

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI**

Abduramanov X.X.

MEHNAT RESURSLARI SAFARBARLIGI

**O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi
tomonidan o'quv qo'llanma sifatida tavsiya etilgan.**

Toshkent-2011

X.X. Abduramanov. Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2011. – 131 b.

Ushbu o'quv qo'llanmada mehnat resurslarini safarbarligining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni, mehnat resurslari safarbarligining tasniflanishi, mehnat resurslari safarbarligining balansi, uning turlari va kesimlari, mehnat resurslari safarbarligining iqtisodiy mexanizmi, mehnat resurslari safarbarligini boshqarish, mehnat resurslarining hududiy, tarmoqlararo, kasbiy va ijtimoiy safarbarligi, mehnat jamoasining ishlab chiqarish jarayonidagi safarbarligi, mehnat resurslarining individual safarbarlik xususiyatlari, korxonada ishchi kuchining qisqartirilishi, xodimning madaniy-texnik darajasi va uning mehnat safarbarligi o'rtasidagi o'zaro bog'liqligi masalalari yoritilgan.

Qo'llanma 5A340206 – “Mehnat resurslarini boshqarish” magistratura mutaxassisligi talabalariga, shuningdek, mehnat resurslari safarbarligini boshqarish masalalari bilan shug'ullanuvchi mutaxassislar, imiy xodimlar, o'qituvchilar, aspirantlar va ushbu sohaga qiziquvchilarga mo'ljallangan.

Mas'ul muharir: **i.f.d., prof. Bekmurodov A.Sh.**

Taqrizchilar: **G.V.Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining Toshkent shahridagi filiali “Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv” kafedrasida dotsenti, i.f.n. Balaxanova A.K.**

TDIU, “Mehnat iqtisodiyoti va aholishunoslik” kafedrasida dotsenti, i.f.n. Xolmurodov S.E.

© Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, 2011

KIRISH

Bozor iqtisodiyoti sharoitida davlat mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash, ishsizlikni bartaraf etish va mehnat bozorini tartibga solish bo'yicha faol ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. Chunki, mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo'shilishning muhim manbasi bo'lib hisoblanadi.

Mehnat resurslari safarbarligi – kishilik jamiyati rivojlanishida muhim rol o'ynovchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisadir. U avvalambor nafaqat jamiyaning asosiy ishlab chiqarish kuchi bo'lgan insonning rivojlanishi, balki ijtimoiy ishlab chiqarishni ham oldindan belgilab beradi. Mos ravishda, aholi safarbarligi ijtimoiy taraqqiyotning eng muhim sharti bo'lib, jamiyatning moddiy-texnika bazasini yaratish vazifalarini hal qilish uchun zaruriy shart bo'lib hisoblanadi.

So'nggi yillarda mehnat resurslaridan samarali foydalanish doirasida amalga oshirilgan ishlar ob'yektiv va sub'yektiv vaziyatlarning bosimi ostida bandlik darajasini saqlab turish, ishsizlik ko'lamini qisqartirish va ishsizlarga yordam ko'rsatishni tashkil qilishdan iborat. Iqtisodiyot tuzilishini qayta ko'rish, ishchi kuchining ishlab chiqarishdagi ichki zahiralaridan xalos bo'lish, ishlab chiqarish unumdorligini oshirish, mehnat salohiyatidan yanada samaraliroq foydalanish masalalarini hal qilish dolzarb vazifalardan hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi maruzasida ta'kidlanganidek: “Aholi bandligini ta'minlash va yangi ish o'rinlarini tashkil qilish muammosini hal etish 2011 yil va yaqin istiqbolda mamlakatimizni muvaffaqiyatli va barqaror rivojlantirishning alohida ustuvor yo'nalishi va hech mubolag'asiz eng muhim shartidir”¹.

Shuni alohida ta'kidlab o'tish lozimki, mehnat resurslari safarbarligi jarayonlarini o'rganish hozirgi iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida o'ziga xos dolzarblik kasb etadi. Chunki, zamonaviy jihozlar bilan uskunlangan korxonalarda ish o'rinlarining qisqarib, mehnat migrantlariga bo'lgan talab borgan sari kamayib borayotgan bir vaqtda safarbarlik

¹ Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз – ватанимиз таракқиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади // Халқ сўзи, №16 (5183) 2011 йил 22 январь

jarayoni tendentsiyalarida ham keskin o'zgarishlar yuz bermoqda. Shuning uchun mazkur fan ham mehnat resurslari safarbarligi hamda bu boradagi muammolarni ilmiy jihatdan yoritishga qaratilgan.

Mehnat resurslari safarbarligi fanini o'qitishdan maqsad mehnat resurslari safarbarligining mohiyati va zarurligini ko'rib chiqqan holda, talabalarda shu sohada nazariy va amaliy professional bilimni shakllantirishdir. O'z navbatida, mazkur fanning maqsadi mehnat resurslarini safarbarligining ijtimoiy-iqtisodiy mazmunini ochib berish va usullarini o'rgatish, mehnat resurslarini safarbarligini boshqarishni, mehnat resurslarining hududiy, tarmoqlararo, kasbiy, ijtimoiy safarbarligini o'rganishdan iborat.

1-bob. “Mehnat resurslari safarbarligi” fanining predmeti va mazmuni

1.1. Mehnat resurslari safarbarligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Mehnat resurslari safarbarligi – kishilik jamiyati rivojlanishida muhim rol o'ynovchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisadir. U avvalambor nafaqat jamiyatning asosiy ishlab chiqarish kuchi bo'lgan insonning rivojlanishini, balki ijtimoiy ishlab chiqarishni ham oldindan belgilab beradi. Shu bilan birga, mehnat resurslari safarbarligi ijtimoiy taraqqiyotning eng muhim sharti bo'lib, jamiyatning moddiy-texnika bazasini yaratish vazifalarini hal qilish uchun zaruriy shart bo'lib hisoblanadi.

Mehnat resurslari safarbarligi – mehnatning o'zgarishi qonuni ta'siri bilan belgilanadi. Mehnatning o'zgarishi qonuni ob'yektiv iqtisodiy qonun hisoblanib, uning mohiyati ishlab chiqarishning texnik asosini takomillashtirish va xodimlar mehnat vazifalarini o'zgarishi o'rtasidagi yangi kasblarning paydo bo'lishi va eskilarining yo'q bo'lishi, aholi bandligining tarmoq tarkibining o'zgarishi o'rtasidagi sabab-oqibat aloqalarini o'zida aks ettirishidan iborat.

Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, mahsulot sifatini yaxshilash vazifalari ishlab chiqarish jamoasining barqarorligini nazarda tutsa, ob'yektiv hodisa sifatidagi harakatchanlik esa uning doimiy tarzda o'zgarishini nazarda tutadi.

Mehnat resurslari safarbarligi ma'lum bir ijtimoiy harajatlar bilan bog'liq. Chunki, insonning har qanday safarbarligi ishdagi vaqtinchalik tanaffusni anglatadi. Ayniqsa mehnat resurslarining hududiy harakati xodimning nafaqat avvalgi ish joyidan ketish vaqtidagi, balki uning yangi ishga joylashishdan keyingi dastlabki davrlaridagi vaqtda mehnat unumdorligi, natijada xodimlar mehnat samaradorligi tushib ketadi. Bu esa ish vaqti jamg'armasidagi yo'qotish bo'lib hisoblanadi.

Mehnat resurslari safarbarligi xodimlarning ishlab chiqarish ko'nikma va tajribalarini yo'qotishlariga olib keladi, ular esa boylik jamg'arishning asosiy omillari bo'lib yuzaga chiqadi. Ma'lumki, xodimni yangi kasbga o'qitish bandlikka ko'maklashish jamg'armasi hisobidan amalga oshiriladi. Shu munosabat bilan inson tomonidan kasbining o'zgartirilishi, uni qayta tayyorlash uchun zarur bo'lgan pul mablag'lari qo'shimcha harajatlarini taqozo etadi.

Ushbu qarama-qarshiliklar o'z tabiatiga ko'ra ob'ektivdir. Ular teng malaka va ish tajribasiga ega bo'lgan ishchi kuchini ishlab chiqarish uchun teng sharoitlarni ta'minlash, aholining ta'lim va madaniy-texnikaviy darajasini oshirishdan keng foydalanish yo'li bilan bartaraf qilinadi.

Tabiiyki, iqtisodiyot tarmoqlarining rivojlanish dasturlari ishlab chiqilayotganda safarbarlikning barcha shakllarini hisobga olish ancha murakkab. Bu holatning mehnat resurslari safarbarligi o'ziga xos bir qator jihatlarga egaligi bilan bog'liq.

1. Mehnat resurslaridan tashqari barcha resurslar iste'mol qilish jarayonida birdaniga yoki asta-sekin o'zlarining dastlabki birlamchi iste'mol qiymatini yo'qota boradi. Mehnat resurslari esa aksincha foydalanish (iste'mol qilish) jarayonida o'z foydaliligini saqlab qoladi va hattoki uni ko'paytira boradi, chunki ish jarayonida insonning mehnat malakalari ma'lum bir vaqt davomigacha takomillashadi va rivojlana boradi. Mehnat resurslarining ushbu o'ziga xos xususiyati harakatlanish jarayonini ko'p marotaba takrorlanishi uchun ob'yektiv imkoniyatni vujudga keltiradi.

2. Mehnat resurslari safarbarligining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, ijtimoiy ishlab chiqarishning rivojlanishi jamiyatning ehtiyojlariga muvofiq ravishda ob'yektiv va sub'yektiv omillarining taqsimlanishini nazarda tutadi. Ushbu maqsadga erishish vaqtini ma'lum bir tarixiy bo'lagida ushbu omillarning har biri uchun turlicha ta'minlanadi. Mehnat resurslarining iqtisodiyot tarmoqlari va ijtimoiy faoliyatning sohalari bo'yicha taqsimlanishi asosan ularning bir tarmoqdan boshqasiga harakatlanishi va faqatgina ma'lum bir miqdorda yangi kadrlarni jalb qilish hisobiga ta'minlanadi. Ishlab chiqarish fondlarining taqsimlanishiga asosan yangi qo'shimcha ishlab chiqarish fondlari oqib kelishi hisobiga erishiladi.

3. Mehnat resurslarining safarbarligi o'zida ongli shaxsning harakatlanishini aks ettiradi. Natijada mehnat resurslari harakatchanligini boshqarish va tartibga solish muammosi jamiyatning istalgan boshqa turdagi resurslarini boshqarish muammosi bilan birga nisbatan boshqa usullar va vositalar yordamida hal qilinishi lozim.

Ushbu masalalarni hal qilishga bo'lgan turlicha yondashuvlarning zarurligi individual manfaatlar, shaxsning ishtiyoqlari va ehtiyojlari har doim ham jamiyat va jamoa manfaatlari bilan mos tushmasligi mumkinligi bilan belgilanadi. Shuning uchun harakatchanlik muammosi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy muammo sifatida yuzaga chiqadi, uning hal qilinishida esa siyosiy, psixologik, etnik va boshqa jihatlar hisobga olinadi.

Mehnat resurslari safarbarligi o'zida ishlab chiqarish jarayonidagi jamoaviy munosabatlarning shakillanishi, rivojlanishi va ma'lum bir muddatda iqtisodiy kategoriya sifatida namoyon bo'lishini ko'rsatib berib, ishlab chiqarish jarayoni qatnashchilarining mehnat jarayonidagi harakatini aks ettiradi.

Mehnat resurslari safarbarligi iqtisodiyotning barcha bo'g'inlarida va ishlab chiqarish jarayonining barcha bosqichlarida kuzatiluvchi jarayondir. Mehnat safarbarligi ishchi kuchini taqsimlash va qayta taqsimlash orqali uning barcha, bir butun tuzilmasi va joylashuvini teng ta'minlaydi va bu orqali iqtisodiyotning rivojlanishiga katta ta'sir o'tkazadi.

Mehnat resurslari safarbarligiga turli omillar ta'sir ko'rsatib, bu omillar majmuasi 1-jadvalda aks ettirilgan.

Mehnat safarbarligi deganda, jamoaning ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lgan va bo'lmagan (boshqaruv) xodimlarining ishga yollash va ishdan bo'shash masalalaridagi muloqoti, korxonada turli lavozim egalarining o'z lavozimlaridan ko'tarilishlari, boshqa ish joyiga o'tishlari bilan bog'liq turli sabab va asoslarga oid munosabatlar tushuniladi. Lekin, bu oddiy voqelik ortida xodim va uning o'z mehnat jamoasi o'rtasida kuzatiluvchi murakkab va ko'p qirrali aloqalari namoyon bo'ladi. Ishchi kuchi harakatida nafaqat korxonada va uning tarkibidagi bo'limlari, balki boshqa korxonada va tashkilotlar, iqtisodiy hududlar o'rtasidagi ham muloqotlarning mustahkamlashuviga erishiladi. Mehnat resurslari safarbarligi o'zida yaxlit iqtisodiy munosabatlar tizimini aks ettirib, mehnat harakatlari oqibatida bevosita yoki bilvosita paydo bo'luvchi iqtisodiy qonuniyatlar asosida faoliyat ko'rsatadi.

Mehnat jarayoni boshlanishiga qadar ishchi kuchi va ishlab chiqarish vositalari alohida ko'rinishda bo'lib, bu ularning ikki mustaqil harakat bo'g'ini ekanligidan dalolat beradi. Faqatgina mehnat jarayoni oqibatida ushbu ikki bo'g'inning birlashishi orqali ular ishlab chiqarish jarayoni tayanadigan asosiy omillarga aylanadi. Texnik vositalar, asbob-uskunalar ishlab chiqarish jarayonida yakka o'zi hech narsa qila olmaganidek, insonning mehnat qilishga bo'lgan salohiyati ham ishlab chiqarish jarayonida qatnashmas ekan, muntazam ravishda ikkinchi o'rinda qolaveradi. Ushbu ikki bo'g'inning bir-biri bilan bog'liqligini unutmagan holda mehnat jarayoniga moslashib borishi, yangi mehnat qurollarining rivojlanish bosqichidan borayotganligi, o'z navbatida, ishchi kuchining ham sifat ko'rsatkichlarini o'zgarishiga olib keladi. Ishlab chiqarish jarayonida qatnashuvchi har bir xodim tashqi muhitga ta'sir qilib uni o'zgartirar ekan, shu jarayon bilan bir vaqtda o'z tabiatini ham o'zgartirib

boradi. Ishchi kuchi sifatini oshirish esa, o'z navbatida, mehnat qurollarining yanada takomillashuvini taqozo etadi.

1-jadval

Mehnat resurslari safarbarligi omillari

№	Harakatchanlik omillari	Ijtimoiy-kasbiy harakatchanlik	Hududiy harakatchanlik
<i>1. Ko'chishning zaruriyligi</i>			
1.	Joriy holat	Ish haqi, mehnat shart-sharoiti, mehnat mazmuni, ish vaqti	Turmush darajasi, ijtimoiy infratuzilma, turar joy
2.	Yaxshilash imkoniyati	Xizmat sohasida yuqori ko'tarilish ehtimoli	Turar joy sharoitlari yaxshilanishi ehtimoli
3.	Qilingan sarflar	Mazkur ishga qilingan sarflar	Uyga, kvartiraga qilingan sarflar
<i>2. Yangi ish (yashash) joyining maqbulligi</i>			
1.	Yangi joydagi holat	Ish haqi, mehnat shart-sharoitlari, mehnat mazmuni, ish vaqti	Turmush darajasi, ijtimoiy infratuzilma, turar joy
2.	Yangi ish joyidagi imkoniyat	Xizmat sohasida yuqori ko'tarilish ehtimoli	Turar joy sharoitlarini yaxshilash ehtimoli
3.	Qilingan sarflarning saqlanib qolishi	Qilingan sarflardan yangi ish joyida foydalanish imkoniyati	Turar joyni almashinish imkoniyati
<i>3. Harakatchanlikning osonligi</i>			
1.	Ob'yektiv xususiyatlar	Xodimning malakasi, tajribasi, yoshi va shu kabilar	Xodimning malakasi, tajribasi, yoshi va shu kabilar
2.	Sub'yektiv xususiyatlar	Yangi ish joyiga moslashishning osonligi	Yangi yashash joyiga moslashishning osonligi
3.	O'zgarish darajasi	Funksiyalardagi farq	Turmush tarzidagi farq
4.	Ko'chish sarflari	Yangi faoliyatni o'zlashtirish xarajatlari	Ko'chib o'tish xarajatlari
<i>4. Xabardorlik</i>			
1.	Bo'sh ish o'rinlari to'g'risida axborot borligi	Bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi axborot	Ko'chib yurishning ehtimolliligi va boriladigan joylar to'g'risidagi axborotlar
2.	Axborot qiymati	Bo'sh o'rinlar to'g'risida axborot olish qiymati	Turli mintaqalarda axborot olish sarflari
3.	Axborotning ishonchliligi	Bo'sh o'rinlar to'g'risidagi axborotning ishonchliligi	Mintaqalar to'g'risidagi axborotning ishonchliligi

Demak, bir tomondan, ishlab chiqarish vositalari va ishchi kuchi mustaqil bo'g'in sifatida baholanganda, ikkinchi tomondan, ishlab chiqarish jarayonlarida ularning bir-biriga tobelik omillari namoyon bo'ladi. Ular bir-biriga ta'sir o'tkazadi hamda aynan shu ta'sir ishlab chiqarish jarayoni va undagi harakatni vujudga keltiradi.

Ishlab chiqarish jarayonini moddiy tomondan ko'rib chiqilganda, texnika va texnologiyalarning takomillashuvi, xodimlarning ularga bo'lgan tobeligini kamaytiradi, bu esa ishlab chiqarish personalini muntazam yangilab turish muammosini hal etadi. Undan tashqari, texnika va texnologiyalarning rivojlanib borishi mehnat qiluvchilarning u yoki bu sohalardagi farqlarini yo'qqa chiqarmoqda. Hozirda rivojlanib borayotgan ishlab chiqarish jarayonlarida joriy etilayotgan texnika va texnologiyalar borgan sari qo'l mehnatiga asoslangan ishlab chiqarishni siqib chiqarmoqda. Misol uchun, texnika vositalari ishlab chiqarish jarayonida asosiy harakatga keltiruvchi kuch bo'lib elektr energiyasi hisoblanadi, bu esa elektromontyorlarning mehnat funksiyasi bilan bevosita bog'liq bo'ladi. Xuddi shunday holatni mashinalarni ta'mirlash sohasi bo'yicha ish olib boruvchi ishchi-xodimlar haqida ham aytib o'tishimiz mumkin.

Mexanizatsiyalashgan va yarim avtomatlashtirilgan ishlab chiqarish jarayonlarida qatnashuvchi ta'mirlash xodimlarining turli xildagi stanoklarida ishlashlariga to'g'ri keladi. Shunday holatlarda yuz beruvchi mehnat taqsimoti jarayonida xodimlar o'zlari ish faoliyatlarini olib boruvchi stanoklardan boshqa stanoklarga ishlash uchun safarbar etilishlari, mazkur xodimlar esa ushbu stanoklar ish faoliyati bilan yaxshi tanish bo'lmasliklari mumkin. Avtomatlashtirilgan mehnat jarayonlarida ishlovchi avtomatik liniya ta'mirlovchisi esa butun liniya ish faoliyatini mukammal o'rganishi darkor, chunki ishlab chiqarishning bu ko'rinishida turli xil mahsulot ishlab chiqarish bir tizimga solingan va bu tizim ishlab chiqarish jarayonining asosini tashkil etgan bo'ladi.

Ishlab chiqarish jarayonini tubdan o'zgartirish uchun xizmat qiladigan asosiy omillardan biri – fan-texnika taraqqiyoti natijasida yaratiluvchi, ishlab chiqarish jarayoniga kiritiluvchi va ishlab chiqarish jarayonini mukammallashtiruvchi zamonaviy boshqaruv mexanizmlari hisoblanadi.

Zamonaviy mehnat mexanizmlarining paydo bo'lishi mehnat taqsimotining tubdan o'zgarishi va ishlab chiqarish jarayonidagi inson o'rnini aniq belgilab olishga turtki beradi. Ishlab chiqarish jarayonida qatnashuvchi inson texnik uskunaga yordamchi vosita bo'lib qolmasdan

ushbu jarayonda o'z safarbarligini takomillashtirishi mumkinligi bilan alohida ahamiyat kasb etadi.

Shu bilan bir qatorda, ishlab chiqarish jarayonini avtomatlashtirish xodimlardan texnik jarayonlarni mukammal o'rganib borishni taqozo etadi, bu esa bir sohadan boshqasiga o'tish, ishlab chiqarishning bir turidan boshqasiga o'tishni osonlashtiradi, ammo yuqori malakali xodimlarning egiluvchanlik qobiliyatini sayqallanishini butkul to'xtatmaydi.

Ishlab chiqarish jarayonida vujudga keluvchi moddiy omillar mehnat resurslari harakati va rivojlanishida asosiy o'rin egallamaydi. U o'zida ish o'rinlarining soni va tarkibi, ularga qanchalik darajada texnik va texnologik malaka zarurligini o'zida mujassam etadi. Shunday bo'lsa ham ishlab chiqarish jarayonidagi moddiy omillarga bo'lgan qiziqish va yuzaga keluvchi ehtiyoj darajasi anchagina turg'un va mustahkamdir. Bunga esa mehnat resurslari harakatining vujudga kelishiga sabab bo'luvchi tashqi omillar ham yetarli ta'sir o'tkazadi.

Birinchidan, ishchi kuchi ishlab chiqarish jarayonining asosiy tarkibiy qismi va ishlab chiqarish munosabatlarining sub'yekti bo'lgan inson bilan chambarchas bog'liqdir. Aynan inson haqiqatda o'z ehtiyojlarini qondirish uchun mehnat harakatchanligini amalga oshirib, o'zida tug'ilgan ob'yektiv imkoniyatlardan maksimal darajada foydalanadi va mehnat safarbarligini amalga oshiradi. Xodimlar o'zida jamoaviy va xususiy ehtiyoj tashuvchilar hisoblanib, ishlab chiqarish jarayonining asosiy omillaridan ko'ra ko'proq moslashuvchanlikni ifoda etadi, bu esa ishchi kuchi harakatida aks etadi.

Ikkinchidan, xodimning mehnatga bo'lgan qobiliyatini shakllantirish uchun ishlab chiqarish vositalarini yaratishdanda ko'proq muddat talab qilinadi.

Zamonaviy fan-texnika taraqqiyoti sharoitida ilmiy ixtirolarni ishlab chiqarish jarayoniga kiritish uchun o'rtacha 9 yil, ba'zi yangiliklarni kiritishda esa undan ham kamroq vaqt talab etiladi, xodimlarni ishlab chiqarish jarayoniga tayyorlashga ketuvchi muddat esa birmuncha ko'proq davom etadi. Mamlakatimizda ishlab chiqarish jarayoniga tayyor ishchi kuchini shakllantirishga 12 yil sarf etiladi. ("Kadrlar tayyorlash milliy dasturi" bo'yicha 9 yil o'rta umumta'lim maktablari va 3 yil kasb-hunar kollejlari yoki akademik litseylarda o'qitishga asoslangan uzluksiz majburiy ta'lim tizimi nazarda tutilmoqda).

Fan-texnika taraqqiyoti davrida professional mehnat taqsimotining texnik rivojlanishdan ortda qolishini kuzatishimiz mumkin. Ushbu qarama-qarshilikni ishlab chiqarish jarayonidagi kasblarni bir-biriga moslashtirish

orqali bir muncha hal etish mumkin. Mamlakatimiz ishlab chiqarish jarayonida band bo'lgan xodimlarning yarmidan ortig'i ikki yoki undan ortiq mutaxassislik va kasbga egadir.

Shunday qilib, xodimlar harakatiga asosiy sabab qilib ishlab chiqarish jarayonidagi xodimlarning xususiy va moddiy omillarining mos kelmasligida deb ko'rsatish mumkin.

Uchinchidan, ishlab chiqarish jarayonida ishchi kuchidan foydalanish mehnat jarayonida yo'qotilayotgan mehnatga bo'lgan layoqatni har kuni to'ldirib borishni taqozo etadi. Bunday holatda asosiy o'rinni kelajakda vujudga kelishi mumkin bo'lgan ehtiyojlarni to'ldirish uchun zahira qilingan ishchi kuchi o'rniga, kundalik ehtiyojlarni qondirishga safarbar etiladigan ishchi kuchidan unumli foydalanish vazifasi turadi. Ishlab chiqarish jarayoni vujudga keluvchi ehtiyojlarni qondira olmas ekan, ushbu jarayonga ishchilarni safarbar etish lozimligi muammosi kelib chiqadi.

To'rtinchidan, ishchi kuchining ishlab chiqarish vositalaridan afzalligi shundaki, unda ishlab chiqarish ehtiyojlaridan ancha keng bo'lgan, insonlar ehtiyoj va qiziqishlari aks etadi. Bu esa xodimlar safarbarligi har doim ham moddiy omillar harakati va jamoaviy ishlab chiqarish harakati bilan mos kelmasligida kuzatiladi. Bu yerda asosiy o'ringa ijtimoiy-psixologik omillar chiqadi.

Beshinchidan, xodim bilan chambarchas bog'langan va ishlab chiqarish vositalari bilan mehnat jarayonida doimiy qatnashuvchi ishchi kuchining funktsionallashuvi sababli, ishlab chiqaruvchi mehnat safarbarligini vujudga keltiruvchi qarama-qarshiliklar sababchisi bo'lib qoladi.

Shunday qilib, mehnat resurslari safarbarligi nafaqat ishchi kuchi sifati, balki inson ongida aks etuvchi ishlab chiqarish jarayonidan tashqarida bo'lgan munosabatlarida namoyon bo'lishidir. Demak, ishlab chiqarish o'rtasidagi qarama-qarshilik va ularning rivojlanish yo'li, mehnat resurslari safarbarligini keltirib chiqarish orqali jamoaviy ishlab chiqarish tizimidagi mehnat qiluvchilarning holatlari o'zgarishiga olib keluvchi turtkidir.

1.2. “Mehnat resurslari safarbarligi” fanining predmeti, maqsadi va vazifalari

Amaliy hayotda turli xil ijtimoiy-mehnat munosabatlari, shu jumladan, mehnat resurslari safarbarligi mavjud bo'ladi, undagi ijtimoiy-iqtisodiy hodisalar va jarayonlarni “Mehnat resurslari safarbarligi” fani o'rganadi. Ya'ni, “Mehnat resurslari safarbarligi” - mehnat resurslarining tabiiy, hududiy, tarmoqlararo, kasbiy, ijtimoiy safarbarligini hamda bu jarayonlarda yuzaga keladigan iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni ifoda etadigan fandır.

“Mehnat resurslari safarbarligi” fan sifatida mehnat resurslari safarbarligi sohasidagi qonuniyatlarni, shu jumladan, mehnat resurslarini safarbarligini boshqarishni, mehnat resurslarining hududiy, tarmoqlararo, kasbiy, ijtimoiy safarbarligi kabi shakllarini o'rganadi. “Mehnat resurslari safarbarligi” iqtisodiy fan sifatida jamiyatdagi o'zaro muvofiqlik va moslashuv jarayonlarini tushuntiradi. “Mehnat resurslari safarbarligi” asoslarini bilish mutaxassisga ro'y berayotgan voqea-hodisalarni o'rganishga abstraktsiyalashgan holda va asosli ravishda yondashish, ularning harakterlantiruvchi kuchlarini tushuntirish va ahamiyatini baholash imkonini beradi.

“Mehnat resurslari safarbarligi” fanining predmeti – mehnat resurslari safarbarligi jarayonida turli omillar – texnikaviy, tashkiliy, kadrlar yoki boshqa tavsifdagi omillar ta'siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir. Bu fan mehnat resurslari safarbarligi jarayonini, ya'ni rivojlanishdagi, harakatdagi faoliyatni o'rganadi. Bunday yondashuv tasodifiy narsalarni chiqarib tashlab, asosiy e'tiborni ob'yektiv va tipik narsalarga qaratish, fanni yanada chuqur o'rganish uchun mehnat munosabatlari sohasidagi to'g'ri dunyoqarashni ifodalash imkonini beradi.

“Mehnat resurslari safarbarligi” fanining maqsadi – mehnat resurslari safarbarligini, unda ro'y beradigan jarayonlarni o'rganish, tahlil qilish, tartibga solish, boshqarish, rejalashtirish va istiqbollashtirishni asosida mehnat resurslari harakatchanligini tartibga solish bo'yicha xulosa va tavsiyanomalar ishlab chiqishga o'rgatishdan iborat.

“Mehnat resurslari safarbarligi” fanining asosiy vazifalari quyidagilar:

– mehnat resurslari safarbarligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini o'rganish;

- mehnat resurslari safarbarligini boshqarishning tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarini tadqiq etish;
- mehnat resurslari safarbarligi balansini tuzish va tahlil qilish;
- mehnat resurslari safarbarligining asosiy shakllarini o'rganish;
- mehnat resurslari safarbarligini tartibga solishni takomillashtirish.

Axborotlar to'plash va tahlil qilish uchun "Mehnat resurslari safarbarligi"da quyidagi usullar keng qo'llanadi:

- tenglashtirish va taqoslash;
- guruhlash va kuzatish;
- statistik tahlil;
- faktlar to'plash;
- iqtisodiy-matematik;
- ekspert baholash;
- sotsiologik tadqiqot;
- xulosa chiqarish.

Shuni ta'kidlash zarurki, "Mehnat resurslari safarbarligi" doirasida o'tkaziladigan tadqiqotlar ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning ilmiy asoslangan dasturlarini ishlab chiqish, xodimlarning mehnat faoliyatiga doimiy hamrohlik qiluvchi ijtimoiy muammolar va ziddiyatlarni hal etish uchun zarur bo'lgan va yetarli darajada ishonchli axborotlarni beradi. Shunday qilib, "Mehnat resurslari safarbarligi", bir tomondan, real mavjud bo'lgan voqelik haqidagi bilimlarni kengaytirishga, ikkinchi tomondan, mehnat resurslari safarbarligi sohasida kechadigan yangi aloqalar va jarayonlarni qaror toptirishga ko'maklashadi.

1.3. Mehnat resurslari safarbarligi – iqtisodiy munosabatlar shakli sifatida

Mehnat resurslarining ishlab chiqarish kuchlari unsuri sifatida rivojlanishi ma'lum bir ko'rinish asosida sodir bo'ladi. Iqtisodchilar fikricha, ishlab chiqarish va jamoaviy munosabatlar – jamoaviy individ rivojlanishini ta'minlovchi ikki xil jihatini aks ettiradi. Shuning uchun, mehnat resurslari harakati iqtisodiy munosabatlarning muayyan tarixiy shakli asosida rivojlangan. Hozirda ishlab chiqarish jarayonida talab etilayotgan o'zgaruvchan holatlar mehnat jarayonidagi ishchi kuchi harakatini, safarbarligini yanada rivojlanib borishiga olib kelmoqda.

Safarbarlikning iqtisodiy munosabatlar shaklida ko'rib chiqilishi insonning tabiatiga bog'liq bo'lib, uning maqsad sari erishishiga, inson

ongining va uning mehnatga bo'lgan qobiliyatini rivojlanishiga, uning turli ehtiyojlarini qondirilishida aks etadi. Safarbarlikka bo'lgan munosabat mehnat jarayonida sodir bo'lishi mumkin bo'lgan ijtimoiy munosabatlar bilan tor doirada bog'langandir.

Mehnat safarbarligi bir vaqtning o'zida ham texnik-iqtisodiy, ham bazis munosabatlarni aks ettiradi.

Texnik-iqtisodiy munosabatlar – bu xodimlardagi xususiy va ishlab chiqarishdagi moddiy omillar rivojlanishi natijasida ishlab chiqarish vositalari va mehnat jamoasi a'zolari bilan amalga oshiriluvchi munosabatlarning o'zgarishidir. Ushbu aloqadorlik orqali xodimlarning jamoaviy ishlab chiqarish jarayonida ro'y berayotgan barcha o'zgarishlarni, jumladan, mehnat safarbarligini ham qabul qilishlari kuzatiladi. Fan-texnika taraqqiyoti davrida qo'l mehnatiga asoslangan ishlab chiqarishning siqib chiqarilishi oqibatida xodimlarning jamoaviy qisqartirilishi, bo'shatilishi amalga oshirilganligi ularning ijtimoiy holatini yomonlashuviga, yangi ish joylarini qidirishga undagan bo'lsa, hozirgi sharoitda mehnat safarbarligi xodimlar uchun yangidan-yangi joylarini tashkil etib, ularning turmush tarzini yaxshilashga qaratilgandir. Hozirda muntazam ravishda ishlab chiqarish jarayonlarining turli-tumanligi iqtisodiyot sohalarining murakkablashuvi, mehnat resurslarining asta-sekin o'sib borishi, hattoki ularning qisqarishi davrida ham kuzatilmoqda. Shu munosabat bilan tobora rivojlanib borayotgan iqtisodiyot tarmoqlaridagi ishchi kuchiga bo'lgan talabni qondirish mavjud ishchi kuchini qayta taqsimlash va rivojlanayotgan ishchi kuchini safarbar etish yordamida amalga oshirilmoqda.

Ishlab chiqarish jarayonlarining takomillashuvi davrida ishlab chiqarish vositalarini rivojlantirish, ishchi kuchi takomillashuvini, ya'ni uning professional holatini mukammallashtirish, aniq bir kasb yoki mutaxassislik bo'yicha malakasini oshirishni taqozo etadi. Mehnat faoliyati bilan band shaxs doimiy ravishda ishlab chiqarish jarayonining o'sib boruvchi shartlariga moslashib borishi, texnik va texnologik jarayonlardagi o'zgarishlar, boshqarish tizimidagi va usullaridagi o'zgarishlar, tashkiliy tuzilma o'zgarishlariga mehnat samaradorligini oshirib borishi orqali erishadi.

Safarbarlikka bo'lgan munosabat ishchi kuchiga ta'sir etuvchi bir qancha omillar ta'siri ostida o'zgarib boradi. Ushbu omillar o'zida ijtimoiy ko'rinishni aks ettirsada, lekin ularni texnik-iqtisodiy munosabatlar tarkibiga kiritib ham o'rganish mumkin. Masalan, mehnat qiluvchi shaxslar o'rtasida ularning turmush tarzi orasidagi farq, olayotgan ish haqi

o'rtasidagi tafovut, ma'lumotga ega bo'lish va maxsus kasbiy tayyorgarlikdan o'tish davomidagi holatlarni misol qilishimiz mumkin. Mamlakat iqtisodiy hududlari va ular o'rtasidagi, iqtisodiy tarmoq va sohalar orasida kuzatiluvchi mehnat resurslarining notekis taqsimoti ishchi kuchidagi erkak va ayollar kontingentining nomutanosibligida kuzatilishi mumkin.

Ishlab chiqarish jarayonidagi xususiy va moddiy omillar nomutanosibligi texnik-iqtisodiy munosabatlardagi ishchi kuchi safarbarligi o'rtasidagi aloqaning uzilishiga olib kelishi mumkin. Ishlab chiqarish omillaridagi barcha o'zgarishlar va mutanosibliklar texnik-iqtisodiy aloqalar orqali insonlarning katta guruhini harakatga keltiruvchi kuch sifatida namoyon bo'ladi. Ishlab chiqarish munosabatlarini chetdan kuzatar ekanmiz, mehnat safarbarligi muayyan tarixiy shaklga ega bo'lib, uning siyosiy-iqtisodiy tahlillar olib borish predmeti ekanligining guvohi bo'lamiz.

Ishlab chiqarish munosabatlari asosida ishlab chiqarish vositalariga bo'lgan mulkchilik shakli yotadi. U o'zida ishlab chiqarish vositalari hamda ishchi kuchi o'rtasidagi bog'liqlikni ko'rsatib, mehnat safarbarligining jamoaviy-tarixiy shaklini namoyon qiladi. Shu bilan birga, uning maqsad va yo'nalishlarini, rivojlanish tezligi, harakatga keltiruvchi kuchlarini, takomillashtirish shakllarini ham ifoda etadi.

Jamoaviy mulkchilik shakli ustun bo'lgan jamiyatda mehnat qiluvchilarning barchasi birgalikda yaxlit bir mehnat qiluvchilar jamoasini tashkil qilib, umumiy ishlab chiqarish vositalaridan foydalangan holda, har biri faqatgina o'ziga xos bo'lgan mehnat qobiliyatini sarf qilishi, yagona, umumiy mehnat qobiliyatini sarf qilinishi shaklida namoyon bo'ladi. Bu holatda ularning barchasi o'zlarini ishlab chiqarishning jamoaviy tizimi a'zolari sifatida baholab, bunga rozi bo'lib yashaydilar.

Shu tufayli mehnat safarbarligi faqatgina shu tashkilot ichida amalga oshiriladi, ularning maqsadi faqatgina umummillat ishlab chiqarish tizimini shakllantirishni muntazam olib borish bilan cheklanmay, balki ushbu tizimning toboro oshib boruvchi ehtiyojlarini qondirish, ushbu tizimni bir tekis va har tomonlama to'g'ri tashkil etilgan rivojlantirish yo'lidan olib borishdan iborat.

Ishlab chiqarish vositalariga tayangan jamoaviy mulkchilik shakli mehnat faoliyatini olib boruvchi shaxslarga ta'sir ko'rsatuvchi bir qator iqtisodiy qonunlarni vujudga keltiradi, ularning safarbar bo'lishiga mos keluvchi tarkibiy jihatlarni keltirib chiqarib, ishlab chiqarish kuchlari o'rtasidagi xususiy va moddiy omillar nomutanosibligiga barham beradi.

Jamoaviy mulk jamiyat va shaxs qiziqishlarga asoslangan mehnat safarbarligiga keng yo'l ochadi, bu esa mehnat faoliyati bilan band shaxslarni safarbar etishni rivojlantiruvchi harakatga keltiruvchi kuch sifatida namoyon bo'ladi.

Mehnat safarbarligiga iste'mol vositalariga bo'lgan xususiy mulkchilik ham o'z ta'sirini o'tkazib, sarflangan ishchi kuchini qoplash uchun sharoit yaratadi. Aynan shu xislatlariga ko'ra, xususiy mulk safarbarlikning iqtisodiy munosabatlariga ta'sir ko'rsatadi. Xususiy mulkka ega bo'lish ishchi kuchi harakatiga yanada ko'proq mustaqillik beradi, shu bilan birga, ishlab chiqarish kuchlaridagi moddiy unsurlar rivoji va harakati o'rtasidagi nomutanosiblikni vujudga keltiruvchi qo'shimcha sababga ham aylanadi.

O'zbekistonda yangi o'zlashtirilgan hududlarga ishchi kuchini safarbar etish, ekologik jihatdan yashash xavfli bo'lgan hududlarga mehnat safarbarligi harakatlarini amalga oshirish ishlari olib borilmoqda. Buning uchun ushbu hududlarda aholining ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan o'quv muassasalari, aholiga tibbiy yordam ko'rsatish, ijtimoiy himoya qilishga qaratilgan bir qancha ob'yektlar ishga tushirilmoqda.

Ushbu hududlar aholisi uchun qoniqarli ijtimoiy komplekslar yaratish, aholining birlamchi ehtiyojlarini qondiruvchi mahsulotlarni yetkazib berishni uzluksiz ravishda olib borishga harakat qilinmoqda. Albatta, yaqin kelajakda mamlakatimizning barcha hududlaridagi mehnat qilish sharoitlarini yaxshilash, kuchli ijtimoiy infratuzilma yaratish ishlarini olib borish dasturi ishlab chiqilgan. Bu esa kelajakda ushbu hududlarda yuzaga keluvchi mehnat safarbarligi harakatlari orqali ishchi kuchi taqsimoti vazifasini bajarilishiga muhim turtki bo'ladi. Ammo, bu muammoni to'la yechish imkoni mavjud emas, chunki hududlarning tabiiy geografik joylashuvi, iqlim sharoitlari, sanoat tugunlarining joylashuvi butun mamlakat hududi bo'ylab bir tekis bo'lmaganidek, yaratilgan mehnat sharoitlarida hududlar aro turli farqlarga duch kelinishi tabiiy holdir. Shunday ekan, mazkur hududlar iqtisodiy holatini yaxshilashga qaratilgan mehnat safarbarligi harakatlari doimiy tarzda mavjud bo'ladi.

Xodimlar orasida ta'lim darajasi va kasbiy tayyorgarligi bo'yicha farqlarning uchrashi tabiiy holatdir. Agar ushbu farqlar umumta'lim darajasida hal etilishiga erishilsa ham kasbiy tayyorgarlik o'rtasidagi farqlarning mavjudligini inkor etib bo'lmaydmi, chunki ular kasbiy mehnat taqsimoti va xodimning individual imkoniyatlari bilan uzviy bog'liq.

Bizga ma'lumki, ishlab chiqarish jarayoni bir kasb faoliyati bo'yicha ishlovchi jamoaga bir xil talablarni qo'yadi. Ushbu jamoa tarkibida esa turli ma'lumot darajasiga, turli ishlab chiqarish malakasi va tajribasiga ega xodimlar jamlangan bo'ladi. Bu esa ishlab chiqarish jarayoniga ba'zi bir xodimlarning kirishib keta olmasligi, ushbu jarayon talablariga mos imkoniyatlari bo'lmasligi oqibatida ish faoliyatini olib bora olmasligiga, buning natijasida esa o'z ish joyini o'zgartirishiga majbur bo'ladi.

Egallab turgan kasbi bo'yicha xodimlarning o'z malaka va mahoratlarini oshirib borishlari aksariyat holatlarda ularning bajarib kelayotgan ish faoliyatlari bilan chambarchas bog'liq bo'ladi. O'z mutaxassisligi bo'yicha malakasini oshirishga intilish yanada qiziqarliroq (odatda, ko'proq daromad keltiradigan) ishga o'tishga harakat qilish bilan izohlanadi.

Yuqorida aytib o'tilganidek, muayyan bir ishlab chiqarish jarayonida faoliyat ko'rsatuvchi xodimlar guruhi o'z ichiga turli ma'lumot darajasiga ega xodimlarni jamlaydi. Albatta, bunday holatlarda kasb-hunar kollejlari va oliy o'quv yurtlarini tamomlagan xodimlar o'rtasidagi tafovut yaqqol sezilib qoladi. Xodimlar o'zlarining ma'lumot darajalarini oshirish orqali esa yaxshiroq ishga o'tish va lavozim bo'yicha yuqoriroq pog'onalarni egallashni ko'zlashadi. Xodimlar malakasining oshishi ularning ishlab chiqarish jarayonlarida to'planib boruvchi tajribalari, maxsus malaka oshirish muassasalarida o'qishlari orqali amalga oshiriladi. Bu faoliyat xodimning o'z ish joyini o'zgartirishiga olib kelsa ham, ishlab chiqarish jarayoni va ishlab chiqarish talablarining o'zgarishiga olib kelmaydi.

Tadqiqotlar ko'rsatishicha, xodimlarning yosh ko'rsatkichlari va ish stajining ortib borishi o'zlari olib borayotgan mehnat jarayonidan ko'proq qoniqish hosil qilishlari uchun asos bo'ladi. Demak, kasblar aro kuzatiluvchi mehnat safarbarligi darajasi ushbu omillar ta'sirida pasayadi. Xodimlarning safarbar bo'lmasdan o'z ish joylarida muqim qolishlarida ularning malaka darajalarini ortib borishi eng ko'p ta'sir ko'rsata olishi kuzatiladi.

Yuqori malakali xodimlar orasida kasbiy muqimlik darajasi eng ko'p bo'lsa, o'rta malakali xodimlarda o'rtacha, malaka darajasi past xodimlarda esa eng kam muqimlik darajasi kuzatilgan.

O'z kasbida muqim qolish ko'rsatkichlari kasbiy safarbarlikni aks ettiruvchi ko'rsatkichgina bo'lib qolmasdan, balki xodimning korxonada yoki tashqarisidagi safarbarlik harakatini o'lchashda ham bilvosita foydalaniluvchi ko'rsatkich sifatida aks etadi.

Demak, ishchi kuchi sifatini rivojlantirish o'z-o'zidan mehnat resurslari safarbarligiga olib keluvchi sabab bo'lib qolmasdan, balki ishlab chiqarish jarayoni talablari va xodimlarning kasbiy tayyorgarligi darajasi o'rtasida nomutanosiblik ro'y berganda harakatga keladi.

Mehnat resurslari safarbarligiga ta'sir etuvchi omillar qatoriga, ushbu safarbarlik darajasining ortishi yoki kamayishiga ta'sir o'tkazuvchi xodimlarning oilaviy sharoiti omilini ham ko'rib chiqish darkor bo'ladi. O'z oilasida 5 va undan ortiq kishiga ega bo'lgan xodimlar o'rtasida safarbarlik holati eng past darajada kuzatiladi, bunga sabab qilib ko'p oilali xodimlarga o'z yashash joyini o'zgartirish bir qator qiyinchiliklar keltirib chiqarishida deb hisoblashimiz mumkin.

Ushbu masalaga alohida e'tibor talab etilganligi sababli so'nggi yillarda aholining iste'mol fondini oshirish, aholi jon boshiga to'g'ri keluvchi pul jamg'armalarini oshirish, o'rtacha ish haqini muntazam oshirib borish, xodimlar maoshining davriy o'sish sur'atlarini ko'tarib borish ishlari amalga oshirilmoqda. Davlat budjeti tomonidan ijtimoiy sohaga ajratiluvchi pul miqdorlari ham ko'tarilmoqda.

Albatta, aholining turli guruhlari ehtiyojlari turlicha bo'lganligi sababli ularni qondirish darajasi ham turli ko'rinishga ega bo'ladi. Birinchi navbatda, xodimlarning daromad darajasi ularning olib borayotgan mehnat faoliyatlari bilan uzviy bog'liq. Bundan tashqari, xodimning ish faoliyati bog'langan sohaga (qishloq xo'jaligi yoki ishlab chiqarish sohalariga) davlat tomonidan bo'luvchi fond taqsimoti ajratmalari ham ahamiyatga ega. Yuqoridagi ikki omil birlashgan holda xodimlarning ehtiyojlarini qondirishga yaqin bo'lgan ko'rinish kasb etadi, ammo ularning ehtiyojlarini yuqori darajada qondirish uchun baribir xodimlarning olib borayotgan mehnat faoliyatlaridagi harakatlariga bog'liqligi saqlanib qoladi. Ehtiyojlarni qondirishga qaratilgan iste'mol fondi miqdori doimo bir xilda bo'ladi, ammo kishilar ehtiyojlari o'suvchi va o'zgaruvchi ko'rinish kasb etadi. Ehtiyojlarning qondirish darajasi hech qachon unga ajratilgan fond miqdoridan ortmaydi, balki doimiy ravishda undan yuqori darajada kuzatiladi. Agar, ushbu qondirilmagan ehtiyojlar darajasi qondirilgan ehtiyojlar darajasidan bir muncha ortib ketsa, xodimlar orasida mehnat safarbarligi harakati yuzaga keladi.

Iqtisodchilarning fikricha, xodimlarning o'z ish joylarini o'zgartirishga bo'lgan harakatlariga sabab, ular faoliyat olib borayotgan ishlab chiqarish jarayonida sarf qilayotgan ishchi kuchlarini o'zlariga zarur miqdorda qondira olmayotganlarida deb biladi. Shu kabi holatlarni e'tibordan chetda qoldirmagan holda, o'z ish joyini o'zgartirishga bo'lgan

harakat, xodimlarning vujudga keluvchi ehtiyojlarini to'liqroq qondirishga bo'lgan harakatlarida deb qarash mumkin, bu holat xodimning ishlab chiqarish jarayoni talablariga qanchalik ma'naviy va texnologik omillari jihatdan tayyorgarligi orqali aks etadi.

Ishchi kuchini taqsimlash va qayta taqsimlash o'zida mehnat harakatlari natijasida vujudga keluvchi mehnat resurslari safarbarligini, uning "ishlab chiqarish" va "iste'mol" davrigacha bo'lgan muhitini namoyon qiladi.

Taqsimlash va qayta taqsimlash jarayonidagi iqtisodiy munosabatlar xodimlar harakatini vujudga keltiruvchi asosiy omil hisoblanmasdan, faqatgina uning harakatiga imkoniyat beruvchi yoki unga to'sqinlik qiluvchi holat hisoblanadi. Shuning uchun mazkur holatlarda xodimlarni bir ish joyidan boshqasiga o'tkazish, jamoaviy mehnat jarayonlariga jalb etish, markazlashtirilgan holda xodimlar oilalarini ko'chirib o'tishni tashkillashtirish, xodimlarni mehnat bilan ta'minlash jarayonining to'g'ri tashkil etish orqali individul va aralash ko'rinishdagi xodimlar safarbarligi harakatlari tashkil etiladi.

Taqsimlash va qayta taqsimlash jarayonida, bir tomondan, ishlab chiqarish jarayoniga bog'liq bo'lgan, ikkinchi tomondan esa ishlab chiqarish jarayonida faoliyat olib boruvchi xodimning xususiy va moddiy ehtiyojlari tufayli yuz berayotgan safarbarlik holatlari namoyon bo'ladi.

Agar ishlab chiqarish vositalari jamiyat ehtiyojlariga mos ravishda taqsimlansa yoki qayta taqsimlansa bu holatda ishchi kuchi harakati faqatgina xodimning xususiy ehtiyojlari qondirilmayotganligi haqidagi fikri asosida ro'y beradi. Shu tufayli ko'pgina holatlarda mehnatga layoqatli aholini qayta taqsimlash bo'yicha olingan xulosalar rejalashtirilgan loyihalarga ko'pchilik holatlarda mos kelaydi.

Shunday qilib, mehnat resurslari safarbarligi tobora jadallashib borayotgan fan-texnika taraqqiyoti davrida ishchi kuchining shu jarayondagi moslashuvi, barqaror o'sish sur'atlariga bo'lgan ehtiyoji o'z aksini topadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslari safarbarligi tushunchasiga ta'rif bering.
3. Mehnat resurslari safarbarligiga ta'sir etuvchi omillarni sanab bering.
4. Fanning o'rganish usullarini sanab bering.

5. “Mehnat resurslari safarbarligi” fanining predmeti nimadan iborat?
6. Fanni o’rganishdan maqsad nima?
7. Fan-texnika taraqqiyotining mehnat resurslari safarbarligiga ta’sirini aytib bering.
8. Mehnat resurslari safarbarligining qanday turlarini bilasiz?

2-bob. Mehnat resurslari safarbarligini o'rganish uslublari

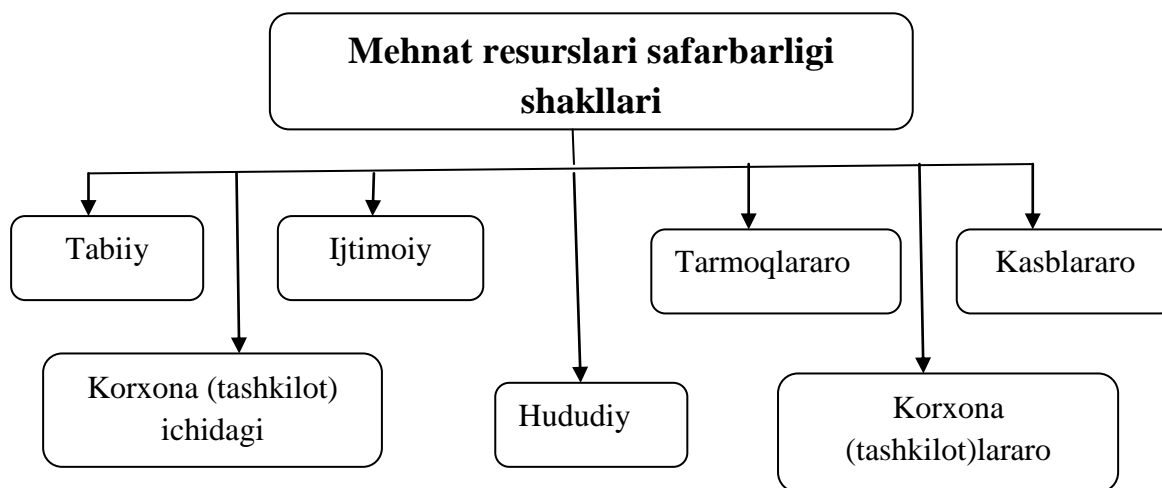
2.1. Mehnat resurslari safarbarligining tasniflanishi

Mehnat resurslari safarbarligi yagona ijtimoiy-iqtisodiy jarayon sifatida yuzaga chiqadi. U avval ta'kidlanganidek, turli namoyon bo'lish shakllariga ega bo'lganligi bois mehnat resurslari safarbarligining tasniflanishini ishlab chiqilgan.

Mehnat resurslari safarbarligining tasniflanishi uni muayyan bir guruhlar bo'yicha ushbu hodisalarning ichki ob'yektiv bog'lanishi va ularga xos bo'lgan rivojlanish qonuniyatlari asosida taqsimlanishidan iborat bo'ladi.

Mehnat resurslari safarbarligining tasniflari turli darajalarda va turli maqsadlar uchun amalga oshiriladi. Ijtimoiy-iqtisodiy adabiyotlarda ushbu masalani yechishga doir bir qator harakatlar qilingan. Albatta, bu asarlarda, odatda, faqatgina ishchi xodimlarning harakatchanligini tasniflash masalalari tadqiq etilgan, xolos. Bizning fikrimizcha, muammoga bo'lgan bunday yondashuv uslubiy jihatdan asoslanmagan. L.S.Blyaxman, A.G.Zdravomislov, O.I.Shkaratanlarning "Sanoat korxonalarida ishchi kuchining harakatlanishi" nomli asarida, L.A.Kostinning "Yangi xo'jalik yuritish sharoitlarida mehnat samaradorligini oshirish" nomli kitobida mehnat resurslari safarbarligi shakllarining deyarli bir xil tasnifi keltirilgan. Aytib o'tilgan asarlar mualliflari safarbarligining 2.1-rasmdagicha asosiy shakllarni ajratib ko'rsatgan.

Tarmoqlararo va korxonalar (tashkilot)lararo safarbarlik o'rtasidagi farqlanish ancha shartli hisoblanadi. Mualliflar, albatta ushbu tushunchalarni ochib berishmagan, lekin taxmin qilish mumkinki, birinchi holatda turli tarmoq korxonalar o'rtasida mehnat resurslarining safarbarligi nazarda tutilgan bo'lsa, ikkinchi holatda esa bir tarmoqning o'zida harakatlanish nazarda tutilgan. Agar bundayin talqin qilish to'g'ri bo'lsa, unda ushbu ikki turdagi harakatlanish o'z iqtisodiy mazmuniga ko'ra bir xildir va faqatgina bir va aynan o'xshash jarayonlarning ko'rinishini turli xil shakllari bo'lib yuzaga chiqadi. Mualliflar hududiy safarbarlikni mustaqil shakl sifatida ko'rib chiqadilar va bunga qarshilik bildirib bo'lmaydi. Mehnat resurslarining makondagi turmushi uning tarmoq va kasbiy mansubligi bilan uzviy bog'liq.



2.1-rasm. Mehnat resurslari safarbarligi shakllari

Mehnat resurslari safarbarligi ishlab chiqarish bilan uzviy bog'liq. Masalan, ish bilan band bo'lgan aholi soni bilan ishlab chiqarish miqyoslari o'rtasidagi farq qanchalik katta bo'lsa harakatlanish hajmi ham shunchalik katta bo'ladi.

Takror ishlab chiqarish jarayonining ekstensiv tavsifida harakatchanlik asosan yangi ish o'rinlarining vujudga kelishi, intensiv tavsifi esa harakatchanlikni asosan ishlab chiqarishning moddiy-texnikaviy bazasini takomillashtirish bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lgan aholining qayta taqsimlanishi bilan aloqadorlikda belgilanadi.

Shu bilan birga, safarbarlik ishlab chiqarish jarayonini amalga oshirishning sharti sifatida yuzaga chiqadi. Bu holat, avvalambor, harakatchanlik jarayonida bo'sh ish o'rinlarni egallanishi amalga oshishi bilan belgilanadi hamda u ish bilan bandlikning oqilona tarkibini shakllantirishga ko'maklashadi.

Safarbarlik jarayonlarini insonlar o'zlarining farovonligini yaxshilash uchun amalga osharadi. Harakatchanlik insonning ijtimoiy holatining va zaruriy mahsulotni miqdorining o'zgarishi bilan bog'liq. Ushbu miqdor jamiyatning barcha a'zolari uchun bir xil bo'lishi mumkin emas. U xodimlarning ish joyi va ish tajribasi, malaka darajasi, yashash joyi va hokazolarga bog'liq holda differentsiatsiyalashadi.

Harakatchanlikning eng muhim shakllari quyidagilardan iborat:

1. Tabiiy harakatlanish (tug'ilish, bir yosh guruhidan ikkinchisiga o'tish, o'lim);

2.Hududiy harakatlanish (aholining bir hududdan boshqa hududga yoki ma'lum bir hudud ichida yoki uning tashqarisiga doimiy yashash uchun ko'chib o'tishi);

3.Tarmoqda harakatlanish (xodimlarning ijtimoiy ishlab chiqarishning bir sohasiga o'tishi yoki bir tarmoq doirasida yoki boshqa tarmoq korxonasida, ya'ni tarmoq ichida yoki tarmoqlararo harakatlanishi);

4.Kasbiy harakatlanish (kasbni, lavozimni o'zgartirilishi bilan bog'liq bo'lgan mehnat faoliyati tavsifini o'zgarishi, bunday holatda u kasblararo harakatlanish sifatida yuzaga chiqadi. Agar kishi o'z kasbini o'zgartirmasdan yangi ishga o'tsa, unda kasblar ichida harakatlanish deyiladi);

5.Ijtimoiy harakatlanish, ya'ni insonni jamiyat ijtimoiy tuzilmasidagi holatining o'zgarishi (kishilarning malakasiz ishchilar toifasidan malakali ishchilar toifasiga o'tishi va hokazo).

Kadrlar qo'nimsizligi safarbarlikning mustaqil shakli sifatida tasniflashga kiritilmagan, biroq safarbarlikning aniq shakllarini tahlil qilishda hisobga olinadi.

Yuqoridagi safarbarlik shakllari qatorida korxonalar (tashkilot) ichidagi kadrlar safarbarligi ham mavjud. Uning o'rganilishi mustaqil ahamiyat kasb etadi. Ushbu jarayon, odatda, kasb, lavozim va hokazolarning o'zgartirilishi bilan bog'liq. Korxonalar (tashkilot) ichida kadrlarning harakatlanishi mehnat resurslarining "tashqi" harakatlanishining tavsifi va miqyoslariga yetarli darajada katta ta'sir ko'rsatadi va ushbu ishda faqatgina korxonalar o'rtasidagi mehnat resurslarining harakatchanligi va ayrim kasb guruhi ishchilari sonining o'zgarishi bilan bog'liq holda ko'rib chiqiladi.

Safarbarlik jarayoni sodir bo'ladigan aholi va mehnat resurslari guruhlari qatoriga quyidagilar kiritiladi:

- umumlashtirilgan xo'jalikda band bo'lganlar, ular o'z navbatida iqtisodiyot tarmoqlari yoki kasb guruhlari bo'yicha differentsiatsiyalanishi mumkin;

- uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lganlar;

- ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qishda band bo'lgan mehnatga layoqatli yoshdagilar;

- harbiy xizmatchilar;

- mehnatga layoqatli yoshdagi aholining boshqa guruhlari.

Yuqorida ta'kidlab o'tilgan guruhlar jamiyatning umumiy mehnat resurslarini o'zida aks ettirib, ular mehnat resurslari balansida hisobga olinadi.

2.2. Mehnat resurslari safarbarligi balansida va uning turlari

Mehnat resurslari safarbarligini kompleks jarayon sifatida tadqiq etishda balans usulidan keng foydalaniladi. Mehnat resurslari balansida iqtisodiyot tarmoqlari balansining eng muhim tarkibiy qismi sifatida katta va murakkab rivojlanish yo'lini bosib o'tgan.

Mehnat resurslari balansini shakllantirish va xo'jalik organlariga shaxsiy va moddiy ishlab chiqarish omillarining mutanosibligini hamda o'zaro aloqadorligini ta'minlash imkonini beradi. Ularning asosida jamiyat mehnat resurslarini soni, iqtisodiyot tarmoqlarining kadrlarga bo'lgan qo'shimcha ehtiyojlari, malakali ishchilarni tayyorlash miqyoslari belgilanadi; band bo'lmagan mehnat resurslari aniqlanadi va ularning joylashuvidagi nomutanosiblik bartaraf qilinadi. Biroq, mehnat resurslari balansida mehnat resurslari safarbarligi qanday tarzda sodir bo'lishi haqidagi savolga javob bera olmaydi. Mehnat resurslari balansining ko'rsatkichlari ma'lum ma'noda statik (o'zgarmas) ko'rsatkichlar sifatida yuzaga chiqadi, chunki harakatlanish jarayonining o'zi bamisoli balansning ortida qolib ketadi. Ular iqtisodiyot tarmoqlari yoki kasbiy guruhlar bo'yicha mehnat resurslarining erishilgan muayyan bir taqsimoti qanday bo'lgan yoki qanday bo'lishligi haqidagi tasavvurga aniqlik kiritmaydi. Aynan ushbu savollar hozirgi kundagi eng dolzarb masalalardan biridir.

Mehnat resurslari sonining yuqori sur'atda o'sib borayotganligi va kengayib borayotgan fan-texnika inqilobi natijasida iqtisodiyotning tarmoq va hududiy tuzilmasi tezkor sur'atlarda o'zgarib borayotganligi bilan bog'liq ravishda mehnat resurslarining qayta taqsimlanishi muammosi juda ham dolzarb bo'lib bormoqda.

Mehnat resurslari safarbarligi balansida o'zida iqtisodiy-statistik modelni aks ettirib, u mehnat resurslarining tabiiy va mexanik harakatlanishi hamda iqtisodiyot tarmoqlari, ta'lim sohasi, uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligi, qariyalar va o'smirlar kontingenti o'rtasidagi ko'chib yurishi bilan aloqadorlikda aniq hudud aholisi va mehnat resurslarining harakatchanlik jarayonlarini tavsiflab beradi.

Mehnat resurslari safarbarligi balansida statistik jadval shaklida aks ettiriladi. U uchta organik ravishda o'zaro bog'liq bo'lgan qismlardan va yakunlarni qamrab oluvchi blokdan iborat bo'ladi. Oxirgisi sifatida

iqtisodiy hududning yil boshiga va yil oxiriga bo'lgan aholisi va mehnat resurslari soni haqidagi ma'lumotlar yuzaga chiqadi.

Mehnat resurslari safarbarligi balansining eng muhim o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, u iqtisodiy hududning nafaqat mehnat resurslari, balki uning butun aholisi haqidagi ma'lumotlarni ham aks ettiradi. Balansga mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan aholi guruhining kiritilishi juda ham muhim, chunki ushbu guruh mehnat resurslarini to'ldirishning qo'shimcha manbai sifatida yuzaga chiqadi va safarbarlik jarayonida yetarli darajada faol ishtirok etadi. Shu bilan birga, bu mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan aholining harakatlanishi jarayonlarini yanada chuqurroq o'rganish imkonini beradi, bu esa maxsus tadqiqotlar uchun katta ahamiyat kasb etadi.

Balansda jami aholi ular o'rtasida ko'chib yurish sodir bo'lishi mumkin bo'lgan bir qator guruhlariga ajratiladi. Ularga quyidagilar kiradi: umumlashgan xo'jalikda, uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lgan mehnat resurslari, 16 yosh va undan katta yoshdagi o'quvchilar (ishlab chiqarishdan ajralgan holda); ishlamaydigan nafaqaxo'rlar va 16 yoshgacha bo'lgan bolalar va o'smirlar. O'z navbatida, aholi va mehnat resurslarini ajratilgan guruhlarining har biri balansni shakllantirishning konkret vazifalaridan kelib chiqqan holda mos ravishdagi kichik guruhchalarga bo'linishi mumkin. Masalan, 16 yosh va undan katta yoshda bo'lgan o'quvchilar guruhi o'qish turlari bo'yicha bo'linishi mumkin: maktab o'quvchilari, kurs o'quvchilari, oliy o'quv yurti talabalari va hokazolar.

Mehnat resurslari safarbarligi balansi ma'lum bir davr uchun mehnat resurslari soni va ularning bandlik tarkibidagi o'zgarishlari bilan bog'liq bo'lgan jarayonlarni aks ettiradi. Ushbu o'zgarishlar turli manbalar hisobiga amalga oshadi. Ularning turlari ikkita guruh: ichki va tashqi manbalarga ajratiladi.

Odatda, tashqi manbalarga ma'lum bir tuman (hudud) aholisining tabiiy va mexanik harakatlanishi kiradi. Shu bilan birga, mehnat resurslari safarbarligi balansidagi tashqi manbalar qatoriga mehnat resurslarining bir guruhdan ikkinchi guruhga ko'chib o'tishi (masalan, uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligidan iqtisodiyot tarmoqlariga o'tishi) yoki ularning iqtisodiyotning bir tarmog'idan boshqasiga ko'chib o'tishi ham kiradi.

Ichki manbalar mehnat resurslari sonini o'zgartirmasdan, faqatgina ularning bandlik tarkibidagi o'zgarish jarayonlarini o'zida bevosita namoyon etadi; tashqi omillar esa nafaqat mehnat resurslari sonidagi

o'zgarishlarga, balki ularning ish bilan bandlik tarkibidagi o'zgarishlarga ham olib keladi.

Tashqi va ichki manbalar bir-biri bilan o'zaro bog'langan, chunki ma'lum bir iqtisodiy hududning "hajmi" uni rivojlanishining ma'lum bir vaqtida ancha aniqdir. Biroq, ular turli vazifalarni bajaradi.

Mehnat resurslari kontingentini o'zgarishining tashqi manbalari haqidagi ma'lumotlar balansning I va III qismlarida aks ettirilsa; ichki manbalar haqidagi ma'lumotlar esa balansning II qismidagi shaxmatsimot jadvalda aks ettiriladi.

Ko'rib chiqilayotgan davr uchun mehnat resurslari safarbarligi jarayonlari ularning har bir guruhlarini bo'yicha quyidagi pozitsiyalar bo'yicha aks ettiriladi:

1. Davr boshiga bo'lgan mehnat resurslari soni.

2. Davr mobaynida kelganlar soni.

Shu jumladan:

A) tug'ilganlar soni;

B) boshqa tumanlardan ko'chib kelganlar soni;

V) Ushbu tuman aholi guruhlaridan kelganlar soni (qabul qilingan tasniflashga muvofiq ravishda);

3. Davr mobaynida ketganlar soni.

Shu jumladan:

A) boshqa tumanlarga;

B) ushbu tuman aholi guruhlaridan ketganlar soni (qabul qilingan tasniflashga muvofiq ravishda);

V) vafot etganlar soni.

4. Davr oxiriga bo'lgan mehnat resurslari soni.

Keltirib o'tilgan pozitsiyalar aholi va mehnat resurslari safarbarligining deyarli barcha yo'nalishlarini tavsiflab beradi.

Mehnat resurslari safarbarligi balansining ahamiyati va o'ziga xos xususiyati bir qator jihatlar bilan belgilanadi. Chunonchi, hozirgi kunda mehnat resurslari muammolari mehnat iqtisodiyoti fanida o'rganiladi, biroq aholining takror barpo bo'lishi jarayonlaridan uzilgan holda o'rganilmoqda. Bu muammo mehnat iqtisodiyoti fani doirasiga kirmaydi, u ma'lumki o'z ichiga quyidagilarni o'rganishni oladi: mehnatni tashkil etish; ish haqini tashkil etish; mehnat resurslarini taqsimlash. Mehnat resurslari muammolarini chuqurroq o'rganish esa aholining takror barpo bo'lishi muammolarini hisobga olmasdan turib amalga oshirilishi mumkin emas. Mehnat resurslari safarbarligi balansi ma'lum bir miqdorda ushbu kamchilikni bartaraf qiladi, demografik tahlil uslubiyotini va mehnat

resurslari tahlilini birga qo'shish imkonini beradi. Mehnat resurslarining takror barpo bo'lishining ayrim jarayonlarini, ulardan foydalanishni yaxshilashni tartibga solish va boshqarishda balansdan foydalanish ancha yuqori va sifatli yondashuvni ta'minlashi mumkin.

Mehnat resurslari safarbarligi balansining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, uning komponentlari o'zaro bog'langan va o'zaro bir-birini taqozo etuvchi iqtisodiy-statistik ko'rsatkichlar sifatida yuzaga chiqadi. Bu holat balans tengligi yoki asosiy balans nisbati bilan belgilanib, quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$N_{(t)} + p - v = N_{(t+1)} ,$$

bu yerda: $N_{(t)}$ va $N_{(t+1)}$ – iqtisodiyotning muayyan bir tarmog'ida, davr boshi va davr oxiriga mos ravishda aholi guruhi va kasbiy guruhdagi band bo'lgan xodimlarning soni;

p – barcha tarmoqlar yoki kasbiy guruhlardan ushbu tarmoq yoki kasbiy guruhga barcha qabul qilinganlarning (kelganlarning) umumiy soni;

v – tarmoq yoki kasbiy guruhdan boshqa tarmoqlarga bo'shatilganlarning (ketganlar) umumiy soni.

Aynan shuning uchun balansda safarbarlikning har bir individual jarayoni ajratilgan holda, o'z-o'zicha emas, balki umumiy jarayonning unsuri sifatida ko'rib chiqiladi, ya'ni mehnat resurslari safarbarligi balansida ushbu jarayonning o'zaro bog'langan va bir-birini taqozo etuvchi barcha ko'rinishlarida ko'rib chiqiladi.

Balans ma'lumotlari asosida iqtisodiyot tarmoqlarining yoki kasbiy guruhlarning ishchi kuchi bilan bo'lgan almashinishlarini aniqlash imkoni mavjud. Ishchi kuchining bir tarmoqdan boshqasiga qarab harakatlanishi tarmoqlar o'zaro bog'liqligining ahamiyatli komponenti bo'lib hisoblanadi.

Mehnat resurslari safarbarligi balansi ma'lum bir vaqt mobaynida uning tomonidan aks ettiriladigan harakatlanish jarayonini ajratilgan holda emas, balki avvalgi va keyingi davrlar mobaynida uzluksiz aloqadorlikda o'rganish imkonini beradi, ya'ni balansda mehnat resurslari harakatlanishi ushbu jarayonning ma'lum bir bosqichi sifatida va mos ravishda uzluksiz qaytadan shakllanishi jarayonida ko'rib chiqiladi.

Mehnat resurslari safarbarligi balansi mehnat resurslari balansining ma'lumot yetishmasligi va tugal emasligini engib o'tish imkonini va mehnat resurslari harakatchanligi sohasidagi bilimlarning ahamiyatli darajada kengaytirish imkonini beradi.

Bunday tasniflash asosiga turli alomatlar qo'yilishi mumkin. Bunda eng maqbuli insonning tarmoq, kasbiy yoki ijtimoiy mansubligi hisoblanadi. Bunga bog'liq ravishda balansning turli xil kesimlarini olish mumkin bo'ladi.

Tarmoq kesimida, birinchi navbatda, sanoat va nosanoat tarmoqlari guruhi ajralib chiqadi. Sanoat tarmoqlari guruhi uni tarkib toptiruvchi kichik tarmoqlarga bo'linadi. Nosanoat guruhlari bo'yicha barcha asosiy tarmoqlar, shu jumladan, ushbu faoliyat turini tarkib toptiruvchi kichik tarmoqlar ajralib chiqadi: qishloq xo'jaligi, transport, aloqa, qurilish, sog'liqni saqlash, maorif, madaniyat va hokazolar.

Shunday qilib, mehnat resurslari harakatchanligining tarmoq, kasbiy, ijtimoiy balanslari mavjud bo'lib, ularning har biri o'z navbatida, hisobot yoki prognoz sifatida ishlab chiqilishi mumkin.

2.3. Mehnat resurslari safarbarligi balansining uslubiy xususiyatlari

Mehnati resurslari safarbarligi balansini shakllantirish nafaqat mazmuni, balki hal qilish usuli bo'yicha ham yetarli darajada turli xil bo'lgan keng doiradagi uslubiy masalalarning yechimini nazarda tutadi.

Mehnati resurslari safarbarligi balansini ishlab chiqishning uslubiy tamoyillari qatoriga hudud va vaqt omillarini hisobga olish kiradi. Mehnati resurslari safarbarligi balansini tuzish, avvalambor, balans tuzilishi kerak bo'lgan hududning chegaralanishi haqidagi savolni hal qilinishini nazarda tutadi. U faqat balansni tuzishning konkret maqsadlarini aniqlash asosidagina hal qilinishi mumkin. Agar mamlakat mehnati resurslari harakatchanligini o'rganish masalasi qo'yiladigan bo'lsa, unda balans butun mamlakat uchun tuzilishi, agar alohida mintaqa uchun bo'lsa – unda viloyat, tuman yoki shahar uchun tuziladi. Lekin, har qanday vaziyatda ham hudud aniq chegaralangan bo'lishi lozim, chunki boshqacha vaziyatda mehnati resurslarining o'zaro bir-biri o'rnini to'ldirish jarayonini tadqiq qilishning imkoni bo'lmay qoladi.

Balansni shakllantirishdagi eng muhim boshlang'ich uslubiy tamoyil – bu shakllantirilayotgan davrni aniqlash hisoblanadi. Statistik ma'lumotlar amaliyoti va tavsifi bunday balanslarni bir yil uchun ishlab chiqishni ancha qulay qilib qo'yadi. Biroq, ancha qisqa davr oralig'i uchun ham ularni shakllantirish imkoniyati mavjud (masalan, chorak uchun).

Mehnat resurslari safarbarligi balansi

Mehnat resurslarini oluvchi faoliyat sohalari	Davr boshiga bo'lgan miqdor	Safarbarlik yo'nalishi					Jami kelganlar	Davr oxiriga bo'lgan miqdor
		Tashqi			Ichki			
		Jami	Tug'ilganlar*	Boshqa iqtisodiy hududlardan kelganlar	Kelishning boshqa manbalari	Iqtisodiyotda band bo'lgan mehnat resurslari (qabul qilingan tarmoqlar, aholi va kasbiy guruhlar tasniflash kesimi bo'yicha)		
I. Iqtisodiyotda band bo'lgan mehnat resurslari								
II. Uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lgan mehnatga layoqatli yoshdagi aholi			I			II		
III. 16 yosh va undan katta bo'lgan o'quvchilar (ishlab chiqarishdan ajralgan holda)								
IV. Mehnat resurslarining boshqa guruhlari								
V. Jami mehnat resurslari soni								
VI. Ishlamaydigan nafaqaxo'rlar va mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan birovning qaramog'idagilar								
VII. 16 yoshgacha bo'lgan bolalar va o'smirlar								
VIII. Jami mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan aholi								
IX. Jami aholi								
Jami harakatlanish jarayonida ketganlar, x x x x x						x	x	
Shu jumladan, boshqa iqtisodiy hududlarga ketganlar x x x x						x	x	
O'lganlar x x x x x						III	x	
Qolgan ketishlar x x x x x								

* Faqatgina "16 yoshgacha bo'lgan bolalar va o'smirlar" satri bo'yicha to'ldiriladi.

Bunday balanslar amaliy va nazariy ahamiyatga ega. Ularning asosida mehnat resurslarining mavsumiy safarbarligi o'zgarishlarini aniqlab olish

mumkin. Biroq, shuni e'tibordan chetda qoldirmaslik kerakki, chorak uchun tuzilgan mehnat resurslari safarbarligi balanslarini ishlab chiqish zaruriy statistik ma'lumotlarni olishdagi katta qiyinchiliklar bilan bog'liqdir.

Balansni shakllantirishdagi eng muhim bosqich – bu mehnat resurslarini sanoat tarmoqlari va kasbiy guruhlar bo'yicha taqsimlanishi hisoblanadi. Balansda iqtisodiyotning barcha tarmoqlari, shu jumladan mintaqalarda faoliyat yuritayotgan kasbiy guruhlar hisobga olinishi lozim. Ushbu talab mehnat resurslarining barcha toifalari safarbarligini hisobga olib zarurati bilan belgilanadi.

Balansning barcha ko'rsatkichlari o'zaro uzviy bog'langan va bir qator hollarda esa ularning birlari boshqalarini aniqlash uchun, hisob-kitoblar to'g'riligini tekshirish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Balansni ishlab chiqish jarayonida uning har bir ko'rsatkichlari boshqa ko'rsatkichlari bilan mantiqiy o'zaro bog'langan bo'lishi lozim.

Balansni shakllantirish uchun “qabul qilingan” (kelgan) va “bo'shatilgan” (ketgan) tushunchalari aniq belgilanib olinib, ular harakatlanayotgan aholi kontingentini vujudga keltiradi.

Ishlab chiqarishda ushbu tushunchalarni aniqlashda o'ziga xos xususiyatlari mavjud. Ishga “qabul qilinganlar” deganda (mos ravishda “bo'shatilganlar”) ishga qabul qilingan (bo'shatilgan) barcha shaxslar tushuniladi, biroq shuni e'tibordan chetda qoldirmaslik kerakki, har qanday mavsumiy mehnat tarmog'i eng jadal qishloq xo'jalik ishlari davrida qo'shimcha ish kuchini jalb qilishni nazarda tutadi. Qo'shimcha kadrlarning manbai bo'lib, avvalambor, shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lganlar, nafaqaxo'rlar, o'quvchilar, talabalar (yozgi ta'til davrida) yuzaga chiqadi. Bunda ishga jalb qilingan shaxslar soni xodimlar sonidan ko'p bo'ladi. Kadrlarning bunday harakatlanishini e'tibordan chetda qoldirib bo'lmaydi, chunki bu aholini harakatlanishlarining haqiqiy miqyoslarini pasaytirishga olib kelishi, mehnat resurslari kontingentini to'ldirishni mavjud manbalarining amalda yashirishga olib keladi.

“Ishlamaydigan nafaqaxo'rlar va mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan birovning qaramog'idagilar” guruhiga “kelganlar” va “ketganlar”ni aniqlash haqidagi masala yetarli darajada murakkab hisoblanadi. Ushbu guruhga o'tganlar qatoriga keksaligi va nogironligi bo'yicha nafaqa olish bilan bog'liq holda iqtisodiyot tarmoqlaridan ishdan bo'shaganlar va aholining boshqa guruhlaridan ketgan barcha shaxslar, shu jumladan, hisobot yilida pensiya yoshiga yetgan (erkaklar 60 yosh va ayollar 55 yosh) mehnatga layoqatli yoshdagi birovning qaramog'ida

bo'lgan barcha shaxslar kiradi. Balans maqsadlaridan kelib chiqqan holda ishlamaydigan nafaqaxo'rlar va mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan bironing qaramog'idagi shaxslar guruhiga vaqtinchalik yoki doimiy ravishda ishlaganliklaridan qat'iy nazar korxonalar, muassasa va tashkilotlardan ishdan bo'shagan nafaqaxo'rlar va mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan barcha shaxslar kiritiladi. Ularni hisobga olishning bunday o'ziga xos xususiyati "Ishlamaydiganlar va mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan bironing qaramog'idagilar" guruhi bilan yetarli darajadagi faol mehnat aloqalari mavjudligi bilan belgilanadi. Aholining ushbu guruhidan ketganlar qatoriga iqtisodiyot tarmoqlariga ishga kelgan barcha shaxslar kiradi.

Mehnat resurslari safarbarligi balansida, uning maqsadlaridan kelib chiqqan holda qabul qilish (kelish) va bo'shatishning (ketish) barcha holatlari hisobga olinadi, chunki faqat shundagina mehnat resurslarining barcha harakatlanishini hisobga olish imkoni bo'ladi.

Mehnat resurslari harakatlanishi balansida, yuqorida ta'kidlanganidek, mehnat resurslarini tumanlararo va tuman ichidagi barcha hududiy ko'chib yurishlari hisobga olinadi. Balansning taklif qilingan sxemasida ushbu jarayonlar turlicha aks ettiriladi: tuman ichidagi migratsiya tumanlararo migratsiyadan farqli o'laroq alohida pozitsiyada ajratilib ko'rsatilmaydi. Balansni shakllantirishi maqsadlari nuqtai nazaridan masalaning bunday hal qilinishini to'g'ri deb tan olish mumkin. Tumanlararo migratsiya iqtisodiy hududning mehnat resurslari kontingentini oshishiga (kamayishiga) ta'sir ko'rsatadi; tuman ichidagi migratsiya esa ularning sonini o'zgartirmagan holda aholining tarmoq yoki kasbiy bandligi tuzilmasini o'zgarishiga olib kelishi mumkin. Tuman ichidagi migratsiyani alohida mustaqil pozitsiya sifatida ajratmasdan, balki harakatlanishning ushbu turini tarmoq yoki kasbiy tuzilma bilan birgalikda hisobga olish haqidagi qaror bilan belgilanadi va balansda (shaxmatsimon qismida) uning mehnat resurslari harakatlanishini tavsiflovchi har bir pozitsiyasi o'z ichiga ish joyini o'zgartirgan holda doimiy yashash joyini o'zgartirmagan yoki ish joyini iqtisodiy hudud doirasida o'zgartirgan ishchilarni oladi. Tuman ichidagi migratsiyani hisobga olishning bunday usulida balans ushbu masalalarni o'rganish uchun kerakli ma'lumotlarni deyarli aks ettirmaydi. Biroq, bunday kamchilikni bartaraf qilish oson. Buning uchun doimiy aholining harakatlanishini tavsiflovchi balansning shaxmatsimon qismidagi har bir pozitsiyani ikki qismga bo'lib chiqish kerak: ularning birida o'z doimiy yashash joyini o'zgartirmagan holda tarmoq yoki kasbiy harakatlanishni amalga oshiruvchi xodimlarning soni

ko'rsatilsa, ikkinchi qismida esa iqtisodiy hudud doirasida yashash joyini o'zgartirgan holda harakatlanishni amalga oshiruvchi xodimlar soni ko'rsatiladi.

Bunday holda balans pozitsiyalarining miqdori ikki martaga ortadi, bu esa balans jadvali hajmini va uni tuzish uchun sarflanadigan mehnat xarajatlarini oshiradi, biroq uning tahliliy imkoniyatlari ahamiyatli darajada kengaytiriladi.

Tuman ichidagi migratsiyani hisobga olishning boshqa yo'llari ham mavjud. U tumanlararo migratsiyaga o'xshash holda jamlovchi ko'rsatkich sifatida hisobga olinishi mumkin, buning uchun shaxmatsimon jadvalda mustaqil ko'rsatkich kiritilishi lozim bo'ladi. Bunday yondashuvning jozibadorligi ancha kamroq hisoblanadi. U ishlab chiqarish (kasbiy guruhlar) va iqtisodiyotning u yoki bu tarmoqlari ishchilari kontingentini shakllanishida ishtirok etuvchi tuman ichidagi migrantlar soni haqida ma'lumot olish imkonini beradi, lekin bunday holatda tuman ichidagi migrantlarning tarmoq yoki kasbiy harakatlanishini kuzatish imkoni bo'lmay qoladi. Biroq, bunday ma'lumotni olishdagi qiyinchiliklar tufayli u balansda harakatlanishning mustaqil shakli sifatida hisobga olinmaydi; balansda harakatlanishning o'ziga xos boshqa bir shakli ham e'tiborga olinmaydi – ayollarning farzand tuqqandan keyingi ikki yillik ta'tili. Hozirgi kunda ayollarning aksariyat qismi farzandni tuqqandan so'ng ish haqi saqlanmagan holda ta'til olmoqda. Amalda ushbu ta'til uy xo'jaligida band bo'lganlar kontingentini sezilarli darajada oshiradi. Biroq, bunda harakatlanishni hisobga olish hozirgi kunda imkoni mavjud emas. Bunday ta'tilni olgan ayollarni hisobga olishning amaldagi uslubiyotiga muvofiq ayollar korxonada, muassasa, tashkilotning ro'yxat tarkibida saqlanib qoladi, lekin xodimlarning o'rtacha ro'yxat miqdorini hisoblashda hisobga olinmaydi. Shu munosabat bilan ma'lum bir sanaga uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lganlar sonini aniqlashda ular aholining ushbu guruhida band bo'lganlar sifatida hisobga olinmasdan, iqtisodiyotning ma'lum bir tarmoqlari xodimlari hisoblanadi. Bu esa haqiqatda bunday harakatlanishlarni hisobga olish imkoniyatini yo'qqa chiqaradi.

Yuqorida ta'kidlab o'tilgan uslubiy qoidalardan kelib chiqqan holda shakllantirilgan mehnat resurslari safarbarligi balanslari xodimlarni ishga qabul qilish, ularni ishdan bo'shatish haqidagi va iqtisodiy hududning aholisi va mehnat resurslari tomonidan amalga oshiriladigan harakatlanish holatlarining soni haqidagi ma'lumotni olish imkonini beradi.

Ko'chib yurishlar soni ko'rsatkichi iqtisodiyotning (ishlab chiqarishning) muayyan bir tarmoqlari xodimlari yoki kasbiy guruhlarining

ishchilari harakatlanish jarayonida necha marotaba ishtirok etganligi haqidagi ma'lumotni aks ettiradi, ya'ni ushbu ko'rsatkich mehnat resurslari safarbarligining tavsifi sifatida yuzaga chiqadi.

Yuqorida ta'kidlanganidek, ko'chib yurishlarning har bir hodisasi o'z ichiga xodimlarning qabul qilinishi (kelishi) va ishdan bo'shatilishini (ketishi) oladi. Agar balansning shaxmatsimon qismini ko'rib chiqiladigan bo'lsa, ularning soni, ya'ni doimiy aholining harakatlanishi ko'chib yurishlar sonidan 2 marotaba ko'proq bo'ladi. Biroq, ishga qabul qilish va bo'shatishlarning umumiy soni ko'chib yurishlar sonidan 2 marotaba ko'p bo'lmaydi, chunki ayrim hollarda iqtisodiy hudud doirasida ishga qabul qilmasdan bo'shatilishi (masalan, ishchini umumlashtirilgan ishlab chiqarishdan boshqa iqtisodiy hududga ko'chib o'tishi munosabati bilan bog'liq holdagi ko'chishi va hokazo); yoki aksincha xodimning boshqa iqtisodiy hududdan ko'chib kelgandan keyin iqtisodiy hududga ishga joylashishi holatlari ham bo'lishi mumkin. Balans ma'lumotlarini baholab turib, ko'chib yurishda ishtirok etayotgan odamlar sonini aniqlash mumkin emas, chunki ularning ayrimlari yil davomida ko'chib yurishni bir necha marotaba amalga oshirishlari mumkin, biroq iqtisodiy-matematik usullardan foydalanish bunday kattalikni aniqlash imkonini beradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari balansi deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslari safarbarligi balansining uslubiy asoslarini tushuntirib bering.
3. Mehnat resurslari safarbarligining tarmoq va tarmoqlararo harakatidagi farqlarni aytib bering.
4. Mehnat resurslari safarbarligi balansi qanday ustunlardan iborat bo'ladi?
5. Mehnat resurslari safarbarligi balansini tuzish tartibini tushuntirib bering.
6. Mehnat resurslari balansi bilan mehnat resurslari safarbarligi balansi o'rtasidagi o'xshashlik va farqli jihatlarni sanab bering.
7. Harakatchanlikning eng muhim shakllarini sanab bering.
8. Mehnat resurslari safarbarligi balansida qanday jihatlar hisobga olinadi?

3-bob. Mehnat resurslari safarbarligining iqtisodiy mexanizmi

3.1. Mehnat resurslari safarbarligining iqtisodiy mexanizmi, uning ko'rsatkichlari va mezonlari

Mehnat safarbarligi qonunlari o'zida ishlab chiqarish jarayoni ichidagi birlamchi aloqalardan tarkib topgan "ikkilamchi" va "uchlamchi" aloqalarni vujudga keltirish orqali namoyon bo'ladi. Ular o'rtasidagi aloqadorlik bir qarashdagi sodda ko'rinishdan, ishlab chiqarish jarayoni ichida sodir bo'luvchi murakkab aloqalar tizimiga qadar o'zgarib boradi. Mehnat resurslari safarbarligini aks ettiruvchi qonunlar ta'siri ostida ishlab chiqarish jarayonining aloqalari dastlabki shakldan, ishlab chiqarish jarayoni ichidagi ko'p bosqichli aloqalar shakliga o'zgarishi mumkin.

Ishlab chiqarish jarayonidagi aloqa shakllari – bu insonlarning amaliy mehnat faoliyatida vujudga keluvchi va nafaqat fan, balki inson tafakkurida ham aks etuvchi aloqalarning ko'rinishidir. Masalan, mehnat safarbarligining birlamchi aloqasi o'zida ishlab chiqarish jarayoni ichida vujudga keluvchi ishlab chiqarish vositalari va ishchi kuchi o'rtasidagi aloqalarni namoyon etadi. Ikkilamchi aloqalar shaklida esa turli iqtisodiy qonunlar ta'sirida, xodimlarni ishdan bo'shatish yoki mehnat joylarida qayta taqsimlash jarayonidagi sodir bo'lgan mehnat shaklini o'zgarishi tufayli ishchi kuchini qulay sharoitda sarf qilish uchun yo'naltirilgan intilishlar orqali namoyon bo'ladi. Bizning amaliyotimizda keng tarqalgan xodimlar harakati shakli va vositalarini esa boshqa ishga o'tkazish, aholini ish bilan ta'minlash markazlari tomonidan mehnatga layoqatli shaxslarni ish bilan ta'minlash, korxonalar tomonidan xodimlarni ishga qabul qilish yoki bo'shatishlarni ishlab chiqarish jarayonining uchlamchi aloqalari qatoriga kiritishimiz mumkin.

Mazkur ierarxik tizimdan iborat aloqalar tizimi ichidan birlamchi aloqalar shakllarini aniqlashtirib olish muhim sanaladi, chunki ularning ta'siri iqtisodiy amaliyot jarayonida bevosita aks etmaydi. Masalan, xodimlarni bir ish joyidan boshqasiga o'tish holati sodir bo'lganda, ushbu harakatga sababchi bo'lgan ob'yektiv omillardan (ulardan voz kechib bo'lmaydi, biroq safarbarlik harakatlarini tashkillashtirishda e'tiborga olish mumkin.) sub'yektiv omilarni (ular tasodifan vujudga keladi va ularning oldini olish mumkin) ajratib olish lozim.

Demak, safarbarlik harakatlari iqtisodiy mexanizmini turli darajadagi safarbarlik harakatlari o'rtasidagi iqtisodiy aloqalardan tashkil topgan deb o'rganadigan bo'lsak, u holda, birlamchi aloqalar – iqtisodiy qonunlarni

vujudga keltiruvchi, ikkilamchi aloqalar – ushbu va boshqa iqtisodiy qonunlar o’rtasidagi aloqalar natijasida vujudga keluvchi jarayonlar, uchlamchi aloqalar – ushbu jarayonlar ta’sirida ro’y bergan ishchi kuchi qayta taqsimotining aniq ko’rinishlarini aks ettiruvchi jarayonlar, degan xulosaga kelishimiz mumkin.

O’zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni ta’minlash va aholini ish bilan bandligini oshirish davlatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining muhim yo’nalishlaridan biridir. To’la ish bilan bandlikni ta’minlash va iqtisodiy faol mehnat resurslarini samarali taqsimlash iqtisodiyot rivojlanishining potentsial darajasiga yetganligini bildiradi (3.1-jadval).

3.1-jadval

O’zbekiston Respublikasida mehnat resurslari tarkibining o’zgarishi* (ming kishi)

Ko’rsatkichlar	Y i l l a r					2010 yilda 2005 yilga nisbatan o’zgarishi, %
	2005	2006	2008	2009	2010	
Jami aholi soni	26167,0	26488,2	27555,3	28000,8	28466,4	108,7
Mehnat resurslari soni	14453,2	14816,5	15644,9	16123,6	16504,2	114,2
shundan:						
Iqtisodiy faol aholi soni	10224,0	10492,5	11603,1	11929,2	12286,6	120,1
Ish bilan band bo’lgan aholi soni	10196,3	10467,0	11035,4	11327,7	11628,4	114,0
Iqtisodiy nofaol aholi soni	4229,2	4324,0	4041,8	4186,4	4217,6	99,7

* Jadval O’zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo’mitasi ma’lumotlari asosida tuzilgan.

Jadvaldan ko’rinib turibdiki, 2005-2010 yillar davomida O’zbekiston Respublikasi aholisining soni 8,7 %ga, mehnat resurslarining soni 14,2 %ga ko’paygan. Shu bilan birga, respublikada mehnat resurslarining o’rtacha yillik o’sish sur’ati 2,64 %ga teng bo’lgan. Ko’rilayotgan davrda respublikada jami aholining o’rtacha yillik o’sish sur’ati 1,22 %ni tashkil etgan. Respublikada mehnat resurslari tarkibida mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16-54 yoshdagi ayollar, 16-59 yoshdagi erkaklar) soni ortib bormoqda. Statistik ma’lumotlardan ko’rinib turganidek, 2005-2010 yillar davomida respublikada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni 12630,0 ming kishidan 14998,7 ming kishiga yoki 18,7 %ga ko’paygan.

Shuni alohida ta’kidlash lozimki, o’rganilayotgan davrda respublikada mehnat resurslari tarkibida ishlayotgan nafaqaxo’r va o’smirlar mutlaq soni 1,7 %ga o’sgan.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, O'zbekiston Respublikasida iqtisodiy faol va ish bilan band bo'lgan aholi soni yil sayin ko'payib bormoqda. Xususan, 2005-2010 yillarda respublikada iqtisodiy faol aholi soni 23,1% ga, ish bilan band bo'lgan aholi soni 17,5% ga ko'paygan.

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari soni yil sayin ortib bormoqda (3.2-jadval).

3.2 -jadval
O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari soni dinamikasi,
ming kishi*

Hududlar	Yillar				2010 yilda 2006 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2006	2008	2009	2010	+,-	%
O'zbekiston	15189,4	15644,9	16123,6	16504,2	1314,8	108,6
Qoraqalpog'iston viloyatlar:						
Andijon	1380,9	1433,6	1497,6	1536,0	155,1	111,2
Buxoro	892,5	928,7	949,2	967,4	74,9	108,4
Jizzax	601,9	601,2	622,2	636,1	34,2	105,6
Qashqadaryo	1371,1	1395,7	1438,3	1481,7	110,6	108,0
Navoiy	480,9	509,8	527,3	532,1	51,2	110,6
Namangan	1220,9	1246,5	1288,2	1328,5	107,6	108,8
Samarqand	1627,6	1672,1	1725,8	1782,1	154,5	109,4
Surxondaryo	1023,1	1096,5	1133,5	1172,9	149,8	114,6
Sirdaryo	390,2	401,9	407,8	415,5	25,3	106,4
Toshkent	1470,3	1478,0	1499,3	1518,2	47,9	103,2
Farg'ona	1601,9	1667,2	1720,1	1769,3	167,4	110,4
Xorazm	831,4	847,7	874,1	892,8	61,4	107,3
Toshkent sh.	1392,8	1461,5	1508,8	1533,6	140,8	110,1

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari

3.2-jadvaldan ko'rinib turganidek, O'zbekistonda 2010 yilga kelib jami mehnat resurslari 16504,2 ming kishidan iborat bo'lib, bu jami aholining 57,9%ni tashkil etadi. 2010 yilda mehnat resurslarining soni 2006 yilga nisbatan 11,5 %ga ko'paygan. Shu bilan birga, mehnat resurslari sonining o'sish sur'atlari 1998 yildagi 4,8% dan 2010 yilda 2,6% gacha pasaydi. Ushbu davrda shaharda mehnat resurslari soni 12,9 % ga, qishloq joylarida esa 37,3 % ga ko'paygan. O'z navbatida, mehnat

resurslari sonining yuqori sur'atda o'sishi bu guruhning safarbarligi jarayonini kuchaytiradi.

Mehnat safarbarligini vujudga keltiruvchi qonunlar ta'siri mexanizmi jamoaviy ishlab chiqarish omillari va ishchi kuchini qulay sharoitda sarf etish o'rtasidagi muvozanatga erishishni maqsad qilib olgan. Ushbu zarur jarayonning qanday tus olishi ko'pchilik holatda xodimlar va ularning ongli faoliyatidan iborat bo'ladi.

Ishchi kuchi safarbarligiga olib keluvchi qonunlar, insonlar tomonidan ob'yektiv qabul qilinib, ularning jamoaviy ishlab chiqarishni rivojlantirish haqidagi shaxsiy fikrlaridan mustaqil, deb hisoblanadi. Ushbu ehtiyojlar aniq o'rganildan so'ng, mehnat harakatlari maqsadi va asoslarini keltirib chiqaradi. Shuning uchun xodimning yangi ish joyiga o'tishga intilishi inson tafakkuri mahsuli emas, balki, sub'yektiv asosga bo'lgan ob'yektiv izohlanuvchi holatdir.

Iqtisodiy qiziqishlar inson tafakkurida namoyon bo'lib, uning faoliyatini belgilovchi turtki sifatida aks etadi. Ular o'zida shaxsiy ehtiyojlarning yo'naltirilgan jamlanmasini tashkil etib, ushbu sub'yektdan ajralmagan holda uning tafakkurida aks etadi va qaysidir ma'noda uni boshqaradi. Boshqa so'z bilan aytganda, xodim o'zining safarbarlik harakatlarida o'z layoqati va uni amalga oshirish imkoniyatlarini har bir damda anglab turadi. Shunday ekan, ushbu fikrlar nafaqat shaxsiy xohish-istaklar, balki jamoaviy ehtiyojlarga ham mos kelishi juda muhimdir.

Moddiy va ma'naviy rag'batlantirish ko'pchilik holatlarda mehnat hajmi va sifati bilan bog'liq bo'ladi. Shuning uchun yangi ish bo'limlari, boshqa korxonalar va tarmoqlarga ishga o'tish (ba'zi hollarda o'z yashash joyini o'zgartirgan holda) moddiy qiziqish omili bilan mustahkamlangan bo'lishi lozim.

Haqiqatda ob'yektiv qonunlar va ular harakatga keltiruvchi kuchlar o'rtasidagi aloqalar nihoyatda murakkabdir. Ushbu jarayon iqtisodiy qiziqishlardan iborat bo'lib *qonun-iqtisodiy ehtiyoj-iqtisodiy qiziqish-inson faoliyati* ko'rinishida namoyon bo'ladi. Masalan, **mehnat resurslari safarbarligi qonuni** ishchi kuchini qulay sharoitlarda sarf qilish ehtiyojini asoslab, o'z ortidan shu sharoit uchun mos ehtiyojlarni keltirib chiqaradi va ushbu ehtiyojlar boshqa iqtisodiy qonunlar asosida o'zgarib turadi. Masalan, sanoatni rivojlantirish uchun kam rivojlangan hududlariga xodimlarni jalb etishni talab etuvchi hududlarni bir tekis rivojlantirish qonuni bilan aloqaga kirishishi mumkin bo'lsada, lekin xodimlar safarbar etilayotgan joyda ularning talab darajasiga javob beruvchi mehnat va maishiy holat darajasi kuzatilmayligi mumkin. Xodimga ma'lum

imtiyozlarning berilishi esa uni bu ko'chish harakatiga undashi mumkin. Ushbu holat xodim tomonidan anglab yetilganda iqtisodiy qiziqish ko'rinishini oladi. Shu tariqa ushbu qiziqish moddiy omil sifatida shakllanib, safarbar bo'lish asosini tashkil etadi, shundan so'ng xodimning yangi ish joyiga o'tish harakati sodir bo'ladi. Bu insonlarning iqtisodiy mexanizmlari ma'lum bo'lmagan holatda ham iqtisodiy qonunlar ta'sirida harakat qilish hissining uyg'onishiga olib keladi.

Iqtisodiy qiziqishlar faqat so'nggi palladagina muhim ahamiyat kasb etadi. Ijtimoiy jihatdan yaxshi tashkillashtirilgan davlat tizimida jamiyatga foyda yetkazish hissi ancha yuqori o'rin egallaydi. Biroq, ular ham iqtisodiy ehtiyojlar asosida vujudga keltirilishi lozim. Agar ushbu omil bilan hisoblashilmasa u holda rejalashtirilmagan migratsiya va jamiyat uchun noqulay bo'lgan ishchi kuchi yo'nalishi kabi bir qator salbiy o'zgarishlarni keltirib chiqaruvchi jarayonlarga duch kelinadi. Ushbu jarayonlarni bartaraf etish ancha murakkab jarayon bo'lib, bu ularning ob'yektiv kuchlar ta'sirida namoyon bo'lishidan dalolatdir. Xodimlar safarbarlik harakatlarini turli ma'muriy choralar qo'llash, mehnat va madaniy-maishiy holatni yaxshilashga qaratilgan tub o'zgartirishlarni amalga oshirmaslik natijasida doimiy ravishda ishchi kuchi harakatini boshqarib bo'lmay qoladi. Boshqa so'z bilan aytganda, ishchi kuchi harakati ushbu qonunning muntazam izdoshi hisoblanmaydi.

Biroq, insonlar tomonidan xodimlar harakatiga olib keluvchi qonunlarning o'zlashtirilishi, tobora ularning insonlar faoliyatiga moslashuvini keltirib chiqarmoqda. Ammo, jamoa tasarrufi ham u yoki bu jarayon orqasidan sodir bo'luvchi harakatlarni to'liq anglay olmaydi. O'z ish joyini, ko'pgina holatlarda esa o'z yashash manzilini o'zgartirish bo'yicha qilingan qarorlar tasodiflarga boy bo'ladi. Boshqa hududlarga migratsiya qiluvchi xodimlar, ko'pincha o'zining yangi mehnat faoliyatining barcha jabhalarini baholay olmaydilar, bu esa jamiyat qiziqishlariga mos kelmaydigan yana qo'shimcha migratsiya holatini keltirib chiqaradi. Mehnat resurslari safarbarligi qonuni faqatgina doimiy harakatlarning zarurligini ko'rsatib beradi, ammo ushbu harakatlarning qanday holatda amalga oshirilishi esa insonlar faoliyati, tirishqoqligi, ilmiy baholash darajasining ortishi va ko'pgina boshqa omillarga bog'liqdir. Iqtisodiy zaruriyat sharoitida insonlar u yoki bu xulosalarni mustaqil ravishda qabul qiladilar va tanlash, moslashish erkinligiga ega bo'ladilar. Ushbu erkinlik qanchalik katta bo'lsa, insonlar tomonidan mehnat safarbarligi qonunlarini tushunish ham shunchalik chuqurlashadi.

Xodimlar safarbarligini keltirib chiqaruvchi iqtisodiy qonunlar ta'siri bir vaqtning o'zida u yoki bu iqtisodiy qiziqishlarni vujudga keltiradi. O'z navbatida, iqtisodiy qiziqishlardan foydalanuvchi jamiyat ishlab chiqarish faoliyatini ob'yektiv qonunlar tomon yo'naltiradi. Shu asnoda mehnat resurslari safarbarlik harakati iqtisodiy qonuni xodimlarda o'zining moddiy va ma'naviy holatini yaxshilash imkoniyatini beruvchi mehnat harakatlariga iqtisodiy qiziqish uyg'otadi. U yoki bu rivojlanishi past bo'lgan hududlarda xodimlarning mehnat qilishlari uchun qulay shart-sharoitlar yaratish mehnatga layoqatli aholini ushbu hududlar bo'yicha teng taqsimlashga yordam beradi. Yana shuni alohida ta'kidlash lozimki, shaxsiy, ishlab chiqarish jamoalari, ijtimoiy guruhlar va jamiyat qiziqishlari kabi alohida ko'rsatkichlardan foydalanish barcha darajadagi mehnat safarbarligi muamolarini hal etishda bir qator qulayliklar yaratadi. Iqtisodiyot tarmoqlarining yuqori bo'g'inlarida ushbu jarayonning vujudga keluvchi shakllari mehnat safarbarligi harakatlarini keltirib chiqaruvchi iqtisodiy qonunlar va ta'sir mexanizmining ajralmas elementlari sifatida namoyon bo'ladi.

Mehnat safarbarligi shakllarini tasniflashda yakka bir ko'rinishga erishilganicha yo'q. Bu holat ushbu jarayonga yondoshishni ko'p tomonlama, faqatgina o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lganligidandir. Shuning uchun mehnat safarbarligi shakllari, ko'rinishlari o'ziga xos xarakterga ega. Mehnat safarbarligi harakatlarini tasniflash mehnat jarayonlari guruhlariga ma'lum bir mezonlarni belgilashdan iborat.

So'nggi paytlarda mehnat safarbarligiga bag'ishlangan iqtisodiy adabiyotlarda quyidagi yondashuvlar aks etmoqda. Ba'zi holatlarda mezon sifatida xodimning ijtimoiy va mehnat funktsiyalarida o'zgarishlar namoyon bo'lsa, boshqa holatlarda ishlab chiqarishning tarixiy-iqtisodiy shartlari, shakllarga ajratish jarayonining tavsifi va tashkillashtirish usullari, ichki aloqalar, ishlab chiqarish va iste'mol omillari e'tiborga olingan. Va nihoyat, mehnat safarbarligi jarayonini jamoaviy tashkillashtirish o'rtasidagi farqlar e'tiborga olinadi.

Yirik texnik ishlab chiqarish sharoitida ishchi kuchi harakati va qayta taqsimoti mehnat resurslari safarbarligi bilan uzviy bog'liq. Mehnat resurslari safarbarligi ishchi kuchini qayta tasimlash jarayoni bo'lish yoki bo'lmasligidan qat'iy nazar mustaqil ko'rinish sifatida namoyon bo'ladi. Masalan, migratsiya jarayoni ham harakat shakli, ham qayta taqsimot va ishchi kuchi safarbarligi shaklida birdek namoyon bo'ladi. Shuning uchun, mehnat safarbarligi shakllari bir vaqtning o'zida bir-birini

takrorlamaydigan ishchi kuchi qayta taqsimoti va harakati shakllarida namoyon bo'ladi.

Mehnat safarbarligining barcha shakl va ko'rinishlari iqtisodiy hayotning yuqorisida namoyon bo'luvchi mehnat harakatlarini aks ettiradi. Ularni tasniflash ehtiyoji ushbu jarayonlarning turli ta'sir kuchiga ega bo'lganligi sababli vujudga kelgan. Bizning tasavvurimizda iqtisodiy qonunlar ta'siridan iborat mustahkam tizim va mehnat harakatlarini tashkillashtirish usullari birgalikda mehnat safarbarligi shakllarini keltirib chiqaradi.

Aynan shu holatlardan kelib chiqib, mehnat safarbarligi, jamiyat ishchi kuchidagi birlashgan safarbarlik, ishchi kuchining ishlab chiqarish jamoasi ichidagi safarbarligi, ishchi kuchining individual safarbarlik harakatlari kabi shakllarga ajratilgan. *Mehnat safarbarligi mexanizmining to'liqroq namoyon bo'lishi iqtisodiyotda kuzatiluvchi gorizontal safarbarlik (xodimning ish joylari o'rtasidagi harakatlari) va vertikal safarbarlik (ishchi kuchidagi sifat va son ko'rsatkichlarining ortib borish harakatlari), bevosita rejalashtirilgan, bilvosita rejalashtirilgan va rejalashtirilmagan safarbarlik, davlat tashkilotlari amalga oshiruvchi mehnat harakatlari (boshqa ish joyiga o'tkazish, boshqa hududga ko'chirish, rejalashtirilgan tanlab olish, bandlikka ko'maklashuvchi markazlar tomonidan ishga joylashtirish) va jamoaviy tashkillashtirilgan safarbarlik harakatlari shakllarida aks etadi.* Yuqoridagi shakllar orasida aniq chegaralar mavjud emas, ular bir-birining ichiga singishi, bir safarbarlik harakati shaklidan boshqa harakat shaklini vujudga keltirishi mumkin. Masalan, jamiyatdagi birlashgan ishchi kuchi harakati xodimlarning ishlab chiqarish jamoalari va ular o'rtasidagi harakatlaridan tashkil topgan bo'lib, ushbu harakatlar asosida tasodifan vujudga kelgan individual safarbarlik harakatlari namoyon bo'ladi. Gorizontal safarbarlik harakatlarida esa yangi ish joyiga o'tish bilan birga, o'z xizmat lavozimida o'sish, yanada obro'liroq ishga ega bo'lish, navbatdagi malaka yoki razryad darajasiga ko'tarilish va boshqa vertikal safarbarlik harakatlarida kuzatiluvchi holatlar namoyon bo'ladi. Bu mehnat safarbarligi holatlarida aralash shakllarning vujudga kelishi va xodimlarning korxonaga ma'muriyati tomonidan ishdan bo'shatilishi yoki ishga qabul qilinishi kabi jarayonlarda aks etishi mumkin.

Mehnat safarbarligi harakatlarida xodimlarning ishlab chiqarish ichidagi va ishlab chiqarishlar aro, tarmoq ichidagi va tarmoqlar aro, kasblar va kasblar aro, hududiy safarbarlik harakatlari turlarini alohida ta'kidlash mumkin. Mehnat safarbarligi, mehnat shaklining o'zgarishi va

taqsimoti, ishlab chiqarish sur'atlarining ortishi, ishchi kuchini sarf qilish uchun qilingan harajatlarni qoplanishni talab etadigan jarayonlardagi o'zgarishlar bir emas, balki bir necha omillar ta'siri ostida vujudga keladi. Misol tariqasida fan-texnika taraqqiyoti davrida ishchi kuchini bo'shatilishi holatini keltirishimiz mumkin. Boshqa so'z bilan aytganda, haqiqiy ishlab chiqarish jarayonida mehnat safarbarligining shakl va ko'rinishlari bir-biriga chambarchas bog'liqdir.

3.2. Mehnat resurslari safarbarligi qonuniyatlari va ularning o'ziga xos xususiyatlari

Xodimlarning mehnat harakatlarini yuzaga keltiruvchi qonunlarni o'rganish mehnat resurslari safarbarligining asl mohiyatini tushunishga yordam beradi. Biroq, ilmiy ahamiyatga ega bo'lgan natijalar amaliyotda o'z kuchini saqlab qola olmasligi mumkin. Faqatgina ushbu harakatlar mohiyatini anglab yetish, jamiyat kuchlarini jamiyat tomonidan boshqarish uchun yetarli emas. Buning uchun avvalo jamoaviy harakat lozimdir. Ushbu harakat rivojlanish yo'lidan borayotgan davlatlar iqtisodiyoti amaliyotida qo'llaniluvchi iqtisodiy qonunlarni tushunish orqali amalga oshiriladi. Aynan ushbu qonunlar ta'sirida ilmiy asoslangan va isbotlangan ko'rsatkichlarga ega bo'linadi. Iqtisodiy qonunlardan foydalanish turli zaruriyat holatlarida, insonlarning harakat darajasiga qarab amalga oshiriladi. Agar zaruriyat holati to'laligicha anglab yetilmasa, u holda amalga oshirilgan harakat mavjud jarayonga, garchi uning ta'sirida bo'lsa ham mos kelmaydi. Shaxsiy va moddiy omillar ta'sirida ishchi kuchini sarf qilish uchun yo'naltirilgan xodimlar harakatini, garchi shu maqsadni ko'zlab qilingan harakat bo'lsa ham ishlab chiqarish shartlari bilan bog'liq bo'lmagan harakatlardan ajratish lozim. Ba'zi holatlarda biz mehnat resurslari safarbarligi qonunini anglagan harakat ko'rinishlariga duch kelsak, ba'zi holatlarda esa xodimlar harakatlariga ushbu qonunning bilvosita ta'siriga duch kelamiz.

Mehnat safarbarligi qonunlari doimiy olib boriluvchi insonlar mehnat faoliyati davomidagi iqtisodiy munosabatlar vujudga kelganda amal qiladi. Biroq, ularni to'g'ri yo'naltira olish ushbu qonunlarning ta'sir mexanizmi tushunilib, ulardan foydalanish bo'yicha tashkiliy tizim vujudga keltirilgandagina amalga oshadi. Shuning uchun, ushbu jarayon xo'jalik sub'yektlari, davlat, vazirliklar, tashkilotlar, korxonalar va h.k.larning maqsadga yo'naltirilgan harakatlarini amalga oshirishlarini talab etib,

buning natijasida mazkur qonunning ob'yektiv aloqalari namoyon bo'ladi. Ushbu harakat dasturlari barcha tomonidan anglangan va barchaning qiziqishlariga mos bo'lishi lozim.

Hozirgi vaqtda safarbarlik harakatlarini rejalashtirish va yo'naltirishni tashkillashtirish bo'yicha bir qator ishlar olib borilmoqda. Biroq, iqtisodiy qonunlardan samarali foydalanish darajasi unchalik yuqori emas. Xodimlar qo'nimsizligini bartaraf etish bo'yicha korxonalar va tashkilotlarda ko'rilayotgan chora-tadbirlar kutilayotgan samarani bera olmayapti. Chunki, ular xodimlarni ishdan bo'shash omillariga ko'proq e'tibor qaratib, ushbu jarayonning vujudga kelish mohiyatlari, ishlab chiqarish ehtiyojlari va ishlab chiqarish jarayonidagi xodimlar jamoasi ichidagi munosabatlarga kam e'tibor qaratmoqda.

Agar xodimlar harakatini tashkillashtirishda ularning tasniflaridan kelib chiqadigan bo'lsak, u holda: umumiy rejalashtirilib tashkillashtirilgan (bir ish joyidan boshqasiga o'tkazish, jamoaviy chaqiriqlar, oilalarni yangi hududlarga ko'chirish), individual (xodimlar harakatlari) va aralash (tashkiliy qabul va tashkillashtirilgan ish bilan band qilish jarayonlari) harakatlarini ajratib ko'rsatish mumkin. Ushbu harakat shakllari rasmiy ravishda tan olinib, umumdavlat statistika hisobi va nazorati tarkibiga kiradi. Xodimlar safarbarlik harakatlari bilan bog'liq ko'pgina iqtisodiy tadbirlarni rejalashtirish asosida tashkillashtirilgan safarbarlik harakatlarini takomillashtirish va individual safarbarlik harakatlari hissasini kamaytirish hisobidan rasman tan olingan shakllar holatiga keltirib, ularni takomillashtirishdan iborat.

Bizningcha, ishchi kuchi harakati shakllari tasnifiga boshqacha yondashuvlar ham mavjud. Ushbu jarayonga ta'sir etuvchi qonunlar asosida iqtisodiy, demografik, ijtimoiy va aralash harakat shakllarini ajratish mumkin. O'z navbatida, ushbu iqtisodiy harakat shakllari *ishlab chiqarish ichidagi va ishlab chiqarishlar aro, kasbiy va kasblar aro, tarmoq ichidagi va tarmoqlar aro, hududiy ishchi kuchi harakatlariga* ajralib ketadi. **Demografik harakat** shakli aholining yosh tarkibidagi o'zgarishlar, uning tabiiy va mexanik o'sishi, demografik qonunlar natijasida yuzaga kelgan hududiy harakatlardan tashkil topadi. **Ijtimoiy harakat** shakli o'zida aholi ijtimoiy sinflari ichidagi va sinflar aro, yirik ijtimoiy guruhlar aro va va ular ichidagi harakatlarni aks ettiradi. **Aralash tipdagi harakatlarga** esa aholining shahar va qishloq o'rtasidagi harakati, millatlar aro va ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning vertikal harakatlarini misol qilib keltirishimiz mumkin.

Har bir harakat shakli bir vaqtning o'zida o'ziga ta'sir etuvchi qonunning namoyon bo'lish holatini aks ettiradi. Shuning uchun amaliyotda reja asosida tashkil etilgan, individual va aralash harakat shakllari bir vaqtning o'zida ishlab chiqarish jarayoni ichidagi va ishlab chiqarishlar aro, kasbiy va kasblar aro, tarmoq ichidagi va tarmoqlar aro, hududlar aro harakatlar tavsifini namoyon etadi.

Rivojlanib boruvchi jamiyatda ushbu harakatlarning barchasi o'zining harakat yoki tashkiliy shaklidan qat'iy nazar fan-texnika taraqqiyoti, jamoaviy mehnat samaradorligining oshishi, rejalashtirish dasturlari orqali amalga oshadi. Yangi ish joyiga o'tish mehnat jarayonlarining o'zgarishi yoki o'zgarmasligi (bir qator holatlarda o'z yashash joyini o'zgartirish) bilan namoyon bo'lib, ishchi kuchini sarf qilish uchun qulay sharoitlar izlash bilan izohlanadi.

Ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlar harakati o'zida **mehnat taqsimoti** va **mehnat o'zgarishlari, ishchi kuchi safarbarlik harakatlari** va bir qator boshqa qonunlarni to'la namoyon etadi. Ushbu jarayonda ishlab chiqarishdagi shaxsiy va moddiy omillar o'rtasidagi o'zgarishlar, ishlab chiqaruvchilarning o'z ijtimoiy-iqtisodiy holatlarini yuksaltirishga bo'lgan harakatlari to'la namoyon bo'ladi. Ushbu harakatlar xodimlarning kasbiy darajasini oshishi, bir so'z bilan aytganda, *kasbiy yoki kasblar aro, gorizonta*l yoki *vertikal* ko'rinishlarda bo'ladi.

Mehnat resurslari safarbarligi harakat usuliga qarab *jamoaviy* (boshqa ishga o'tkazish yoki malaka razryadini oshirilishi) yoki *individual* (xodimning o'z xohishiga ko'ra) tashkillashtirilgan ko'rinishda bo'ladi. So'nggi paytlarda mehnat safarbarligini jamoaviy tashkillashtirish masalalariga ko'proq e'tibor berilmoqda.

Ishlab chiqarishlar aro mehnat safarbarligi ishchi kuchini taqsimlashning murakkab turi sifatida namoyon bo'ladi, chunki unda kasbiy, tarmoqlar, hududiy, umumiy tashkillashtirilgan, individual va aralash kabi turli darajadagi safarbarlik harakatlari aks etadi. Haqiqatda ushbu harakatlar o'zining asl tabiati sifatida namoyon bo'lmaydi, bu esa xodimlar harakatini bir tekis tashkillashtirishda murakkablik tug'diradi. Chunki, xodimlar harakatini tashkil etishda kasbiy, tarmoq va hududiy safarbarlik harakatlarini birdek kuzatib, ushbu harakatlar uchun eng maqbul yo'nalishni tanlash taqozo etiladi.

Jamiyat uchun faqatgina harakat tavsifi emas, balki harakat usuli ham ahamiyatlidir. Agar harakat tavsifi alohida mehnat harakatlari shakllariga ta'sir etsa (kasbiy, tarmoqli va hududiy), harakat usuli umumiy ishchi kuchiga ta'sir etadi. Masalan, aholining qishloq xo'jaligi tarmog'idan

boshqa tarmoqqa o'tib ketishi, o'z yashash manzili va mehnat turini o'zgartirishi bilan birdek davom etadi. Hozirgi vaqtda ishchi kuchining mazkur harakatini xodim va jamiyat qiziqishlariga mos holatda tashkillashtirish tizimini rejalashtirish darkor.

Afsuski, xodimlarni qayta taqsimlashni jamoaviy tashkillashtirish usullari bo'yicha belgilangan vazifalar yaxshi bajarilmayapti. Oilalarni bir joydan boshqa joyga yashash uchun o'tkazishda ham xodim barcha yashash uchun lozim sharoitlarga ega bo'lmoqda, ammo buning o'zi yetarli bo'lmaganligi sababli ushbu safarbarlik harakati ham iqtisodiy tarmoq tashqarisiga chiqa olmayapti.

Barcha tashkillashtirilgan taqsimotning shakl va turlariga hududiy safarbarlik harakatlarida qatnashuvchi xodimlarning 6 foizi to'g'ri keladi. Buning barchasi tashkilotlarning jamoaviy ishlab chiqarish bo'g'inlarida mehnat bilan bandlarning yangi ish joyiga o'tkazishdagi shaxsiy va moddiy omillar o'zgarishlariga tayyor emasligidan dalolat beradi.

Xodimlar tomonidan o'z ish joylarini individual tarzda o'zgartirishlari o'zida kasbiy, tarmoqli va hududiy xodimlar harakatining keng tarqalgan shaklini namoyon etadi. Ushbu harakatlarning ishlab chiqarish jarayonlari aro harakatlardagi hissasining ortishi xodimlarning o'z mehnat qilish sharoitlarini o'zgarishiga bo'lgan ehtiyojini, rejalashtirish va ma'muriy tashkilotlardan ko'ra tezroq his etishini bildiradi.

Ko'rib o'tilgan mehnat resurslari safarbarligi turlari va shakllari safarbarlikni vujudga keltiruvchi qonunlar ta'sirida mutlaqo chetga chiqmaydi. Ushbu qonunlardan foydalanish safarbarlik harakatlarining yo'nalishi va shakllarini chegaralamay, balki uning iqtisodiy safarbarlik harakatlariga ta'sirini kuchaytiradi yoki aksincha kamaytiradi. Masalan, jamiyat uchun zarur bo'lgan yo'nalishga xodimlar harakatini yo'naltirish uchun faqatgina rejalashtirilgan tarzda xodimlarni yangi hududlarga ko'chirish yoki korxonada ichida yangi ish joylariga o'tkazishning o'zi kamlik qiladi, chunki, undan tashqari yangi hududlarga ko'chirilgan xodimlarning yaxshi yashab va ishlab ketishlari uchun ijtimoiy-iqtisodiy tadbirlar dasturini tuzish lozim bo'ladi. Yangi ish joyiga o'tkazish yoki yangi hududga ko'chirish bu oldindan rejalashtirilgan harakatlarning so'nggi bosqichi bo'lib xizmat qiladi. Iqtisodiy tadbirlar tizimini amalga oshirishning birinchi bosqichi esa yangi ish joyida xodimlarni ishlab ketishlari uchun zarur sharoitlarni yaratishdan iborat bo'ladi.

Rivojlangan davlatlarda mehnat jarayonlarini tashkillashtirishda ushbu choralar qo'llanilgandan so'ng nafaqat ishlab chiqarish miqdorining

ortishi, balki ishlab chiqarish vositalari, ishchi kuchi, ishlab chiqarishning moddiy omillari va xodimlarning mehnat layoqatliligi, jamiyat ishlab chiqarish ehtiyojlari va mehnat qiluvchilarning shaxsiy ehtiyojlari, jamoaviy va mehnat qiziqishlari o'rtasida takomillashgan va mustahkamlanib boruvchi aloqalar tizimi namoyon bo'lishi kuzatiladi.

Amaliyotda bu, birinchidan, xodimlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash jarayoni o'rtasidagi aloqalarning takomillashuvi, ikkinchidan, xodimlarning yashash va mehnat qilish sharoitlarini doimiy yaxshilash imkoniyatlarini beruvchi, ishlab chiqarishning texnik bazasi va mehnat safarbarligi jarayonlarini takomillashtirish, uchinchidan, korxonalar, tashkilot va ishlab chiqarishning boshqa tarmoqlarida rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqishda oldindan safarbarlik harakatlari bilan uzviy aloqalarni tashkillashtirishga yordam beradi.

Mehnat resurslari safarbarlik harakatlarining iqtisodiyot tizimida yo'naltirilgan o'zgarishlarni amalga oshirish, xodimlarni o'z ishchi kuchlarini qulay sharoitlarda sarf etishga bo'lgan harakatlarini bir maromga keltirishga yordam beradi.

Davlat, korxonalar, tashkilotlar, alohida xodimlar barcha ko'rinishdagi ishchi kuchi safarbarligi harakatlarining iqtisodiy sub'yektlari sifatida namoyon bo'lib, ushbu munosabatlarning vujudga kelgan tizimini anglagan holda ularning talablarini jamiyat, mehnat jamoasi va alohida xodimlar qiziqishlariga mos ravishda namoyon etadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Iqtisodiy mexanizm deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslari safarbarligining iqtisodiy mexanizmini tushuntirib bering.
3. Mehnat resurslari safarbarligining iqtisodiy mexanizmini tarkibi nimalardan iborat?
4. Mehnat resurslari safarbarligining iqtisodiy mexanizmining asosiy ko'rsatkichlarini sanab bering.
5. Mehnat resurslari safarbarligini iqtisodiy mexanizmini asosiy mezonlarini aytib bering.
6. Mehnat resurslari safarbarligini tartibga soluvchi qonuniyatlarni sanab bering.
7. Mehnat taqsimoti deganda nimani tushunasiz?
8. Mehnat o'zgarishlarining mehnat resurslari safarbarligiga ta'sirini aytib bering.

4-bob. Mehnat resurslarining tabiiy harakati

4.1. Aholining tabiiy harakatlanishi va uning mohiyati

Aholi harakatlanishining barcha turlari uni tabiiy harakatlanishi bilan uzviy bog'liq bo'lib, u jamiyatning, mehnat resurslarini shakllanishi va rivojlanishining asosi bo'lib hisoblanadi.

Aholining tabiiy harakatlanishi mehnat resurslarining miqdoriy tarkibini oldindan belgilab beradi. Biroq, bu yerda shuni e'tibordan chetda qoldirmaslik kerakki, aholi sonining o'zgarish holatida mehnat resurslari soni turlicha bo'lishi mumkin. Mehnat resurslari tarkibi nafaqat aholining umumiy soniga, balki mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soniga ham bog'liq bo'ladi, ya'ni aholining yosh tarkibi mehnat resurslarini aniqlovchi son bo'lib hisoblanadi, uning o'zgarishini esa tug'ilish va o'lim jarayonlari belgilab beradi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi o'rtacha yoshining oshishi mehnat jarayonini amalga oshirish uchun kerak bo'ladigan ishlab chiqarish tajribasini, bilimlarni va mahoratni yig'ilib borishini, bu esa oxir oqibat ishchining mahoratini takomillashib borishini anglatadi. Bir vaqtning o'zida fan-texnika inqilobi yutuqlaridan keng foydalanilayotgan sharoitlardagi zamonaviy ishlab chiqarish xodimning oldiga yangidan-yangi talablarni qo'ymoqda, ya'ni xodim ishlab chiqarishning o'zgarayotgan sharoitlariga tez moslasha olishi lozim. Hozirgi kunda xodimning mahorat darajasi ko'p jihatdan uning mobillik darajasi, ishlab chiqarishning texnikasi, texnologiyasi, tashkil etilishining taraqqiyotiga faol tarzda moslasha olish qobiliyati bilan belgilanadi. Biroq, tajriba va amaliyot shuni ko'rsatmoqdaki, katta yoshdagi shaxslar bunday o'zgarishlarga nisbatan moyilligi va mobilligi ancha pastroqdir. Bu holat mehnat resurslarining hududiy, tarmoq va kasbiy safarbarligini o'rganish jarayonida aniq ravshan bo'lib qoladi. Fan-texnika taraqqiyotini rejalashtirishda aholining keksayishi jarayoni omilini hisobga olish va ushbu muammoning ahamiyati juda ham kattadir.

Mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan aholi hissasining ortib borishi mehnat resurslari harakatlanishi hajmlarining o'zgarishiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Katta yosh guruhidagi aholi sonining o'sishi nafaqat pensiyaga chiqish bilan bog'liq holdagi xodimlarning ishdan bo'shatilishi hisobiga, balki nafaqaxo'rlarni iqtisodiyot tarmoqlariga ishga joylashishi hisobiga ham harakatchanlikning ortishiga olib keladi.

Odamlarning pensiyaga chiqishi mehnatga layoqatli aholi hissasini kamaytiradi, aholining umumiy bandligi darajasini tushirib yuboradi va bitta mehnatga layoqatli aholiga tushadigan iqtisodiy yukni orttiradi. Lekin, mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan odamlar o'z xohishlariga ko'ra hali ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etishlari mumkin.

Ishga joylashgan nafaqaxo'rlarning iqtisodiyot tarmoqlari va kasbiy guruhlar bo'yicha taqsimlanishi tarkibi haqidagi ma'lumotlarni o'rganish shuni ko'rsatmoqdaki, ular ko'pincha ishchilarning malaka darajasiga katta talablar qo'ymaydigan iqtisodiyot tarmoqlariga: qishloq xo'jaligi, qurilish, oziq-ovqat sanoati, uy-joy kommunal xo'jaligi va aholiga maishiy xizmat ko'rsatish tarmoqlariga ishga joylashadi.

Tabiiy harakatlanishni mehnat resuslarining tarmoq va kasbiy ko'chib yurishiga ta'siri iqtisodiyotning ayrim kasbiy guruhlar va tarmoqlari ishchilarining turli darajadagi o'limi bilan ham belgilanadi. Ma'lum bir kasbiy guruh ishchilari o'limi koeffitsientlarini standartlashtirish bo'yicha hisob-kitoblar qilish shuni ko'rsatdiki, ishchining kasbiy guruhga mansubligi o'lim ko'rsatsatkichining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadi. Xususan, elektriklar, quruvchilar, montyorlar, yuk tashuvchilar va boshqa shu kabi bir qator kasbiy guruh ishchilari orasida boshqa kasblar ishchilariga nisbatan o'lim darajasi yuqoriroq. Bunday xulosaga iqtisodiyotning muayyan bir tarmoqlari bo'yicha standartlashtirilgan o'lim koeffitsientlarini hisob-kitob qilish asosida ham kelish mumkin. Biroq, bu xulosalarni yakuniy, deb hisoblab bo'lmaydi, chunki tekshiruv ma'lumotlari odamning ushbu kasb bo'yicha ish staji haqidagi ma'lumotni aks ettirmaydi. Aynan shunday ma'lumotlar esa mulohazalarning aniqligi uchun juda ham muhimdir.

Aholining tabiiy harakatlanishi mehnat resuslarining ko'plab jihatlarini belgilab bergani holda ushbu jarayonning rivojlanishiga yetarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Mehnat resuslarining demografik xususiyatlarini hisobga olish mamlakat iqtisodiyotining rivojlanishini ilmiy asoslangan holda rejalashtirishning muhim sharti hisoblanadi. Uni yoddan ko'tarish esa katta murakkabliklarga olib kelishi mumkin.

O'zbekiston aholisi sonining asosiy o'sish manbalari hozirgi kunda tabiiy o'sishdir, bu ma'lum darajada aholining doimiy ravishda respublikadan tashqariga chiqib ketayotgan migratsion oqimini sezdirmay turibdi (4.1-jadval).

4.1-jadval

O'zbekiston aholisining tabiiy o'sish koeffitsienti (1000 kishiga hisoblaganda)

Yillar	Jami aholi			Shahar aholisi			Qishloq aholisi		
	tug'ilish	o'lim	tabiiy o'sish	tug'ilish	o'lim	tabiiy o'sish	tug'ilish	o'lim	tabiiy o'sish
2002	21,3	5,5	15,8	17,7	6,6	11,1	23,5	4,8	18,7
2003	20,4	5,3	15,1	17,1	6,4	10,7	22,4	4,6	17,8
2004	21,0	5,4	15,6	17,4	6,6	10,8	23,1	4,7	18,4
2005	19,8	5,3	14,5	16,5	6,4	10,1	21,7	4,7	17,0
2006	20,8	5,0	15,8	17,7	6,1	11,6	22,6	4,4	18,2
2007	20,3	5,4	14,9	17,3	6,6	10,7	22,1	4,7	17,4
2008	20,9	5,3	15,6	18,1	6,3	11,8	22,5	4,6	17,9
2009	22,6	5,1	17,5	19,7	6,0	13,7	24,2	4,6	19,6

Manba: O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari

Mehnatga layoqatli yoshdagi aholining va ayniqsa erkaklarning o'limini qisqartirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishda muhim ahamiyatga ega. Ushbu chora-tadbirlar mehnat resurslari sonini saqlab qolishning eng muhim sharti bo'lib yuzaga chiqadi.

Kadrlarni qayta tayyorlash, mehnat resurslarini rejalashtirishni tashkillashtirish orqali qayta taqsimlash bo'yicha ishlarni olib borish bilan bog'liq bo'lgan bir qator yangi muammolar olg'a surilmoqda. Ushbu masalalarning hal qilinishi faol demografik siyosatni ishlab chiqishga ko'maklashadi, bu esa ilm-fanning zamonaviy bosqichdagi eng muhim masalalaridan biri hisoblanadi.

4.2. Mehnat resurslari takror barpo bo'lishining asosiy ko'rsatkichlari

Aholi, shu jumladan, mehnat resurslarining takror barpo bo'lishini o'rganishda qator demografik ko'rsatkichlardan foydalaniladi. Ular jumlasiga tug'ilganlar va o'lganlarning mutloq sonini taqqoslash asosida hisoblab chiqilgan quyidagi ko'rsatkichlar kiradi:

1. **Yashovchanlik koeffitsienti** yoki Pokrovskiy-Pirl indeksi. Ushbu indeks 1897 yilda rus olimi V.I.Pokrovskiy va 1921 yilda amerikalik olim R.Pirl tomonidan taklif qilingan. Yashovchanlik koeffitsienti quyidagi formula bo'yicha hisoblanadi:

$$K_x = \frac{N}{M},$$

bu yerda: N – vaqtning ma'lum bir davrida tug'ilganlar soni; M – berilgan joydagi vaqtning xuddi shu davri uchun o'lganlar soni.

Mazkur koeffitsient shuni ko'rsatadiki, bir o'lgan odam soniga to'g'ri keluvchi tug'ilganlarning soni ketayotgan avlodlarning kelayotgan yangi avlod tomonidan o'rnini bosishi to'g'risida taxminiy bahoni berish uchun foydalaniladi.

2. **Tabiiy o'sish sur'ati koeffitsienti:**

$$K_{n-m} = \frac{N - M}{\bar{S}} * 1000 = n - m,$$

bu yerda: n – tug'ilishning umumiy koeffitsienti; m – o'limning umumiy koeffitsienti; \bar{S} - aholining o'rtacha soni.

Agar $n > m$ bo'lsa, aholining tabiiy o'sishiga, aksincha, $n < m$ bo'lsa, aholi sonining kamayishiga ega bo'lamiz hamda aholining toraygan takror barpo bo'lish davriga kirganligi to'g'risida birlamchi xabar beradi.

3. **Aholining aylanma koeffitsienti:**

$$K_{\text{айланма}} = n + m$$

Bu koeffitsient bizga har 1000 kishiga nisbatan aholining o'rtacha yillik o'sishi qancha bo'lishini ko'rsatadi. Masalan, O'zbekistonda 1960 yilda aholining aylanma koeffitsienti $39,8\% + 6,0\% = 45,8\%$, 1991 yilda $34,5\% + 6,2\% = 40,7\%$, 2009 yilda esa $23,2\% + 4,7\% = 27,9\%$ ni tashkil qilgan.

4. **Aholi takror barpo bo'lishining foydalilik koeffitsienti:**

$$K_{\text{a.m.k.}} = \frac{n - m}{n + m};$$

U aholi tabiiy o'sish sur'atining uni umumiy aylanmasidagi hissasini ko'rsatib beradi.

Ushbu barcha ko'rsatkichlar hisoblashning oddiyligi bilan farqlanadi, lekin aholining takror barpo bo'lishi haqida to'liq tasavvurga ega bo'lish imkonini bermaydi, chunki ularga quyidagi kamchiliklar xosdir:

A) tug'ilish va o'lim darajalarining turli bo'lishiga qaramay koeffitsientlarning bir xil kattaliklari qo'shiladi. Masalan, tabiiy o'sish

sur'atining koeffitsienti 10‰ bo'lganda, u quyidagicha hisoblanishi mumkin.

$$K_{n-m} = 20\text{‰} - 10\text{‰} = 10\text{‰} \text{ Ba}$$

$$K_{n-m} = 40\text{‰} - 30\text{‰} = 10\text{‰},$$

bunda birinchi holatdagi aholi aylanmasi koeffitsienti 30‰ ni tashkil qilsa, ikkinchi holatda u 70‰ ga teng bo'ladi.

B) tug'ilganlar va o'lganlarning mutloq soni kattaligini yashovchanlik koeffitsientiga hisoblab chiqilayotganda tug'ilish va o'limlarning umumiy koeffitsientlarini kattaligiga aholining yosh-jins tarkibi ta'sir ko'rsatadi.

Aholining takror barpo bo'lish xususiyatlari haqida to'la tasavvurga ega bo'lish uchun yosh-jins tarkibiga bog'liq bo'lmagan ko'rsatkichlardan foydalanish lozim. Aholining takror barpo bo'lish ko'rsatkichlariga quyidagilar kiradi:

- tug'ilishning yig'indisi koeffitsienti;
- takror barpo bo'lishning brutto koeffitsienti;
- takror barpo bo'lishning netto koeffitsienti;

Tug'ilishning yig'indi koeffitsienti bir ayoldagi bolalarning o'rtacha sonini ko'rsatib beradi. Mazkur koeffitsient aholi takror barpo bo'lishining birlamchi umumiy tavsiflaridan hisoblanadi, lekin u bir qator kamchiliklarga ega. Xususan:

- tug'ilishning yig'indi koeffitsienti yangi avlodning takror barpo bo'lishida, keyinchalik ayollar o'zidan so'ng qoldiradigan qizlar sonini ko'rsatib bermaydi. Aytish joizki, bolalarni tug'ish ayollarning vazifasi hisoblanadi;
- tug'ilish paytidagi bolalarni onasining yoshiga yetmasdan, o'zidan avlod qoldirmasdan va bola tug'ish yoshiga yetgan tengdoshlariga nisbatan bolalar sonini qisqartirgan holda qanchasi o'lib ketishi mumkinligini e'tiborga olmaydi.

Birinchi kamchilikdan takror barpo bo'lishning brutto-koeffitsienti, birinchisi va ikkinchisidan netto-koeffitsient xolidir.

Aholi takror barpo bo'lishining brutto-koeffitsienti. Bu koeffitsient har bir ayolning reproduktiv davrida nechta qiz bola ko'rishi mumkinligini aniqlab beradi hamda quyidagi formula bo'yicha hisoblanadi:

$$R = \delta \sum_{15}^{49} fx$$

bu yerda: R– aholi takror barpo bo'lishining brutto-koeffitsienti; δ – tug'ilganlar orasidagi qizlarning ulushi (u 0,488 deb qabul qilingan va

ayollarning barcha yosh guruhlari uchun bir xil bo'ladi); \sum_{15}^{49} – 15-49 yosh guruhidagi tug'ilish koeffitsientining yig'indisi; f_x – yosh guruhlari bo'yicha tug'ilish koeffitsienti.

Ushbu ko'rsatkichning afzalliklari quyidagilardan iborat: birinchidan, uning kattaligiga aholining yosh tarkibi ta'sir ko'rsatmaydi, ikkinchidan, u fertil yoshdagi ayollarning yosh tarkibini hisobga oladi. Aholi takror barpo bo'lishini brutto-koeffitsientining kamchiligi fertil yoshdagi ayollarning o'limini hisobga olmasligi hisoblanadi.

Aholi takror barpo bo'lishini yanada to'liqroq tavsiflash uchun **netto-koeffitsientidan** (R_n) foydalaniladi. U bir ayolning butun hayoti davomida tuqqan qizlarining o'rtachasini anglatadi va qizlarning tug'ilish paytidan onasining yoshiga yeta olishligini ko'rsatib beradi. Aholi takror barpo bo'lishining netto koeffitsienti aholi soni o'sishining yaqin kelajagini emas, balki mavjud davrdagi tug'ilish va o'lim darajasining umumiy tavsifini o'zida namoyon etadi. Uni hisoblash uchun quyidagi formuladan foydalaniladi:

$$R_n = RLx$$

bu yerda: R_n – aholi takror barpo bo'lishining netto-koeffitsienti; R – aholi takror barpo bo'lishining brutto-koeffitsienti; Lx – onasining yoshigacha yashagan qizlar.

Aholi takror barpo bo'lishining netto-koeffitsienti quyidagi qator afzalliklarga ega: birinchidan, u o'lim jadvali tuzish davrida ayollarning ayrim yosh guruhlariidagi tug'ilish darajasini hisobga oladi, ikkinchidan, netto-koeffitsientni hisoblashda aholining o'lim darajasi, keyingi yosh guruhigacha yashab qolish ehtimoli hisobga olinadi. Shunday qilib, aholi takror barpo bo'lishining netto-koeffitsienti yangi avlodning eskisining o'rnini bosish jadalligini tavsiflab beradi, bunda tug'ilish va o'limning mavjud darajada va kelajakda saqlanib qolishining shartlari inobatga olinadi.

Aholi takror barpo bo'lishining netto-koeffitsientini baholash shkalasi qabul qilingan va u 4.2-jadvalda ko'rsatilgan.

Aholi takror barpo bo'lishining netto-koeffitsienti nafaqat ayollar, balki erkaklar uchun ham hisoblab chiqilishi mumkin. U o'g'il bolalarning tug'ilish paytida otasining yoshiga yeta olishligini inobatga olgan holda har bir erkak o'zidan so'ng qancha o'g'il bola qoldirishini ko'rsatib beradi.

Aholi takror barpo bo'lishining netto-koeffitsientini baholash shkalasi

R_n	Aholi takror barpo bo'lish tavsifi
< 1	Toraygan (keksa avlod soni hayotga qadam qo'yayotgan avlod sonidan ortiq bo'ladi).
$= 1$	Oddiy (bolalar avlodi bilan ota-onalar avodining soni teng bo'ladi).
> 1	Kengaygan (bolalar avlodi ota-onalar avlodidan ko'p bo'ladi).

Avlod uzunligi – bu ota-onalar avlodi o'rnini ularning bolalari bosishi uchun kerak bo'ladigan o'rtacha vaqtdir. Ayol aholi uchun avlod uzunligi 30 ± 2 yil atrofida tebranadi, erkak aholi uchun esa u nisbatan kattaroqdir. Avlod uzunligi quyidagi formula yordamida hisoblanadi:

$$T = \frac{1}{Q} l_n R_n,$$

bu yerda: T – bola tug'ish paytidagi onalarning o'rtacha yoshi yoki avlod uzunligi; R_n – aholi takror barpo bo'lishining netto-koeffitsienti; Q – tabiiy o'sish sur'atining haqiqiy koeffitsienti; natural logarifmdan (\ln) o'nlik logarifmga o'tish (\lg) moduli 2,302359 ga teng.

Aholi takror barpo bo'lishining zamonaviy turiga ota-onalar bilan farzandlarining bir necha avlodlari yashashlari xosdir, bu aholi tarkibida keksalar ulushining ortishiga, tug'ilish va tabiiy o'sish sur'atlari umumiy koeffitsientlarining kamayishiga, o'lim koeffitsientlarining ortishiga, takror barpo bo'lishning toraygan turiga o'tishiga olib keldi.

4.3. Aholining yosh tarkibi va uning mehnat resurslari tabiiy harakatiga ta'siri

Aholining yosh tarkibi bu aholining yosh guruhlari va yosh kontingentlari bo'yicha taqsimotidir. Aholining yosh tarkibi haqidagi ma'lumotlar ijtimoiy-iqtisodiy va demografik jarayonlarni tadqiq qilish uchun kerak bo'ladi. Aholi yosh tarkibining xususiyatlarini anglash orqali istiqboldagi tug'ilish va o'lim tendentsiyalari, shuningdek, aholining takror barpo bo'lishi haqida ilmiy asoslangan mulohazalar chiqarish mumkin. Ushbu xususiyatlarni bila turib, iqtisodiy va ijtimoiy sohalarida u yoki bu muammolarning vujudga kelish ehtimolini baholash, mehnatga layoqatli

aholi va ishchi kuchining dinamikasini prognozlashtirish, tovar va xizmatlar ishlab chiqarish, ularga bo'lajak talab, mintaqalarda saylovlarning natijalarini va shunga o'xshash masalalarni bilish imkonini beradi.

Halqaro amaliyot va statistikada aholining yosh tarkibi iqtisodiy nuqtai nazardan uch guruhga ajratiladi:

- bolalar (0-14 yosh);
- mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (15-64 yosh);
- mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan aholi (65 va undan yuqori yoshdagilar).

O'zbekiston milliy statistikasida aholi mehnatga layoqatliligi bo'yicha uch yosh guruhiga bo'linadi:

1. Mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lgan aholi (0-15 yosh);
2. Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16-54 yoshdagi ayollar, 16-59 yoshdagi erkaklar);
3. Mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan aholi (55 va undan yuqori yoshdagi ayollar, 60 va undan yuqori yoshdagi erkaklar).

Mazkur yosh tarkib bo'yicha O'zbekiston Respublikasi aholi quyidagicha o'zgargan (4.3 -jadval).

4.3-jadval

O'zbekistonda aholining yosh tarkibi dinamikasi (ming kishi)

YOsh guruhlari	Yillar					2009 yilda 2000 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2000	2005	2007	2008	2009	+,-	%
Jami aholi soni	24813,0	26312,5	26663,8	27072,2	28001,4	3188,4	112,8
SHundan:							
Bolalar soni (0-15 yosh)	9864,4	9217,0	9110,4	9025,4	8982,9	-881,5	91,0
Mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi soni (16-54 yoshdagi ayollar, 16-59 yoshdagi erkaklar)	13142,9	15241,3	15664,0	16101,9	16953,6	3810,7	128,9
Keksalar soni (55 va undan yuqori yoshdagi ayollar, 60 va undan yuqori yoshdagi erkaklar)	1805,7	1854,2	1889,4	1944,9	2064,9	259,2	114,3

Manba: O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari

Jadvaldan ko'rinib turganidek, 2000-2009 yillar davomida Respublikada jami aholi soni – 12,8 %ga, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi soni – 28,9 %ga, keksalar soni esa 14,3%ga ko'paygan, aksincha aholining yosh tarkibida bolalar soni 9,0%ga kamaygan.

Aholi ijtimoiy-iqtisodiy nuqtai nazardan yoshiga ko'ra 6 guruhga ajratiladi:

1. Bolalar (0-15 yosh) – mamlakat jami aholisining eng katta qismini tashkil etib, ularning aksariyati mehnat jarayonida ishtirok etmaydi. Ammo, ushbu aholi guruhi salmog'i mehnat salohiyatining kelgusi va istiqbol ko'rsatkichlarini belgilab beradi. Chunki, ushbu qatlamning yuqori chegarasidagi o'smirlar tez orada mehnat resurslari safiga qo'shiladi.

2. O'smir yoshlar (16-24 yosh) – mazkur guruhning katta qismi iqtisodiy nafaol aholi tarkibiga kirib, ular maktab, akademik litsey, kollej va oliy o'quv yurtlarida ta'lim olayotgan yoshlar, tug'ruq ta'tilidagi ayollar hisoblanadi. Shuningdek, mazkur guruh tarkibida iqtisodiyotning qator soha va tarmoqlarida band bo'lganlari ham mavjud bo'lib, ularning mehnat faoliyatlari aksariyat hollarda boshlang'ich ko'rinishga ega bo'ladi.

3. O'rta yoshlilar (25-30 yosh) – ular o'zining jismoniy holati va imkoniyatlari jihatdan yuqori ko'rsatkichga ega bo'lib, mehnatga layoqatli jami aholining asosiy qismini qamrab oladi. Bu guruh vakillari asosan o'zlarining aniq hayot yo'llarini tanlab olgan, o'z oilasiga ega bo'lgan va hayotda ma'lum bir yutuqqa erishgan hisoblanadi. Lekin, ularning barchasi ham iqtisodiyotda band bo'lmaydi, chunki ularning orasida yosh bolali onalar va ayollar ham ko'pchilikni tashkil etadi.

4. 31-59 yoshdagi aholi – ushbu guruhdagi aholi o'zining yuksak mehnat shakliga ega bo'lib, hayotiy va mehnat tajribasining yuqori ko'rsatkichiga erishadi. Shu vaqtgacha olgan amaliy ko'nikma va tajribalarini ishlab chiqarish jarayonlariga safarbar etishadi va mehnat jamoasida alohida o'rin egallashadi. Bu toifa insonlar yoshlarga o'rnak va maslakdosh bo'ladi. Ushbu yosh chegaralari aholisining iqtisodiy faollik darajasi boshqa qatlamlarga nisbatan yuqori hisoblanadi. Shuningdek, mazkur qatlamning yuqori chegarasida pensiya yoshiga yetgan ayollar ham bo'lib, ular o'zlarining mehnat faoliyatlarini yakunlash taraddudida bo'lishadi.

5. Qariyalar (60-70 yosh) – mazkur qatlam vakillari pensiya yoshiga yetgan aholi hisoblanib, ularning aksariyati pensiyada bo'ladi. Lekin, ularning orasida o'z mehnat faoliyatlarini davom ettirayotganlari ham bo'lib (ayniqsa, erkaklar), ular ham butunlay pensiyaga chiqish va mehnat faoliyatini yakunlash arafasida bo'lishadi.

6. Keksalar (70 va undan katta yosh) – ularning deyarli hammasi mehnat faoliyatidan chetlashgan bo’ladi.

O’zbekiston aholisining yosh tarkibini yuqoridagi tasnif bo’yicha baholaydigan bo’lsak, quyidagicha tendentsiyaga ega bo’lamiz (4.4-jadval).

4.4-jadval

O’zbekistonda aholining yosh guruhlari bo’yicha taqsimlanishi, ming kishi hisobida* (yil boshiga nisbatan)

Yillar	Jami aholi	Yosh guruhlari bo’yicha					
		0-15	16-29	30-50	51-59	60-69	70 va undan katta yosh
1991	20607,6	8883,7	5275,8	4031,5	1087,3	817,8	511,5
1995	22461,6	9653,8	5551,4	4793,5	1051,3	880,4	531,2
2000	24487,7	9944,1	6251,5	5833,0	884,3	936,4	638,4
2005	26021,3	9328,0	7214,2	6687,7	1225,6	856,3	709,5
2010	28001,4	8982,8	8155,4	7431,3	1807,0	810,8	814,1
2010 yilda 1991 yilga nisbatan o’zgarishi, %	135,8	101,1	154,5	184,3	166,2	99,1	159,2

* Jadval O’zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo’mitasi ma’lumotlari asosida tuzilgan.

Aholining yosh va jinsiy tarkibini birgalikda va yaqqol namoyon etish uchun yosh-jins piramidasi tuziladi.

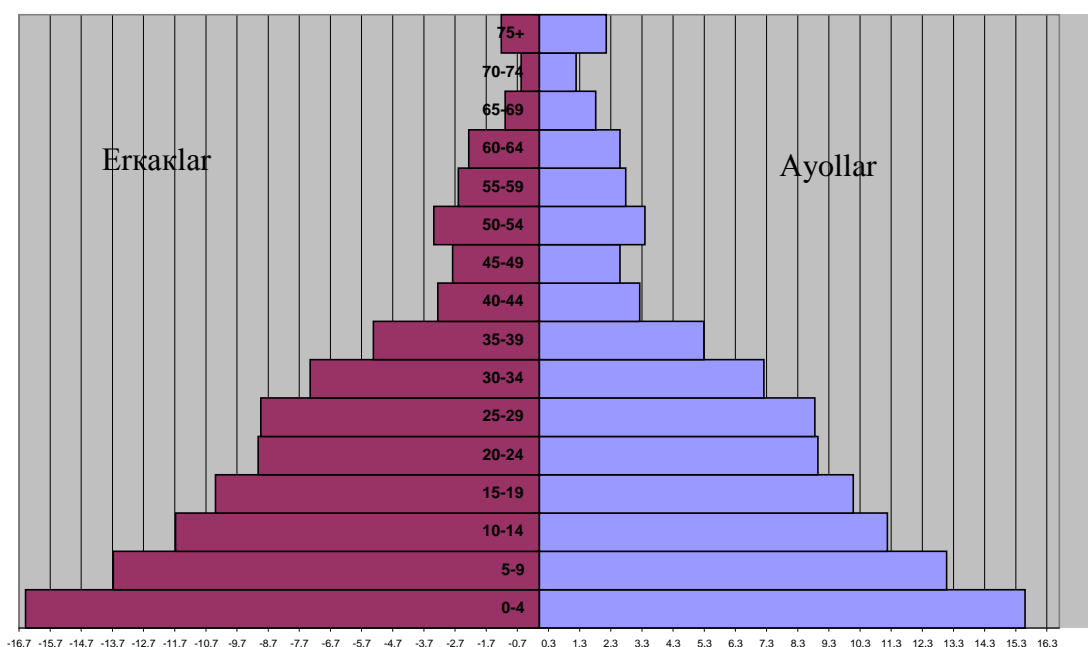
Yosh-jins piramidasi ikki tomonlama chiziqli diagrammani o’zida aks ettirib, undagi aholi yosh va jins bo’yicha birgalikda taqsimlangan, bunda grafikning bir tomonida (o’ngdan) ayol jinsli aholi, ikkinchi tomonda esa (chap tomonda) erkak jinsli aholi aks ettiriladi. Diagrammaning vertikal o’qi yosh shkalasini o’zida namoyon etib, u bir yoki besh yillik intervallarga bo’linib, 0 yildan boshlanadi va yuqori yosh yoki ochiq yosh intervali bilan tugallanadi.

Gorizontal chiziqlar o’zida berilgan yosh va jinsdagi aholining umumiy sonini; aholining umumiy sonidagi berilgan yosh va jinsdagi aholining ulushini; berilgan yosh va jinsdagi aholi sonidagi faqat ushbu jinsning ulushini aks ettiradi. Bunda gorizontal chiziqlar maydoni (yoki teng miqdorda taqsimlangan yosh intervallarining uzunligini) aytib o’tilgan ko’rsatkichlarga teng bo’ladi.

Piramidalar aholining turli qismlarini qiyoslash va uning yosh-jins tarkibi xususidagi qiyosiy ma’lumotlarni olish maqsadida guruhlarining yosh-jins soni yoki ushbu miqdorlarning jami aholidagi ulushidan foydalanilgan holda tuziladi.

Yosh-jins piramidasi aholining muayyan vaqtdagi holatini aks ettiradi. Shuning uchun piramidadagi chiziqlarning nisbiy uzunligi bo'yicha tug'ilish va o'lim jarayonlarining aholining yosh tarkibiga ta'siri, aholi takror barpo bo'lishining istiqboldagi tendentsiyalari haqida tasavvurga ega bo'lish mumkin. Masalan, muayyan bir yilda tug'ilganlar soni qo'shni yillarnikidan ko'p bo'lsa piramida bo'rtiq, agar tug'ilganlar soni qo'shni yillarnikidan kam bo'lsa botiq shaklida namoyon bo'ladi. Ushbu deformatsiya yetuk va keksa yoshdagilar orasidan o'tayotib, deyarli butun yuz yillik davr davomida, toki ushbu tug'ilganlar jamlanmasining o'lib yo'q bo'lmaguniga qadar saqlanib qoladi.

4.1 va 4.2-rasmlarda O'zbekiston Respublikasi aholisining yosh-jins piramidasi keltirilgan.

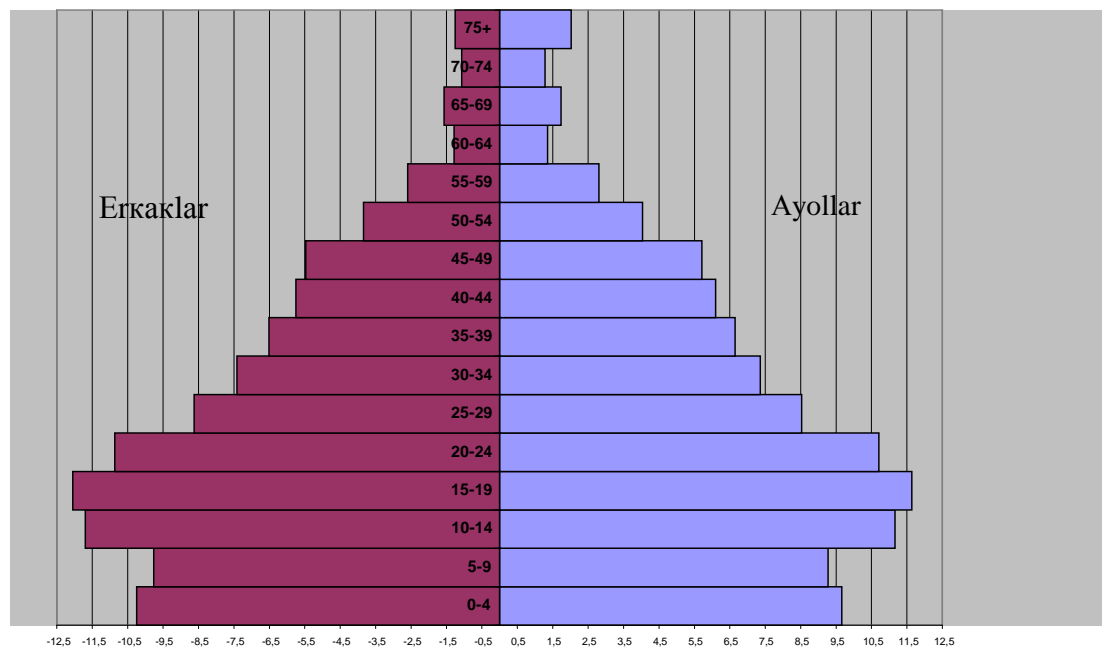


4.1-rasm. O'zbekiston Respublikasi aholisining yosh-jins piramidasi (1991 yil)

4.1-rasmdan ko'rinib turganidek, 1991 yili O'zbekiston Respublikasi aholisining yosh-jins piramidasi bo'rtiq shakliga ega bo'lgan. Ya'ni, mazkur yili aholining yosh-jinsiy tarkibida 0-4, 5-9, 10-14, 15-19 yosh guruhidagi erkak va ayollarning soni yuqori bo'lgan.

Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida yillar davomida shakllangan qadriyatlar, urf-odatlarda o'ziga xos o'zgarishlar ro'y berayotganligi, xalqning munosib turmush sharoitini yaratishga intilish, omma o'rtasida homiladorlikdan saqlovchi tibbiy vositalarning keng tarqalishi, ayollarning ijtimoiy ishlab chiqarishda bandligining ortishi, har bir oila o'z iqtisodiy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda farzandlar tug'ilishini nazorat etishi

kabi ijtimoiy-iqtisodiy va demografik omillar respublikada tug'ilish ko'rsatkichlarining pasayishiga olib kedi. Natijada aholining yosh tarkibida mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lgan aholi soni kamaydi. Bu holat 4.2-rasmda yaqqol o'z aksini topgan.



4.2-rasm. O'zbekiston Respublikasi aholisining yosh-jins piramidasi (2009 yil)

4.2-rasmdan ko'rinib turibdiki, 2009 yili respublikada aholining yosh-jins tarkibida 0-4, 5-9 yosh guruhidagi erkak va ayollar soni keskin kamaygan, aksincha 10-14, 15-19 va 20-24 yosh guruhidagilar soni ortgan.

Yosh-jins piramidalaridan foydalanishning eng muhim jihatlaridan biri – bu aholining takror barpo bo'lishi va yosh tarkibining o'zaro aloqadorlikdagi tahlilidir.

Aholining progressiv, statsionar va regressiv yosh tarkiblari 1894 yilda shved demografi A.G. Sundberg tomonidan birinchi marta ilmiy iste'molga kiritilgan.

Ma'lumki, progressiv yosh tarkibida aholi soni ko'payadi, statsionarda aholi o'z sonini o'zgartirmaydi, regressivda esa qisqaradi. Aholining yosh tarkiblari 0-15 yoshdagi bolalar hamda 50 yoshdan va undan yuqori yoshdagi "qariyalar" ulushi bilan farqlanadi. A.G. Sundbergning tasnifi bo'yicha, progressiv yosh tarkibida bolalar ulushi 40, qariyalar esa 10 foizni; mos ravishda statsionarda – 27 va 23; regressivda esa 20 va 30 foizlarni tashkil qiladi (4.5-jadval).

Aholi yosh tarkibining turlari, %

Yosh guruhlari	Yosh tarkibi		
	progressiv	statsionar	regressiv
0-14	40	27	20
15-49	50	50	50
50 va undan yuqori	10	23	30

Aholining mazkur yosh tarkibi turlariga yosh piramidasining turlari mos keladi. Aytish joizki, yosh piramidasining turlari 1930 yillarda nemis statistigi F.Burgderfer tomonidan taklif qilingan.

Aholining yosh tarkibini iqtisodiy baholash nihoyatda muhim. Chunki, aholining iqtisodiy farovonligi mehnatga qobiliyatli yoshdagi ish bilan band bo'lgan aholining soni bilan bog'liq. Shu nuqtai nazardan mehnatga layoqatli yoshdagi aholiga tushadigan demografik yukni o'rganish lozim.

Demografik yuk koeffitsienti 3 turga ajratiladi:

- bolalarning yuk koeffitsienti;
- qariyalarning yuk koeffitsienti;
- bolalar va qariyalarning yig'indi yuk koeffitsienti.

Ma'lumki, demografik yuk koeffitsienti tadqiqotchi tomonidan qabul qilingan yosh guruhiga bog'liq. Masalan, taniqli demograf Ernst Kan demografik yuk koeffitsientini hisoblashda nemis statistikasida qabul qilingan quyidagi yosh guruhlari sxemasiga asoslangan:

- bolalar (0-14 yosh);
- mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (15-64 yosh);
- qariyalar (65 yosh va undan yuqori).

Nemis demografi bu yosh guruhlari sxemasidan kelib chiqib, 15-64 yoshdagi aholiga to'g'ri keladigan demografik yukni hisoblagan. Bu ko'rsatkich quyidagi ko'rinishda namoyon bo'ladi:

1. Bolalarning demografik yuk koeffitsienti

$$W_{\text{b.i.o.k.}} = \frac{L_{0-14}}{L_{15-64}} \times 100$$

2. Qariyalarning demografik yuk koeffitsienti

$$W_{\text{k.i.o.k.}} = \frac{L_{65+}}{L_{15-64}} \times 100$$

3. Bolalar va qariyalarning yig'indi yuk koeffitsienti

$$W_{\ddot{u}.io.k.} = \frac{L_{0-14} + L_{65+}}{L_{15-64}} \times 100$$

bu yerda: L_{0-14} – 0-14 yoshdagi aholi soni; L_{15-64} – 15-64 yoshdagi aholi soni; L_{65+} – 65 va undan yuqori yoshdagi aholi soni.

O'zbekiston Respublikasi milliy statistikasida mehnatga layoqatli yoshdagi aholiga 16-54 yoshdagi ayollar va 16-59 yoshdagi erkaklar kirganligi bois demografik yuk koeffitsienti quyidagi ko'rinishga ega bo'ladi:

1. Bolalarning demografik yuk koeffitsienti O'zbekiston belgilangan ayol va erkaklarning mehnatga layoqatlilik yosh chegarasidagi farq hisobga olingan holda quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$W_{\sigma.io.k.} = \frac{L_{0-15}}{L_{16-54} + L_{16-59}} \times 100$$

bu yerda: L_{0-15} – 0-15 yoshdagi bolalar soni; $L_{16-54} + L_{16-59}$ – 16-54 yoshdagi ayollar va 16-59 yoshdagi erkaklar sonining yig'indisi.

2. Qariyalarning demografik yuk koeffitsientini hisoblashda ham yuqoridagi holat e'tiborga olinadi va qariyalarning demografik yuk koeffitsienti quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$W_{k.io.k.} = \frac{L_{55+} + L_{60+}}{L_{16-54} + L_{16-59}} \times 100$$

bu yerda: $L_{55+} + L_{60+}$ – 55 va undan yuqori yoshdagi ayollar hamda 60 va undan yuqori yoshdagi erkaklar sonining yig'indisi; $L_{16-54} + L_{16-59}$ – 16-54 yoshdagi ayollar va 16-59 yoshdagi erkaklar sonining yig'indisi.

3. Demografik yukning yig'indi koeffitsientini aniqlashda quyidagi formuladan foydalaniladi:

$$W_{\ddot{u}.k.} = \frac{L_{0-15} + L_{55+} + L_{60+}}{L_{16-54} + L_{16-59}} \times 100$$

bu yerda: $L_{0-15} + L_{55+} + L_{60+}$ – 0-15 yoshdagi bolalar, 55 va undan yuqori yoshdagi ayollar hamda 60 va undan yuqori yoshdagi erkaklar sonining yig'indisi; $L_{16-54} + L_{16-59}$ – 16-54 yoshdagi ayollar va 16-59 yoshdagi erkaklar sonining yig'indisi.

Shunday qilib, jinsiy tarkib aholining erkak va ayollarga, yosh tarkib esa ijtimoiy-iqtisodiy, demografik jarayonlarni o'rganish maqsadida aholining yoshlarga bo'linishidir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Tabiiy harakatlanish deganda nimani tushunasiz?
2. Tabiiy harakatlanish elementlarini sanab bering.
3. Mehnat resurslarining tabiiy harakatlanishi deganda nimani tushunasiz?
4. O'zbekiston aholisining bugungi tabiiy harakatiga baho bering.
5. Aholining tabiiy harakatiga ta'sir etuvchi omillarni sanab bering.
6. Aholining yosh tarkibi deganda nimani tushunasiz?
7. Aholi yosh tarkibining mehnat resurslari safarbarligiga ta'sirini tushuntirib bering.
8. O'zbekiston aholisining yosh tarkibidagi o'zgarishlarni aytib bering.

5-bob. Mehnat resurslarining hududiy safarbarligi

5.1. Mehnat resurslarining hududiy safarbarligi jarayoni va uning sabablari

Mehnat resurslari safarbarligining turli darajadagi ko'rinishlari: ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlar safarbarligidan boshlab tarmoqlar ichidagi va tarmoqlar aro safarbarlik turlarining barchasi o'zida mehnatga layoqatli aholining hududiy safarbarligini aks ettiradi. Aholining ish bilan bandligi tizimida ro'y beruvchi barcha o'zgarishlar mehnat resurslarining umumiy ishlab chiqarishni rivojlanishi va undagi taqsimot tufayli harakatga kelishi oqibatida hududiy safarbarlikni (migratsiyani) yuzaga keltiradi.

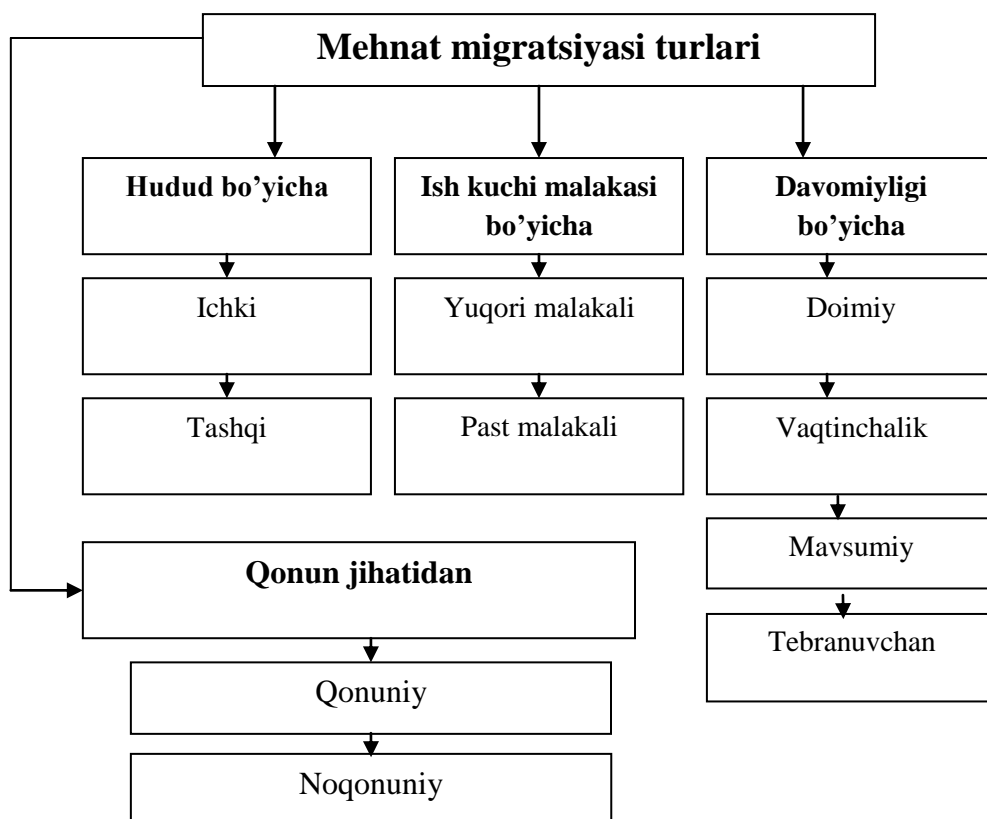
Mehnat resurslarining hududiy safarbarligiga qator omillar: ishlab chiqarish jarayonining muntazam texnik rivojlanib borishi, ishlab chiqarish kuchlarining joylashuvidagi o'zgarishlar, mehnat taqsimotining shakllanishi natijasida hududlar orasidagi turmush tarzining farqlanishi kabi iqtisodiy omillar ta'sir qiladi. Bundan tashqari, hududiy safarbarlik darajasi aholining savodxonlik darajasining ortishi, mamlakat hududidagi turmush tarzi haqida yetarlicha ma'lumotga ega bo'lish, transport tizimining rivojlanishi kabi bir qator omillarga ham bog'liq.

Ko'pgina mamlakatlarda mehnatga layoqatli aholining safarbarligi, birinchi navbatda, fan-texnika taraqqiyoti, iqtisodiyot tarmoqlaridagi o'zgarishlar, hududlarni o'zlashtirish orqali ishchi kuchiga bo'lgan talabni qondirishga qaratilgan tadbirlar majmuasi bilan bog'liq.

Migratsion jarayonlar faqatgina ob'yektiv omillar bilangina aniqlanmasdan, balki migratsiya bo'layotgan hududda kutilishi mumkin bir qator sub'yektiv omillarga ham bog'liq. Aynan shu sub'yektiv omillar tahlili asosida boshqa viloyat, shahar va boshqa tumanlarga migratsiya qilish qarori qabul qilinadi.

Aholi migratsiyasi o'tkazilayotgan hududlar son va sifat jihatidan ishchi kuchiga mos bo'lishi, shu bilan birga ishchi kuchini shakllantirishga ham yetarlicha shart-sharoitlar yaratilgan bo'lishiga harakat qilish lozim. Ushbu jarayonlar xodimlarning o'z ehtiyojlarini to'laroq qondirishlari mumkin hududlarni topishlariga ob'yektiv ta'sir o'tkazadi. Ushbu ehtiyojlar ishlash yoki yashash sharoitlarida ham aks etishi mumkin. Boshqacha so'z bilan aytganda, migratsiya o'zida ob'yektiv va sub'yektiv omillar yig'indisini tashkil etadi.

Mehnat migratsiyasi hudud, ish kuchi malakasi, davomiyligi bo'yicha hamda qonun jihatidan tasniflanadi (5.1-rasm).



5.1-rasm. Mehnat migratsiyasi tasnifi

Mehnat resurslarining hududiy safarbarligi, birinchi navbatda, ishchi kuchini sarf qilishdagi hududlararo tafovutlar bilan izohlansa, ushbu safarbarlikning harakat darajasi turmush tarzidagi farqlar bilan izohlanadi. Shuning uchun turmush tarzi yuqori bo'lgan iqtisodiy hududlar aholisi soni aynan hududlararo yuzaga keluvchi safarbarlik harakatlari tufayli yuqori bo'lib, turmush tarzi past bo'lgan iqtisodiy hududlardagi aholi sonining kamligini ham aynan shu omil bilan izohlanadi.

Hududiy safarbarlik darajasining yuqori bo'lishida migrantlarning katta qismini individual tartibdagi migratsiya jarayonini amalga oshirishi bilan izohlanadi. Ba'zi ma'lumotlarga ko'ra, tartibga solinmagan migratsiya ko'rinishi 88-90 foizni tashkil etadi. Barcha migratsiya oqimining faqatgina 1/3 qisminigina oqilona, deb hisoblash mumkin.

Mehnatga layoqatli aholining individual migratsiyasi mamlakat hududi bo'yicha erkin harakatlanish, iste'mol vositalariga bo'lgan egalik qilish huquqi, ishchi kuchini sarf qilish uchun eng qulay sharoitga ega hududlarni topish va boshqa shart-sharoit shakllari bilan izohlanadi. Ushbu

shart-sharoitlarni aholi ehtiyojlariga moslashtirish va tashkillashtirilmagan migratsiyani tartibga solishda davlat organlarining o'рни katta bo'lib, xodimlar kontingentini tartibga solish bilan shug'ullanadi.

Hududiy safarbarlik harakatini tashkil etishda mehnat qilish sharoitlari qoniqarsiz bo'lgan hududlarda migrantlarning moslashib, yashab ketishini ta'minlash vazifalari katta ahamiyatga ega. Hududda uzoq muddat yashovchi aholining safarbarlikka ishtiyoqi kam bo'lib, o'zi o'rgangan joyda yashab qolishga intiladi. Ma'lum bir hududda 5 yil davomida yashagan aholi safarbarligi, shu hududda 10-15 yil yashagan aholiga qaraganda 6 barobar ko'p kuzatiladi.

Shu o'rinda aytish joizki, xodimlarning aksariyat qismi o'z kasbini o'zgartirgani holda, o'zi ishlovchi korxonada ish faoliyatini davom ettirib, o'z yashash joylarini saqlab qolishga moyillik bildiradi. O'z hayot tarziga bog'lanib qolish yoki o'rganib qolish darajasi migratsiya darajasini ushlab turuvchi sub'yektiv omil sifatida baholanadi. Bundan tashqari, milliy qadriyatlar, urf-odatlar ham ushbu omil tarkibidan joy oladi. Shu tarzda aholining o'zi ishlab chiqarish kuchlarining moddiy unsurlarini jalb etuvchi muhim omilga aylanadi, bu ayniqsa kichik va o'rta shaharlar aholisining mehnatga layoqatli qismidan to'g'ri foydalana olmaslikda namoyon bo'ladi.

Fan-texnika inqilobi oqibatida vujudga kelgan zamonaviy mehnat qurollaridan foydalanish uchun ko'p sonli xodimlar guruhini jalb etish talab etiladi. Yirik sanoat tarmoqlari o'z ichida bir qator yangi sanoat markazlarini vujudga keltiradi, ushbu vujudga kelgan markazlar shunchalar tez rivojlanib kengayib boradiki, ularni aholi kam yashaydigan hududlarda barpo etishga ham to'g'ri keladi. Shunday holatlarda xodimlarni ommaviy safarbar etmasdan ushbu muammoning hal etish imkoni topilmaydi.

Mehnat resurslari hududiy safarbarligining asosiy vazifasi qatoriga mamlakatning barcha hududlarida, barcha aholi yashash joylarida ishchi kuchini sarf etish, mehnat faoliyatini olib borish uchun zarur ehtiyojlarni qondirish, ishchi kuchi vositalarini hududlar aro ishchi kuchi talab etayotgan darajada barqaror taqsimlashga erishishdir. Mehnat resurslarining hududiy safarbarligi tufayli jonli mehnat va ishlab chiqarish vositalari o'rtasidagi muvozanatda o'zgarishlar yuz beradi.

Iqtisodiyotni rivojlantirishda migratsiyaning o'рни, xodimlar tayyorgarligi va mahoratini namoyon etish, ularning professional darajasini rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Turli aholi punktlarida, turli korxonalarda, ba'zi holatlarda turli iqtisodiyot sohalarida

ish faoliyatini olib borish xodimlarning ishlab chiqarish malakasini oshiradi, ular tomonidan bir qator mutaxassisliklarni egallanishiga, xodimlar ishchi kuchining universallashtiruviga olib keladi. Shu vaqtning o'zida hududlararo safarbarlik ishchi kuchi oqimiga olib keladi, demak, xodimlarning bir qismini ishlab chiqarish jarayonidan chalg'itadi.

Migratsiya tavsifi, natijalari bo'yicha iqtisodchi va sotsiologlar o'rtasida turli fikrlar mavjud. Ularning ba'zilari, migratsiya o'zida rejalashtirilgan va tashkillashtirilgan jarayonlarni aks ettiradi, safarbarlik faqatgina boshqa hududlarda insonlar faoliyatlarini olib borishlari mumkin bo'lgan bo'sh ish joylari mavjud bo'lgandagina iqtisodiyotda o'z aksini topadi, deb hisoblashsa, ba'zilari esa jamoaviy tashkil etilgan safarbarlik holatlarini cheklanganligiga urg'u berib, individul va rejalashtirilmagan migratsiya holatlarini alohida ta'kidlaydilar.

Migratsiya natijalari ham turlicha baholanadi. Bir toifa iqtisodchi va sotsiologlar xodimlar safarbarligini iqtisodiyotdagi ishchi kuchini qayta taqsimlash jarayonining rivojlanishi deb bilishadi. Ularning boshqa toifasi esa xodimlar migratsiyasi tashkillashtirilmagan safarbarlikka qarshi ta'sir doirasida vujudga kelgan, deb hisoblashadi.

Sotsiologlar V.A.Yadov va A.G.Zdravomislovlarning fikricha, malakaga ega bo'lmagan yoki past malakali xodimlarning o'zlarining shaxsiy va ishlab chiqarish jarayonida olib boruvchi faoliyatlaridan qoniqmaganliklari tufayli ish joylarini o'zgartirishga bo'lgan harakatlarini ijobiy baholanishi zarur, deb e'tirof etadilar. Chunki, bunday holat jamiyatning ijtimoiy ehtiyojlari darajasining oshishidan, og'ir mehnat bilan shug'ullanish mavqeijining tushib borishi, aholining ijodiy va aqliy salohiyatni talab etuvchi mehnat faoliyatlariga bo'lgan qiziqishlaridan dalolat beradi.

Hududlararo mehnat resurslari safarbarligi ob'yektiv izohlangan jarayon bo'lib, u o'zida ishchi kuchi harakatini boshqaruvchi bir qator qonunlar mujassamligini taqozo etadi. Bu holatda ishlab chiqarishning moddiy omillari hamda ishchi kuchini takror ishlab chiqarish va safarbarligi o'rtasidagi ob'yektiv aloqa yuzaga chiqadi. Bu jarayon ishchi kuchi va ish joylari o'rtasidagi qayta taqsimotning o'zaro aloqasi bilan isbotlanadi.

Birinchiidan, harakatlanish zaruratining vujudga kelishi qaysidir hudud yoki aholi yashash joyida bo'sh ish joyining vujudga kelishi va shu bilan birga istiqomat qilish uchun fondning vujudga kelganligi, u yerga xodimlarni joylashtirish mumkinligi bilan izohlanadi. Shu bilan birga, ishchi kuchiga ehtiyoj sezuvchi hududlarda ishchi kuchiga taklif juda

yuqori bo'lgan hududlarga qaraganda xodimlar o'zlarining malakasi va ijtimoiy holatini oshirishga bo'lgan imkoniyatlari yuqori bo'ladi. Ishchi kuchi taklifi yuqori bo'lgan hududlarda qiziqarli va ko'p haq to'lanadigan ish topishning murakkabligi aholini u hududni tark etishga bo'lgan harakatini izohlovchi omil sifatida namoyon bo'ladi.

Ikkinchidan, u yoki bu hududda sodir bo'luvchi migratsiya oqimi hajmini tartibga soluvchi mexanizm mavjud. Migrantlar oqimi ishlab chiqarish jarayoni ehtiyojlari talablarini qondirish uchun zarur bo'lgan miqdordan ortib ketadi, ushbu hududga keluvchi mehnatga layoqatli aholi o'zi izlab kelgan qulay sharoitga ega bo'la olmaydi, bu esa mehnatga layoqatli aholining migratsiya oqimini pasaytiradi.

Toboro rivojlanib borayotgan davlatlarda hududlar bo'yicha amalga oshiriladigan safarbarlikni jamoaviy tashkillashtirishga bo'lgan harakatlarni amalga oshirish zarur. Migratsiya holatini barqarorlashtirish, avvalo, korxonalar va tashkilotlarning ijtimoiy rivojlanish bo'yicha ishlab chiqiluvchi dasturlaridan boshlanib, anketa savollari orqali xodimlarning hududiy safarbarligi salohiyatini aniqlash va shu asosida xodimlarni boshqa korxonalar va hududlarga o'tkazish bo'yicha ish dasturlarini tashkil etishlari lozim. Olingan ma'lumotlar o'rganilib, hududiy malakali ishchi kuchi balansiga kiritilishi (viloyat, tuman, shahar miqyosida) hamda ular yordamida aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish bo'limlari tomonidan salohiyatli migrantlarni qayta taqsimlash ishlarini olib borish zarur.

Migratsiya holatini barqarorlashtirishning muhim sharti hududlararo ijtimoiy farqlarni bartaraf etish, migrantlar keluvchi hududlarni migratsiya harakatini oshiruvchi hududlar kabi shart-sharoit, ishlash va hayot kechirish holatlari o'rtasidagi farqlarni bartaraf etishga qaratilgan choratadbirlar dasturini amalga oshirish zarur.

5.2. Mehnat resurslarining hududiy safarbarligi ko'rsatkichlari va omillari

Aholining hududiy safarbarligi (migratsiya) – ob'yektiv ijtimoiy-iqtisodiy hodisa hisoblanib, u jamiyat hayotida muhim rol o'ynaydi. Hududiy safarbarlik sanoatlashtirish yutuqlarini, yangi hududlarini o'zlashtirishni belgilab beradi, jamiyatning ijtimoiy tarkibidagi o'zgarishlarga ko'maklashadi. Hududiy harakatlanish mamlakat hududi bo'ylab aholining qayta taqsimlanishiga va ayrim hududlar aholisining

yosh-jins tarkibining o'zgarishiga olib keladi. Ya'ni, migratsiya iqtisodiy, siyosiy, ijtimoiy va demografik rivojlanishga o'z ta'sirini o'tkazadi.

Hozirgi kunda ushbu holatlar migratsiyani o'rganishga katta e'tibor berilishini belgilab beradi. Biroq, ushbu murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisaning ayrim jihatlari hanuzgacha yetarli darajada to'liq o'rganilmagan.

Hududiy safarbarlikning iqtisodiy vazifalariga quyidagilar kiradi:

- aholining geografik safarbarligini yaratish va oshirish, ya'ni bir tomondan, turli aholi punktlarida yashovchilarning shaxsiy tarkibining almashinuvchanligini, ikkinchi tomondan esa jamiyatning har bir a'zosi uchun uning umri davomida doimiy yashash joyi bo'lib xizmat qiladigan tumanlar, shahar va qishloqlar soni va xilma-xilligini oshirish;
- aholining mamlakat hududi bo'yicha taqsimlanishini, shu jumladan, tabiiy zonalar, iqtisodiy hududlar, qishloq va shahar joylari o'rtasidagi taqsimlanishini ta'minlash;
- migratsiyada notekis ishtirok etish va demografik guruhlarining ijtimoiy harakatlanishining turli yo'nalishlari bilan bog'liq holda tumanlar va aholi punktlarida aholining sifat tarkibini o'zgartirish.

Ushbu vazifalar hududiy safarbarlikning tezlashuvchan va qayta taqsimlovchi vazifalari deb yuritiladi. Ularning har biri mustaqil iqtisodiy hodisa sifatida yuzaga chiqadi, lekin bir vaqtning o'zida ular uzviy o'zaro bog'langan va ijtimoiy munosabatlarning ma'lum bir tizimini tashkil qiladi. Ushbu vazifalarning har birini ochib berish jamiyatning ishlab chiqarish kuchlari rivojlanishida migratsiyaning roli va ahamiyatini to'liq ko'rsatib berish imkonini vujudga keltiradi.

Hududiy safarbarlik jahon va milliy iqtisodiyot ijobiy ta'siri bilan bir qatorda uning salbiy oqibatlari ham mavjud (5.2-jadval).

Hududiy harakatchanlik jarayonining demografik tavsiflari qatoriga jarayon saldosi tavsiflovchi ko'rsatkich, ya'ni har bir alohida tarmoq yoki kasbiy guruhda migrantlarning ishga qabul qilinishi va ishdan bo'shatilishi kattaligidagi farqlanish kiradi. Bu ko'rsatkich quyidagi formula yordamida topiladi:

$$S_i = P_i - V_i,$$

Bu yerda: S_i – saldo;

P_i – iqtisodiy hududga kelgan va i -tarmoqqa ishga joylashgan tumanlararo migrantlar soni;

V_i – iqtisodiy hududdan ketgan va i -tarmoqdan ishdan bo'shagan tumanlararo migrantlar soni.

5.2-jadval

Mehnat resurslari hududiy safarbarligining ijobiy va salbiy oqibatlari

Ijobiy oqibatlari	Salbiy oqibatlari
<ul style="list-style-type: none"> - ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatlarda ishsizlar sonining qisqarishi; - ish o'rinlari yetishmasligi va shu bilan bog'liq aholi o'rtasidagi xavotirlikni ma'lum bir davrgacha yumshatish; - turli mamlakatlar o'rtasidagi ish haqi darajasining yaqinlashishi; - transmilliy faoliyat; - jahon ishlab chiqarish hajmining oshishi; - bilim, malaka va ko'nikmalarning joylashuvi; - pul o'tkazmalari. 	<ul style="list-style-type: none"> - "aqlarning oqishi"; - ijtimoiy: oilaviy aloqalarning uzilib ketishi, turli xalqlar qadriyatlarining yo'qolib ketishi; - ishchi kuchi eksporti iqtisodiy tebranishlarga tez reaksiya bildiradi; - mahalliy iqtisodiyotga inflyatsion ta'sir o'tkazadi; - joylarda tengsizlikning o'sishi; - "migratsiya an'analari"ning vujudga kelishi.

Ish bilan band bo'lganlar kontingenti (K^r) to'lishi jadalligi koeffitsientini hisoblashalohida ahamiyat kasb etadi. U ishga qabul qilingan xodimlar sonini ushbu tarmoq yoki kasbiy guruh xodimlarining o'rtacha ro'yxat soniga bo'lgan nisbatini o'zida aks ettiradi. Ushbu koeffitsient aholi va mehnat resurslarining hududiy safarbarligi natijasida tarmoq yoki kasbiy guruhlar xodimlarining soni qanchalik darajada o'sishini ko'rsatib beradi:

$$K^p = \frac{P_i}{\frac{1}{2}[N_{(t)} + N_{(t+1)}]}$$

Bu yerda R_i – i tarmoqqa qabul qilinganlar soni, $N_{(t)}$ va $N_{(t+1)}$ – mos ravishda yil boshi va yil oxiriga band bo'lganlar soni.

Tumanlararo migratsiyaning xodimlar sonining kamayishiga ta'sirini aniqlash ish bilan band bo'lganlarning ketishi jadalligi koeffitsienti (K^v) yordamida amalga oshirilishi mumkin. Ushbu koeffitsient muayyan bir tarmoq yoki kasbiy guruhlardan xodimlarning boshqa iqtisodiy hududga ko'chib ketishi natijasida ularning ishdan bo'shashi oqibatida ish bilan band bo'lganlar soni qanday darajada o'zgarishini ko'rsatib beradi:

$$K^v = \frac{V_i}{\frac{1}{2} [N_{(t)} + N_{(t+1)}]}$$

Bu yerda: V_i - i -tarmoqdan bo'shatilganlar soni.

Hisob-kitob natijalari shuni ko'rsatdiki, sanoat tarmoqlarida ushbu koeffitsient asosan xodimlar soni tumanlararo migrantlar hisobiga ko'proq to'ladigan tarmoqlarda ancha yuqoridir. Nosanoat tarmoqlarda tumanlararo migratsiyaning xodimlar soni kamayishidagi roli qurilish, transport va aloqa tarmoqlarida ancha yuqori, boshqa tarmoqlarda esa nisbatan past. Ushbu tarmoqlarda sanoatda bo'lgani kabi tumanlararo migratsiya hisobiga xodimlar sonining kamayishi uning o'sishiga nisbatan kamroqdir. Tumanlararo migratsiyaning xodimlar soni o'zgarishiga ta'sirini natijalovchi ko'rsatkich sifatida migratsiya saldosing xodimlarning o'rtacha ro'yxat soniga nisbatini tavsiflovchi ish bilan band bo'lganlar soni o'zgarishi jadalligi koeffitsientini (θ) hisoblash mumkin:

$$\theta = \frac{P_i - V_i}{\frac{1}{2} [N_{(t)} + N_{(t+1)}]}$$

Ushbu koeffitsient migratsiyaning ish bilan bandlar sonining o'zgarishidagi rolini aniqlash imkonini beradi. U aholi va mehnat resurslarining hududiy harakatlanishi natijasida ish bilan bandlar soni qanchalik o'zgarishini ko'rsatib beradi. Kimyo va qurilish materiallari sanoatida tumanlararo migratsiya natijasida xodimlarning soni ancha ko'proq o'sishi kuzatiladi. Nosanoat tarmoqlarida esa xodimlar sonining sezilarli darajada ko'payishi qurilish, fan, ilmiy xizmat ko'rsatish, sog'liqni saqlash, jismoniy tarbiya va ijtimoiy ta'minotda kuzatiladi.

Aholi guruhlarida tumanlararo migratsiya kadrlar tayyorlash bo'yicha umumta'lim maktablari, o'quv muassasalaridagi 16 yosh va undan katta bo'lgan o'quvchilar guruhining kamayishiga olib keladi. Bunday holat shundan dalolat beradiki, bir tomondan, yoshlarning tasavvurlari bo'yicha qiziqarli bo'lgan ishlarga talab va bunday ish o'rinlari taklifi o'rtasida ma'lum bir darajadagi nomuvofiqlik mavjudligidan, ikkinchi tomondan esa kadrlarni tayyorlash bo'yicha o'quv muassasalarining ixtisosligi iqtisodiy hudud profiliga unchalik muvofiq emasligidan dalolat beradi.

Mehnat resurslarining hududiy safarbarligi jadalligini tavsiflovchi eng muhim ko'rsatkich bu migrantlarning umumiy sonini xodimlarning o'rtacha ro'yxat soniga nisbatini aks ettiruvchi migrantlar aylanmasi (K^1) jadalligining koeffitsientidir. Bu quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$K^i = \frac{P_i - V_i}{\frac{1}{2} [N_{(t)} + N_{(t+1)}]}$$

Ushbu koeffitsient xodimlarning qancha qismi yil davomida migratsiyani amalga oshirishganligini, ya'ni migratsion jarayonlarning jadalligi qanday ekanligini aniqlash imkonini beradi. Tanlanma tadqiqotlar ma'lumotlari asosidagi hisob-kitoblar ko'rsatishicha, ular og'ir va zararli mehnat sharoitlariga ega bo'lgan sanoat tarmoqlarida, shu jumladan, past malakali ishchilarga bo'lgan talab katta bo'lgan tarmoqlarda (kimyo, neft kimyosi, o'rmon, yog'ochni qayta ishlash, pellyuloza-qog'oz, oziq-ovqat, qurilish materiallari) juda yuqori. Qurilish, transport va aloqa tarmoqlarida ham migratsion jarayonlarning jadalligi nisbatan yuqori, iqtisodiyotning boshqa tarmoqlarida esa migratsion jarayonlarning jadalligi ancha past. Aholi guruhlarida migratsion jarayonlarning jadalligi 16 yosh va undan katta bo'lgan kasb-hunar kolleji, oliy o'quv yurtlari talabalarida juda yuqori.

Migratsion jarayonlar natijalarini mexanik o'sish saldosiining migrantlarning umumiy soniga nisbati (saldo va migrantlar aylanmasi nisbati koeffitsienti) bilan ham tavsiflash mumkin:

$$K^k = \frac{P_i - V_i}{P_i + V_i}$$

Bu koeffitsient migratsiya jarayoni natijasida migrantlarning umumiy sonida qancha qismi o'rnashib qolishini yoki har 1000 ta migrantlardan qancha kishi iqtisodiyotning muayyan tarmog'i xodimlari kontingentini to'ldirishini ko'rsatib beradi. Tekshiruv ma'lumotlari agar sanoatda har 1000 ta migrantlardan 54 kishi ishlashga qolsa, nosanoat tarmoqlarida esa – 226 ta kishi ishlab qolishini aniqlash imkonini beradi.

Xuddi o'sha tarmoq korxonalariga avvallari qurilish, qishloq xo'jaligi, moddiy-texnika ta'minoti, umumiy ovqatlanish, sog'liqni saqlash, jismoniy tarbiya, ijtimoiy ta'minot, maorif, madaniyat va san'atda band bo'lgan xodimlar ishga joylashgan.

Ushbu ma'lumotlar migrantlar yangi yashash joyiga ko'chib o'tayotganda asosan ular ko'chib o'tgunga qadar ishlagan tarmoq korxonalariga emas, balki bo'sh bo'lgan ish o'rinlariga ishga joylashishini tasdiqlash imkonini beradi. Agar yangi yashash joyida ular avval ishlagan tarmoq korxonalarini va bo'sh ish joylari bo'lsa, unda ular ushbu korxonalariga ishga joylashadi. Lekin, yashash joyi o'zgarganda mehnatni tadbiq qilish tarmog'ini saqlab qolinishi ushbu tarmoq korxonalarini

qanchalik ko'pligiga, yangi yashash joyida ushbu korxonalarining keng tarqalganligiga bog'liq bo'ladi.

Ushbu ma'lumotlar migrantlar asosan yangi yashash joyida ishga joylashish imkoniyatlari haqida to'liq ma'lumotlarga ega bo'lmasligi to'g'risida dalolat beradi. Tumanlararo migrantlar tuman ichidagi migrantlarga nisbatan mehnatni tadbiq qilish sohasini kamroq o'zgartiradi. Ushbu holatdan ayrim tarmoq xodimlarining bir qismi (oziq-ovqat sanoati, qurilish, qishloq xo'jaligi) mustasno bo'lib, bu yerda tuman ichidagi migrantlar uchun mehnatni tadbiq qilish tarmog'ini o'zgartirgan hissasi yuqoriroq.

Ko'plab ishchilar yashash joyini o'zgartirayotganda o'zlarining kasblarini ham o'zgartiradi. Migrantlarning umumiy sonidan o'rtacha 32,2 foizi o'zlarining eski kasbi bo'yicha ishga joylashadi, shu jumladan, ushbu miqdor tumanlararo migrantlar uchun – 33,9 foizni, tuman ichidagi migrantlar uchun esa 29,8 foizni tashkil qiladi.

Migrantlar qatoridan o'z kasbini o'zgartirmagan shaxslar ulushi tarmog'ini o'zgartirganlar ulushiga nisbatan sezilarli darajada yuqori. Bu shaxsning yangi yashash joyida ishga joylashishda avval orttirilgan mehnat bilimlari va ko'nikmalaridan foydalanishga bo'lgan intilishi haqidagi taxminni tasdiqlaydi. Bunda xodimning malakasi qanchalik yuqori bo'lsa, u yangi yashash joyida o'zining kasbining o'zgartirishi holatlari shunchalik kam bo'ladi. Aynan ushbu sababga ko'ra, ko'pincha o'zining eski kasbi bo'yicha shifokorlar, feldsherlar, ilmiy xodimlar, tarbiyachilar va muhandislar ishga joylashadi. Kasbning o'zgartirilishi asosan shaxsning o'z kasbini o'zgartirishi istagi bilan emas, balki yangi yashash joyida eski kasbi bo'yicha ishga joylashish imkoniyatining yo'qligi bilan belgilanadi.

Migrantlar orasida ko'pgina holatlarda eski kasbi bo'yicha bunday kasblarga ma'lum bir ehtiyoj sezadigan iqtisodiyot tarmoqlariga ishga joylashadi (haydovchilar, traktorlar, quruvchilar va hokazolar). Ish kasbining, orttirilgan ish tajribasining yo'qotilishi, ayniqsa yangi o'zlashtirilgan joylarga ko'chib o'tgan holatlarda har doim ham iqtisodiy jihatdan oqlanishi mumkin emas. Bunday holat, avvalambor, migrantlarning yangi doimiy yashash joyida ishga joylashish imkoniyatlari haqida yetarli ma'lumotga ega emasligining oqibati bo'lib yuzaga chiqadi.

Tumanlararo va tuman ichidagi migrantlar harakatlanishlaridagi farqlanishlarni ham ta'kidlab o'tish lozim. Avval ta'kidlanganidek, eski kasbi bo'yicha ko'pgina hollarda tumanlararo migrantlar ishga joylashadi, biroq ayrim og'ishlar ham kuzatiladi. Masalan, elektromentyor-ishchilar orasida eski kasbi bo'yicha ishga joylashganlarning tuman ichidagi

migrantlar hissasi tumanlararo migrantlarga orasidagiga nisbatan ko'proq. Bunday holat boshqa muhandis-texnik ishchilar, yog'och tayyorlash va yog'ochni qayta ishlashda band bo'lgan ishchilar, traktorchilar, quruvchilar, mutaxassislik talab qilinmaydigan qishloq xo'jaligi ishchilari, yuk tashuvchilar va hokazolar uchun ham xosdir. Ma'lumotlar tahlili shuni ko'rsatmoqdaki, tuman ichidagi migrantlar tumanlararo migrantlarga nisbatan ayrim ustunliklarga egadir.

Shunday qilib, hududiy safarbarlik iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarini xodimlar bilan ta'minlashda muhim rol o'ynaydi va mehnat resurslarining tarmoq va kasbiy harakatlanishi bilan uzviy bog'langandir.

5.3. Hududiy safarbarlik shakllari va uning mehnat resurslarini taqsimlashdagi o'rni

Hududiy safarbarlik shakllari aholining aniq harakat yo'nalishlarini o'zida aks ettiradi: shahar va qishloqlar o'rtasida, turli kattalikdagi shaharlar, qishloqlar, katta bo'lmagan ma'muriy hududlar (viloyat, tuman), qo'shni davlatlar, yirik iqtisodiy hududlarga va ular o'rtasidagi harakatlarga, boshqa ko'rinishlarga ega.

Yuqoridagi shakllarning barchasi o'zaro tor doirada birikkan bo'lib, bir-birini to'ldirib boradi, ularda mehnat safarbarligi aks etuvchi qonunlar, shu jumladan, hududlar aro safarbarlik oqimining mehnat qilish va yashash sharoitlari qulay bo'lgan hududlarga yo'naltirilishini ifoda etuvchi mehnat resurslarining safarbarlik qonuni o'z aksini topadi.

Shunday hududiy safarbarlik oqimlaridan biri shahar va qishloq o'rtasidagi migratsiyadir. Bozor iqtisodiyoti davrida ishlab chiqarish jarayoniga zamonaviy ilmiy usullarni qo'llash va texnika-texnologiyalardan foydalanish yirik ishlab chiqarish markazlari hisoblangan shaharlarga qishloq aholisining oqimini keltirib chiqaradi. Mehnatga layoqatli aholining qishloqdan shaharlarga kelishi va ularni qayta taqsimlash jarayoni jamoaviy mehnat taqsimotining ob'yektiv jarayonlaridan biri bo'lib, qishloq xo'jaligi samaradorligini oshirishga va iqtisodiyotning barcha sohalarida fan-texnika taraqqiyotini vujudga kelishiga sabab bo'ladi.

Xodimlarning shahar va qishloq o'rtasidagi doimiy tarzdagi aylanma harakatining mavjudligi, qishloq aholisining shahar sharoitlari va yashash tarzi haqida keng axborotlarga ega bo'lishlariga olib keladi, bu esa shahar va qishloq aholisining ehtiyojlarini tenglashtirish sur'atining oshishiga va shaharlarga migratsiya qilish holatini yuzaga keltiradi.

Shaharlarga migratsiya qilish qishloq aholisigi tobora murakkab mehnat jarayonlarini o'zlashtirish, jamoaviy mehnat taqsimoti jarayonida o'zlarining qobiliyat va shaxsiy sifatlariga mos keluvchi o'rin egallashlariga sabab bo'ladi.

Bu holatlarning barchasi ishchi kuchini qulay mehnat jarayonida sarf qilishga bo'lgan intilish bilan izohlanadi.

Ba'zi sotsiologlarning fikricha, hozirgi zamonaviy sharoitlarda qishloq joylaridan shaharlarga ko'chish omili bo'lib shaharlardagi yuqori iste'mol darajasiga erishishga bo'lgan harakatdan ko'ra qishloq yoshlarining shaharlardagi yuqori darajada bo'lgan madaniy hayot va turmush tarzi, ishlab chiqarishdagi qiziqarli va intellektual jarayonlarga intilishlari, ularning bilim olishga asoslangan harakatlari yuqori tavsifga ega. Albatta, yuqori iste'mol darajasiga erishish harakati butkul yo'q bo'lib ketmagan bo'lsa ham, lekin bu omil qishloqlardagi turmush tarzini ko'tarish va yashash darajasini shaharlarnikiga tenglashtirish bo'yicha olib borilayotgan tadbirlar natijasida ikkinchi darajali o'rinni egallaydi.

So'nggi yillarda mamlakatimizda qishloq xo'jaligi sohalarini rivojlantirishga qaratilgan bir qator tadbirlar amalga oshirilib, shahar va qishloqlar o'rtasidagi turmush tarzini bir-biriga yaqinlashtirishga, bosqichma-bosqich shahar va qishloqlar o'rtasidagi iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy farqlarni qisqartirish bo'yicha bir qator ijobiy natijalarga erishildi.

Biroq, shaharlardagi hozirgi sharoit qishloq yoshlarini tobora o'ziga ko'proq jalb qilmoqda. Qishloq yoshlarining shaharga ko'chib kelishga bo'lgan harakatlarini 16-17 yoshlarida ta'lim olish, 18-22 yoshlarida madaniy ehtiyojlarini qondirish va ta'lim olish, 28 va undan yuqori yoshdagilarda qulay yashash sharoitlariga va yuqori daromadlarga ega bo'lish harakatlariga asoslanadi.

Qishloq hududlaridan shaharlarga safarbar bo'lishning asosiy sabablari qatoriga ta'lim olish, o'z yashash sharoitlaridan qoniqmaslik, turli oilaviy sharoitlar, qilingan mehnatga yarasha haq ola olmaslik, o'z ta'lim darajasi va malakasini oshirish imkoniyatlarining yo'qligi, madaniy-ma'naviy ehtiyojlarini qondira olmaslik, o'z kasbidan, olib borayotgan mehnat faoliyatidan qoniqmaslik kabi bir qator omillarni ko'rsatib o'tish mumkin bo'lsa, faol mehnat yoshidagi aholining migratsiya qilish sabablari qatoriga o'z turmush tarzidan qoniqmaslik, oilaviy ahvol, mehnatga to'lanadigan haqdan qoniqmaslik, bir so'z bilan aytganda, ishchi kuchini rivojlantiruvchi, xodimlarning shaxsiy ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo'lgan barcha holatlarga ehtiyoj sezish misol bo'la oladi.

O'z malakasini oshirish holati kuzatilgandan so'ng, mazkur xodimlarning ehtiyojlari darajasining ortishi ham kuzatiladi. Shu bilan birga, sodir bo'luvchi migratsiya harakatlari ham yuqori tezlikka erishadi. Qishloq xo'jaligida band yuqori malakali xodimlar migratsiyasi, shu sohada faoliyat olib boruvchi past malakali xodimlar migratsiyasidan bir muncha yuqori bo'ladi.

Safarbarlikka bo'lgan intilish insonning ichki ehtiyojlaridan tarkib topuvchi murakkab jarayon bo'lib, uning asosida bir qator iqtisodiy qonunlar ta'siri, birinchi navbatda, ishchi kuchi qonuniyati ta'siri aks etadi. Natijada, qishloq aholisining shaharlarga ko'chib kelishi orqali o'z ishchi kuchini sarf etishga qulay shart-sharoitlar topish va o'zi jamiyatda egallab turgan o'rnini ko'tarishga bo'lgan xohish-istak paydo bo'ladi. Qishloq migrantlarining katta qismi shaharda yangi ishlab chiqarish jarayonlari uchun zarur bo'lgan kasblarni egallaydi, sekin astalik bilan yuqori malakali xodimlarga aylanadi, bu holat esa ularning qishloq joylarida egallagan o'rinlaridan yuqoriroq o'rin egallashga sabab bo'ladi va ularning turmush tarzini yaxshilanishiga olib keladi.

Fan-texnika taraqqiyoti urbanizatsiya jarayonini kuchaytiradi va shaharlar aro migratsiyasining ortishiga olib keladi.

Hozirda yirik shaharlarning yanada yiriklashishini oldini olish hamda kichik va o'rta shaharlarga bir qator yirik korxonalar, ularning filiallari va ixtisoslashtirilgan sexlari, tashkilotlar, fabrika va zavodlar qurish orqali ularning iqtisodiy rivojlanishiga erishish harakatlari davom etmoqda.

Shahar aholisining notekis taqsimlanishi va turli shaharlardagi turmush tarzining turlicha bo'lishi shaharlar aro safarbarlik shaklidagi ishchi kuchi harakati qonuniyatini jadallashtiruvchi asosiy omil sifatida namoyon bo'lmoqda va ushbu ko'rsatkich sur'atlari tobora o'sib bormoqda.

Shahar aholisining umumiy ko'payish holatida shaharda yashovchi "shaharliklar" migratsiyasi qishloqlardan keluvchi migrantlardan birmuncha yuqori ko'rsatkichlarga ega. Shahar migratsiya ko'rsatkichlarini birmuncha mo'tadillashtirish kichik va o'rta shaharlardan keluvchi migrantlar oqimini bir maromda ushlab turish uchun kichik va o'rta shaharlarning kompleks rivojlanishini ta'minlash darkor. Ushbu turdagi shaharlarda yuzaga keluvchi ijtimoiy-maishiy xizmat, mehnat va demografik holat masalalariga, ulardagi iqtisodiy rivojlanish masalalariga beriluvchi ahamiyat bilan tengma-teng e'tibor berish darkor. Ushbu munosabatlarda shaharlarni ijtimoiy rivojlantirish bo'yicha tuzilgan loyihalar katta e'tiborga molikdir.

Mehnatga layoqatli aholining qishloqlar orasidagi migratsiyasi mehnat resurslari harakatining uncha rivojlanmagan shaklidir. Qishloq migrantlarining faqatgina uchdan bir qismigina qishloqlar orasidagi safarbarlik harakatlarini vujudga keltirishadi. Ushbu harakatlarning sababchilari bo'lib o'z hayotini qishloq xo'jaligi bilan bog'lagan yoshi katta xodimlar guruhi tashkil etadi.

Migratsiyaning o'ziga xos turi bo'lib mehnatga layoqatli aholining uncha katta bo'lmagan ma'muriy hududlar (viloyat, tuman, shaharlar) ichida va ular o'rtasidagi harakati hisoblanadi.

Aholining ma'muriy hududlar o'rtasidagi migratsiyasi mamlakatlar, shuningdek yirik iqtisodiy hududlar va ular o'rtasida sodir bo'luvchi migratsiya oqimini jadallashtiradi. Viloyatlar aro (mamlakatlar aro) kuzatiluvchi migratsiya viloyatlar (mamlakat) ichidagi migratsiya bilan tor doirada uzviy bog'liqdir.

Viloyatlar aro kuzatiluvchi migratsiya, viloyatlar ichida joylashgan shahar va qishloqlar o'rtasida kuzatiluvchi migratsiya intensivligini keltirib chiqaradi, chunki mehnatga layoqatli aholining shaharlarni tark etishi mazkur shaharlarda ish joylarining ko'payishiga, bu esa ularni shaharlarga migratsiya qilgan qishloq aholisi tomonidan band qilinishiga olib keladi.

Viloyatlardan shahar aholisining ko'p miqdorda chiqib ketishi, ushbu viloyat shaharlariga qishloq aholisining migratsiya oqimini kuchaytiradi.

Mamlakatlar aro migratsiya xodimlarning iqtisodiy rayonlar ichidagi va iqtisodiy rayonlar aro hududiy harakati bilan chambarchas bog'liq. U yoki bu iqtisodiy rayonlar o'rtasidagi migratsiya holati ushbu iqtisodiy rayonning hududiy mehnat taqsimotida tutgan o'rniga ham bog'liq. Shuningdek, iqtisodiy rayonlar o'rtasidagi va ular ichidagi xodimlar harakati kontingenti, birinchi navbatda, jamoaviy ishlab chiqarish tizimidagi o'zgarishlar, yangi o'zlashtirilgan rayonlarga ishlab chiqarish kuchlarini joylashtirish bilan uzviy bog'liq. Shuning uchun xodimlarning hududiy harakatini tartibga solishda mehnat resurslarining mamlakat hududi bo'ylab bir tekis va proporsional holatda joylashtirib, ishchi kuchi elementlarining uzoq muddatli va bosqichma-bosqich o'zgaruvchanligini ta'minlab borish darkor.

Mehnat resurslaridan foydalanishni samarali va bir tekis tashkil qilishda hududlarda mavjud ishchi kuchini tashkillashtirish va rivojlantirishga qaratilgan dastur va loyihalar ijobiy samara beradi.

Yuqoridagi harakatlarning barchasi birgalikda hududiy ishlab chiqarish jarayoni tashqarisida va ishlab chiqarish jarayoni ichkarisidagi

xodimlar safarbarlik harakatlari masalalarini hal etish bo'yicha yaxshi natijalar berishi kuzatiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Hududiy safarbarlik deganda nimani tushunasiz?
2. "Migratsiya" so'zi qanday ma'noni anglatadi?
3. Aholi migratsiyasi deganda nimani tushunasiz?
4. Migratsiyaning qanday turlarini bilasiz?
5. Aholi migratsiyasining qanday shakllari mavjud?
6. Mehnat resurslari hududiy safarbarligining asosiy sabablarini tushuntirib bering.
7. Migratsiyani hisobga olishning qanday usullarini bilasiz?
8. Mehnat resurslari hududiy safarbarligining ijobiy va salbiy oqibatlarini aytib bering.
9. Aholi migratsiyasining ko'rinishlarini sanab bering.
10. Xalqaro Mehnat Tashkilotining tasnifi bo'yicha mehnat migratsiyasi qanday turlarga ajratiladi?
11. O'zbekistonda mehnat migratsiyasi masalalari bilan qaysi tashkilot shug'ullanadi?
12. "Sprinter-migrant" va "stayer-migrant" tushunchalarini farqlang.

6-bob. Mehnat resurslarining tarmoqlararo safarbarligi

6.1. Mehnat resurslarining tarmoq va tarmoqlararo safarbarligining mohiyati

Tarmoq (tarmoqlararo) safarbarlik mehnat resurslari harakatchanlining muhim shakllaridan biri hisoblanadi. Albatta, safarbarlikning ushbu shakli asosan mehnatga layoqatli yoshdagi aholi uchun xos, lekin u mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta shaxslar harakatlanishi bilan ham uzviy bog'liq.

Mehnat resurslarining tarmoq harakatlanishi ishlab chiqarishning tarmoq o'zgarishi va takomillashuvining natijasi sifatida yuzaga chiqadi.

Aholining ish bilan bandligini tarmoq tarkibining o'zgarishi, avvalambor, fan-texnika inqilobi yutuqlarini joriy etilishi bilan belgilanadi. Ushbu jarayon asosida iqtisodiyotning ishlab chiqarishning yangi tarmoqlari va kichik tarmoqlari vujudga keladi.

Fan-texnika inqilobining kengayib borishi sharoitlarida ixtisoslashuvning chuqurlashuvi va takomillashuvi jarayoni o'zining keyingi rivojlanishiga erishdi. Shu bilan birga, bugungi kunda atom, metallurgiya, kimyo mashinasozligi, shu jumladan elektrotexnika, radioelektronika, stanoksozlik sanoati va asbobsozlik tarmoqlarining bir qatorlarining ildam o'sishi kuzatilmoqda. Bu orqali iqtisodiyotning barcha tarmoqlarining rivojlanishida yirik sifat siljishlar uchun asos yaratilmoqda.

Moddiy ishlab chiqarishning tarmoq tarkibining o'zgarishi mehnat resurslarini qayta taqsimlash zaruratini oldindan belgilab beradi, bu esa ularning harakatlanishi jarayonida amalga oshadi. Biroq, ayrim tadqiqotchilar safarbarlikning ushbu turi hayotda faqatgina jamiyatning ishlab chiqarish kuchlari moddiy tuzilmasi o'zgarishlari oqibatida vujudga keladi, deb hisoblaydi. Ushbu omil haqiqatdan ham birlamchi hisoblanadi, chunki ishlab chiqarish kuchlari tuzilmasining o'zgarishi ish o'rinlari tarkibi o'zgarishi vositasida bevosita namoyon bo'ladi. Shu bilan bir qatorda, mehnat resurslarining tarmoq harakatlanishiga bir qator iqtisodiy, geografik, ijtimoiy-maishiy omillar ham ta'sir qiladi. Ulardan eng muhimlaridan biri – ishchi kuchining tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishi va ma'lum bir iste'mol qiymatlaridagi jamiyat ehtiyojlari o'rtasidagi muvofiqlik hisoblanadi.

Vaqtning ma'lum bir davri mobaynida jamiyat mehnat resurslarining yetarlicha bo'lgan ma'lum bir kontingentiga ega bo'ladi.

Ularning iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishi shunday bo'lishi kerakki, bunda ularning har biri ijtimoiy zaruriy vaqtning faqatgina ularga belgilangan qismini sarflasin. Jamiyat ehtiyojlari muntazam ravishda o'zgarib borar ekan, unda ushbu munosabat bilan iqtisodiyot tarmoqlari o'rtasida mehnat resurslarining mos ravishdagi ko'chib yurishi amalga oshishi mumkin.

Mehnat resurslarining tarmoq harakatlanishini vaqtning ma'lum davri mobaynida ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish maqsadlarida moddiy ishlab chiqarish kuchlari va mehnat resurslarining taqsimlanishidagi muvofiqlikni, ya'ni jamiyatning mos ravishdagi mahsulotlarga bo'lgan talabini ta'minlaydi. Shu munosabat bilan mehnat resurslarining tarmoq harakatlanishini o'rganishning asosiy **vazifalari** quyidagilar hisoblanadi:

- iqtisodiyot tarmoqlarida band bo'lganlar kontingentini to'ldirish manbalarini aniqlash;
- mehnat resurslari harakatining asosiy yo'nalishlarini, ushbu jarayonlarning jadalligi va miqyoslarini aniqlash va oxir oqibat mehnat resurslari tarmoq harakatlanishi qonuniyatlarini ochib berish.

Agar mehnat resurslari safarbarligi balansi ma'lumotlarini muayyan bir tarzda qaytadan hisoblab chiqiladigan bo'lsa, mehnat resurslarining ushbu qonuniyatini ancha ravshan holda kuzatish mumkin bo'ladi.

Buning uchun quyidagilar talab qilinadi:

- iqtisodiyotda band bo'lganlarning barchasini ikkita katta guruhga ajratish kerak: I-guruh – sanoat, qurilish, qishloq xo'jaligi, transport va aloqada band bo'lganlar; II-guruh – moddiy-texnika ta'minoti, savdo, umumiy ovqatlanish va noishlab chiqarish tarmoqlarida band bo'lganlar;
- ushbu guruhlarga kelganlarni faqatgina iqtisodiyot tarmoqlaridan kelib qo'shilgan, deb ko'rib chiqish va uni 100 foiz deb qabul qilish kerak.

Bunday tahlil safarbarlikning quyidagi o'ziga xos xususiyatlarini aniqlash imkonini beradi:

1. I-guruh tarmoqlari xodimlari kontingentini to'ldirish manbai aynan ushbu tarmoqlardan ishdan bo'shaganlar tashkil qiladi. Ularning hissasiga avval iqtisodiyot tarmoqlarida ishlaganlar qatoridan 90 foiz kelib qo'shilganlar to'g'ri keladi.

2. II-guruh tarmoqlari I-guruh tarmoqlariga ishchi kuchining 10 foizdan sal ortiqroq qismini berib, ular iqtisodiyotda band bo'lganlar miqdoridan ushbu tarmoqlarga kelib qo'shiladilar.

3. III-guruh tarmoqlari xodimlarining kontingenti deyarli bir xil miqdorda I- va II-guruh xodimlari hisobiga to'ldiriladi. Barcha qabul qilinganlar qatoridan I-guruh tarmoqlarida avval band bo'lgan xodimlar

hissasiga 46,4 foiz, II-guruh tarmoqlarida ishlaganlarda esa 53,6 foizi to'g'ri keladi.

Mehnat resurslari safarbarligi jarayonlarini o'rganish iqtisodiyot tarmoqlari o'rtasidagi harakatlanishning eng yirik oqimlarini aniqlash imkonini beradi. Ularning qatoriga, avvalambor, quyidagilarni kiritish mumkin: qurilishdan mashinasozlik va metallga ishlov berish tarmog'iga bo'lgan oqim; qurilishdan qurilish materiallari sanoatiga bo'lgan oqim; qurilish, qishloq xo'jaligi, transport va aloqadan oziq-ovqat sanoatiga bo'lgan oqim; mashinasozlik va metallga ishlov berish, qurilish materiallari, oziq-ovqat sanoati, qishloq xo'jaligi, transport va aloqadan qurilishga bo'lgan oqim; qurilishdan transport va aloqaga bo'lgan oqim. Tanlama tekshiruv ma'lumotlarini o'rganish yirik qarama-qarshi oqimlar ham mavjud ekanligini aniqlash imkonini beradi. Masalan, sanoat bilan qurilish, sanoat bilan transport o'rtasida.

Bir vaqtning o'zida ayrim bir oqimlar yaqqol namoyon bo'luvchi bir tomonlama tavsifga ega. Ularga, avvalambor, qishloq xo'jaligida bo'lgan kadrlar harakatlanishi kiradi. Qishloq xo'jaligi aslida iqtisodiyotning qolgan barcha tarmoqlari uchun kadrlarni "yetkazib beruvchi" va ulardan juda kam miqdorda kadrlar oluvchi tarmoq hisoblanadi.

6.2. Xodimlarning iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha safarbarlik harakatlari

O'zida mehnat taqsimoti qonunlarini aks ettiruvchi ishlab chiqarish jarayonlari tizimidagi mehnat resurslari safarbarligining yana bir turi xodimlarning iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha harakati hisoblanadi.

Ishchi kuchining bir yoki boshqa tarmoqlar o'rtasidagi safarbarligi (tarmoq ichidagi yoki tarmoqlar aro safarbarlik) kichik hududlar ichida (shahar, tuman va viloyat) yoki ular tashqarisidagi katta masofalarga – iqtisodiy hududlarda kuzatiladi. Aytish joizki, ushbu jarayon davomida mehnat resurslarining hududiy safarbarligi ham kuzatiladi.

Respublikamiz qishloq xo'jaligida bugungi kunda 3,0 million atrofidagi kishi yoki respublikamiz iqtisodiyotida faoliyat ko'rsatayotgan barcha mehnatga layoqatli aholining 25,5% i ishlayapti (6.1-jadval).

6.1-jadval

Rivojlangan mamlakatlar va O'zbekistonda ish bilan bandlikning tarmoqlar bo'yicha tuzilishi (2010 y).

Mamlakatlar va hududlar	Jami ish bilan bandlar	Qishloq xo'jaligi	Sanoat	Qurilish, transport va aloqa	Savdo, umumiy ovqatlanish, moliya, uy-joy kommunal xo'jaligi	Boshqalar
AQSh	100	0,7	13,8	4,9	78,4	2,2
Yaponiya	100	8,0	23,6	15,0	50,2	3,2
Germaniya	100	4,5	30,2	12,5	45,0	7,8
Frantsiya	100	7,5	22,8	14,0	46,9	8,8
Buyuk Britaniya	100	2,1	24,2	14,9	48,0	10,8
O'zbekiston	100	25,5	13,2	12,1	12,7	36,5

Manba: ILO. Year Book of Labour Statistics.-Geneva, 2005. Page: 240-243, 274-279, 340-341, 336-339, 386-389. O'zbekiston Iqtisodiyoti. 2010-yil, 8-soni 28-bet.

Hisob-kitoblarga qaraganda, olinayotgan qishloq xo'jalik mahsulotlari miqdorini ishlovchilar sonini 1,5–2 million kishidan oshirmagan holda ham olish mumkin. Demak biz ishlab chiqarishga mutlaqo zarar yetkazmagan holda 1,5 millionga yaqin kishini bu sohadan ozod etishimiz mumkin. Agar biz qishloq xo'jaligidagi bu ortiqcha ishchi kuchidan to'laqonli va unumli foydalanib, ularni iqtisodiyotning ishchi kuchiga ehtiyoj sezayotgan tarmoqlariga jalb qilsak, mehnat unumdorligining oshishiga, o'z navbatida, iqtisodiy yuksalishga erishamiz.

O'zbekiston Respublikasida ish bilan band bo'lgan aholining tarmoqlararo taqsimotida o'zgarishlar ro'y bermoqda (6.2-jadval).

Jadvaldan ko'rinib turganidek, iqtisodiyot tarmoqlari ichida sanoat, qishloq va o'rmon xo'jaligida band bo'lgan aholi ulushi kamaygan, qolgan tarmoqlarda esa ortgan. Shu o'rinda aytish joizki, mamlakatimizda keng bunyodkorlik ishlarining jadal amalga oshirilishi natijasida qurilish tarmoqlarida mehnat qilayotganlar ulushi yuqori sur'atlarda ko'paymoqda.

Ishchi kuchining tarmoqlar aro taqsimlanishi, shu tarmoqlarga jalb etilgan ishlab chiqarish vositalari bilan bog'liq. Shuning uchun iqtisodiyotning turli tarmoqlariga davlat tomonidan ajratiluvchi fond miqdori mehnat resurslari tarkibida o'ziga xos o'zgarishlarni vujudga keltiradi.

6.2-jadval

**O'zbekistonda aholi ish bilan bandligining iqtisodiyot tarmoqlari
bo'yicha taqsimoti (% hisobida)**

Iqtisodiyot tarmoqlari	2008 y	2009 y	2010 y	2010 yilda 2008 yilga nisbatan o'zgarishi (+,-)
Jami band bo'lganlar	100,0	100,0	100,0	-
<i>shundan:</i>				
sanoatda	13,4	13,4	13,2	- 0,2
qishloq va o'rmon xo'jaligida	27,6	26,7	25,5	-2,1
qurilishda	8,5	8,9	9,1	0,6
transport va aloqada	5,0	5,1	5,2	0,2
savdo va sotiq, umumiy ovqatlanish, tayyorlashda	10,3	10,5	10,7	0,4
turar joy kommunal xo'jaligi va aholiga nomaishiy xizmat ko'rsatish turlarida	3,3	3,4	3,5	0,2
sog'liqni saqlash, jismoniy tarbiya va ijtimoiy ta'minotda	7,6	7,6	7,7	0,1
ta'lim, madaniyat, san'at, fan va ilmiy xizmat ko'rsatishda	13,9	13,9	13,9	-
boshqa sohalarda	10,4	10,5	11,2	0,8

* Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari

Tarmoq ichidagi va tarmoqlar aro aloqalar bir tekis amalga oshirilishi lozim, lekin ular orasida muvozanatga erishish juda murakkab. Chunki, iqtisodiyotning barcha tarmoqlari birdek rivojlana olmaydi. Albatta, bunday holatlar kuzatilganligi sababli tarmoq ichida va tarmoqlar aro kuzatiluvchi xodimlar safarbarligi harakatlarida ham muvozanatni keltirib chiqarish mushkul vazifa hisoblanadi.

Ishlab chiqarishning texnik darajasi, shuningdek yaxshi rivojlanmagan iqtisodiyot tarmoqlaridagi ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoj shu tarmoqlarda texnologik rivojlanish bosqichlarining qanday davom etayotganligiga qarab o'zgaruvchan bo'ladi. Ba'zi bir tarmoqlarda ushbu ehtiyojlar ma'lum bir sabablarga ko'ra ortishi yoki qisqarishi mumkin, bu jarayon esa o'z navbatida, xodimlarning tarmoqlar aro qayta taqsimlanishini vujudga keltiradi.

Ushbu jarayonda muhim ahamiyatga ega omillarning yana biri *ish haqining tarmoqlar aro tafovutidir*. Bu omil turli tarmoqlarda faoliyat

ko'rsatuvchi koxonalar xodimlarining hududdagi safarbarligini keltirib chiqaruvchi asosiy kuch hisoblanib, moddiy va ma'naviy hayot ko'rsatkichlari darajasidan bir oz ustunlik qiladi. Ish haqini oshirish yo'li bilan tarmoqlar o'rtasidagi muvozanatni keltirib chiqarishga erishish qayta taqsimlash jarayoniga kuchli ta'sir o'tkazadi. O'z-o'zidan ish haqining safarbarlik harakatlariga ta'siri kamayadi va xodimlar safarbarligi past darajada bo'ladi. Bundan tashqari, tarmoqlar aro ish haqining o'zgartirilishi har doim ham bandlik ko'rsatkichlarini o'zgarishiga olib kelmaydi. Shu tufayli ish haqini qayta taqsimlash jarayonidagi muhim, ammo doimo ham hal qiluvchi omil emasligini aytib o'tishimiz mumkin.

Tarmoqlar aro safarbarlik harakatlari ishlab chiqarish jamoasining mehnat harakatlari bilan bog'liq bo'lib, ishlab chiqarish jamoasida faoliyat yurituvchi ishchi kuchining qisqartirilishi va uni tashqi tarafga yo'naltirilishi bilan izohlanadi. Aynan ushbu yo'naltirish tarmoqlar ichidagi va tarmoqlar aro bo'luvchi qayta taqsimlash ob'yektiga aylanadi.

Xodimlarning tarmoqlar aro safarbarlik harakatlariga qulay sharoitlarning mavjud bo'lishi tarmoqlarning texnologik jihatdan bir-biriga yaqinlashishiga olib keladi. Bundan tashqari, texnolog mutaxassislariga bo'lgan e'tiborni ortishi, mehnat jarayonlarining ko'pgina tarmoqlarda unifikatsiyalashuviga olib kelib, xodimlar uchun o'z ish joylarini faqatgina bitta ishlab chiqarish tarmog'ida emas, balki bir qancha ishlab chiqarish tarmoqlari orasida almashtirishlariga imkoniyat yaratib berdi.

Mehnat resurslarining iqtisodiyot tarmoqlaridagi safarbarlik harakatlari qaysidir ma'noda tarmoqning alohida xususiyatlaridan ham kelib chiqadi. Shu o'rinda ba'zi tarmoqlardagi muntazam rivojlanish jarayonlarini eslab o'tish lozim. Tarmoq xodimlari kontingenti qaysidir ma'noda tarmoq ichidagi xodimlar harakati bilan, ya'ni ayni shu tarmoqda faoliyat ko'rsatuvchi korxonada ichidagi harakat natijasida shakllanadi. Ma'lumotlarga ko'ra, umumiy safarbarlik harakatlarida tarmoq ichida kuzatiluvchi safarbarlik harakatlari 3 foizdan 45 foizgacha bo'lishi mumkin. Shunday holatlarda, tarmoqlar aro safarbarlik harakatlari darajasining ortib borishi, xodimlarning kasbiy tayyorgarlik darajasining ham yuqoriligidan dalolat beradi: misol uchun, qishloq xo'jaligida band bo'lgan xodimlar guruhida kasblarni e'tiborga olmaslik natijasida tarmoq ichidagi safarbarlik harakatining 2,9 foizini tashkil etsa, metallurgiya sohasida metallshunos xodimlar guruhida 38,9 foizni tashkil etadi.

Tarmoq ichidagi xodimlar safarbarlik harakatining bunday afzalliklari, birinchi navbatda, tarmoq ichida bir ish joyidan boshqa, ya'ni

mehnat qilish sharoitlari qulay bo'lgan ish joyiga o'tib, o'z kasbini saqlab qolish imkoniyatlarining mavjud bo'lishida namoyon bo'ladi.

Xodimlarning tarmoq ichidagi safarbarlik harakati miqyosining kengligi hududda u yoki bu mavjud tarmoqda faoliyat ko'rsatuvchi korxonalarining joylashuvi, ushbu korxonalarda ish bilan band bo'lgan xodimlar soni, tarmoqda zarur bo'lgan mehnat faoliyatining shartlari va tavsifi, mehnat intensivligi darajasi o'rtasidagi farqlar, ishchi kuchini sarf etishga yaratilgan afzalliklarga qarab belgilanadi.

Xodimlarning tarmoqlar aro safarbarlik harakatlari tarmoq ichidagi xodimlar safarbarlik harakatlari kabi qaysidir ma'noda individual tashkiliy xarakterni talab qiladi. Individual ravishda qayta taqsimlanuvchi xodimlar ulushi ishlab chiqarishning turli tarmoq korxonalarida ishga qabul qilinganlarning 86,3 foizni, ish faoliyati davomida qisqartirilganlarning 74,5 foizni tashkil etadi.

Aytish joizki, kichik korxonalarining ko'payishi bilan birga safarbarlik harakatlari darajasi ham ortib boradi. Shuning uchun xodimlarning ommaviy safarbarlik harakatini qisqartirish uchun barcha tarmoqlardagi, ayniqsa, tarkibida kichik korxonalar soni ko'p bo'lgan iqtisodiyot tarmoqlarida ishlab chiqarish jarayonining jamlanganligi darajasini oshirish darkor.

Mehnat resurslarining tarmoq ichidagi safarbarlik harakatining muhim jihati – uning safarbarlik yo'nalishi hisoblanadi. Olib borilgan kuzatish natijalariga ko'ra, ishchi kuchi qisqartirilishiga uchragan sohalardan o'z xohish-istaklari bilan ketgan xodimlarning 27-37 foizi mashinasozlik va kimyo sanoati sohaslariga ishlash uchun ketganlar. Agar kimyo va mashinasozlik sohaslarida ishlagan xodimlarning 70 foizi o'z ish joylarini o'zgartirganlaridan so'ng ham aynan shu sohalarga tegishli bo'lgan tarmoqlarda ish faoliyatlarini olib borsa, oziq-ovqat va qurilish sanoatida ushbu ko'rsatkich 20 foizni tashkil etadi. Ushbu holatlar xodimlarning umumiy ishlab chiqarish jarayonidagi, rivojlanib boruvchi sohalarga ishlashga o'tish xohishlarining yuqoriligi bilan izohlanib, ishchi kuchi harakati qonuniyatlarida, o'zlari uchun ish faoliyatlarini davom ettirish maqsadida qulay ish joyi qidirishga bo'lgan qiziqishlarida aks etadi.

Hozirgi paytda fan-texnika taraqqiyotining mehnatga layoqatli yoshdagi aholining ish bilan bandlik ko'rsatkichiga bo'lgan ta'siriga oid muammolar jiddiy e'tibor talab qilmoqda. Ba'zi iqtisodchilarning fikricha, yaqin 20 yil ichida texnika taraqqiyoti oqibatida ba'zi tarmoqlarda ishchi kuchini tejash bilan birga, bir vaqtning o'zida uni qisqarishiga emas, balki

yangi tarmoqlar va ishlab chiqarish turlarining hamda yangidan-yangi noishlab chiqarish, ya'ni servis sohaslarining vujudga kelishi bilan bog'liq jarayonlar iqtisodiyotning ishchi kuchiga bo'lgan talabini ortishiga olib keladi. Faqatgina so'nggi yillarning o'zida atom energetikasi, plastik va kimyo tolalarini qayta ishlash, elektron ishlab chiqarish, mikrobiologiya kabi yangidan-yangi tarmoq va ishlab chiqarish sohalari paydo bo'lmoqda.

Har yili mamlakatda ko'plab, ayniqsa **kichik biznes va xususiy tadbirkorlik** sohasidagi korxonalar o'z faoliyatini boshlamoqda, ularga ishchi-xodimlar zarur bo'lib, ularning aksariyati yuqori malakaga ega xodimlar bo'lishi talab etilmoqda. Bunday sharoitda ishchi kuchi zahirasini topish muammosi ham dolzarb tus oladi. Ushbu zahiraga texnika taraqqiyoti davrida ishchi kuchining mutloq qisqartirilishi, uni iqtisodiyotda tez rivojlanuvchi tarmoq va sohalarga hamda yangi tashkil etilgan korxonalar va tashkilotlarga qayta taqsimlash orqali erishish mumkin.

Iqtisodiyotning turli soha va tarmoqlaridagi mehnat shartlarining yaqinlashtirilishi tarmoqlararo mehnat safarbarligi jarayonlarining kuchayishiga va umumiy ishlab chiqarish dinamikasining oshishiga olib keladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Tarmoq safarbarligi deganda nimani tushunasiz?
2. Iqtisodiyot tarmoqlarini sanab bering.
3. Mehnat resurslarining tarmoqlararo safarbarligini tushuntirib bering.
4. Mehnat resurslarining tarmoqlararo safarbarligiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
5. O'zbekistonda mehnat resurslarining tarmoqlararo safarbarligini tahlil qiling.
6. O'zbekistonda mehnat resurslarining tarmoqlararo safarbarligida yuz berayotgan o'zgarishlarni tushuntirib bering.
7. Mehnatga layoqatli aholining qishloq va o'rmon xo'jaligida band qismining kamayayotganligini izohlab bering.
8. Mehnat resurslarining tarmoqlararo safarbarligini tartibga solish yo'nalishlarini aytib bering.

7-bob. Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligi

7.1. Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligi tushunchasi va uning mohiyati

Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligi qonuniyatlari eng kam o'rganilgan sohalardan biri hisoblanadi. Chunki, ushbu muammo iqtisodiyotdagi kasblarning ko'pligi, ushbu jarayonning juda ham murakkab va qarama-qarshi tavsifi bilan bog'liq.

Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligi dinamik jarayon bo'lib, uning amalga oshishi natijasida ishchi kuchi va mavjud ishchi o'rinlari o'rtasidagi son va sifat jihatdan muvofiqlik ta'minlanadi. Bu esa ish bilan bandlikning kasbiy tarkibidagi o'zgarishlar bilan aniqlanadi.

Ish bilan bandlikning kasbiy tarkibi, o'z navbatida, jamiyat ishlab chiqarish kuchlarining rivojlanish darajasi bilan belgilanadi. Jamiyat moddiy-texnika bazasining holati mehnat resurslari bandligining kasbiy tarkibini oldindan belgilab beradi. Ular ko'plab iqtisodiy qonunlar, avvalambor, ijtimoiy mehnat taqsimoti, mehnatning o'zgarishi bilan bevosita ifodalanadi.

Fan-texnika taraqqiyoti mehnat taqsimotini mintazam takomillashtira borib, ish bilan bandlikning kasbiy tarkibidagi o'zgarishlarni belgilab beradi. Texnika taraqqiyoti esa ijtimoiy mehnat taqsimotini o'zgartiradi, bu esa mehnatning o'zgarishini, mehnat resurslari harakatlanishini zaruriy qilib qo'yadi.

Mehnatning o'zgarish qonuni har tomonlama rivojlangan xodimning mavjudligini nazarda tutadi va mehnat resurslarining sifat tarkibi bandlikni kasbiy tarkibining o'zgarishini belgilab beruvchi eng muhim holat hisoblanadi.

Shu bilan bir qatorda ish bilan bandlikning kasbiy tarkibi va kasbiy harakatchanlikdagi o'zgarishlar bandlikning tarmoq tarkibi takomillashuvi bilan aloqadorlikda amalga oshadi. Jamiyat rivojlanishining turli bosqichlarida iqtisodiyotning u yoki bu tarmoqlari birlamchi darajadagi ahamiyatga ega bo'lib boradi. Masalan, bugungi kunda mahsulot ishlab chiqarishning umumiy hajmida texnika taraqqiyotini belgilab beruvchi tarmoqlar hissasi oshgan. Iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarining rivojlanish sur'atlaridagi bunday o'zgarishlar ish bilan bandlikning kasbiy tarkibida o'zgarishlarga olib keladi.

Muayyan bir ijtimoiy-iqtisodiy formatsiya doirasida ish bilan bandlikning kasbiy tarkibidagi o'zgarishlar quyidagilarning takomillashuvi bilan belgilanadi:

- fan-texnika inqilobi yutuqlarining ishlab chiqarishga joriy qilinish darajasi;
- mehnat resurslarining sifat tarkibi;
- ishlab chiqarish va ish bilan bandlikning tarmoq tuzilmasi.

Ushbu barcha omillar dialektik o'zaro bog'langan va bir-birini taqozo qiladi.

Kasbiy safarbarlik ma'lum bir mustaqillikka ega va mehnat resurslari bandligini kasbiy tarkibining takomillashuviga bog'liq bo'lmagan holatda o'zgarishi mumkin. Bunday muayyan bir darajadagi mustaqillik shu bilan belgilanadiki, bunda harakatlanishning ob'yekti bo'lib tirik ongli shaxs yuzaga chiqadi, uning qiziqishlari esa ishlab chiqarishning moddiy-texnika bazasining rivojlanishiga bevosita bog'liq bo'lmagan holda o'zgarishi mumkin. Kasbiy safarbarlik xodimning eski kasbi bo'yicha qiziqishini yo'qolishi kabi holatlarda kuzatiladi. Kasbning o'zgartirilishi yosh, oilaviy sharoit va hokazolarning o'zgarishi bilan bog'liq holatda ham amalga oshiriladi.

Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligiga tarmoq harakatlanish uchun xos bo'lgan ayrim jihatlar ham tegishli. Ularning qatoriga kadrlarning kasblar ichidagi aylanmasini kiritish mumkin. Masalan, xodimning maxsus ta'lim darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, kasblar ichidagi aylanmaning ulushi shunchalik yuqori bo'ladi. Yangi yashash joyiga ko'chib o'tganlar orasida kasbini yoki lavozimini o'zgartirmagan shaxslarning ulushi o'qituvchilar, zootexniklar, veterinar shifokorlar, felsherlar, texniklar, shifokorlar, tibbiyot hamshiralari, ya'ni uzoq muddatli ta'limni talab qiluvchi kasblarda yuqoridir. Kasblar ichidagi aylanmaning eng past hissasi mehnatlari uzoq muddatli va jiddiy tayyorgarlikni talab qilmaydigan xodimlarning kasbiy guruhlar uchun xosdir. Bir vaqtning o'zida kasblar ichidagi aylanmaning eng past darajasiga ega bo'lgan guruhlar to'quvchilar, ishchi-kontrolyorlar va poligrafistlar ham kiradi.

Ayrim kasblar uchun ushbu holat ularning past nufuzi, mehnatga haq to'lash, qoniqarsiz mehnat sharoitlari va hokazolar bilan bog'liq. Odatda, muayyan bir kasbiy guruh xodimlarining soni qanchalik ko'p bo'lsa, ya'ni ushbu kasbning tarqalganlik darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, kasblar ichidagi aylanmaning ulushi ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Ma'lum bir kasb xodimlarining harakatlanishi asosan bir-biriga yaqin bo'lgan kasbiy guruhlar ichida amalga oshib, ular mehnat qilishni deyarli bir xil yoki yaqin bo'lgan sharoitlari, ish haqlari va hokazolar bilan tavsiflanadi. Masalan, konchilar, metallurglar, metallistlar, kuch uskunalari va ko'tarish-transport mexanizmlari ishchilari, elektriklar, temirchilar, shtampovkachilar, texnologik uskunalarini boshqarish bo'yicha ishchilar bilan ishlashga ishga qabul qilinganlar qatorida ushbu kasbiy guruh ishchilari ko'pchilikni tashkil qiladi. Ularning hissasi qabul qilinganlar ichida 30-57 foizni tashkil qiladi. To'quvchilar, tikuvchilar, ko'nychilar, kosiblar kontingentini shakllanishida engil sanoat tarmoqlariga taalluqli bo'lgan kasb ishchilari ko'pchilikni tashkil qiladi. Xuddi shunday tarzda boshqa kasbiy guruh ishchilari kontingentini shakllanish jarayoni ham shakllanadi.

Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligiga uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lgan, kadrlar tayyorlash bo'yicha o'quv muassasalarida o'qishni tugatganlar, ishlamaydigan nafaqaxo'rlar va mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan birovning qaramog'idagi shaxslar ahamiyatli darajada ta'sir ko'rsatadi. Harakatlanishni ushbu oqimlarining har biri o'zining xususiyatiga va ijtimoiy-iqtisodiy ma'nosiga ega. Uy, shaxsiy tomorqa xo'jaligi va iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band bo'lganlarning kasbiy guruhlar o'rtasidagi mehnat resurslarining harakatlanishi jarayonida asosan oxirgilari xodimlarni yo'qotadi. Bu holat shu bilan belgilanadiki, uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lganlarning soni garchand kam bo'lsada, lekin ortib bormoqda. Bir vaqtning o'zida ayrim bir kasb guruhlar kadrlarning harakatlanishi jarayonida o'z xodimlari kontingentini uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligi xodimlari hisobiga to'ldirib oladilar. Ushbu manbaga tufayli turar-joy kommunal xo'jaligi va "ixtisoslik talab qilmaydigan qolgan barcha qishloq xo'jalik ishchilari" guruhlarining xodimlari soni ancha ahamiyatli darajada oshib bormoqda. Ushbu ikkita kasb guruhlar hissasi uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligi hisobiga kasbiy guruhlar xodimlari o'sishi umumiy miqdorining 80 foizi to'g'ri kelmoqda. Malakali mehnat talab qiladigan xodimlar guruhi uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lgan aholi guruhlar bilan almashinuv jarayonida o'z ishchilari kontingentini qisman qamrab oladi. Ushbu guruhlar qatoriga ishchi-elektriklar, yog'och tayyorlash va yog'ochni qayta ishlashda band bo'lgan ishchilar va h.k. kiradi.

Mehnat resurslarini o'qitish va ularning kasb guruhlar o'rtasidagi harakatlanishi juda ham muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu jarayonning

o'ziga xosligi, avvalambor, kasb-hunar kollejini tugatgan o'quvchilar ishga joylasha turib past malakali mehnat yoki yoshlar orasida katta nufuzga ega bo'lmagan vakant joylar o'rnini to'ldirishadi.

Harakatlanish jarayonlarini *muvofiglik koeffitsienti* yordamida o'rganish ushbu jarayonlarni ayrim kasbiy guruhlarda muvofiglik darajasining ancha yuqori ekanligini va boshqa kasbiy guruhlarda ancha katta nomuvofiglikka ega ekanligini ko'rsatadi.

Xususan, ketish jadalligi koeffitsienti tahlili natijalari shuni ko'rsatadiki, ushbu ko'rsatkichlar metallist-ishchilar – metall bo'yicha dastgohchilarda, slesarlarda, gaz va elektr payvondchilar va h.k.larda bir-biriga juda ham yaqin; xuddi shunday o'xshash holatni oliy va o'rta maxsus ta'lim olgan mutaxassislar guruhida ham kuzatish mumkin.

Umuman olganda, ketish jarayonlari jadalligining o'xshashlik darajasi bo'yicha barcha kasbiy guruhlarini ikkita katta guruhga ajratish mumkin:

- 1) ishchilardan iborat kasb guruhlari;
- 2) mutaxassislardan iborat kasb guruhlari.

Birinchi guruh doirasida bir nechta guruhchalarni ajratib ko'rsatish mumkin. ulardan biri – metallist-ishchilar, shuningdek iqtisodiyotning boshqa tarmoqlari kasblarining ishchilari va nihoyat xizmat ko'rsatish sohasi kasblarining ishchilari.

Mehnat resurslari safarbarligi balansini kasbiy kesimda tahlil qilish harakatchanlikning ayrim jihatlarini ochish imkonini beradi, ular balansni tarmoqlar kesimida tadqiq qilishda unchalik daraja yaqqol namoyon bo'lavermaydi. Bunday o'ziga xos xususiyatlardan biri kasbiy guruhlarining ishchi kuchini almashish bo'yicha o'zaro aloqadorlik xususiyati hisoblanadi.

Ushbu jarayonlarni tahlil qilish harakatlanish jarayonida ayrim kasb guruhlari bir-biri bilan aloqadorlikka ega bo'lmaydi, ya'ni ular o'z kadrlarini boshqa ayrim bir kasbiy guruhlariga "bermaydilar" va ushbu guruhlarda kadrlarni "olmaydilar", degan fikr-mulohazani tasdiqlash imkonini beradi. Boshqa kasb guruhlari esa ayrim kasbiy guruhlariga ishchilarni "yetkazib beradilar", lekin ulardan olmaydi.

Kasbiy harakatlanishning o'ziga xos xususiyatlarini o'rganish quyidagi xulosaga kelish imkonini beradi: kasb guruhlarining bir-biri bilan o'zaro aloqadorlik darajasi xodimlarning maxsus tayyorgarlik darajasi bilan belgilanadi. Muayyan bir kasb guruhi xodimlarining kasbiy tayyorgarlik darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, boshqa kasb guruhlari bilan aloqadorlik darajasi shunchalik past bo'ladi, ya'ni ular o'rtasida xodimlar

almashinuvi sodir bo'lmaydi. Oliy va o'rta maxsus ta'limga ega bo'lgan mutaxassislar guruhi eng ko'p darajada mustaqildir (muhandislar, konstruktorlar, agronomlar, zootexniklar, veterinar shifokorlar, o'rmonchilar, shifokorlar, akusherlar va boshqalar). Ushbu guruh xodimlari boshqa bir qator kasbiy guruhlar bilan aloqadorlikka ega emaslar.

7.2. Mehnat jamoasining kasbiy safarbarligi

Xodimlarning korxonada ichidagi kasbiy safarbarligi mehnat o'zgarishlari jarayoni va ishchi kuchi harakatining birgalikdagi harakati bilan izohlanadi.

Mehnat jarayonining o'zgarishi mazkur holatdan ishlab chiqaruvchilarning oldingi ish joylari yoki yangi ish joylariga o'tishidagi mehnat jarayonining o'zgarishlarida o'z aksini topadi.

O'z kasbini (mutaxassisligini) o'zgartiruvchilarning ishlab chiqarish jarayonidagi mavqeining yaxshilanishi ularda malaka oshirish, ish haqini oshirish holatlari, muntazam bir kasbda ishlovchi xodimlarnikiga qaraganda 2 barobar tezroq amalga oshadi. Shu sababli o'z ishchi kuchini sarf qilish uchun qulay ish joyi topish maqsadida qilingan safarbarlik harakatlarini, o'zida mehnat jarayonining o'zgaruvchanligi va ishchi kuchi harakati qonuniyatlarini namoyon etganligi uchun iqtisodiy va samarali natija beradi.

Ishlab chiqarish jarayoni ichida kechuvchi safarbarlik ishlab chiqarish personalining kasbiy tuzilmasi chegarasida namoyon bo'lib, ishlab chiqarish shakli va mehnat taqsimoti bilan aniqlashtiriladi. Fan-texnika taraqqiyoti mehnat taqsimoti va xodimlarning kasbiy tuzilishiga o'zgartirish kiritishi shubhasizdir, bu esa o'z-o'zidan xodimlarning safarbarlik harakatlarining ham asosini tashkil etuvchi omillarni vujudga keltiradi. Ishlab chiqarish vositalari modernizatsiyasi, yangi texnika va texnologiyalarning kiritilishi va texnologik jarayonlarning o'zgartirilishi xodimlarning yangi kasb va mutaxassisliklari bo'yicha tayyorgarligi (va qayta tayyorgarligi), ularning kasbiy imkoniyatlarini kengaytirish bilan uzviy bog'liq. Buning natijasida ma'lum bir xodimlar guruhining har tomonlama harakati ta'minlanib, ular tomonidan kasb (yoki mutaxassislik) ning o'zgartirilishiga yoki bir ishlab chiqarish jarayonida ularning jamlanishiga olib keladi. Bu holatda korxonaning moddiy texnika bazasi

va ishchi kuchi sifatining o'zgarishini aks ettiruvchi mehnat jarayonidagi o'zgarishlar qonuni ta'siri yaqqol namoyon bo'ladi.

Biroq, korxonada ichida mehnat jarayonlari va kasb turlarining o'zgarishi xodimlarning ba'zi bir guruhlar uchun ushbu qonunlar ta'siri bilan bog'lanmagan bo'lishi ham mumkin. Bunday o'zgarishlar sababi ishlab chiqarish jarayoni ichidagi texnik siljishlar ta'siriga tushmasdan sodir bo'lgan ishchi kuchi sifati o'zgarishlari (xodimlar tomonidan oliy yoki o'rta maxsus ma'lumotga ega bo'lish, yangi kasbni egalash, yangi mutaxassislikni egallash yoki xodimning yosh ko'rsatkichlarining ortishi) bo'lib hisoblanadi. Mazkur holatlarda xodimning imkoniyatlari va kasbiy talablar o'rtasida nomutanosiblik vujudga kelishi mumkin.

Mazkur nomutanosiblik korxonada miqyosida kasb (mutaxassislik) larning o'zgartirilishi, ishchi kuchi harakati yoki ba'zi bo'limlarning kengaytirilishi oqibatida yuzaga kelgan bo'sh ish joylariga o'tish orqali bartaraf etilishi mumkin. Bunday safarbarlik holatlarida xodim imkoniyatlari va ish joyi talablari o'rtasida muvozanatga erishilib, buning oqibatida safarbar bo'lganlar uchun qulay mehnat sharoitlarini yaratish va ularning shaxsiy ehtiyojlarni qondirishga erishiladi. Shu tufayli biz bu harakatlarni mehnat resurslari harakatlariga oid deb aytishimiz mumkin.

Korxonada kasbiy-malakaviy harakatlar rejalashtiriladi. Bunda faqatgina ishlab chiqarish jarayonini texnik rivojlantirish tufayli yuzaga keluvchi safarbarlik holatlarini emas, balki boshqa sabablar yuzasidan vujudga kelgan safarbarlik holatlari ham e'tiborga olinadi. Xodimlarning qaysidir qismi o'z kasbi yoki mutaxassisligiga doir bo'lmagan mehnat jarayonida bandligini esda tutgan holda ularning safarbar bo'lish holatlari 1,2-1,3 marta yuqori bo'lishini unutmashimiz darkor.

Ishlab chiqarish personalining turg'unlik holatidagi safarbarligi xodim qiziqishlariga qarama-qarshi ta'sir ko'rsatadi. Bir tomondan, u mavjud texnik daraja bilan solishtirilganda yetarli bilim va ijodiy qobiliyat zahirasiga ega safarbar ishchi kuchini yoki ishchi kuchi tayyorgarligi va rivojlanishi uchun ketuvchi vaqtdan qisqaroq vaqtda amalga oshiriluvchi texnik yangilanish davrini nazarda tutadi. Boshqa tomondan esa bajariluvchi mehnat shartlaridan birmuncha yuqori bo'lgan ma'lumot darajasi va maxsus tayyorgarlikka ega bo'lish uchun bilvosita ta'sir ko'rsatib, o'z mehnatidan qoniqmaslik hissini vujudga kelishi oqibatida ish joyini o'zgartirishga bo'lgan harakatlarida aks etuvchi kasbiy safarbarlikning vujudga kelishiga sabab bo'ladi. Shu bilan birga, kasbiy safarbarlik ish joyini o'zgartirish uchun turtki vazifasini bajaradi, ushbu

turtki kuchi chegaradan chiqishi natijasida safarbarlik harakati korxonaga chegarasidan chiqib, ishlab chiqarish jarayonlari aro xarakter kasb etadi.

Ishlab chiqarish jarayonini texnik rivojlantirish har doim ham xodimlarning kasbiy tarkibida ijobiy o'zgarishlarni keltirib chiqarmaydi. Texnik taraqqiyot qo'l mehnatini haligacha butkul siqib chiqargani yo'q, qo'l mehnati garchi o'ziga e'tiborni kam jalb etsa ham, uni jismoniy mehnatning bir turi sifatida ko'rib o'tish darkor. Texnik vositalar bilan ishlash ayrim holatlarda qo'l mehnatidan-da ko'proq kuch sarf etishni talab qiladi. **Qo'l mehnati** turli ko'rinishlarga ega bo'ladi: jismonan engil yoki og'ir; malaka talab etuvchi yoki malaka talab etmaydigan; bir xil ko'rinishiga ega; e'tiborni kam jalb etuvchi yoki ijodiy yondoshuv talab etuvchi; mexanizatsiya yoki avtomatizatsiyaga oson qo'llanuvchi yoki buning aksi.

Juda zerikarli va obro'si past qo'l mehnatining mavjudligi xodimda doimiy qoniqmaslik hissini vujudga keltiruvchi asos bo'lib xizmat qiladi. Ushbu jarayonda band bo'lgan xodimlarda ko'p qirrali va qiziqarli mehnat jarayonidan iborat ish joylariga o'tish ehtiyoji kelib chiqadi.

Korxonada texnik modernizatsiyalashning amalga oshirilishi og'ir qo'l mehnati darajasini pasaytiradi. Malakali va yuqori malakali qo'l mehnati haqida gapirganimizda, albatta fan-texnika taraqqiyoti davrida uning e'tibor darajasi ortib borishi tabiiydir.

Malakali va yuqori malakali qo'l mehnati talab etuvchi kasb (mutaxassisliklar)ni egallash ma'lum bir muddat, tajriba va bilimlarni talab qiladi. Bunday kasb (mutaxassislik) egalari kasbiy ko'rinishdagi safarbarlikda ham harakatchan bo'ladi. Shu tariqa ushbu toifa xodimlar hissasini ko'paytirish korxonalarda kasbiy safarbarlikni bir qator holatlarda esa ishlab chiqarishlar aro safarbarlik harakatlarini ham kamaytiradi.

Kasbiy guruhlarning bog'liqlik darajasi xodimlarning maxsus tayyorgarligi darajasi bilan izohlanadi: ma'lum bir kasb guruhi boshqa guruhlar bilan qanchalik kam aloqada bo'lsa (guruhlar o'rtasida ishchi kuchi almashinuvi sodir bo'lmasa), xodimlarning kasbiy tayyorgarlik darajasi shunchalik yuqoridir. Aynan shu holatning aksi, ya'ni xodimlarning kasbiy tayyorgarlik darajasi qanchalik past bo'lsa, boshqa guruhlar bilan ishchi kuchi almashinuvi jarayoni kuzatilishi mumkin. Boshqa so'z bilan aytganda, yuqori kasbiy malakaga ega bo'lgan xodimlar o'zlari band mehnat jarayonini o'zgartirishga past malakali xodimlarga qaraganda xohish istaklari kam bo'ladi. Agar ular o'z kasb holatlarini o'zgartirishga qaror qilsalar bu qarorlari ularning o'z moddiy holatlarini

yaxshilash bilan bog'liq bo'ladi. Bunday holatda o'z-o'zidan quyidagi qarama-qarshilik paydo bo'ladi: bir tomondan ishchi kuchi sifatini oshirish (kasbiy holat darajasini kengaytirish, malakasini oshirish) mehnat funksiyalarini o'zgartirish ehtimolini oshiradi, boshqa tomondan esa yuqori malakaga ega bo'lish va o'z mavqeini oshirishga xodimning ehtiyoji, uni mehnat jarayonida o'zgarish qilishi va ish joyini o'zgartirishiga to'sqinlik qiladi. Bu holatda mehnat jarayonini o'zgartirish va ishchi kuchi harakati o'rtasidagi nomutanosiblik yuzaga keladi. Yuqoridagilarning barchasi ijtimoiy-iqtisodiy dasturlar tuzish orqali mehnat jamoalarini rivojlantirish, xodimlarning ishlab chiqarish jarayonidagi karerasini rejalashtirishda e'tiborga olinishi zarur bo'ladi.

Ishlab chiqarish jarayoniga birinchi marta kelgan yosh xodimlar avval kasbiy taqsimot borasida bir qator muammolarga duch keladi, bu jarayonda alohida e'tibor va yordam kutadi. O'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shagan yosh xodimlar orasida o'tkazilgan so'rov-tahlil natijalariga ko'ra, moslashuv jarayoni dastlabki kunlardanoq yaxshi tashkil etilgan korxonada yosh xodimlarning moslashuvi yaxshi kechganligi aniq bo'lgan. Boshqa so'z bilan ta'riflaganda, yosh xodimlar mehnat jarayonining dastlabki bosqichida, ular o'z kasbiy va ijtimoiy o'rinlarini aniqlab olish bo'yicha bir qator muammolarga uchraydi. Ushbu muammolar yosh xodimlarning umumiy tayyorgarlik darajasini oshirish va ularni kasbga yo'naltirish dasturlarini ishlab chiqish orqali bartaraf etiladi.

Kasbga yo'naltirilganlik, kasblar bo'yicha alohida ajratilishlar va kasbiy safarbarlik harakatlari ishchi kuchi rivojining turli yo'nalishlari bo'lib, o'zida ishchi kuchining takomillashuvi jarayonini aks ettiradi. Ushbu jarayon insonning umri davomida mehnat jarayoni bilan bog'liq harakatida, ayniqsa uning boshlang'ich davrida juda muhim. Zero, o'ziga to'g'ri kasb tanlay olmaslik bu shunday jarayonki, u insonning butun hayotini, barcha rejalarini barbod qilishi va uni baxtsiz qilishi mumkin. Mehnat resurslarini professional tarzda tashkillashtirish tizimini yaratish, to'g'ri qaror qabul qilishga yordam beradi va o'z o'rnini topishga intilgan xodimlarning samarasiz safarbarlik holatlarini minimum darajaga tushirishga xizmat qiladi. Har bir insonga shunday sharoit yaratish lozimki, u o'z kasbi, o'zining bilim, intilish va qobiliyatlariga mos ish joyida ishlashi mumkin bo'lsin.

Hozirga vaqtda korxonalarda xodimlarning professional karerasini shakllantirish bo'yicha imkoniyatlar cheklangan, shu tufayli xodimlarning bir qismi o'zlari va jamiyat uchun muhim bo'lgan ushbu masalani mustaqil ravishda hal qilishga harakat qilishadi. Bunday sharoitda yuz bergan

xatoliklarni dastlabki bosqichlarida hal etish va uni ijobiy tarafga o'zgartirish xodimlarning safarbarlik harakatlari hisobiga bartaraf etiladi va mehnat qiluvchi hamda davlat hisobiga ancha qimmatga tushadi.

Korxonada ichidagi kasbiy safarbarlikni tashkil qilishda xodimlar bo'limi faoliyatini takomillashtirish, xodimlarni oqilona joylashtirish, ega bo'lingan kasb, malaka va bajariluvchi ish o'rtasidagi munosabatlar tizimini to'g'ri tashkil etish, iqtisodiy muammolar yuzaga kelgan holatlarda xodimlar taqsimotini amalga oshirish; xodimlar karxerasini tashkil etishni rejalashtirish va bu holatni ularning shaxsiy va ijtimoiy jamoalarida o'z aksini topishi kabi bir qator vazifalar bajarilishi lozim.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Kasbiy safarbarlik deganda nimani tushunasiz?
2. Iqtisodiyot tarmoqlaridagi kasb guruhlarini sanab bering.
3. Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligini tushuntirib bering.
4. Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
5. O'zbekistonda mehnat resurslarining kasbiy safarbarligini tahlil qiling.
6. O'zbekistonda mehnat resurslarining kasbiy safarbarligida yuz berayotgan o'zgarishlarni tushuntirib bering.
7. Kadrlar siyosatining mazmun-mohiyatini tushuntirib bering va uning mehnat resurslarining kasbiy safarbarligiga ta'sirini tushuntirib bering.
8. Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligini tartibga solish yo'nalishlarini aytib bering.

8-bob. Mehnat jamoasining safarbarligi

8.1. Mehnat jamoasining ishlab chiqarish jarayonidagi safarbarligi

Xodimlarning ishlab chiqarish jarayonidagi safarbarlik harakatlarida ishlab chiqarish jarayonining texnik rivojlanishi, mehnat jarayonining tashkil etilishi, ishchi kuchi rivoji hamda demografik omillar kabi xodimlarning shaxsiy va ishlab chiqarish jarayonining moddiy omillari o'rtasidagi o'zgarishlar aks etadi. Xodimlarning ishlab chiqarish jarayonidagi safarbarlik harakatlari ishlab chiqarish jarayoni ichidagi barcha texnik-texnologik va tashkiliy o'zgarishlarni bevosita, hech qanday bog'lovchi bo'g'insiz qabul qiladi. Texnik rivojlanish hissasiga ishlab chiqarish jarayonining ichida sodir bo'ladigan barcha harakatlarning 4/5 qismi to'g'ri keladi.

Xodimlarning ishlab chiqarish jarayonidagi safarbarlik harakatlari rejali tashkil etilgan bo'lib, mehnat resurslari harakatlari qonunlariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun xodimlarning ishlab chiqarish jarayonidagi safarbarlik harakatlarining oqilonaligi oxir-oqibat ishlab chiqarish jarayoni, xodimlar talablarining mosligi va ishchi kuchi harakati qonuniyatlariga qanchalik e'tibor berilishi bilan bog'liq holga keladi.

Korxonalar va tashkilotlarda ushbu harakatlar xodimlarning jamlangan mehnat jamoasi chegarasida sodir bo'ladi. Mehnat jamoasi jamiyatning birlashgan ishchi kuchida asosiy qism sifatida e'tirof etiladi. U o'zida individlar yig'indisini namoyon etib, ushbu individlar o'zaro ishlab chiqarish aloqalari hamda bir tomondan, xodimlar va mehnat jamoasi, ikkinchi tomondan esa xodimlar jamoasi va jamiyat o'rtasidagi bog'liqlikni aks ettiradi.

Ushbu tizim orqali ixtiyoriy mehnat jamoasiga iqtisodiy qonunlar ta'siri kuzatiladi, unda yuz beruvchi safarbarlik harakati esa jamiyatning birlashgan ishchi kuchining organik birikmasi hisoblanadi.

Mehnat jamoasi – maqsadlar, hamkorlik tamoyillari mushtarakligi, guruh shaxsiy manfaatlar uyg'unlashtirilishiga asoslangan vazifalarni hal etish bilan band bir korxonalar yoki tashkilotda mehnat qiluvchi insonlar uyushmasidir. Shu o'rinda aytish joizki, mehnat jamoasi doimiy harakatdagi, doimiy rivojlanib boruvchi tizim bo'lib, uning tarkibi ishlab chiqarish jarayonining texnik rivojlanishi va tashkiliy darajasi bilan aniqlanadi hamda fan-texnika taraqqiyoti ta'siri ostida rivojlanadi va takomillashadi. Fan-texnika taraqqiyoti faqatgina moddiy omillar

koncentratsiya darajasining ortishiga emas, balki ishchi kuchi kontsentratsiyasining yuqori darajada bo'lishini ham ta'minlaydi. Texnika taraqqiyoti davrida ishlab chiqarish jarayoni kontsentratsiyasi darajasini oshirish orqali ishlab chiqarish jarayoni ichida chuqurlashtirilgan, funktsional mehnat taqsimoti asosida xodimlar safarbarligiga zarur sharoitlar yaratiladi, bu esa o'z navbatida, ishchi kuchining korxonaga yoki tashkilotdan chiqib ketishiga bo'lgan harakatning kamayishiga olib keladi.

Hozirgi davrda ishlab chiqarish quvvatlarining ortishi korxonaga texnik holatini qayta qurollantirish orqali kuchaytirish, asbob uskunalarni modernizatsiyalash va texnik tashkiliy dasturlar tuzish bilan qisqa vaqt ichida kam harajat qilib yuqori sifatli mahsulot chiqarishni oshirishga qaratilgan bo'lib, mazkur holatlarda korxonaga va tashkilotlarda ishchi kuchini harakatining ortishi kuzatiladi. Bu o'z navbatida, yangi taklif etiladigan ish joyida mehnat jamoasi va har bir xodim qiziqishlaridan kelib chiqib ishlab chiqarish jarayoni ichidagi harakatlarni tartiblashgan va bir tekis holatda ketishini ta'minlash masalasini keltirib chiqaradi.

Xodimlarning ishlab chiqarish jarayoni ichidagi safarbarlik harakatlarining muhim omili va asosiy afzalligi shundaki, bu jarayon mehnat jamoasining turg'unligini oshiradi; korxonaga ichidagi harakatlanish darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, ishchi kuchini korxonaga tashqarisiga chiqishi shunchalik kamayadi. Ushbu safarbarlik holatlarida kasblar aro va malakaviy harakatlar o'rni yuqoriroqdir. Turli korxonalarda ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlar harakati bir-biriga yaqin. Xodimlarning ishlab chiqarish jarayoni ichidagi safarbarlik harakatlarida o'z ish joylarini o'zgartiruvchi xodimlar sonining o'rtacha 30 foizi qatnashadi.

Ishlab chiqarish shartlari, ishchi kuchining sifat tavsifi ko'rsatkichlari va boshqa sabablarga ko'ra xodimlarning ishlab chiqarish jarayoni ichidagi safarbarlik harakatlarining intensivligi, lekin mehnat resurslari safarbarligi qonuni ta'sirida o'zgarib turadi. Ushbu jarayon o'z aksini shunda topadiki, o'z ish joyini o'zgartirib, yangi ish joyiga o'tishga urinuvchi xodimlar ichida o'zining moddiy, ma'naviy-maishiy holatini yaxshilash, shuningdek qulay mehnat sharoitlariga ega bo'lishiga intiladilar. Ushbu shartlar ostida ko'pincha yuqorida sanalgan sabablarning barcha yig'idisini emas, balki ularning bir qismini, ya'ni xodimga hozirda zarur bo'lgan, lekin ish faoliyatida uchramayotgan sabablar kuzatiladi. Shuning uchun xodimlarning ishlab chiqarish jarayoni ichidagi safarbarlik harakatlarida mehnatga yuqori haq to'lanadigan ish joyiga o'tish bilan birga, kam haq

to'lansa-da, lekin mehnat shartlari ancha yengil bo'lgan ishlarga o'tish holatlari ham kuzatiladi.

Hozirgi sharoitda mehnatga haq to'lash shartlarini takomillashtirib, har bir xodimning shaxsan o'zi yoki mehnat jamoasining ishlab chiqarish jarayoniga qo'shayotgan hissasiga va uning samarasining ortishiga qarab haq to'lash shakllari kuzatilmoqda. Mehnat sharoitlarini yaxshilashga, xodimlarning ishlab chiqarish jarayonlarida ularning intellektual bilim va salohiyatlaridan foydalanish uchun qulay shart-sharoitlar yaratishga qaratilgan dasturlar bo'yicha olib borilayotgan ishlar davom etmoqda. Shu bilan birga, fan-texnika taraqqiyoti turli guruh xodimlari bajaruvchi mehnat jarayonlarini yaqinlashtirishga, mehnatning murakkabligi va mas'uliyati darajasini tenglashtirishga, bu jarayonlarning mehnatga to'lanuvchi haq o'rtasidagi farqlarni qisqarishiga olib keladi. Jismoniy mehnat bilan band bo'lgan umumiy va maxsus ta'lim darajasiga ega xodimlar o'rtasidagi farqlarni kamaytirish, ularni aqliy mehnat bilan band xodimlar darajasiga yaqinlashtirish ishlari olib borilmoqda.

Bunday sharoitda ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning safarbarlik harakatiga mehnat shartlari, korxonadagi ijtimoiy-psixologik holatlar ta'sir ko'rsatadi. Mehnat jamoasidagi xodimlarning bir-birlari to'g'risidagi fikrlari, munosabatlari kabi sub'yektiv omillar ta'siri ortadi va xodimlarning o'z ishlarini o'zgartirishlariga yoki o'zgartirmasligi haqidagi fikrlariga ta'sir etadi. Mehnat jamoasidagi munosabatlardan psixologik qoniqmaslik sabablarini sotsiologik tahlil orqali aniqlash, mehnat jamoasida sog'lom muhit yaratib, ushbu omil sababidan yuzaga keluvchi safarbarlik harakatlarini to'xtatishga erishish mumkin.

Texnika taraqqiyoti davrida malakali xodimlarning universallasuvi holati kuzatiladi. Texnik jarayonlarning yuqori sur'atlar bilan takomillashib borishi ishlab chiqarish jarayonida bir nechta texnik jarayonni barobar amalga oshirish zarurligini taqozo etadi. Malakali xodimlar esa ishlab chiqarish jarayonida bir necha operatsiyani barobar bajarishga intiladi, boshqa so'z bilan aytganda universallasadi.

Universal xodimlar mehnati shaklining o'zgarishi ham ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning safarbarlik harakatiga o'zgacha tus beradi va muayyan bir jarayonda aks etuvchi mehnat harakatlari qonuniyatlarini ko'rsatib beradi.

Fan-texnika taraqqiyoti ishlab chiqarishning turli sohalarida ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning safarbarlik harakatining turlicha bo'lishiga olib keladi: masalan, muhandis xodimlar, qurilish sohasida faoliyat olib boruvchi xodimlar orasida safarbarlik harakatlari ko'p

kuzatilsa, yengil sanoat sohasida ishlovchi xodimlar orasida kam kuzatiladi.

Olib borilgan kuzatuvlar shuni ko'rsatadiki, ishlab chiqarish fondlarining ortishi va ishchi kuchi harakati o'rtasida bevosita bog'lanish mavjud: fondlar darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, ishlab chiqarish jarayonida va ishlab chiqarish jarayonlari aro xodimlar harakati ham yuqoriligi kuzatiladi. Ishlab chiqarishning yetakchi tarmoqlarida faoliyat ko'rsatuvchi korxonalar orasida yuqori asosiy fondlar koeffitsientiga ega bo'lgan korxonalar orasida xodimlar harakati ham yuqori ko'rsatkichlarga ega bo'lgan.

Shuningdek, xodimlar harakatiga ularning fond bilan qurollanganlik darajasi ham bevosita ta'sir ko'rsatadi: fond bilan yuqori qurollangan korxonalarda xodimlar harakatining ortishi shundan dalolat beradi. Ushbu holatlarning barchasi korxonada band bo'lgan ishchi kuchi sifatining ortishiga olib keladi va u ijobiy natijalar beradi.

Xodimlarning ichki va tashqi harakati o'rtasida bevosita aloqa mavjud. Chunki, korxonada va tashkilotlarda ichki safarbarlik uchun qulay shart-sharoitlar yaratish bilan birga xodimlarning tashqi safarbarligi, ya'ni boshqa korxonada va tashkilotlarga chiqib ketishga bo'lgan harakatlari cheklanadi.

Mehnat resurslari harakatining iqtisodiy munosabatlari iqtisodiyotning barcha sohalarini o'z ichiga qamrab oladi. Ma'lum bir chegaraga ega ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning safarbarlik harakatining o'sib borishi natijasida ishlab chiqarish jarayonlari aro jadal harakatlarning vujudga kelishi buning oqibatida jamiyatdagi ishchi kuchi harakatining ortishiga olib keladi. Xususan, Shekin tajribasiga ko'ra, birinchi bosqichda tashkiliy-iqtisodiy tadbirlar va xodimlarning moddiy qiziqishlarini oshirish evaziga xodimlar harakatining erkinlashuviga erishilgan, ushbu erkin harakat orqali xodimlarning tashkilot ichidagi yangi ish joylariga o'tishi natijasida qayta taqsimlanishi kuzatililgan bo'lsa, ikkinchi bosqichda fan-texnika taraqqiyoti oqibatida xodimlarning erkin harakatlariga qulay shart-sharoitlar yaratish natijasida ularning tashqi harakatini erkinlashtirishga erishiladi. Bundan tashqari, iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida mexanizatsiyalash va avtomatlashtirishning yuqori sur'atlarda o'sib borishi ham ijobiy ta'sir etadi. Ayniqsa, bunday sharoitda past malakali xodimlarning erkin harakati ko'p kuzatiladi.

Hozirgi vaqtda korxonalarining aksariyat qismida erkin xodimlarni hisobga oluvchi va rejalashtiruvchi harakatlar olib borilmaydi. Bunday sharoitda xodimlarni avvaldan yangi ish joylariga tayyorlash va ularning

mo'tadil harakatlarini shaxsiy qiziqishlaridan kelib chiqqan holda taqsimlashga e'tibor berilishi zarur.

Xodimlarga past malakali, og'ir mehnat talab qiluvchi ishlardan tobora yuqori malakali, ijodiy yondashuv talab etuvchi va qulay mehnat sharoitlariga ega ish joylariga o'tish bo'yicha ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning safarbarlik harakatiga oid tizimini ishlab chiqish darkor. Shu bilan birga, asosiy e'tiborni malakasiz, og'ir va qiziqarsiz mehnat joylarida band, kasbiy tayyorgarligi yuqori bo'lgan yosh xodimlarning korxonada ichidagi safarbarligiga qaratish lozim.

8.2. Korxonada ishchi kuchining qisqartirilishi va uning sabablari

Fan-texnika taraqqiyoti davrida mehnat resurslarini tartibga solish, ularning mutlaq yoki qisman qisqartirilishi bilan amalga oshiriladi.

Xodimlarning mutlaq qisqartirilishi korxonaning ishlab chiqarish jarayonida band bo'lgan uchastkalaridagi mehnat jarayonini to'xtatish, ish joylarini tugatish, ularni yopish, xodimlarni bo'shatish holatlari bilan barobar bo'lib, mehnat safarbarligi holatlarini keltirib chiqaradi.

Xodimlarning qisman qisqartirilishi holatlarida esa faqatgina ishlab chiqarish jarayonida band bo'lgan xodimlarni qisqartirib, ularni ishlab chiqarishning boshqa jarayoniga qayta taqsimlash nazarda tutiladi. Ishchi kuchining bu tarzda potentsial qisqartirilishi ishlab chiqarish jarayonining rivojlanishi uchun qo'shimcha xodimlarni jalb qilish imkoniyatlarini qisqartiradi, ushbu holat xodimning jismoniy safarbarligini talab etuvchi, bir ish joyidan boshqa ish joyiga o'tish jarayoni bilan bog'lanmagan.

Dastavval ishchi kuchini qisqartirish korxonada (tashkilot) doirasida amal qiladi va ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning safarbarlik harakatlarini vujudga keltiradi, ushbu harakat keyinchalik ishlab chiqarish jarayoni o'rtasidagi harakatning ham avj olishiga olib keladi. Ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning qisqartirilishi xodimlarning o'ziga xos zahirasini vujudga keltirib, ushbu ishlab chiqarish jarayonini rivojlantirish uchun qo'llaniladi. Biroq, ushbu qisqartirish shakli iqtisodiyotning boshqa sohalaridagi intensiv o'sish uchun asos bo'la olmaydi.

Korxonalarda xodimlarni qisqartirish jarayonining miqyosi ushbu korxonada faoliyat yurituvchi sohalarga bog'liq. Misol uchun qazib chiqarish sohasida band bo'lgan xodimlarni mutlaq qisqartirish jarayonlari

intensiv ko'rinish kasb etsa, qayta ishlash sohasida faoliyat yurituvchi korxonalarda ushbu jarayonning intensivlik darajasi past darajada kuzatilib, ishlab chiqarish jarayoni ichidagi va ishlab chiqarish jarayoni tashqarisida bo'luvchi shakllar ko'rinishiga kelmoqda. Bir muncha yangi iqtisodiy tarmoqlarda: mashinasozlik, kimyo va neftni qayta ishlash tarmoqlarida faoliyat yurituvchi korxonalarda ishlab chiqarish jarayoni ichida yuz beruvchi qisqartirish holatlari kuzatilmoqda. Albatta, ushbu jarayonlarning sodir bo'lishiga bir qator ichki va tashqi omillar ta'sir qiladi.

Xodimlarning qisqartirilish darajasi ishlab chiqarish jarayonidagi o'zgarishlar darajasiga qarab aniqlanadi, qisqartirish shakli esa rivojlanish yo'nalishiga qaratiladi. Ishlab chiqarish jarayonini ekstensiv rivojlantirish uchun ishlab chiqarish jarayoni ichidagi qisqartirishlar va xodimlar taqsimotiga alohida e'tibor qaratish lozim, intensiv rivojlanish yo'lidan boruvchi korxonalarda esa xodimlarni korxonadan tashqariga yo'naltirilgan safarbarlik holatlarini vujudga keltirish yaxshi natija beradi.

Xodimlarni korxonadan tashqarisiga chiqarmasdan safarbar eta olish jarayonlarining yaxshi amalga oshirilishi korxonada ishlab chiqarish faoliyatida yuz beruvchi ishchi kuchi taqsimotining egiluvchanligidan dalolat beradi. Ushbu jarayon ishlab chiqarishda band bo'lgan xodimlar jamoasi va har bir xodim qiziqishlariga mos ravishda tashkil etilgan bo'ladi. Ishlab chiqarish jarayonlari aro xodimlar taqsimoti haqida gapirganimizda esa ushbu jarayonga, xodimning o'z yashash manzilini o'zgartirishi omilining ta'siri kuchliligi namoyon bo'lib, bu holat aksariyat paytlarda xodim tomonidan amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning qisqartirilishi va xodimlar safarbarligining ro'y berishida ko'pgina korxonalarda asosiy kasblarni egallagan xodimlarning yetishmovchiligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Shunday qilib, xodimlarning qisqartirilishiga asos bo'lib ishlab chiqarish jarayonini texnik takomillashtirish xizmat qiladi. Ma'lumotlarga ko'ra, xodimlarni qisqartirishning 35 foizi ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash, 36 foizi ishlab chiqarishga yangi texnologiyalarni joriy etish, 8 foizi avtomotizatsiya, 2 foizi ishlab turgan texnologiyalarini modernizatsiyalash, 1 foizi hisoblash texnikalarini joriy etish, 18 foizi boshqa sabablarga ko'ra amalga oshiriladi. Qisqartirish darajasiga eng ko'p ta'sirni ishlab chiqarish jarayonini mexanizatsiyalashtirish va yangi texnologiyalarni joriy etish sabablariga asoslangan.

Hozirgi vaqtda butun dunyo bo'yicha qo'l mehnati, past malakali hamda og'ir jismoniy mehnat bilan band bo'lgan aholiga mehnat qilish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish harakatlari jadal tus olmoqda.

Ishlab chiqarish jarayonining texnik holatida qanchalik o'zgarishlar katta bo'lsa, kasblar bo'yicha xodimlarning yangilanish tarkibi ham shunchalik ko'p bo'ladi. Ba'zi bir kasb turlari bo'yicha ish joylari qisqarmoqda, ba'zi bir kasblar esa butkul yo'qolib ketmoqda, shu bilan birga, bir qator yangi kasblar ham vujudga kelmoqda. Shuning oqibatida xodimlar sonini saqlab qolish yoki ko'paytirish harakatlari amalga oshirilganda ham ularning qisqartirilishi yoki kasblar aro safarbarlik harakatlari mavjud bo'ladi.

Qisqartirish darajasi va u bilan bog'liq bo'lgan ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning safarbarlik harakati faqatgina xodimning shaxsiy sifatlari (yoshi, jinsi, ma'lumoti, kasbiy tayyorgarligi va boshqalar) bilangina emas, balki korxonadagi umumiy xodimlar sonining o'zgarishi jarayoni bilan ham izohlanadi. Bundan tashqari, yangi texnika va texnologiyalarni kiritilishida xodimlardan talab etiluvchi malaka darajasi, yangi vujudga keluvchi va rivojlanib boruvchi kasblarni tashkil etish tizimi o'zgarishlari, korxonalarda xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlashni tashkil etish bilan ham izohlanadi.

Korxonalar ichida qisqartirilgan xodimlardan foydalanish holatlari, korxonada yuz beruvchi xodimlarning tabiiy ishdan bo'shishi va o'z mehnat faoliyatlarini yakunlashlari holatlarida kuzatilishi mumkin.

Korxonada o'z mehnat faoliyatlarini davom ettirish uchun qolgan qisqartirilgan xodimlar sonining yuqori bo'lishi, o'z navbatida, ishlab chiqarish jarayonining tashkiliy tuzilmasining to'g'riligi, mehnat va boshqaruv jarayonlarining samarali tashkil etilganligi, xodimlarning maishiy ehtiyojlarini qondirishga bo'lgan harakatlari, ishlab chiqarish jamoasida psixologik muhitning yaxshiligi, xullas, ishchi kuchini sarf qilish uchun qulay shart-sharoitlarning yaratilganligi bilan izohlanadi. Ayni shu holatga teskari bo'lgan, korxonaning bir tekis ishlamasligi, haddan tashqari og'ir ishlarning yuklatilishi, ish haqidagi farqlarning yuqoriligi, mehnat jarayonini olib borish uchun sharoit yaratilmaganligi oqibatida yuqori va past malakali xodimlarning ish haqlari o'rtasidagi yaqinlik va boshqa holatlar xodimlarda ishlab chiqarish jarayonidan norozilik holatlarini keltirib chiqaradi va xodimlarni korxonadan tashqarisiga safarbar bo'lish holatlarini ortishiga olib keladi.

Har bir korxonadan safarbar bo'luvchilar oqimi turli yo'nalishlarga turlicha kuch bilan harakatlanadi. Ushbu harakat koeffitsienti yashirin

to'planib boruvchi va qo'shimcha yordam kuchlari yig'indisini aks ettiradi. Ular tarkibida ish haqi miqdori va tashkiliy darajasi alohida ahamiyatga ega. Mehnat miqdori va mehnat turi o'rtasidagi muvozanatni yuzaga keltirish tizimi muqim ishlab chiqarish jamoalarini vujudga keltiradi. Ushbu jamoalar ichida ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlar qisqartirilishi va xodimlar qayta taqsimoti amalga oshiriladi. Lekin, shunday bo'lsa ham ish haqi miqdori omilini, ishlab chiqarish jarayonlari aro safarbarlikni qisqartiruvchi bosh omil sifatida e'tirof etib unga yuqori baho berish ham yaramaydi. Bir qator mashinasozlik korxonalarida olib borilgan tadqiqotlar ishchi kuchining tartibsiz harakati o'rtacha ish haqi yuqori bo'lgan joylarda ko'proq namoyon bo'lishini ko'rsatgan. Ushbu holat o'rtacha ish haqining yuqori bo'lishi turli mehnat jarayonlaridagi ish haqlari o'rtasidagi tafovutning yuqoriligi va buning natijasida xodimlarning ishdan bo'sh holatlarining ko'p kuzatilishi bilan izohlanadi.

Ishlab chiqarishni texnik takomillashtirish sex va uchastka xodimlari sonining qisqartirilishiga olib kelishi shubhasizdir. Biroq, ushbu qisqartirishlar darajasi xodimlarning ishdan bo'shatish miqyosini to'liq ko'rsatib bera olmaydi. Yangi texnikani joriy etish ishlab chiqarish jarayoniga tegishli mazkur sex yoki uchastkalarda ish joylarini qisqartirishiga olib kelishi bilan birga, yangi kasb va yangi malaka darajasiga ega xodimlarni jalb etishni talab qilib, mazkur tizimga o'zgartirishlar kiritadi.

Qisqartirilayotgan xodimlarning kasbiy tarkibi texnika taraqqiyoti yo'nalishiga qarab belgilanadi. Asosiy ishlab chiqarish jarayonida mexanizatsiya va avtomatizatsiya jarayonining jadallashuvi va qo'shimcha ishlab chiqarishda ushbu jarayonlarning sekinlashuvi asosiy ishlab chiqarishda band bo'lgan xodimlar tarkibida qisqartirishlarga olib keladi, bu esa ularning umumiy personaldagi ulushini kamaytiruvchi omillardan biridir. Mashinasozlik sohasida ishlovchi asosiy ishlab chiqarish xodimlarini qisqartirish, o'rta malakali xodimlar sonini: stanokchi, slesar yig'uvchilar, shtampovshik-pressovshik, sterjenshik kabi kasb egalarini qisqartirilishi oqibatida yuz beradi.

Ishchi kuchi qisqartirilishining muhim omillaridan yana biri ishlab chiqarish jarayoni ichida zahira qilingan xodimlardan mehnat jarayonining uzluksiz o'sib borish qonuni talablariga binoan foydalanishdir. Ushbu zahiralarning mavjud bo'lishida bir xildagi mahsulot ishlab chiqarishga talab etiluvchi deyarli bir xildagi texnik qurollanganlik darajasi xizmat qiladi.

Fan-texnika taraqqiyoti ishlab chiqarish jarayonida mehnat samaradorligini oshiruvchi va xodimlarning qisqarishini keltirib chiqaruvchi asosiy jarayon hisoblanadi.

Ishlab chiqarish jarayonidagi texnik holat darajasini oshirish orqali so'nggi yillarda ishlab chiqarish jarayonida mehnat samaradorligi ko'rsatkichlarining oshishiga erishiladi.

Ishlab chiqarish jarayoni quvvatlarining oshirilishi, birinchi navbatda, korxonani texnik qayta qurollantirish, asbob-uskunalarni modernizatsiya qilish va texnik tadbirlar o'tkazishni talab etadi. Xodimlarni qisqartirish, o'zida ishlab chiqarish jarayoni ichidagi va tashqarisidagi xodimlarni qayta taqsimotini tashkil etish imkoniyatlari keng bo'lgan tashkilotlarda yaxshi samara beradi. Kelajakda ishlab chiqarishni rivojlantirish, ishlab chiqarish birlashmalarini, yirik ishlab chiqarish tashkilotlarini tashkil etishga harakat qilish, ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlar safarbarlik harakati va uni korxonada, korxonalar orasida va iqtisodiyotning turli tarmoqlari o'rtasida qayta taqsimlash jarayonining kengayishiga olib kelib, kasblararo safarbarlik harakatlarini oshiradi. Shu munosabat bilan xodimlarni kasblari bo'yicha qayta tayyorlash va malakalarini oshirishga ehtiyoj ortadi.

Ishlab chiqarish jarayoni ichidagi qisqartirilgan xodimlarning qayta taqsimlanishi xodimlar va barcha ishlab chiqarish jamoasi a'zolarining qiziqishlariga mos keladi. Agarda qisqartirilgan xodimlarning qayta taqsimoti korxonada (tashkilot) tashqarisida amalga oshirilsa, xodimlarning jamiyat uchun kerakli yo'nalishda safarbar bo'lishi, yangi ish joylarida xodimlar uchun ishlash va yashash uchun qulay shart-sharoitlar yaratilgandagina kuzatiladi.

Qisqartirilgan xodimlarni qayta taqsimlash, qayta vujudga keltirilgan korxonalarni ishchi kuchi bilan ta'minlash jarayonida katta muammolar keltirib chiqaradi. Hozirgi paytda mehnat resurslari balansining tarangligi holatida ko'pgina korxonalar o'zida ishchi kuchi zahirasiga ega bo'lish istagini bildiradi. Iqtisodiyotda ishchi kuchiga bo'lgan talabning ortib borishi bilan ushbu harakat ham kuchayib boradi. Ushbu jarayonni bir qator sabablar bilan izohlanadi. Ular rejalashtirish jarayonidagi kamchiliklar, bir yil davomida belgilangan rejalarni qayta ko'rib chiqish va o'zgartirish, mahsulot ishlab chiqarish uchun sarf bo'luvchi mehnat va unga to'lanadigan haq o'rtasidagi tafovut, korxonada tomonidan qisqartirilgan xodimlarni qayta taqsimlash ishlarining yaxshi amalga oshirilmasligi, xodimlar harakati va boshqalar. Aytib o'tilgan sabablar o'z-

o'zidan xodimlar zahirasi vujudga kelishiga yo'l qo'ymaydi va faqatgina ularning saqlanib qolishiga ta'sir etadi.

Natijada mehnat samaradorligining jamoaviy va individual o'sish sur'atlari pasayadi, individual turmush vositalari fondi qisqaradi, bu esa xodimlarning ko'pgina holatlarda ishchi kuchini sarf qilishga qulay joy qidirishga undaydi, ushbu harakat hamisha ham kutilgan natijani bermaydi va rejalashtirilmagan safarbarlik harakatlarini kuchaytiradi.

Ushbu vujudga kelgan muammolar yechimi ishlab chiqarish zaharilaridan, shu jumladan ishchi kuchidan to'liq foydalanish zarurligini anglatadi. Shuning uchun iqtisodiyotni rivojlantirishga sabab bo'luvchi tadbirlar tizimini ishlab chiqish jarayoni imkoniyatlari va zahiralaridan to'g'ri foydalanish bo'yicha tuzilgan rejalarni korxonalar va tashkilotlarda amalga oshirishni taqozo etadi. Korxonalar va tashkilotlarga xodimlar soni bo'yicha limitlar belgilanadi va qo'l mehnati bilan shug'ulanuvchi xodimlar sonini qisqartirish va ularni qayta taqsimlash vazifasi yuklatiladi. Qachonki korxonalar tashqarisida qayta taqsimlangan xodimlar uchun qulay mehnat shart-sharoitlari yaratilsa, xodimlarning iqtisodiy tarmoqlararo va hududlararo safarbarlik holatlari oshadi va buning natijasida ishlab chiqarish jarayonining ham jadal tus olishi kuzatiladi. Biroq, mazkur holatlarda ham ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlarning safarbarlik harakatlari muhim ahamiyatga ega bo'ladi. O'z tarkibiga nisbatan kam xodimlarni jalb etib, ishlab chiqarish jarayonida yuqori samaraga erishgan korxonalar alohida e'tibor bilan tilga olinadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat jamoasi deganda nimani tushunasiz?
2. Jamoaviy safarbarlik deganda nimani tushunasiz?
3. Mehnat resurslarining jamoaviy safarbarligining mohiyatini tushuntirib bering.
4. Mehnat resurslarining jamoaviy safarbarligiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
5. O'zbekistonda mehnat resurslarining jamoaviy safarbarligini tahlil qiling.
6. O'zbekistonda mehnat resurslarining jamoaviy safarbarligida yuz berayotgan o'zgarishlarni tushuntirib bering.
7. Ishga yollashning jamoa usulining mazmun-mohiyatini, uning mehnat resurslarining kasbiy safarbarligiga ta'sirini tushuntirib bering.
8. Mehnat resurslarining jamoaviy safarbarligini tartibga solish yo'nalishlarini aytib bering.

9-bob. Ishchi kuchining shaxsiy mehnat safarbarligi

9.1. Mehnat resurslarining individual safarbarlik xususiyatlari

Korxonalar (tashkilot)ning ishlab chiqarish jamoasi va jamiyatdagi mehnat resurslari safarbarligi alohida xodimlarning turli xil safarbarlik harakatlaridan iborat.

Alohida shaxsning mehnat harakatchanligi uning sub'yektiv afzalliklari yig'indisi bilan bog'liq bo'lib, individ harakatlarida o'z aksini topadi. Bunday holatlarda o'z ishi joyini o'zgartirish xodimlar uchun individual ishchi kuchini sarf etishga qulay sharoitlar topishga imkon beradi. Individual safarbarlik xodim tashabbusi bilan amalga oshirilganligi tufayli ushbu holat xodimlar harakatining tezkor jarayonini vujudga keltiradi.

Ishlab chiqarish "geografiyasi" mehnatga layoqatli aholi taqsimotining so'nggi bosqichdagini ajratib beradi. Ushbu holatlarda xodimlarning safarbarligi ishlab chiqarishning siljishi va joylashuvidan ortda qolishi kuzatilib, bunga sabab qilib, ushbu o'zgarishlarni alohida shaxs tafakkuridan kengroq aks etishi bilan izohlanadi, yangi hududda yashash afzaliklarini jamoaviy tushunish holatlarining shakllanishiga esa ma'lum muddat talab qilinadi. Ya'ni, uning shakllanishiga ta'sir etuvchi ijtimoiy me'yorlar tizimi harakatiga bog'liq bo'ladi.

Ma'lumki, inson faoliyati va uning turli holatlarda o'zini tutishi hayotning ma'lum bir ob'yektiv qonunlariga bo'ysinuvchi iqtisodiy va moddiy turmush shartlari bilan izohlanadi. Biroq, ularning barchasi ham alohida shaxslarning amaliy faoliyatini tartibga soluvchi vositalar sifatida namoyon bo'lmaydi. Mazkur jarayon uchun ushbu vositalar juda umumiy hisoblanib, katta ijtimoiy guruhlarning uzoq muddatga shakllangan qonuniyatlarda o'z aksini topadi. Kundalik amaliyotda shaxs faoliyatini tartibga soluvchi vositalar uni o'rab turgan ijtimoiy muhit bilan chambarchas bog'liq. Individ tomonidan bevosita qabul qilinuvchi ijtimoiy muhit ta'siri bir ish joydan boshqasiga o'tish holati sodir bo'ladi.

Mehnat safarbarligi harakatini vujudga keltiruvchi kuch bo'lib, birinchidan, xodimdan mehnat jarayoniga mos mehnat darajasi, ikkinchidan, ish joyini o'zgartirishga real imkoniyatlarning mavjudligi xizmat qiladi. Safarbarlikka turtki beruvchi asosiy kuch esa xodimning yangi ish va yashash joyiga ko'chib o'tishdan, lavozimdagi ko'tarilishlardan, kasbni o'zgartirishdan kutilayotgan turmush tarzidagi moddiy, ijtimoiy holatning ijobiy tomonga o'zgarishidir. Ammo, mehnat

safarbarligiga aksincha ta'sir etuvchi ob'yektiv omillar ham mavjud. Bu mehnat jarayonini o'zgarishidagi yuz beruvchi qiyinchiliklar: boshqa shaharga ko'chish, yangi ish izlash, yangi kasbga o'qish, yangi mehnat jamoasi va yangi yashash joyiga ko'nikish, boshqa mehnat shakliga ega bo'lish qiyinchiliklarini ham shular jumlasiga kiradi.

Safarbarlik oqibatida vujudga keluvchi imkoniyatlar haqida ma'lumotga ega bo'lish, safarbarlikka bo'lgan turtki individda ish joyini o'zgartirishi qanchalik maqsadga muvofiqligi haqida to'laqonli fikr tug'ilishini ta'minlaydi. Shunday bo'lsa ham bir xil mehnat sharoiti va bir xil imkoniyatga ega bo'lgan individlar turlicha qaror qabul qiladi. Individul safarbarlikni tahlil qilgan sotsiologlar safarbarlik holatiga moslashuvchanligi hamda u yoki bu ish joylari sifatini solishtirish qobiliyatiga ega shaxslarning turini ajratib ko'rsatadi.

Birinchi turga mansub shaxslar salohiyati muhim xodimlar bo'lib, ular har qanday o'zgarish va safarbarlik holatlaridan xavfsiraydi, ish joyining o'zgarishi natijasida yuzaga keluvchi har qanday muammoni ham vahimali tarzda qabul qilishadi. Ularga qarama-qarshi bo'lgan ikkinchi turga mansub shaxslar, salohiyati safarbar bo'lishga moyil shaxslar bo'lib, ular har qanday safarbarlik jarayonidan ham ijobiy xislatlarni topishga harakat qiladi, mavjud muammo va to'sqinliklarga e'tibor bermaslikka urinadi.

Natijada, xodimlarning bir qismi o'z mehnat faoliyatlarini garchi bir muncha qulay sharoitli ish joyiga o'tish imkoniyati bo'lganda ham davom ettirsa, xodimlarning boshqa qismi esa garchi avvalgi ish joylaridan noqulayroq sharoitga ega ish joyiga o'tish imkoniyati bo'lganda undan foydalanganliklari kuzatiladi.

Agar maqsadga erishish qobiliyatlarining afzalliklarini ko'rib o'tadigan bo'lsak, ba'zi xodimlar, birinchi navbatda, moddiy rag'batlantirish imkoniyatlarining ortishi, lavozimdagi yaxshi mavqega ega bo'lish va yuqoriga harakatlanish shartlariga asoslanib safarbarlik harakatlarini amalga oshirsalar, boshqa xodimlar esa mehnatning ijodiy tarkib topishi va qiziqarli bo'lishi kabi ishlab chiqarish jarayonining talablarini e'tiborga olgan holda safarbar bo'ladilar.

Shaxs tipologiyasi va uning maqsadga yo'naltirilganlik darajasi individul ishchi kuchining afzalliklaridan biri hisoblanadi. Uning maqsadga yo'naltirilganligi jamoaviy ishchi kuchi jamlanmasining bir qismi bo'lib, o'zida jamoaviy tarkibni aks ettiradi va uning umumiy afzalliklarini ko'rsatib o'tadi.

Individual safarbarlik qaysidir ish joyining bo'sh qolishi oqibatida amalga oshirilib, bu bo'sh ish o'rnini qaysidir xodim tomonidan band qilinishini ifodalaydi, ushbu jarayonda bir-biri bilan bog'liq bo'lmagan xodimlar harakati vujudga keladi. Ushbu harakatlarni soddalashtirish uchun ishchi kuchi taqsimotini bir maromda amalga oshirilishi uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish taqozo etiladi.

Individning mehnat faoliyati davom etayotgan bir paytda, uning atrofidagi muhit, shart-sharoitlarning o'zgarishini fan-texnika taraqqiyoti ta'siridagi ishlab chiqarish jarayonining rivojlanishi bilan izohlash mumkin. Bu holat har bir xodimdan ishlab chiqarish jarayoni talablariga binoan safarbar bo'la olish, moslashishni taqozo etadi.

Jamiyatning rivojlanishi, aholining turmush darajasining oshishi, madaniy darajasidagi yuksalishlar yuz bergan sari insonlarning ehtiyojlari tarkibi ham o'zgarib boradi. Ushbu umumiy jarayonga xodimlarning shaxsiy ehtiyojlari ham kelib qo'shiladi, bu ularning hayoti davomidagi o'zgarishlari (yosh ko'rsatkichi, oilaviy ahvoli, moddiy ta'minlanganlik darajasi, turmush tarzi va boshqalar) hamda shaxsning rivojlanib borishi bilan bog'liq bo'ladi. Ushbu o'zgarishlar ta'sirida xodimning ehtiyojlari va talablariga mos kelib turgan ish joyi uning qoniqtirmay qo'yadi.

Xodimlar va mehnat jamoasi o'rtasidagi munosabatlarning afzalligi shundaki, yakka bir shaxs ehtiyojlari korxonaga ehtiyojlaridan ko'ra egiluvchandir. Ishlab chiqarish jamoasi va xodim o'rtasidagi qiziqishlarning mos kelish darajasi xodimning qanchalik moslashuvchanligi bilan bog'liq. Safarbarlikka bo'lgan turtki garchi u o'zida ob'yektiv jarayonlarni aks ettirsa ham individ tomonidan beriladi.

Fan-texnika taraqqiyoti ishlab chiqarish jarayonining texnik bazasini va ish joylari tizimini qayta ko'rib chiqishni taqozo etadi, bu esa bir tomondan, xodimlarning sifat ko'rsatkichlarini ko'tarishga bo'lgan imkoniyatlarini yaratib bersa, ikkinchi tomondan esa korxonaga personalni tarkibi va uning sonining qisqarishiga olib keladi. Bu qisqartirish davomida ishlab chiqarish jarayonidagi ishchi kuchiga bo'lgan talab, xodimlarning malaka va yosh ko'rsatkichlariga alohida e'tibor qaratiladi.

Yuqoridagilarning barchasi birgalikda shaxsni rivojlantirish, uning maqsadlarini aniq belgilash, shaxsiy ehtiyojlari darajasi va tizimini takomillashtirishga imkon beradi.

Individual mehnat safarbarligi ishlab chiqarish jarayonining ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojini va xodimlarning shaxsiy qiziqishlarini qondirishga xizmat qiladi. Lekin, ko'pchilik holatlarda safarbar bo'lish holatlariga tegishli jamiyat va yakka bir shaxs qiziqishlari o'rtasida

nomutanosibliklar kuzatiladi. Xo'jalik amaliyotida mehnat safarbarligi jarayonining xodimlar qiziqishlari bilan asoslangan holda jamoaviy ishlab chiqarish qiziqishlariga teskari kelganligi haqida bir qator misollar keltirilishi mumkin.

Masalan, mehnatga layoqatli yoshdagi aholining mamlakatdagi ishchi kuchiga kuchli talab sezuvchi, noqulay hududlaridan qulay sharoitlarga ega hududlarga ko'chishi, qishloq xo'jaligi sohalaridan aholining tobora chetlashib borishga intilishi, malakali xodimlarning murakkabroq, lekin ishlash uchun qulay mehnat faoliyati bilan shug'ullanish uchun o'z ish joylarini o'zgartirishlari va boshqalar.

Shunday holatlarda mavjud qiziqishlar tizimi u yoki bu ravishda iqtisodiy qonun va qonuniyatlarni ob'yektiv tarzda namoyon etadi. O'z navbatida, ob'yektiv qonuniyatlar haqiqatidan chetlashish, qiziqishlarni so'nib borishi darajasining proporsional o'sishiga, ya'ni sinfdan individga, birlashgan hududlar guruhidan yakka xodimlarga o'tib, ob'yektiv qonuniyatlarni qabul qilish darajasini ortishiga olib keladi. Agar jamoaviy ishlab chiqarish uchun kasbiy safarbarlikni vujudga keltiruvchi shart sifatida ushbu jarayonda band kasblar xilma-xilligi bo'lsa, alohida xodimlar uchun ma'lum bir kasbni egallash, kasbiy safarbarlikni keltirib chiqarishga to'sqinlik qiluvchi bosh omil sifatida namoyon bo'ladi, bu ko'rinish xodimning malaka darajasi oshgan sari kuchayib boradi. Mehnat qilish joyini erkin tanlash imkoniyati insonning yashash joyi, oilasi, ijtimoiy jamiyatga bog'lanib qolganligi uchun kamayib boradi. O'rnatilgan ijtimoiy aloqalarni uzish va yangi jamiyatga ko'nikish murakkab jarayon bo'lib, uning muhimligi darajasi xodimning turmush tarzi yaxshi tarafga o'zgargandagina o'zini oqlaydi. Mehnat safarbarligining katta qismi hududlar aro migratsiya bilan bog'lanmagan ko'rinish kasb etmasligi bekor emas albatta, ushbu safarbarlik holatlari yashash joyi imkoniyatlari asosida bo'ladi: bunday holatlarda shaxs va ijtimoiy muhit o'rtasidagi aloqalarda deyarli o'zgarishlar kuzatilmaydi.

Individual mehnat safarbarligi chegarasi bo'sh ish joylari va xodimlarning mehnat salohiyatlari tizimi bilan belgilanadi, shuning uchun mehnat safarbarligi shaxsiy motivlar bilan asoslanib, garchi har bir alohida xodim uchun safarbarlik holatlari bo'yicha keng tanlash imkoniyatlari mavjud bo'lsa-da, u ishlab chiqarish jarayoni talablari bilan mos kelavermaydi.

Eng katta safarbar bo'lish darajasi yosh xodimlar orasida uchraydi. Yosh xodim jamoaviy mehnatga ilk bor qo'shilayotganligi sababli ishlab chiqarish jarayonining u yoki bu shartlariga tezda moslashib keta olmaydi.

Ushbu jarayolarga moslashish darajasi ortgani sayin xodimning safarbarlikka bo'lgan harakatlari darajasi pasayib boradi. Xodimlarning mehnat staji ortgani sayin, ularning safarbarlik harakatlari, ayniqsa kasbiy safarbarlik harakatlari darajasining pasayishi kuzatiladi: eng katta safarbarlik darajasi 1 yilgacha bo'lgan mehnat stajiga ega xodimlar, ya'ni yoshlar orasida kuzatiladigan bo'lsa, safarbarlikning eng quyi darajasi 10 yildan ortiq ish stajiga ega xodimlar orasida kuzatiladi.

Indivudual safarbarlik tarkibida o'z mehnat faoliyatini endigina boshlagan xodimlar ko'pchilikni tashkil etadi. Xodimlar tomonidan mehnat jarayonlaridagi o'z kasbini aniq tanlab olish, mehnat jamoasiga moslashib keta olishi ushbu safarbarlik harakatlari darajasining pasayishiga olib keladi. Indivudul ishchi kuchi safarbarligiga bir mehnat faoliyatidan boshqasiga o'tish yoki o'z kasbini muntazam o'zgartirib turish jarayonlari orqali emas, balki texnik rivojlanish, ishlab chiqarishning turli sohalarini texnologik takomillashtirish, xodimlarning ta'lim darajasini oshirish, xulosa qilib aytganda, kasblarni unifikatsiyalash va ularni kengaytirish orqali erishiladi.

9.2. Kadrlar qo'nimsizligi – mehnat resurslari safarbarligining individual shakli sifatida

Mehnat resurslari safarbarligi qonuni har bir xodimga uning ehtiyoj va qiziqishlari orqali ta'sir o'tkazadi. Ushbu ehtiyoj va qiziqishlarning qaysidir qismining qondirilmasligi, xodim tomonidan boshqa ish joyi va korxonalarda o'zining mehnatga bo'lgan layoqatini namoyon etish uchun qulay shart-sharoit qidirishga undaydi. Ushbu holat **xodim qo'nimsizligi** deb yuritiladi. Qo'nimsizlik o'zida ishchi kuchi safarbarligining individual shaklini namoyon etib, unda ishlab chiqarish jarayonidagi qulay ish, mehnat qilish sharoitlariga intilish holatlari xodimning shaxsiy xohish-istaklari asosida sodir bo'ladi. Ushbu harakat turida tasodif, kutilmagan holatlar ko'p uchraganligi sababli, uni rejalashtirish jarayoni ancha murakkab kechadi.

Xodimlarning indivudul safarbarligi ishlab chiqarishning moddiy omillaridan ko'ra ko'proq ishchi kuchi rivojlanishi bilan bog'liq. SHuning uchun ushbu harakatni o'rganish xodimning shaxsiy xislatlarini shakllantirish orqali uning ehtiyojlari, qiziqishlari, harakatga keltiruvchi omillarini hisobga olgan holda olib borilishi zarur. Xodim intilishlarini qondirish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish xodimlar harakatini tartibga soluvchi muhim talablardan biridir.

Ishlab chiqarish jarayoni maqsadlari xodim qiziqishlari bilan mos kelishi, hatto ulardan tarkib topishi lozim. Biroq, jamoa va shaxsiy qiziqishlarning o'zaro moslashuviga iqtisodiyotda o'z-o'zidan erishib bo'lmaydi, balki iqtisodiyotni boshqarish va rejalashtirish tizimini vujudga keltirish orqali amalga oshiriladi. Ushbu tizim jamiyat va ishlab chiqarish ehtiyojlariga qanchalik mos kelsa, yuqoridagi bo'g'in qiziqishlari guruhlariga ham shunchalik mos kelishi kuzatiladi. Xodimlar qo'nimsizligi ushbu tizimni yanada takomillashtirish zarurligiga guvohlik beradi. SHu bilan birga, ba'zi alohida guruhlardagi qiziqishlar o'rtasida yuz beruvchi nomutanosibliklar alohida xodimlar guruhining tashabbuslari orqali hal etiladi va iqtisodiyotda faoliyat yurituvchi xodimlar harakatlarining katta qismini o'zida aks ettiradi.

Bir korxonaga uchun xodimlarning qo'nimsizligi sababidan personal sonining kamayishi, boshqa (xodimlar harakati amalga oshiriluvchi) korxonaga uchun ishlab chiqarish personalini tarkibining kengayishi, vakant ish joylarining to'ldirilishi kabi jarayonlarda aks etadi.

Statistikada xodimlar qo'nimsizligi faqatgina xodimning o'z xohishi bilan ishdan ketishi sodir bo'lgandagina qayd etiladi, ularning boshqa korxonalariga o'z xohishlari bilan kelib qo'shilishlari esa e'tiborga olinmaydi. Biroq, jamiyat nuqtai nazaridan o'z xohishi bilan ishdan ketish va o'z xohishi bilan ishga kirish ma'no jihatidan **teng kuchli jarayonlar** deb hisoblanadi, chunki ikki holatda ham xodimning individual safarbarlik harakatlari namoyon bo'ladi. Shuning uchun qo'nimsizlik faqatgina ish kuchini berayotgan emas, balki ish kuchini qabul qilayotgan korxonaga tomonidan ham hisoblanishi zarur, chunki bu holatda **“javobgarlik markazi”** alohida xodimdan ishlab chiqarish jarayoni jamoasiga yuklatiladi. Korxonaga tomonidan xodimlarni ishga qabul qilish rejalashtiriluvchi jarayon bo'lganligi sababli, rejalashtirilgan va rejalashtirilmagan ishchi kuchi qabuli ko'rsatkichlari mukammal o'rganiladi, xodimlar qo'nimsizligi bilan kurashish bo'yicha samarali harakatlar amalga oshiriladi va ishchi kuchi harakatini rejalashtiruvchi, tartibga soluvchi organlar mas'uliyatini oshishiga olib keladi.

Agar ishga o'z vaqtida kelmaslik, ishni sababsiz qoldirish, mehnat intizomini buzish va boshqa mehnat kodeksida keltirilgan sabablar bo'yicha rahbariyat tomonidan xodimlar o'z xizmat vazifalaridan bo'shatiladi. Shu bilan birga, aksariyat holatlarda xodimlar qo'nimsizligi o'z mehnat layoqatini sarf qilish uchun qulay ish joyini qidirish, yangi ish joylariga o'tish, umumiy mehnat taqsimotida yuqori lavozimlarni egallashga harakat qilish va boshqa sabablarga ko'ra izohlanadi. Odatda,

ko'p xodimlar yuqoridagi holatlarga o'z korxonasida, o'z ish joyida erishishga harakat qiladi. Agar bu ularning qo'lidan kelmasa, ular, boshqa korxonalariga o'tishga harakat qiladi va aynan shu erda o'z ehtiyojlarini qondirishlari mumkinligiga amin bo'ladi.

Qo'nimsizlik holati garchi muhim ko'rsatkichlardan biri bo'lsa-da, u faqatgina ishchi kuchining maxsus harakat turi va uning iqtisodiy oqibatlarini bilan emas, balki ushbu harakat sub'ektini aniqlab (o'z xohishiga ko'ra o'z yashash tarzini o'zgartirishga intilish) individ fikrlash doirasiga ta'sirini o'rganish orqali ko'rib chiqiladi. Demak, xodimlar qo'nimsizligini kamaytirishga qaratilgan chora-tadbirlar birinchi galda, har bir korxonada qoniqarli, doimo yaxshilanib turuvchi mehnat resurslari safarbarligi bo'yicha dasturlarni ishlab chiqish, yaqin kelajakda shunday o'zgarishlar bo'lishiga barcha ishlab chiqarish jamoasi a'zolarini ishontira olish lozim. Faqat mazkur holatdagina xodimlar safarbarligining individual shakli jamoaviy harakat ko'rinishiga o'tishi mumkin.

Iqtisodiyotda xodimlar qo'nimsizligini kamaytirish va mehnat jarayoni tartibini takomillashtirishda, birinchi o'rinda, ishlab chiqarish jamoalari xodimlarining mehnat qilish va maishiy xizmat ko'rsatish holatini yaxshilashga, bir korxonada uzoq muddat ishlash orqali erishiladigan moddiy rag'batlantirish vositalariga qiziqtirishga qaratilgan chora-tadbirlar namoyon bo'ladi. Bundan tashqari, korxonalaridagi mehnat tartibini saqlashda, ishlab chiqarish jamoalari va korxonalar raxbarlariga mas'uliyatni yuklash va xodimlar qo'nimsizligini kamaytirish borasida bir qator ishlarni rejalashtirish lozim.

Iqtisodiyotni jadallashtirish amaliyotidan shu narsa ma'lumki, ba'zi mualliflar ta'kidlaganlaridek, korxonalar o'zlaridan ketayotgan ishchi xodimlar sonidan ko'ra, mavjud bo'sh ish o'rinlari va ularni to'ldirish masalalari bilan ko'proq qiziqishadi. Bunday harakatlar xodimlarning individual safarbarlik harakatlarini kamaytirish o'rniga, ularning ortib ketishiga olib keladi. Biroq, qo'nimsizlik muammosini qachonlardir ishlab chiqilgan chora-tadbirlar dasturi bilan hal etishning umuman imkoni yo'q. Bugun barcha tomonidan to'g'ri deb hisoblangan dastur, ertaga o'z kuchini yo'qotishi mumkin. Bu muammo insonlar hayotidagi ehtiyojlar sonining o'zgarishi va ortib borishi bilan o'zini ishchi kuchi tarkibidagi o'zgarishlarining yuz berishida aks ettiradi.

Yuqoridagi shartlarni amalga oshirish yo'lida xodimlar asosiy e'tiborlarini ish haqi miqdoriga qaratishadi, chunki aynan ish haqi miqdori ularning real daromadlarining asosini tashkil etadi. Undan tashqari, xodimlar tomonidan ish haqining oshishiga ta'sir etuvchi bevosita va

bilvosita omillarga ham alohida e'tibor qaratiladi. Yosh xodimlar asosan, mehnat jarayonining qanday tashkil qilinganligi va mehnat shartlari, bajarilayotgan ish mavqei, ishlab chiqarish jamoasi bilan o'zaro muloqot va o'z fikrini erkin bildira olish kabi omillarga ko'proq e'tibor qaratmoqda.

Alohida xodimlar uchun o'zi ishlab turgan korxonadan ketish chorasizlik oqibatida yuz beradi, uni bu yo'lga yangi ish joyiga o'tib o'z mavqei va turmush tarzini yaxshilashga qaratilgan istagi undaydi. Ushbu jarayondagi xodimlar ishtiroki mavjud vaziyatdan o'z ishchi kuchini sarf qilishga qulay sharoit izlab chiqish uchun qilgan harakatlari tufayli ijobiy baholanadi. Iqtisodiyotda esa xodimlarning ko'p sonli harakatlari nafaqat ijobiy, balki salbiy ko'rinish kasb etishi ham mumkin. SHu munosabat bilan ba'zi iqtisodchilar normal va ortiqcha qo'nimsizlik ko'rsatkichlarini alohida belgilash lozim, deb hisoblashadi. Birinchi holatda, o'z xohishi bilan boshqa joyga o'tib ishlash xodim qiziqishlari va jamiyat qiziqishlarining bir biriga mos kelishida namoyon bo'lsa, ikkinchi holatda xodim qiziqishlarining qondirilishi jamiyat qiziqishlarining ziyoniga sodir bo'ladi.

Ishchi kuchi qo'nimsizligi jarayonini o'rganuvchilar, ushbu jarayonning ikki jihatiga alohida e'tibor berish zarurligini ta'kidlaydi. Ularning bir qismi ushbu jarayonning tartibsiz, rejalashtirib bo'lmaydigan va turli sabablarga ko'ra tasodifan kelib chiquvchi, deb hisoblashsa, boshqa qismi buning aksini aytib o'tib, qo'nimsizlik texnika taraqqiyoti oqibati (mehnat tarkibining, ishchi kuchining kasb malaka tarkibining o'zgarishi, ishlab chiqarish kuchlarini yanada mo'tadil joylashtirish harakatlari) deb hisoblashadi. Yuqoridagilardan kelib chiqib, xodimlar qo'nimsizligi umumiy ishlab chiqarishning rivojlanib borayotgan ob'yektiv jarayonlari, shuningdek, alohida korxonada va xodimlar qiziqishlarini aks ettiruvchi oyna sifatida namoyon bo'lmoqda.

Yuqoridagi ikki yondashuv ham to'g'ri. Hozirda ishlab chiqarish jarayoni umumjamiyat miqyosida rejalashtirilgan bo'lib, iqtisodiy qonunlar ta'sirida rivojlanib boruvchi jarayon hisoblanadi. Biroq, iqtisodiyotni mutloq rejalashtirib bo'lmaydi, chunki har bir xodimning yangi ish joyiga o'tishi yoki barcha safarbarlik harakatlarini oldindan rejalashtirish juda murakkab.

Xodimlar qo'nimsizligini minimum darajaga keltirish mumkin, biroq uni butkul to'xtatib bo'lmaydi. Chunki u o'zida ishlab chiqarish jarayonida xususiy va moddiy omillar o'rtasidagi ob'yektiv nomutanosiblikni aks ettiruvchi sub'yektiv shakl hisoblanadi va o'zida ishchi kuchi harakatini,

avvalo uning safarbarlik harakatini aks ettiruvchi iqtisodiy qonunlarning sub'yektiv ta'sirini namoyon etadi.

Shunday qilib, xodimlar qo'nimsizligi korxonalar, iqtisodiy tarmoqlar, mamlakat hududlari o'rtasida xodimlarning o'z xohishlariga ko'ra ularning o'z ehtiyojlarini to'liqroq qondirish sharti bilan bo'luvchi ishchi kuchi taqsimotini keltirib chiqaradi. Shu bilan birga, qo'nimsizlik miqdoriga qarab ehtiyojlarning qondirilish darajasini ham belgilash to'g'ri bo'lmaydi, chunki har doim ham o'z ish joyini o'zgartirish orqali ko'zlangan natijalarga erishilmaydi.

Mehnat resurslari qo'nimsizligi xodimlarning korxonada ichidagi harakati bilan chambarchas bog'liq, chunki ushbu harakatlar nafaqat ishlab chiqarish talablari bilan, balki xodimlarning xohish-istaklari bilan ham amalga oshiriladi. Mazkur holatlar garchi qo'nimsizlik sifatida o'rganilmasa-da, lekin ularning kelib chiqish tabiati deyarli bir xil. Ushbu ikki holatning o'zaro bog'liqligiga isbot tariqasida xodimlarning o'z xohishlari bo'yicha korxonada ichida va uning tashqarisida amalga oshiruvchi harakatlari, ularning bir holatdan boshqa turdagi harakat holatiga o'tishida namoyon bo'ladi.

Kuzatishlar natijasiga ko'ra, korxonada ichidagi safarbarlik harakatlarini kamaytirishga bo'lgan urinishlar potentsial qo'nimsizlikning ortishiga olib keladi va buning aksi ishlab chiqarish jamoasini takomillashtirish korxonada ichidagi xodimlar harakatining jadallashuvini keltirib chiqaradi.

Avval aytib o'tilganidek, fan-texnika taraqqiyoti jadallashgan sari mehnat resurslari safarbarligi ham ortib boradi. Shu bilan birga, agar ishlab chiqarish jarayoni ichida xodimlar safarbarlik harakatlari uchun jamoaviy hamda shaxsiy qiziqishlarga mos keluvchi qulay shart-sharoitlar yaratilmasa ishchi kuchi qo'nimsizligining ortish xavfi ham yuqori bo'ladi.

Mehnat resurslari ehtiyojlari qaysidir ma'noda bizga ma'lum, ammo xodimlar ehtiyojlari, garchi ular ijtimoiy rivojlanish rejalarida aks ettirilsada, qat'iy hisob va rejalashtirishda o'zgaruvchan va o'suvchanligi sababli, murakkab jarayon sifatida namoyon bo'lib qolaveradi. Bu ayniqsa, alohida shaxs, aholining mehnatga layoqatli ijtimoiy-demografik guruhlari ehtiyojlarini o'rganishda namoyon bo'ladi. Masalan, mehnat qilish layoqati yuqori bo'lgan 20 dan 40 yoshgacha bo'lganlar orasida o'z malakasini oshirishga bo'lgan ehtiyoj kuchli bo'ladi, chunki ular o'z ish haqlari miqdorini ortishi va qiziqarliroq mehnat bilan shug'ullanishga intilishadi. 40 yoshdan oshgan xodimlarning esa mehnat qilish uchun qulay sharoitlarning yaratilishi qiziqtiradi. Yoshlar va o'rta yoshli

xodimlarni mehnatni tashkil qilish jarayoni, ishlab chiqarish jamoasi bilan bo'luvchi muloqot ham birdek qiziqtiradi.

Shunday qilib, insonlar o'zlarining mehnat qilishi va munosib turmush kechirishi uchun qulay shart-sharoitlar yaratilgan joyda yanada yaxshiroq ishlashga harakat qiladi. Korxonalar va tashkilotlar bu xodim hayotining minimum 1/3 qismi o'tuvchi joydir. Bu yerda oshxonadan boshlab mehnat qilish joylarigacha barcha-barchasida qulay va zamonaviy shart-sharoitlar yaratilishi shart. Bularning barchasi korxonalar va tashkilotlarning rivojlanish dasturi ishlab chiqilayotgan paytda e'tiborga olinishi lozim.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Shaxsiy safarbarlik deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslarining shaxsiy safarbarligining mohiyatini tushuntirib bering.
3. Mehnat resurslarining shaxsiy safarbarligiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
4. O'zbekistonda mehnat resurslarining individual safarbarligida yuz berayotgan o'zgarishlarni tushuntirib bering.
5. Ishga yollashning yakkama-yakka usulining mazmun-mohiyatini tushuntirib bering va uning mehnat resurslarining shaxsiy safarbarligiga ta'sirini tushuntirib bering.
6. Kadrlar qo'nimsizligi deganda nimani tushunasiz?
7. Kadrlar qo'nimsizligiga ta'sir etuvchi omillarini tushuntirib bering.
8. Mehnat resurslarining jamoaviy safarbarligini tartibga solish yo'nalishlarini aytib bering.

10-bob. Mehnat resurslari safarbarligini boshqarish

10.1. Fan-texnika taraqqiyoti va uning mehnat resurslari safarbarligini boshqarishga ta'siri

Fan-texnika taraqqiyoti va mehnat resurslari safarbarligi bir-biri bilan bog'liq jarayonlar bo'lib, ular o'zaro sabab va oqibat ko'rinishida bog'langan. Aynan fan-texnika taraqqiyoti oqibatida doimiy ravishda ishchi kuchining texnik bazasidagi o'zgarishlar mehnat safarbarligini yuzaga keltiradi va ushbu holat ishlab chiqarish jarayonining rivojlanishini keltirib chiqaradi. Texnik asos qanchalik takomillashib borgan sayin shaxsiy va moddiy omillar o'rtasidagi mutanosiblik ham shunchalar mustahkamlanib boradi. Fan-texnika taraqqiyotiga erishish insonlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish uchun yuqori darajada xizmat ko'rsatuvchi fan, texnika va ishlab chiqarishni bo'yinsundirish demakdir. Zamonaviy ishlab chiqarishni rivojlantirishda fanning o'rnini tobora oshib bormoqda. Yaqin kelajakda ilmiy izlanishlar samaradorligini oshirish, fan va texnika yangiliklarini ishlab chiqarishga yanada tezroq joriy etish, ishlab chiqarish va ilmiy izlanishlar o'rtasidagi aloqalarni yanada mustahkamlashga qaratilgan bir qator ishlar rejalashtirilmoqda. Yagona texnika siyosatini olib borish orqali ishlab chiqarishning moddiy texnika bazasini yaxshilash va buning natijasida mehnat safarbarligini bir tekis rivojlantirishga erishish ko'zda tutilgan.

Fan-texnika taraqqiyoti sharoitida mehnat jarayonlarining murakkablashuvi kuzatilib ishlab chiqarish jarayonlarining ko'lami kengayadi, bu esa xodimlarning kasbiy safarbarlik harakatlarining ortishiga olib keladi. Shuning uchun ishlab chiqarishni kompleks ravishda avtomatlashtirish orqali ishlab chiqarish jamoasining vertikal yo'nalishdagi safarbarlik samaradorligiga erishilib, xodimlarning o'z kasblariga oid va unga tegishli bo'lmagan turli xil ishlab chiqarish uskunalari ishlab chiqarish imkoniyatlarini kengaytiradi.

O'z navbatida, alohida xodimlar uchun o'z xizmat ko'rsatish darajasining ortishi, uning mehnati samarasiga, ish haqining ortishiga olib keladi va ushbu holat uning korxonaga tashqarisiga yo'naltiriluvchi safarbarlik harakatlarini cheklaydi.

Ushbu jarayonda korxonaga ichida xodimlar harakatini boshqarish muhim ahamiyatga ega. Ushbu boshqaruvni to'g'ri tashkil etish ishlab chiqarish jamoalarini rivojlantirish bo'yicha tuzilgan ijtimoiy rejalar dasturiga bog'liq bo'lib, unda xodimlar harakati ko'rsatkichlari ishlab

chiqarishni texnik rivojlanishi bilan qanday bog'langanligi aks etadi. Kasb malaka darajasida vujudga keluvchi ishchi kuchi balansi esa nafaqat ishlab chiqarish ehtiyojlarini, balki personalning safarbarlik layoqatini ham e'tiborga oladi.

Biroq, fan-texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish jarayonining takomillashuvi xodimlarning o'z mehnat faoliyatlaridan ozod qilish masalasini qo'yadi, ushbu jarayonlar jadallashgan sayin xodimlarni korxonada qayta taqsimlash jarayoni o'rniga, xodimlarni boshqa korxonalarga o'tkazish, ularni mutloq ishdan bo'shatish holatlari kuzatiladi. Ushbu choralarda demografik holatning keskinlashuvi davrida muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

Xodimlar harakatini boshqarish bir tomondan yangi texnikani jalb etish, texnologik jarayonlarni takomillashtirish orqali mehnat faoliyatlaridan ozod etiluvchi xodimlar sonini rejalashtirish, ikkinchi tomondan esa xodimlarning mehnat qilishlari uchun har tomonlama qulay sharoit yaratib, ishchi kuchi qayta taqsimotini rejalashtirish orqali uning harakat oqimini qisqartirishdan iboratdir.

Mehnat resurslari safarbarligini boshqarish quyidagi vositalar orqali amalga oshiriladi:

1. Mehnat haqi miqdorini ko'paytirish;
2. Mehnat haqiga nisbatan hududiy koeffitsientlar o'rnatish;
3. Cho'l zonalari va suv ta'minoti bo'lmagan hududlar uchun cho'l va suvsizlik uchun koeffitsientlar;
4. Mehnat sharoiti og'ir bo'lgan sohalarga safarbarlikni oshirish uchun imtiyozli pensiyalarni joriy qilish;
5. Tarmoq koeffitsientlari.

Mehnat haqi miqdori bilan mehnat resurslarini safarbarligini boshqarish asosiy usul hisoblanadi. Mehnat haqini oshirish mehnat resurslari safarbarligini oshishiga olib kelsa, uni kamaytirish mehnat resurslari safarbarligini kamayishiga olib keladi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 153-moddasiga muvofiq mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

Mehnat haqini o'sishini ta'minlovchi omillar:

1. Ishlab chiqarishga oid omillar:
 - mehnat unumdorligi (bozor iqtisodiyotida mehnat unumdorligining o'sishi ish haqi o'sishidan yuqoriroq bo'ladi);

- ishlab chiqarilayotgan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat sifati, ularning raqobat bardoshligi.

2. Ijtimoiy iqtisodiy omillar:

- mehnat bozoridagi talab;
- xodimlarning malakasi;
- xodimni qiziqtirish.

Mehnat resurslari safarbarligini boshqarishda ikkinchi usul Mehnat kodeksining 153-moddasiga muvofiq tabiiy-iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda mehnat haqiga rayon koeffitsientlari va ustamalar belgilanadi.

Rayon koeffitsientlari va ustamalar joriy qilinadigan joylarning ro'yxati, shuningdek ularni qo'llanish tartibi va miqdori O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

Ushbu usul mehnat resurslari taqchil bo'lgan hududlarga mehnat resurslarini safarbar qilish uchun qo'llaniladi. Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida Vazirlar Mahkamasining 1992 yil 4 sentyabrdagi 407 - sonli qaroriga asosan eng kam ish haqining 4 baravaridagi miqdoriga tarqaladi.

Mehnat sharoiti og'ir bo'lgan sohalarga safarbarlikni oshirish uchun imtiyozli pensiyalarni joriy qilish bu ham mehnat resurslari safarbarligini oshirishda samarali boshqarish shakllaridan biri hisoblanadi. Respublikamizda ushbu imtiyoz keng qo'llaniladi. Bularga Mudofaa vazirligi, Ichki ishlar vazirligi tizimlari xodimlariga 45 yoshdan pensiyaga chiqish belgilangan bo'lsa, Vazirlar Mahkamasi qaroriga asosan ma'lum lavozimlar ro'yxati tuzilgan va unga ko'ra ushbu lavozimda ishlagan fuqarolar 55 yoshidan pensiyaga chiqishlari belgilab qo'yilgan. Bular haydovchi, suvchi va shunga o'xshash lavozimlar. Ushbu shakl mehnat sharoiti og'ir bo'lgan lavozimlarga mehnat resurslarini safarbarligini oshirish uchun qo'llaniladi.

Imtiyozli pensiyaga chiqish, ya'ni belgilangan 60 yoshdan avval pensiyaga chiqishni bekor qilish orqali ushbu lavozimlarga mehnat resurslari safarbarligini kamaytirish mumkin.

Mehnat resurslari safarbarligini boshqarishning yana bir shakli bu tarmoq koeffitsientlarini o'rnatishdir. Masalan, qurilish yo'nalishda ishning og'irligi sababli qurilish sohasi mehnat haqiga 1,15 tarmoq koeffitsienti o'rnatilgan. Agarda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2010 yil 15 noyabrdagi PF-4253-sonli Farmoniga asosan minimal ish haqi 49 735 so'm qilib belgilanganda, 2 razryadli ishchining tarif stavkasi

135528 so'm bo'lsa, ushbu summa yana 1,15 ko'paytiriladi va qurilish sohasidagi ishchining mehnat haqi 15% ga oshadi.

Imtiyozli pensiyaga chiqarish o'z navbatida pensionerlar sonini oshishiga olib kelishi natijasida ijtimoiy sug'urta badallari foizini oshirilishiga sabab bo'ladi. Globallashtirib borayotgan iqtisodiyotda buning imkoniyati juda ham past. Shu sababli mehnat haqini oshirish mehnat resurslari safarbarligini oshirishda eng oqilona va yagona yo'l deb hisoblash mumkin.

Xodimlar safarbarlik harakatlari oqimining kamaytirilishi fan-texnika taraqqiyoti oqibatida yuzaga kelgan ishlab chiqarish jarayonini bir maromda ushlab turish imkoniyatini beradi. Turli xil ishlab chiqarish birlashmalarini tashkil etish xodimlar ehtiyojlarini to'laqonli qondirish orqali ularning o'z xohishlariga ko'ra boshqa ish joylariga o'tish harakatlarini kamaytiradi.

Xodimlarning safarbarlik harakatlarini boshqarish muamolaridan biri – bu mamlakatning turli hudud va iqtisodiy tarmoqlarida fan-texnika taraqqiyoti davrida bir maromdagi hayot tarzini ushlab turishdan iborat.

Biroq, turli hududlarda ishchi kuchini sarf qilish uchun bir xil sharoitlarning yaratilishi ham mehnat resurslarini jamiyat uchun lozim bo'lgan yo'nalish bo'yicha safarbar etish muammosini hal etmaydi. Bizningcha, yangi o'zlashtirilgan ishlab chiqarish hududlaridagi turmush tarzi odatiy turmush tarzidan birmuncha yuqori bo'ladi. Hozirda mamlakat hududlari bo'yicha mehnat taqsimoti va xududlardagi turmush tarzi bir-biridan farq qiladi. Ko'pgina holatlarda mehnat resurslari yetarli bo'lgan hududlarga aholi harakatini kuzatish mumkin. Xodimlarni yangi o'zlashtirilgan hududlarga harakati migratsiya bilan chambarchas bog'liq. So'nggi yillardagi ma'lumotlar tahlili natijalariga ko'ra, viloyatlar o'rtasidagi migratsiya jarayonlari sekinlashib, viloyat ichidagi migratsiya holatlari o'sib bormoqda. Bunga sabab qilib: mehnatga layoqatli yoshdagi aholining bandlik darajasini ortishi, qo'shimcha ishchi kuchi oqimining va unga bo'lgan ehtiyojning kamayishi orqali uncha katta bo'lmagan hududlarda ish tanlash imkoniyatining ortishi, jamiyat tomonidan ichki ishlab chiqarish zahirasi to'la foydalanish va xodimlar tomonidan o'z yashash joyini o'zgartirish orqali turmush tarzini yaxshilashga bo'lgan intilishlarini kamaytirish kabi omillarni keltirishimiz mumkin. Migratsiya intensivligining susayishiga aholining qarishi, uning tarkibida hududiy safarbarlik harakatlarida kam qatnashuvchi katta yoshdagilar sonining ortishi bilan ham izohlanadi. Bularning barchasi muayyan bir hudud

bo'yicha xodimlarni taqsimlash ishlarini osonlashtirib, zaruriy choralar dasturini ishlab chiqishga yordam beradi.

Biroq, fan-texnika taraqqiyoti va iqtisodiyotning barcha tarmoqlarini texnik qayta qurollantirish viloyat va katta iqtisodiy hududlar aro mehnatga layoqatli yoshdagi aholi migratsiya ko'rsatkichlarini oshiradi, chunki ushbu hududlar o'rtasidagi mehnat resurslari notekis joylashgan. Aholining turmush darajasini oshirishga yo'naltirilgan dasturlar esa (mehnatga to'lanuvchi haqning oshirilishi, turli aholi qatlamlarining turmush darajasini tenglashtirilishi, yaxshi rivojlanmagan hududlarga alohida e'tibor qaratish va h.k.) ushbu harakat jarayonlarning ortib ketmasligini ta'minlaydi.

Demak, biz kelajakda aholining turmush tarzi va ijtimoiy-iqtisodiy nomutanosiblik oqibatida yuz beruvchi ishchi kuchining katta miqdordagi harakatlari o'rnini texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish tizimining takomillashuvi natijasidagi ishchi kuchi harakati egallashini ko'rishimiz mumkin. Ushbu holatlarda korxonalar va tashkilotlar tomonidan xodimlar sonini belgilashga qaratilgan choralar muhim ahamiyat kasb etadi.

Xodimlarni ishlab chiqarishlar aro qayta taqsimlash balanslashgan mehnat tizimini tashkillashtirishni, turli darajadagi mehnat resurslari balansini va ularning o'zaro bog'liqligini, ya'ni korxonalar va tashkilotlardagi ishchi kuchi sonining balanslashgan hisobi va hududiy mehnat resurslari balansini bilan o'zaro aloqada bo'lishini taqozo etadi. Buning uchun shahar, tuman, viloyat va umuman mamlakat miqyosida yagona balans tizimiga mehnat resurslari harakati va uning rejalashtirilgan tarmoqlar bo'yicha taqsimotini aks ettiruvchi bo'lim kiritilishi lozim. Bunday balanslar u yoki bu hududlar bo'yicha mehnat salohiyati, erkak va ayollar mehnat resurslaridan foydalanish o'rtasidagi farqlar, ularning bandligi va tarmoqlar bo'yicha taqsimoti haqida ma'lumot beradi, shuningdek xodimlarning qayta taqsimot ishlarini aniqlashda qulaylik yaratadi.

Mehnat resurslarini boshqarish bir qator tashkiliy tizimlarni barqarorlashtirishni taqozo etadi. Ishlab chiqarish jarayoni ichidagi xodimlar safarbarligi korxonalar va tashkilotlar tomonidan tuzilgan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturi asosida amalga oshiriladi. Ishlab chiqarish jarayonlari aro safarbarlik harakatlari esa bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari tomonidan amalga oshirilib, ular orqali xodimlarni bir tekis qayta taqsimlash va rivojlanish bo'yicha ortda borayotgan hududlar bo'yicha mehnat resurslarini bir tekis joylashtirishda qo'l kelishi mumkin.

Shunday qilib, fan-texnika taraqqiyoti davrida xodimlar safarbarligini boshqarish turli funktsiyalarni bajarish asosida amalga oshadi. Ularni boshqarishda ishchi kuchining tabiati, uning shakllari va ijtimoiy-iqtisodiy qiyinchiliklarni e'tiborga olgan holda bilvosita usullardan foydalaniladi.

So'nggi yillarda xodimlarning safarbarlik harakatlarini vujudga keltiruvchi iqtisodiy qonunlardan foydalanishda korxonalar, tashkilotlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturi tarkibiga kiruvchi ishlab chiqarish jamoasining ijtimoiy rivojlantirish dasturi muhim o'ringa ega bo'lmoqda.

Ijtimoiy rivojlanish dasturi o'ziga xos yondashuvni talab etadi, chunki uning ayrim ko'rsatkichlarini miqdor jihatidan baholash qiyin. Masalan, ishlab chiqarish jamoasida ijobiy muhit yaratish, xodimning siyosiy qarashlari va fikr doirasini kengaytirish, bo'sh vaqtdan unumli foydalanish va h.k. Shunday bo'lsa-da iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkichlar o'zaro aloqalar tizimi ijtimoiy dasturlarning iqtisodiy samarasi haqida ma'lumotga ega bo'lish imkoniyatini beradi.

Ijtimoiy rejalashtirish asosida ishlab chiqarish jamoasining barcha tomonlariga ta'sir ko'rsatuvchi shaxsiy va moddiy ishlab chiqarish omillaridagi o'zgarishlar namoyon bo'ladi. Ijtimoiy rivojlanish dasturlari xodimlarning mehnatga bo'lgan layoqatini oshirishga xizmat qiladi.

Hozirgi kunda ijtimoiy rivojlanish dasturlarini ishlab chiqishda xodimlarning ishlab chiqarish jarayonlari ichidagi harakatlariga ham alohida e'tibor qaratilmoqda. Ularning korxonalar ichidagi harakati bevosita ishlab chiqarishning texnik bazasidagi o'zgarishlar va ishlab chiqarishning takomillashuvi bilan bog'liq. Agar o'zgarishlar fan nuqtai nazaridan ilmiy asoslanganligini e'tiborga olsak, u holda ijtimoiy rivojlanish dasturi ishlab chiqarish ichidagi harakatlar va xodimlar safarbarlik harakatini qisqartirishni tartibga soluvchi vosita sifatida namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy rivojlantirish dasturlarini tuzishda, avvalo, texnika, texnologiya va ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirish, ish joylari va ishlab chiqarish personaliga ta'sirini o'rganish, ushbu holatning ishchi kuchi rivoji va harakatiga qanday ta'sir o'tkazishini aniqlash lozim. SHu bilan birga, ushbu ijtimoiy dasturlarni qo'llash davomida ishchi kuchidagi o'zgarishlarni aniqlab, ushbu dasturlarni mehnat safarbarligiga qanday ta'sir o'tkazishini bilish lozim. Bunday izlanishlar ushbu korxonada safarbarlik harakatini vujudga kelish omillari va sabablarini aniqlashga yordam beradi.

10.2. Xodimning madaniy-texnik saviyasi va mehnat safarbarligi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik

Fan-texnika taraqqiyoti davrida, garchi uning imkoniyatlari hali-hanuz to'liq namoyon etilmagan bo'lsa-da ishlab chiqarish kuchlari tarkibida bir qator o'zgarishlar qilish, xususan, individual ishchi kuchining bir qator ko'rsatkichlarini yaxshilash darkor. Fan-texnika taraqqiyoti mehnatga, insonning mehnat qilish jarayoniga bo'lgan tayyorgarligiga o'zgacha ko'rinish beradi. Agar o'tgan davr mobaynida ishchi kuchining bosh omili, uning jismoniy holati hisoblangan bo'lsa, hozirgi davrga kelib esa malaka, umumiy va texnik ma'lumot, yangi bilimlarni egallashga bo'lgan layoqat orqali o'z kasb va malakaviy holatini yuqori samara keltiruvchi darajada ushlab turish kabi omillar birinchi o'ringa chiqdi. Hisob-kitoblarga qaraganda, umumiy va o'rta maxsus ta'lim orqali olingan bilimlar har yili o'zining o'rtacha 10 foiz samarasini yo'qotadi. Shuning uchun xodimning ma'lumot darajasini oshirish nafaqat fan-texnika taraqqiyoti oqibatida yuz bergan talab, balki ushbu davrning muhim sharti hamdir. Xodimning yuqori malakasi ishlab chiqarish samarasining yuqori bo'lishiga muhim asos bo'ladi.

Ishchi kuchini rivojlantirishga bo'lgan talab har bir xodimning mehnatga bo'lgan layoqatini oshirish orqali uning barcha talablarini mukammalroq qondirishga bo'lgan harakatlarida aks etadi.

Olib borilgan kuzatishlar xodimlar o'z ma'lumot darajasini oshirishiga quyidagi omillar turtki bo'lishini namoyon etdi: birinchi o'rinda, o'z malakasini oshirib, mutaxassisligini o'zgartirishga bo'lgan intilish. Ikkinchi o'rinda, o'z dunyoqarashini kengaytirish orqali o'zi uchun hayotni yanada mazmunliroq qilib yashab o'tish, uchinchi o'rinda, o'z moddiy holatini yaxshilash va so'nggi o'rinda rahbariyat talabini bajarish. Bir kasb bo'yicha yuqori malakaga erishish uchun 22,8 foizi kasbiy tajriba orttirish, 13,6 foizi umumiy ma'lumot darajasini oshirish, 7,9 foizi yuqori malaka talab etuvchi ish joyiga o'tib ishlash, 5,4 foizi esa o'zining kasbiy texnik ma'lumotini oshirish zarurligini aytib o'tishgan.

Shu tariqa, ma'lumot darajasi va kasbiy mahorat holatini oshirish xodimning boshqa ehtiyojlarini qondirishiga yordam beruvchi ishchi kuchini rivojlantirish sharti bo'lib xizmat qiladi.

Xodimning safarbarligi darajasiga ta'sir qiluvchi ishchi kuchini sifatli rivojlantirish bosqichida, xodimning malakasini oshirib borish asosiy bo'g'inlar qatoriga kiradi. Masalan, ichki ishlab chiqarish jarayoni ichidagi yuz bergan safarbarlik harakatlarida o'z mutaxassisligini

o'zgartirish orqali malakasini oshirgan 38,7 foiz va o'z mutaxassisliklarini o'zgartirmagan 27,4 foiz xodim qatnashgan. Mazkur holatda o'z mutaxassisligini o'zgartirib malakasini oshirish holatlari faqatgina avvalgi mutaxassislik bo'yicha malakasini oshirish imkoniyati bo'lmagan holatdagina amalga oshirilgan. O'z mutaxassisligi bo'yicha ishini davom ettirganlarning 8,3 foizigina o'z malakasini oshirgan bo'lsa, 90 foiz malakasini oshirgan xodimlar o'z mutaxassisliklarini o'zgartirishgan.

Shuningdek, o'z malakasini oshirish holatlari o'zlari ishlovchi korxonalaridan boshqa korxonalariga o'tgan xodimlar orasida ko'p uchrashi aniqlangan bo'lib, bu ko'rsatkich o'z korxonasini o'zgartirgan xodimlarda 33,5%, o'z ish joylarida qolganlar o'rtasida esa 29,5% kuzatilganligi ma'lum bo'lgan. Xodimlarning kasblar aro va ishlab chiqarishlar aro safarbarlik holatlarida malaka darajasi asosiy omillar qatoriga kiradi. Shuning uchun, ishchi kuchi sifatini oshirish, xodimlar malakasining oshishi, mehnat safarbarligiga bilvosita ta'sir qiluvchi ko'rsatkichlar qatoriga kiradi. Umumiy va maxsus ta'lim hamda malaka darajasini oshirish, oxir oqibatda xodimning potentsial safarbarligini kuchaytiradi, ammo ushbu holatga erishish uchun ma'lum darajadagi turg'unlik, ya'ni bir kasb bo'yicha bir ish joyidagi uzoq muddat olib borilgan mehnat faoliyati lozim bo'ladi. Shu bilan birga, malakaning oshishi darajasi kasbiy safarbarlik holatlariga to'sqinlik ham qilishi mumkin. Chunki, ma'lum bir tuzilishga ega mashinalar tizimi ustidan boshqaruv, kuzatuv kabi mehnat funksiyalaridan iborat ko'p yillik mehnat jarayonini o'zgartirib yangi ish joyiga o'tish biroz mushkulroq.

Malakaning tezkor ravishda ortib borishi o'z ish joyi va kasbini o'zgartirmasdan uzoq muddat ish faoliyatini olib borilishi mobaynida aks etadi hamda malaka, kasblar aro va ishlab chiqarishlar aro aloqalarni namoyon etadi. Lekin, qaysidir bosqichga kelib, xodimning o'zi egallagan mutaxassislik bo'yicha malakasini oshirib borish imkoniyati juda murakkab davom etadi yoki butkul to'xtaydi, aynan shu holatda xodimlar o'rtasida o'z mutaxassisliklarini o'zgartirishga bo'lgan harakatlar kuzatiladi.

Egallangan ma'lumot darajasi iqtisodiyotning o'zgaruvchan talablari darajasidan yuqori bo'la olmasligini unutmazlik lozim. Ushbu munosabat o'zida ishchi kuchi sarfini qoplash, uning safarbarligi hamda mehnat jarayonlaridagi o'zgaruvchanlik qonunlarini mujassamlashtiradi. Xodimning ma'lumot darajasi ishlab chiqarish talablaridan qanchalik yuqori bo'lsa, xodimning safarbarlik harakatlari ham shunchalik

jadallashadi va egallangan ma'lumot darajasida ishchi kuchi sarfini qoplash imkoniyatlari murakkablashadi.

Iqtisodiyotning xodimlarga bo'lgan ehtiyoji ta'lim olayotganlar sonini shakllantirishi lozim. Ishlab chiqarish jarayoniga yetuk kadrlarni tayyorlash jarayoni mamlakatimizda kamida 12 yilni talab etadi, bu davr mobaynida esa iqtisodiyot tizimida yoki uning alohida tarmoq sohaslarida turli o'zgarishlar sodir bo'ladi, shuning uchun ta'lim sohasining qaysi tarmoqlariga ko'proq e'tibor berish zarurligini aniqlashning imkoni bo'lmaydi, natijada noaniqlik unsuri vujudga keladi. Bundan tashqari, iqtisodiyot tarmoqlariga zarur xodimlar tayyorlash, umumiy ta'lim tizimiga ta'sir qilib, uning yo'nalishlarini kengaytirish yoki aksincha qisqartirishga olib keladi.

Yuqoridagilarning barchasi bir qator nomutanosibliklarni vujudga keltiradi. Ya'ni, ish o'rinlari ma'lumot darajasi zarur bo'lgan me'yoriga javob bermaydigan xodimlar tomonidan egallansa, ikkinchi tomondan ma'lumot darajasi yetarli xodimlarni mutaxassisliklari bo'yicha mos ish bilan ta'minlashda qiyinchiliklar vujudga keladi.

Aytish joizki, ba'zi hollarda xodimlarning kasb-malaka darajasi bilan ishlab chiqarish jarayoni o'rtasida nomutanosibliklar mavjud bo'ladi. Mavjud nomutanosibliklarning vujudga kelishiga, birinchidan, ishlab chiqarish jarayoniga tayyorlangan xodimlarning iqtisodiyot talablariga doimo ham mos kelavermasligi, ikkinchidan, xodimlardagi mavjud va talab etilayotgan kasbiy tayyorgarlik holati darajasi o'rtasidagi muvozanatning bo'lmasligi sabab bo'ladi. Bu holat bajarilayotgan ishga talab etiluvchi mutaxassislarning yetishmaganligi yoki aksincha ortib ketishi, mehnat jarayonining murakkabligi va undan xodimlarda qoniqmaslik hissini vujudga kelishi oqibatida kuzatiluvchi turli safarbarlik harakatlarini misol qilishimiz mumkin.

Ushbu nomutanosibliklarni bartaraf etish, ish joyi talablari hamda xodimlarning kasbiy-malakaviy imkoniyatlari o'rtasidagi muvozanatga erishish uchun kasbiy-malaka talablarining real holati, korxonalarining texnik bazasini takomilashtirish imkoniyatlaridan kelib chiqib, qo'shimcha xodimlar balans hisobini tuzish zarur bo'lib, ushbu jarayon korxonaning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturi ishlab chiqilayotgan vaqtda inobatga olinishi zarur.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari safarbarligini boshqarishning zaruratini nimadan iborat?
2. Mehnat resurslari safarbarligini boshqarishning asosiy usullarini aytish bering.
3. Fan-texnika taraqqiyotining mehnat resurslari safarbarligini boshqarishga ta'sirini tushuntirib bering.
4. Tarmoq koeffitsientlari deganda nimani tushunasiz?
5. Xodimning madaniy-texnik saviyasi va mehnat safarbarligi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni tushuntirib bering.
6. Mehnat resurslari safarbarligini boshqarish bilan shug'ullanadigan tashkilotlar mavjudmi?

ATAMALAR LUG'ATI

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish – bu, aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.

Davlat ijtimoiy ta'minoti – bu, O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro'y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo'qotganda, boquvchisini yo'qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko'rsatish davlat tizimidir.

Demografik harakat – aholining yosh tarkibidagi o'zgarishlar, uning tabiiy va mexanik o'sishi, demografik qonunlar natijasida yuzaga kelgan hududiy harakatlardan tashkil topadi.

Ijtimoiy safarbarlik – insonni jamiyat ijtimoiy tuzilmasidagi holatining o'zgarishi (kishilarning malakasiz ishchilar toifasidan malakali ishchilar toifasiga o'tishi va hokazo).

Ish – bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning ob'yektiv natijasidir.

Ish o'рни – bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

Ishsizlar – bu xalqaro tashkilotlarning bergan ta'rifiga binoan ishga ega bo'lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

Ish haqi – bu, yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir.

Ijtimoiy institut – bu, odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.

Kasbiy safarbarlik – kasbni, lavozimni o'zgartirilishi bilan bog'liq bo'lgan mehnat faoliyati tavsifini o'zgarishi, bunday holatda u kasblararo harakatlanish sifatida yuzaga chiqadi. Agar kishi o'z kasbini o'zgartirmasdan yangi ishga o'tsa, unda kasblar ichida harakatlanish deyiladi.

Mehnat – bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat jamoasi – maqsadlar, hamkorlik tamoyillari mushtarakligi, guruhiiy shaxsiy manfaatlar uyg'unlashtirilishiga asoslangan vazifalarni hal

etish bilan band bir korxonada yoki tashkilotda mehnat qiluvchi insonlar uyushmasidir.

Mehnat resurslari safarbarligi qonuni ishchi kuchini qulay sharoitlarda sarf qilish ehtiyojini asoslab, o'z ortidan shu sharoit uchun mos ehtiyojlarni keltirib chiqaradi va ushbu ehtiyojlar boshqa iqtisodiy qonunlar asosida o'zgarib turadi. Masalan, sanoatni rivojlantirish uchun kam rivojlangan xududlariga xodimlarni jalb etishni talab etuvchi hududlarni bir tekis rivojlantirish qonuni bilan aloqaga kirishishi mumkin bo'lsada, lekin xodimlar safarbar etilayotgan joyda ularning talab darajasiga javob beruvchi mehnat va maishiy holat darajasi kuzatilmasligi mumkin.

Mehnat faoliyati - bu insonning biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi.

Mehnat taqsimoti – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishidir.

Mehnat kooperatsiyasi – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat resurslari – bu o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamidir.

Mehnat bozori – bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan, band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Mehnatni normalash – bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

Mehnatga munosabat – bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo'nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og'zaki baho berishidan iboratdir.

Mehnat safarbarligi deganda, jamoaning ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lgan va bo'lmagan (boshqaruv) xodimlarining ishga yollash va ishdan bo'shash masalalaridagi muloqoti, korxonada ichidagi turli lavozim egalarining o'z lavozimlaridan ko'tarilishlari, boshqa ish joyiga o'tishlari bilan bog'liq turli sabab va asoslarga oid munosabatlar tushuniladi.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish – bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga sub'ektiv baho berishdir.

Mehnatga moslashish – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Motiv – bu, shaxsni, ijtimoiy guruhni, muayyan ehtiyojlarni qondirish istagi bilan bog'langan kishilarning birligini faollikka va mehnat qilishga undashdir.

Motivatsiya – bu, real mehnat xulq-atvorini tushuntirish, asoslab berish uchun sabablar (mulohazalar) tanlashga qaratilgan og'zaki xatti-harakatdir.

Martaba – bu, insonning ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab etilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli).

Umumiy mehnat taqsimoti - kishilar faoliyatining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohalari o'rtasidagi mehnat taqsimoti, bu sohalarda esa, sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, aloqa, savdo, xalq ta'limi, fan, davlat boshqaruvi, madaniyat va hokazolarda o'rtasidagi mehnat taqsimotidir.

Tarmoqda safarbarlik – xodimlarning ijtimoiy ishlab chiqarishning bir sohasiga o'tishi yoki bir tarmoq doirasida yoki boshqa tarmoq korxonasida, ya'ni tarmoq ichida yoki tarmoqlararo harakatlanishi.

Xodimlarning mutlaq qisqartirilishi korxonaning ishlab chiqarish jarayonida band bo'lgan uchastkalaridagi mehnat jarayonini to'xtatish, ish joylarini tugatish, ularni yopish, xodimlarni bo'shatish holatlari bilan barobar bo'lib, mehnat safarbarligi holatlarini keltirib chiqaradi.

Xodimlarning qisman qisqartirilishi holatlarida esa faqatgina ishlab chiqarish jarayonida band bo'lgan xodimlarni qisqartirib, ularni ishlab chiqarishning boshqa jarayoniga qayta taqsimlash nazarda tutiladi.

Xususiy mehnat taqsimoti - bu umumiy mehnat taqsimotining sohalar va tarmoqlar ichidagi taqsimot.

Yollanma xodimlar – bular korxonra rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

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

Hududiy safarbarlik – aholining bir hududdan boshqa hududga yoki ma'lum bir hudud ichida yoki uning tashqarisiga doimiy yashash uchun ko'chib o'tishi.

Qadriyatlar – bu, sub'yekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: O'zbekiston, 2010.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. – Т.: Адолат, 2006.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни. – Тошкент, 1998.
4. Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз – ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади // Халқ сўзи, №16 (5183) 2011 йил 22 январь
5. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси // Халқ сўзи. 13 ноябрь 2010 йил. №220 (5135).
6. Каримов И.А. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир. – Т.: Ўзбекистон, 2010. – 80 б.
7. Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. – Т.: Ўзбекистон, 2009. – 56 б.
8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилиги бўйича меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами. – Т.: Ўзбекистон, 2008.
9. Ўзбекистон Республикаси Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами. – Т.: Адолат, 2008.
10. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги “Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш услубияти”. Ўқув-услубий қўлланма. – Тошкент, 2006 йил.
11. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: МЕННАТ, 2009.
12. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. – Т.: Ўқитувчи, 2008. – 652 б.

13. Абдурахмонов Қ.Х., Имомов В. Ўзбекистонда меҳнат потенциалдан самарали фойдаланиш ва уни бошқариш. – Т.: Академия, 2008.
14. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 407 с.
15. Аитов Р.А. Технический прогресс и движение рабочих кадров. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 351 стр.
16. Аникина Ф.С. Движение кадров внутри предприятия и их стабильность. Монография. – М.: МГУ, 2009. – 193 стр.
17. Бреев Б.Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов. Учебное пособие. – М.: Статистика, 2008. – 329 стр.
18. Гимпельсон В.Д. Движение рабочей силы. Учебное пособие. – М.: ИМ ЭМО РАН, 2009. – 457 стр.
19. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 4-е изд., доп. – М.: НОРМА, 2009. – 448 с.
20. Карташов С.А. Трудоустройство: поиск работы. – М.: Экзамен, 2008. – 384 с.
21. Кокина Ю.П. Экономика труда. Учебник. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
22. Куприянова З.Я. Текучесть рабочих кадров. Учебное пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 395 стр.
23. Одегов Ю.Г. Мотивация персонала. Учебное пособия. – М.: Альфа-Пресс, 2010 – 640 с.
24. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. – Спб.: Просвещение, 2010 – 140 с.
25. Рофе А.И. Экономика труда. Учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
26. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: Экономика, 2009. – 154 с.
27. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 336 с.
28. Смирных Л.И. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. Учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2003. – 245 стр.

29. Сухов А.А. Трудовая мобильность. Учебник. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – 217 стр.
30. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты. Учеб. метод. комплекс. для магистр. – М.: РАГС, 2010. – 368 с.
31. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари
32. Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика қўмитаси маълумотлари
33. Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги маълумотлари
34. www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.
35. www.mintrud.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги сайти.
36. www.minesonotm.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг сайти.
37. www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.

MUNDARIJA

	Kirish	3
1-bob	“Mehnat resurslari safarbarligi” fanining predmeti va mazmuni	5
1.1	Mehnat resurslari safarbarligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....	5
1.2	“Mehnat resurslari safarbarligi” fanining predmeti, maqsadi va asosiy vazifalari.....	12
1.3	Mehnat resurslari safarbarligi iqtisodiy munosabatlar shakli sifatida.....	13
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	19
2-bob	Mehnat resurslari safarbarligini o’rganish uslublari	21
2.1	Mehnat resurslari safarbarligining tasniflanishi.....	21
2.2	Mehnat resurslari safarbarligi balansi va uning turlari.....	24
2.3	Mehnat resurslari safarbarligi balansining uslubiy xususiyatlari	28
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	33
3-bob	Mehnat resurslari safarbarligining iqtisodiy mexanizmi	34
3.1	Mehnat resurslari safarbarligining iqtisodiy mexanizmi, uning ko’rsatkichlari va mezonlari	34
3.2	Mehnat resurslari safarbarligi qonuniyatlari va ularning o’ziga xos xususiyatlari.....	41
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	45
4-bob	Mehnat resurslarining tabiiy harakati	46
4.1	Aholining tabiiy harakatlanishi va uning mohiyati.....	46
4.2	Mehnat resurslari takror barpo bo’lishining asosiy ko’rsatkichlari.....	48
4.3	Aholining yosh tarkibi va uning mehnat resurslari tabiiy harakatiga ta’siri.....	52
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	60
5-bob.	Mehnat resurslarining hududiy safarbarligi	61
5.1	Mehnat resurslarining hududiy safarbarligi jarayoni va uning sabablari.....	61

5.2	Mehnat resurslarining hududiy safarbarligi ko'rsatkichlari va omillari.....	65
5.3	Hududiy safarbarlik shakllari va uning mehnat resurslarini taqsimlashdagi o'rni.....	71
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	75
6-bob.	Mehnat resurslarining tarmoqlararo safarbarligi.....	76
6.1	Mehnat resurslarining tarmoq va tarmoqlararo safarbarligining mohiyati.....	76
6.2	Xodimlarning iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha safarbarlik harakatlari.....	78
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	83
7-bob.	Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligi.....	84
7.1	Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligi tushunchasi va uning mohiyati.....	84
7.2	Mehnat jamoasining kasbiy safarbarligi.....	88
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	92
8-bob.	Mehnat jamoasining safarbarligi.....	93
8.1	Mehnat jamoasining ishlab chiqarish jarayonidagi safarbarligi..	93
8.2	Korxonada ishchi kuchining qisqartirilishi va uning sabablari...	97
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	102
9-bob.	Ishchi kuchining shaxsiy mehnat safarbarligi.....	103
9.1	Mehnat resurslarining individual safarbarlik xususiyatlari.....	103
9.2	Kadrlar qo'nimsizligi – mehnat resurslari safarbarligining individual shakli sifatida.....	107
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	112
10-bob.	Mehnat resurslari safarbarligini boshqarish.....	113
10.1	Fan-texnika taraqqiyoti va uning mehnat resurslari safarbarligini boshqarishga ta'siri.....	113
10.2	Xodimning madaniy-texnik saviyasi va mehnat safarbarligi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik.....	119
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	122
	Atamalar lug'ati.....	123
	Adabiyotlar ro'yhati.....	127

