



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL 2024
TASHKENT STATE UNIVERSITY
OF ECONOMICS

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMIC

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 2-son

Volume 8, Issue 2, 2024

ONOMICS AND
PITAL 2022

TATE UNIVERSITY



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 2-2024

**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

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)
Xolmumammedov 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 Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz 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

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

G.K.Abduraxmanova S.P.Qurbonov	<i>Aholining umumli bandlik darajasini oshirishning gender xususiyatlari</i>	6-15
S.B.G'oyipnazarov S.M.Kurbanbayeva	<i>Yashil malakalar: mehnat bozorida rivojlanayotgan yangi yo'nalish</i>	16-26
F.X.Rustamov	<i>To'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar va ta'lim xarajatlarining O'zbekistondagi bandlik darajasi bilan bog'liqligi</i>	27-36

INSON KAPITALI

D.Sh.Nishonov	<i>Ta'lim xizmatlari bozorining milliy iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishiga ta'siri</i>	37-46
A.B.Irmatova D.I.Iskandarova	<i>Oliy ta'limda xotin-qizlarning liderlik ko'nikmalarini shakllantirishning o'ziga xos xususiyatlari</i>	47-58
B.A.Reyimberdiyev	<i>Internationalization strategy is the key for future success of higher education institutions</i>	59-67

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

A.B.Irmatova	<i>Aholi kambag'alligining konseptual yondashuvlari.....</i>	68-77
X.M.Madramimov	<i>Kambag'allikni qisqartirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish omillari</i>	78-91

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

F.A.Doniyorova	<i>Современные вызовы руководителя</i>	92-101
M.Sh.Axmedov	<i>Kiyim ishlab chiqarish korxonalarida ishchi personalni boshqarishning motivatsion omillari tahlili.....</i>	102-110

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

D.D.Alimova	<i>Xizmat ko'rsatish sohasida xo'jalik subyektlari faoliyatini boshqarish mexanizmlari</i>	111-124
H.O.Botirova	<i>O'zbekistonda ayollar tadbirkorligi: iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish muammolari va imkoniyatlari</i>	125-134
X.Sh.Kaxramonov	<i>Сущность и особенности эффективного управления многоквартирным жилищным фондом</i>	135-144

N.N.Nabiyeva	<i>Markaziy Osiyo davlatlarida inflyatsiyaning iqtisodiyotga ta'siri</i>	145-151
B.A.Sharipov N.U.Xalimjonov	<i>An econometric analysis of FDI and trade in Uzbekistan</i>	152-160
S.K.Mansurov	<i>To'qimachilik klasterlarda zamonaviy texnologiyalarni joriy etish</i>	161-169



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISHDA MEHNAT RESURLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH OMILLARI

Madraimov Xabibulla Madaminovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
mustaqil izlanuvchisi (PhD),

E-mail: xmadirimov@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a90

Annotatsiya. Mazkur maqolada mehnat resurslari tushunchasi, uning tarkibi, mehnat resurslari balansi, shuningdek, mehnat resurslaridan samarali foydalanishga ta'sir etuvchi omillar va uning hududiy taqsimoti to'g'risida ma'lumotlar keltirilgan.

Kalit so'zlar: Mehnat resursi, mehnat resurslari balansi, ishchi kuchi taklifi, ta'lim tizimi, Ish haqi, ishchi kuchining o'lim ko'rsatkichi.

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОКРАЩЕНИИ БЕДНОСТИ

Мадраимов Хабибулла Мадаминович

Ташкентский государственный экономический университет,
Свободный соискатель (PhD)

Аннотация. В данной статье представлена информация о понятии трудовых ресурсов, его составе, балансе трудовых ресурсов, а также факторах, влияющих на эффективное использование трудовых ресурсов и их территориальное распределение.

Ключевые слова: Трудовые ресурсы, баланс трудовых ресурсов, предложение рабочей силы, система образования, Заработная плата, смертность рабочей силы.

FACTORS OF EFFECTIVE USE OF LABOR RESOURCES IN POVERTY REDUCTION

Madraimov Khabibulla Madaminovich

Tashkent State University of Economics,
independent researcher (PhD)

Abstract. This article provides information on the concept of labor resources, its composition, the balance of labor resources, as well as factors affecting the efficient use of labor resources and its territorial distribution.

Keyword: Labor resource, balance of labor resources, supply of labor, education system, wages, death rate of the labor force

Kirish

Respublikamizda bozor munosabatlarini samarali tatbiq etish, aholini ish bilan ta'minlash va shu orqali ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish, eng

avvalo, mavjud mehnat resurslaridan samarali foydalanishga bog'liq. Mehnat resurslari esa bugungi iqtisodiyotni liberallashtirish jarayonlarida muhim salmoqqa ega. Ularning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotdagi ahamiyatini mikro, mezo va makro darajalarda ko'rish mumkin.

Mehnat resurslarining mikro darajadagi ahamiyati ularning korxonalar (tashkilot) faoliyatidagi o'rni hamda ishlab chiqarishdagi ishtiroki bilan belgilanadi. Ma'lumki, mehnat resurslari ishlab chiqarishning asosiy omili bo'lib, uni yuzaga keltiruvchi barcha resurslar bevosita mazkur omil orqali boshqariladi. Hududlar va mintaqalar iqtisodiyotida mehnat resurslarining roli ularning mezo darajadagi ahamiyatini ko'rsatadi. Mamlakatning qaysi hududida mehnat resurslari yuqori ko'rsatkichga ega bo'lsa, u erda ishlab chiqarish, sanoat, ijtimoiy-iqtisodiy infratuzilma va kommunikatsiya rivojlanadi. Mehnat resurslarining makro darajadagi ahamiyati ularning mamlakat yalpi iqtisodiyotidagi o'rni va asosiy boylik sifatida e'tirof etilishi bilan asoslanadi. Aynan mehnat orqaligina mamlakatda moddiy va nomoddiy boyliklar yaratiladi. Mazkur mehnatning sub'ekti (muallif va ijrochisi) esa bevosita inson, ya'ni mehnat resurslaridir. Demak, mehnat resurslarining barcha darajadagi ahamiyati ularning tadqiq etishning ham ilmiy, ham iqtisodiy dolzarbligini belgilab beradi.

Adabiyotlar tahlili va metodlar

Iqtisodiy adabiyotlarda hozirgacha “mehnat resurslari” tushunchasiga turli xil qarashlar mavjud. Ularni umumlashtirish va yagona to'htamga kelish munozaraliligicha qolmoqda.

Mehnatga oid munosabatlarning o'rganilishi va tadqiq etilishida sharq tafakkuri va ta'limotining hissasi beqiyos. Chunki, yozma manbalarda va hayotiy muomalada mehnat munosabatlarining ilk paydo bo'lishini aynan sharq madaniyati yodgorliklari va mutafakkirlarining asarlari bilan bevosita bog'lash mumkin. Eng qadimiy hisoblangan va islom dini kirib kelguncha Osiyo, xususan, O'rta Osiyo hududida keng tarqalgan Zardushtiylik dini ta'limotida inson va uning mehnatiga alohida urg'u berilgan. Ushbu dinning muqaddas kitobi sanalgan “Avesto”da mehnatga oid munosabatlarning ilk talqini o'ziga xos tarzda ifoda etilgan. Shuningdek, iqtisodiy va mehnatga oid g'oyalar shakllanishida qadimgi Xitoy (Konfustiy ta'limoti) va Hindiston (“Manu qonunlari” va “Artxashastra” yodgorliklari) tafakkurlari ham alohida o'ringa ega.

Sharq tafakkurining yirik namoyandalari Abu Nasr Forobiy (“Fozil odamlar shahri” asari), Abu Rayhon Beruniy, Abu Ali Ibn Sino, Yusuf Xos Xojib (“Qutadg'u bilig” asari) kabi qomusiy olimlarning ta'limot va qarashlarida mehnat hamda inson omili alohida o'rin egallagan. Sharqda mehnatga oid munosabatlar taraqqiy etishida Bahouddin Naqshbandiyaning hissasi beqiyos. Bu o'rinda uning birgina “Dil ba yoru, dast ba kor” (Qalbing Oллоhda-yu, qo'ling mehnatda bo'lsin) degan ibratli so'zlarini keltirishning o'zi kifoya. Ushbu ibora zamirida kishilarni mehnat qilish, intilish va izlanishga undash yotadi.

Iqtisodiy bilimlar taraqqiy etishi va unda mehnat munosabatlari alohida o‘rin topishida bobokalonimiz Amir Temurning o‘ziga xos ta‘limoti tub burilish yasadi. Sohibqiron tomonidan ilgari surilgan g‘oyalar amaliy hayot tajribalaridan o‘tganligi ularning ilmiy ahamiyatini ta‘minlagan.

Uning asosiy ilmiy qarashlari “Temur tuzuklari” asarida o‘z ifodasini topgan. Unda davlatni boshqarish, iqtisodiyotni yuritish va mehnatni tashkil etish masalalariga alohida yondashilgan.

Shuningdek, ulug‘ mutafakkir Alisher Navoiy (“Vaqfiya” asari) hamda buyuk davlat arbobi Zahiriddin Muhammad Boburning (“Mubayyin” va “Boburnoma” asarlari) yuritgan odil siyosat va iqtisodiy qarashlarida mehnat va inson omiliga alohida e‘tibor qaratilgan. Ular mehnatning inson va jamiyat hayotidagi rolga yuksak baho berar ekan, boylik orttirish va to‘q yashashning asosiy yo‘li mehnatdir, deya ta‘kidlaydilar.

Demak, qadimiy sharq ta‘limotini, shu jumladan, yuqorida nomlari zikr etilgan buyuk allomalarimiz faoliyatini o‘rganish shundan dalolat beradiki, ilmiy va hayotiy muomalada mehnatga oid munosabatlar, tushuncha hamda qarashlar paydo bo‘lishi va taraqqiy etishida sharq iqtisodiy g‘oyalari maktabining ahamiyati beqiyos. Ushbu g‘oya va qarashlar hozirgi iqtisodiy adabiyotlarda iste‘molda bo‘lgan atama va tushunchalarning paydo bo‘lishida ilmiy asos vazifasini o‘tagan, deb hisoblash mumkin.

Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar rivojlanib borishi natijasida “mehnat resurslari”, “ishchi kuchi” kabi iqtisodiy tushunchalarning ma‘no va mazmuni birmuncha o‘zgarib bormoqda. Bu tushunchalardan faqat ilmiy-iqtisodiy adabiyotlarda emas, balki kundalik amaliyotimizda ham keng foydalanila boshlandi.

Ishchi kuchiga iqtisodiyot fanida, mehnat jarayonida insonning uning o‘zi foydalanadigan jismoniy va ma‘naviy qobiliyatlari majmuasi sifatida qaraladi. R.J.Erenberg va R.S.Smit “Ishchi kuchi deganda yoshi 16 dan yuqori bo‘lgan xodimlar, ish bilan bandlar, faol ravishda ish qidirayotganlar, ishdan bo‘shatilgandan keyin ish bilan bandlik xizmatlariga yana murojaat etish niyatida bo‘lganlar tushuniladi”, deb hisoblagan.

Ingliz siyosiy iqtisodi asoschilaridan biri A.Smit “iqtisodiy odam” atamasini fanga kiritgan. Uning fikriga ko‘ra, “iqtisodiy odam” o‘z shaxsiy manfaati va maqsadini ko‘zlab, turmushini yaxshilashga intiladi. Shu boisdan, inson bozor iqtisodiyotida ishlab chiqarilayotgan mahsulotining qiymati yuqori bo‘lgan va ko‘p foyda keltiradigan faoliyat turini, sohasini tanlashga harakat qiladi. Faqatgina “ko‘zga ko‘rinmas qo‘l”, ya‘ni erkin raqobat, bozor qonunlarigina o‘z maqsadlarini ko‘zlab faoliyat yurituvchilarni tartibga solingan tizimga birlashtiradi. Shu boisdan “iqtisodiy odam” o‘z manfaatini ko‘zlagani holda jamiyat manfaati uchun ham mehnat qiladi.

Amerikalik iqtisodchi olimlar K.R.Makkonnell va S.L.Bryular iqtisodiy o‘shishga ta‘sir ko‘rsatuvchi omil sifatida mehnat resurslari soni va sifatini alohida ajratib ko‘rsatgan. Ular nazariyasiga muvofiq mehnat resurslari soni iqtisodiyotda band bo‘lgan kishilar soni hamda ularning mehnatga

layoqatli aholi tarkibidagi ulushi bilan belgilanadi. Mehnat resurslarining sifatini ifodalovchi va mehnat unumdorligiga ta’sir ko’rsatuvchi omillar sifatida esa kishilar salomatligining yaxshilanishi, kasb tayyorgarligi, bilimi va manfaatdorligining o’sishi ko’rsatkichlari keltiriladi.

“Ishchi kuchi” atamasi ko’p hollarda uch ma’noni anglatishda ishlatiladi: organizm, tirik inson shaxsi ega bo’lgan va har safar u qandaydir iste’mol qiymatini yaratish chog’ida ishga soladigan jismoniy va ma’naviy qobiliyatlar majmui sifatida;

aholining ish bilan band bo’lgan yoki ish izlayotgan qismi – iqtisodiy faol qismi sinonimi sifatida;

umuman, ishlovchilar yoki muayyan bir korxonada ishchilari sifatida.

Ammo ayni bir vaqtda “mehnat resurslari” so’zi va “ishchi kuchi” so’zi birikmalari turli variantlarga ega bo’lib, ularni qo’llashda ongli va tegishli izohlar berish kerak bo’ladi.

Shunday qilib, “mehnat resurslari” va “ishchi kuchi” tushunchalari turli manbalarda turlicha ishlatiladi va ko’p hollarda bir-biridan deyarli farqlanmaydi.

“Mehnat resurslari” va “ishchi kuchi” tushunchalari turli mazmunga ega bo’lib, mehnat resurslarining ishchi kuchiga aylanish jarayoni bir qancha bosqichlarni bosib o’tadi.

Dastlabki bosqichda mehnat resurslari ishchi kuchining salohiyatli qismi bo’lib, ular mehnat vositalari va qurollari bilan ishlash tajribasini orttiradi.

Ikkinchi bosqichda esa mehnat resurslari ish joylariga taqsimlanadi. Shu tariqa jismoniy va aqliy qobiliyatlarning mehnat jarayonida sarflanishi ro’y beradi. Mehnat resurslari bu jarayonda ishchi kuchiga aylanadi.

Uchinchi bosqichda ishchi kuchi vaqt sarflab, moddiy ne’mat yaratadi va bu ne’mat iste’mol qiymatiga ega bo’ladi.

Ishchi kuchi mehnat faoliyatini to’xtatishi bilan yana iqtisodiy nafaollik tusini oladi, lekin mehnat resursi tarkibida qoladi.

“Mehnat resurslari” va “ishchi kuchi” tushunchalari o’rtasidagi o’xshashlik ikkala toifaga kiruvchi kishilar ijtimoiy ishlab chiqarishga qatnashishlari uchun o’zlarida mehnat layoqatini mujassamlashtirganligidir. “Mehnat resurslari” tushunchasi birinchi marta 1922- yilda rossiyalik olim S.Strumilin tomonidan fanga kiritilgan. U mazkur tushunchani markazlashgan rejali iqtisodiyot yuritish tizimi nuqtai nazaridan talqin etgan. Unga ko’ra mehnat resurslariga rejalashtiriluvchi passiv ishchi kuchi majmuasi sifatida qaralgan.

Natijalar

Mehnat resurslariga mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi mehnat bilan band bo’lgan shaxslar kiradi.

O’zbekistonda mehnatga layoqatli yoshdagi aholiga:

- 16 yoshdan 60 yoshgacha bo’lgan erkaklar;

– 16 yoshdan 55 yoshgacha bo’lgan xotin-qizlar kiradi.

Lekin ushbu yosh guruhidagi barcha aholi ham mehnatga layoqatli hisoblanmaydi. Shuning uchun mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi ikkala jinsga mansub mehnat yoshidagi ishlayotgan I va II guruh nogironlari hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan ishlayotgan pensionerlar sonini chegirib tashlash yo’li bilan aniqlanadi:

$$MR=MYQA+ IO'P$$

Bunda:

MR - mehnat resurslari;

MYQA- mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi;

IO'P - ishlayotgan o’smirlar va pensionerlar.

Misol uchun: Qoraqalpog’iston Respublikasida 2010-2022-yillarda mehnat resurslari va uning tarkibining o’zgarish dinamikasini tadqiqotimiz uchun dastlabki ma’lumotlar sifatida ko’rib chiqsak, unga ko’ra, mehnat resurslari tarkibini (ming kishi hisobida) 1-jadvalda ko’rishimiz mumkin⁴⁰:

1-jadval

Qoraqalpog’iston Respublikasida mehnat resurslari va uning tarkibi

Davrlar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ko’rsatkichlar													
Mehnat resurslari	945,5	973,8	983,5	996,6	1011,9	1026,6	1042,2	1054,6	1064,8	1063,0	1074,6	1066,1	1067,6
doimiy aholiga nisbatan, foizda	57,1	57,7	57,8	57,8	57,8	57,8	57,8	57,6	57,4	56,4	55,2	54,7	54,0
shu jumladan:													
mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi	942,3	971,4	980,9	993,3	1008,3	1022,6	1037,7	1050,1	1060,4	1058,7	1071,3	1061,8	1061,9
doimiy aholiga nisbatan, foizda	56,9	57,6	57,6	57,6	57,6	57,5	57,5	57,4	57,1	56,2	55,0	54,5	53,7
mehnat resurslariga nisbatan, foizda	99,7	99,8	99,7	99,7	99,6	99,6	99,6	99,6	99,6	99,6	99,7	99,6	99,5
mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar	3,2	2,4	2,6	3,3	3,6	4,0	4,5	4,5	4,4	4,3	3,3	4,4	5,7
doimiy aholiga nisbatan, foizda	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
mehnat resurslariga nisbatan, foizda	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5

Demak, mehnat resurslari va uning tarkibi Qoraqalpog’iston Respublikasida 2010-2022-yillar davomida albatta o’sish tendensiyasini ko’rsatishini ko’rsatyapti, bu tabiiy jarayon bo’lgani uchun buni tahlil qilib

⁴⁰ https://qrstat.uz/media/com_dropfiles/293/2a.pdf

o'tirishga xohat yuq deb o'ylaymiz, faqat bu statistik jihatdan muhim bo'lganligi uchun keltirib o'tdik.

Ishga qabul qilishga o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi. O'n besh yoshga to'lgan shaxslar ota-onasidan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning yozma ravishdagi roziligi bilan ishga qabul qilinishi mumkin.

Demak, o'n besh yoshga to'lib ishlayotgan o'smirlar mehnatga layoqatli yoshdan kichik yoshdagi mehnat bilan band bo'lgan shaxslar toifasiga kiradi.

O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga ko'ra, mehnatga layoqatli yoshdan katta yoshdagi aholiga 55 yosh va undan yuqori yoshdagi xotin-qizlar, 60 yosh va undan yuqori yoshdagi erkaklar kiradi.

Yoshga doir pensiyani rasmiylashtirib, mehnat faoliyatini davom ettirayotganlar ham mehnat resurslari tarkibida bo'ladi.

Alohida takilab o'tishimiz kerakki, “Mehnat resurslarini shakllantirish” tushunchasiga mehnat bozorining sifat xususiyatlarini yaxshilash uchun muhim omil sanaladi, xususan: Mehnat resurslarini shakllantirish - insonning jismoniy va aqliy salohiyatini uzluksiz tiklash va ushlab turish, uning kasbiy malaka va ta'lim darajasini muttasil oshirib borishdir. Bu xususiyat ham alohida shaxsga, ham korxonada yollanib ishlayotgan xodimlar guruhiga taalluqlidir ⁴¹.

Ushbu ta'rifdan kelib chiqib birinchidan, insonning jismoniy va aqliy salohiyatini uzluksiz tiklash va ushlab turish, ikkinchidan, kasbiy malaka va ta'lim darajasini muttasil oshirib borish kabi alohida omillarni tahlil qilishni talab qiladi. Afsuski, bu omillar bo'yicha har yili davlat tomonidan zo'r berib tashabbuslar amalga oshirilyaptiyu, lekin tizimga solingan statistik ko'rsatkichlar shakllantirilmaganligi sababli, tahlil qilish noaniqlikni oshiradi xolos, lekin agar mana shu omillar bo'yicha tahlil ishlarini amalga oshirolsak, bu bizga keyingi davrlar uchun vazifalarni aniq belgilashga imkon berardi.

Respublikamizda har yili mehnat resurslari balansi ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslari balansi – bu mehnat resurslari mavjudligini va ularning taqsimlanishini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimidir.

Mehnat resurslari balansida tarozining bir pallasasi “shakllanish”, ikkinchi pallasasi “taqsimlanish” qismi bo'ladi.

Yuqorida mehnat resurslarining mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi mehnat bilan band bo'lgan shaxslardan shakllanishini turli misollar bilan tushuntirib o'tdik.

Endi mehnat resurslarining taqsimlanish qismiga, ya'ni tarozining ikkinchi pallasiga to'xtalamiz.

Mamlakatning mehnat resurslari iqtisodiy faol va iqtisodiy nafaol aholiga taqsimlanadi.

⁴¹ Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Kalandar Abdurahmonov. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «Fan» nashriyoti davlat korxonasi, T.: 2019.-544 b

Qoraqalpog‘iston Respublikasida iqtisodiy faol va nafaol aholi ko‘rsatkichlari (ming kishi) ⁴²

Davrlar													
Ko‘rsatkichlar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Jami mehnat resurslari	936,0	973,8	983,5	996,6	1 011,9	1 026,6	1 042,2	1 054,6	1 064,8	1 063,0	1 074,6	1 066,1	1 067,6
shahar	480,6	493,3	495,3	503,2	511,3	518,9	523,6	529,6	536,4	533,4	542,7	526,3	527,8
jamiga nisbatan foizda	51,3	50,7	50,4	50,5	50,5	50,5	50,2	50,2	50,4	50,2	50,5	49,4	49,4
qishloq	455,4	480,5	488,2	493,4	500,6	507,7	518,6	525,0	528,4	529,6	531,9	539,8	539,8
jamiga nisbatan foizda	48,7	49,3	49,6	49,5	49,5	49,5	49,8	49,8	49,6	49,8	49,5	50,6	50,6
iqtisodiy faol aholi	627,4	631,7	641,5	650,8	656,7	665,4	675,1	688,8	779,5	782,2	790,0	781,5	786,1
shahar	340,8	346,0	351,1	357,4	371,1	379,6	354,0	357,9	399,4	405,7	417,9	400,2	389,0
jamiga nisbatan foizda	54,3	54,8	54,7	54,9	56,5	57,0	52,4	52,0	51,2	51,9	52,9	51,2	49,5
qishloq	286,6	285,7	290,4	293,4	285,6	285,8	321,1	330,9	380,1	376,5	372,1	381,4	397,1
jamiga nisbatan foizda	45,7	45,2	45,3	45,1	43,5	43,0	47,6	48,0	48,8	48,1	47,1	48,8	50,5
iqtisodiy nafaol aholi	308,6	342,1	342,0	345,8	355,2	361,2	367,1	365,8	285,3	280,8	284,6	284,6	281,5
shahar	139,8	147,3	144,2	145,8	140,2	139,3	169,6	171,7	137,0	127,7	128,1	126,1	138,8
jamiga nisbatan foizda	45,3	43,1	42,2	42,2	39,5	38,6	46,2	46,9	48,0	45,5	45,0	44,3	49,3
qishloq	168,8	194,8	197,8	200,0	215,0	221,9	197,5	194,1	148,3	153,1	156,5	158,5	142,7
jamiga nisbatan foizda	54,7	56,9	57,8	57,8	60,5	61,4	53,8	53,1	52,0	54,5	55,0	55,7	50,7

⁴² https://qrstat.uz/media/com_dropfiles/293/3a.pdf

Birgina Qoraqalpog‘iston Respublikasi misolida 2010 - 2022-yillarda iqtisodiy faol va nafaol aholi ko‘rsatkichlarining o‘zgarish dinamikasini quyidagi jadval orqali aniq tasavvur etish mumkin:

2-jadval ma‘lumotlaridan ko‘rish mumkinki, Qoraqalpog‘iston Respublikasida iqtisodiy faol aholi demografik omil sabab o‘shish tendensiyasi (2010-yildagi 627.4 mingdan, 2022-yildagi 786.1 mingta)ga ega bo‘lganligini, nafaol aholi ham o‘z navbatida xuddi shunday holatga ega bo‘lganligini ko‘rish mumkin; nafaol aholining ko‘payishi bandlarga qo‘shimcha bosim berganligi uchun, aholining turmush sharoiti birmuncha pastlashiga sababchi bo‘ladi.

Ish bilan ta‘minlanish – fuqarolarning qonun talablariga zid kelmaydigan, o‘z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir.

Iqtisodiyotda ish bilan band aholi soni iqtisodiy faoliyat turlarining turli sohalarida ish bilan bandlar yig‘indisidan tashkil topadi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo‘lganlarni statistik o‘rganish

Norasmiy bandlar — bu yuridik shaxs maqomiga ega bo‘lmagan korxonalarda ishlaydigan ishchilar. Ushbu toifaga mehnat munosabatlarini ro‘yxatdan o‘tkazmasdan ishlaydigan xufiyona sektor vakillaridan tashqari, ro‘yxatdan o‘tmagan yakka tartibdagi tadbirkorlar, o‘z-o‘zini band qilganlar va ularning ishchilari kiradi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo‘lganlar jumlasiga rasmiy statistikada hisobga olinmagan, doimiy, vaqtinchalik, bir martalik va mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, shu jumladan, mazkur ishlarni amalga oshirish uchun respublikadan tashqariga chiqib ketadigan shaxslar, o‘z biznesini yuritadigan, sheriklar bilan yollanmasdan ishlayotgan shaxslar, taqiqlanmagan, lekin ro‘yxatga olinmagan faoliyatdan ish haqi yoki daromad topadigan shaxslar (masalan, chorva mol boqish va yetishtirish bilan band bo‘lganlar, dehqon bozorlari va chakana bozorda xaridorlarga va savdo qiluvchilarga xizmat ko‘rsatadigan, statsionar bo‘lmagan savdo joylarida savdo bilan band bo‘lgan, xususiy tarzda odam tashish bilan va faoliyatning boshqa turlari bilan band bo‘lgan shaxslar) kiradi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo‘lgan shaxslar soni O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan maxsus ishlab chiqilgan dastur bo‘yicha yilning xar choragida ishchi kuchini tekshirib chiqish asosida aniqlanadi

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo‘lgan aholi sonini ishchi kuchini tanlab tekshirish ma‘lumotlari asosida aniqlash uchun:

a) Iqtisodiyotning norasmiy sektorida tegishli faoliyat turlari bilan shug‘ullanayotgan shaxslar sonining so‘rab chiqilgan mehnat yoshidagilar sonidagi salmog‘i quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$CQ = CM_j: SM \times 100,$$

Bunda: CQ - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning konkret (i) turi bilan shug‘ullanuvchi so‘rab chiqilganlarning salmog‘i;

CMj - iqtisodiyotning norasmiy sektorida konkret (i) faoliyat turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar miqdori;

SM - mehnat yoshidagi so'rab chiqilganlar miqdori, jami.

b) Olingan salmoqlar bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida konkret faoliyat turi bilan band bo'lgan aholi soni quyidagi formula asosida hisoblabchi kiritiladi:

$$NRB_i = MYOT \times CQ : 100$$

Bunda: NRB_i - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning konkret (i) turi bilan band bo'lganlar soni;

MYOT - mehnat yoshidagi aholi soni;

MYOT haqida axborot olish manbai - aholining jins va yosh tuzilmasi to'g'risidagi statistika hisoboti ma'lumotlari.

v) Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar umumiy sonini aniqlash uchun faoliyatning xar bir konkret turi bo'yicha NRB haqidagi ma'lumotlar qo'shiladi:

$$NRB = ENRB$$

Bunda: NRB - norasmiy sektorda ish bilan band bo'lganlar soni.



1-rasm. O'zbekistonda norasmiy bandlikning o'zgarish tendensiyalari⁴³

Ushbu infografika orqali Qoraqalpog'iston Respublikasida norasmiy bandlik ko'rsatkichining 2020-2023-yillar kesimidagi o'zgarishlar to'g'risida

⁴³ <https://rakurs24.uz/3830>

malumotga ega bo'lishimiz mumkin, bunda 2020-yildagi iqtisodiy faol aholi tarkibidagi umumiy bandlar sonining 40,4% ini norasmiy bandlar tashkil etgan bo'lsa, 2023-yil yakunlari bo'yicha bu ko'rsatkich 36,3% ga pasayganligini ko'rishimiz mumkin, buni asosiy sabablari; soliq qonunchiligining yumshatilishi yoki ochiq iqtisodiyotga moslashtirilishi, tadbirkorlik faoliyatining davlat tomonidan qo'llab quvvatlanishi, fuqarolar huquqlarining davlat tomonidan mustahkamlanishi, xalq davlat uchun emas, davlat xalq uchun tamoyilining amalda ishlashi, fuqarolar va tadbirkorlar faoliyatiga turli ko'rinishdagi mamuriy to'siqlarning olib tashlanishi kabi bir qancha omillarni misol qilib keltirsa arziydi.

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning so'nggi hisobotiga ko'ra, bugun norasmiy iqtisodiyotda 2 milliard odam ishlamoqda. Jahonda ish bilan band aholining 60 foizdan ortig'i norasmiy mehnat bilan band. Shimoliy va Janubiy Amerikada norasmiy bandlik darajasi 40 foiz bo'lsa, Janubiy Osiyodagi ayrim mamlakatlarda 80 foizgacha yetadi. Afrikada norasmiy bandlik ulushi 86 foizni tashkil qiladi. Yevropa va Markaziy Osiyo mintaqasida bu ko'rsatkich 25 foizni, arab mamlakatlarida qariyb 70 foizni tashkil etadi. Rasmiy statistik ma'lumotlarga ko'ra, 2024-yilning 1-yanvar holatiga ko'ra, O'zbekistonda jami band aholining 39 foizi norasmiy sektorda faoliyat ko'rsatmoqda. Mamlakatda 5,5 millionga yaqin kishi norasmiy sektorda mehnat qilayapti. So'nggi yillarda O'zbekistonda mehnatga layoqatli aholining norasmiy sektorda bandligi ma'lum darajada pasaydi (2020-yil – 42,8 foiz, 2023-yil – 39,0 foiz), ya'ni norasmiy bandlik oxirgi 4 yilda 3,8 foizga yoki 0,2 mln. kishiga kamaygan. 2023-yil yakunlariga ko'ra, norasmiy bandlikning eng yuqori darajasi Naman-gan (50 foiz), Surxondaryo va Jizzax (49 foiz), Qashqadaryo (48,4 foiz) viloyatlariga to'g'ri keldi. Eng past ko'rsatkich esa Toshkent shahri (10,9 foiz) va Navoiy (21,8 foiz) viloyatida va nisbatan past ko'rsatkich Buxoro (32,3 foiz) va Toshkent (34,9 foiz) viloyatlarida kuzatildi. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar soni asosan vaqtinchalik, bir martalik va mavsumiy ishlarni bajaruvchilar (94,4 ming kishi) hamda yuridik shaxs maqomiga ega bo'lmagan dehqon xo'jaliklarida norasmiy band bo'lganlar sonining (141,2 ming kishi) keskin qisqarishi hisobiga kamaygan⁴⁴.

Muhokama

Mehnat resurslaridan foydalanishga quyidagi omillar ta'sir etadi:

1. Geografik va tabiiy omillar. Respublikamiz mintaqalari turli tabiiy va geografik xususiyatlarga ega bo'lib, bu holat hududiy mehnat bozorlarining tabiiy sharoitga yuqori ta'sirchanligini anglatadi. Masalan, Orolbo'yi mintaqasidagi ishsizlikning yuqori darajasi ekologik vaziyat bilan asoslanadi. Bundan tashqari, iqtisodiyotda qishloq xo'jaligi tarmog'ining yuqori ulushi respublikada ish bilan bandlikning mavsum va iqlim omillariga yuqori darajada bog'liqligini keltirib chiqaradi. Noqulay kelgan ob-havo sharoiti qishloq xo'jaligi mahsulotlari etishtirishga salbiy

⁴⁴ Makroiqtisodiy va hududiy tadqiqotlar instituti (MHTI) tahlili asosida <https://rakurs24.uz/3830> axboroti.

ta'sir ko'rsatib, hosilning keskin kamayishiga sabab bo'ladi. Ushbu holat esa sanoat, jumladan, qayta ishlash, oziq-ovqat va engil sanoat tarmoqlari korxonalarining to'la quvvatda ishlamasligi, ishchilarning bo'sh qolishi va qisqartirilishiga olib keladi. Respublikamizning qishloq joylarida mavjud yuqori darajadagi mavsumiy ishsizlik holati ham aynan mavsum va ob-havo sharoiti bilan chambarchas bog'liq. Shu bois qishloq xo'jaligida mehnat qilayotganlar mavsumdan tashqari vaqtda ishsiz qolmoqda yoki nomuayyan, vaqtinchalik va bir martalik ishlar bilan shug'ullanishga majbur bo'lmoqda.

2. Mavjud xom ashyo resurslari. Xom ashyo resurslari hududiy iqtisodiyot tarmoqlarining o'ziga xosligini keltirib chiqaradi. Masalan, tabiiy xom ashyo resurslariga boy bo'lgan Navoiy, Toshkent, Buxoro va Farg'ona Respublikalarida sanoat va ishlab chiqarish tarmoqlari yaxshi rivojlangan bo'lib, ushbu mintaqalar ishchi kuchining salmoqli qismi ushbu tarmoqlarda band.

3. Demografik omillar. Ishchi kuchining tabiiy harakati va ish bilan bandlik tarkibidagi tabiiy o'zgarishlarni keltirib chiqaradi. Aholi, jumladan, ishchi kuchining o'lim ko'rsatkichi ish bilan bandlikka sezilarsiz bo'lsa-da ta'sir qiladi. Agar ushbu ko'rsatkich yuqori darajada ro'y bersa, u holda mamlakat ishchi kuchi tarkibining sifat va miqdor jihatdan qisqarishiga olib keladi. Shu bilan birga kasalliklarning ko'payishi, ayniqsa, kasb kasalligi va jarohatlari natijasida ham ish bilan band fuqarolar o'z ish joylarini yo'qotib qo'yishlari va ishchi kuchi safidan chiqib ketishlari mumkin.

Shuningdek, demografik jarayonlar orasida tug'ilish ko'rsatkichi ish bilan bandlikka katta ta'sir ko'rsatadi. Chunki, farzand dunyoga kelishi natijasida ayollar ishchi kuchi safidan vaqtinchalik chiqadi va iqtisodiy nafaol aholi tarkibiga qo'shiladi. O'zbekistonda ayollar farzandi 2 yoki 3 yoshga etguncha tug'ruq ta'tilida bo'ladi. Demak, bu holatda ayollar kamida 2 yildan so'nggina yana iqtisodiy faol aholi tarkibiga qaytishi mumkin. Shu sababli mamlakatda tug'ilishning yuqori ko'rsatkichi ayollar ish bilan bandligiga ta'sir qiluvchi bosh omillardan biri hisoblanadi. Bugungi kunda respublikada yiliga o'rtacha 700 ming nafardan ortiq chaqaloq tug'iladi. Bu esa, o'z navbatida, shuncha ayollarning mehnat bozoridagi faolligiga ma'lum muddat bo'lsada chek qo'yadi.

Mehnat resurslaridan samarali foydalanishga ta'sir etuvchi hamda uning darajasi o'zgarishiga sabab bo'luvchi demografik omillardan yana biri mehnat migrastiyasidir. Mehnat migrastiyasi ishchi kuchining mehnat daromadi keltiradigan ish topish maqsadida bir hududdan boshqa hududga ko'chish harakatidir. Mazkur turdagi migrastiya vujudga kelishining asosiy motivi fuqarolarning yuqori miqdordagi ish haqi va qulay mehnat sharoiti ilinjidagi harakatlari hisoblanadi. Mamlakat aholisini ish bilan ta'minlashda mehnat migrastiyasi quyidagicha ta'sir ko'rsatadi: ishchi kuchining hududlararo va tarmoqlararo qayta taqsimlanishi ro'y beradi; aholining ishsiz qatlami ish bilan ta'minlanadi; ishlovchilarning mehnat daromadi

oshadi va turmush darajasi yaxshilanadi; ishlovchilar yangi kasb va ko'nikmalarga ega bo'lib, ularning ish tajribalari ortadi.

4. Ta'lim tizimi. Ushbu omilning mehnat resurslaridan foydalanishga ta'sirini quyidagilarda ko'rish mumkin:

- aholi, jumladan, yoshlar savodxonlik darajasining yuqori ko'rsatkichi malakali ishchi kuchi bozorini vujudga keltiradi;
- mehnat bozorida raqobat kurashining paydo bo'lishiga olib keladi;
- ishchi kuchi taklifining sifat tarkibini takomillashtiradi;
- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan yoshlar sonining
- ko'payishi mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy nafaol aholi ulushining ortishiga sabab bo'ladi;
- iqtisodiyot tarmoqlarining tegishli yo'nalishlardagi malakali kadrlarga bo'lgan talabi optimal qondirilishini ta'minlaydi.

5. Ish haqi. Ish haqi va ijtimoiy transfert to'lovlari miqdorini muntazam oshirib borish siyosati aholi bandligi muammolarini bartaraf etish, farovonlikni oshirish va ishchi kuchining qayta tiklanishi uchun qulay sharoit yaratadi.

Mamlakatimiz iqtisodiyotining bozor munosabatlariga o'tishi, shuningdek, qator ijtimoiy-iqtisodiy vazifalarni hal etish mehnat resurslaridan samarali foydalanishni talab qiladi. Bu esa shaxslarning manfaatlari, yashash tarzi, taraqqiyoti va istiqboli bilan chambarchas bog'liq.

O'zbekistonda mehnat resurslaridan samarali foydalanishning yo'llari quyidagilardan iborat:

- qonunchilik bazasini mustahkamlash, me'yoriy-huquqiy hujjatlarni takomillashtirish va ularni amaliy hayotga tatbiq etish;
- mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish va uning real miqdori o'sishiga erishish;
- ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari – online dasturchi, masofaviy operatr, online marketing xizmatlari, online ta'lim kabi faoliyat turlari bilan shug'ullanish hamda o'z-o'zini ish bilan ta'minlashni rag'batlantirish;
- ishsizlarni ishga joylashtirishda xususiy sektorning ishtirokini kuchaytirish va bu ishda xususiy kadr agentliklari faoliyatini qo'llab-quvvatlash;
- mehnat resurslarini hududlar va tarmoqlar bo'yicha qayta taqsimlash hamda ortiqcha ishchi kuchini ish bilan ta'minlashda mehnat migrastiyasiga alohida e'tibor qaratish va h.k.

Xulosa

Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizastiyalash jarayonlari jadal amalga oshirilayotgan bugungi kunda mamlakatimizda ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni ta'minlashda mehnat resurslarining o'rni va ahamiyati oshib bormoqda. Mamlakatda mehnat resurslaridan samarali foydalanish aholi farovonligini oshirishga va iqtisodiy yuksalishga zamin yaratadi.

Kambag'allikni qisqartirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish omillari hayotning har bir sohasida muhimdir. Quyidagi omillar kambag'allikni qisqartirishda samarali foydalanish uchun muhimdir:

Kompaniyalarning va tashkilotlarining mehnat kuchini samarali boshqarish uchun taqiqlangan resurslarni muntazam ravishda boshqarish zarur. Bu, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarini nazorat qilishda, bozor talablariga javob berishda va samarali vaqt va xarajatlar uchun zarur bo'lgan mexanizmlar faollashtirishda yordam beradi.

Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasida tizimli va samarali jarayonlar, kambag'allikni qisqartirishda muhim ahamiyatga ega. Bu, ishchi ta'minoti, kasallikka chidamlilik, ta'lim va taraqqiyot, ish o'rinlarini ergashish va ishlab chiqarishni rivojlantirish uchun kerakli vaqt va kuchni belgilashda yordam beradi.

Sohalarning avtomatlashtirilishi va texnologik rivojlanishi, mehnat kuchini samarali foydalanishda katta rol o'ynaydi. Robototexnika, ishchi laboratoriyalar, avtomatlashtirilgan jarayonlar, ma'lumotlar tizimlari va boshqalar, ish vaqtini va resurslarni samarali boshqarishda yordam beradi.

Innovatsiyalar va soha rivojlanishi kambag'allikni qisqartirish uchun asosiy omillar hisoblanadi. Yangi texnologiyalar, ish modellari, mahsulotlar va xizmatlar, kambag'allikni kuchaytirish va kamaytirishda muhim ahamiyatga ega.

Ishchi motivatsiyasi va ma'lumotlar almashishi, kambag'allikni qisqartirishda katta rol o'ynaydi. Ishchilar o'zlarini taraqqiyotga yondashish va shaxsiy maqsadlariga erishishlari uchun ma'lumotlar bilan ta'minlangan bo'lishlari zarur.

Ishchi kadrlarini o'qitish va rivojlantirish, kompaniyalarning va tashkilotlarining muvaffaqiyatiga olib keladi. Ishchilarning bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish, yangi texnologiyalar va innovatsiyalarga moslashtirish, vaqtincha qolib ketgan tadbirlar bilan ta'minlash, kambag'allikni qisqartirishda muhim ahamiyatga ega.

Zero, jamiyatning eng oliy boyligi bo'lgan xalqda qudratli salohiyat mujassam. Bu salohiyatni yuzaga chiqarish esa jamiyatimizni rivojlantirish va taraqqiy ettirishning juda kuchli omili bo'lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. – T.: Adolat, 28.10.2022.

2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Ishga joylashtirishga muhtoj aholi sonini aniqlash, shu jumladan, uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlar o'tkazish, shuningdek, mehnat resurslari, bandlik va aholini ishga joylashtirish balansini shakllantirish metodikasini takomillashtirish to'g'risida”gi Qarori. 2017 yil 22 dekabr. 1011-son.

3. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti nazariya va amaliyot. Darslik.

- T.: O'zR FA "FAN" nashriyoti, 2019.

4. Groeneveld, S. and Hartog, J. (2014). Overeducation, wages and promotions within the firm. *Labour Economics* 11: 701–714.

5. Groot, W. (2018). Overeducation and the returns to enterprise related schooling. *Economics of Education Review* 17(4): 299–309.

6. Heckman, J., Lochner, J. and Todd, P. (2013). Fifty Years of Mincer Regressions, IZA DP, No. 775.

7. Mason, G. (2017). Graduate utilisation in British industry: the initial impact of mass higher education. *National Institute Economic Review* 156: 93–103.

Internet saytlar

1. [http: // www.stat.uz](http://www.stat.uz) – O'zbekiston Respublikasi Davlat s tatistika qo'mitasining rasmiy sayti.

2. [http: // www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz) – O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining rasmiy sayti.

3. [http: // www.lex.uz](http://www.lex.uz) – O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz