



**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

**2025 yil 1-son**

Volume 4, Issue 1, 2025



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



**LABORECONOMICS.UZ**

**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI**

*№ 1-2025*

**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](mailto:ilmiymaktab@gmail.com)

**Jurnal web-sayti:** [www.laboreconomics.uz](http://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)  
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.  
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.  
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.d., (DSc), 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**

<b>S.B.G'oyipnazarov</b>	<i>Сунъий интеллектнинг меҳнат бозори ва иш билан бандликка бўлган таъсири .....</i>	5-16
<b>I.A.Bakiyeva</b>	<i>Барқарор иқтисодий ўсишни таъминлашда меҳнат унумдорлигини ошириш масалалари .....</i>	17-26
<b>S.P.Qurbonov</b>	<i>Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining aholi unumli bandligini oshirishdagi ahamiyati .....</i>	27-36
<b>O.Q.Xatamov</b> <b>T.T.Xalikov</b>	<i>Raqamli texnologiyalar assosida oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarni bandligini ta'minlash mexanizmlarni takomillashtirish.....</i>	37-47
<b>N.R.Saidov</b>	<i>Ish o'rinlari barqarorligini ta'minlash: muammolar va istiqbollar .....</i>	48-55
<b>F.O'.Masharipov</b>	<i>Малакали кадрлар тайёрлаш мақсадида касбий таълимда халқаро таълим дастурларини жорий этиш .....</i>	56-70
<b>S.Sh.Matkarimova</b>	<i>Yoshlarga xorijiy tillarni o'qitish orqali mehnat bozorida malakali kadrlar tayyorlash: muammolar va yechimlar .....</i>	71-80
<b>T.M.Bobojonov</b>	<i>Yashil iqtisodiyotning ahamiyati va bandlik imkoniyatlari .....</i>	81-94

**INSON KAPITALI**

<b>Ye.R.Kim</b>	<i>Подходы к оценке состояния человеческого капитала в стране .....</i>	95-107
-----------------	---	--------

**INSON TARAQQIYOTI**

<b>B.B.Mardonov</b> <b>J.S.Pardayev</b>	<i>Таълим хизматларининг мохияти, ижтимоий-иқтисодий аҳамияти .....</i>	108-116
<b>R.Z.Muxammadiyev</b>	<i>Ўзбекистонда давлат тиббий суғуртаси: ютуқ ва камчиликлар .....</i>	117-126
<b>Y.X.Turdiyeva</b>	<i>Финансовая поддержка государственно-частного партнерства: новый взгляд на дошкольное образование .....</i>	127-133

**KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH**

<b>G'.R.Adashov</b>	<i>Роль показателя совокупного дохода в сокращении бедности в Узбекистане .....</i>	134-141
---------------------	---	---------

**MIGRATSIYA**

<b>K.M.Habibullayev</b>	<i>Yuqori malakali mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojni baholash ko'rsatkichlari .....</i>	142-155
-------------------------	--	---------

**INSON RESURSLARINI BOSHQARISH**

<b>O'X.Abdukarimov</b>	<i>Ўзбекистон давлат фуқаролик хизмати тизимида инсон ресурсларини ривожлантириш: миллий тажриба ва замонавий тенденциялар .....</i>	156-165
------------------------	--	---------

<b>S.S.Abdullayev</b>	<i>Раҳбар ходимларнинг бошқарув фаолияти самарадорлигини баҳолашга бўлган илмий ёндашувлар .....</i>	166-178
-----------------------	--	---------

<b>M.G'.Abdurazzoqov</b>	<i>Strategik boshqaruvning mazmuni va uning ishlab chiqarish korxonalaridagi ahamiyati .....</i>	179-186
--------------------------	--	---------

**TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH**

<b>M.X.Saidova</b>	<i>Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar tajribasi asosida biznes rivojlanish jarayonlarini statistik va ekonometrik tahlil qilish .....</i>	187-193
--------------------	---	---------

<b>X.F.To'xtayeva</b>	<i>Analysis of the transformation of employment in the tourist services market of Uzbekistan and the state of its regulation .....</i>	194-204
-----------------------	--	---------

<b>Sh.S.Qorriyeva</b>	<i>O'zbekistonda yashil moliyalashtirishni rivojlantirishning xorij tajribasi .....</i>	205-219
-----------------------	---	---------

<b>O.R.Meyliyev K.X.Gofurova</b>	<i>Raqamli transformatsiya bilan yashil moliyalashtirishning uyg'unligi .....</i>	220-231
--------------------------------------	---	---------

<b>A.N.Kaxorova</b>	<i>Sanoat tarmoqlarining tarkibiy tuzilishini takomillashtirishning nazariy asoslari .....</i>	232-239
---------------------	--	---------

<b>N.O.Jumaniyazov M.Y.Umarov R.B.Otamurodov</b>	<i>Fundamental issues of modern finance in the context of a green economy .....</i>	240-247
--	---	---------

<b>M.T.Kurbonbekova Z.A.Xamidova S.B.Xujaxonova</b>	<i>Qoraqolpog'iston Respublikasida milliy turizmni rivojlantirishda hunarmandchilikni o'rni (hunarmandchilikni rivojlantirish misolida) .....</i>	248-254
---	---	---------

<b>U.U.Raxmatullayev</b>	<i>O'zbekiston mintaqaviy iqtisodiyotida qayta tiklanuvchi energiya manbalarini rivojlantirishdagi muammolar .....</i>	255-264
--------------------------	--	---------

<b>N.Sh.Dexkanova Y.F.Najmiddinov</b>	<i>Sanoat korxonalarida energiya intensivligi va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili .....</i>	265-276
---	--	---------



## MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



### MEHNATGA HAQ TO'LASHNING ENG KAM MIQDORINING AHOLI UNUMLI BANDLIGINI OSHIRISHDAGI AHAMIYATI

**Qurbonov Samandar Pulatovich**

Mehnat bozori tadqiqotlari instituti, doktorant

PhD, e-mail: [s.kurbonov@tsue.uz](mailto:s.kurbonov@tsue.uz)

**DOI:** [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a146](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a146)

**Annotatsiya.** Aholi orasidagi unumli band shaxslar iqtisodiy o'sishga hissa qo'shish bilan birga yashash uchun iste'molga yetarli darajada ish haqi olishini kafolatlay oladi. Ushbu maqola unumli bandlikni oshirishda mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori hamda uning asosiy jihatlarini, uning xodimlar mehnat daromadi indikatori sifatidagi ta'sirini hamda unumli bandlik ko'lamini kengaytirishga qaratilgan strategiyalarni tadqiq etadi. Mazkur kichik tadqiqotda mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining unumli bandlikni oshirishdagi roli bo'yicha ayrim tadqiqotlar o'rganilgan va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirilgan. Tadqiqotning ilmiy natijasi sifatida mamlakat aholisining unumli bandligini oshirishga oid tavsiyalar taklif etilgan.

**Kalit so'zlar:** mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori, unumli bandlikni darajasini oshirish, minimal iste'mol xarajatlari, xususiy sektor va davlat sektorida bandlik xususiyatlar, ish bilan bandlikka ta'sir etuvchi omillar.

### ЗНАЧЕНИЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

**Курбанов Самандар Пулатович**

PhD, Институт исследований рынка труда, докторант

**Аннотация.** Продуктивно занятые лица среди населения не только вносят вклад в экономический рост, но и способны обеспечить себе заработную плату, достаточную для достойного уровня потребления. В данной статье исследуются минимальный размер оплаты труда и его ключевые аспекты в контексте повышения продуктивной занятости, а также влияние минимальной заработной платы как индикатора трудовых доходов работников. Кроме того, рассматриваются стратегии, направленные на расширение масштабов продуктивной занятости. В данном небольшом исследовании проанализированы отдельные научные работы, посвящённые роли минимальной заработной платы в повышении продуктивной занятости, и систематизированы применяемые в них научные подходы. В качестве научного результата исследования предложены рекомендации по повышению уровня продуктивной занятости населения страны.

**Ключевые слова:** минимальный размер оплаты труда, повышение уровня продуктивной занятости, минимальные потребительские расходы, особенности занятости в частном и государственном секторах, факторы, влияющие на занятость.

## THE IMPORTANCE OF THE MINIMUM WAGE IN INCREASING PRODUCTIVE EMPLOYMENT OF THE POPULATION

**Kurbonov Samandar Pulatovich**

PhD, Institute for Labor Market Research, doctoral student

**Abstract.** Productiv employed individuals within the population not only contribute to economic growth but also ensure a level of income sufficient to meet consumption needs for a decent standard of living. This article explores the minimum wage and its key aspects in the context of increasing productive employment, as well as its impact as an indicator of employees' labor income. It also examines strategies aimed at expanding the scale of productive employment. In this small study, various research works on the role of minimum wage in enhancing productive employment have been analyzed, and the scientific approaches used in them have been systematized. As a scientific result of the study, recommendations are proposed for increasing the level of productive employment among the country's population.

**Keywords:** minimum wage, increasing the level of productive employment, minimum consumption expenditures, characteristics of employment in the private and public sectors, factors influencing employment.

### **Kirish**

Mamlakatda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori va minimal iste'mol xarajatlari miqdori belgilangan o'rtasidagi nisbat aholining turmush darajasi va ijtimoiy himoyasini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Ushbu nisbat davlatning ijtimoiy siyosatini aks ettiradi va ijtimoiy adolatni ta'minlash maqsadida aniqlanadi.

Zero, “O‘zbekiston — 2030” strategiyasida 28-maqсад aynan aholini daromadli mehnat bilan band qilish, ijtimoiy sug‘urta tizimini takomillashtirish belgilangan bo‘lib, unda mehnatga layoqatli aholini, shu jumladan yoshlar va nogironligi bo‘lgan shaxslarni barqaror va samarali bandligini ta'minlash orqali ishsizlik darajasini 7 foizgacha tushirish asosiy vazifalardan biri sifatida qayd etilgan [1].

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori ishchi-xodimlar o'zlari va oila a'zolarining asosiy ehtiyojlarini qondirish imkoniga egaligi kafolatlanishi lozim. Binobarin, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori, kamida, minimal iste'mol xarajatlari miqdoriga teng yoki undan yuqori bo'lishi kerak. Bu ish bilan band shaxslarning kambag'allik chegarasidan pastga tushib qolmasliklari uchun muhim o'rin tutadi.

Iqtisodiy jihatdan, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori ish bilan band shaxslarga nafaqat yashashga, balki iqtisodiyotga qo'shimcha hissa qo'shishga ham imkon berishi maqsadga muvofiq. Bu ish beruvchilar uchun ham manfaatli, chunki xodimlarning yuqori xarid qobiliyati iqtisodiy o'sishga yordam beradi.

Davlat byudjetining yuklamasi jihatidan, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori davlat byudjetini zaiflashtirmasligi kerak. Davlatning ijtimoiy himoya

siyosati barqarorligini ta'minlash uchun byudjet imkoniyatlari va iqtisodiy o'sish prognozlarini inobatga olinishi zarur.

Agar mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori haddan tashqari yuqori bo'lsa, bu ish bilan bandlikni kamaytirishi mumkin. Shuning uchun mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori va minimal iste'mol xarajatlari o'rtasidagi nisbat bozorning talab va taklif qonuniyatlariga mos kelishi talab etiladi.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori (MHTEKM) belgilash ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu muvozanatni belgilash uchun bir nechta omillar va jarayonlar hisobga olinadi. Xususan, mamlakatda “kambag'allikni qisqartirish va ehtiyojmand oilalarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash borasidagi chora-tadbirlarning natijadorligini oshirish va bunda aholining maqsadli guruhini aniqlash bo'yicha vazifalar aniq bir mezon va uslubiy yondashuvlarning ishlab chiqilishini talab etadi. O'z navbatida, ushbu uslubiy yondashuv va bazani shakllantirish aholining turmush sharoiti va ijtimoiy holatini bevosita o'zida aks ettiruvchi, ya'ni ularning iste'mol tarkibi va xususiyatlari bo'yicha real holatni ifodalovchi ko'rsatkichlarni hisoblash muhim ahamiyat kasb etadi” [2].

### **Mavzuga oid adabiyotlar sharhi**

Xalqaro mehnat tashkilotining “Eng kam ish haqini rivojlanayotgan davlatlarni alohida hisobga olgan holda o'rnatish to'g'risida”gi 131-sonli konvensiyasida a'zo mamlakatlar ulardagi mehnat sharoitlari ana shunday tizimni qo'llash maqsadga muvofiq bo'lsa, yollanib ishlaydigan barcha xodimlarni qamrab oladigan eng kam ish haqi tizimini joriy etish majburiyatini olishlari ko'rsatilgan. Bunda eng kam ish haqi qonun kuchiga egaligi va kamaytirilishi mumkin emasligi ta'kidlangan [3].

Bu yondashuv rivojlanayotgan davlatlarda ish bilan band aholining asosiy ehtiyojlarini qondirish va adolatli mehnat sharoitlarini ta'minlash uchun muhim mexanizm hisoblanadi. Eng kam ish haqining qonuniy asosda mustahkamlanishi, uni asossiz ravishda kamaytirishni cheklash orqali xodimlarning huquqiy kafolatlari mustahkamlanadi.

J.Parkerning fikricha, malakali mehnat eng kam ish haqi oshishi natijasida rag'batlantiriladi. Bu holat ishchilarning o'z bilim va ko'nikmalarini oshirishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi, chunki yuqori malaka yuqoriroq daromad olish imkoniyatini yaratadi. Natijada, mehnat bozorida raqobatbardosh va samarador ishchi kuchi shakllanadi [4].

Buyuk Britaniyaning Fiskal tadqiqotlar institutidan R.Joys va T.Uoterlarning fikricha, eng kam ish haqi kam daromadli oilalar muammosini aniq va samarali tarzda hal qilishga mo'ljallanmagan — va uni keskin emas, balki bosqichma-bosqich oshirish kerak, aks holda xavflar yuzaga keladi [5]. Olimlar fikriga ko'ra, bu vaziyat ijtimoiy adolat va mehnat bozorining barqarorligi o'rtasida muvozanatni ta'minlash mumkin bo'ladi.



R.K. Vedder, L.E. Gallaveylar fikricha, raqobatbardosh bozor sharoitida ishchilarga ularning chegaraviy daromad mahsuloti — ya’ni ishchining korxonaga qo’shgan daromadi miqdorida haq to’lanadi [6]. Albatta, ishchining samaradorligi oshgani sayin u oladigan haq ham mutanosib tarzda ortadi, bu esa malaka va mehnat unumdorligini rag’batlantiradi. Natijada, bozor mexanizmi o’zi orqali adolatli ish haqi tizimini shakllantiradi va ishchi bilan ish beruvchi o’rtasidagi iqtisodiy munosabatlarni muvozanatga keltiradi.

A.Shilovning fikricha, “minimal ish haqi joriy etilishi faqatgina xodimlar uchun emas, balki ish beruvchilar uchun ham foydali ekani ayon bo’ladi. Bunday holatda minimal ish haqi joriy etilishi natijasida xodimlarning vijdonan ishlash darajasi oshadi, ish beruvchining o’z vazifalarini bajarmaslik holatlari sababli yuzaga keladigan yo’qotishlari kamayadi. O’rta va uzoq muddatli istiqbolda ish beruvchilarning xodimlar ustidan nazorat olib borishga bo’lgan xarajatlari kamayishi mumkin” [7].

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi asoschisi akademik Q.Abduraxmonov ish haqi darajasining pasayishi, aholining mehnat faoliyatidan oladigan daromadlarida ish haqi ulushining kamayishi ish haqining o’z iqtisodiy funksiyalarini bajarish imkoniyatlarini keskin chegaralab qo’yishini ta’kidlab o’tgan [8].

Binobarin, unumli bandlik – bu qonunchilikda taqiqlanmagan, o’zining ishlab chiqarish va ijodiy mehnatga doir qobiliyatlaridan foydalangan holda o’zi va qaramog’idagilar uchun milliy kambag’allik chegarasidan yuqori darajadagi iste’mol uchun kafolatli mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir [9]. Unumli bandlikka mehnatga haq to’lashning eng kam miqdori bilvosita va bevosita ta’sir etadi. Davlat budjetida moliyalashtiriladigan tashkilotlarda xodimlar mehnatiga haq to’lashda Yagona ta’rif tizimi MHTEKMga bog’liq bo’liq holatda bazaviy ish haqi shakllantirilsa, xususiy sektorda esa u eng kam ish haqini belgilashda muhim ahamiyat kasb etadi.

### **Tadqiqot metodologiyasi**

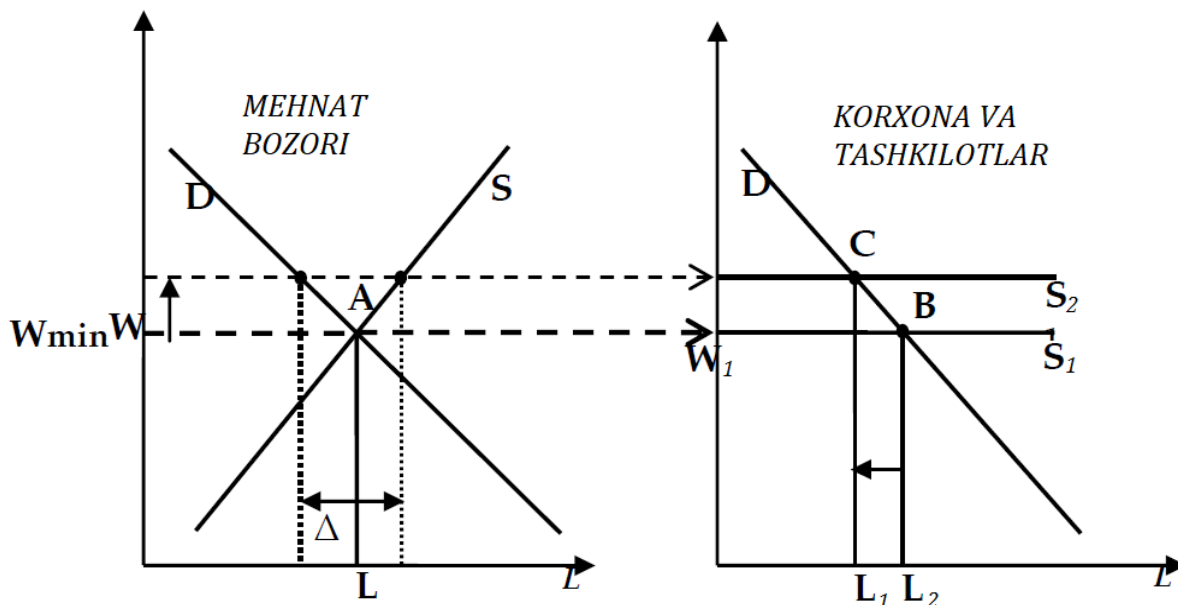
Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma’lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o’z aksini topgan unumli bandlik va undagi gender masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o’rganildi va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, analiz va sintez, qiyosiy tahlil, monografik tahlil va guruhlash usullari qo’llanildi.

### **Tahlil va muhokama**

Aholining unumli bandlik darajasiga mamlakatda belgilangan mehnatga haq to’lashning eng kam miqdori (MHTEKM) ham sezilarli ta’sir etadi.

Mehnatga haq to’lashning eng kam miqdori bo’yicha darslik tahlillarida bitta turdagi mehnat uchun raqobatli mehnat bozori tasvirlanadi. Bunda mehnat taklifi egri chizig’i yuqoriga qarab (o’suvchi), mehnatga talab egri chizig’i esa pastga qarab (kamayuvchi) yo’nalgan bo’ladi. Agar minimal ish haqi

belgilanmasa, mehnat bozorida muvozanatli ish haqi va muvozanatli bandlik darajasi yuzaga keladi.



Bu yerda,  $S$  – mehnat bozorida taklif (ishchilar tomonidan taklif etilayotgan mehnat),  $D$  – mehnat bozorida talab (ish beruvchilar tomonidan mehnatga bo‘lgan talab),  $W$  – ish haqi (mehnatga to‘lanadigan haq),  $W_{min}$  – mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori (rasmiy),  $L$  – bandlik darajasi (rasman ish bilan band aholi soni).

### 1-rasm. Mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori asosida mehnat bozorida talab va taklif o‘zgarishi [7]

Agar belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori ( $W_{min}$ ) muvozanat ish haqidan ( $W$ ) yuqori bo‘lib, «majburiy» tusga ega bo‘lsa, bu holatda bandlik darajasi pasayadi. Buning ikki sababi bor:

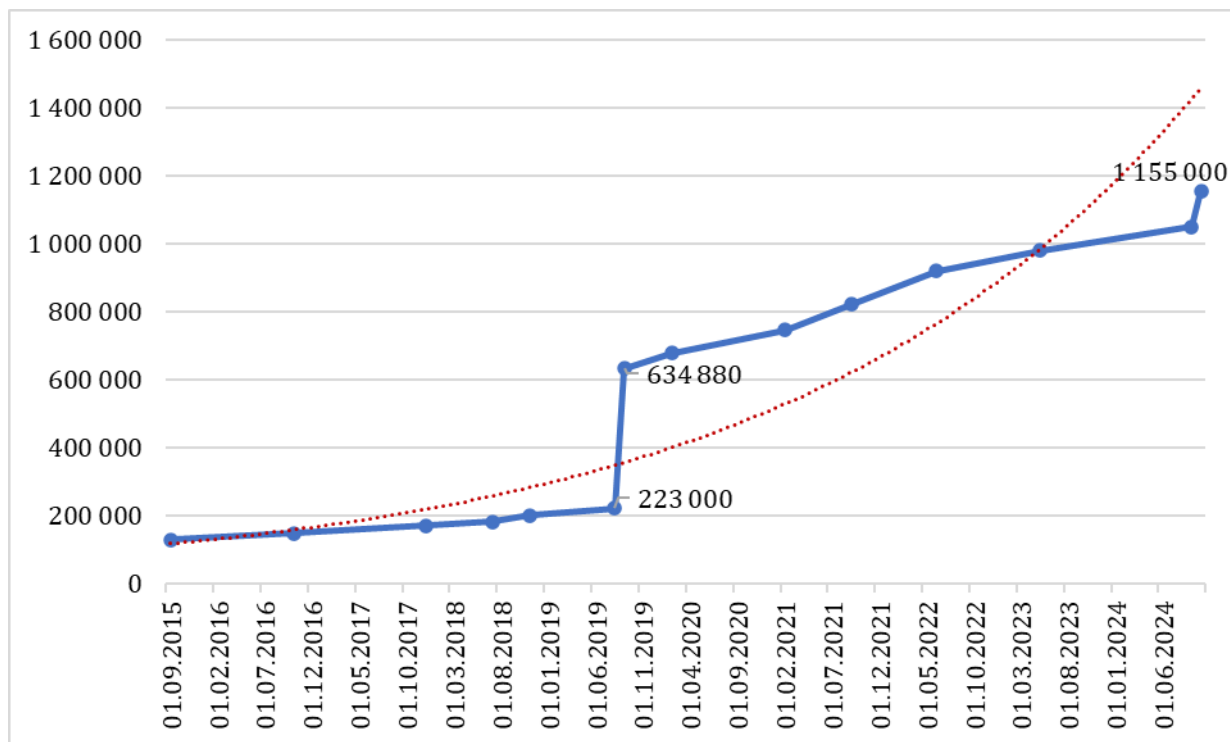
Birinchi, ish beruvchilar endi qimmatlashgan mehnat o‘rniga boshqa ishlab chiqarish omillari (masalan, *kapital*) dan ko‘proq foydalanishni afzal ko‘radilar.

Ikkinchi, yangi omillar kombinatsiyasi tufayli ishlab chiqarish xarajatlari oshib, mahsulot narxi ko‘tariladi va bu mehnatga bo‘lgan talabning yanada kamayishiga sabab bo‘ladi.

Ushbu ikki ta‘sir natijasida umumiy bandlik pasayadi. Shuningdek, bu holat amaldagi unumli bandlik darajasiga ham ta‘sir etadi.

2-rasm diagramma 2015-yil sentyabridan 2024-yil sentyabrigacha bo‘lgan davrda O‘zbekistonda mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining dinamikasini ko‘rsatadi. Bu davr mobaynida minimal ish haqi sezilarli darajada oshgan.

2015-yil sentyabrda minimal ish haqi 130240 soʻmni tashkil qilgan va 2016-yil dekabriga qadar bosqichma-bosqich oshirilib borilgan. 2016-yil dekabrda minimal ish haqi 149775 soʻmgacha oshgan va 2017-yil iyunida 172240 soʻmni tashkil qilgan.



**2-rasm. Oʻzbekiston Respublikasi mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdori dinamikasi, soʻm<sup>1</sup>**

2018-yilda minimal ish haqi 184300 soʻmdan 202730 soʻmgacha oshgan. 2019-yildagi oʻzgarishlar ancha katta boʻlib, sentyabrda 223000 soʻmdan dekabrda 634880 soʻmgacha keskin oshgan.

2020-yilda minimal ish haqi iyun oyida 679330 soʻmga, dekabrda kelib esa 747300 soʻmga yetgan. 2021-yilda minimal ish haqi iyun oyida 822000 soʻmga, dekabrda kelib esa 920000 soʻmga yetgan. 2022-yil dekabrda kelib minimal ish haqi 980000 soʻmga yetgan.

2023-yilda minimal ish haqi iyun oyida 1050000 soʻmga, dekabr oyiga kelib esa 1155000 soʻmga teng boʻlgan.

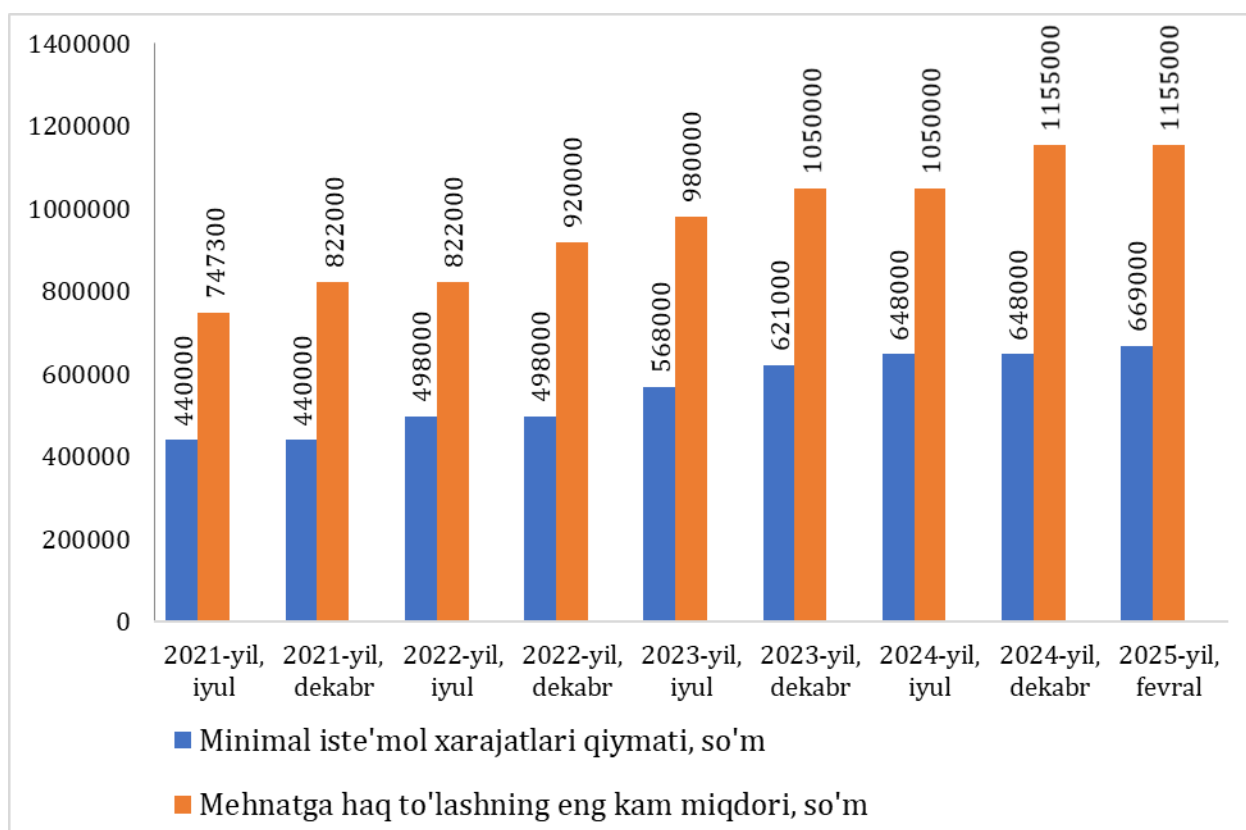
Mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining dinamikasi Oʻzbekistonda yillar davomida minimal ish haqining muntazam ravishda oshib borganligini koʻrsatadi. Bu islohotlar aholining turmush darajasini yaxshilashga qaratilganligini yaqqol aks ettiradi. Zero, ish haqining oshishi inflyatsiyaning taʼsirini qoplash va aholining real daromadlarini saqlab qolish maqsadida amalga

<sup>1</sup> Rasmiy maʼlumotlar asosida muallif ishlanmasi

oshiriladi. Ammo inflyatsiion o‘shish darajasi amaldagi ish haqi miqdori o‘shishidan yuqori bo‘lsa, xarid qobiliyati tushib ketishiga zamin yaratiladi.

Mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori ish beruvchilar tomonidan ishchilarga to‘lanishi lozim bo‘lgan eng kam ish haqi miqdorini ifoda etadi. Bu ko‘rsatkich ishchi kuchining mehnatga bo‘lgan qiziqishi, turmush darajasi va unumli bandlik darajasiga to‘g‘ridan-to‘g‘ri ta‘sir ko‘rsatadi.

Mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining adolatli darajada belgilanishi ishchilarni iqtisodiy ekspluatatsiyadan himoya qiladi va ularga mehnat qilayotganlarida o‘z hayotlarini ta‘minlash uchun yetarli darajada maosh olish imkonini beradi. Bu esa ishchilarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini oshiradi va unumli bandlik darajasining o‘shishiga olib keladi. Uning oshirilishi aholining turmush darajasini yaxshilaydi va ularning iste‘mol qobiliyatini oshiradi. Bu iqtisodiy rivojlanishga turtki bo‘lib, unumli bandlik darajasini oshiradi.



**3-rasm. O‘zbekistonda 2021-yildan 2025-yil fevral holatida minimal iste‘mol xarajatlari va mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori dinamikasi, so‘m<sup>2</sup>**

3-rasmda keltirilgan ma‘lumotlarga ko‘ra, minimal iste‘mol xarajatlari davomiy ravishda o‘shib bormoqda. 2021-yil iyulidagi 440000 so‘mdan 2024-yil

<sup>2</sup> Rasmiy internetdagi ochiq manbalar asosida mullif ishlanmasi

dekabrigacha 648000 so‘mgacha, ya’ni 47.27% ga oshgan. Bu holat inflyatsiya, tovar va xizmatlarga bo‘lgan talabning o‘sishi yoki boshqa makroiqtisodiy omillar bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin.

Mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori ham ancha sezilarli darajada o‘sgan. 2021-yil iyulidagi 747300 so‘mdan 2024-yil dekabrigacha 1155000 so‘mgacha, ya’ni taxminan 54.53% ga oshgan. 2021-yil iyulida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori (747300 so‘m) minimal iste‘mol xarajatlaridan (440000 so‘m) ancha yuqori bo‘lgan, bu esa ish haqining asosiy iste‘mol ehtiyojlarini qoplash uchun yetarli ekanligini ko‘rsatadi. 2022-yil dekabr va 2023-yil iyulda ham mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori minimal iste‘mol xarajatlaridan (42,0%) yuqori bo‘lgan, bu esa ijobiy holatni saqlab turgan. Biroq, 2023-yil dekabriga kelib iste‘mol xarajatlari biroz ko‘proq o‘sgani sababli, bu oraliq biroz qisqara boshlagan. 2024-yil iyul va dekabrda kelib, minimal ish haqi 1155000 so‘mga, minimal iste‘mol xarajatlari esa 648000 so‘mga yetib, farq saqlanib qolgan. 2025-yil fevral oyida minimal iste‘mol xarajatlari miqdori 669000 so‘m etib belgilandi. Bunda belgilangan mehnatga haq to‘lashni eng kam miqdorining o‘sish sur‘ati avvalgi yillarga nisbatan biroz sekinlashganligini ko‘rish mumkin.

Minimal iste‘mol xarajatlari miqdori va mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori unumli bandlik darajasiga muhim ta‘sir ko‘rsatadi. Ular o‘rtasidagi muvozanat mehnat bozorining barqaror rivojlanishi va iqtisodiy o‘sish uchun muhimdir.

Minimal iste‘mol xarajatlari miqdori va mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining o‘zaro muvozanatli bo‘lishi aholining turmush darajasini yaxshilaydi va iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlaydi, bu esa unumli bandlik darajasining oshishiga yordam beradi. Shuningdek, minimal iste‘mol xarajatlari miqdori va mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori adolatli va muvozanatli belgilansa, norasmiy sektorga o‘tish xavfi kamayadi va rasmiy sektordagi unumli bandlik darajasi saqlanib qoladi.

### **Xulosa va tavsiyalar**

Mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori (MHTEKM) aholining unumli bandligini oshirishda muhim iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyat kasb etadi. U ish bilan band shaxslarning asosiy ehtiyojlarini qondirishiga imkon berib, mehnatga bo‘lgan rag‘batni oshiradi va ijtimoiy adolatni ta‘minlashda vosita bo‘lib xizmat qiladi.

Statistik tahlillar shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekistonda so‘nggi yillarda minimal ish haqi ma‘lum intervallar asosida rasman oshirilib borayotgan bo‘lsa-da, u inflyatsiya darajasiga muvofiq belgilanmasa, xarid qobiliyatining pasayishiga olib kelishi mumkin. Shuningdek, MHTEKM va minimal iste‘mol xarajatlari o‘rtasidagi muvozanat mehnat bozori barqarorligi va unumli bandlik darajasi uchun hal qiluvchi omil bo‘lib qolmoqda.

Albatta, muammolarni hal qilish va samarali strategiyalarni amalga oshirish orqali islohotchilar, ish beruvchilar va tegilshli institutlar har bir xodimning munosib turmush kechirishi, mehnatiga yarasha munosib ish haqi olishi va o'sib borayotgan iqtisodiyotimizning afzalliklaridan bahramand bo'lish imkoniyatiga ega bo'lgan muhitni yaratishi mumkin. Shuning uchun, unumli bandlik darajasini oshirishda 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 qaratishi, bunda belgilangan minimal miqdorlar har bir shaxs malakasi, tajribasi va ko'nikmasi asosida olayotgan mehnat daromadi uchun rag'bat indikatorlari sifatida xizmat qilishi muhimdir.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori unumli bandlik darajasiga to'g'ridan-to'g'ri va bilvosita ta'sir ko'rsatadi. Bu omilning to'g'ri va muvozanatli belgilanishi mehnat resurslarining samaradorligini oshirishga, ish o'rinlari yaratilishiga va iqtisodiy barqarorlikka erishishga yordam beradi. Ular o'rtasidagi o'zaro munosabat mehnat bozorining rivojlanishi va unumli bandlik darajasining oshishi uchun muhim ahamiyatga ega.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori ijtimoiy himoya vositasi sifatida rasmiy ish bilan band aholining yashash darajasini kafolatlashga qaratilgan. Biroq bu ko'rsatkich mamlakatdagi umumiy makroiqtisodiy sharoit, ayniqsa Markaziy bank tomonidan belgilanadigan asosiy foiz stavkasi bilan bevosita bog'liq bo'lmasa-da, bilvosita ta'sirchan omil hisoblanadi. Markaziy bank foiz stavkasini oshirganda, bu iqtisodiyotda pul mablag'larining narxlashuviga, ya'ni kreditlar qimmatlashishiga olib keladi, bu esa ishlab chiqarish hajmiga va ish o'rinlariga bosim qilishi mumkin. Natijada, ishchilarning xarid qobiliyati pasayadi va bu holat minimal ish haqini oshirish ehtiyojini yuzaga keltiradi.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini belgilanishi va shu asosida aholi rasmiy unumli bandligini oshirishda quyidagi ustuvor vazifalar muhim deb hisoblaymiz:

Birinchi, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini belgilashda uni aholining real ehtiyojlari va minimal iste'mol xarajatlari bilan mutanosib holda aniqlash muhim ahamiyat kasb etadi. Bu nisbat orqali aholining yashash darajasini ta'minlash, ijtimoiy adolat va barqaror iqtisodiy o'sishga erishish mumkin. Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini belgilanishida inflyatsiya darajasi, ishchilarning real daromadlarini saqlab qolish imkoniyati, hamda rasmiy va norasmiy sektorlar o'rtasidagi ish haqi tengsizligi inobatga olinishi zarur.

Ikkinchi, xususiy sektordagi ish beruvchilarni rag'batlantirish, soliq imtiyozlari va subsidiyalar orqali ularga bosimni kamaytirish mehnat bozoridagi barqarorlikni ta'minlaydi. Shuningdek, mehnat bozoridagi samaradorlikni oshirish maqsadida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini xodimlar

malakalari, tajribasi va ish unumdorligiga mos ravishda belgilanishi maqsadga muvofiq. Bu usul ishchi kuchining raqobatbardoshligini oshirish bilan birga, ishlab chiqarishda sifat va samaradorlikni rag'batlantiradi.

Uchinchidan, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini va minimal iste'mol xarajatlari o'rtasidagi muvozanatli munosabatni saqlash orqali norasmiy sektorga o'tish xavfini kamaytirishga sezilarli hissa qo'shadi. Bu bilan aholining rasmiy sektorda ish bilan bandligi ta'minlanadi, kelajakdagi ijtimoiy sug'urta tizimiga rasman kirish imkoniyatlari ortadi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi “O'zbekiston — 2030” strategiyasi tog'risidagi PF-158-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/ru/docs/-6600413>

2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 27-avgustdagi “Minimal iste'mol xarajatlari qiymatini hisoblash tartibini amaliyotga joriy etish to'g'risida”gi 544-son qarori. Manba: <https://lex.uz/docs/5606697>

3. Minimum Wage Fixing Convention (C131) 1970 (No. 131) // URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100\\_instrument\\_ID:312276](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_ID:312276)

4. Jeffrey Parker. Models of unemployment. Economics 314 Coursebook, 2010. P.12-14

5. Joyce, R and Waters, T. (2019). Reducing in-work poverty: the role of minimum wages and benefits. London: IFS. Available at: <https://ifs.org.uk/publications/reducing-work-poverty-role-minimum-wages-and-benefits> (accessed: 29 March 2025).

6. Vedder R.K., Gallavey L.E.. Does the Minimum Wage Reduce Poverty? //Employment policies institute, Ohio University, June 2001, p.1-8.

7. Шилов А. Минималная заработная плата (обзор теорий). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/minimalnaya-zarabotnaya-plata-obzor-teoriy/viewer>

8. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт / Дарслик. ЎЗАФ “FAN” нашриёт давлат корхонаси, Т.: 2019. -592б. 416-бет.

9. S.Qurbonov. O'zini o'zi band qilishda zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlar // “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali, 2024-yil 1-son, 33-45-b. 41-bet.

# Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz