o'ziga tegishlidir.

Xalq xo'jaligidagi aholini mehnat bilan bandligi endilikda amalda ijtimoiy foydali faoliyatining birdan-bir sohasi hisoblanmaydi. Mehnatning umumiyligi huquqiy burch sifatida mustahkamlangan vaqtda u ana shunday edi. Mehnat sohasi ijtimoiy foydali ish bilan bandlikning tarbiyalash va hokazolar kabi teng huquqli va hamma uchun qulay sohalardan biriga aylanmoqda. Ixtiyoriy ish bilan bandlikka barham berish sababi bitta u ham bo'lsa tirikchilik vositalarining g'ayriqonuniy manbaidir.

O'zining mehnatga bo'lgan qobiliyatidan foydalanishdan iborat favqulotda huquq tamoyili insonning o'ziga ma'qul bo'lgan joyda o'zi hoxlagan vaqt mobaynida ishlash huquqini nazarda tutadi. Har kim o'zi uchun qulay vaqt va ish bilan bandlik usulini mustaqil tanlashi mumkin. Jinsi, yoshi, millati va boshqa belgilaridan qat'iy nazar hammaga doimiy, qisman, vaqtincha, axyon-axyonda bo'ladigan ish bilan bandlik, o'rindoshlik bilan ishlash ish vaqtining tashkil etishning moslashuvchan grafiklari hosdir. Kasb tanlashdagi huquqning cheklanmaganligi va iqtisodiyot sohalardan birida mehnat qilish huquqi ham muhim hisoblanadi (bunga yakka tartibda mehnat qilish ham kirishi mumkin).

Favqulotda tanlash huquqi haqida gapirilganda bu huquqni jamiyatning har kimning u yoki bu ish bilan bandlik turi yoki kasbga bo'lgan ehtiyojini qondirish majburiyati bilan tenglashtirish to'g'ri bo'lmaydi. Jamiyat barcha uchun o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarish uchun teng huquqiy shart-sharoitlar berishi lozim, lekin bu kishi tadbirkor bo'lish-bo'lmisligi uchun shaxsiy fazilatlariga bog'liqdir.

Ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiyotda ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlari:

- ish bilan to'liq va samarali bandlikni birga qo'shib olib borish balansli xolga keltirish;

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi va mehnat sohasida inson huquklari hamda vazifalarining uyg'unlashuvi, hodimlarining ijtimoiy boqimandaligiga barham berish, munosib turmushni ta'minlaydigan ish topish imkoniyati uchun fuqoro bilan davlatning baravar mas'uliyati;

- mehnat samaradorligini oshirish yo'lida mehnatni sarflash tarmoqlari, sohalar, kasblar va hududlar o'rtasida ish ko'chining erkin harakati;

- yangicha mehnat sababi, tadbirkorlik va hodimlarning yuqori unumli mehnat qilishdan kuchli manfaatdorligi;

- bozor iqtisodiyotining oqibatlarini mehnatkashlar manfaatini ko'zlab, aniq maqsad bilan yumshatib boradi.

Bu xususiyatlar ish bilan bandlikning yangi sifat xususiyatlarini belgilab beradi, ularning shakillanishiga tegishli ish bilan bandlik siyosati mos kelishi lozim. Biz ish bilan bandlik siyosatini qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga bevosita va bivosita ta'sir ko'rsatish choralari majmui sifatida qarab chiqamiz. Bunda ish bilan bandlik siyosatining maqsadlari ish

bilan bandlikning normativ holatini aks ettirishi kerak. Hozirgi kun muammolarini hal qilish bilan bunday holatga erishish mumkin.

Ish bilan bandlikning siyosati bir necha darajaga egadir: umumdavlat (makrodaraja), mintaqaviy va mahalliy darajalar. Ish bilan bandlik siyosatining barcha darajalari yagona ish bilan bandlik bo'ladi, bu kontsepsiya iqtisodiy rivojlanishning qabul qilingan tipini aks ettiradi.

3. Ish bilan bandlikning ikkinchi asosiy tamoyili

Ish bilan bandlikning ikkinchi tamoyili – fuqarolarning mehnat huquqini ro'yobga chiqarish uchun davlatning shart-sharoitlar yaratib berish kerakligi kelib chiqadi. Ish bilan bandlik siyosatiga uni qattiq tartibga solishdan voz kechish, ijtimoiy sohada mehnat qilishning majburiy emasligi, ijtimoiy foydali mehnat qilishning har qanday sohasini tanlash erkinligi va ihtiyoriyligi orqali inson manfaatlari va ehtiyojlarining namoyoni bo'lishiga yordam berish asos qilib olingan.

Davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili asosida mehnat qilish huquqini ro'yobga chiqarish uchun shart-sharoitlar yaratib berish ijtimoiy ishlab chiqarishning iqtisodiy jihatdan erkin ishtirokchilari iqtisodiy hulq atvoriga bevosita usullar bilan tuzatish kiritishdan iboratdir. Bunda davlatning ish bilan bandlikka bevosita ta'sir ko'rsatish choralari rag'batlantiruvchi tadbirlarining ustivorligiga asoslanadi. Bu o'rinda mehnatkashlarning tadbirkorlar va hududlarning ijtimoiy va iqtisodiy huquqlarini hamda erkinliklarini buzadigan vositalar bo'lmasligi kerak. Ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili bir qancha jihatlariga egadir. Ish bilan bandlikka ta'sir ko'rsatishning o'zini ochib berish asosida bandlikni istalgan yo'nalishdan shakllantirish jarayonini bevosita tarbiyaga solish yotadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili ijtimoiy mehnat munosabatlari sub'ektlarining taraqqiyot yo'nalishlarini ishlab chiqarishda va uni tartibga solishda faol va manfaatdorlik bilan ishtirok etishlaridan ham iboratdir. Bu sub'ektlar yollanma hodimlar, ish beruvchilar bo'lib ular kasaba uyushmalariga, assotsiatsiyalar va ittifoqlarga birlashganlar.

Bu kuchlarning ish bilan bandlikni rivojlantirishda yaqindan o'zaro yordam berishlari ish bilan bandlikning holatiga faol ta'sir ko'rsatib uning sifat jihatlarining har tomonlama yaxshilanishiga yordam beradi. Bunday jihatlariga ish bilan band aholining ma'lumot va kasb-malaka tarkibi, uning tarmoq va demografik tuzilishi, yuqori ijtimoiy iqtisodiy harakatchanlik va shu kabilar kiradi.

4. To'liq, unumdor, erkin tanlangan ish bilan bandlik

To'liq, unumdor, erkin tanlangan ish bilan bandlik. YUqorida aytib o'tilganlarni hisobga olib to'liq ish bilan bandlik darajasi ham o'zgarib boradi. Mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy ho'jalikka jalb qilishning eng yuqori darajasi sifatida talqin qilishi ham o'zgarib borayapti. Ish bilan to'liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin, bunda u aholining ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o'rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq (samara) bo'lishi lozim. Bu o'rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rne deganda shunda ish o'rni tushuniladiki, u insonga yuksak mehnat unumdorligiga erishish va o'zining, oilasining yaxshi

yashashi uchun etarli bo'ladigan ish haqiga ega bo'lish tushuniladi, shu bilan birga bu ish o'rni uning salomatligiga zarar etkazmasligi va insoniy qadr-qimmatini erga urmaslik kerak.

SHunday qilib ish bilan to'liq bandlik mehnatga qobiliyatli barcha fuqarolarni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilishni anglatmaydi. Inson o'z istagi bo'yicha ijtimoiy foydali bandlik sohaslarida birini (xalq xujaligidagi kasbiy mehnatni, uy xujaligini va shu kabilarni) tanlashga haklidir. Biroq tartibga soluvchi asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlantirishini ta'minlovchi kasbiy mehnat bilan band bo'lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo'lish darajasi hodimlar umumiy sonining (ular ishlayotgan korxona qanday tashkiliy-huquqiy shakilga ega bo'lishidan qat'iy nazar) mehnat resurslari soniga nisbati bilan belgilanadi hamda mehnat unumdorligi va jamiyat rivojlanishining ijtimoiy samaradorligi sohasida erishilgan yutuqlarni aks etiladi. Buning ma'nosi shuki, ish bilan bandlikdagi mazkur proportsiya ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlariga, uni jadallashtirish natijalariga, fan texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlariga to'liq mos kelsa, shuningdek sog'lom avlodni etishtirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni tarbiyalashga qo'lay sharoit yaratib bersa, bunday bandlik proportsiyasi eng maqbul (optimal) deb hisoblanadi.

YUqorida sanab o'tilgan barcha sharoitlarga javob beradigan ish bilan to'liq bandlik unumdor ish bilan bandlik deb atalishi mumkin. Bunda biz unumdor ish bilan bandlik samarali mehnat bilan ayni bir narsa emasligiga asoslaymiz. Samarali mehnat unumdor ish bilan bandlikning tarkibiy qismi hisoblanadi. Pirovard natijada to'liq va unumdor ish bilan bandlik uzviy birlikda bo'ldi. Agar ish bilan to'liq bandlikka iqtisodiy jihatdan nomaqbul ish o'rinlari yoki munosib tirikchilik o'tkazishni ta'minlamaydigan ish o'rinlari bilan erishilsa, u hodimlarning kasb-malaka va ta'lim darajasiga yoki halq xo'jaligida vazifalarga zid bo'lsa, malakali kadrlar tayorlash va normal demografik rivojlantirishni ta'minlashga halaqit bersa, aholining bunday bandligi umuminsoniy qadriyatlarga yordam bermaydi va ijobiy deb hisoblanishi mumkin emas.

Demak, ish bilan to'liq unumdor va erkin tanlangan bandlik avvalo aholining ishga bo'lgan ehtiyoji bilan ish o'rinlari o'rtasidagi miqdor va sifat munosibligi ahvolini aks ettiradi, bunday ijtimoiy va iqtisodiy taraqqiyot uchun qulay shart-sharoitlar yaratiladi, ya'ni ham ayrim shaxsning, ham umuman butun jamiyatning manfaatlari hisobga olinadi.

Iqtisodiy isloxot jarayonida mehnat samaradorligining ortishiga qarab mexdat bilan bandlikning darajasi umuman mamlakat bo'yicha pasayib boradi. YAqin kelgusida respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish hususiyatlari ana shunday kechadi. Bu erda yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi hodimlarga ehtiyoj sezadi, shu bilan birga aholining ishchi o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ham kamayadi, chunki mehnat bilan ijtimoiy foydali bandlikning boshqa sohaslariga qiziqish ortadi.

Odamlarning ijtimoiy zarur ish bilan bandlikka bo'lgan ehtiyojini va uni amalga oshirish imkoniyatini rejali tartibga solib borish lozim. Bundan maqsad insonning faoliyat ko'rsatish, shart-sharoitlarini yaxshilash va iqtisodiyotni samarali ishlashini ta'minlashdir.

Mehnat resurslarini ijtimoiy mehnatning eng muhim sohalari bo'yicha taqsimlashdagi ijtimoiy asoslangan proportsiyalar yuqorida bayon qilingan ish bilan to'liq bandlikka erishishning zarur shartidir. Bu xol aholini ish bilan bandlik sohalari bo'yicha taqsimlashni tartibga solish ham bir muayyan tarixiy bosqichda aholining muayyan faoliyat turlariga bo'lgan ehtiyojini qondirish yuzasidan katta ishlar olib borish talab qilinadi. Bunday ish mehnatda bandlikning qaror topgan ahvolini tahlil qilish, ijtimoiy foydali bandlikning har bir sohasi rivojlantirish istiqbollariga ekspert baxosini berishni, bunda aholining mehnat, ta'lim, uy xo'jaligini yuritish va bolalarni tarbiyalashga bo'lgan o'zgarib boruvchi ehtiyojini har tomonlama hisobga olish nazarda tutiladi.

O'z-o'zini tekshirish savollari:

1. Nima uchun ish bilan bandlik makroiqtisodiy ko'rsatgichlar hisoblanadi.
2. Fuqarolarning ijtimoiy foydali faoliyati nimalardan iborat.
3. O'zbekistonda aholining ish bilan bandligi haqidagi qonun qachon chiqarilgan?
4. Ikkinchi tamoyil deganda nimani faraz qilasiz?
5. To'liq unumdor, erkin tanlangan ish bilan bandlik nimani tushuniladi?
6. Respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish xususiyatlari nimada?

7- MAVZU:

AHOLINING MEHNAT MIGRATSIYASI

REJA:

1. Asosiy tushunchalar.
2. Ishchi kuchi migratsiyasining asosiy ko'rsatgichlari
3. Migratsiyaning vazifalari.
4. Migratsiya sabablari.
5. Migratsiya siyosati.

Tayanch iboralar: Migratsiya, mehnat bozori, sotsiologlar, makon, mezonlar, ishchi migratsiya, mavsumiy va tebranuvchan, bivosita, umumiy koeffitsent, real vokellik, qo'nimsizlik, kontseptsiya.

1. Asosiy tushunchalar.

1. Aholining, shu jumladan, ishchi kuchining migratsiyasi (kuchib yurish) miqyosining kattaligi va jadalligi, shak-shubxasiz, hozirgi davrining o'ziga xos xususiyatlaridan biri bo'lib, ish bilan bandlik, mehnat bozori, ishsizlikning axvoli va ta'lim tizimlarining rivojlanishini muhim darajada belgilab beradi. SHuning uchun ham ko'pgina mamlakatlarda aholi migratsiyasi sotsiologlar, iqtisodiyotchilar, geograflar, tarixchilar, tibbiyot xodimlari va boshqalarning dikkatini o'ziga tobora ko'proq jalb qiladi. Sotsiologlar nuqtai nazaridan, migratsiyaning vertikal va gorizontalar harakatchanlik bilan aloqasi tadqiq etiladi. Demograflar uchun boshqa jihat migratsiyaning aholini joylashtirish va uning takror ishlab chikarilishi (uning

to'g'rilishi, ulimi, nikoxga kirishi va hokazolar)ga ta'sir qilishi muhimdir. Iqtisodiy fanlar, birinchi navbatda, mehnat iqtisodiyoti asosiy e'tiborini aholi migratsiyasining mehnat bozorini shakllantirish bilan, ishlab chiqarishni makonda joylashtirish, kadrlar kunimsizligi bilan o'zaro bog'liq ekanligiga karatadi.

Ishchi kuchining migratsiyasini odatda, mehnatga qobiliyatli aholining ishlab chiqarishni rivojlantirish va joylashtirishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq, makoni kuchib yurishi sifatida ta'riflaydilar. Aholi mazkur qismining kuchib yurishini talqin qilishda ikkita yondashuvdan foydalaniladi. Birinchi yondashuv ancha keng va umumiy bo'lib, unda migratsiya aslida ishchi kuchining makonda harakat qilishiga mos keladi, ikkinchi yondashuv ancha tor va maxsus yondashuv bo'lib, bunda migratsiya makonda harakat qilishning muayyan turlari bilan cheklanadi. Ikkinchi yondashuv migratio (lotincha «kuchib yurish», «joyini o'zgartirish») so'zining dastlabki ma'nosiga mos keladi. Xuddi shuning uchun ham ishchi kuchining migratsiyasini makonda kuchib yurishning shakllaridan biri sifatida qarash maqsadga muvofiqdir.

Ishchi kuchi migratsiyasini, butun aholi migratsiyasi kabi, makonda xilma-xil kuchib yurish turlaridan ajratishning umumiy qabul qilingan mezonlari mavjud. Ularga doimiy yashash joyini o'zgartirish, xududning majburiy chegaralarini kesib o'tish, migrantning yangi yashash joyida uzoq muddat yoki doimiy turishi (yoki uning ilgari yashagan joyida bo'lmagan vaqti) kiradi. Ana shu mezonlarni hisobga olganda migratsiya etarli darajada aniq o'rganish ob'ekti hisoblanadi.

Migratsiyaning turli darajasidagi xududlar (davlat, viloyat, shahar, qishloq tumani va hokazo) bilan yaqin aloqasi makon ko'rsatkichlarining xilma-xilligini bildiradi, (ular migratsiya oqimlarini o'rganish uchun) asos bo'lib xizmat qiladi. Migratsiya oqimi deganda muayyan vaqt mobaynida migrantlarning kelgan va ketgan tumanlari umumiy bo'lgan jami soni tushuniladi. Odatda, xududlar bir-birlari bilan kupincha parallel oqimlardan biri boshqalariga qaraganda ustun bo'ladi. Mazkur mintaqani boshqa mintaqaga bilan bog'lovchi migratsion oqimlarni tahlil qilish turli mintaqalarning tadqiq etilayotgan xududdagi mehnat bozorining miqdor va sifat xolatiga ta'sirini tahlil qilish imkonini beradi.

Davlat chegarasini kesib o'tishtashqi migratsiyani ajratib ko'rsatishga asos bo'lib xizmat qiladi. Tashqi migratsiyada ikki omil mavjud: emigratsiya (aholining mazkur davlat doirasidan ketib qolishi) va migratsiya (mazkur davlat xududiga kelishi). Tashqi migratsiya xalqaro migratsiya deb ham ataladi. Fan-texnika inqilobi va mamlakatning rivojlanish darajasidagi ortib ketgan notekislik ta'sirida turli mamlakatlarga mutaxassislarning migratsiyasi, ya'ni ketib qolish miqyoslari kengaydi.

Ichki migratsiya shahar va qishloq aholisining migratsiyasi, shaharlararo migratsiya va qishloq joylaridagi migratsiyaga bo'linadi. Ana shu asosda qishloqdan shaharga, shahardan qishloqqa, qishloqdan qishloqqa boradigan migrantlar oqimi shakllanadi.

Ishchi kuchi qancha vaqtga kuchib ketishiga qarab doimiy yoki qaytib kelmaydigan migratsiyani, ya'ni uzoq vaqtga muljallangan yoki abadiy migratsiyani (odatda, unga tashqi migratsiya, qishloq aholisining shaharga kuchishi kiradi) va qaytib keladigan migratsiyani ajratib ko'rsatish mumkin. Qaytib keladigan vaqtincha

migratsiya o'qishga, ishga muayyan muddatga ketishni o'z ichiga oladi va hokazo. Ishchi kuchining hozirgi vaqtdagi harakatchinligini hisobga olganda, migratsiya tushunchasiga kupincha mavsumiy va tebranuvchan kuchib yurish kiritiladi. Ishchi kuchining mavsumiy kuchib yurishi xalq xujaligi tarmoqlarining ishchi kuchi bilan ta'minlanishi zaruratidan kelib chiqadi. Bu vaqtda milliy iqtisodiyot tarmoqlari ish kuchini mavsumiy ishlar kupaygan vaqtda qo'shimcha ravishda jalb qilishga ehtiyoj sezadi. Ilgari respublikamiz qishloq aholisining shaharlarga (asosan, qurilishlarga) borib ishlashi va ayrim qishloq xujaligi tumanlariga borib ishlashi chetga borib ishlash nomini olgan. Vaqt o'tishi bilan bu xodisaning miqyosi sanoatdagi mavsumiylikning qisqarishi ta'siri ostida kamayib borgan.

Tebranuvchan migratsiya ishchi kuchining bir aholi punktidan boshqasiga muntazam ravishda ishga borishi va yana qaytib kelishini o'z ichiga oladi. Uning muntazamligi mehnat faoliyatining rejimiga mos keladi. Tebranuvchan migratsiya urbanizatsiya (aholining shaharlarga ketishi) sharoitida rivojlangan. Asosiy yo'nalishlari – qishloqdan shaharga, shahar yaqinidan aglomeratsiya uzagiga. Tebranuvchan migratsiya yirik va o'rta shaharlarning ta'sir zonasida tarkalgan bo'lib, u usha erda ishchi kuchini shakllantirishning muhim manbaidir. Shahar yaqiniga katnaydigan transportning rivojlanishi bilan bu xildagi harakat ayniqsa tez ortib bormoqda, ularning kulami, jadalligi va oqibatlari doimiy (qaytmas) kuchib borishlari miqdoridan ortib ketishi mumkin.

Ishchi kuchining migratsiyasi migrantlarning o'z kuchi va mablag'i hisobiga amalga oshiriladigan yakka tartibdagi (mustaqil) migratsiyaga, shuningdek, davlat yoki jamoat idoralari, korxonalar yordamida amalga oshiriladigan migratsiyaga bo'linadi. Xalqaro migratsiyaning tarixiy rivojlanishida emigratsiya agentliklari hamda ishchi kuchining emigratsiyasi va immigratsiyasi bo'yicha byurolar muhim rol' uynaydilar.

Ishchi kuchining migratsiyasini tadqiq qilishda uning jinsi, yoshi, ma'lumoti, oilaviy axvoli, kasblari, oldingi migratsiya tajribasi bo'yicha tartibga va shu kabilarga katta e'tibor beriladi. Bu tavsiflar migrantlar joylashgan va chiqib ketgan joylardagi ishchi kuchining tarkibi bilan qiyoslab kuriladi, bu esa migratsiyaning faqat ishchi kuchining soniga emas, balki sifat ko'rsatkichlariga yanada tularoq va har tomonlama baho berish imkonini beradi.

2. Ishchi kuchi migratsiyasining asosiy ko'rsatkichlari.

Ishchi kuchi migratsiyasini tahlil qilish uchun bevosita va bivosita usullar tatbik etilad, shu bilan birga umumiy va maxsus ko'rsatkichlar tizimi ham qo'llanadi, ulardan umuman aholi migratsiyasini tahlil qilishda foydalaniladi. Barcha koefitsientlar 1000 kishi aholi, ya'ni promille (%) bo'yicha hisoblab chiqiladi.

Nisbiy ko'rsatkichlarni umuman mamlakat uchun, ayrim xududlar uchun tashqi va ichki migratsiyani tahlil qilish maqsadida hisoblab chiqish mumkin. Bunday ko'rsatkichlar orasida, masalan, o'rtacha yillik aholidan 1000 kishi hisobiga u yoki bu mintaqaga kelganlar soni yoki kelish koefitsienti va 1000 kishi aholi hisobiga mazkur mintaqadan ketganlar soni yoki ketish koefitsienti bor. Kelish koefitsienti o'rtasidagi farq migratsiya qoldig'i koefitsienti yoki boshqacha aytganda, sof migratsiya koefitsienti deb ataladi.

Ketish koeffitsienti mazkur xudud aholisining migratsion faolligi, kelish koeffitsienti esa xududning migrantlar uchun jozibador ekanligini tasvirlab beradi. Migratsiya qoldig'ining hajmi (mutlaq yoki nisbiy, ijobiy yoki salbiy) migratsiyaning ish kuchi bozorini shakllantirishga bevosita ta'sirini tavsiflaydi. SHuni aytib o'tamizki, qoldiq unchalik katta bo'lmaganda migratsiyaning ta'siri birmuncha ko'proq bo'lishi mumkin, bunga mazkur mintaqadagi kelgan va ketgan kishilar tartibidagi farq (tafovut) ta'sir qiladi.

Biror davrining, aytaylik, yilning boshi va oxiridagi aholining o'rtacha sonini hisoblab chiqishga muljallangan aholining o'rtacha yillik soni U_m bilan belgilaymiz. Mehnatga qobiliyatli yoshdagi kelgan kishilarning sonini K bilan, junab ketganlarni tegishli ravishda J , migratsion usishni MK bilan belgilaymiz. Umumiy koeffitsientlar quyidagicha taqdim etilishi mumkin.

Aholining kelish jadalligi koeffitsienti mazkur yilda bunday bo'ladi:

$$KK = K/U_m$$

Aholining junab ketish jadalligi koeffitsienti:

$$KJ = J/U_m$$

Migratsiya qoldig'i yoki aholining migratsion usishi koeffitsienti:

$$KMK = KK - KJ$$

Kelish yoki junab ketish koeffitsientining kattaligiga qarab migratsion usish koeffitsienti tegishli ravishda «+» yoki «-» bilan belgilanishi mumkin. Mustab belgi mazkur xududga aholining kelishini, manfiy belgi aholining junab ketganligini bildiradi.

3.Migratsiyaning vazifalari.

Ma'lumki, xar qanday xodisaning mazmuni uning vazifalarida aks ettiriladi. Bunday vazifalarni tahlil qilish mazkur xodisa yoki jarayonning zarurligi e'tirof qilish anligini anglatadi, uning ob'ektiv xususiyatini aks ettiradi. Masalan, dehqonlarning kun kechirish uchun shaharlarga borib pul ishlab kelishining ortishi, mazkur xodisaning ijobiy ekanligi masalasini quydi.

Real vokelikda ishchi kuchining migratsiyasi xilma-xil vazifalarni bajaradi, ulardan eng muhimi, ijtimoiy vazifasidir. Faoliyat shakllaridan biri bo'lgan migratsiya inson shaxsining noyobligi uning fe'l avtori, ehtiyojlari, xulk-avtorining sabablari va maqsadlarini aks ettiradi.

Migratsiya ijtimoiy vazifasining butun xilma-xilligini quyidagicha aks ettirish mumkin migrantning yashash joyini o'zgartirishi tufayli uning o'z ehtiyojlarini yanada tularoq kondirishga intilishi namoyon bo'ladi. Ma'lumot olishda kadrlar kasb tayyorgarligining usishida, daromadlarning ortishida, turmush sharoitlarining yaxshilanishida migratsiyaning ahamiyati, ayniqsa, kattadir.

Migratsiyaning ijtimoiy vazifasiga etarli baxo bermaslik, ayniqsa, uni inkor qilish katta chiqimlarga – ishchi kuchining migratsion aylanishi va kunimsizligiga, uy-joy muammosining keskinlashuviga, tibbiyot chizmati ko'rsatishining yomonlashuviga, bolalarning maktabgacha tarbiya muassasalari, maktablarning etishmasligiga, pirovard-natija ijtimoiy keskinlikning ortishiga sabab bo'ladi, bu mahalliy aholi bilan migranlar o'rtasida ziddiyatlar kelib chiqishida namoyon bo'ladi.

Ishchi kuchining migratsiyasi ish bilan bandlik va ishsizlik darajasi bilan bog'liqdir. Mehnat bozoriga nisbatan muvozanat mavjud bo'lib to'rgan sharoitda ham har doim ish bilan band bo'lmaganlarning bir muncha miqdori ko'zga tashlanadiki, bu kishilar bir joydan ikkinchi joyga kelgan bo'ladilar. Kamdan-kam xolatlarga migrantlarning soni va tarkibi bilan bush ish o'rinlarining miqdor va sifat jihatidan bir-biriga mos kelishi ko'zga tashlanadi. Ish joyiga ishlash jarayoni hamisha muayyan vaqtni talab qiladi, bu esa friksion ishsizlikning asosi hisoblanadi. SHuning uchun ham mehnat qila oladigan yoshdagi aholi migratsiyasining jadallik ko'rsatkichlari hisoblanadi.

Ishchi kuchi migratsiyasi tarkibiy ishsizlik bilan ham bog'liq bo'lib, uning asosiy ish o'rinlari va ishdan ajralib qolgan migrantlar oqimi o'rtasidagi nomuvofiqlikdadir. Bunda maxsus migrantlar bir joyda ishdan ajralib, boshqa joyda xali ish topmagan bo'ladilar. Bunday nomuvofiqlikning oqibati migrantlar kelgan joylarda ularni tayyorlash va qayta tayyorlash miqyosini birmuncha ko'pligidir.

Migratsiya sabablari (yoki omillari) vazifalari bilan bir qatorda ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy iqtisodiy qonuniyatlarini tadqiq qilish ham tarkibiy qism hisoblanadi.

4.Migratsiya sabablari.

Migratsiya sabablari deganda ishchi kuchining bir joydan ikkinchi joyga o'tishi vujudga keltirgan ob'ektiv va sub'ektiv shart-sharoitlarini, o'zaro aloqalar va o'zaro bog'liqlikni birga qo'shib olib borish tushuniladi.

Hozirgi vaqtda ishchi kuchi migratsiyasining sabab oqibatlari o'zaro bog'liqligini tushuntirib beradigan bir qator nazariyalar va kontseptsiyalar ishlab chiqilgan. Ular yordamida mintaqalar o'rtasidagi turli migratsion oqimlarining kulami, yo'nalishlari, jadalligi, xududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi mezonlari bilan birgalikda makro darajada muvofiqlashtiradi. Bunday o'zaro aloqalarning muhim jihati – ular fe'l-atvorining migrantlar tarkibiga (yoshiga, jinsiga, ma'lumot darajasita va kasbiy tayyorgarligiga) bog'liqlikni aniqlashdir.

Ayrim shaxslar, oilalar yoki uy xujaliklarining turmush sharoitidagi u yoki bu ko'rsatkichlarining o'zgarishi, migratsiya to'g'risida qaror qabul qilish muhim bo'lgan ko'rsatkichlarning o'zgarishiga migratsion javob mikro darajada o'rganiladi. Bunday yondashuv xulk-atvor qonuniyatlarini tadqiq qilish uchun zarurdir. Umuman ishlab chiqilgan nazariyalar va kontseptsiyalar migratsiyani bashorat qilishda muhim bo'lgan modellar va farazlar tuzilishiga asos bo'ladi.

Migratsiya sabablarini birinchi marta nazariy jihatdan tushuntirib berish odatda ingliz geografi Rovensteyn nomi bilan bog'lanadi. U XIX asrning oxirlarida «Migratsiya qonunlari» nazariyasini taklif qilgan edi. Ana shu qonunlariga muvofiq migrantlar bir xududni cheklangan imkoniyatlar bilan tark etib, boshqa mintaqalarga katta imkoniyatlar niyatida joylashib oladilar. YAngi joylarni tanlashda masofa katta rol uynaydi, chunki migrantlar yaqinrok masofalarga joylashishni xoxlaydilar. Qishloq-shahar migratsiyasini har bir oqimi qishloq joylariga qarama-qarshi migratsiya oqimini vujudga keltiradi. Rovensteyn aytganidek, shahar aholisi qishloq aholisiga nisbatan kam harakatdir. SHuningdek, transport va aloqa vositalarining

rivojlanishi, savdoni kengayishi hamda sanoatning usishi ham migratsiyani kuchaytiradi.

Utgan asrning oxirlaridan buyon bu qonunlar tadqiqotchilar tomonidan kup marta tekshirildi va tuzatishlar kiritildi. Migrantlarni jalb qilish va turtib chiqarish nuqtai nazaridan migratsiya sabablariga aloxida e'tibor berilgan. Konkrent shart-sharoitlarga qarab, yo jalb qilish omillari, yoki turtib chiqarish omillari, yoxud ularning almashinib kelishi xal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Bu kontseptsiya yirik mintaqalararo oqimlar mexanizmini tushuntirib berishda muhim rol uynaydi, chunki ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish jarayonida turli tumanlar o'rtasidagi tafovutlar xususiyati o'zgaradi. Bu xal faqat keng xududga ega bo'lgan davlatlar nuqtai nazaridan emas, balki xalqaro migratsiya uchun ham dolzarbdir, chunki bu evolyutsiya jarayonida migrantlarni jalb qiluvchi va turtib chikaruvchi mamlakatlar ham o'zgaradi.

Ishchi kuchining migratsiyasi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayon sifatida turli ob'ektiv va sub'ektiv sabablar bilan belgilanadi. Bu sabablarni aniqlash va tavsiflashning turlicha yondashuvlari mavjud. Migratsiya sabablarining butun xilma-xilligi odatda, tabiiy iqlim, demografik, etnik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa yiriklashgan guruhlar tarzida olib qaraladi. Aniq yo'nalishlarni o'rganishda migratsiya sabablarining mazmuni batafsillashtiriladi.

Migratsiyaning tabiiy-iqlim sabablari deganda atrof-muhitning ta'siri tushuniladi. U iqlim, landshaft, ekologik tizimdagi o'zgarishlarni o'z ichiga oladi. Tabiiy iqlim sabablarining migratsiyaga ta'siri yashash joyini o'zgartirganda migrantlar bu qismining yangi joydagi iqlimga moslashuvi zarurligida namoyon bo'ladi. Bu ba'zida kuchib kelganlar salomatligining yomonlashuvi bilan yoki migrantlarning ayrim qismlari uchun esa bu ob-havo-iqlim shart-sharoitlari yaxshi ta'sir qilishi bilan xarakterlanadi.

Demografik sabablar aholining jinsi, yoshi, nikox-oilaviy ahvoli va hokazolar tuzilishidagi xududiy tafovutlar bilan bog'liqdir. Aholining jinsi va yoshi bo'yicha farqlar o'zgarishlar (masalan, «tuqimachilik» shaharlari, yosh nikox yoshdagi erkaklar kup bo'lgan qishloq tumanlari) tegishli o'zgarishlarni, bir kadam «nikox» migratsiyasini keltirib chikaradi.

Migratsiyaning etnik sabablari deganda turli xalqlar milliy an'analari, urf-odatlar, moddiy va ma'naviy madaniyatining o'ziga xos tomonlarining harakatchanlik darajasiga, migratsiyaning tuzilishi va yo'nalishiga ta'siri tushuniladi.

Ishchi kuchining migratsiyasi iqtisodiy usishning ekstektiv va intensiv turlari bilan chambarchas bog'liqdir. Ma'lumki, eksteisiv turda ish o'rni va ishchi kuchining miqdoriy kupayishi sodir bo'ladi. Intensiv tur ularning sifat jihatidan rivojlanishini nazarda tutadi. Iqtisodiy usishning har ikkala turi bir-biriga mustahkam qo'shib ketgan Aslida, sanoatda band bo'lgan kishilarning soni, masalan, ularning malakasini o'zgarishi bilan birga sodir bo'ladi, bu esa ekstensiv va intensiv o'sish turlarining bir-biriga tutashib ketganligini bildiradi.

5.Migratsiya siyosati.

Ishchi kuchi migratsiyasining murakkabligi va ziddiyatli ekanligi ob'ektiv ravishda bu jarayonni tartibga solishni, migratsiya siyosati olib borishni nazarda

tutadi. Bu tushunchani, uning maqsadlarini aniqlashga, samaradorligiga baxo berishning turlicha yo'nalishlari mavjud. Odatda, migratsiya siyosati deganda migratsiyani cheklaydigan yoki, aksincha, uni rag'batlantiradigan maxsus choralar tushuniladi. Bevosita va bivosita usullar mavjud. Tartibga solishning bevosita usullari migrantlarining bir joydan ikkinchi joyga kuchib borishi harakatlariga mablag' ajratishni, ularni zarur axborot bilan ta'minlashni o'z ichiga oladi. Bivosita usullar to'plami ham xilma-xildir.

U, masalan, sanoat korxonalari qurilishini, ishchi kuchining ommaviy ravishda ketib qolgan joylarda infrastrukturani rivojlantirish va shu kabilarni o'z ichiga oladi. Ishchi kuchining kelishini cheklash nolegal migratsiya turi shakllarining paydo bo'lishiga olib keladi. Uni rag'batlantirish, shu jumladan, har xil imtiyozlardan foydalanish mintaqaning jozibadorligini kuchaytiradi, ishchi kuchining ortiqcha aylanishiga sabab bo'ladi.

Ko'proq tashqi migratsiya tartibga solib turadi. Ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlar malakasiz ishchi kuchining oqib kelishini cheklaydilar. Lekin yuqori mutaxassislarning xalqaro oqimlarga munosabati boshqacharoqdir. Ishchi kuchi ketib qoladigan mamlakatlar uchun bu xodimlarning mazkur toifasi migratsiyasi «aqliy mehnat kishilarning ketib qolishi» degan umumiy so'zlar bilan ifodalanadi, bu esa ularning ma'lumot olishi uchun qilingan sarf-xarajatlarning qaytib kelmasligini bildiradi. Bu toifadagi xodimlar joylashib olgan mamlakatlarda, odatda, ularning ishgah urnashmog'i va ish bilan bandligi uchun yaxshi imkoniyatlar mavjud bo'ladi.

O'z-o'zini tekshirish savollari:

1. Migratsiya oqimi deganda nimani tushuniladi?
2. Migratsiya turlarini aytib bering?
3. Tebranuvan migratsiya bilan urbanizatsiya tushunchasi nimani bildiradi?
4. Migratsiyaning vazifalari nimalardan iborat?
5. Birinchi marta "Migratsiya qonunlari" kimni ish bilan bog'laydi?
6. Migratsiya siyosati nimadan iborat?

8-MAVZU

BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA AHOLI DAROMADLARI.

REJA:

1. Aholi turmush tarzining yangi sifati.
2. Aholi daromadlarining tarkibi va manbalari.
3. Ish haqi – mahnatning narxi.
4. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik daromadlari.

Tayanch iboralar: Pog'ona, mulkchilik sektorlar, davlat sektori, daromad, mukofot, absolyut, mehnat unumdorligi, byudjet, nobyudjet, debitorlik, kreditorlik, manba, kapital, bankrot.

1. Aholi turmush tarzining yangi sifati.

1. Yangi demokratik iqtisodning yaratilib borishi, o'z navbatida, aholi turmush tarzining yangi sifatini atroflicha o'rganib chiqish, uni yuqori pog'onaga chiqarishning imkoniyatlarini qidirish va sotsial adolat printsiplarining amal qilishini ta'minlashni taqozo qiladi. Bu esa taqsimot munosabatlarini o'rganishda yangicha usul va metodlardan foydalanishni talab qiladi.

Ma'lumki bozor iqtisodiyotiga o'tish eng avvalo jamiyatda mavjud mulk munosabatining o'zgarishini talab qiladi. Turli-tuman mulkchilikning vujudga keltirilishi unga ko'ra taqsimot munosabatlarini ham o'zgarishiga olib keladi. Davlat mulkining yakka hokimligi paytida taqsimot ham monopol mavqiyga ega bo'lgan davlat mulki foydasiga yuz bergan bo'lsa, bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayonida borgan sari uning mavqiyi o'zgarib boradi.

Mulk daromadlarning taqsimlanishi, mulkdan samarali foydalanishga, xarajatlarni pasaytirishga undaydi.

O'tish davrida mulkni davlat tasarrufidan chiqarish natijasida mulk tarkibi qo'yidagicha o'zgaradi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayonida mulkchilikning o'zgarishi¹

Mulk buyicha	2007	2008	2009	2010
Milliy iqtisodiyotda turli sektorlar xissasi	-	-	-	-
Davlat sektori	8,3	8,1	7,8	7,3
Nodavlat sektori	91,7	91,9	22,2	92,7
Hammasi	100	91,9	92,2	100

umumiy korxonalar soniga nisbatan ulushi

Agar 1995 yilda milliy iqtisodiyotda davlat sektori 61,9 ni tashkil qilgan bo'lsa, 90-yillar oxiriga kelib, bozor iqtisodiyotiga o'tish muammosi ko'tarilishi bilan eng avvalo respublikamizda mulk munosabatlarini o'zgartirishiga kirishildi. Natijada 2007 yili davlat sektoriga mulk ulushi 8,3 2008 yili esa 8,1 tushib keyingi yillarda ham bu tendentsiya pasayishi davom etmoqda.

Bu jarayon o'z navbatida yaratilgan milliy daromadda nodavlat sektori ulushining tubdan o'zgarishiga olib keladi. 2010 yilga kelib davlat sektori xissasi milliy daromadda 2011YILI 24,2 ni tashkil etdi.

Jamiyatda mulkchilik shakllarining o'zgarishi o'z navbatida xo'jalik yuritish shakllarini hamda aholi pul daromadlarining tarkibini ham o'zgarishiga olib keladi.

¹ Ўзбекистон Республикаси Макроиктисод ва статистика вазирлигининг маълумотлари асосида тузилган. 2011 йил, 5 саҳифа.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida aholi pul daromadlarining tarkibiy o'zgarishi (%)²

	2007	2008	2009	2010
Daromadlarning hammasi shu jumladan:	100,0	100,0	100,0	100,0
1.Mehnat evaziga olinadigan daromad (A+B+V+3)	71,1	82,2	84,0	86,5
A) Ish haqi	35,3	35,9	36,8	32,0
B)	-	-	-	-
V) Qishloq xo'jaligi mahsulotini sotishdan tushgan daromad	16,7	15,8	16,1	17,5
2. Ijtimoiy traneferti	18,9	17,8	16,0	13,5
3. Tadbirkorlik va boshqa daromadlar	30,1	30,5	31,1	37,0

2. Aholi daromadlarining tarkibi va manbalari.

Bozor isloxotlarini amalga oshirish jarayonida aholi daromadlarini tarkibi va manbalari tahlil qiladigan bo'lsak, u qo'yidagicha bo'ladi. Absolyut jihatidan daromad unlab marta o'zgargan xolda, hozirgi zamon inflyatsiya darajasini hisobga olsak, undan biron bir aniq xulosa chiqrish qiyin. SHuning uchun aholi pul daromadini tarkibini tahlil qilish asosida pul daromadini o'zgarishiga to'g'riroq xarakteristika berish mumkin. Undan tashqari mulkchilikni o'zgarishi natijasida taqsimotning o'zgarishi ham buni ob'ektiv jihatidan zarur qilib kuyadi. 9.1.2 jadvaldan ko'rinib turibiki, iqtisodiy isloxotlarni amalga oshirish jarayonida daromadlar tarkibi o'zgargan. 2003 yil davlat mulki monopol mavqiyga ega bo'lganligi tufayli ish haqi shaxsiy daromadning asosi bo'lib bu ko'rsatkich 75,5, ijtimoiy iste'mol fondi esa 24,5 tashkil etgan edi. Keyingi yillarda esa bu ko'rsatkichning pasayish tendensiyasi kuzatilmoqda. 2008 yilda mehnat evaziga olingan haq 82,2% 2010 yilda esa 86,5 %ni tashkil etdi. Mehnat evaziga olinadigan haq tarkibida ham o'zgarish kuzatilmoqda.

Ish haqi tabiatan mehnat daromadi hisoblanadi. Uning oz-ko'pligi mehnat samaradorligiga bog'liq, chunki bozor iqtisodiyotida har qanday daromad resurslarining (kapital, ish kuchi, er) naqdar unumli foydalanish natijasidir. Ulardan unumli foydalanilsa, daromad ortadi va aksincha. SHu sababli ish xaqi miqdori mehnat unumdorligi darajasidan kelib chiqadi. Bu qoida moddiy ishlab chiqarish sohalariga (sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, qurili va hokazolar) xosdir. Nomoddiy sohalaridagi (maorif, madaniyat. Sog'liqni saqlash va boshqa) ish xaqi asosan ishlab chiqarishda yaratilgan daromadlarning byudjet orqali taqsimlanishiga bog'liq bo'ladi. Davlat bozor sharoitida o'zini o'zi moliyalashtiruvchi. YA'ni topgan puliga qarab faoliyat ko'rsatuvchi korxona va tashkilotlar beradigan ish xaqining eng kam miqdori qonun yo'li bilan belgilanadi, lekin uning umumiy miqdori, eng yuqori darajasini davlat chegaralanmaydi. Bas shunday ekan, ish xaqi har bir jamoa bozor talabiga naqadar moslay olishga bog'liq. Nobyudjet korxona va tashkilotlardagi ish xaqi ishchi va xizmatchilarning ishlab topganiga qarab oz yoki ko'p bo'lishi tabiiy, chunki bozor qoidasiga ko'ra, birovni birov boqmaydi, har bir kishini daromadi o'z

² Ўзбекистон Республикаси Макроиқтисод ва статистика вазирлигининг маълумотлари асосида тузилган. 2010 йил, 38 саҳифа.

mehnatining hosilasidir. Bozorbop, binobarin raqobatdosh mahsulot tayyorlab, ularni yaxshi pullay olgan va mehnat unumini oshira bilgan korxonalarda ish xaqi yuqori bo'lsa, buning aksi bo'lgan joylarda esa ishga rag'bat o'yg'onmaydi. Ish xaqini oshirishga yo'l bermayotgan narsa bu mehnat unumdorligini pasayib borishidir.

SHunday sharoitda ish xaqini oshirish uchun moddiy asos bulmaydi, chunki oz mahsulot chiqarib ko'p ish xaqi olish mantiqqa ziddir. Mehnat unumdorligini oshirgan korxonalar xodimlarini xakli ravishda yuqori ish xaqi bilan saylamoqdalar. Masalan, avvalgi yili mehnat unumdorligi xalq xujaligidagiga nisbatan qo'shma korxonalarda 8,1 foiz aralash mulkka oid korxonalarda 8,5 foiz yuqori bo'ldi.

Ish xaqining berilishi faqat unumdorlikgagina bog'liq emas, albatta. Korxonalarning bir-biridan qarz bo'lib qolishi natijasida ish xaqi to'lash uchun pul etishmay qoladi. Debitorlik va kreditorlik qarzi o'sib bormoqda, buning asosiy sababi bozorbop bo'lmagan mahsulot o'z vaqtida sotilmayotganligidir.

Demak, ish xaqini yaxshilash uchun korxonalar bozor talablariga moslasha bilishi kerak.

3. Ish xaqi – mehnat narxi.

Ish xaqi – mehnatning narxi. Mehnat narxi esa unga bugan talabga bog'liq. Talab esa o'z navbatida mehnat yaratgan tovarlarning xaridorgir bo'lishiga bog'liq. Korxona hamisha mana shu silsilani nazarda to'tishi kerak. Bizda milliy daromadning deyarli 70%-ini nodavlat korxonalari beradi. Demak, ish xaqining oshishi yoki oshmasligi asosan davlatga emas, balki korxonalarning o'ziga bog'liq.

Keyingi yillarda ish xaqi xissasining birmuncha pasayishi kuzatildi. Masalan, 2006 yilda bir oylik daromaddagi ish xaqi xissasi 32,0% ni tashkil etdi. Mazkur xodisaning ijobiy va salbiy tomoni mavjud. Ijobiyligi shuki, bozor daromadlar tez o'sgan sharoitida ish xaqining oila uchun ahamiyati pasayadi. Ilgarilari fuquolar davlatga nisbatan "Bersang eyman, ursang ulaman" qabilida ish tutishgan. endilikda iqtisodiy erkinlik sharoitida istagancha daromat topish mumkin. Ilgari davlat nima berar ekan, deb kutgan ishchi, xizmatchi va dehqonlarning bir qismi tadbirkorlik yo'liga o'tib bozor daromadiga ega bo'ldilar.

To'g'ri, ish xaqining ahamiyati barcha oilalar uchun bir xil bo'lishi mumkin emas, chunki ularning daromat manbai turlichadir. Masalan, 2009 yil bir oylik daromat tarkibida ish xaqining xissasi ishchi va xizmatchilar oilasida – 36,9%, jamoa xo'jaligiga a'zo qishilar oilasida 8,0% tadbirkor oilalarda 3,5% bo'ladi.

Hozirgi bosqichda nobozor daromatlari ham mavjud bo'lib, isloxotlar natijasida bozor daromadlarining kuchayishi natijasida ularning mavqiyi pasayib bormoqda. Nobozor daromatlar – bu bozor qoidalariga binoan tashkil topmagan, ya'ni kapital va mulkka aloqasi bo'lmay, ehtiyoj tufayli yuzaga kelmagan daromadlardir. Bu daromad resurslarning samarali ishlatilishi bog'liq emas, aksincha mavjud resurslar yaratgan daromadni qayta taqsimlab uning bir qismini muxtojlariga berish natijasida yuzaga kelgan daromadlar. U amalda budjetdan aholiga beriladigan transfert to'lovlari bo'lib, asosan pensiya, nafaqa va stipendiyalardan iborat. Bozor qoidalari amal qilgani uchun maskur daromad nisbatan kamayib boradi. SHuni aytish joizki, nobozor daromad ishlab topilmaganligidan budjet hisobidan uni oshirib borish kishilarda boqimandalik, pul topishga intilmaslik kabi kayfiyatlarni tug'diradi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishning O'zbekiston modeliga muvofiq ichki bozorda tovarlar narxi va xizmatlar tarifi boshqa hamdo'slik mamlakatlarida bo'lgani singari birdaniga erkinlashtirilmay bosqichma-bosqich amalga oshirildi. Birinchi bosqich 1991 yilning ikkinchi yarimida 1994 yil iyul oyigacha, ya'ni milliy valyuta kritilgunga qadar bo'lgan davrni "yumshoq" pul-kredit va byudjet siyosati zaminida daromadni shakllantirish sohasida liberal siyosat amalga oshirilgan davrni o'z ichiga oladi. Daromadlar siyosati nuqtai nazardan 1-bosqich quyidagi asosiy xususiyatlari bilan belgilanadi:

- aholi pul daromadlari ustidan ("bo'sh") nazorat;
- aholi yalpi daromadlarida iste'mol subsidiyalarining salmoqli vazni;
- fuqarolar tomorqa maydonlarining kengayishi hisobiga aholi natural daromadlari yangi manbalarining shakllanishi;
- norentabel ishlab chiqarish sohaslarida band bo'lganlarni "avaylab" olib chiqish hisobiga rasmiy ishsizlik darajasini sekin o'sishi hamda "Bankrotlik to'g'risida" qabul qilingan qonunning samarali ta'sir o'tkazmasligi.

II-bosqich – 1994-1996 yillar mobaynida, qat'iyroq pul-kredit va byudjet siyosati qo'llanila boshlaganda, daromadlar siyosati ham o'zgarishlariga duch keldi, 1996 yilga kelib quyidagilarga erishildi:

- aholining pul va yalpi daromadlari o'sa boshladi;
- daromadning shakllanish manbalari tarkibida ishbilarmonlik faoliyati, mulkchilik, shaxsiy yordamchi xo'jalik yuritish va boshqa daromadlar ulushi ko'tarildi.

Ishlab chiqarishning pasayishi, amalga oshirilayotgan ishlab chiqarishni qayta tashkil etish, yashirin ishsizlikning o'sishi aholi qo'lidagi real daromadlarga ta'sir etdi va ular 1991-1995 yillar mobaynida amalda ikki baravar kamaydi. Real daromadlarning kamayishi byudjetdagi korxona va tashkilotlarda ishlovchilar daromadida yaqqol namoyon bo'ladi. Chunki bu sobit daromadlarga soliq solish osonroq bo'lib, yangidan paydo bo'layotgan xususiy sektordagi ish haqi haqiga soliq solish qiyinroq ko'chadi.

Ayni paytda xilma-xil ishbilarmonlik faoliyati turlaridan hamda qishloq xo'jaligi mahsulotlarini sotishdan olinadigan daromad ko'paydi. Aholi daromadlarining ko'payishi ish bilan bandlikni oshishga olib keldi. Masalan, 450 ming nafardan ortiq qishloq joylarda yashovchilar ishga joylashdi, bo'larning 90% dan ortiqrog'i iqtisodiyotning nodavlat sektorida mehnat kilayapti.

Mikroiqtisodiyot va statistika vazirligi o'tkazilgan tekshirishlarga ko'ra, oilalarning umumiy daromadlari tarkibida tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromad 37,0 % atrofida bo'lib, bu aholining shakllanib kelayotgan bozor sharoitlariga moslashayotganligidan dalolat beradi. Buni 9.3.1 jadvalda ko'rish mumkin.

O'zbekiston Respublikasida 2009-2010 yillarda aholi daromadining tuzilmasi

	2009	2010
Jami	100,0	100,0
SHu jumladan		
Pul daromadlari	84,0	86,5
SHundan:	93,1	94,6
- yollanib ishlovchilar haqi	36,8	32,0
- tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromad	31,1	37,0
- Pensiya, stipendiya, nafaqa	5,8	6,1
- Mulkdan keladigan daromad	0,2	0,2
- SHaxsiy xo'jalikdan keladigan daromad	7,9	8,0
- Boshqa daromadlar	2,1	1,2
- SHaxsiy yordamchi xo'jalikdan shaxsiy natural iste'mol	3,7	3,5

Aholi daromadlarining ortishi iste'mol bozori ta'minlanishining yaxshilanishi bilan birga kechdi. O'zbekistonda tovar ishlab chiqarishning ortishi bozorda talab va taklifning baravarlashuviga sezilarli ta'sir qiladi.

4. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik daromadlari

4. Aholining tadbirkorlik va xususiy mehnat faoliyati sohasida ishlashdan olayotgan daromadlari ortayotganligiga ijobiy baxo bergan xolda, ish xaqi xakining rag'batlantiruvchilik roli pasayib borayotganligi tamoyilini xam qayd qilish kerak.

Oilaning umumiy daromadi shakllanishidan shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromad xissasi ortib bormoqda.

Tomorqa ilgaridan mavjud bo'lgan bozor xo'jaligidir. Avvallari ham u erkin ishlovchi xo'jalik uchun muhim daromad manbai hisoblangan, oziq-ovqat ta'minotiga o'z xissasini ko'shgan, dehqon bozorini to'ldirgan, xatto chetga mahsulot chiqarishga qatnashgan. Tomorqa mayda tovar xo'jaligi sifatida bozor iqtisodiyoti talablariga mos tushadi. Aslida isloxotlar aholiga tomorqa uchun er ajratishdan boshlangandi. 500 ming gektar er aholiga tomorqa sifatida taqsimlandi, natijada bugungi kunga kelib aholi ixtiyoridagi er maydoni 650 ming gektarni tashkil etdi. Tomorqa xo'jaliklari davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadi, soliqlardan ozod etiladi, ular o'zlari zarur deb topgan ekinni ekish imkoniga ega bo'ldilar. Bunday erkinlik ularning rivojini ta'minlandi va tabiiyki, daromadga baraka kirdi. Agar 1991 yil aholining o'z xo'jaligidan olgan mahsulotini sotishdan tushgan pul umumiy daromadning 9,7%ini tashkil etgan bo'lsa, bugungi kunga kelib bu ko'rsatkich

taxmina 28-30 %ga etdi. Demak, tomorqaning daromaddagi xissasi 2,5 marta oshdi. Tomorqadan olingan daromad ishchi va xizmatchilar oilasi daromadining 3,5 %ini tashkil etgan bo'lsa, bu ko'rsatkich tadbirkorlik (fermerlik)da 27,8%, jamoa xo'jaligi a'zolarida 29,9%, nafaqadorlarda 11,9%ni tashkil etdi. Umuman olganda tomorqa aholining hamma qatlamlari uchun yaxshigina daromad manbayiga aylandi.

Tomorqa haqida gap ketganda, u keltirgan pul daromadi bilan cheklanish xato bo'ladi. Zotan, u aholining kattagina qismini bozordan mahsulot olishdan xalos etadi, ya'ni tomorqada etishtirilgan mahsulotlarga chiqmay xonadonning o'zida iste'mol qilinadi. Buni natural iste'mol deb ataydilar. Natural iste'mol tabiatdan bozor iqtisodiyoti printsipiga zid, chunki u oldi-sotdini inkor qiladi. Ammo buning aholi uchun qo'layligi bor. Natural iste'mol tufayli aholi bozordan mahsulot xarid etish tashvishidan kutiladi, bu ishning harajatlaridan ham ozod bo'ladi. Inflyatsiya sharoitida aholi o'zini o'zi mahsulot bilan ta'minlashga intiladi, chunki jamg'arilgan pul o'z qadrini yo'qotsa, jamg'arilgan mahsulot o'z qadrini saqlab qoladi va xatto bozorda qimmatlashuv yuz berganda u ortib ham qoladi. Natural iste'molning kengayib borishiga tabiiy xol deb qarash kerak va uning aholi daromadiga qo'shgan xissasini adolatli baholash zarur. Ba'zan natural daromadni inbatga olmay, pul daromadiga qarab xulosa qilinadi. Vaxolanki, dunyo amaliyotida aholi daromadi aniqlanganda pul tushumi, natural iste'mol va turli imtiyozlar ham hisobga olinadi. Bizdagi statistikadi ham natural iste'mol hisobi bor, ammo u to'la bo'lmay, nisbatan olinadi. Amalda tomorqadan olingan mahsulotning aniq hisob-kitobi yo'q, shu bois tomorqaning aholi daromadi shakllanishidagi o'rni to'la baholanmaydi. 1998 yilda oilada bir oy (sentyabr) mobaynida tomorqa xo'jaligi keltirgan 1 sumlik pul daromadiga undan kelgan 1 sum 22 tiynlik natural daromad to'g'ri keldi. Demak, natural iste'mol ortib bormoqda. Ayniqsa, bu Xorazm, Surxandaryo, Jizzax, Andijon va Toshkent viloyatlarida jadal kechmoqda. Masalan, Xorazmda oilaga tomorqasidan kelgan bir sumlik pul daromadiga 3 sum 24 tiynlik natural daromad to'g'ri keladi.

Natural daromadning ko'payishi, ayniqsa, fermer xo'jaligida yaqqol seziladi. Bu ko'rsatkich bo'yicha ham yuqorida nomi zikr etilgan viloyatlar peshqadamlik qilmoqdalar. Ilgarilari natural tushumlar oila daromadining 10-12%ini tashkil etsa, endilikda 16-18%ga teng bo'lmoqda.

Isloxotlar davrida tomorqa daromadining muammolariga ham duch kelinadi. Tomorqaning kengayishi unga bozor topish masalasini kun tartibiga qo'ydi, lekin bunga mutasaddi tashkilotlar hali to'liq javob berishganicha yo'q. Tomorqa tabiatan tartibsiz xo'jalik ekanligi unutib qo'yildi, uning stixiyali bo'lishi va uni faqat bozor boshqarib turishi inobatga olinmadi. Natijada tomorqada mahsulot ko'p etishtirilib, unga bozor topilmay, arzon-garov, xatto xarajatlarni ham qoplamaydigan narxda sotilish xollari sodir bo'ladi. Bunday xollarda ayrim mahsulotlar ko'p miqdorda nest-nobud ham bo'lib ketadi.

Tomorqa sohibini o'z xoliga tashlab bo'lmaydi, unga xaridor topishda yordam berish kerak. Hokimliklar dehqonga er berdik, endi bilganini qilsin deb turishlari to'g'ri emas. Joylardagi statistika idoralari tomorqaning ishlab chiqrish imkoniyatlarini aniqroq hisobga olib, mahsulotning qayrda va qanchadan sotilishi imkoniyatlari haqida tavsiyalar va maslaxatlar berishsa, ayni muddao bo'lardi. Hozir

chetga mahsulot chiqarishda tomorqa sustkashlik qiliyapti. Tomorqa sohiblari egallab kelgan tashqi bozorlar boy berilayotgan hech kimga sir emas.

Tomorqa xalqimizning mehnatsevarligini, erkin ifoda etuvchi oilaviy xo'jaliklardir. SHu sababli har yili ilg'or tomorqa xo'jaliklari ko'rik-tanlovini o'tkazish maqsadga muvofiq bo'lar edi. Tomorqa daromad manbai sifatida yaqin orada o'z ahamiyatini yo'qotmaydi, chunki u mohiyatan bozor xo'jaligidir.

O'zini-o'zi tekshirish savollari

1. Bozor iqtisodiyotiga o'tishdavrida jamiyatda mulk munosabatlari qay darajada o'zgaradi.
2. Nima uchun keyingi yillarda ijtimoiy iste'mol fondi ko'rsatkichlari pasayish tendentsiyasi ko'zatilmoqda.
3. Ish xaqi xaqining oshish yoki oshmasligi asosan davlatgami yoki korxonalarga bog'liqmi?
4. Nobozor daromadlarga nimalar kiradi?
5. Tomorqa aholining hamma qatlamlari uchun yaxshigina daromad manbayiga aylangan deganda nimani tushinasiz?

MAVZU 9.

YASHASH MINIMUMI VA ISTE'MOL SAVATI

REJA:

1. Minimal iste'mol byudjeti.
2. Ijtimoiy mustahkam oilaning ratsional iste'mol savati.
3. Oziq – ovqat savati.

Tayanch iboralar: Tovarlar, xizmatlar, me'yor yashash, mahsulot to'plami, demografik guruhlar, ratsional iste'mol byudjet, iste'mol savati, yashash minimumi, daromad, harajat, absolyut, modul, balans, milliy daromad, milliy boylik, turmush sifati.

1. Minimal iste'mol byudjeti

1. Iste'mol byudjetlari turli tovarlar xizmatlarning ma'lum to'plami asosida tuziladi. Iste'mol to'plami turli iste'mol byudjeti uchun belgilanib tovarlar va xizmatlar tarkibi bilan ham, ularning hajmi bilan ham farqlanadi. Minimal iste'mol byudjetini hisoblash bir qator tovarlarlar (xizmatlar) hisobiga olinadi va minimal iste'mol me'yori yashash minimumiga nisbatan ancha yuqori (masalan, go'sht mahsulotlari bo'yicha – ikki baravar ortiq) bo'ladi.

Iste'mol savati – bu insonning salomatligini saqlash va uning hayot faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir. Aslida, iste'mol savati oziq-ovqat, nooziq-ovqat, xizmatlarni o'z ichiga oladi. Iste'mol savati kamida 5 yilda bir marta uslubiy tavsiyalar asosida aniqlashtiriladi. Iste'mol savati oziq-ovqat qismi muhim o'rin tutadi.

3. Oziq – ovqat savati

Oziq-ovqat savati – bir odamni bir oyda ovqatlanishi uchun ketadigan mahsulotlar to'plami (u mahsulotlar iste'molining minimal me'yori asosida Rossiya Fanlar akademiyasining ovqatlanish instituti tomonidan hisoblab chiqilgan) jismoniy ehtiyojlarga mos keladi, zarur kaloriyalarni ta'minlaydi (9.1.1-jadval).

Jadval 9.1.1

Aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlar uchun tavsiya etiladigan oziq-ovqat mahsulotlari to'plami (yiliga kg hisobida)³

Mahsulot turi	Urtacha aholi jon boshiga	Erkaklar (16-59 yosh)	Ayollar (16-59 yosh)	Pensionerlar (55-60 yosh va undan yuqori)	Bolalar	
					0-6 yosh	7-16 yosh
1. Non mahsulotlari	130,8	177,0	124,9	119,0	64,4	112,3
2. Kartoshka	124,2	160,0	120,0	90,0	85,0	135,0
3. Sabzavotlar	94,0	80,8	96,8	96,8	85,0	120,0
4. Meva – chevalar	19,4	14,6	12,6	10,6	34,4	44,4
5. SHakar va qandolat mahsulotlari	20,7	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
6. Go'sht masxusotlari	26,6	32,2	25,0	19,8	18,7	33,5
7. Baliq mahsulotlari	11,7	12,7	10,7	12,7	8,7	12,5
8. Sut mahsulotlari	212,4	201,7	179,4	174,1	279,0	303,4
9. Tuxum	151,4	180,0	150,0	90,0	150,0	180,0
10. Usimlk yog'i va margarin	10,0	11,2	9,8	8,9	6,8	11,7

Oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilishlar minimal miqdoriga ko'pgina hamdo'slik mamlakatlarida shu jumladan O'zbekiston Respublikasida ham non mahsulotlari, kartoshka, sabzavot, meva-cheva, go'sht mahsulotlari, sut mahsulotlari, tuxum, baliq mahsulotlari, shakar va qandolat mahsulotlari, o'simlik yog'i, margarin, boshqa mahsulotlar (tuz, qalampir va shunga o'xshash kabilar) kiradi. Minimal to'plam tarkibiga tamaki mahsulotlari, alkogoli ichimliklar, tansiq taomlar kiritilmagan.

Minimal iste'mol savatini ishga layoqatli yoshdagi aholi uchun tuzilgandi ish bilan band bo'lgan erkak kishi uchun bir kecha-kunduzda 2720 kkal. Quvvatga ega oziq-ovqat mahsuloti iste'mol qilish ko'zda tutilgan.

Yashash minimumi ko'rsatkichlari davlat tomonidan ijtimoiy siyosatni yuritishda qo'llaniladi (xususan, aholini turmush darajasini baholash uchun yashash minimumidan past, teng va yuqori daromadli aholi salmog'i aniqlanadi), aholilar kam ta'minlangan qatlamlarini qo'llab-qo'vatlash uchun aniq manzilli ijtimoiy yordam

³ Абдурахмонов К.Х. Мехнат иқтисодиёт. Т. 2009 й.

ko'rsatish uchun asosiy xizmatni o'taydi, eng kam ish xaqi va pensiyalarni asoslashda foydalaniladi, shuningdek u kam ta'minlanganlik mezonidir.

SHunday qilib, iste'mol savati va yashash minimumi insonning hayot faoliyatini to'laroq ta'riflash imkonini beradi va u aholi turmush darajasi hamda daromadlar ko'rsatkichlari tizimining tarkibiy qismidir.

2. "Ijtimoiy mustahkam oilaning ratsional iste'mol savati

Uyin maqsadi – studentlarni oilaning ratsional iste'mol byudjeti strukturasi bilan tanishtirish, xarajatlar va daromatlar balansi bo'yicha ma'lumotlarni, hamda kelgan daromatlarni taqsimlash bilimlarni amaliy mustahkamlash; murakkab axborotlarni oila kollektivi bilan muhokama qila olishni va echimlarni qabul qilishni shakllantirish.

Uyin ma'nosi – Uyinda byudjetning asosiy harajatlari bo'yicha oila daromadlari jarayoni modellashtiriladi. Oila byudjetning xarajatlar va daromadlar balansi taqqoslanadi.

1 – bosqich. Uyinda 5-7-8 kishidan iborat oila mustaqil ravishda rollarga bo'linadi.

1. Er

2. Xotin

Z.O'g'il

4. Qizi

5. Qaynota- erining otasi

6. Qaynota- erining onasi

7. Qaynota- xotinning otasi

8. Qaynota- xotinning onasi 4-5 kishidan iborat

oilada rollarni boshidan olish ma'qulroqdir. Guruh oilaga umumiy familiyani birgalikda tanlaydi.

2 – bosqich. Bunda qo'yida sanab o'tilgan savollar muhokama qilinib, oila haqida ma'lumotnoma tuziladi: har bir oila a'zosiga ism va yosh tanlanadi; ish joyi (professiya, malakasi) yoki o'qish joyi; har bir oila a'zosiga o'rtancha mehnat xaki (stipendiya, nafaqa); oilaning boshqa manbalaridan olishi mumkin bo'lgan daromatlari (xajm va qonuniyligi ko'zda tutilgan xolda); oilaning jami oylik daromatlar summasi.

3 – bosqich. Oila muljallangan daromadlar summasidan foydalanib 1 oyga ko'zlangan xarajatlarni rejalashtirishga kirishish mumkin. Oyla

4 – bosqich. Oila natijalarni hisobga olib oila byudjetini tuzadi. Quyidigilarga asoslanib:

- Barcha daromadlar summasi (1 oy ichida);

- SHu oydagi xarajatlarning so'mmasi;

- Xarajat turlari:

1. Ovqatlanish.

2. Kiyim-kechak.

3. Mebel va uy-ro'zg'or buyumlari.

4. Madaniy kundalik ehtiyojlar.

5. Spirtli ichimliklar va tamak

6. Kvartira to'lovi.

7. Transport xarajatlari.

8. To'lovlar, yig'imlar, soliqlar.

9. Jamg'armalar.

5 – bosqich.

Oila uyin borishi va natijasini taxlil (analiz) qiladi. Tahlil (analiz) davomida oila azolarining diqqatini quyidagilarga qaratish maqsadga muvofiq.

1. Oila budjetini muhokama qilish (protsedura).

Kim kup variant taklif etdi? Oila aʼzolarini ishontrish uchun qatnashchilar qanday argumentlarni kulladilar?

3. Aholining farovonlik darajasini ifodalashda “tur mush darajasi”, “xalq farovonligi”, “tur mush faoliyati xavfsizligi”, “tur mush tarzi”, “mehnat faoliyati sifati”, “ tur mush sifati “ kabi turli xil tushunchalar qoʻllaniladi. Baʼzan turli atamalar bir mazmunni anglat sa, boshqa xollar ular oʻrtasidagi farq muayyan harakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. SHu bilan birga, mazkur tushunchalarni oʻzaro bogʻliqligini xam aytib oʻtish lozim.

Tur mush darajasi – bu jismoniy, maʼnaviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, kondirilganlik kulami va ularni koniktirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks etiruvchi kompleks ijtimoiy – iqtisodiy kategoriyadir.

Tur mush darajasi koʻrsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi. Umumiy koʻrsatkichlarga: 1) milliy daromad; 2) isteʼmol fondi (iqtisodiyot tarmogʻining bevosita isteʼmolga yunaltirilgan mahsulotlar); 3) milliy boyliklar isteʼmol fondi (toʻplangan isteʼmol mulklari – turar joylar, madaniy-maishiy binolar, buyumlar) kabilarning aholi jon boshiga toʻgʻri keladigan ulushi kiritiladi. Bu koʻrsatkichlar jamiyat ijtimoiy – iqtisodiy tarakkiyotining umumiy darajasini ifodalaydi.

Xususiy koʻrsatkichlarga: 1) isteʼmol darajasi va usullari; 2) mehnat shartomalri; 3) turar joy taʼminoti va maishiy qulayliklar; 4) ijtimoiy – madaniy xizmat koʻrsatish darajasi; 5) bolalarni tarbiyalash sharoitlari; 6) ijtimoiy taʼminot va boshqalarni keltirishimiz mumkin. Mazkur koʻrsatkichlar ijtimoiy tarakkiyot bilan bogʻliq boʻladi.

Oʻzini-oʻzi tekshirish savollari

1. Yashash minimumi deganda nimani tushunasiz.
2. Isteʼmol savati – ifodasi nima.
3. Oilaning ratsional isteʼmol budjeti sizningcha nima uchun kerak.
4. Aholining farovonlik darajasini ifodalashda kaysi xil tushunchalar qoʻllaniladi.
5. Nima uchun tur mush darajasi koʻrsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi

MAVZU 10.

KORXONANING MEHNAT RESURLARI BILAN TAʼMINLAGANLIGINI ANIQLASH

REJA:

1. Korxonani mehnat resurslari
2. Korxonani mehnat resurslari bilan taʼminlanishi

Tayanch iboralar: Mehnat ko'nikmalari, oqilona foydalanish, mehnat unumdorligi, tannarx, toifalar, kadrlar qo'nimsizligi, o'rtacha tarif stavkasi, dastgohlar.

1. Korxonani mehnat resurslari

Mehnat resurslariga aholining zarur jismoniy kuchga, bilimga tegishli tarmoqdagi mehnat kunikmalariga ega bo'lgan qismi kiradi. Korxonalarning kerakli mehnat resurslari bilan etarli darajada ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi mahsulot hajmini ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga egadir. Xususan, barcha ishlarning hajmi va uz vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mehanizmlardan foydalanish samaradorligi va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, uning tannarxi va boshqa bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlar korxonalarning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligiga va ulardan samarali foydalanishga bog'liqdir.

Tahlil qilishning asosiy vazifalari quyidagilardir:

- korxona va uning tarkibiy bo'limlarining, shuningdek toifalar va kasblar bo'yicha mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini o'rganish va unga baho berish;
- kadrlar kunimsizligi ko'rsatkichlarini aniqlash va o'rganishi;
- mehnat resurslari zaxiralarini aniqlash ulardan yanada to'laroq va samaraliroq foydalanish.

Tahlil uchun axborot manbalari sifatida mehnat rejasi. "Mehnat bo'yicha hisobot" statistik hisobotlari, tabel` asosida hisobga olish va kadrlar bo'limi ma'lumotlari xizmat qiladi.

2. Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlashi

Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanishi toifalar va kasblar bo'yicha xodimlarning xaqiqiy sonini reja ehtiyojlari bilan taqqoslash asosida aniqlanadi. Korxonaning eng muhim kasblardagi kadrlar bilan ta'minlanishi tahlil qilishga aloxida e'tibor beriladi. Mehnat resurslari sifat tarkibini malaka bo'yicha tahlil qilish xam zarur.

Agar ishchilarning xaqiqiy o'rtacha tarif razryadi ishlarning rejalashtirilgan va o'rtacha tarif razryadidan past bo'lsa, u xolda bu sifati pastrok mahsulotni ishlab chiqarishga olib kelishi mumkin. Agar ishchilarning o'rtacha razryadi ishlarning o'rtacha tarif razryadlaridan yuqori bo'lsa, bunday xolda ishchilardan kam malaka talab qilinadigan ishlarda foydalanilgani uchun ularga qo'shimcha xak to'lash zarur bo'ladi.

Ma'muriy-boshqaruv personali xar bir xodimining haqiqiy ma'lumot darajasi uning egallab to'rgan lavozimiga mos kelishi nuqtai nazaridan tekshirish va kadrlar tanlash, ularni tayyorlash va malakasini oshirish bilan bog'liq masalalarni o'rganib chiqish zarur.

Xodimlarning malaka darajasi kup jihatdan ularning yoshiga, ish stajiga, ma'lumotiga va hokazolarga bog'liqdir. SHu sababli tahlil jarayonida ishchilarning yoshi, ish staji, ma'lumoti bo'yicha o'zgarishlar o'rganiladi. Bu o'zgarish ish

kuchining harakati natijasida sodir bo'lishi sababli, bu masalaga tahlil jarayonida katta e'tibor beriladi.

Ish kuchining xarajatini tavsiflash uchun quyidagi ko'rsatkichlar dinamikasi hisoblab chiqiladi va tahlil etiladi:

- ishchilarning qabul qilish bo'yicha aylanish koeffitsienti (K_{ik});
- K_{ik} - ishga qabul qilingan personal soni;
- personalning o'rtacha ruyxat soni;
- ketib qolish bo'yicha aylanish koeffitsienti (K_k);
- K_k bushab ketgan xodimlar soni va mehnat intizomini buzganligi uchun bo'shatilganlar soni;
- kadrlar kunimsizligi koeffitsienti (K_k);
- uz ixtiyori bilan bushab ketganlar soni va mehnat intizomini buzgani uchun bushatilganlar soni;
- K_k dastgohlarni buzgani uchun bo'shatilganlar soni;
- personalning o'rtacha ruyxat soni;
- korxona personalni tarkibining doimiylik koeffitsienti (K_{L1});
- K_{L1} - butun yil davomida ishlagan xodimlar soni;
- personalning o'rtacha ruyxat soni.

Xodimlarning bushab ketish sabablarini (uz ixtiyori bilan, kadrlarning qisqarishi, mehnat intizomini buzganligi uchun va hokazo) o'rganish zarur.

Mavjud ish kuchidan yanada to'laroq foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, ishlab chiqarishni jadallashtirish, ishlab chiqarish jarayonlarini kompleks mehanizatsiyalash va avtomatlashtirish, ancha umumiyroq ishlab chiqarish texnikasini joriy etish, texnologiyani va ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlashdagi keskinlikni bir muncha bartaraf etish mumkin.

YUqorida sanab utilgan tadbirlarni o'tkazish natijasida mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojni kiskartirish rezervlari aniqlanishi lozim.

Agar korxona uz faoliyatini kengaytirs, ishlab chiqarish quvvatlarini ko'paytirs va ya'ni ish o'rinlarini tashkil etsa, u xolda mehnat resurslariga bo'lgan qo'shimcha ehtiyojlarni toifalar va kasblar bo'yicha aniqlash, ularni jalb qilish manbalarini topish kerak bo'ladi.

Qo'shimcha ish o'rinlari tashkil etish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish rezervlari bu o'rinlar sonini bitta xodim hisobiga o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish miqdoriga ko'paytirish bilan aniqlanadi.

O'zini-o'zi tekshirish savollari

1. Korxona mehnat resurslarning tushunchasi va usullari.
2. Mehnat resurslariga nimalar kiritiladi?
3. Kadrlarning qo'nimsizligini aniqlab bering.
4. Ishchilarning o'rtacha ta'rif stavkasini aniqlang.

GLOSSARI

Mehnat tushunchasi fiziologik nuqtai nazardan aytilganda, bu – organizmda yig'ilib qolgan hayot energiyasi tufayli sodir bo'ladigan asab va mushaklar harakati hamda oqsil moddalarning mexanik ishga kirishuv jarayonidir.

Innovatsion soha deyilganda, katta ijtimoiy-iqtisodiy samara beradigan yangi g'oya va echimlarni ilgari suradigan va amalga oshiradigan intellektual-aqliy mehnat sohasi tushuniladi.

Mehnat faoliyati ijtimoiy hodisa bo'lib, u mehnat jarayonida ishchi kuchining ishtiroki darajasini ifodalaydi.

Mehnat munosabatlari deyilganda, mehnat faoliyati davomida odamlar o'rtasida vujudga keladigan munosabatlar tushuniladi.

Tizim – bir-biri bilan o'zaro aloqadagi va tadrijiy bir butunligini tashkil qiluvchi unsurlar majmui.

Mehnat jarayoni ishning oraliq va pirovard natijasiga erishish uchun etarli izchil insoniy harakatning muayyan turkumi demakdir.

Operatsiya – bir ish joyida yohud ishchilar guruhi tomonidan bajariladigan mehnat predmetini o'zgartirish bo'yicha mehnat harakatining tugal yig'indisidir.

Mehnat harakati – bu operatsiyaning texnologik jihatdan bir xildagi qismi sifatida usulni yohud majmuasini bajarish uchun insonni bir nechta ishchi a'zlari tomonidan tanaffussiz amalga oshiriladigan mehnat sayi-harakatining majmuasidir.

SHaxsiy intervyu – biron-bir muammoni o'rganishning eng keng tarqalgan usuli. U intervyuni maxsus o'rgatilgan intervyular tomonidan ko'chada, ishxonada, uylarda va odam gavjum joylarda o'tkazilishini ko'zda tutadi. Ushbu usulni «yuzma yuz» deb ataladi va intervyular bilan respndentning bevosita aloqasiga asoslanadi.

Guruhiy intervyu – birdaniga uncha ko'p bo'lmagan kishilar – guruh, oila, brigada bilan so'rov o'tkazishni ko'zda tutadi. Guruhiy intervyu uchug guruh tanlanadi (10 kshigacha) ular bilan ma'lum bir mavzuda muhokama o'tkaziladi, suhbatning borishini maxsus tayyorlangan intervyuer – madator belgilaydi.

Teran (klinik) intervyu – respodentning ijtimoiy maqsadlari, qadriyatlari orientatsiyasi, manfaatlari, motivlari to'g'risida batafsil ma'lumot olishga qaratilgan.

Telefon orqali intervyu – hozirgi turli jarajatlarsiz va ijtimoy tadqiqotni qisqa muddatda o'tkazishga izn beruvchi usul sifatida keng tarqalmoqda. U mamlakatning turli joylarida yashovchi despondentlar bilan qiyinchiliksiz aloqaga kirishish imkonini beradi. Telefon orqali intervyuni tashkil etish qiyinchilik tug'dirmaydi, chunki reprezentativ tanlovni telefon ma'lumotnomalari orqali amalga oshirish mumkin.

Ijtimoiy faollik – xodimlarning ijtimoiy o'zgartiruvchi faoliyatining mezonidir. Bu faoliyat harakatlarning ichki zarurligini anglashga asoslangan bo'lib, ularning maqsadi ijtimoiy ehtiyojlar bilan belgilanadi. Mazkur faollik ijtimoiy faoliyatda amalga oshiriladi hamda uning namoyon bo'lishining uch – mehnat, ijtimoiy-siyosiy va ma'rifiy ijodiy shakllariga mos keladi.

Mehnat faolligi – ijtimoiy faollikning asosiy, belgilovchi shaklidir. U xodimning ijtimoiy ishlab chiqarishga jalb qilinishi va mehnat unumdorligining doimiy o'sishida, ularning o'z jismoniy va aqliy imkoniyatlarini, bilimlari,

ko'nikmalari, qobiliyatlarini muayyan mehnat faoliyati turini bajarish chog'ida amalga oshirish darajasida o'z ifodasini topadi. Mehnat faolligi darajasi 9.1. rasmda ko'rsatilgan ko'rsatkichlar bo'yicha belgilanadi.

Ijtimoiy-siyosiy faollik. Ijtimoiy-siyosiy faoliyatda qatnashishning kengayishida, ishlab chiqarish ishlarini boshqarishda ifodalanadi. Bu – jamoat tashkilotlari ishida, turli masalalarni hal etishda, ovoz berishda vash u kabilarda qatnashishdir.

Ma'rifiy-ijodiy faollik. Ta'lim va malaka jarajasini oshirishda tipishqoq, izlanuvchan va tashabbuskor shaxsda jamiyat hayotining barcha sohalarida ijodiy asosni shakllantirishda namoyon bo'ladi.

Motiv (sabab – fransuzcha motif – undash ma'nosini bildiradi) – shaxsni, ijtimoiy guruhni, muayyan ehtiyojlarni qondirish istagi bilan bog'langan kishilar birligini faollikka va mehnat qilishga undashdir.

Motivatsiya (sababni asoslash) – real mehnat xulqini tushuntirish, asoslab berish uchun sabablar (mulohazalar) tanlashga qaratilgan og'zaki xatti-harakatdir.

Ehtiyojlar – bu shaxsning yashashi va o'zini o'zi saqlashga doir zarur vositalar va shart-sharoitlar yaratish to'g'risidagi g'amxo'rlik qilishi yashash muhiti (hayot va ijtimoiy muhiti) bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir.

Mehnat sohasidagi sabablarning yo'naltiruvchi funktsiyasi – bunda sabab xodimning xulqini vaziyatdan xulq-atvor variantlarini tanlashga yo'naltiradi.

Mehnat sohasidagi sabablarning ma'no hosil qiluvchi funktsiyasi – bunda sabab xodimning mazkur xulqidagi sub'ektiv ahamiyatni belgilab beradi, uning shaxsiy ma'nosini aniqlaydi.

Mehnat sohasidagi sabablarning vositali funktsiyasi, bunda sabab ichki va tashqi qo'zg'atuvchilar tutashgan joyda vujudga keladi. Ularning xulq-atvorga bo'lgan ta'sirini vositalaydi.

Mehnat sohasidagi sabablarning safarbar qiluvchi funktsiyasi – bunda sabab xodim organizmi kuchlarni o'zi uchun ahamiyatli faoliyat turlarini amalga oshirishga safardar etadi.

Mehnat sohasidagi sabablarning oqlovchi funktsiyasi, bunda sababda shaxsning tashqaridan normalashtiradigan xulq-atvor namunasiga, etaloniga, ijtimoiy va axloqiy normaga munosabati ifodalangan bo'ladi.

Jamoani boshqarish vazifasi – rahbardan o'z vazifasini zamon talablariga monand ravishda bajarish, shuningdek, muayyan tayyorgarlik, shaxsiy fazilatlarga ega bo'lishni talab etadi.

Jamoani maqsadga yo'naltirish vazifasi – bu korxonaning kelajakdagi holati bo'lib, faoliyat shunga yo'naltiriladi. Jamoaning aniq maqsadlari, yaqin va uzoq davrga mo'ljallangan istiqbol rejalari, muayyan ijtimoiy qadriyatlari belgilangandagina u muvaffaqiyatli rivojlanadi.

Strategiyani ishlab chiqish – bu vazifa maqsadga erishish yo'llarini aniqlash va korxona faoliyati turli yo'nalishlarining kelajakdagi ahamiyatini baholashni ko'zda tutadi. Strategiyani ishlab chiqishda korxona ichki va tashqi muhitining ma'lum an'analari, shuningdek, ekspertlar yordamida olingan kelajak namunalari asosida tayyorlangan bashoratlardan foydalanadi.

Rejalashtirish vazifasi – jamoa rahbari mavjud strategiya asosida rejalar ishlab chiqadi yoki yuqori turuvchi idoradan topshirish oladi. Uni bajarish uchun barcha sharoitlar, resurslarni (inson va moddiy resurslar) hisobga olish, mehnat dozasi va mahsulot tayyorlash xronologiyasini aniqlash, resurslarni taqsimlash, ehtimolligi bo'lgan qiyinchiliklarni oldindan ko'ra bili shva zarur zahiralarni tayyorlab qo'yish taqozo etiladi. Rejalashtirish faqat mahsulot tayyorlash, mehnat va resurslar sarfiga taalluqli bo'lmasdan, jamoaning ijtimoiy rivojlanishi, mehnat unumdorligini, xodimlarning malakasini, ularning umumiy madaniy saviyasini oshirish kabilarni ham ko'zda tutishi lozim. Rejalashtirish rahbariyatning ijtimoiy-psixologik funktsiyalariga aloqadar, chunki u jamoa va shaxsni tarbiyalash dasturlarini, intilish xossalarini o'z ichiga olishi darkor. Bu vazifani echmasdan turib mehnat unumdorligini oshirish, jamoani ijtimoiy-psixologik birlik sifatida rivojlantirish mumkin emas.

Moslashtirish vazifasi (muvofiglashtirish) – jamoa a'zolarining faoliyatini muvofiqlashtirish rahbariyatning asosiy vazifasi hisoblanadi. YUqorida ta'kidlanganidek, faqat muvofiqlashtirilgan faoliyatdagina qo'shimcha ishlab chiqarish kuchlari (sinergik unum) yuzaga keladi. Ijrochilarning harakatini kelishtirish mehnat topshiriqlarini rejali taqsimlash, umumiy vazifalarni hal etish mehnat taqsimotidagina daxldor bo'lib qolmay, tayyorgarlik darajasining kundalik hisobi, jamoa mehnat faoliyatining mavjud tizimlarini ham qamrab oladi.

Tartibga solish – muvofiqlashtirishga turdosh vazifa bo'lib, ishlab chiqarish ko'rsatkichlarini tanlangan doirada tutib turish zarurati bilan bog'liq. U ishlab chiqarish jarayonlarining samarali bo'lishiga sharoit yaratadi.

Reglamentatsiya vazifasi – hokimiyat kuchi bilan ishlab chiqarish tizimida jarayonlarning kechishi, mehnat va dam olish rejimi, huquq va burchlar tizimi va h.k.larning muayyan tartibga amal qilinishini ta'kinlashga qaratilgan. Aksariyat ishlab chiqarish munosabatlari reglamentga solinadi. Reglamentatsiya – bu texnik, texnologik ta'minotni tashkil etish, texnikani ta'mirlash va unga xizmat ko'rsatish, axborot almashish jarayonlarini jarayonlarin amalga oshirishga imkon yaratuvchi huquqiy asosdir.

Rag'batlantirish (ishtiyoq uyg'otish) vazifasi – jamoa va har bir shaxs, ayniqsa rivojlanishning dastlabki bosqichlarida ishlab chiqarish faolligining rag'batlantirilishiga (motivatsiyasiga) ehtiyoj sezadilar. Tajriba ko'rsatadiki, rag'batlar (mayllar) to'g'ri hisobga olinganda yuqori mehnat unumdorligiga erishish mumkin. Rag'batlarni odatda moddiy va ma'naviy turlarga bo'linadi. Har ikkisi uyg'unlashganda ta'sir kuchi oshadi.

Nazorat qilish vazifasi – bu natijalarni qo'yilgan maqsadlar bilan taqqoslashdir. U jamoa faoliyatining muayyan ma'naviy-psixologik iqlimini saqlashga, mehnat reglamentiga amal qilishga qaratilgan bo'lib ma'naviy-psixologik iqlimga ta'sir etadi. Ayrim shaxslarning intizomsizligi, ish tartibini buzishi, mahsulot sifatini pasaytirishi jamoada sarosima, tanglik, ishonchsizlik va sh.k. keltirib chiqaradi. O'z navbatida ma'naviy-psixologik iqlim mehnat va uning samaradorligiga ta'sir ko'rsatadi. Nazorat ayrim shaxslarni va umuman jamoani xulq me'yorlaridan og'ishining oldini oladi.

Tarbiyalash vazifasi – jamaga rahbarlik faqat yuqori mehnat unumdorligiga erishish va sifatli mahsulot ishlab chiqarilishini ta'minlashdangina iborat bo'lmay, jamoada uyushqoqlik bilan mehnat qilishga va yashashga qodir, yuksak mehnat axloqiga ega xodimlarni tarbiyalashni ham ko'zda tutadi.

Mehnatni boshqarish – bu ijtimoiy mehnat sohasini boshqarishdir, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy jarayon va munosabatlarning mehnatga oid munosabati ustuvorlik qiladigan soha.

Mehnatni boshqarish shakllari – jarayon sub`ektlari va ob`ektlari tabiati, ular o'zaro munosabatlari xarakterining aniq amaliy namoyon bo'lishi.

Asosiy adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Toshkent O'zbekiston, 2008.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tadbirlari to'g'risida». Toshkent, 2005.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni «Mikrofirmalar va kichik korxonalarni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida». Toshkent, 2005.
4. O'zbekiston Respublikasi «Aholining ish bilan bandligi to'g'risida»gi qonuni. Yangi tahrirda Toshkent, 1998.
5. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Aholining ish bilan bandligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. Toshkent, 2002.
6. Karimov I.A. O'zbekiston XXI asr bo'sag'asida. T.O'zbekiston, 1997.
7. Karimov I.A. "Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi", O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etish yo'llari va choralari" 2009 y
8. Abdurahmonov K.X «Mehnat iqtisodiyoti». Toshkent, 2009.
9. Abdurahmonov K.X «Personalni boshqarish». Toshkent, 2008.
10. Agabekyan R.A. Sovremennie teorii zanyatosti. M, 2001.
11. Bondareva S.K. Migratsiya. Moskva – Voronej, 2005.
12. Breeva E.B. Osnovi demografii M, 2007g.
13. Volgina N.A. ekonomika truda. M. 2002g.
14. Genkin B.M. ekonomika i sotsiologiya truda M.2007 g.
15. Medkov V.M. Demografiya Uchebnik. M.2008 g.
16. "CHelovecheskoe razvitie". Uchebnik. Programa razvitiya OON v Uzbekistane UMED. Toshkent 2008g.

Qo'shimcha adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning "Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari" nomli asarini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. Tuzuvchilar: B.YU.Xodiev, A.SH.Bekmurodov, U.V.Gafurov, B.K. Tuxliev. – T.: Iqtisodiyot, 2009. – 120 b.
2. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. Prezident Islom Karimovning 2009 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2010 yilga muljallangan iqtisodiy dasto'rning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan vazirlar mahkamasi majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 2010 yil 29 yanvar.
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Ishga joylashtirishga muxtoj mehnat bilan band bo'ylmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida" gi 2007 yil 24 apreldagi №106 qarori

4. Abdurahmonov K.X. Xolmuminov SH.R., Xayitov A.B., Akbarov A.M. “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” o’quv qo’llanma (lotin alifbosida). Toshkent.: TDIU. 2005y.
5. Xayitov A.B. “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fani bo’yicha o’quv-uslubiy majmua. Toshkent. TDIU. 2006y.
6. Abdurahmanov K.X., SHarifulina T.A. ekonomika i sotsiologiya truda. M. 2006.

Internet saytlari

1. <http://www.refrat.ru/document/11592> – Analiz trudovix resursov predpriyatiya
2. <http://yandex.ru/yandpage?&p> – Slujba zanyatosti naseleniya
3. <http://www.bokman.ru> ekonomika i sotsiologiya truda
4. <http://www.hse.ru/science/lab> – ekonomika rinka truda
5. <http://yas.yuna.ru/?1879053312@081089856> – Balans trudovix resursov
6. <http://www.cfin.ru/press/practical> – Raspredelenie doxodov naseleniya
7. [www/bookman.ru/book1574990/htmi](http://www.bookman.ru/book1574990/htmi) – ekonomika i sotsiologiya truda
8. <http://www/intel/com/ru-Povishenie> prizvoditel`nosti truda
9. <http://dmo.econ.msu.ru/demografia> (Moskva davlat universiteti «Iqtisodiyot» fakul`tetini aholishunoslik muammolarini o’rganish bo’yicha markaz sayti).
10. [http://esa/un/org](http://esa.un/org). (BMTning rasmiy sayti)

MUNDARIJA

1.	O'zbekiston Davlat standarti	3-18
3.	Mehnat resurslari iqtisodiyoti fanidan Dastur	19-28
4.	Ishchi-o'quv dastur	29-41
5.	Mehnat resurslari iqtisodiyoti fani bo'yicha yakuniy nazorat savollari	42-48
6.	Mehnat resurslari iqtisodiyoti fanidan ma'ruzalar matni	49-97
7.	Glossariy	98-101
8.	Adabiyotlar ro'yxati	102-103