



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 1-son

Volume 7, Issue 1, 2024



**MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro'yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog'lanish uchun telefonlar:

+998998818698

TOSHKENT-2024

Tahririyat Kengashi raisi:

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:

(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d., prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:

(Community Council members)

Bred Bodenzauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Xeynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich



+99899 881-86-98



ilmiymaktab@gmail.com



Tashkent, Uzbekistan



www.laboreconomics.uz

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

G.K.Abduraxmanova S.B.G'oyipnazarov S.P.Qurbonov	<i>Mamlakat aholisini unumli bandlik darajasini oshirish mexanizmini takomillashtirish</i>	7-18
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish yoshlar bandligini ta'minlash omili sifatida</i>	19-25
A.A.Yadgarov	<i>Azrар тармоқни суғурталашда малакали кадрлар тайёрлаш ҳолати ва ривожлантириш истиқболлари</i>	26-32
S.P.Qurbonov	<i>O'zini o'zi band qilishda zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlar</i>	33-45
N.R.Saidov	<i>Yangi ish o'rinlarini tashkil etishga investisiyalar ta'sirini ekonometrik tahlili</i>	46-56
F.O'.Masharipov	<i>Меҳнат бозорида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш: муаммолар ва ечимлар</i>	57-70
S.M.Kurbanbayeva	<i>Квалификационные рамки в современном образовании и рынке труда</i>	71-80
I.X.Xuvaydullayeva	<i>Миллий меҳнат бозорида инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни имкониятлари</i>	81-90
G.R.Kuziyeva	<i>O'zbekistonda raqamlashtirish va ta'lim orqali mehnat unumdorligini oshirishning miqdoriy tahlili</i>	91-101

INSON KAPITALI

A.B.Irmatova A.M.Saidahmadov	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishda o'qitish tizimi</i>	102-117
S.M.Dusanov	<i>Таълим тизимида молиявий ресурслар самарадорлигини оширишнинг ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш имкониятлари</i>	118-134
I.I.Ergashev	<i>Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш услуги</i>	135-145
Sh.A.Xodjayeva	<i>Основы формирования и функционирования маркетинговой деятельности высших образовательных учреждений</i>	146-159

M.R.Babadjanova	<i>Иқтисодий категория сифатида инсон капиталининг моҳияти ва унда таълимни ўрни</i>	160-172
D.B.G'aniyeva	<i>Ходимларни ўқитиш ва ривожлантиришнинг дастурларининг самарадорлигини баҳолаш муаммолари</i>	173-184
INSON TARAQQIYOTI		
D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda aholi daromadlari va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili</i>	185-194
KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH		
M.X.Fayziyeva	<i>Kambag'allikni qisqartirishga raqamli texnologiyalarning ta'siri</i>	195-210
INSON RESURLARINI BOSHQARISH		
M.Sh.Xaydarova	<i>Использование автоматизации и искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: тренды и ожидания</i>	211-221
M.M.Xolmatov	<i>Inson resurslarini samarali boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirish</i>	222-232
G.Q.Mo'ydinova	<i>O'zbekistonda to'qimachilik korxonalarining rivojlanish holati va ularda xodimlarni boshqarish tendensiyalari tahlili</i>	233-238
O.I.Rasuljonov	<i>KPI – xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning zamonaviy tizimi</i>	239-246
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
S.U.Ismailova D.U.Adilova	<i>Теоритические основы развития стратегии цифрового маркетинга на рынке сферы услуг и туризма</i>	247-254
Z.M.Jabborova	<i>Jizzax viloyatida kichik biznes va tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi holati</i>	255-263
S.S.Mamatqulov D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda tadbirkorlikni innovatsion rivojlantirish asosida aholi farovonligini yuksaltirish yo'llari</i>	264-274
M.Sh.To'xtayeva	<i>Platformalarda informatsion xaritalar – aholi tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantiruvchi vosita sifatida</i>	275-282
T.A.Urkinbayev	<i>Влияние реформ в сфере туризма на рост экономики Узбекистана и развитие предпринимательства</i>	283-292

D.A.Vahobov	<i>Кичик бизнес субъектлари фаолиятини инфратузилмавий қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш</i>	293-305
Z.Dj.Adilova	<i>Factors and assessment methods in the development of HR branding: foreign experience</i>	306-314
GENDER TENGLIK		
O.U.Oxunova	<i>O'zbekiston mehnat bozorida gender tengligi: muammolar va islohotlar</i>	315-324



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



MAMLAKAT AHOLISINI UNUMLI BANDLIK DARAJASINI OSHIRISH MEXANIZMINI TAKOMILLASHTIRISH

Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna

TDIU, Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor, professor, DSc

e-mail: gulnora.01k@gmail.com

G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

TDIU, Inson resurslarini boshqarish

kafedrasini mudiri, dotsent, DSc

e-mail: s.goyipnazarov@tsue.uz

Qurbonov Samandar Pulatovich

TDIU, Inson resurslarini boshqarish

kafedrasini dotsenti, PhD

e-mail: s.kurbonov@tsue.uz

Annotatsiya. Unumli bandlik sog'lom iqtisodiyot va jamiyatning asosidir. Bu shunchaki ish o'rinlari yaratishdan tashqari, ishchilarning iqtisodiy o'sishga hissa qo'shish bilan birga yashash uchun yetarli darajada ish xaqi olishini ta'minlaydi. Ushbu maqola unumli bandlikning asosiy jihatlarini, uning shaxslar va jamiyatga ta'sirini hamda bunday turdagi bandlik ko'lamini kengaytirishga qaratilgan strategiyalarni tadqiq etadi. Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma'lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o'z aksini topgan unumli bandlik va kambag'allikni qisqartirish masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganilgan va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirilgan. Tadqiqotning ilmiy natijasi sifatida mamlakat aholisining unumli bandligini ta'minlash mexanizmi taklif etilgan.

Kalit so'zlar: unumli bandlik, unumli bandlikni darajasini aniqlash uslubiyoti, kambag'allik darajasi, ishlayotgan kambag'allar, ishsiz kambag'al bo'lmaganlar.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ

Абдурахманова Гульнара Каландаровна

ТГЭУ, проректор по научной работе и инновациям,

профессор, доктор экономических наук

Гойипназаров Санжар Баходирович

ТГЭУ, заведующий кафедрой

“Управления человеческими ресурсами”

доцент, доктор экономических наук

Курбанов Самандар Пулатович

ТГЭУ, доцент кафедры

“Управления человеческими ресурсами”, PhD

Аннотация. Продуктивная занятость является основой здоровой экономики и общества. Это не только создает рабочие места, но и гарантирует, что работники будут зарабатывать прожиточный минимум, одновременно способствуя экономическому росту. В данной статье исследуются ключевые аспекты продуктивной занятости, ее влияние на отдельных лиц и общество, а также стратегии расширения этого вида занятости. В настоящем исследовании рассматриваются эмпирические и концептуальные исследования по вопросам продуктивной занятости и сокращения бедности, отраженные в научных источниках в ряде онлайн-баз данных, и систематизируются научные подходы в них. В качестве научного результата исследования предложен механизм обеспечения продуктивной занятости населения страны.

Ключевые слова: продуктивная занятость, методика определения уровня продуктивной занятости, уровень бедности, работающие бедные, безработные небедные.

IMPROVING THE MECHANISM FOR INCREASING THE LEVEL OF PRODUCTIVE EMPLOYMENT OF THE COUNTRY'S POPULATION

Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna

TSUE, Vice-rector for scientific affairs
and innovations, professor, DSc

Goyipnazarov Sanjar Bakhodirovich

TSUE, Head of the Department of
Human Resources Management, Associate Professor, DSc

Kurbanov Samandar Pulatovich

TSUE, Associate Professor of the
Department of Human Resources Management, PhD

Abstract. Productive employment is the foundation of a healthy economy and society. This not only creates jobs, but also ensures that workers earn a living wage while contributing to economic growth. This article explores the key aspects of productive employment, its impact on individuals and society, and strategies for expanding this type of employment. This study examines the empirical and conceptual research on the issues of productive employment and poverty reduction reflected in scientific sources in a number of online databases and systematizes the scientific approaches in them. As a scientific result of the research, a mechanism for ensuring productive employment of the country's population was proposed.

Key words: productive employment, methodology for determining the level of productive employment, poverty rate, working poor, unemployed non-poor.

Kirish

So'nggi o'n yil ichida bandlik mavzusi nafaqat qaytadan paydo bo'ldi, balki rivojlanish kun tartibida ham muhim o'rin egalladi. Bu unga bag'ishlangan qator xalqaro uchrashuvlar, bayonotlar va ma'ruzalarda yaqqol namoyon bo'lmoqda. Unumli bandlik sog'lom iqtisodiyot va jamiyatning asosidir. Bu shunchaki ish o'rinlari yaratishdan tashqari, ishchilarning

iqtisodiy o'sishga hissa qo'shish bilan birga yashash uchun yetarli darajada mehnat daromadiga ega bo'lishini kafolatlaydi.

Zero, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi «O'zbekiston — 2030» Strategiyasi to'g'risida PF-158-son Farmoni bilan tasdiqlangan «O'zbekiston — 2030» strategiyasidagi “Har bir insonga o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishi uchun munosib sharoitlarni yaratish” bandi 27-maqсад (Mamlakatda kambag'allik darajasini qisqartirish) quyidagi 3 ta vazifalarni o'zida qamrab oldi:

1. 2026-yilga qadar kambag'allikni 2022-yilga nisbatan 2 barobarga, 2030-yilga qadar esa keskin qisqartirish;

2. Kambag'allikka tushish xavfi mavjud 4,5 million aholi daromadini oshirish;

3. Ijtimoiy sheriklik asosida 500 ming malakali mutaxassis tayyorlash [1].

Ushbu maqsadlar uchun yechimlardan biri – aholining unumli bandlik darajasini oshirish mexanizmlarini takomillashtirishdir.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) unumli bandlikni ishchi va uning qaramog'idagi shaxslarga kambag'allik chegarasidan yuqori iste'mol darajasiga erishishga imkon beradigan mehnatga yetarli daromad keltiradigan mehnat deb ta'riflaydi [2]. U ikkita muhim elementni o'z ichiga oladi:

Birinchi, daromadning yetarliligi: samarali bandlik ishchilarga asosiy ehtiyojlarni sotib olish va iqtisodiyotda ishtirok etish imkonini beradigan ish haqini ta'minlaydi.

Ikkinchi, iqtisodiy hissa: mehnat mahsulot va xizmatlarga qiymat qo'shish yoki yaratishga hissa qo'shadi. Bu mahsulot ishlab chiqarish, xizmatlarni taqdim etish yoki yangi yechimlarni yaratishni o'z ichiga olishi mumkin.

Unumli bandlik iqtisodiyotga hissa qo'shadigan va kambag'allik chegarasidan yuqori iste'molni ta'minlash uchun yetarli daromad keltiradigan ishdir. Bu shunchaki ish bo'lishdan tashqarida; bu munosib turmush darajasini ta'minlovchi sifatli bandlik haqidagi kontsepsiyadir.

Ish bilan band bo'lishning ahamiyati nuqtai nazardan unumli bandlik shaxslar va jamiyat uchun ko'plab imtiyozlarni beradi:

1. Kambag'allikni kamaytirish: aholiga munosib turmush kechirish imkonini berish orqali unumli bandlik odamlarni kambag'allikdan olib chiqishning kuchli vositasidir. Bu ishchilar va ularning oilalari uchun turmush darajasini yaxshilaydi va butun jamoalarga foyda keltiradigan to'lqinli effekt yaratadi.

2. Iqtisodiy o'sish: samarali bandlikka ega ishchi kuchi iqtisodiy ishlab chiqarish va innovatsiyalarni oshirishga yordam beradi. Korxonalar malakali va rag'batlantirilgan ishchi kuchiga ega bo'lib, yuqori samaradorlik va raqobatbardoshlikka olib keladi.

3. Ijtimoiy rivojlanish: unumli bandlik ijtimoiy inklyuziya va barqarorlikni ta'minlaydi. Bu orqali ishchilar maqsad, qadr-qimmat va moliyaviy xavfsizlik tuyg'usiga ega bo'lib, jamiyatga ijobiy hissa qo'shadilar.

Ushbu ilmiy maqola unumli bandlikning asosiy jihatlarini, uning shaxslar va jamiyatga ta'sirini hamda bunday turdagi bandlik ko'lamini kengaytirishga qaratilgan strategiyalarni tadqiq etadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Osiyo taraqqiyot bankining unumli bandlik – kambag'allikni qisqartirishning muhim omili nomli hisobot nashrida unumli bandlik nafaqat kambag'allarni yaxshi daromad bilan ta'minlaydi, balki o'rganish va ko'nikmalarni egallash va jamiyatda ishtirok etish imkoniyatini rag'batlantirishi mumkinligi keltirib o'tilgan [3].

Unumli bandlik bo'yicha O'zbekistonda ilk tadqiqotlarni amalga oshirgan tadqiqotchi S.Qurbonovning fikriga ko'ra unumli bandlik – qaramog'ida bir va undan ortiq shaxslar bo'lgan, o'zi hamda qaramog'idagilarning har biri uchun belgilangan kambag'allik chegarasidan yuqori darajadagi iste'moli uchun yetarli daromad keltiradigan mehnat faoliyat sifatida talqin qilingan [4]. Unga ko'ra unumli bandlik darajasini ta'minlashda ish bilan bandlikni ta'minlash institutlari faoliyatini takomillashtirish muhimligi ta'kidlab o'tilgan.

Sohada tadqiqot olib borgan yana bir iqtisodchi olim Dokich Milikaning fikriga ko'ra unumli bandlik inson kapitalining sifatini belgilab, uning darajasi asosan texnologiya va innovatsiyalardan foydalanish imkoniyati, me'yoriy-huquqiy baza va makroiqtisodiy barqarorlikka bog'liqligi ta'kidlanadi [5]. Shuningdek, ushbu tadqiqotda muallif aholini unumli bandligini kengaytirish uchun xukumatning qo'llab-quvvatlovi muhim ahamiyat kasb etishini idao etadi.

Xalqaro mehnat tashkilotining 2012-yil Jenevada o'tkazilgan xalqaro konferensiyasi hisobotida unumli bandlik iqtisodiy o'sishning afzalliklarini qashshoqlikni kamaytirishga aylantirish uchun ham, daromad taqsimotidagi tengsizlikni kamaytirish uchun ham inklyuziv o'sishning muhim elementi hisoblanadi. buning uchun xukumatlar munosib va unumli bandlik darajasini ta'minlash uchun mukammal bandlik mexanizmini ishlab chiqishlari va amalga oshirishlari lozim deb, xulosa qilinadi [6].

“Include” tadqiqot markazi a'zosi Marlin Deker tomonidan olib borilgan ilmiy xulosaga ko'ra, “unumli bandlik” nafaqat rasmiy sektordagi ish joylariga, balki norasmiy sektordagi faoliyatni ham o'z ichiga oladi. Tadqiqotga ko'ra, agar ish quyidagi uchta asosiy xususiyatga/mezonga javob bersa, “unumli” hisoblanadi:

- adolatli ish haqi: ish xaqi adolatli bo'lishi uchun, ish bilan bog'liq ish haqi o'rtacha oilaga (ishchi va bevosita qaramog'ida bo'lgan shaxslar) kambag'allik chegarasidan yuqori iste'mol darajasini ta'minlash uchun yetarli bo'lishi kerak.

- barqarorlik: ish va unga bog'liq daromadlar yetarli darajada barqaror va bashorat qilinadigan bo'lishi kerak. Beqarorlik zaif bandlik bilan bog'liq bo'lib,

bu juda o'zgaruvchan va noaniq daromadli bandlik turidir.

-munosib mehnat sharoitlari: munosib mehnat sharoitlari, jumladan, majburiy mehnat alomatlari mavjud bo'lmashligi (qullik, bolalar mehnati), barcha ishchilar uchun teng sharoit va imkoniyatlar, ishdagi xavfsizlik (xavxatarlar) va mehnatkashlarning qadr-qimmatining ulug'lanishi kabilar mavjud bo'lishini o'z ichiga oladi [7].

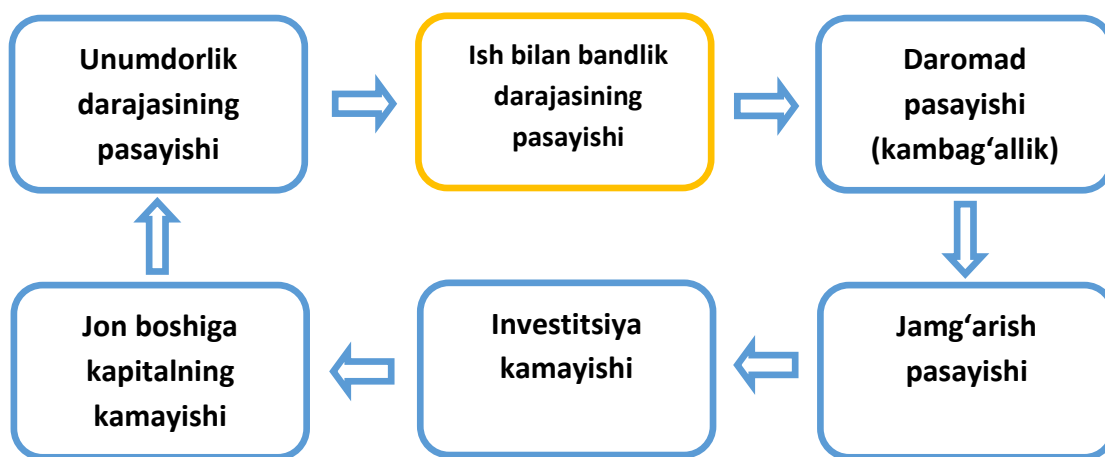
Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma'lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o'z aksini topgan unumli bandlik va kambag'allikni qisqartirish masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganildi va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, tarixiylik va mantiqiylik, induksiya va deduksiya, analiz va sintez, qiyosiy tahlil, monografik tahlil va guruhlash usullari qo'llanildi.

Tahlil va muhokama

Mehnat bozori qonunlariga muvofiq, mehnat bozoriga bir qator sabablarga ko'ra ham sub'ektiv, ham ob'ektiv ravishda kirib kelayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi iqtisodiy faol fuqarolar har doim ham bandlik sohasida o'z o'rnini topa olmaydilar.

Dunyoning ko'plab mamlakatlarida ishsizlikni o'lchashning ikki yo'li mavjud. Birinchisi, fuqarolarni ish bilan ta'minlash xizmatida ro'yxatdan o'tkazish natijalariga asoslangan, ikkinchisi – ishchi kuchining doimiy so'rovlari natijalariga asoslangan bo'lib, unda ishsizlar holati XMT mezonlari asosida belgilanadi [8].



1-rasm. Kambag'allik “zanjiri”dagi ish bilan bandlik darajasining pasayish sabablari¹

Aholi daromadlarining pasayishi ularning jamg'arishlari pasayishiga, bu esa o'z navbatida investitsiyalar kiritishiga to'sqinlik qiladi. Natijada kapital hajmi kamayadi, unumdorlik pasayadi. Bu esa o'z navbatida ish bilan bandlik darajasi yoki mehnatga haq to'lash hajmining pasayishiga zamin yaratadi. Natijada aholi daromatlari pasayishi kuzatiladi. Bu esa, kambag'al bo'lma-

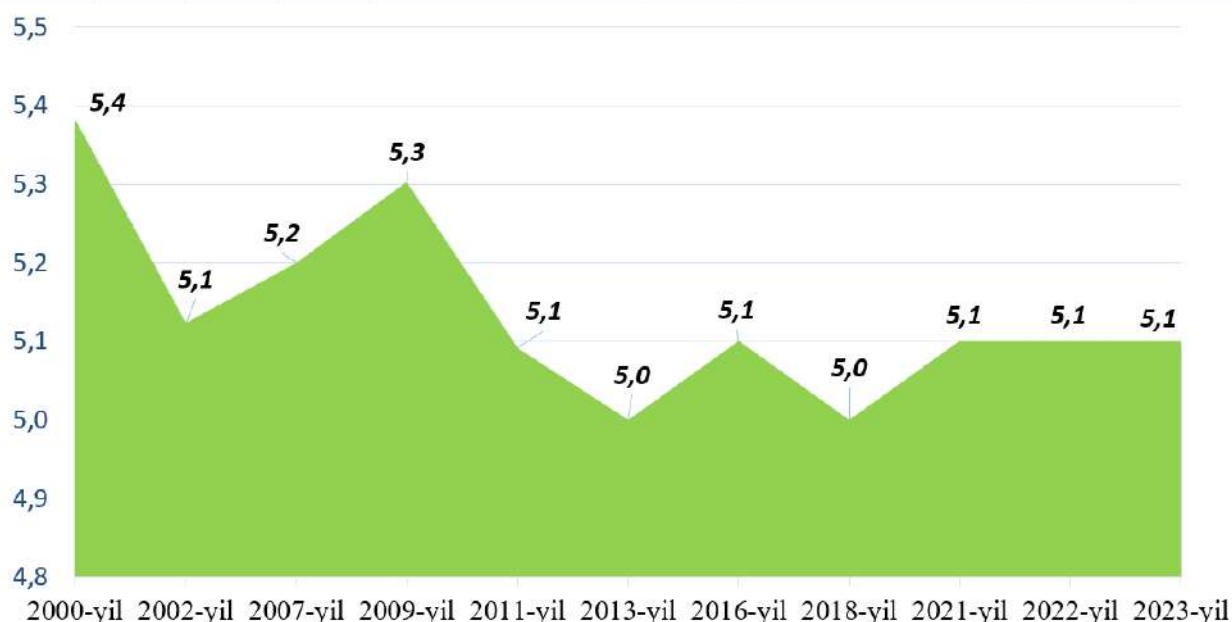
¹Mualliflar tomonidan tadqiqotlar asosida ishlab chiqilgan.

ganlarni kambag‘allik tuzog‘iga tushib qolishini rag‘batlantiradi (1-rasm).

Sanoatlashgan iqtisodiyotda mehnat bozorida yollanma xodimlarning malakasini oshirish uchun motivatsion munosabatlarga, faoliyat sohalarini tezda o‘zlashtirishga, texnologik yangiliklarni va tegishli tarkibiy tuzilmalarni idrok etishga qodir bo‘lgan ishchilarga talab hajmi ortib bormoqda.

Buning sababi shundaki, ularni qayta tiklanish darajasi juda past, bu odatda unumdorlikning past darajasi bilan bog‘liq yoki ko‘proq ishlashni istashlariga qaramasdan ular uchun ish joyida yetarli ish mavjud bo‘lmasligi bilan izohlanadi. Natijada to‘liq band bo‘lishmayotganligi ish haqini kam bo‘lishiga olib keladi.

Oziq-ovqat iste‘mol qilish xarajatlari kambag‘allik darajasi bilan taqqoslanadi. Jahon bankining qayta ko‘rib chiqilgan metodologiyasi [9], uy xo‘jaliklarining budjeti tadqiqotlari ma‘lumotlarini hisobga olgan holda, O‘zbekistondagi kambag‘allik chegarasini aniqlashda qo‘llaniladi.

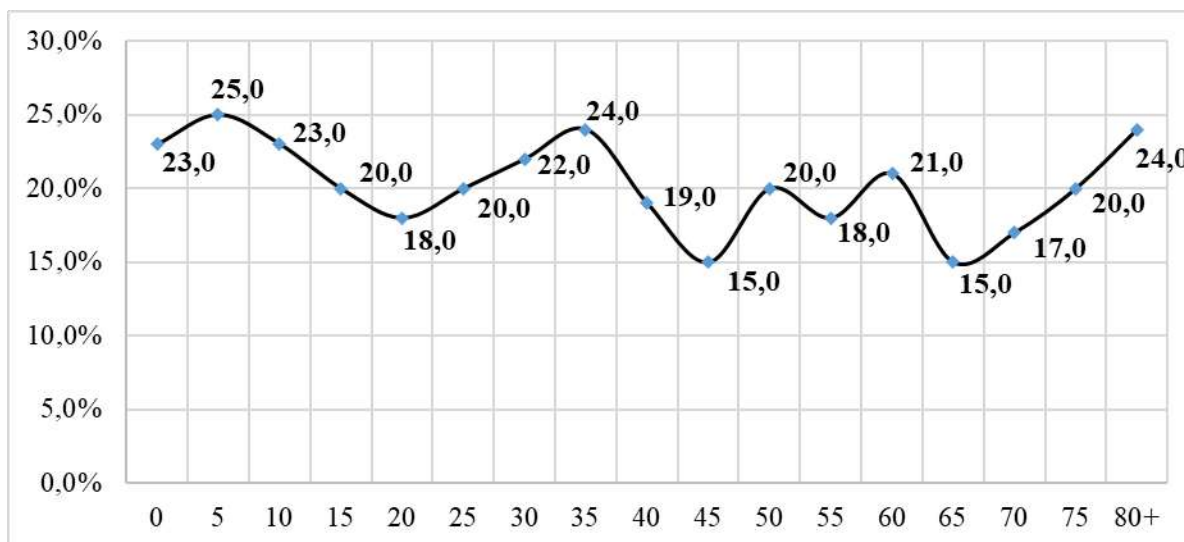


2-rasm. O‘zbekistonda uy xo‘jaliklarning o‘rtacha kattaligi², kishi

O‘zbekistonda uy xo‘jaliklarining o‘rtacha kattaligi 2000-yillarda 5.3 kishidan yuqori kishini tashkil etgan bo‘lsa, 2018-yilda 5 kishidan 2021-yil 5.1 kishiga ortganligi bilan so‘nggi 3 yilda o‘zgarishsiz qolmoqda. Shuningdek, uy xo‘jaliklarining 51,0%i 25 yoshgacha bo‘lgan farzandlari bilan yashaydigan ota-onalardan tashkil topgan yadroviy oilalardir.

Bolalar nomutanosib ravishda jamiyatning eng kambag‘al a‘zolari orasida namoyish etiladi. Besh yoshgacha bolalarning taxminan 30,0% va 5 yoshdan 14 yoshgacha bo‘lgan bolalarning 27,0% aholining eng kambag‘allik ta‘sir doirasidagilar toifasiga mansub bo‘lish xavfiga ega.

² O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat Statistika agentligi ma‘lumotlari asosida mualliflar ishlanmasi.



3-rasm. O'zbekistonda aholi yosh guruhlari bo'yicha kambag'allik darajasiga tushish xavfi³, (jami yosh guruhiga nisbatan, %da)

O'zbekiston Respublikasida 2030-yilgacha bo'lgan Barqaror rivojlanish maqsadlarini izchil amalga oshirish bo'yicha islohotlar amalga oshirilmoqda, ular kambag'allik va aholining daromadlar tengsizligini har qanday ko'rinishda keng kamaytirishga qaratilgan maqsadlarni o'z ichiga oladi.

Ma'lumki, O'zbekistonda aholi daromadlarining asosiy manbai (70%idan ortig'i) oylik ish haqiga to'g'ri keladi [10]. Amalga oshirilayotgan bandlik siyosati natijasida ish bilan band aholi soni ortib bormoqda. Ish bilan band mehnat resurslarining iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishi dinamikasining tahlili shuni ko'rsatmoqdaki, keyingi yillarda iqtisodiyot real sektorining moddiy ishlab chiqarish tarmoqlarining ish bilan band aholi umumiy sonidagi ulushi kamayish tendensiyasiga, xizmat ko'rsatish sohalarining ulushi esa ortib bormoqda.

O'zbekistonda 2020-yil oxirida jami mehnat resurslari soni 19158,2 ming kishini, iqtisodiy nafaol aholi soni esa 4360,8 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, ijtimoiy so'rov natijalari hisob-kitoblari (kambag'al ish bilan band aholi ulushi) asosida kambag'allik ta'sir doirasidagi ish bilan band shaxslar soni 2660,6 ming kishini, unumli bandlik taqchilligi 4221,6 ming kishini tashkil etdi. 2022-yilga kelib ushbu ish bilan band aholi tarkibidagi kambag'allar ulushi 2020-yilga nisbatan qariyb 3,0% punktga tushgan va respublika bo'yicha umumiy iqtisodiyotda band aholi tarkibida jami 2380,7 ming kishini tashkil etgan (1-jadval).

Ish bilan band bo'lgan holda kambag'allik ta'sir doirasiga tushib qolish holatlarining paydo bo'lishiga asosan, ish haqi miqdori va doimiy mehnat daromadlari hamda mehnat sharoitlari yetarli emasligini sabab qilib ko'rsatish mumkin. Aksincha, ishsizlar yoki iqtisodiy nafaol aholi tarkibiga

³O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat Statistika agentligi ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi.

kirmagan-larning kambag'allik ta'siriga tushishi asosan, mos ravishda ishga joylashish imkoniyatlarining yetishmasligi va ijtimoiy himoyaning yetarli emasligi kabi omillar bilan bog'liq bo'lishi mumkin.

1-jadval

O'zbekiston Respublikasidagi unumli band aholi soni o'zgarishi, (2020-2022-yillar, ming kishi)⁴

Hudud nomi	Ish bilan band aholi soni (<i>E</i>)		Ish bilan band kambag'allik ta'sir doirasidagi aholi soni, (<i>W_{poor}</i>)		Unumli band aholi soni, (<i>PE</i>)	
	2020-yil	2022-yil	2020-yil	2022-yil	2020-yil	2022-yil
Qoraqalpog'iston Respublikasi	707,4	714,2	142,2	122,1	565,2	592,1
Andijon viloyati	1225,9	1296,8	246,4	223,0	979,5	1073,8
Buxoro viloyati	788,0	780,6	158,4	133,5	629,6	647,1
Jizzax viloyati	534,3	546,4	107,4	92,9	426,9	453,5
Qashqadaryo viloyati	1171,0	1207,3	235,4	214,9	935,6	992,4
Navoiy viloyati	399,4	410,1	80,3	69,7	319,1	340,4
Namangan viloyati	1088,7	1100,6	218,8	193,7	869,9	906,9
Samarqand viloyati	1418,3	1479,8	285,1	260,4	1133,2	1219,4
Surxondaryo viloyati	985,5	1006,3	198,1	180,1	787,4	826,2
Sirdaryo viloyati	332,2	335,0	66,8	57,6	265,4	277,4
Toshkent viloyati	1177,2	1204,5	236,6	206,0	940,5	998,5
Farg'ona viloyati	1448,6	1511,7	291,2	263,0	1157,4	1248,7
Xorazm viloyati	716,4	741,8	144,0	130,6	572,4	611,2
Toshkent shahri	1243,5	1371,1	249,9	233,1	993,6	1138,0
O'zbekiston Respublikasi	13236,4	13706,2	2660,6	2380,7	10575,7	11325,5

Unumli bandlik ishchi va uning qaramog'idagi shaxslarga kambag'allik chegarasidan yuqori iste'mol darajasiga erishishga imkon beradigan hamda ehtiyojlarni qondirish uchun yetarli daromad keltiradigan bandlik toifasi deyish mumkin.

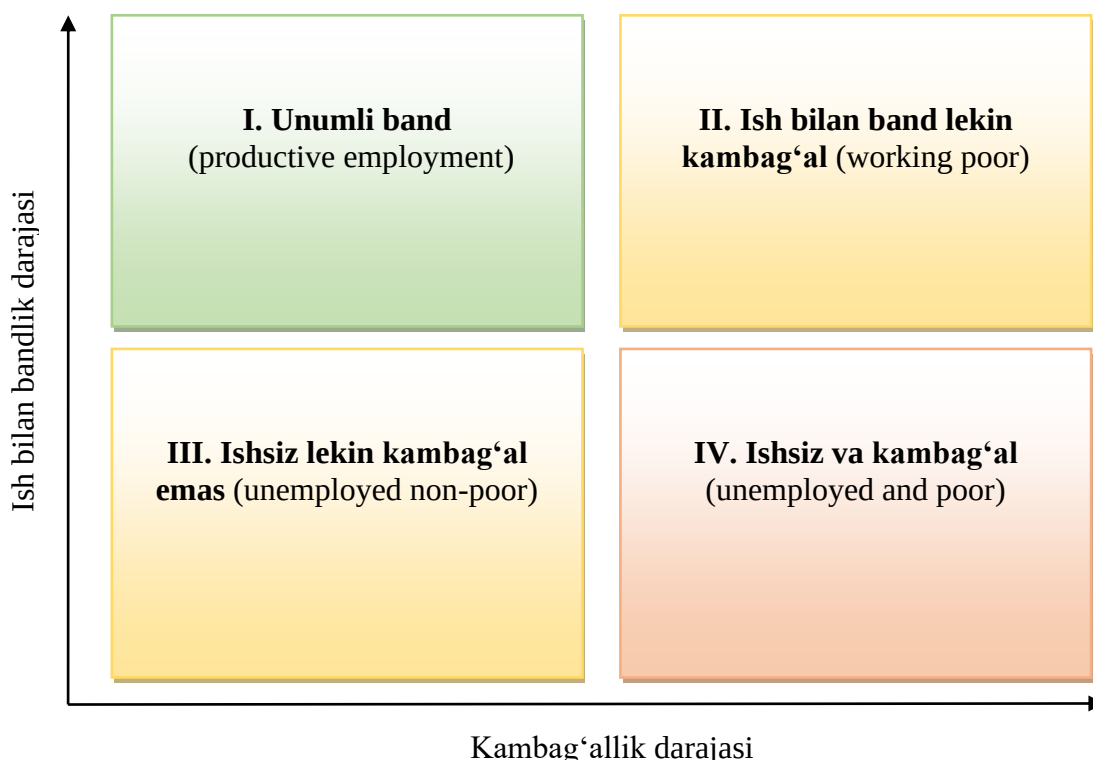
⁴ Ijtimoiy so'rovnomaga va uslubiyot asosida hisoblangan.

Ishlaydigan kambag‘allar esa daromadi o‘zini va qaramog‘idagilarni qashshoqlikdan olib chiqish uchun etarli bo‘lmagan ish bilan band shaxslar. Buning sababi, ularning mehnatidan olinadigan daromad juda past (bu odatda unumli bandlik darajasining pastligi bilan bog‘liq).

Ishsiz lekin kambag‘al bo‘lmaganlar - norasmiy sektorda faoliyat yuritib, yetarlicha daromad topadigan aholi toifasini kiritish mumkin.

Ishsiz va kambag‘allar toifasiga ham rasmiy ham norasmiy jihatdan daromad manbaiga ega bo‘lmagan va kambag‘al aholi toifasini kiritish mumkin.

4-rasmda keltirilgan matritsadan shuni xulosa qilish mumkinki, har qanday mamlakat mehnat resurslari tarkibini ish bilan bandlik va kambag‘allik darajasi nuqtai nazaridan toifalarga ajratib olish orqali ularni qo‘llab-quvvatlash dasturlarining manzilliligini ta‘minlash muhim ahamiyat kasb etadi.



4-rasm. Unumli bandlik va kambag‘allik darajasi o‘rtasidagi bog‘liqlik matritsasi

Har bir davlat o‘zining va xalqaro tajribaga asoslanib, mehnat bozorini tartibga solish usullarini takomillashtirish bilan birga, aholini ish bilan ta‘minlash va aholini ijtimoiy himoya qilish muammolarini hal qilish strategiyasi va taktikasini belgilaydi.

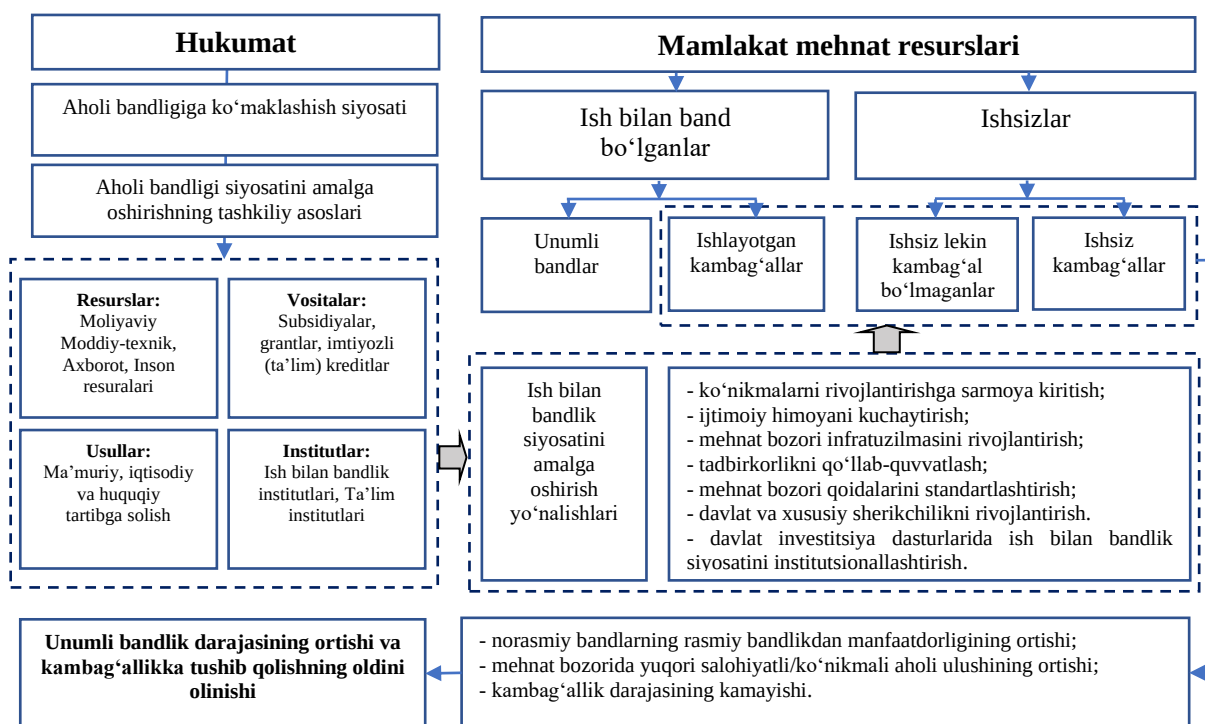
O‘zbekiston ham so‘nggi yillarda fuqarolarni faol ravishda ish bilan ta‘minlash siyosatini ishlab chiqib, aholining o‘z-o‘zini ish bilan band qilishni rag‘batlantiruvchi pozitsiyalarini kuchaytirdi, bu esa ishsizlik nafaqalarini ijtimoiy nafaqalar – kambag‘allik ta‘siri doirasida bo‘lganlarga moddiy yordam

bilan almashtirishga imkon beradi [8].

Mamlakat aholisining munosib va unumli mehnat bilan band bo'lishni ta'minlashda davlatning roli ahamiyatli ekanligini talohida ta'kidlash lozim. Shundan kelib chiqib, hozirgi tez o'zgarib borayotgan mehnat bozori muhitida aholining munosib va unumli bandligini ta'minlash hamda aholini kambag'allik ta'siriga tushib qolishini oldini olish uchun biz tomonimizdan aholining unumli bandligini ta'minlash mexanizmi taklif etildi (5-rasm).

Iqtisodiyotda unumli bandlikni yaratish va kengaytirishga bir qancha omillar to'sqinlik qilishi mumkin, bularga quyidagilar kiradi:

Birinchidan, texnologik o'zgarish, ya'ni avtomatlashtirish, sun'iy intellekt va texnologik taraqqiyot ma'lum sohalardan ishchilarni siqib chiqarishi mumkin. Yangi ish o'rinlari paydo bo'lganda, agar ishchilar moslashish uchun zarur bo'lgan tayyorgarlikka ega bo'lmasa, ko'nikmalar bo'shlig'i yuzaga kelish xavfi mavjud. Bu esa, aholini munosib mehnat bilan band bo'lish imkoniyatini kamaytiradi.



5 - rasm. Aholining unumli bandligini ta'minlash mexanizmi⁵

Ikkinchisi, norasmiy iqtisodiyot hisoblanadi. Global ishchi kuchining katta qismi norasmiy iqtisodiyotda ishtirok etadi, bu ko'pincha past ish haqi va minimal ijtimoiy himoya bilan tavsiflanadi. Ushbu ishchilarni rasmiy va unumli bandlik holatiga o'tkazish juda muhimdir.

Uchinchidan, davlat siyosati va infratuzilma holati ham muhim o'rin tutadi. Qo'llab-quvvatlovchi hukumat siyosati, ta'lim imkoniyatlari va

⁵ Mualliflar tomonidan ishlab chiqilgan

infratuzilmani rivojlantirish unumli bandlikni ta'minlaydigan muhitni yaratish uchun zarurdir.

Xulosa va tavsiyalar

Unumli bandlik shunchaki ish bilan band bo'lish emas, balki - bu odamlar uchun yaxshiroq hayot yo'li va iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotning katalizatoridir. Muammolarni hal qilish va samarali strategiyalarni amalga oshirish orqali siyosatchilar, korxonalar va ta'lim muassasalari har bir inson munosib turmush kechirishi, mehnatiga yarasha munosib ish xaqi olishi va gullab-yashnayotgan iqtisodiyotning afzalliklaridan bahramand bo'lish imkoniyatiga ega bo'lgan muhitni yaratishi mumkin. Shuning uchun, unumli bandlikni baholashda asosiy e'tiborni daromad olish uchun ko'proq soat ishlash masalasiga emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni ta'minlashda muhim bo'lgan resurslar (mehnat, vaqt va kapital)dan daromadni oshirishga qaratish lozim bo'ladi.

Aholining unumli bandlik darajasini oshirishda quyidagilarni tavsiya etish mumkin deb hisoblaymiz:

- unumli bandlikni rag'batlantirish mexanizmlari faolligini oshirish hamda munosib mehnat va unumli bandlik tamoyillariga mos ish o'rinlari yaratilishini rag'batlantirish;

- kasb-hunar ta'limi tizimini xalqaro mehnat bozori talablari darajasiga yetkazish;

- iqtisodiyotdagi rasmiy ish bilan bandlik ulushini muntazam oshirib borish;

- tashqi mehnat migratsiyasini diversifikatsiya qilish hamda “mehnat resurslari isrofi”ni oldini olish bo'yicha ishlab chiqilayotgan dasturlar natijadorligini oshirish;

Ish bilan band aholi tarkibida kambag'allik ta'siriga tushib qolish holatlarining oldini olishda iqtisodiy, ma'muriy, tashkiliy, huquqiy va ijtimoiy mexanizmlar faolligini oshirish muhim sanaladi. Davlat, nodavlat va norasmiy institutlar negizida unumli va mahsuldor bandlikni rag'batlantirish tizimini rag'bat tamoyillari asosida takomillashtirishni maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi «O'zbekiston — 2030» Strategiyasi to'g'risida PF-158-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/ru/docs/6600413>

2. International Labour Organization (ILO) reports. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

3. ADB. Productive Employment is Key to Reducing Poverty. News Release. 30 August 2005.

4. S.Qurbonov. Mehnat bozorida unumli va mahsuldor bandlik taqchilligini aniqlash va monitoringini olib borish imkoniyatlari “Iqtisodiyot

va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 4, iyul-avgust, 2021 yil.

5. Đokić Milica. Productive employment and working conditions as determinants of sustainable economic development in Serbia. Studies in Business and Economics No. 14 (3) / 2019.

6. ILO, 2012. Understanding deficits of productive employment and setting targets: a methodological guide. Geneva: International Labour Office, Employment Sector.

7. Marleen Dekker · Witness Simbanegavi · Saskia Hollander · Obadia Miroro. Boosting productive employment in Africa: What works and why? Synthesis report series. 2018.

8. S.Qurbonov. Unumli bandlikni oshirish – kambag‘allikni qisqartirishning ustuvor yo‘nalishi. Jamiyat va innovatsiyalar – Общество и инновации – Society and innovations Special Issue – 9 (2021) / ISSN 2181-1415.

9. O‘zbekistondagi turmush darajasini baholash: qayta ko‘rib chiqilgan va yangilangan versiyasi. Jahon banki 2020 yil.

10. Ўзбекистон аҳолисининг катта қисми асосий даромад манбаи ойлик иш ҳақи эканини маълум қилди. / URL: <https://www.gazeta.uz/uz/2021/11/09/the-salary/>

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13



Tashkent, Uzbekistan



ilmiymaktab@gmail.com



www.laboreconomics.uz