



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



MEHNAT BOZORI VA INKLYUZIVLIK TUSHUNCHASINING IJTIMOIIY- IQTISODIY MOHIYATI

Maxmudov Temur Asomidinovich

O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish
va bandlik vazirligi boshqarma boshlig'i,
e-mail: t.mahmudov@mehnat.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a4

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat bozori va inklyuziv mehnat bozori tushunchalarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati ochib berishda xorijiy va mahalliy olimlar fikrlari keng yoritilgan hamda “inklyuziv mehnat bozori” tushunchasiga ta'rif ishlab chiqilgan. Mehnat bozorida nogironligi bo'lgan shaxslarning ishtiroki, bandlik amaliyotidagi imtiyozlar, ishga qabul qilishqamrab olinadi.

Kalit so'zlar: nogironligi bo'lgan shaxslar, inklyuziv, mehnat bozori, bandlik.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА РЫНКА ТРУДА И КОНЦЕПЦИЯ ИНКЛЮЗИИ

Махмудов Темур Асомидинович

Республика Узбекистан Сокращение бедности
и глава департамента Министерства занятости,
e-mail: t.mahmudov@mehnat.uz

Аннотация: В данной статье широко освещена социально-экономическая природа понятий «рынок труда» и «инклюзивный рынок труда» и разработано определение понятия «инклюзивный рынок труда». Освещены участие лиц с инвалидностью на рынке труда, льготы в практике трудоустройства, прием на работу.

Ключевые слова: инвалиды, инклюзия, рынок труда, занятость.

THE SOCIAL-ECONOMIC NATURE OF THE LABOR MARKET AND THE CONCEPT OF INCLUSION

Makhmudov Temur Asomidinovich

Republic of Uzbekistan Reducing poverty and
the head of the department of the Ministry of Employment,
e-mail: t.mahmudov@mehnat.uz

Abstract. In this article, the socio-economic nature of the concepts of “labor market” and “inclusive labor market” is widely covered and the definition of the concept of “inclusive labor market” is elaborated. Participation of persons with disabilities in the labor market, benefits in employment practices, recruitment are covered.

Key words: persons with disabilities, inclusion, labor market, employment.

Kirish

Jahon iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanish davrida davlat va jamiyat hayotini yanada chuqurroq isloh qilish, dunyoda kechayotgan vaziyatlar, iqtisodiy va siyosiy ziddiyatlar barcha milliy iqtisodiyotlarga, birinchi navbatda, mehnat bozoriga salbiy ta'sir qiluvchi omillar hisoblanadi. Mehnat jamiyatning boshqa barcha a'zolari kabi nogironligi bo'lgan shaxslar uchun ham muhimdir. Mehnat faoliyatida ishtirok etishning bevosita ma'nosi ish haqini olishdir. Bilvosita ma'no ko'proq shaxsning o'ziga xosligi va o'zini o'zi qadrlash bilan bog'liq. Shunday qilib, mehnat faoliyati nafaqat ko'pchilik uchun eng muhim daromad manbai, balki nogironligi bor shaxslarning ijtimoiy – iqtisodiy rivojlanishi hamda o'zaro ta'sir va ijtimoiy integrasiyaning asosiy maydoni hamdir.

Biroq, nogironligi bo'lgan shaxslar hali ham jamiyatga samarali integrasiyalashuv yo'lida harakatlanish dinamikasi darajasini sezilarli tarzda pasaytiradigan bir qator to'siqlarga duch kelishmoqda, bunda nogironligi bo'lgan shaxslarni bandligi muhim rol o'ynaydi. Nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligiga ko'maklashishga qaratilgan chora-tadbirlar algoritmidagi muammoli yo'nalishlar ijtimoiy-iqtisodiy xarakterdagi eng muhim vazifa bo'lib, calbiy omillarni aniqlash va ularni bartaraf etish xozirgi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish davrining talabidir. Bu esa, ushbu yo'nalishdagi ilmiy ishlarning dolzarbligi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoev aholining ish bilan bandlik darajasini va fuqarolarning daromadlarini oshirishga har tomonlama ko'maklashish, ishsizlar, ayniqsa, yoshlar va xotin-qizlar, mehnat bozoriga ilk bor kirib kelayotgan bitiruvchilarni ishga jalb etish bo'yicha yangi samarali mexanizmlarni joriy etish, aholining ijtimoiy muhtoj qatlamlarini mehnat faoliyatiga qulay shart-sharoitlar barpo etish, shuningdek, yangi ish o'rinlarini tashkil etgan tadbirkorlik sub'ektlari faoliyatini yanada rag'batlantirishga qaratilgan chora-tadbirlarni izchil amalga oshirishning muhim ahamiyatini ko'rsatib, “...so'nggi yillarda mamlakatimizda nogironligi bo'lgan shaxslarni qo'llab-quvvatlash, ular uchun zarur barcha sharoitlarni yaratish borasidagi davlat siyosati yangi bosqichga ko'tarilmoqda. Bu borada «Inson qadri uchun» tamoyili asosida Yangi O'zbekistonda inklyuziv rivojlanish, ya'ni aholining barcha qatlamlari uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlashga

qaratilgan keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilayotgani muhim rol o‘ynamoqda”¹, deb ta’kidladilar.

“Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuniga muvofiq nogironligi bo‘lgan shaxs odatdagi mehnat sharoitlariga ega tashkilotlarda, nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnatidan foydalanuvchi ixtisoslashtirilgan korxonalarda, sexlarda va uchastkalarda ishlashga, shuningdek, qonunchilikda taqiqlanmagan yakka tartibdagi mehnat faoliyatini yoki boshqa faoliyatni amalga oshirishga haqliligi belgilab qo‘yilgan².

Nogironligi bo‘lgan shaxslar mehnati va bandligini o‘rganish zamonaviy fan va boshqaruv amaliyotida juda dolzarb bo‘lgan mavzu bo‘lib, ko‘pincha ijtimoiy moslashish va integrasiya masalalari, ish beruvchilarni samarali rag‘batlantirish, ushbu toifadagi ishchilarni yollash va mehnatni tashkil etish muammolarini o‘rganadi.

Umuman olganda, yuqorida keltirilgan holatlar va mamlakatimizni zamonaviy shart-sharoitlarga mos holda ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini belgilashda mehnat bozorida fuqarolarning samarali bandligiga ko‘maklashish hamda tartibga solish mexanizmlarini nazariy va metodologik jihatdan tadqiq etishni taqozo etadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Nogironligi bo‘lgan shaxslarning bandlik masalalarini ko‘plab xorij, MDH mamlakatlar va mahalliy olimlar o‘z ilmiy ishlarida turli yondashuvlarga asosan yoritib kelmoqdalar.

Tadqiqotimiz doirasida o‘rganilgan adabiyotlarda mehnat bozorida nogironligi bo‘lgan shaxslarning ishtiroki masalalari, inklyuziv mehnat bozori talablari, bu sohada foydalanib kelinayotgan mutaxassislarning fikrlaridan olingan ma’lumotlar keltirilgan.

Mehnat, bu ijtimoiy tuzilma va shaxs o‘rtasidagi muhim vositachi institutdir. Mehnat bozorida nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat bilan bandligi alohida xususiyatga ega, biroq ularning mehnat bozorida ishtirok etmasligi insonning ushbu jamiyatning bir qismi emasligini anglatishi mumkin.

Samarali bandlik – ijtimoiy mehnat unumdorligini oshirish asosida jamiyatning har bir a’zosi uchun munosib daromad, salomatlik, ta’lim va kasbiy darajasini oshirish hisoblanadi. U aholining iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan ularni qanoatlantira oladigan hamda ularning mehnat salohiyatidan unumli foydalanishga imkon beruvchi bandlikdir.

Amerikalik akademik Vulf Volfensbergerning fikricha, mazmunli va foydali ish normallashtirishning asosidir. Bu nogironligi bo‘lgan shaxsni ishga olishiga to‘sqinlik qiladi. Shunday qilib, nogironligi bo‘lgan kishi uchun

¹ Sh.M.Mirziyoyev. 3-dekabr – Xalqaro nogironlar kuni munosabati bilan O‘zbekiston xalqiga murojaati. 2021-yil 3-dekabr.

² O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 15-oktyabrdagi O‘RQ-641-son “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi Qonuni.

mehnat va mehnat hayotini umumiy ijtimoiy tashkil etishda ishtirok etish qaramlik pozitsiyaga muqobildir (Borovinkova, 2015).

A.Arbuzzamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda nogironligi bo'lgan shaxslarni ish bilan bandligiga ko'maklashish masalalari va nogironligi bo'lgan shaxslarni ish bilan bandligidagi yangi yondashuvlarni o'rgangan (Arbuz, 2018). Olimning tadqiqotlarida sanoatlashtirish sharoitida ularning ish bilan bandligi o'rganilgan, mehnatga layoqatli yoshdagi nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligiga ko'maklashish sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirishda ishtirok etayotgan ish beruvchilarning motivlari aniqlangan. Nogironligi bo'lgan shaxslar bandligi tendensiyalari to'g'risidagi statistik ma'lumotlarni tahlil qilish amalga oshirilgan.

N.Dronishinets va I.Filatovalar tomonidan Yaponiyada nogironligi bo'lgan shaxslarni ish bilan band qilishning hozirgi tendensiyalari o'rganilgan. Imkoniyati cheklangan shaxslarni hayoti va mehnat faoliyatini tartibga soluvchi Yaponiya qonunchiligi o'rganib chiqilgan. Shuningdek, ruhiy nosog'lom nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligiga ko'maklashish masalalari tahlil qilingan (Dronishinets va boshqalar, 2005).

A.Trinadsatko tomonidan Kovid-19 pandemiyadan oldingi va pandemiya davridagi Rossiyada nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligi holati tahlil qilingan (Trinadsatko, 2021). Muallifning ta'kidlashicha, nogironlik ijtimoiy hodisa sifatida jamiyat tomonidan o'z fuqarolariga nisbatan shakllangan jismoniy va ijtimoiy to'siqlarning oqibati bo'lib, ular jamiyatda qabul qilingan oddiy inson me'yorlariga mos kelmaydi. Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatga jalb etilishiga ko'maklashish, ularning muvaffaqiyatli ijtimoiy moslashuvi va integrasiyalashuvi sharti sifatida davlat ijtimoiy siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanishi ta'kidlanadi.

Mehnat bozori rivojlanishining darajasi va bozorda ishtirok etuvchi kuchlar: tadbirkorlar, mehnatkashlar va davlat o'rtasida ma'lum davrda erishilgan manfaatlar balansini aks ettiruvchi ijtimoiy munosabatlar tizimi sifatida vujudga kelgan (Nikifirova, 1991).

Bizning fikrimizcha, ushbu yondashuvlar bir-birini to'ldiradi va ularning har biri mehnat bozorining alohida tarkibiy qismlarini ifodalaydi. Ammo mehnat bozori maxsus bozor bo'lganligi bilan boshqa bozorlardan farq qiladi va unda regulyator vazifasini nafaqat makro va mikroiqtisodiy, balki ijtimoiy-psixologik omillar ham bajaradi.

Bugungi kun nuqtai nazaridan mehnat bozori, uni tartibga solish mexanizmlari, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif mutanosibligi, ishchi kuchi (mehnat) bahosi darajasi muammolari tadqiq qilinar ekan, bu masalalarga asosan ish beruvchilar va yollanma xodimlar o'zaro munosabatlari nuqtai nazaridan yondoshilishini kuzatish mumkin. Masalan, R.J.Erenberg va R.Smit fikriga ko'ra: “Mehnat bozori faqat mehnatni xarid qiladigan va sotadiganlardan iboratdir”(Erenberg va boshqalar, 1996). Rossiyalik iqtisodchi olim A.Kotlyar ham xodimni yollash haqidagi kontrakt ishchi kuchi oldi-sottisining bozor kelishuvini rasmiylashtiradi, yollash shartlariga bundan

keyin kiritiladigan aniqliklar sotilgan va amal etayotgan ish kuchiga taalluqli bo'lib, bozorga xos bo'lmagan xususiyatlarga ega deb hisoblaydi (Kotlyar, 1998). Lekin, mehnat bozoriga keng ma'noda: “mehnatni hosil qilish, ayriboshlash va undan foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, ijtimoiy normalar va institutlar tizimi” sifatida qarashlar ham mavjud. Jumladan, N.A.Volgin, Yu.G.Odegova ayrim boshqa iqtisodchi olimlar mehnat bozori sohasiga faqat mehnatni ayriboshlashni (mehnat oldi-sottisini) emas, shuningdek mehnat salohiyatini hosil qilish (ta'lim va kasbiy tayyorgarlik), shuningdek mehnatdan foydalanish (ishlab chiqarishda personalni boshqarish) jabhalarini kiritish lozimligini ko'rsatmoqdalar (Volgina va boshqalar, 2009).

Bu yondashuv tarafdori sifatida, o'zbek olimlar ham mehnat bozori bo'yicha bir qator tadqiqotlarni amalga oshirib kelmoqdalar. Ularning mehnat bozoriga bo'lgan ta'riflari turlicha. Masalan, akademik Q.X.Abdurahmonov mehnat bozoriga “ishchi kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning yetishtirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tushunilishi kerak”(Q.Abdurahmonov, 2009), deb ta'rif bergan.

Yuqoridagilarni hisobga olgan holda, fikrimizcha, umumiy ko'rinishda mehnat bozori deganda, bir tomondan ish beruvchilar, ikkinchi tomondan ishga talabgorlar (yollanuvchilar)ning o'zaro munosabatini amalga oshiruvchi bozor tushuniladi.

Dunyoda “yangi” etika – bag'rikenglik, tenglik va xilma-xillik tobora mustahkamlanib bormoqda. Inklyuziya ularning muhim ajralmas qismidir. Zamonaviy dunyoda inklyuzivlik konsepsiyasini kengaytirish bo'yicha munozaralar ommalashmoqda. Inklyuziv madaniyatning asosiy prinsipi - barcha inklyuziv sinflar, ya'ni tarixan jamiyat hayotidan chetlashtirilgan odamlar guruhlari uchun ijtimoiy jarayonga kirishda (jinsi, irqi, sog'lig'i va boshqalardan qat'iy nazar) teng imkoniyatlarni yaratishdir.

Aslida “inklyuziv” tushunchasi “inklyuziya” so'zidan kelib chiqib, ma'nosi - jismonan va ruhan zaif ijtimoiy-iqtisodiy sharoitda hayot kechirayotgan ma'lum toifadagi shaxslarni (shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslarni) mehnat orqali real ijtimoiy hayotiy faollikka jalb qilish jarayoni hisoblanadi.

Inklyuzivlik - bu mehnat hayotini tashkil etishga tizimli va keng yondashuv bo'lib, uni faqat nogironligi bo'lgan shaxslar yoki inklyuziv sinflarning boshqa a'zolarining soni bilan belgilab bo'lmaydi. Bu yerda hamma uchun teng sharoit yaratadigan va ichki kamsitishlarni bartaraf etadigan inklyuziv muhitning mavjudligi muhimroqdir.

Inklyuzivlik mehnat bozori uchun nafaqat ijtimoiy, balki iqtisodiy foyda keltiradi. Misol uchun, etnik xilma-xillikka erishgan kompaniyalar 35% yaxshiroq ishlaydi va gender tengligiga amal qiladigan kompaniyalar ushbu

tamoyillarga amal qilmaydigan raqobatchilarga qaraganda 15% ko'proq muvaffaqiyat qozonadi. Qolaversa, inklyuziyaning korporativ innovatsiyalar va turli xilligi yangi bozor auditoriyalarini jalb qilish bilan bog'liqligi ham isbotlangan.

Xalqaro mehnat tashkilotining katta texnik maslahatchisi Yonas Astrupning so'zlariga ko'ra, inklyuziv mehnat bozori – bu iqtisodiy va biznes imkoniyatlardir. Mamlakatlar mehnat bozorida nogironligi bor kishilarni hisobga olmasligi sababli 7% YaIMni yo'qotadi (Astrup, 2021).

Adabiyotshunos I.S.Makarev o'zining terminologik lug'atida inklyuziv mehnat bozoriga qisqacha “Inklyuziv mehnat bozori nogironligi bo'lgan shaxslarning ish joyi bilan ta'minlangan mehnat bozori va mehnat muhitidir” – deb ta'rif berib o'tgan(Makarev, 2015).

Ben Jekov Notebom "Mehnat bozorlarini inklyuziv qilish" maqolasida ushbu atamaga batafsil to'xtalib, shunday yozadi: Inklyuziv mehnat bozori – bu mehnatga layoqatli yoshdagi barcha odamlarga haq to'lanadigan mehnatda qatnashish imkonini beradigan va rag'batlantiradigan va ularning rivojlanishi uchun asos yaratadigan mehnat bozoridir (Noteboom, 2013).

Yuqoridagi keltirilgan fikr-mulohazalar tahlil qilib ko'rilganda, shu narsa ma'lum bo'ldiki, mehnat bozori va inklyuziv mehnat bozori bir-biriga yaqin tushunchadek ko'rinsada, unga berilgan ta'rif va fikr-mulohazalardan umuman boshqa jihatlari ko'proq ko'zga tashlanadi. Jumladan, mehnat bozoriga berilgan ta'rif va fikrlar iqtisodiy jihatdan talqin qilingan bo'lsa, inklyuziv mehnat bozoriga berilgan ta'rif va fikrlar esa ijtimoiy jihatdan talqin qilingan.

Yevropa Ittifoqining rasmiy veb-saytining “Bandlik, ijtimoiy masalalar va inklyuziya” bo'limida “Inklyuziv mehnat bozori”ning ta'rifi keltirib o'tilgan. Yevropa Ittifoqida 87 million nogironligi bo'lgan shaxslar bor bo'lib, ularning 50,8 foizi ish bilan ta'minlangan. Yevropa Ittifoqidagi davlatlarda inklyuziv mehnat bozori tizimi yaxshi rivojlanganligini ularning tajribasida yaqqol ko'rishimiz mumkin.

BMT nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyaning “Mehnat va bandlik” deb nomlangan 27-moddasida keltirib o'tilgan. Unga ko'ra, nogironligi bo'lgan shaxslarning boshqalar bilan teng ravishda mehnat qilish huquqi e'tirof etilgan. Bu mehnat bozori va ishlab chiqarish muhiti nogironligi bo'lgan shaxslar uchun ochiq, inklyuziv va ishtirok etish imkoniyati bo'lgan sharoitda nogironligi bo'lgan shaxs o'zi tanlagan va erkin tarzda bo'lgan mehnat faoliyati orqali turmush kechirishiga, pul ishlab topish imkoniyatiga ega bo'lish huquqi ham belgilangan.

Bundan xulosa qilinadiki, mehnat bozori nogironligi bo'lgan shaxslar uchun ochiq va inklyuziv bo'lishi kerak. Inklyuziv mehnat bozorida ishtirok etish imkoniyatiga ega bo'lgan nogironligi bor shaxslar o'zi tanlagan va erkin tarzda o'zining mehnat faoliyati orqali turmush kechirishadi.

Yuqoridagilarni inobatga olib, biz quyidagicha ta'rifni berishni lozim deb topdik. ***Demak, inklyuziv mehnat bozori – bu nogironligi bo'lgan***

shaxslarga o'zi erkin tarzda tanlagan munosib kasbga o'qitib, o'ziga maqbul mehnat sharoitlarida unumli mehnat faoliyatini amalga oshirishga moslashtirilgan maxsus ish joylari mavjud mehnat bozori hisoblanadi.

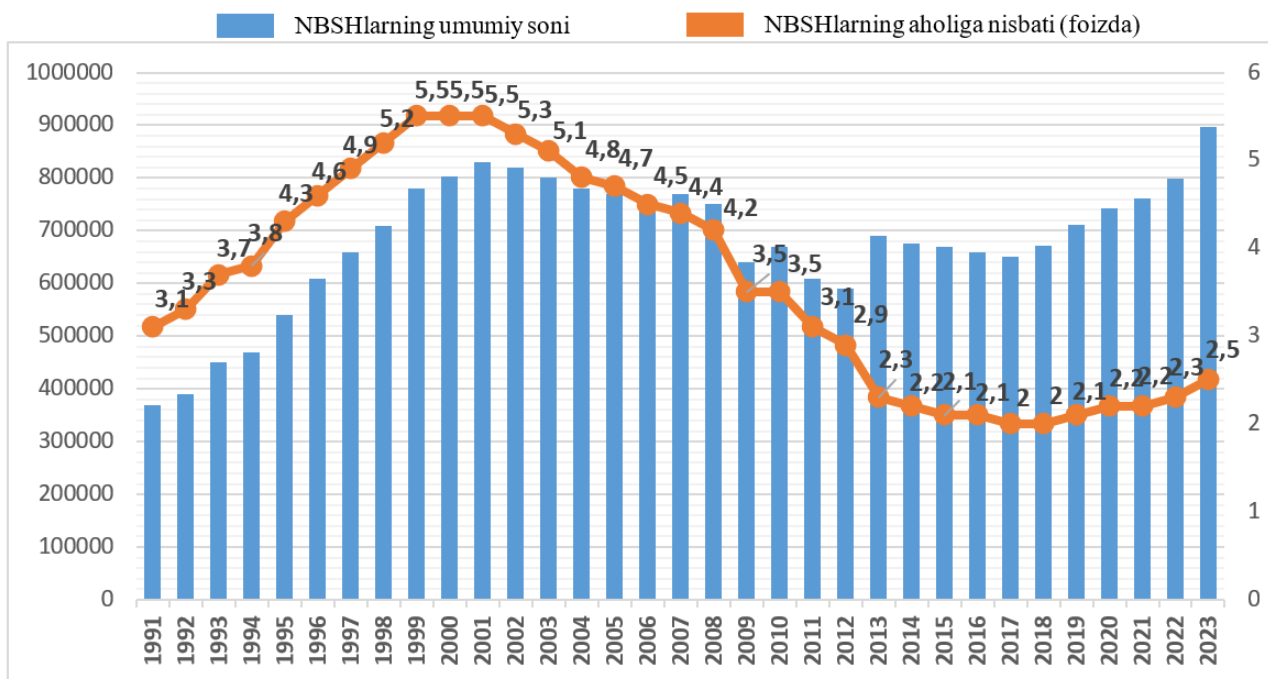
Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada tizimli va qiyosiy tahlil, iqtisodiy-matematik, statistik guruhlash, ekonometrik tahlil usullaridan foydalanildi.

Tahlil va tadqiqot natijalari tahlili

Dunyodagi bir milliarddan ortiq nogironligi bo'lgan shaxslarning turli xil surunkali kasalliklarning kuchayishi va qarilik sabab soni tobora ortib bormoqda. O'zbekistonda ham bunday shaxslar soni kam emas. Nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga jalb qilish, jamiyatda integratsiya qilish muammosi esa har qachongidan ham dolzarbroq bo'lib qolmoqda.

Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotiga ko'ra, yurtimizda 2023-yil yanvar holatiga 896 ming nafardan ortiq nogironligi bo'lgan shaxslar rasman ro'yxatga olingan bo'lib, ularning 63%ga yaqini qishloq joylarda yashovchilar va 43%ga yaqini ayollarni tashkil etadi³.



1-rasm. O'zbekistonda nogironligi bo'lgan shaxslari sonining dinamikasi⁴

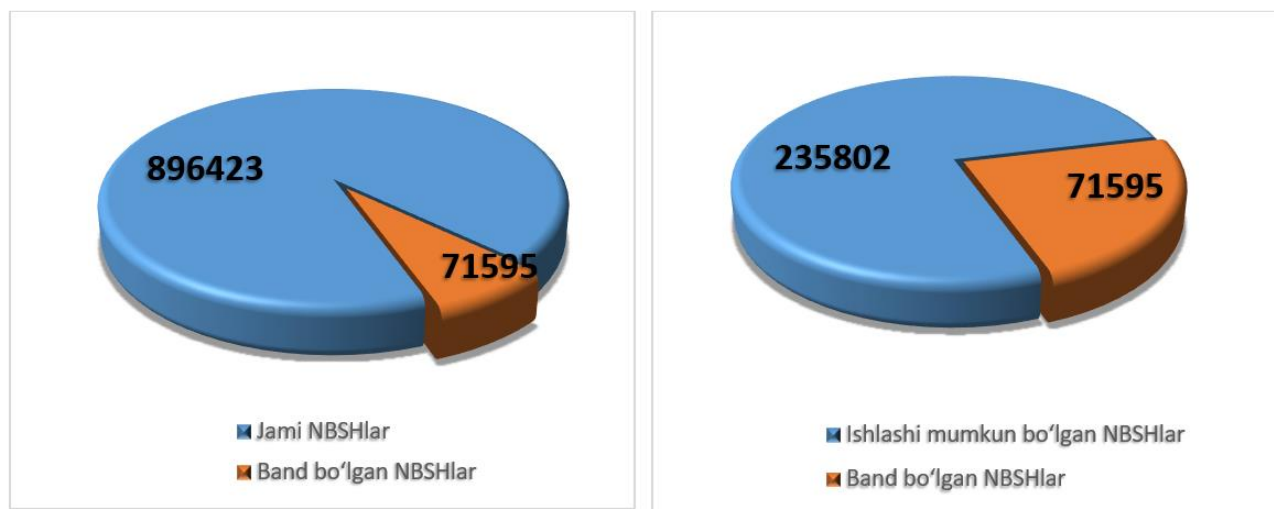
Yuqorida keltirilgan rasmdan ko'rishimiz mukinki, mustaqilligimizning dastlabki 10 yilligida nogironligi bo'lgan shaxslar soni aholi soni o'sishi bilan bog'liq bo'lgan. Keyingi 10 yillikda nogironligi bo'lgan shaxslarning umumiy soni ortib borishiga qaramay, aholining umumiy soniga nisbatan olganda

³ Respublika Tibbiy ijtimoiy xizmatlari agentligining nogironligi bo'lgan shaxslar to'g'risida ma'lumoti. 2023-yil 1-yanvar holatiga.

⁴ Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

kamayib borganligi bu sohada davlatimiz tomonidan jadal olib borayotgan siyosatining mahsulidir. (1-rasm).

O‘zbekistonda jami ishlashi mumkin bo‘lgan nogironligi bo‘lgan shaxslar soni 235 205⁵ nafarini tashkil etib, ular asosan xususiy sektorda norasmiy ishlarni qiladi yoki yakka tartibdagi tadbirkorlardir. Ular o‘z-o‘zini band qilishni afzalroq ko‘rishadi, chunki xizmat ko‘rsatish va mijozlar bilan munosabatlar mehnat munosabatlariga qaraganda unchalik murakkab emas. Shu bilan birga, ularni qo‘llab-quvvatlamochi bo‘lgan shaxslar o‘z-o‘zini band qilgan nogironligi bo‘lgan shaxslarning mijozlari bo‘lishga tayyor.



2-rasm. Nogironligi bo‘lgan shaxslarning bandlik ko‘rsatkichi⁶

Shu o‘rinda nogironligi bo‘lgan shaxslarning bandlik darajasi nega past degan savol tug‘iladi. O‘rganishlar davomida quyidagi sabablar aniqlandi:

- Nogironligi bo‘lgan shaxslarni davlat tashkilotlari va xususiy sektorning potensial xodimlari emas, balki asosan xayriya va reabilitatsiya yordamini oluvchilar sifatida qarash saqlanib qolganligi;
- Jamiyatimizdagi salbiy stereotiplar va noto‘g‘ri qarashlar, ish beruvchilar tomonidan nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat ko‘nikmalari, qobiliyatlari va iste’dodlariga ishonch yo‘qligi;
- Ochiq mehnat bozorida ko‘p uchraydigan nogironlik beligisi bo‘yicha kamsitish hali ham saqlanib qolganligi;
- Aksariyat, ish beruvchilarda nogironligi bo‘lgan shaxslarni ishga qabul qilish va ularga shart-sharoit yaratish hamda ijtimoiy himoya qilish borasida korporativ madaniyat yetarli darajada emasligi;
- Nogironligi bo‘lgan shaxslarni ishga qabul qilgan ish beruvchilarni moddiy qo‘llab-quvvatlashning samarali mexanizmlari yo‘lga qo‘yilmaganligi;

⁵ Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining nogironligi bo‘lgan shaxslar to‘g‘risida ma’lumoti.

⁶ Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma’lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

- Nogironligi bo'lgan shaxslarni kasb-hunarga o'qitish tizimi yetarli darajada yo'lga qo'yilmaganligi.

Nogironligi bo'lgan shaxslarga moslashgan inklyuziv mehnat bozori shakllanishida, uning faoliyat olib borishiga bir qatoromillar ta'sir ko'rsatishini o'rgandik. Ushbu omillarning ayrimlari inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlarini ortishiga olib kelsa, ba'zilar esa uning kamayishiga olib keladi. Respublikamizda bir qator normativ huquqiy hujjatlar bilan yangi mexanizmlar joriy etilmoqda.

Ammo, ushbu me'yoriy-normativ hujjatlarda ko'rsatilgan chora-tadbirlarga qaramasdan inklyuziv mehnat bozori barqaror rivojlanmagan va mazkur bozorni har tomonlama rivojlantirish uchun yana bir qator chora-tadbirlarni amalga oshirish lozim.

Respublikamizda inklyuziv mehnat bozori rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va ular asosida ekonometrik modellar tuzish – mazkur bozordagi qonuniyatlarni aniqlashga va kelgusida vujudga kelishi mumkin bo'lgan xatarlarni oldini olishga imkon beradi.

1-jadval.

O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari bo'yicha hisoblangan tavsifiy statistika⁷

	lnY	lnX₁	lnX₂	lnX₃	lnX₄	lnX₅
Mean	8.886279	12.09156	8.101921	4.408548	8.330712	10.77248
Median	8.885302	12.09680	8.112010	4.025352	8.336443	10.76675
Maximum	9.407140	12.38884	8.562931	6.925595	8.508556	10.94060
Minimum	8.489822	11.72005	7.369601	3.178054	8.147578	10.60130
Std. Dev.	0.257646	0.164631	0.292603	1.134907	0.096491	0.102166
Skewness	0.295893	-0.494185	-0.535505	1.339031	-0.428316	0.079608
Kurtosis	2.341457	3.172938	3.085477	3.458734	2.558063	1.954094
Jarque-Bera	0.783890	1.006783	1.154368	7.382454	0.929128	1.119268
Probability	0.675741	0.604477	0.561477	0.024941	0.628409	0.571418
Sum	213.2707	290.1974	194.4461	105.8052	199.9371	258.5396
Sum Sq. Dev.	1.526773	0.623377	1.969184	29.62434	0.214141	0.240072
Observations	24	24	24	24	24	24

Shu munosabat bilan biz mazkur tadqiqot ishida O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozorining 2017-2022-yillar chorakliklari bo'yicha quyidagi ko'rsatkichlari to'g'risida statistik ma'lumotlarni to'pladik. Natijaviy omil – jami ishlovchi nogironligi bor shaxslar (NBSH), nafar (Y), respublika bo'yicha NBSHlar, jami, nafar (X₁), NBSHlar uchun band qilingan ish o'rinlari soni, nafar (X₂), kasbga o'qitilgan NBSHlar, nafar (X₃), NBSHlar uchun ish o'rni band qilingan korxonalar soni, (X₄), jami ishlashi mumkin

⁷Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

bo'lgan NBSHlar soni, nafar (X_5), band qilingan ish o'rinlariga joylashgan NBSHlar soni, nafar, (X_6), jami aholi soni (X_7), jami aholi soniga NBSHlarning nisbati %, (X_8).

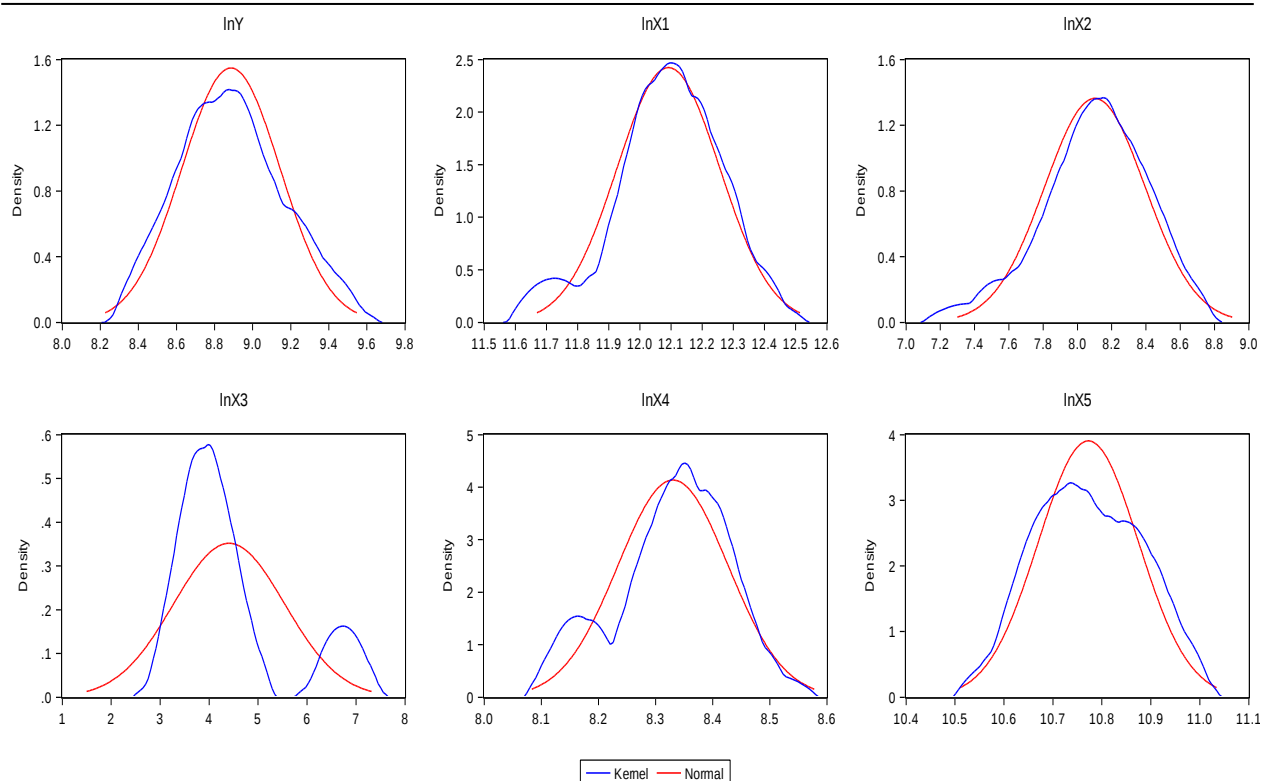
Yuqorida keltirilgan omillarning o'lchov birliklari turlicha bo'lganligi uchun biz ularni logarifmladik. Logarifmlangan ma'lumotlar ma'noda tekislandi. O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozorining 2017-2022-yillar chorakliklari bo'yicha to'plangan ma'lumotlar bo'yicha tavsifiy statistika o'tkazamiz. Tavsifiy statistika natijalari 1-jadvalda keltirilgan.

Jadval ma'lumotlaridan har bir omilning o'rtacha qiymati (mean), medianasi (median), maksimal va minimal qiymatlari (maximum, minimum) qiymatlarini ko'rish mumkin. Bundan tashqari har bir omilning standart chetlanishi (std. dev. (Standart Deviation) - standart chetlanish koeffitsienti har bir o'zgaruvchilarning o'rtacha qiymatdan qanchalik chetlanganligini ko'rsatadi) qiymatlari keltirilgan.

Skewness – asimmetriya koeffitsienti bo'lib, u nolga teng bo'lsa normal taqsimot ekanligi hamda taqsimotning simmetrikligini bildiradi. Agar bu koeffitsient 0 dan ancha farq qilsa, u holda taqsimot asimmetrik hisoblanadi (ya'ni, simmetrik emas). Agar asimmetriya koeffitsienti 0 dan katta, ya'ni musbat bo'lsa, u holda o'rganilayotgan omil bo'yicha normal taqsimot grafigi o'ng tomonga surilgan bo'ladi. 0 dan kichik, ya'ni manfiy bo'lsa, u o'rganilayotgan omil bo'yicha normal taqsimot grafigi chap tomonga surilgan bo'ladi. Barcha omillarning normal taqsimot funksiyalari grafiklari quyidagi 3-rasmda keltirilgan.

3-rasmdan shuni ko'rish mumkinki, ko'p omilli ekonometrik modelga kiritiladigan barcha omillar normal taqsimot qonuniga bo'ysunar ekan. Y , X_3 va X_5 omillarning asimmetriya koeffitsientlari musbat qiymatga ega bo'lganligi sababli, ularning grafiklaridagi “o'ng do'mi” “chap do'mi” dan uzunroq bo'lib, taqsimot funksiyasi grafigi chap tomonga siljiganini ko'rish mumkin. X_1 , X_2 va X_4 omillarning asimmetriya koeffitsientlari manfiy qiymatga ega bo'lganligi uchun ularning grafiklaridagi “chap do'mi” “o'ng do'mi” dan uzunroq bo'lib, taqsimot funksiyasi grafigi chap tomonga siljiganini ko'rish mumkin.

Ushbu surilishlar asosan o'rganilayotgan davrda O'zbekiston inklyuziv mehnat bozorida omillar dinamikasidagi o'zgarishlarni ko'rsatadi. Ayrim yillarda ba'zi omillar keskin ortishga ega bo'lgan bo'lsa, ayrimlarida o'zgarishlar sezilarli darajada bo'lmagan. Umuman olgandan o'rganilayotgan barcha omillar normal taqsimot qonuniga bo'ysunar ekan.



3-rasm. Omillarning normal taqsimot funksiyalari grafiklari⁸

Bundan tashqari, X_1 , X_2 va X_3 omillarning eksess ko'rsatkichi qiymati 3,0 dan katta (mos ravishda 3.17, 3.09 va 3.46). Bu esa ushbu ko'rsatkich funksiya grafigining normal taqsimot funksiyasi grafigidan ko'ra “uchqirroq” ekanligini ko'rsatmoqda (2.2-jadval).

O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlariga ta'sir etuvchi omillar bo'yicha tuziladigan ko'p omilli ekonometrik modelga omillarni tanlash uchun omillar o'rtasida korrelyatsion tahlil o'tkazish lozim. Buning uchun omillar o'rtasida xususiy va juft korrelyatsiya koeffitsientlari hisoblanadi. Biz yuqorida keltirilgan O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari bo'yicha bir qator korrelyatsion va regression tahlil hisob-kitoblar o'tkazdik. Olingan natijalar bo'yicha bir qator testlar o'tkazdik. O'tkazilgan testlarga javob bermaydigan omillarni ko'p omilli ekonometrik modelga kiritmaslikka asos bo'ldi. Natijalarga asoslanib, O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari bo'yicha ko'p omilli ekonometrik model tuzishda quyidagi 2.2-jadvalda keltirilayotgan natijaviy omil ($\ln Y$) va unga ta'sir etuvchi 5 ta omillarni qoldirdik (Natijaviy omil – jami ishlovchi nogironligi bor shaxslar (NBSH), nafar ($\ln Y$), respublika bo'yicha NBSHlar, jami, nafar ($\ln X_1$), NBSHlar uchun band qilingan ish o'rinlari soni, nafar ($\ln X_2$), kasbga o'qitilgan NBSHlar, nafar ($\ln X_3$), NBSHlar uchun ish o'rni band qilingan korxonalar soni, ($\ln X_4$), jami ishlashi mumkin bo'lgan NBSHlar soni, nafar ($\ln X_5$)). Natijada ko'p omilli ekonometrik modelda

⁸Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

qatnashadigan omillar o'rtasida xususiy va juft korrelyatsiya koeffitsientlari matritsasi quyidagi 2-jadvalda keltirilgan.

2-jadval.

Omillar o'rtasida xususiy va juft korrelyatsiya koeffitsientlari matritsasi⁹

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 02/05/23 Time: 22:38

Sample: 2017Q1 2022Q4

Included observations: 24

Correlation

t-Statistic

Probability	lnY	lnX ₁	lnX ₂	lnX ₃	lnX ₄	lnX ₅
lnY	1.000000					
lnX ₁	0.643965	1.000000				
	2.718177	-----				
	0.0098	-----				
lnX ₂	-0.438867	-0.138346	1.000000			
	-2.290872	-0.655199	-----			
	0.0319	0.5191	-----			
lnX ₃	0.905391	0.336666	-0.393382	1.000000		
	10.00206	1.676999	-2.006932	-----		
	0.0000	0.1077	0.0572	-----		
lnX ₄	0.774263	0.360471	0.236986	0.286911	1.000000	
	8.526732	1.812623	1.144155	1.404791	-----	
	0.0192	0.0836	0.2649	0.1740	-----	
lnX ₅	0.955110	0.331089	-0.441034	0.370827	0.423199	1.000000
	15.12177	1.645766	-2.304908	1.908860	2.190838	-----
	0.0000	0.1140	0.0310	0.1460	0.0393	-----

Ushbu 2-jadvaldan ko'rish mumkinki, xususiy korrelyatsiya koeffitsientlari - bu natijaviy omil (lnY) va unga ta'sir etuvchi omillar o'rtasidagi bog'lanishlar zichligini ko'rsatadi. Demak, xususiy korrelyatsiya koeffitsientlari natijaviy omil – “O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari (lnY) va ta'sir etuvchi omillar (lnX_i) o'rtasida turli xil bog'lanishlar mavjudligini ko'rsatmoqda.

Xulosa va takliflar

Demak, O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozorida jami ishlovchi NBSHlar soni (lnY) va respublika bo'yicha NBSHlar soni (lnX₁) o'rtasida bog'lanish zichligi 0,6439 ga teng. Bu esa jami ishlovchi NBSHlar soni va respublika bo'yicha NBSHlar soni o'rtasida o'rtacha bog'lanish mavjudligini ko'rsatadi. Shuningdek, jami ishlovchi NBSHlar soni (lnY) bilan NBSHlar uchun band qilingan ish o'rinlari soni (lnX₂) o'rtasida sust teskari aloqa

⁹Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

mavjud ekan, ya'ni ular o'rtasidagi xususiy korrelyatsiya koeffitsientining qiymati -0,4389 teng ekan. Bundan tashqari jami ishlovchi NBSHlar soni ($\ln Y$) va kasbga o'qitilgan NBSHlar soni ($\ln X_3$) o'rtasida zich aloqa mavjud ekan. Buning sababi mazkur ikki omil o'rtasidagi xususiy korrelyatsiya koeffitsienti 0,9054 teng ekan. Shuningdek, jami ishlovchi NBSHlar soni ($\ln Y$) va NBSHlar uchun ish o'rni band qilingan korxonalar soni ($\ln X_4$) o'rtasida kuchli bog'lanish mavjud ekan. Ushbu omillar o'rtasidagi xususiy korrelyatsiya koeffitsienti 0,7743 ga teng. Hamda, jami ishlovchi NBSHlar soni ($\ln Y$) va jami ishlashi mumkin bo'lgan NBSHlar soni ($\ln X_5$) o'rtasida zich bog'lanish mavjud. Chunki, ular o'rtasida xususiy korrelyatsiya koeffitsienti 0,9551 ga teng.

Hisoblangan ko'p omilli ekonometrik model shuni ko'rsatadiki, respublika bo'yicha NBSHlar ($\ln X_1$) o'rtacha bir foizga ortsa, jami ishlovchi NBSHlar ($\ln Y$) o'rtacha 0,056 foizga kamayar ekan. NBSHlar uchun band qilingan ish o'rinlari soni ($\ln X_2$) o'rtacha bir foizga ortsa, jami ishlovchi NBSHlar ($\ln Y$) o'rtacha 0,1047 foizga ortar ekan. Respublikada kasbga o'qitilgan NBSHlar ($\ln X_3$) ning o'rtacha bir foizga ortishi, jami ishlovchi NBSHlarni ($\ln Y$) o'rtacha 0,0846 foizga ortishiga olib kelar ekan. NBSHlar uchun ish o'rni band qilingan korxonalar soni ($\ln X_4$) ning o'rtacha bir foizga ortishi, jami ishlovchi NBSHlarni ($\ln Y$) o'rtacha 0,5165 foizga ortishiga olib kelar ekan. Respublikada jami ishlashi mumkin bo'lgan NBSHlar soni ($\ln X_5$) ning o'rtacha bir foizga ortishi, jami ishlovchi NBSHlarni ($\ln Y$) o'rtacha 1,2813 foizga ortishiga olib kelar ekan.

O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari bo'yicha tuzilgan ko'p omilli ekonometrik model (2) sifatini tekshirish uchun determinatsiya koeffitsientini tekshiramiz. Determinatsiya koeffitsienti natijaviy omil necha foizga modelga kiritilgan omillardan tashkil topishini ko'rsatadi. Hisoblangan determinatsiya koeffitsienti (R^2 - R-squared (2.3-jadval)) 0,9543 ga teng. Bu esa jami ishlovchi NBSHlarning ($\ln Y$) 95,43 foizi (2) ko'p omilli ekonometrik modelga kiritilgan omillardan tashkil topishini ko'rsatmoqda. Qolgan 4,57 foizi (100,0-95,43) esa hisobga olinmagan omillar ta'siri ekanligini ko'rsatmoqda.

Respublikada jami ishlovchi NBSHlar bo'yicha tuzilgan (2) ko'p omilli ekonometrik modeldagi omillarning standart xatoliklarining ham kichik qiymatlarni qabul qilganligi ham modelning statistik ahamiyati yuqori ekanligidan dalolat beradi.

Inklyuziv mehnat bozorida nogironligi bo'lgan shaxslar ishtirok etishi va ularning munosib ish bilan banligi bo'yicha hali ko'p ish qilinishi kerak. Shu sababli, aniq maqsadli auditoriya uchun mo'ljallangan chora-tadbirlar majmuasiga ehtiyoj bor. Shuni ta'kidlash kerakki, nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligi individual omillar, qo'llab-quvvatlash apparati, ish hayoti va munosabatlar va ob'ektlarning jismoniy dizayni kabi umumiy ijtimoiy sharoitlarning o'zaro ta'sirini o'z ichiga oladi. Ko'pgina nogironligi bo'lgan shaxslar turli davlat xizmatlarini, yordam dasturlarini, arzon va moslashuvchan transport xizmatlarini ko'rsatishda kompleks yondashuvni

talab qiladi. Bu ularning mehnat hayotiga qo‘shilishi va to‘liq ishtirok etishining muhim shartidir.

Biroq, ishtirok etishning o‘zi inklyuziv va barqaror o‘shishni ta‘minlash uchun etarli emas. Agar ish beruvchilartomonidan talab qilinadigan soxaga xos, yuqori darajadagiko‘nikmalarga ishchilar ega bo‘lmasa, ishchilarning soni ko‘pligi ham o‘z ahamiyatini yo‘qotadi.

Xulosa o‘rnida shuni aytish mumkinki, nogironligi bo‘lgan shaxslarga moslashgan inklyuziv mehnat bozori shakllanishida uslubiy yondashuv, samaradorlikka sezilarli ta‘sir qiluvchi omillar aniqlangan holda ko‘p omilli ekonometrik modellar statistik ahamiyatli bo‘lib, respublikamizda inklyuziv mehnat bozordagi qonuniyatlarni aniqlashga va kelgusida vujudga kelishi mumkin bo‘lgan xatarlarni oldini olishga imkon beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasining 2020 yilning 15 oktyabrdagi O‘RQ-641-sonli “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi Qonuni. Elektron manba: [https:// /lex.uz](https://lex.uz)
2. AbdurahmonovQ.X.,(2009). Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. “МЕHNAT”., 105-b.
3. Арбуз А.В., (2018). «Новые подходы к трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья». Журнал. Региональная экономика. С. – 28.
4. Боровинкова И.В., (2015). Создание инклюзивного рынка труда в Норвегии. Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес».. – Р 3. <https://cyberleninka.ru/article>.
5. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г., (2008). Экономика труда (социально-трудовые отношения). // Под ред. Н.А.Волгина, Ю. Г. Одегова. -М.: Экзамен.
6. Дронишинец Н. ва Филатова И. (2005). “Современные тенденции в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями в Японии» ГСНТИ. С. – 178.
7. Котляр А.О., (1998). О понятии рынка труда. // Вопросы экономики, №1. С.34.
8. Макарьев И.С., (2015). Краткий словарь системы понятий инклюзивного образования. Терминологический словарь. СПб: Охтинский колледж. - 25 с.
9. Никифорова А.А., (1991). Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношение. С. 84 с.;
10. Noteboom J., (2013). “Making labor markets inclusive”. CEO Randstad Holding N.V. OECD Yearbook. <https://www.oecd.org/employment/making-labour-markets-inclusive.htm>.
11. Тринадцатко А.А., (2021). «Состояние занятости инвалидов в России в предпандемический и пандемический периоды // Социодинамика. № 3. С. – 47. www.economyjournal.uz

12. Эренберг Р.Д., Смит Р.С., (1996) Современная экономика труда: Теория и государственная политика. - М.: МГУ.

13. O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotlari (2023).