

MEHNAT RESURLARINI SHAKLLANISHI VA ULARDAN
FOYDALANISH

*Andijon iqtisodiyot va qurilish
instituti "Ijtimoiy-iqtisodiy fanlar"
kafedراسi katta o'qituvchisi
N.S.Mirzayeva*

Annotatsiya: Ushbu maqolada mamlakat miqyosidagi mehnat resurslari va ulardan samarali foydalanishning nazariy asoslari yoritilgan.

Kalit soʻzlar: mehnat resurslari, iqtisodiy jihatdan faol aholi, fuqarolik jihatidan iqtisodiy faol aholi, mehnat resurslarini shakllantirish, mehnat resurslarini taqsimlash, mehnatga layoqatli aholi, ish beruvchilar, yollanma ishchilar

Abstract: In this article is described the theoretical basis of the country's labor resources and their efficient use.

Keywords: labor resources, economically active population, economically active population in terms of citizenship, formation of labor resources, distribution of labor resources, able-bodied population, employers, hired workers

Аннотация: В данной статье описаны теоретические основы трудовых ресурсов страны и их эффективного использования.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, экономически активное население, экономически активное население по гражданству, формирование трудовых ресурсов, распределение трудовых ресурсов, трудоспособное население, работодатели, наемные работники.

Mehnat resurslari yalpi aholining bir qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarishi (ya'ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi) ni aks ettiradi. Shuning uchun mehnat [resurslari sonining dinamikasi](#), pirovard natijada, aholi soni dinamikasini aks ettiradi. O'smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o'zgarishlar [faqat mehnat resurslariga emas](#), balki aholining soniga xam

daxldor. Tug‘ilishdagi farqlar darhol axoli sonining osishiga ta’sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16 yildan keyin aks etadi. Qancha kishi pensiya yoshiga yetishi faqat mehnat resurslariga ta’sir qiladi, butun axolining soniga daxldor bo‘lmaydi. Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnat qilishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko‘proq darajada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi bilan bog‘liqdir.

Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari, avvalo, demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta’siri bilan bog‘liqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi [jadallik kiradi](#), u hal qiluvchi darajada tug‘ilish darajasi bilan bog‘liqdir. Bu daraja qanchalik yuqori bo‘lsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak mehnat resurslari shunchalik tez o‘sadi. Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan mehnat resurslarini shakllantirish uchun ancha ahamiyatli mintaqadagi ishlab chiqarish va iqtisodiy konyunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining o‘sishi)ni aytib o‘tish mumkin. Bu hol ishlovchi o‘smirlar va ishlovchi pensionerlar soniga ta’sir qiladi. Ish o‘rinlarining ayniqsa, o‘smirlar va katta yoshdagi ishlovchilarning mehnatdan foydalanishga mos keladigan ish o‘rinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bog‘liqdir.

Ba’zi adabiyotlarda mehnat resurslari ishchi kuchi deb yuritiladi. Va quyidagicha ta’rif beriladi. Ishchi kuchi – bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlar yig‘indisi bo‘lib, jamiyatdagi asosiy ishlab chiqaruvchi kuch hisoblanadi. [3] U o‘z mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to‘plamiga aytiladi. Bu ta’rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o‘ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo‘lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo‘lmasa ham, mehnat qilishlari mumkin bo‘lgan kishilarni qamrab oladi.

Qaror topgan statistik amaliyotga ko‘ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli yoshdagi mehnatga layoqatli fuqarolardan va mamlakat iqtisodiyotida ishlayotgan yosh va o‘rta yoshdagi mehnat qobiliyatidagi kishilardan iborat bo‘ladi. Ko‘pincha yoshroq bo‘lganlarni ishlovchi o‘smirlar, katta yoshdagi kishilarni

ishlayotgan pensionerlar, deb atashadi. Hozirgi vaqtda mehnatga layoqatli yoshning quyi chegarasi 16 yosh, yuqori chegarasi erkaklar uchun 59 yosh va ayollar uchun 54 yosh hisoblanadi. “Imtiyozli pensionerlar» avvalgi kasblarida yoki boshqa ishlarda ishlayotganlar o‘z ishlarida davom ettirmoqdalar, shuning uchun ham ular mehnat resurslari tarkibida qoladilar. Ishlayotgan pensionerlar esa mehnat resurslarining tarkibidan chiqariladi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ma’lum qismini sira ishlamagan yoki sog‘lig‘i yomon bo‘lganligi uchun ishlashdan to‘xtagan kishilar tashkil etadi. Bu o‘rinda gap I- va II- guruh nogironlari haqida bormoqda, davlat ularni pensiya bilan ta’minlab turadi. Bu kishilar mehnat resurslari tarkibiga kiritilmaydi. Biroq, I- va II- guruh nogironlarining ayrimlari (agar ishlab chiqarishda qulay sharoitlar yaratilsa) ishlashlari mumkin. Shuning uchun ham mehnatga layoqatli yoshdagi ishlashi mumkin bo‘lgan davlat tomonidan pensiya yoshi belgilangan yoshgacha fuqarolar mehnat resurslariga kiradi (I va II guruh nogironlaridan ishlamaydiganlari bundan mustasno).

Rivojlangan mamlakatlarda “iqtisodiy jihatidan faol aholi” tushunchasi qaror topgan. Ularga mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. Shuningdek, “fuqarolik jihatidan iqtisodiy faol aholi” tushunchasi ham tarqalgan bo‘lib, unga harbiy 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 bekalari 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.

Mehnat resurslarini shakllantirish deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi. Aftidan, “takror ishlab chiqarish” “shakllanish” so‘ziga qaraganda to‘g‘riroq bo‘lardi, lekin, odatiy bo‘lib qolgan, hamda, barqaror bo‘lib borayotgan atamalardan ham voz kechish to‘g‘ri emas.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun, birinchidan mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo‘yicha-mehnatga layoqatli kishilar,

mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni; ikkinchidan, har 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 tomonlarini ko'rib chiqish lozim.

Foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo'lgan mehnat resurslarini ta'riflovchi ikki yo'nalish tushuniladi. Bu, birinchidan, mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan ularning mehnatidan xalq xo'jaligi va iqtisodiyotda foydalanish samaradorligidir. Mehnat resurslarini taqsimlash deganda resurslarning xalq xo'jaligida ishlaydigan va ishlaymaydigan qismlari tushuniladi. Ishlaydigan aholi, o'z navbatida, ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo'yicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat bo'yicha, mehnat rejimi bo'yicha, ijtimoiy-iqtisodiy sohalar bo'yicha qarab chiqiladi.

Mehnat bilan bandlarni xalqaro jihatlardan biri ularni "iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha" quyidagicha taqsimlashdir:

- yollanma xodimlar (korxonalar rahbari yoki ayrim shaxs bilan mehnat shartnomasi tuzgan fuqarolar);
- ish beruvchilar (mustaqil ish olib boradigan va bitta yoki bir nechta shaxsni ishlash uchun doimiy yollab turadigan xodimlar kiradi);
- o'z hisobidan ishlaydigan shaxslar (doimiy asosda yollanma xodimlarni yollamaydigan fuqarolar);
- ishlab chiqarish kooperativlari a'zolari (kooperativlarning faol ishlovchi a'zolari hisoblanadigan shaxslar);
- oilaning yordam beruvchi a'zolari (oilaviy biznesdagi oilalarining a'zolari kiradi, mazkur biznesga o'sha uy xo'jaligida ishlaydigan qarindoshlardan biri boshchilik qiladi).

Mehnat resurslarini taqsimlashning boshqa turlari ham bor. Bular jinsi, yoshi, ma'lumot darajasi, sog'lig'i bo'yicha taqsimlashdir.

Biz yana mehnatni sarf qilish samaradorligi degan ta'rifni aniqlab olishimiz kerak. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada mahsulot yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadigan vaqt bilan o'lchanadi. [2]

Mehnat sarf qilish samaradorligi bo'yicha mintaqalar farqiga sabab shuki, turli hududlarda texnologiya darajasi, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha bo'ladi. Turli sabablarga ko'ra, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo'lgan sabablarga ko'ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

Korxonalarining kerakli mehnat resurslari bilan yetarli 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 o'z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlardan foydalanish samaradorligi va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, uning tannarxi va boshqa bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlar korxonalarining mehnat resurslari bilan ta'minlanganligiga va ulardan samarali foydalanishga bog'liqdir.

Tahlil qilishning asosiy vazifalari quyidagilardir: korxonalar va uning tarkibiy bo'linmalarining, shuningdek, toifalar va kasblar bo'yicha mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini o'rganish va unga baho berish; kadrlar ko'nimsizligi ko'rsatkichlarini aniqlash va o'rganish; mehnat resurslari zahiralarini aniqlash, ulardan yanada to'laroq va samaraliroq foydalanish.

Mehnat resurslari sifat tarkibini malaka bo'yicha tahlil qilish zarur. Xodimlarning malaka darajasi ko'p jihatdan ularning yoshiga ish stajiga, ma'lumotiga va hokazolarga bog'liqdir. Shu sababi, tahlil jarayonida ishchilarning yoshi, ish staji, ma'lumoti bo'yicha o'zgarishlar o'rganiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Makkonel K.R., Bryu S.L. "Economics" M.: Infra-1999
2. Abdurahmonov Q.H., Holmo'minov Sh.R. "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" Toshkent-2004 yil, 33-41 va 67-75 betlar.
3. Sh.Sh.Shodmonov, U.V.G'ofurov "Iqtisodiyot nazariyasi". T.; Fan va texnologiya -2005, 553-bet.