



RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA YOSHLAR BANDLIGI VA MUNOSIB MEHNATNING KONTSEPTUAL ASOSLARI

Abduvohidov Akmal Abdulazizovich

Guliston davlat universiteti dotsenti

Kamilova Sanobar Mirdjamalovna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti huzuridagi

“O‘zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning ilmiy asoslari va muammolari” ilmiy-tadqiqot markazi stajor-tadqiqotchisi

 https://doi.org/10.55439/ECED/vol25_iss2/a12

Аннотация. Raqamli iqtisodiyot sharoitida yoshlarning raqamli ko‘nikmalarini rivojlantirish orqali yoshlar bandligini ta‘minlash, yoshlarning mehnat bozorida munosib o‘rin egallashlariga zaruriy shart-sharoitlar yaratish ijtimoiy davlatchilikni barpo etishning ustuvor vazifalaridan biri hisoblanadi. Shundan kelib chiqqan holda, mazkur maqolada raqamlashtirish sharoitida yoshlar bandligini ta‘minlash, yoshlar uchun munosib mehnat sharoitlarini yaratishning nazariy jihatlari tahlil qilingan.

Калит so‘zlar: raqamli iqtisodiyot, raqamli ko‘nikmalar, yoshlar, bandlik, munosib mehnat, ishsizlik, ijtimoiy himoya, samarali bandlik.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Абдувохидов Акмаль Абдулазизович

доцент Гулистанского государственного университета,

Камилова Санобар Мирджамаловна

Независимый исследователь исследовательский центр

«Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана» при Ташкентском государственном экономическом университете

Аннотация. Обеспечение занятости молодежи посредством развития цифровых навыков молодежи в условиях цифровой экономики, создание необходимых условий для того, чтобы молодежь занимала достойное место на рынке труда, является одной из приоритетных задач построения социальной государственности. Исходя из этого, в данной статье проанализированы теоретические аспекты обеспечения занятости молодежи в условиях цифровизации, создания достойных условий труда для молодежи.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые навыки, молодежь, занятость, достойный труд, безработица, социальная защита, эффективная занятость.

CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF YOUTH EMPLOYMENT AND DECENT WORK IN THE DIGITAL ECONOMY

Abduvokhidov Akmal Abdulazizovich

Associate Professor of Gulistan State University

Kamilova Sanobar Mirdjamalovna

Independent researcher Research center "Scientific bases and

problems of the development of the economy of Uzbekistan"

under the Tashkent State University of Economics

Abstract. Ensuring youth employment through the development of digital skills of young people in the digital economy, creating the necessary conditions for young people to occupy a worthy place in the labor market is one of the priorities of building social statehood. Based on this, this article analyzes the theoretical aspects of youth employment in the context of digitalization, the creation of decent working conditions for young people.

Keywords: digital economy, digital skills, youth, employment, decent work, unemployment, social protection, effective employment.

Kirish. Globallashuv sharoitida “munosib mehnat” kontseptsiyasini amalga oshirish jamiyatning globallashuv talablariga munosib javob berish yo‘lidagi muhim intilishlaridan biri hisoblanadi. Ta’kidlash joizki, zamonaviy O‘zbekistonda iqtisodiy rivojlanishning asosiy yo‘nalishi innovatsion rivojlanishga yo‘naltirilganligida namoyon bo‘ladi, bunday taraqqiyot yo‘nalishi intellektual resurslardan samarali foydalanish, munosib mehnat shart-sharoitlarini yaratishni ko‘zda tutadi. Innovatsion iqtisodiy rivojlanishning keng ko‘lamli vazifalarini hal qilish mehnat resurslarini to‘ldirish va yangilashning asosiy manbai, innovatsion g‘oyalari va kasbiy bilimlarning tashuvchisi va yaratuvchisi bo‘lgan yoshlarning mehnat va intellektual salohiyatidan samarali foydalanishni ko‘zda tutadi.

Mehnatning intellektuallashuvi sharoitida mehnat bozorida yangi kasbiy segment- intellektual mehnat xodimlari ajralib chiqdi. Mazkur xodimlar ma’lumotlarni qayta ishlash, bilim asosida ishlarni tashkil qilish, intellektual qobiliyatlardan foydalanish, mehnat bozorida kreativlikka asoslangan o‘ziga xos mahsulotni taklif qilish bilan ajralib turadilar. Shu jihatdan olganda, “O‘zbekiston-2030” strategiyasida barcha yo‘nalishlarda innovatsion faoliyatni keng joriy etish, ilmiy tadqiqotlarni va innovatsion tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlash masalalariga alohida e’tibor qaratilganligi e’tiborga loyiq [1].

Ko‘pchilik tadqiqotchilar munosib mehnat kontseptsiyasini shunchaki mehnatga munosib haq to‘lash va ijtimoiy himoyaning zaruriy darajasining ta’minlanganligi sifatida tushuntiradilar. Bu holat munosib mehnat kontseptsiyasini yetarlicha tushunib yetmaganlikning belgisi hisoblanadi. Yuqoridagilardan ko‘rinib turibdiki, raqamli iqtisodiyot sharoitida yoshlar bandligini ta’minlash, yoshlar bandligi borasida munosib mehnat kontseptsiyasini amalga oshirish masalalari ilmiy hamjamiyat tomonidan yetarlicha o‘rganilmagan, bu o‘z navbatida mazkur tadqiqot ishi doirasida tanlangan mavzuning yetarlicha dolzarb ekanligini ko‘rsatadi.

Mazkur maqola doirasida yoshlarni ish bilan ta’minlashning o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda munosib mehnat tamoyillarini aniqlashtirish va ularni amalga oshirish jarayonining mazmunini ochib berish; yoshlarni ish bilan ta’minlash sohasida munosib mehnat tamoyillarini amalga oshirishni rag‘batlantiruvchi va cheklovchi omillarni aniqlash; mehnat bozorining yoshlar segmentiga nisbatan munosib mehnatni o‘lchash va baholash uchun uslubiy vositalarni ishlab chiqish kabi vazifalarni hal qilish ko‘zda tutiladi.

Adabiyotlar tahlili. Ijtimoiy va mehnat munosabatlari deyilganda “mehnat orqali turmush kechirish sifatini yaxshilashga qaratilgan mehnat faoliyati munosabatlari ishtirokchilarining ijtimoiy-huquqiy va ma’naviy-axloqiy jihatdan o‘zaro aloqalari majmui” tushuniladi [2].

Munosib mehnat kontseptsiyasi A. Smitning “Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to‘g‘risida tadqiqotlar” asarida keltirilgan qoidalardan boshlab, K. Marks g‘oyalari, nemis tarixiy maktabidan (V. Rosher, F. List, V. Zombart, M. Veber va boshqalar); eski va “yangi” institutsionalizm; ish haqining turli nazariyalari; T. Shults va G. Bekkerning inson kapitali nazariyasi qoidalari; “filtrlash” nazariyasi; boshqaruv kontseptsiyalari (ilmiy menejment, “inson munosabatlari” maktabi, motivatsiyaning asosli, protsessual nazariyasi, vaziyatli yo‘nalish, “partisipativ boshqarish”, vakillik nazariyasi; ijtimoiy mas’ullik, axloqiy boshqarish, o‘zini o‘zi rivojlantiruvchi tashkilot); tartibga solishning frantsuz maktabi (“post-fordizm” shaklida mehnat va kapital o‘rtasidagi munosabatlar modeli); neokorporativizm nazariyasi; inson resurslari kontseptsiyasiga qadar tadrijiy jihatdan rivojlanib keldi.

Anker, Chernishev, Egger munosib mehnat kontseptsiyasini barcha uchun tushunarli tilga o‘girish, munosib mehnatni tavsiflashga xizmat qiluvchi statistik ko‘rsatkichlarni aniqlashtirish, borasida qator ilmiy izlanishlarni olib borishgan, mazkur olimlarning fikricha, munosib mehnat kontseptsiyasi barcha mamlakatlar uchun o‘zaro qiyoslash imkonini berishi lozim [3].

Xorijlik mutaxassislardan biri Periera munosib mehnat kontseptsiyasi to‘g‘risida to‘xtalar ekan, munosib mehnatni insonlarning hayotiy mehnat faoliyatidagi intilishlarining yig‘indisi sifatida tavsiflaydi. Uning fikricha, munosib mehnat kontseptsiyasini tushunish mamlakatlarning rivojlanganlik darajasidan kelib chiqqan holda farqlanadi [4].

Blustein o‘z ilmiy izlanishlarida munosib mehnat kontseptsiyasining inson ruhiyati bilan bog‘liq jihatlarni tahlil qiladi va munosib mehnat shart-sharoitlari ta’minlangan sharoitda xodim o‘zini ruhiy osoyishta sezishini, bu esa o‘z navbatida mehnat samaradorligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishini ta’kidlaydi [5].

Rossiyalik mutaxassis Stojko o‘z tadqiqotlarida makroiqtisodiy va geosiyosiy inqiroz sharoitida yangi ijtimoiy voqelikning shakllanishi olimlarga an’anaviy kapitalizm sharoitida ish haqi mehnatidan farovon davlat sharoitida munosib mehnatga o‘tish bilan bog‘liq nazariy, uslubiy, tashkiliy va amaliy masalalarni tahlil qilish muammosini tug‘dirishini ta’kidlaydi. Bunda munosib

mehnat kontseptsiyasi zamonaviy mehnat bozori-ning asosini tashkil qilishiga alohida urug'u beradi [6].

Akademik Q. Abduraxmonov o'z tadqiqotlarida mehnat samaradorligini oshirishning muhim manbai sifatida munosib mehnat kontseptsiyasini alohida ajratib ko'rsatadi. Uning fikricha, munosib mehnat ish o'rnida xodim uchun yaratilgan barcha shart-sharoitlarning umumiylikini ifoda etadi va munosib mehnat ta'minlangan sharoitida xodim o'z faoliyatidan qoniqish hissini tuyadi [7].

G. Qalandarova mehnat sohasida qulay shart-sharoitlarni yaratishning muhim yo'nalishlaridan biri sifatida ijtimoiy hamkorlik masalalariga alohida to'xtalib o'tadi, uning fikricha O'zbekistonda munosib mehnat kontseptsiyasini amalga oshirishda hukumat siyosatining ustuvor yo'nalishlari bo'lib: aholi bandligiga ko'maklashish, ish haqini oshirib borish, xavfsiz mehnat sharoitlari va mehnat xavfsizligini ta'minlash, ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish kabilar hisoblanadi [8].

Yuqorida ko'rib chiqilgan adabiyotlar tahlili raqamli iqtisodiyot sharoitida yoshlar bandligini ta'minlash sohasida munosib mehnat kontseptsiyasi yetarlicha o'rganilmaganligini ko'rsatadi.

Tadqiqot metodologiyasi. Mehnat iqtisodiyoti, mehnat bozorining kontseptual asoslari, ijtimoiy va mehnat munosabatlari, munosib mehnat kontseptsiyasi borasida mahalliy va xorijiy olimlarning mehnat bozori sohasidagi amaliy tadqiqotlar natijalari va yoshlarni ish bilan ta'minlash, ijtimoiy va mehnat munosabatlarini tartibga solish borasida hukumatlar tomonidan amalga oshiriluvchi mehnat siyosati masalalari tadqiqot ishining uslubiy asoslarini tashkil qiladi. Maqolada ko'tarilgan masalalarni tizimli bayon qilishda dialektik, qiyosiy tahlil, guruhlash, iqtisodiy va statistik tahlil usullaridan keng foydalanildi.

Tahlil va natijalar muhokamasi. Mamlakatning barqaror iqtisodiy rivojlanishi ko'p jihatdan munosib mehnat standartlari va tamoyillariga asoslangan ijtimoiy va mehnat sohasining rivojlanishi va samarali ishlashi bilan bog'liq. Munosib mehnatning kontseptual asoslari Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) hujjatlarida, qabul qilingan davlatlararo shartnomalarda, qabul qilingan milliy mehnat standartlarida va hokazolarda aks etgan. Munosib mehnat kontseptsiyasi ilk marta 1999-yilda o'tkazilgan Xalqaro mehnat konferensiyasining 87-sessiyasida mazkur tashkilotning bosh direktori X. Somaviya tomonidan tilga olib o'tilgan. Munosib mehnat kontseptsiyasi XMTning 4 strategik maqsadi: yangi ish o'rinlarini yaratish; mehnat sohasida huquqlarning umumiy kafolatlarini ta'minlash; ijtimoiy himoya sohasida huquqlarni

kengaytirish; ijtimoiy murosaga erishish maqsadida ishlab chiqarish egalari va yollanma xodimlarning manfaatlarini muvozanatga keltirishga imkon beruvchi samarali ijtimoiy muloqotni yo'lga qo'yish orqali amalga oshiriladi [9].

XMT ta'rifiga ko'ra, "erkin, adolatli ish haqi to'lanadigan, xavfsiz, ijtimoiy himoyalangan, insonning qadr-qimmatini kamsitmaydigan, mehnat faoliyatini boshlashda hamma uchun teng imkoniyat yaratadigan, boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ishtirok etishni va shaxsning o'zini o'zi rivojlantirishini kafolatlaydigan mehnat" munosib mehnat sifatida baholanadi [10].

Hozirda O'zbekiston hukumati tomonidan XMT tomonidan ilgari surilgan talablarni bajarish, ishchi-xizmatchilar uchun munosib va xavfsiz mehnat shart-sharoitlarini yaratish masalalariga alohida e'tibor qaratib kelinmoqda. Xususan, yangi tahrirda qabul qilingan Konstitutsiyaning 42-moddasida "Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalani huquqiga ega...", 43-moddasida "Davlat fuqarolarning bandligini ta'minlash, ularni ishsizlikdan himoya qilish, shuningdek kambag'allikni qisqartirish choralari ko'radi..." deb e'tirof etiladi [11].

Shu bilan bir qatorda, yangi tahrirda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 94-moddasida "Har kimga o'zining ishlab chiqarishga va ijodiy mehnatga doir qobiliyatlaridan foydalanish hamda qonunchilikda taqiqlanmagan har qanday faoliyatni amalga oshirish bo'yicha mutlaq huquq tegishlidir. Har kim ish beruvchiga bevosita murojaat qilish yoki mehnat organlarining bepul ko'magi orqali, shuningdek xususiy bandlik agentliklarining xizmatlari vositasida ish joyini erkin tanlash huquqiga ega" ekanligi mustahkamlab qo'yilgan [12].

Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan munosib mehnatni ta'minlash sohasidagi faoliyatni kuchaytirish maqsadida majburiy boigan "Mehnat sohasida tub asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risida"gi deklaratsiyasi qabul qilingan [14]. Unda ko'rsatilgan tamoyillarga rioya qilish, ularni qo'llash va hayotga tadbir etishga ko'maklashish shartligi belgilab qo'yilgan.

O'zbekistonda ham mamlakatda ijtimoiy-mehnat sohasini rivojlantirish, aholining real daromadlari o'sishini ta'minlash, mehnat bozorida vaziyatni yaxshilash, ish bilan unumli bandlik so-

hasini kengaytirish, aholi ijtimoiy himoyasi tizimining manzilliligini ta'minlash, mehnat muhofazasi va xavfsizligi darajasini oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasida Munosib mehnat

bo'yicha mamlakat dasturini ishlab chiqdi hamda XMT bilan hamkorlikning aniq ustuvor yo'nalishlari, maqsadlari, vazifalari va natijalar indikatorlarini belgilab oldi[15].

1-jadval

“Munosib mehnat” tushunchasining talqini[13]

Mualliflar, dasturlar	“Munosib mehnat” tushunchasining talqini	Izoh va qo'shimchalar
Munosib mehnat kontseptsiyasini amalga oshirish bo'yicha XMTning pilot dasturi	Bu yuqoridagi daromad keltiruvchi va shu bilan birga hayotning boshqa jabhalariga vaqt ajratish, oilaning ishonchligini ta'minlash, inson huquqlarini hurmat qilish, ovoz berish huquqini beruvchi va ijtimoiy integratsiyaga yo'l ochish imkonini beruvchi mehnat faoliyatidir. Munosib mehnat -bu bir so'z bilan aytganda, ijtimoiy va iqtisodiy maqsadlarni o'zaro bog'lovchi yo'ldir	Turli taraflama aniqlashtirilishi va rivojlantirilishi mumkin bo'lgan yuqoridagi katta sig'imli ta'rif. Bunda mehnat sohasidagi huquq va kafolatlarni ta'minlash mexanizmi orqali erishilgan iqtisodiy va ijtimoiy maqsadlar o'rtasidagi bog'liqlik muhim jihat hisoblanadi
XMTning munosib mehnat Kltseptsiyasi	Bir vaqtning o'zida erkin, xavfsiz, adolatli haq to'lanadigan, rivojlantiruvchi va insonning qadr-qimmatini kamsitmaydigan unumli mehnat faoliyatidir	Kategoriya mehnatning ijtimoiy va iqtisodiy jihatlarini birlashtirada, bunda maqsadlarga erishish mexanizmi sifatida ijtimoiy sheriklik va muloqotning o'rni yashirin tarzda mavjud bo'ladi
Xalqaro mehnat konferentsiyasi (1999 yil)	Erkaklar va ayollar uchun erkinlik, tenglik, ijtimoiy kafolatlar va inson qadr-qimmatini hurmat qilish sharoitida munosib va samarali mehnat qilish imkoniyatlari	Munosib mehnat borasida berilgan avvalgi ta'riflarni to'ldiradi, uni kafolatlar masalasi, kamsituvchi amaliyotlarning yo'qligi jihatidan konkretlashtiradi
G. Fille	Mehnat standartlariga javob beradigan va uning sifatini oshirish imkoniyatini beradigan ish o'rniga ega bo'lish zarurati va imkoniyati	Ta'rif “mehnat standartlari” ga rioya qilishga qaratilgan (mehnat sohasini tartibga solishning umumiy mantig'i mavjudligi sharoitida mazkur standartlar muayyan mamlakatlarda va unda qabul qilingan mehnat qonunchiligida farq qilishi mumkin)
Shaymardonov N.Z.	Bu munosib ish haqi, fuqarolarning mehnat huquqlariga rioya qilish, ijtimoiy kafolatlar va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishni ta'minlaydigan mehnatdir	Mazkur ta'rifdan foydalanish asosida “munosib ish haqi” kategoriyasini qo'shimcha asoslash talab qilinadi. Ushbu holatda, bunday ish haqi miqdorini aniqlash borasida ga turli xil yondashuvlarni ajratib ko'rsatishimiz mumkin

XMTning O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konventsiyalari normalari va talablarining tashkilotlarda ijro etilishi ustidan monitoring hamda nazorat qilish ishlari yo'lga qo'yilgan. Xususan, Fuqarolarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta'minlash masalalari bo'yicha Parlament komissiyasi tomonidan korxonalar va tashkilotlarda, tadbirkorlik subyektlari o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar normalarini qo'llash, majburiy mehnatga va bolalar mehnatiga yo'l qo'ymaslik masalalari bo'yicha aniq maqsadga yo'naltirilgan axborot-tushuntirish ishlari olib borilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi tomonidan XMTning 14 ta Konventsiyasi (shu jumladan, 8 ta asosiy konventsiyaning barchasi) ratifikatsiya qilinganligini alohida ta'kidlash lozim. Shu bilan birga, Xalqaro mehnat tashkilotining Mehnat inspeksiya to'g'risidagi 81-konventsiyasi hamda Qishloq xo'jaligida mehnat inspeksiya to'g'risidagi 129-konventsiyalaridagi aksariyat normalar milliy qonunchilikka implementatsiya qilingan. Ma'lumot o'rnida aytish kerakki, 81-sonli konventsiya bugunga qadar 145 ta, 129-sonli konventsiya esa 53 ta mamlakat tomonidan ratifikatsiya qilingan.

Ilmiy adabiyotlarni tahlil qilish “munosib mehnat” tushunchasi va uning turli jihatlarining o‘zaro bog‘liqligi to‘g‘risida yaqin pozitsiyalar mavjudligini aytishga imkon beradi. Munosib mehnat tushunchasini o‘rganish asnosida XMTning asosiy hujjatlarida keng qo‘llaniluvchi “decent work” tushunchasiga murojaat qilish o‘rinli hisoblanadi. 1-jadvalda “munosib mehnat” kategoriyasining bir qator talqinlarini keltirib o‘tamiz, bunda mazkur tushunchaning iqtisodiy mazmunga ega ekanligini unutmashimiz lozim. Mehnat faoliyati orqali turmush kechirish sifati kontseptsiyasi va uning o‘ziga xos qoidalari muhim ahamiyat kasb etadi. Inson taraqqiyoti konsepsiyasida munosib mehnat muammosi “inson tanlovini kengaytirish” uchun zarur shart sifatida

qaraladi, bu ko‘p jihatdan ish sifati, mehnat sharoitlari, ijtimoiy qadriyatlar va shu kabilarga bog‘liq.

Yollanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatligini yo‘qotsa (vaqtinchalik yoki muntazam ravishda), unda moddiy ta‘minlanish muammosi yuzaga keladi.

Shu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo‘jalik faoliyati va ijtimoiy hayotning tarkibiy qismiga aylangan. Bu tizimning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va xodim qobiliyatining takror hosil qilinishi uzluksizligini ta‘minlashga qaratilgan bo‘lishi lozim. Xodimlarni ijtimoiy himoya qilish korxonalar (tashkilot), tarmoq va hudud darajasida amalga oshiriladi (2-jadval).

2-jadval

Munosib mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish usullari, mexanizmlari va tizimlari

Usullar	Mexanizmlar	Tizimlar
Ijtimoiy kafolatlar - milliy darajada: mehnat, ijtimoiy qonunchilik; texnika xavfsizligi va mehnat gigiyenasi	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlari: tibbiy yordam, kasbga o‘qitish va kasbga tayyorlash
Jamoa, hududiy, tarmoq va bosh kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, kasbiy xavf-xatarning profilaktikasi, baholanishi, kamaytirilishi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish
Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiya va tavsiyalaridagi ijtimoiy kafolatlar	Iqtisodiy, huquqiy	Kasb kasalligi va ishlab chiqarishda mehnat qobiliyatini yo‘qotganligini aniqlash, tibbiy. ishsizlik bo‘yicha nafaqa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan ijtimoiy sug‘urta

Manba: mualliflar ishlanmasi.

Shu tariqa, munosib mehnat g‘oyalari ishlab chiqish va rivojlantirish umumiy holatda iqtisodiyot fanining turli sohalarini, mehnat iqtisodiyoti, menejment nazariyalari doirasida sodir bo‘lganligini ta‘kid-lashimiz mumkin. Ijtimoiy va mehnat munosabatlari rivojlanishining hozirgi bosqichi quyidagi jihatlar bilan tavsiflanadi:

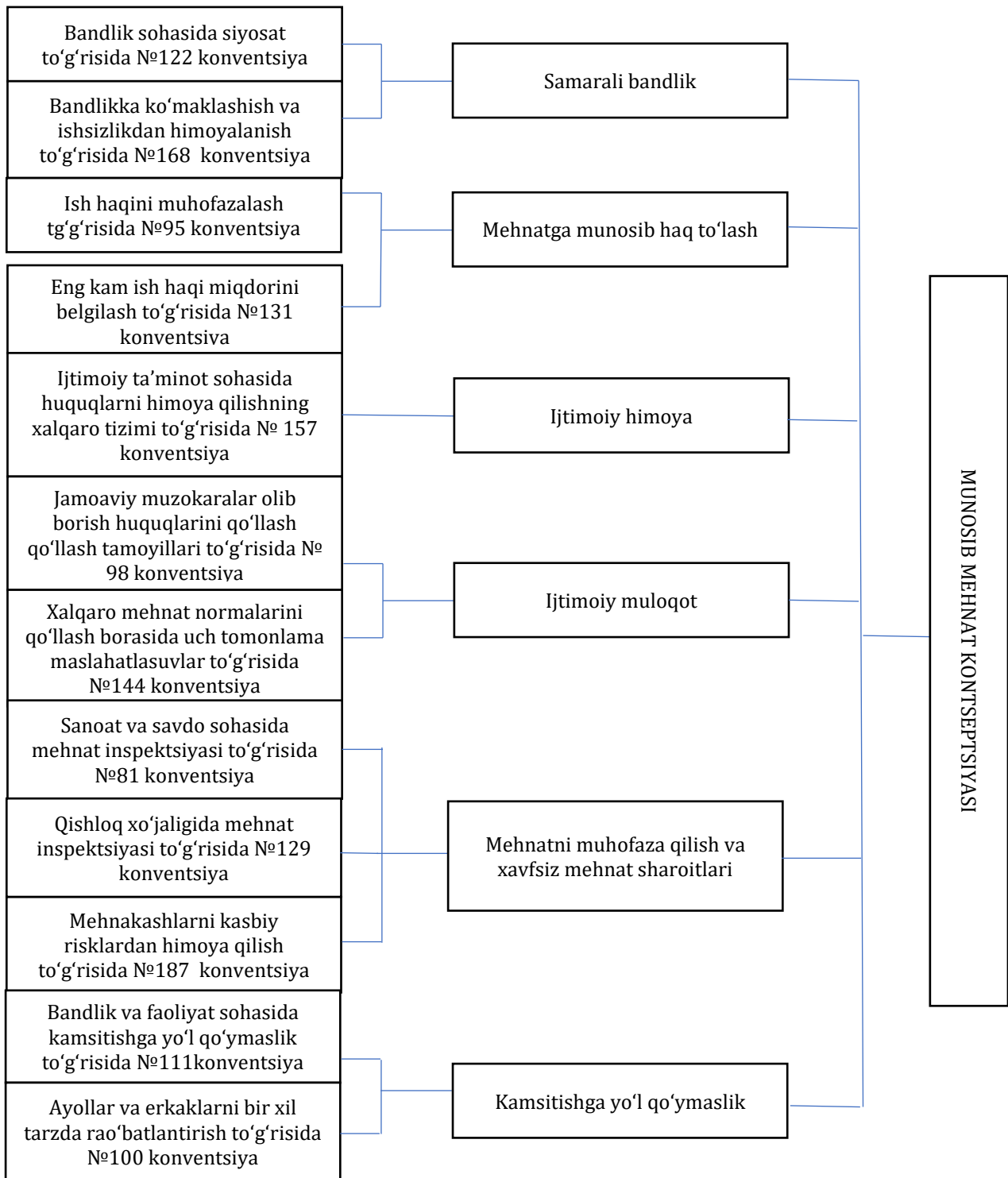
-kontseptual fikrlash doirasi, yuqori ma‘lumot darajasi, polivalent, moslashuvchan, mas‘uliyatli, tashabbuskor, harakatchan, mehnat jarayonida o‘z-o‘zini rivojlantirishga qaratilgan yangi turdagi xodimlar, shu bilan bir qatorda, “xodim- ish beruvchi”, “ish-shaxsiy hayot” tizimida yangi-cha muvozanatni ko‘zda tutuvchi yangi-cha mehnat xulq-atvori va ehtiyojlari modelining paydo bo‘lishi;

- rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarda iqtisodiyotdagi globalashuv jarayonlarining mehnat bozorlariga ta‘sirining kuchayishi, tengsizlikning kuchayishi, bandlikni ta‘minlash borasida xatarlarning paydo bo‘lishi, mehnat bozori norasmiy segmentining o‘sishi, ishsizlik, mehnat shartnomalari muddatining qisqarishi, nostandart

bandlikning o‘sishi, mehnat munosabatlarining tarmoqli tavsifga ega bo‘lib borishi va shu kabilar;

- FTT ta‘siri ostida “inson-ishlab chiqarish” tizimining o‘zgarishi, turli darajadagi ta‘lim, bilim, ko‘nikmalarga ega bo‘lgan ishchilarni ish bilan ta‘minlash sifatidagi tengsizlikning oshishi. Mehnat bozorida “dualizm” ning ortib borishi, munosib mehnat sharoitlari va himoyalangan ish bilan ta‘minlangan yuqori sifatli ish o‘rinlari sektori o‘rtasidagi nomutanosiblikning kuchayishi;

- faoliyatning yangi turlarini rivojlantirish, bandlikning yangi shakllari, yangi kasbiy xatarlarning paydo bo‘lishi. Bandlik va ish o‘rinlarini tashkil etish shakllarining tobora diversifikatsiya qilinishi bilan ish o‘rinlari sifatini hisobga olmagan holda va munosib daromadni ta‘minlamasdan faqat bitta sohada bandlikni kengaytirish yalpi talabni barqaror tarzda qo‘llab-quvvatlay olmaydi. Ishchilar (bandlik turlari bo‘yicha) va ish beruvchilarning (qiymat zanjiridagi joylashuvi bo‘yicha) yuqori geterogenligi sharoitida ularning ijtimoiy birligi yanada murakkablashadi;



1-rasm. XMT konvensiyalari va ularning munosib mehnat kontseptsiyasini tashkil etuvchilarga mosligi

Manba: Mualliflar tomonidan adabiyotlar tahlili asosida tuzilgan.

- innovatsion taraqqiyot yo'liga o'tish zarurati. Munosib mehnat uchun sharoit yaratmasdan, xodimlarni o'zgaruvchan ishlab chiqarish muhitiga samarali moslashtirish, yangi g'oyalarni yaratish va amalga oshirish mumkin emas. Bir qator mamlakatlar tajribasi yuqori mahsuldorlik, texnologik innovatsiyalar va munosib mehnat muvozanatiga erishishda yuqori samaraga erishganliklarini ko'rsatadi;

- demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillar, shu jumladan makroiqtisodiy siyosatning umumiy holatda mehnat faoliyati sohasiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatishi.

Ushbu o'zgarishlar munosib mehnat masalasini nafaqat tadqiqot matritsasi, balki mehnat va bandlik sohasidagi global va milliy siyosat platformasi sifatida ham dolzarblashtiradi.

Munosib mehnatning muhim, mazmunli, funktsional va tarkibiy jihatlari bo'yicha tadqiqot pozitsiyalarini batafsil ko'rib chiqamiz.

Munosib mehnat kontseptsiyasi paydo bo'lishidan ancha oldin, uning unsurlarining asoslari XMT Konventsiyalarida o'z aksini topgan edi (1-rasm). Shu bilan bir qatorda, mehnat sohasidagi muammolarni o'rganish va hal qilishda kompleks yondashuv ham mavjud emas edi. Ushbu muammolarni hal qilishda yangi yondashuv jamiyat rivojlanishining ob'yektiv namunasi sifatida ko'rib chiqiluvchi bugungi kun muammolari va ijtimoiy davlat tamoyillariga javob beradigan munosib mehnat kontseptsiyasiga aylandi.

2008 yilda qabul qilingan "Adolatli globallashuv maqsadlari borasida ijtimoiy adolat to'g'risida" deklaratsiyasida mehnat siyosatida amalga oshirilgan ilmiy platforma sifatida munosib mehnat kontseptsiyasi e'tirof etildi.

Munosib mehnat kontseptsiyasining zaruriy unsuri sifatida uning boshlang'ich qoidalari, ijtimoiy va mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasidagi amaliy faoliyat borasida ko'rsatmalar uchun xizmat qiluvchi tamoyillar e'tirof etiladi. Tadqiqotlarimiz munosib mehnat tamoyillarini farqlash borasida mualliflarning turlicha qarashlari mavjudligini ko'rsatdi.

Biz munosib mehnat tamoyillari ko'rib chiqilishi lozim bo'lgan to'rtta asosiy blokni aniqlash lozim, deb hisoblaymiz: a) samarali bandlik (samarali, yuqori mahsuldor bandlik, ishsizlikning past darajasi, muvozanatli mehnat bozori, mehnat sohasida kamsitmaslik, kasbiy o'sish imkoniyati va boshqalar); b) mehnatga munosib haq to'lash; v) xavfsiz mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish; d) ijtimoiy muloqot va ijtimoiy himoya (xodimlarning huquqiy himoyasini ta'minlash, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik, kuchli kasaba uyushmalari va boshqalar). Bundan tashqari, quyidagi holatlarni ham hisobga olish lozim: birinchidan, mehnatni "munosib" deb qabul qilishning subyektiv jihatlari; ikkinchidan, institutsional jihatlari, ijtimoiy -mehnat munosabatlarini sohasida qabul qilingan xalqaro va milliy standartlarga muvofiqlik; uchinchidan, turli o'lchamlar bo'yicha munosib mehnat modellari tomon intilishni aks ettiruvchi dinamik jihatlari; to'rtinchidan, munosib mehnat tamoyillarining tuzilma-viy- funktsional to'ldirilishi; beshinchidan, darajali (mega -, makro -, mezo -, mikro - va nano)va toifali (mehnat munosabatlarini sub'yektlarining toifalari) jihatlari. Tilga olib o'tilgan munosib mehnat tamoyillarini amalga oshirish o'z navbatida institutsional qo'llab-quvvatlashni ham ko'zda tutadi.

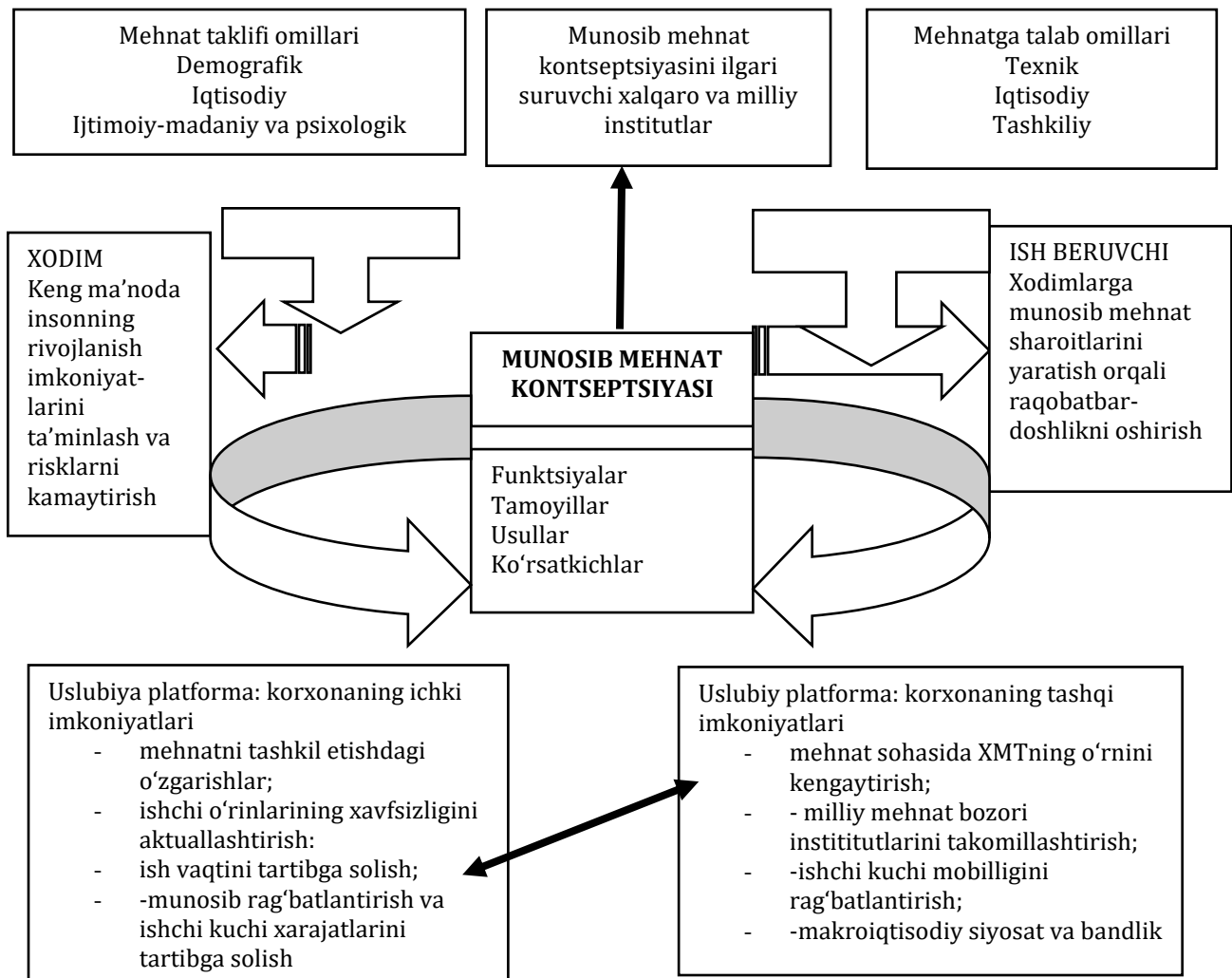
Tadrijiy taraqqiyot jarayonida munosib mehnat tamoyillarining tarkibi o'zgarishsiz qolayotgan bo'lsa-da, shu bilan birga vaqt o'tishi bilan har bir unsur ichida sifat o'zgarishlari sodir bo'ladi (mehnatga haq to'lash va rag'batlantirish tizimi murakkablashmoqda, ish joylari modernizatsiya qilinmoqda, mehnat xavfsizligi yaxshilanmoqda, ijtimoiy muloqot shakllari takomillashmoqda) va bir qator tamoyillarning ustuvorligi o'zgarimoqda.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash sohasida munosib mehnat tamoyillarini amalga oshirish muammolarini batafsil o'rganish jamiyatning boshqa sohalari bilan munosib mehnatning o'zaro bog'liq sohasini ko'p qirrali va ko'p o'lchovli tahlil qilishga imkon beradigan fanlararo yondashuvdan foydalanishni o'z ichiga oladi. 2-rasmda mehnat sohasini tartibga solish nazariyasi, metodologiyasi va amaliyoti jihatidan munosib mehnat kontseptsiyasining shakllanish omillari, tamoyillari va imkoniyatlari umumlashtirilgan.

Zamonaviy iqtisodiyotning voqealari (globallashuv, iqtisodiy jarayonlarning murakkabligi va mehnat munosabatlarini tizimida o'yinning yangi qoidalarning paydo bo'lishi, noaniqlik va turbulentslikning o'sishi, tashkilotlarda mehnatni boshqarish va unumdorlikka yangi yondashuvlarning kengayishi va boshqalar)ni hisobga olgan holda munosib mehnatni asoslash tizimli yondashuvdan foydalanishni o'z ichiga oladi. Ushbu yondashuv doirasida munosib mehnat tizimli tamoyillar nuqtai nazaridan, o'zaro ta'siri sinergetik ta'sir ko'rsatadigan o'zaro bog'liq unsurlar to'plami sifatida ko'rib chiqiladi.

Xulosa va takliflar. Yoshlar uchun munosib mehnat tamoyillari tizimida ijtimoiy sheriklik tamoyilini amalga oshirish chora-tadbirlari doirasida munosib mehnatni ta'minlashning strategik yo'nalishlarini belgilashda ijtimoiy sheriklikning ahamiyatini oshirish zarur. Xususan, jamoa shartnomalari, hududiy va tarmoq shartnomalarida yosh ishchilar uchun minimal ijtimoiy standartlarni aniqlash, ish haqini oshirish va indeksatsiya qilish, norasmiy bandlikni qonuniylashtirish choralarini ko'rish talab etiladi.

Yuqori texnologiyali ish o'rinlarini ko'paytirish jarayoni tegishli yo'nalishlar bo'yicha sifatli mutaxassislarni oldindan tayyorlashni o'z ichiga oladi. Shu bilan birga, bunday mutaxassislariga talab katta bo'lishi va yuqori maosh olishi lozimligi ko'zda tutiladi. Bugungi kunda mahalliy universitetlar yuqori malakali ish o'rinlari uchun yuqori malakali raqobatbardosh mutaxassislarni tayyorlashga imkon beradigan yangi ta'lim dasturlarini ishlab chiqish jarayonlarini takomillashtirishlari zarur. Mazkur jarayonlarga ish beruvchilarni jalb qilish ustuvorlik kasb etishi lozim.



2-rasm. Munosib mehnat kontseptsiyasi

Manba: mualliflar ishlanmasi.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash sohasida munosib mehnat tamoyillarini amalga oshirish yo'nalishlaridan biri yoshlar uchun kasb-hunar ta'limi tizimini takomillashtirish, mehnat bozori ehtiyojlari, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning zamonaviy tendentsiyalari, xususan uzluksiz ta'lim tizimi samaradorligini oshirishga ko'proq e'tibor qaratishni ko'zda tutadi. Ushbu yondashuv mehnat bozorining yoshlar segmentidagi tarkibiy nomutanosibliklarni yumshatishga yordam beradi. Shuningdek, ish beruvchilar va kasb-hunar ta'limi muassasalari o'rtasidagi hamkorlikning muhimligini ta'kidlash lozim. Kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilarining ko'nikmalarini mustahkamlash korxonalarda amaliyot o'tash va dual ta'limni tashkil etish hisoblanadi.

Yoshlarning munosib mehnatini ta'minlash mexanizmi doirasida quyidagi ustuvor choratadbirlarni amalga oshirish taklif qilinadi:

- hududlarda o'rtacha ish haqi, ishning muvakkabligi, ishning xavflilik darajasi va ahamiyatini hisobga olgan holda munosib ish haqi andozalariga erishish;

- yoshlarning uzoq muddatli bandlik kafolatlarini ta'minlash;

- korxonalarda yosh ishchilarga yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish (moslashtirish, ta'lim, ijtimoiy, rag'batlantirish dasturlari), korxonalarni boshqarishda ishtirok etishni ta'minlash;

- yosh ishchilar uchun ish o'rinlarining sifat ko'rsatkichlarini yaxshilash;

- ustoz-shogird munosabatlarini rivojlantirish;

- yoshlar uchun innovatsion ish o'rinlarini yaratish imkonini beruvchi kovorking markazlari, mintaqaviy innovatsion klasterlarni yaratish;

- hududlarda kasb-hunar ta'limi muassasalari va korxonalari o'rtasida kadrlar bilan ta'minlash, amaliyot, stajirovkani tashkillashtirish borasida kelishuvlarni amalga oshirish; ish beruvchilarning o'quv jarayonida va kasbiy standartlar asosida talab qilinadigan kompetentsiyalarni shakllantirishda ishtiroklarini yo'lga qo'yish;

Munosib mehnat tamoyillari

№	Tamoyil	Mazmuni
1	Ijtimoiylashuv	Ijtimoiylashuv tamoyili munosib mehnatni, shu jumladan ijtimoiy ehtiyojlarni tavsiflovchi iqtisodiy unsurlarni kengroq, ijtimoiy mazmun bilan boyitish jarayoni, shaxsiy va jamiyat iqtisodiy manfaatlarining o'zaro bog'liqligini ta'minlash, butun ijtimoiy - mehnat tizimi darajasida "munosib mehnat" standartlarini belgilashga qaratilgan munosabatlarni aks ettiradi. Xususan, bu mehnatdan qoniqish darajasini oshirish va ish haqi tengligiga erishish orqali ijtimoiy barqarorlikning o'sishi; majburiy va bolalar mehnatiga barham berish; ijtimoiy mas'uliyatli, tashabbuskor, mustaqil va sodiq xodimni tarbiyalashda namoyon bo'ladi. Ijtimoiylashuv tamoyili ko'proq o'zaro bog'liq bo'lib, bandlik, gender tengligi, ijtimoiy sheriklik va muloqot, ijtimoiy himoya kabi munosib mehnat unsurlari orqali amalga oshiriladi. Ayni chog'da, shuni ta'kidlash lozimki, ushbu tamoyil mehnatning mazmuni va tabiati, mehnatga bo'lgan ijtimoiy-madaniy ehtiyojlarni amalga oshirish va shu kabilarga ham ta'sir ko'rsatadi. Ta'kidlash joizki, kompaniyalarda korporativ siyosatning ijtimoiy yo'nalishini kuchaytirish, ijtimoiy himoya tizimlari va bandlikni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchilikka katta e'tibor qaratilmoqda.
2	Barqarorlik	Ushbu tamoyil, bir tomondan, tashkilotda (umuman iqtisodiyotda) yaratilgan munosib mehnat sharoitlarining o'zaro bog'liqligi va tashkilotning (samaradorlik, yanada rivojlanish imkoniyati, raqobatbardoshlik) va umumiy holatda iqtisodiyotning barqarorligi (to'la bandlikni ta'minlash, samarali talab, mehnat resurslarini ko'paytirish, unumdorlikning o'sishi, progressiv siljishlar, xo'jalik yurituvchi sub'yektlar manfaatlarining muvozanati va boshqalar), yaxlit tarzda aholining hayot sifatini yaxshilashni aks ettiradi. Shu bilan birga, turli jihatlarida munosib mehnat standartlariga rioya qilish ishchilarning kelajak avlodlari uchun o'z mehnat salohiyatini rivojlantirish va amalga oshirish imkoniyatini yaratadi. Ushbu tamoyil bandlik sohasidagi kafolatlar va huquqlar, kasbiy o'sish imkoniyati, munosib ish haqi, ijtimoiy ta'minot, ijtimoiy muloqotning samaradorligi bilan bog'liq.
3	Himoyalanganlik	Ijtimoiy va mehnat munosabatlarining "inson-ishlab chiqarish" tizimining asosiy funksiyalarni bajarish qobiliyatini saqlab, tashqi va ichki "tahdidlar", "zarbalar"ga qarshi turish qobiliyatini o'z zimmasiga oladi. Ushbu tamoyil ijtimoiy va institutsional xavfsizlikni o'z ichiga oladi (ish haqi, ish vaqti, mehnat xavfsizligi, ish joylariga kirish, manfaatlarini ifoda etish va ifodalash sohasidagi qat'iy kafolatlarining haqiqiy maqsadga muvofiqligi; kamsitmaslik).
4	Xavfsizlik	Xavfsizlik tamoyili xodimning hayoti va sog'lig'i, ahvoli uchun xavf tug'dirmaydigan mehnat sharoitlarini yaratish zarurligini aks ettiradi; (mehnat va bandlik sohasida vujudga keluvchi ijtimoiy xatarlardan himoya qilishning turli unsurlarini ta'minlash. Mehnat faqatgina qulay, va yyetarlicha xavfsiz sharoitlarda, tashkilotlarda qarorlarni qabul qilish jarayonida ishtirok etish, ta'lim va kasbiy darajani oshirish imkoniyatlarini ta'minlash orqaligina samarali bo'lishi mumkin.
5	Mehnat va bandlikning mahsuldorligi	Mahsuldorlik tamoyili bandlik (samarali va mahsuldorbandlikni ta'minlash, yuqori samarali mehnat), munosib ish haqi kabi unsurlar bilan bevosita bog'liq. Ish haqi va mehnat samaradorligining muvofiqligi, mehnat va kapital o'rtasida taqsimotning ma'lum nisbatlarining mavjudligi, xodimni takror ishlab chiqarish uchun mablag' bilan ta'minlash, mehnatga haq to'lash borasida kamsitishlarning yo'qligi, adolatlilik, nomoddiy rag'batlantirish unsurlaridan foydalana olish nuqtai nazaridan xodimlar uchun imkoniyatlarning tengligi va boshqalar. Yuqori mehnat unumdorligi va samarali bandlik qulay shart-sharoitlar, mehnatga munosib haq to'lash, ijtimoiy va kasbiy xavflar yuzaga kelganda himoya kafolatlarini yaratish, bandlikka ko'maklashish sohasida tegishli siyosatni amalga oshirish, ish vaqtini tartibga solish, kasbiy va ta'lim darajasini oshirish imkoniyatlarini ta'minlash, qaror qabul qilishda ishtirok etish, ijodiy o'zini o'zi ro'yobga chiqarish, mehnat jarayonidan qoniqish orqali ta'minlanadi.
6	Munosib mehnat unsurlarining bir-birini to'ldirishi	Munosib mehnat unsurlarining bir-birini to'ldirish tamoyili munosib mehnat instituti yaxlitligining ma'lum bir xususiyatini ifodalaydi va uning tarkibiy va funksional xususiyatlarining tizimli birligini aks ettiradi, ularning qadriyatlar va jamiyatning ijtimoiy tuzilishining boshqa tarkibiy qismlari bilan birlikda takrorlanishini ta'minlaydi. Munosib mehnat unsurlarining bir-birini to'ldirish tamoyili ushbu unsurlarning o'zaro bog'liqligi, ularni tartibga solishga, muvofiqlashtirilgan rivojlanishiga asoslanadi. Tuzilmaga nisbatan bir-birini to'ldirish "munosib mehnat" ning asosiy tarkibiy qismlarining namoyon bo'lish shakllarining tashkiliy o'zaro bog'liqligini aks ettiradi (bandlik tizimiga integratsiya, ijtimoiy va mehnat munosabatlari sub'yektlarining o'zaro munosabatlarining madaniyatli, sherik shakllarini ta'minlash, munosib ish haqi, xavfsiz mehnat sharoitlarini shakllantirish, ijtimoiy muloqot shakllari va hokazo.). Funksional komplementarlik funksiyalarni amalga oshirish mexanizmi va sifatini (munosib mehnatning har bir unsuri tomonidan bajariluvchi), ijtimoiy va mehnat munosabatlari ishtirokchilarining o'zaro munosabatlari va o'zaro bog'liqligini, "qadr-qimmat" standartlariga erishish jarayonining mohiyatini aks ettiradi.
7	Hamkorlik (keng ma'noda ijtimoiy sheriklik)	Ijtimoiy-mehnat munosabatlari sub'yektlarining hamkorlik to'g'risidagi ixtiyoriy kelishuvini aks ettiradi, bunda barcha sub'yektlar (xodimlar, ish beruvchilar, davlat) munosib ish haqi, samarali bandlik, mehnat bozori muvozanati, xodimlarning huquqiy himoyasini ta'minlash, gender tengligi, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik maqsadlariga erishish, qaror qabul qilishda tomonlarning teng ishtirok etishi, shuningdek, mehnat munosabatlari sub'yektlarining xatarlar, majburiyatlar va natijalarni o'zaro baham ko'rishga tayyor ekanliklarini namoyon qiladilar.

- mintaqaviy darajada mehnat bozorining yoshlar segmenti borasida bandlikka ko'maklashish dasturlarini takomillashtirish, samarali dasturlarni saralab olish;
- yoshlar uchun mintaqaviy munosib mehnat dasturlarini ishlab chiqish;

- yosh ishchilar uchun munosib mehnat tamoyillarini ta'minlashda ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish, hududiy shartnomalarga yoshlarni ish bilan ta'minlash, ish haqi, ijtimoiy kafolatlar va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash kafolatlariga yo'naltirilgan jihatlarni kiritish va boshqalar.

Manba va foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 11 sentyabrdagi PF-158-sonli "O'zbekiston — 2030" strategiyasi to'g'risidagi Farmoni, <https://lex.uz/docs/6600413>
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. В 2-х т.-М:Альфа Пресс, 2007.
3. Anker R. et al. Measuring decent work with statistical indicators //Int'l Lab. Rev. – 2003. – Т. 142. – С. 147.
4. Pereira S., dos Santos N. R., Pais L. Empirical research on decent work: a literature review. – 2019.
5. Blustein D. L. et al. Decent work: A psychological perspective //Frontiers in Psychology. – 2016. – Т. 7. – С. 190229.
6. Стожко К. П. ПРОБЛЕМА «ДОСТОЙНОГО ТРУДА» В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ //Актуальные проблемы социально-экономического развития. – 2023. – С. 96-104.
7. Абдурахмонов Қ. Меҳнат иқтисодиёти. Назария ва амалиёт //Архив научных исследований. – 2020.
8. Абдурахманова Гулнора Каландаровна, Рустамов Достонбек Жамшид Угли Достойный труд в системе политики занятости // International scientific review. 2019. №LXVII. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dostoyunny-trud-v-sisteme-politiki-zanyatosti> (дата обращения: 26.03.2024).
9. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf
10. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "FAN" nashriyot davlat korxonasi, T.: 2019. 419-bet.
11. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, <https://lex.uz/docs/6445145>
12. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, <https://lex.uz/docs/6257288>
13. Decent work pilot programme [Электронный ресурс]: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/> ILO. 1999 . Report of the Director-General: Decent work // International Labor Conference, 87th Session, Geneva: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
14. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights in the Field of Labor and a Mechanism for Its Implementation, Adopted at the LXXXVI Session of the International Labor Conference, Geneva, 18 June 1998// https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/-eclaration/documents/normativeinstrument/wcms_763311.pdf
15. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "FAN" nashriyot davlat korxonasi, T.: 2019. 424-bet.
16. Abduvohidov A., Kamilova S. INSON KAPITALI VA IQTISODIYOTNING INNOVATSION RIVOJLANISHINI TADQIQ ETISHDAGI YONDASHUVLAR //Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil. – 2023. – Т. 1. – №. 4. – С. 12-21.



**ИҚТИСОДИЁТНИНГ ИНСТИТУЦИОНАЛ ТРАНСФОРМАЦИЯСИ
ЖАРАЁНИДА ИНСОН КАПИТАЛИГА ҚИЛИНГАН ХАРАЖАТЛАРНИНГ
АҲАМИЯТИ ВА ЗАРУРАТИ**

Раббинов Жаҳонгир Рустамович
Бизнес ва тадбиркорлик олий
мактаби магистри,
"UzGasTrade" АЖ бўлим бошлиғи

https://doi.org/10.55439/ECED/vol25_iss2/a13

Аннотация. Ушбу мақолада инсон капиталига қилинадиган харажатларга назарий қарашлар, бу турдаги харажатлар институционал иқтисодиёт қўлланиладиган тушунчаларининг қайси сарасига киритилиши, инсон капитали учун харажатларнинг салбий ва ижобий жиҳатлари, трансформациянинг келиб чиқиш сабаблари, бу борада иқтисодчи олимлар қарашлари, трансформация жараёнлари асосий жиҳатлари ва инсон капиталига қилинадиган харажатлари билан боғлиқ бўлган масалалар ёритиб берилган. Шунингдек, институционал трансформация жараёнида инсон капиталига қилинган харажатлар бўйича таклифлар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: инсон капитали, институционал иқтисодиёт, трансакцион харажатлар, трансформация, трансформация харажатлари, институт, чегаравий ўзгаришлар, Коуз теоремаси, боқимандалик муаммоси, бюджет маблағларини исроф қилиш, детерминант (аниқловчи).