

МЕҲНАТ БОЗОРИДА УНУМЛИ ВА МАҲСУЛДОР БАНДЛИК ТАҚЧИЛЛИГИНИ АНИҚЛАШ ВА МОНИТОРИНГИНИ ОЛИБ БОРИШ ИМКОНИАТЛАРИ

Қурбонов Самандар Пулатович
ТДИУ мустақил изланувчиси
E-mail: s.kurbonov@gmail.com

Аннотация. Ушбу илмий мақолада иш билан банд аҳоли таркибида камбағаллик таъсир доирасидаги шахсларни аниқлаш, ҳисобини юритиш ва таҳлил этиб боришдаги Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) тавсиялари асосида камбағалликни олдини олиш, аҳолининг унумли ва маҳсулдор бандлигини ошириш бўйича ҳукумат томонидан амалда ошириш мумкин бўлган чора-тадбирлар юзасидан илмий асосланган таклиф ва тавсиялар келтирилган.

Калит сўзлар: жаҳон меҳнат бозори, унумли бандлик, маҳсулдор бандлик, иш билан банд камбағаллик таъсир доирасидагилар, унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллиги.

Аннотация. В данной статье подчеркивается тот факт, что предотвращение бедности основывается на рекомендациях Международной организации труда (МОТ) по выявлению, учету и анализу лиц, затронутых бедностью среди работающего населения, научно обоснованные предложения и рекомендации по возможным мерам, которые должно быть предпринято правительством для увеличения производительной и продуктивной занятости населения.

Ключевые слова: глобальный рынок труда, производительная занятость, производительная занятость, люди, затронутые бедностью занятости, дефицит продуктивной занятости.

Abstract. This article emphasizes the fact that poverty prevention is based on the recommendations of the International Labor Organization (ILO) to identify, record and analyze persons affected by poverty among the working population, scientifically based proposals and recommendations on possible measures to be taken by the government to increase productive and productive employment of the population.

Key words: global labor market, productive employment, productive employment, people affected by employment poverty, deficit of productive employment.

Кириш

Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви ижтимоий-иқтисодий тизимлар ва институтларнинг эволюцияси ва ўзгаришига, миллий ва минтақавий иқтисодиётларнинг таркибий хусусиятларига тобора кўпроқ таъсир кўрсатмоқда. Жаҳон иқтисодиёти - бу “глобал миқёсда реал вақтда” ишлашга қодир бўлган ягона иқтисодий тизим [Е.А. Кокорева ва б., 2020].

Глобаллашув ҳозирги замоннинг энг долзарб муаммоларидан бирига айланди ва буни сўнгги 30 йил ичида жаҳон ҳамжамиятининг жаҳон конгресслари ва симпозиумларида глобал муаммолар ва умуман глобаллашув ҳодисаларига алоҳида эътибор қаратгани тасдиқлайди.

ХМТ дунёдаги кўплаб инқилоблар, шунингдек, ўша даврдаги ишчиларнинг меҳнат ва яшаш шароитларининг оғир ва қабул қилиниши мумкин эмаслиги асосида ташкил этилган. Ташкилот ташкил этилгандан кейин ХМТ ривожланишидаги навбатдаги воқеа 1944 йилда ХМТнинг урушдан кейинги даврдаги асосий мақсад ва

вазифаларини белгилаб берган ва тасдиқлаган Филадельфия декларациясини [Декларация ХМТ] қабул қилиш эди. Филадельфия декларацияси ХМТнинг асосий тамойилларини белгилаб берди, яъни: меҳнат товар эмас; сўз эркинлиги ва касаба уюшма фаолияти ривожланиш учун муҳим омил ҳисобланади; камбағаллик ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг беқарорлаштирувчи элементи сифатида кўрилиши ва ҳар бир давлатда трипартизмга асосланган барқарор ва бирлашган халқаро саъй-ҳаракатлар орқали йўқ қилиниши керак. Шу билан бирга, ХМТ, масалан, аҳолини тўлиқ иш билан таъминлаш ва турмуш даражасини ошириш, барча иш жойларида ишчиларнинг ҳаёти ва соғлиғини ҳимоя қилиш мақсадида дастурларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш ва бошқаларда ўз ҳиссасини қўшади. Бу эса ўз навбатида унумли ва маҳсулдор бандлик шартлари ҳар бир мамлакат меҳнат бозорида амал қилинишини талаб этади.

Иқтисодиётнинг глобаллашуви ҳозирги пайтда меҳнат бозорини янги ўзига хос ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида кўриб чиқиш зарурлигига олиб келди, замонавий дунё иқтисодиётидаги меҳнат дунёсини ўрганиш янги ёндашувларни, концепциялар ишлаб чиқишни, янги услубий муаммоларни ҳал қилишни талаб қилади.

Иқтисодчи олим [Ш.Қудбиев, 2020] таъкидлаб ўтганидек, жаҳон меҳнат бозори бу ишчи кучи харидорлари ва сотувчилари ва бозор инфратузилмаси (ҳукумат ва маҳаллий ҳокимият органлари, бандлик хизматлари, халқаро ташкилотлар, кадрлар агентликлари, касаба уюшмалари) ўртасидаги муносабатлар мажмуидир. Меҳнат бозоридаги замонавий жараёнлар бандлик ва ишсизликнинг иқтисодиёт натижаларига таъсирини белгилайди ва одамлар тақдирини белгилайди. Шунинг учун жаҳон меҳнат бозорининг глобал ривожланиш аспектларини ҳисобга олган ҳолда шуни таъкидлаш керакки, меҳнат бозори жамият тараққиёти натижаларини акс эттиради.

Меҳнат бозори қонунларига мувофиқ, меҳнат бозорига бир қатор сабабларга кўра ҳам субъектив, ҳам объектив равишда кириб келаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги иқтисодий фаол фуқаролар ҳар доим ҳам бандлик соҳасида ўз ўрнини топа олмайдилар.

Дунёнинг кўплаб мамлакатларида ишсизликни ўлчашнинг икки йўли мавжуд. Биринчиси, фуқароларни иш билан таъминлаш хизматида рўйхатдан ўтказиш натижаларига асосланган, иккинчиси – ишчи кучининг доимий сўровлари натижаларига асосланган бўлиб, унда ишсизлар ҳолати ХМТ мезонлари асосида белгиланади.

Маълумотлар шуни кўрсатадики, белгиланган ва ҳисобланган ишсиз аҳоли сони сезиларли даражада фарқ қилади. Бунинг сабаби шундаки, иш жойи бўйича ваколатли органлар томонидан ишсиз деб расман тан олинган фуқароларнинг сони аслида уларнинг ҳақиқий сонидан анча паст, чунки уларнинг аксарияти иш билан таъминлаш органларида рўйхатдан ўтмаган.

Ҳар бир давлат ўзининг ва халқаро тажрибага асосланиб, меҳнат бозорини тартибга солиш усулларини такомиллаштириш билан бирга, аҳолини иш билан таъминлаш ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш муаммоларини ҳал қилиш стратегияси ва тактикасини белгилайди.

Ўзбекистон ҳам сўнгги йилларда фуқароларни фаол равишда иш билан таъминлаш сиёсатини ишлаб чиқиб, аҳолининг ўз-ўзини иш билан банд қилишни рағбатлантирувчи позицияларини кучайтирди, бу эса ишсизлик нафақаларини ижтимоий нафақалар – камбағаллик таъсири доирасидаг бўлганларга моддий ёрдам билан алмаштиришга имкон беради.

Мақсад ва вазифалар

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг (ХМТ) унумли ва маҳсулдор бандлик концепцияси қатъий асосга эга бўлса-да, у катта ўзгаришларни бошдан кечирди. Энди ходимлар ҳуқуқлари, халқаро меҳнат стандартлари, ижтимоий ҳимоя ва ижтимоий мулоқот каби бандликнинг таркибий қисмлари билан биргаликда муҳим сиёсий мақсадга айланиб бормоқда.

Шунингдек, унумли ва маҳсулдор бандлик ҳар томонлама маънога эга бўлиб, у ҳар қандай мамлакатда амалга оширилиши аниқ ва инкор этилиб бўлмайдиган бандлик турига айланиб улгурди. Уни тадқиқ этиш эса ҳар бир меҳнат дунёси олими учун муҳим вазифалардан биридир.

Халқаро меҳнат ташкилотининг (ХМТ) таърифига кўра, унумли иш билан бандлик бу “ишчиларга ва уларнинг қарамоғида бўлганларга камбағаллик чегарасидан юқори истеъмол даражасига имкон бериш учун меҳнатга етарли рентабеллик” берадиган фаолиятдир [ILO, 2012].

Бундан ташқари, бу иқтисодий ўсишни таъминлашни камбағалликни камайтириш билан боғлайдиган ва ижтимоий ҳимоя билан биргаликда камбағалликни камайтиришнинг асосий воситаси бўлган ҳал қилувчи элемент ҳисобланади.

Адабиётлар шарҳи (услубий материаллар шарҳи).

Камбағаллик таъсирига тушган фуқароларга ижтимоий нафақа ва моддий ёрдам пулини тўлаш ёки уларнинг миқдорини ошириш орқали ушбу муаммони ҳал этиш мумкин, бироқ бу – бир томонлама ёндашув бўлиб, муаммони тўла ечимига имкон бермайди.

Барқарор иқтисодий ривожланиш бандликни замонавий тармоқларга йўналтиришни [McMillan, M.S.; Rodrik, D.; Sepúlveda, C., 2016] ва ҳар бир иқтисодий фаолият самарадорлигини оширадиган ҳаракатлар билан қўллаб-қувватлашни талаб қилади, масалан, технологияларни янгилашга инвестициялар киритиш, малака ошириш ва ҳеч бўлмаганда институционал имкониятлардан унумли фойдаланишни ўз ичига олади.

А.Лавопа ва А.Сзирмаи таркибий модернизациялаш траекториялари ва мамлакатларнинг камбағалликдан қутулиш имконияти ўртасидаги алоқани таҳлил қилиб, замонавий сектор ҳажмини кенгайтириш барқарор ўсишни таъминлаш учун етарли эмаслигини, чунки технологик бўшлиқни камайтириш учун технологияни сингдириш жараёни зарур эканлигини таъкидлади [Lavora, A.; Szirmai, A., 2018]. Иқтисодий ривожланиш ва меҳнат унумдорлиги мамлакатларнинг билим капитали ва инновациялари билан жуда боғлиқдир, чунки таълим, айниқса, олий ўқув юрти ривожланаётган ва ривожланган мамлакатларда ҳам маҳсулдорлик ва иқтисодий ривожланишнинг ҳаракатлантирувчиси сифатида қаралади.

Иқтисодий ўсиш шароитида унумли ва маҳсулдор бандлик, иқтисодий фаол аҳоли ва ишсизлик таркибидаги меҳнат потенциали ҳамда иш билан банд камбағалликнинг ўзига хос хусусиятлари бўйича А.Карнани, Е.Ҳерман, М.Жоржеску, Р.Ислам, А.Сзирмаи, А.Лавопа, М.Деккер, С.Бьюгелсдийк, Ж.Ҳейес, Р.Гаммарано каби олимлар тизимли тадқиқотлар олиб боришган.

Аҳоли жон бошига ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) нинг барқарор ва барқарор ўсиши, иш билан бандликнинг ўсиши, қашшоқлик ва даромадлар тенгсизлигининг доимий равишда пасайиши, инсон ривожланиши кўрсаткичларининг барқарор яхшиланиши ва барчани асосий ижтимоий ҳимоя қилиш инклюзив ўсиш ва ривожланишнинг муҳим элементлари ҳисобланади [Herman, E., 2016]. Ишлаб чиқариш самарадорлиги иқтисодий ўсиш ва камбағалликни камайтириш ўртасидаги боғлиқлик сифатида қаралади [UN, 2020].

Жаҳон банкининг ҳисоботида [WB, 2013] иш ўринлари иқтисодий ва ижтимоий ривожланишнинг асоси сифатида таъкидланган. Ривожланиш сиёсатида самарали бандлик ва инклюзив ўсиш ҳақиқатан ҳам кенг тарқалган бўлса-да, унумли ва маҳсулдор бандлик “глобал Жанубнинг кўп қисмларида ҳақиқатдан кўра кўпроқ интилиш сифатида кенг тарқалган” [Rammelt, C.F.; Leung, M.; Gebru, K.M., 2017].

Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш асосида камбағаллик таъсиридан чиқариш – энг самарали ислохотдир.

Бандлик орқали камбағалликни қисқартириш бўйича кўпгина олимлар тадқиқот олиб боришган. Масалан, Мичиган университети профессори А.Карнанининг тадқиқотида “бандлик орқали камбағалликни қисқартириш учта асосий омилни талаб қилади: иш билан таъминлаш, меҳнат қобилиятини ошириш ва меҳнат бозори фаолияти самарадорлигини янада ошириш”. Унинг қарашларида омиллар қуйидагича тавсифланади [A.Karnani, 2011]:

Биринчи омил камбағалларнинг малакаларига мос иш жойларини яратиш орқали меҳнат бозорининг талабига қараб “ишлайди”;

Иккинчи омил эса, меҳнат бозори таклифига тааллуқли бўлиб, таълим ва касб-ҳунар таълими дастурлари орқали камбағалларнинг иш билан таъминланишини оширади;

Учинчи омил эса меҳнат бозори, айниқса ривожланаётган мамлакатларда, етарли таҳлил учун маълумотларнинг етишмаслиги ва ишчи кучининг ҳаракатчанлиги сабабли жуда кўп муаммоларга дуч келинмоқда. Шунинг учун меҳнат порталларида ишларни мувофиқлаштириш ва жойлаштириш бўйича хизматлар каби дастурлар меҳнат бозорини янада самарали қилишига ёрдам беради ва шу билан бандликни оширади. Иш билан таъминлаш имкониятларини, иш қобилиятини ва меҳнат бозори самарадорлигини ошириш, албатта, тезкор ечим топиладиган осон вазифа эмас.

Ижтимоий ҳимоя тизимлари яхши ривожланган мамлакатларда унумли бандлик, камбағалликка мансуб ишлайдиганларни эмас, балки фақатгина ишсизлардан таркиб топади. Ишсизлар сафига қўшилганлар ҳам, камбағаллик таъсирига тушган банд аҳоли ҳам унумсиз бандлик ифодалайди. Бу эса ўз навбатида иқтисодий шароит ва институционал омиллар таъсирида барҳам топади.

Аҳоли иш билан бандлиги ва турмуш даражасига оид тадқиқотларида Е.Ҳерман, Р.Анкер, И.Чернешев, Р.Эггар, Ф.Меҳран, Ж.Риттерлар каби олимлар унумли ва маҳсулдор бандлик кенг қамровли ва барқарор ривожланишнинг ҳаракатлантирувчи кучи сифатида келтирилган [Herman, E., 2016; Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J., 2002].

Юнайтед Нейшнс Университети (United Nations University) олимлар А.Зирмай, М.Гибреейсус, Ф.Гуадагно ва Б.Верспаген унумли ва маҳсулдор бандлик иш ўрнидаги учта ўлчовни; иш ҳақи, бандликнинг барқарорлиги ва меҳнат шароитларини ўз ичига олган фаолият эканлигини тавсиялашган [Szirmai, A.; Gebreyesus, M.; Guadagno, F.; Verspagen, B., 2013].

Маҳсулдор ва унумли бандлик мос равишда ишчи ва унинг қарамоғида бўлганларга истеъмол даражасининг камбағаллик чегарасидан юқори бўлишига имкон бериш учун меҳнатнинг етарли рентабеллигини таъминлайдиган иш билан бандлик сифатида қаралади.

Унумли ва маҳсулдор бандликни ўлчаш камбағаллик ҳолати билан мутлақ даромаднинг ўсиши қанчалик муҳимлигини тушунишга ёрдам беради.

Унумли ва маҳсулдор бандлик кўрсаткичи маълум бир пул қийматига эмас, балки даромаднинг бошланғич ҳолатига нисбатан ўзгариши ҳақида хабар беради.

Тадқиқотчи олимлардан Е.Ҳерман, Р.Ислам ва А.Фосу ўз илмий тадқиқотларида

миллий иқтисодиётлар учун ҳақиқий муаммо уларнинг иқтисодий ўсиш жараёнида бандлик ўсишини таъминлаш қобилятининг чекланганлигидир, деб таъкидлаган [Herman, E., 2014; Islam, R., 2013; Fosu, A., 2017].

Профессор Р.Ислам бандлик ўсишини таъминлаш қобилятининг чекланганлиги бу инклюзив иқтисодий ўсиш ва ривожланишнинг етарлича эмаслигини таъкидлайди [Islam, R., 2013].

Унумли ва маҳсулдор бандлик кўрсаткичи мақсадли гуруҳлар, масалан, фермер каби доимий иш кунда ёки бир доимий ишдан бошқасига ўтишда фойдалидир. Бу чора кўпроқ даромад олиш учун иш вақтини кўпайтириш учун эмас, балки айнан шу даражадаги саъй-ҳаракатдан фойдани кўпайтиришдан иборат. Кўпроқ ишдан кўра қўшимча иш соатларидан олинган даромад тўлиқ кунлик эквивалент ўлчови ёрдамида олинади.

Эмпирик тадқиқотлар натижалари [Herman, E., 2016] сифатли иш ўринлари ва жон бошига даромад ўртасидаги ижобий икки томонлама муносабатни кўрсатди. Бундан ташқари, у муносиб ва унумли меҳнат билан бирга бўлмаса, барқарор ривожланишга эришиш мумкин эмаслиги таъкидланган [ILO. World of Work Report, 2014]. Шунингдек, барқарор иқтисодий ривожланиш ва аҳоли турмуш даражасини яхшилаш учун жуда муҳим бўлган омиллардан бири бу – кўп сонли яхши иш ўринларини яратиш учун таркибий ўзгаришларнинг потенциалидан унумли фойдаланишни тақозо этади [World Employment and Social Outlook: Trends, 2018]. Шундай қилиб, ишчиларнинг қишлоқ хўжалигидан хизмат кўрсатиш соҳасига ўтиш ҳаракати, айниқса ишчилар малака ва кўникма талаб қиладиган, юқори маҳсулдорликка эга хизмат кўрсатиш соҳаларига ўтиши, унумли бандликни юзага келтира оладиган иш ўринлари яратишни талаб этади.

Фақатгина иқтисодий ўсишнинг инклюзив ва барқарор бўлиши мумкин эмаслигини ҳисобга олсак, М.Шкаре ва Р.Дружеталар тадқиқотига кўра, иқтисодий ўсишнинг табиати ва моҳияти иш ўринларини яратиш ва камбағалликни камайтириш учун муҳимдир [Škare, M.; Družeta, R., 2016].

Профессор Ж.Ҳейес иш билан банд камбағаллик мавжудлигининг асосий сабаблари ва механизмлари ҳақида тўхталиб, бу биринчи навбатда унумли бандлик тақчиллигининг бир шакли сифатида намоён бўлишига олиб келадиган меҳнатга кам ҳақ тўлаш, ёлланма ходимнинг шахсий хусусиятлари ва касбий малакаси, вақтинчалик ва тўлиқ бўлмаган меҳнат фаолияти, унинг уй хўжалиги таркиби, меҳнат бозори ва ижтимоий таъминот тизимида турли кўринишдаги салбий омилларга эътибор қаратган [Heyes, J., 2013].

Румениялик олим Е.Ҳерман ва профессор Р.Ислам эмпирик тадқиқотлари натижалари сифатли иш ўринлари ва жон бошига даромад ўртасидаги ижобий икки томонлама муносабатни очиб беришди [Herman, E., 2016; Islam, R., 2006]. Иш ўринлари муносиб ва унумли меҳнат билан йўғрилмаса, барқарор ривожланишга эришиш мумкин эмаслиги таъкидлашди [ILO. World of work report, 2014].

Нидерландиялик профессорлар А.Лавопа ва А.Сзирмаи таркибий модернизациялаш траекториялари ва мамлакатларнинг камбағалликдан қутулиш имконияти ўртасидаги алоқани таҳлил қилиб, замонавий сектор ҳажмини кенгайтириш барқарор ўсишни таъминлаш учун етарли эмаслигини таъкидлади, чунки технологик бўшлиқни камайтириш учун технологияни сингдириш жараёни зарур [Lavora, A.; Szirmai, A., 2018]. Иқтисодий ривожланиш ва меҳнат унумдорлиги мамлакатларнинг билим капитали ва инновациялари билан жуда боғлиқдир [Beugelsdijk, S.; Klasing, M.J.; Milionis, P., 2018], чунки таълим, айниқса, олий ўқув юрти ривожланаётган ва ривожланган мамлакатларда ҳам маҳсулдорлик ва иқтисодий ривожланишнинг ҳаракатлантурувчиси сифатида қаралади.

Олим Е.Херман тадқиқотида унумли ва маҳсулдор бандлик кенг қамровли ва барқарор ривожланишнинг ҳаракатлантирувчи кучи сифатида келтирилган [Herman, E., 2016].

Тадқиқот методологияси

Юқоридагиларни инобатга олган ҳолда тадқиқот давомида Ўзбекистон Республикасида онлайн ижтимоий сўровнома ўтказилди. Ушбу сўровнома Лайкерт шкаласи (Likert scale)дан фарқли равишда, респондентларнинг меҳнат даромадлари, уй хўжалигидаги асосий боқувчи ёки боқувчи эмаслиги, қарамоғидаги шахслар сони ва иш берувчиларнинг улар меҳнат даромади миқдоридан қониқиш даражалари ва бошқа саволлар ўрин олди.

Олинган натижалар умумлаштирилиб, аҳолининг унумли ва маҳсулдор бандлигига таъсир этувчи асосий омиллар танлаб олинди. Эркили ва эркисиз ўзгарувчилар асосида расмий статистик маълумотларга таянган ҳолда кам таъминланган аҳоли улуши ва уларга таъсир этувчи омиллар бўйича прогноз кўрсаткичлари динамикаси шакллантирилди.

Таклиф этилаётган унумли ва маҳсулдор бандликни ҳисоблаш услубиёти асосида камбағаллик таъсир доирасидаги аҳоли сони аниқланди.

Ушбу тадқиқотни ташкил этиш қўйидаги босқичларни ўз ичига олади: ташкилий (тайёргарлик); сўровномани ташкил этиш ва амалга ошириш; олинган натижаларни таҳлил этиш ва асосий омилларни аниқлаш босқичи; натижалар асосида хулосалар тайёрлаш ва фаолиятни такомиллаштириш юзасидан таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси

Иш билан банд бўлган ҳолда камбағаллик таъсир доирасига тушиб қолиш ҳолатларининг пайдо бўлишига асосан, иш ҳақи миқдори ва доимий меҳнат даромадлари ҳамда меҳнат шароитлари етарли эмаслигини сабаб қилиб кўрсатиш мумкин. Аксинча, ишсизлар ёки иқтисодий нофаол аҳоли таркибига кирмаганларнинг камбағаллик таъсирига тушиши асосан, мос равишда ишга жойлашиш имкониятларининг етишмаслиги ва ижтимоий ҳимоянинг етарли эмаслиги билан боғлиқ бўлиши мумкин.

Манфаатлар қамровига кўра, маҳсулдор бандлик хусусияти шундан иборатки, барқарор иш жойида ёлланма ходим учун етарли иш ҳақи, муносиб меҳнат шароитлари мавжуд бўлади. Унумли бандликда эса барқарор иш жойида ёлланма ходим учун муносиб меҳнат шароитлари яратилган бўлиб, ўзи ва қарамоғидагилар учун камбағаллик чегарасидан юқори даражада “ушлаб турувчи” етарли иш ҳақи тўланиш талаби қўйилади (**2-расм**).

Унумли ва маҳсулдор бандликка таъриф беришда, асосан уларнинг самарали бандлик хусусиятлари ва муносиб меҳнат тамойилларидан келиб чиқиш лозим. Унумли ва маҳсулдор бандлик муаллифлик таърифи қўйидагича:

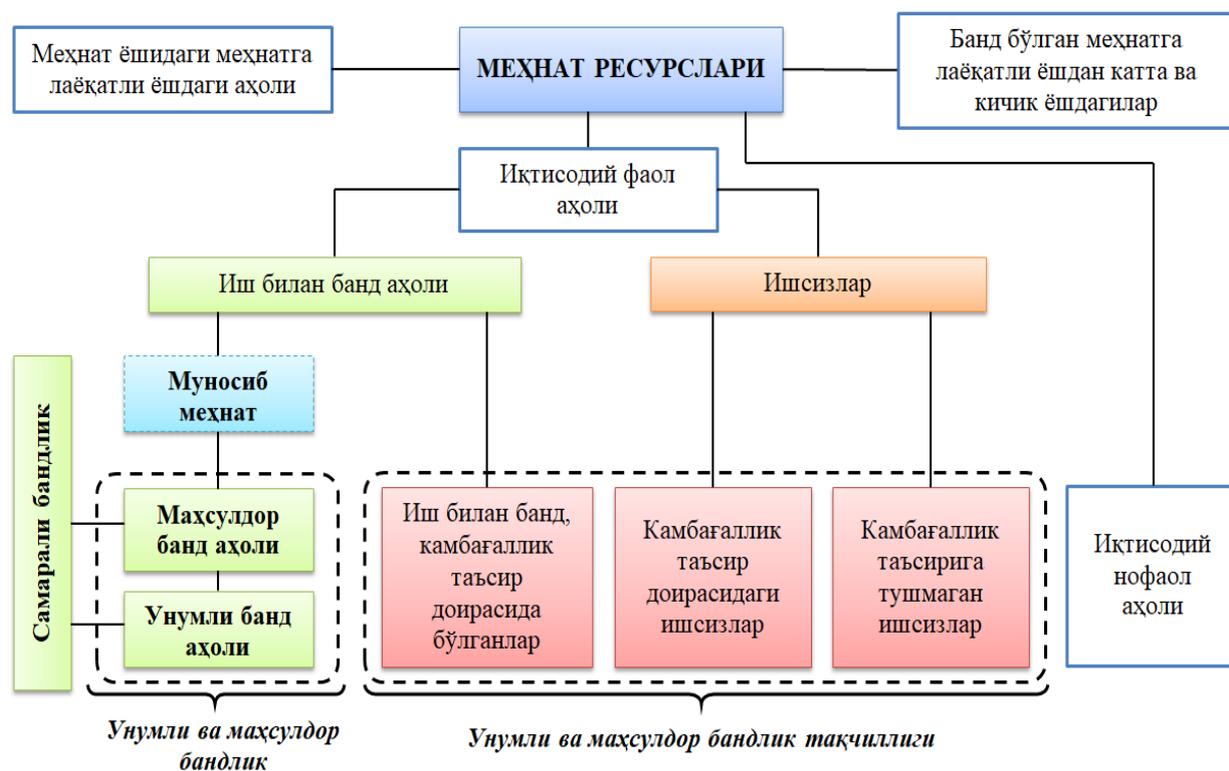
Самарали бандлик аҳоли иш билан бандликка эҳтиёжининг мавжуд иш ўринларига мувофиқ келишидаги сифат хусусияти бўлиб, иқтисодий нуқтаи назардан меҳнат ресурсларидан энг оқилона фойдаланишни, ижтимоий жиҳатдан меҳнат фаолиятининг инсон манфаатларига энг мувофиқ келишини билдиради¹.

Унумли бандлик – қарамоғида бир ва ундан ортиқ шахслар бўлган, ўзи ҳамда қарамоғидагиларнинг ҳар бири учун белгиланган камбағаллик чегарасидан юқори даражадаги истеъмоли учун етарли даромад келтирадиган меҳнат фаолиятидир.

Маҳсулдор бандлик – қарамоғида ҳеч кими йўқ, меҳнат даромади фақат ўзига

¹ Г.Абдурахмонова. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография.-Т: 2014. 276б. 33-бет.

тегишли бўлган шахсларнинг белгиланган камбағаллик чегарасидан юқори даражадаги истеъмол учун етарли даромад келтирадиган меҳнат фаолиятидир (1-расм).



1-расм. Ўзбекистонда унумли ва маҳсулдор бандлик истиқболли диаграммасида меҳнат ресурсларининг таснифланиши²

Тадқиқот жарёнида меҳнат фаолиятдан олинадиган даромадларнинг паст даражаси ва уларнинг “соя солиши” (мавжуд солиқлар ва мажбурий тўловлар натижасида) ижтимоий тўловларнинг паст миқдорда қолишини, хусусан, пенсия ва нафақалар миқдори юқори даражада белгиланишига тўсқинлик қилади. Бу эса аҳоли орасида камбағаллик улуши сақланиб қолишига, хусусан фаол бўлмаган аҳолининг камбағаллик таъсир доирасига тушиб қолишига замин яратиши ойдинлашди.

Тадқиқот доирасида 2021 йил апрель-май ойларида ўтказилган онлайн ижтимоий сўров иш билан банд аҳоли таркибида камбағаллик таъсири доирасида бўлганларни аниқлашга қаратилди. Ушбу сўровномада республика шаҳар ва қишлоқларидан мос равишда 538 киши ва 434 киши, жами 972 респондент қатнашди.

Сўровномада 15 ёшда бўлганлар 4,5%ни, 16-30 ёшлилар 13,6%ни, 31-54 ёшли аёллар 37,4%ни, 31-59 ёшли эркеклар 42%ни, 55 ва ундан ёшдан юқори ёшдаги аёллар ҳам 60 ва ундан юқори ёшдаги эркеклар 2,6%ни ташкил этди.

Жинс бўйича респондентлар таркиби эса 452 киши – аёллар, 520 киши эса эркеклар. Маълумот даражаси бўйича эса, 49,9% олий маълумотга, 33,3%и ўрта-махсус маълумотга, 13,5%и ўрта ва 3,3%и эса маълумотга эга бўлмаган шахсларни ташкил этди.

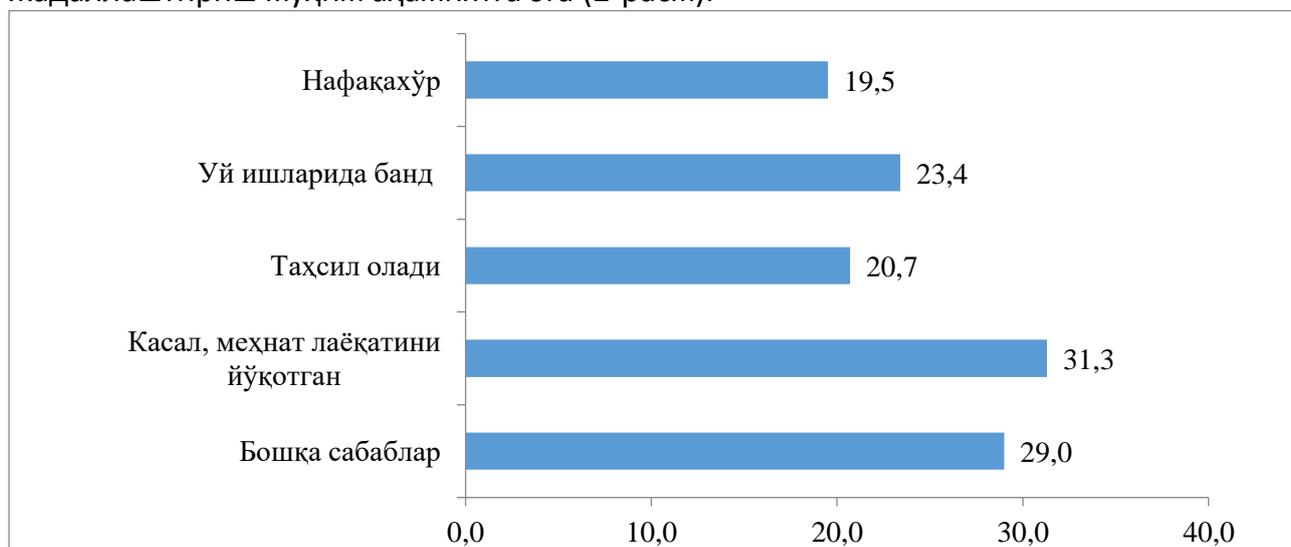
Иш билан банд бўлмаган аҳоли орасида камбағалликка тушиш эҳтимолий сабаблари ўрганилганда асосан, нафақахўрлар (19,5%), уй ишларида банд бўлган уй

² Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

бекалари (23,4%), тахсил олаётган талабалар (20,7%), касал, меҳнат лаёқатини йўқотган шахслар (31,3%) ва бошқа сабаблар кўрсатиб ўтилди. Кўриниб турганидек, иш билан банд бўлмаганлар орасида камбағалликка тушиш эҳтимоли юқори даражани қайд этган.

Иш билан таъминланиш ҳар доим ҳам камбағалликдан чиқиш учун етарли даражада юқори даромадни таъминлай олмайди, чунки иш ҳақи тўланадиган ишчиларнинг 29,8% ишдан олинган даромадларга қарамай камбағалликда яшаётганликлари аниқланди

Иш билан бандлар орасида камбағалликнинг мавжудлиги одамларни иш билан таъминлаш ҳар доим ҳам камбағаллик хавфидан қочиш учун етарли эмаслигини исботлайди [Georgescu, M., Herman, E., 2020]. Шунинг учун унумсиз ва маҳсулсиз бандлик тизимидан унумли ва маҳсулдор бандлик тизимига ўтиш жараёнларини жадаллаштириш муҳим аҳамиятга эга (2-расм).



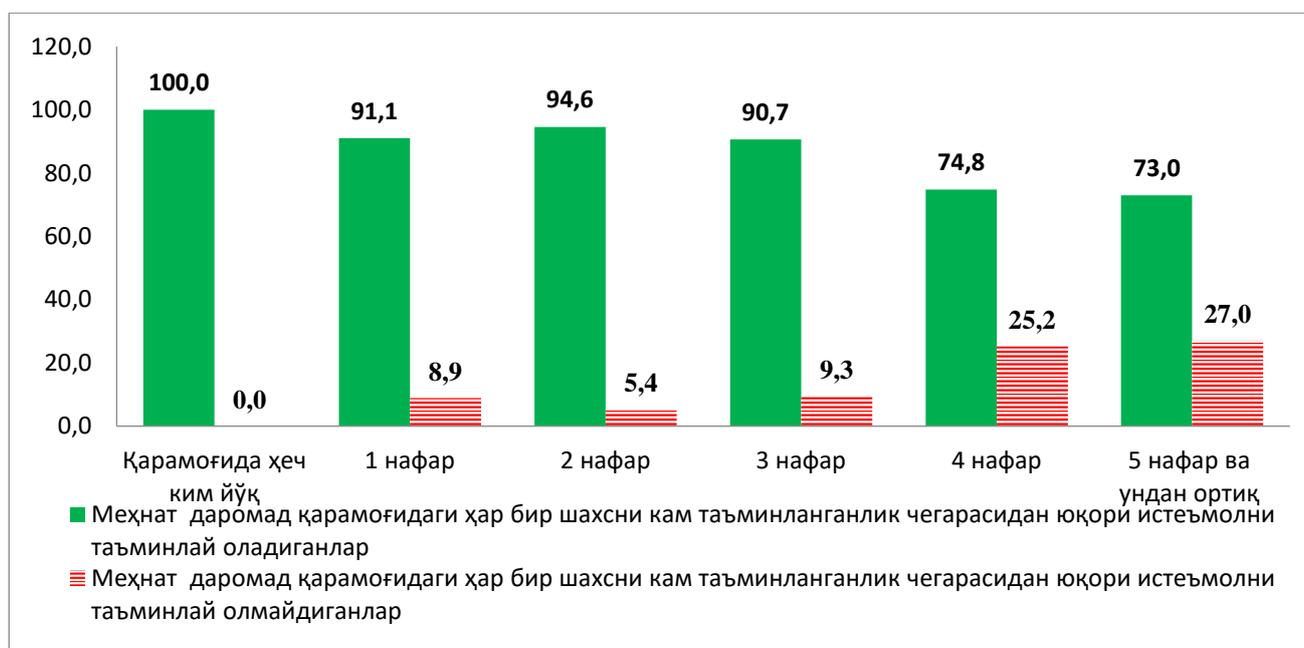
2-расм. Ўзбекистонда иш билан банд бўлмаган аҳоли орасида камбағалликка тушиш эҳтимолий сабаблари³, %да

Сўровнома натижалари шуни кўрсатдики, 486 нафар боқувчидан 82 нафари (20,1%) ўзи ва қарамоғидагиларнинг ҳар бирини кам таъминланганлик чегарасидан юқори истеъмолини таъминлай олмаяпти. Сўров натижаларидан унумли бандлик даражаси 79,9% ни ташкил этмоқда.

Қарамоғида ҳеч кими йўқ иш билан банд бўлганлар ичида камбағаллик таъсир доирасидагилар аниқланмади, бироқ, қарамоғидаги шахслар сони ортиб борган сари, асосий боқувчининг меҳнат даромади уларга кам таъминланганлик чегасидан юқори истеъмолни таъминлай олмаётганлар сони ортиб борди (3-расм).

Иш билан банд камбағалликнинг давом этиши меҳнат бозори ўз имкониятларига тўлиқ жавоб бермаслиги тўғрисида огоҳлантириш вазифасини ўтайди. Фақатгина иш билан банд-камбағалларнинг мавжудлиги тегишли вазирликлар ва агентликларни барча меҳнатга лаёқатли фуқароларни муносиб меҳнат, маҳсулдор ва унумли банд бўлишларига кўмак берадиган стратегияларни ишлаб чиқиш бўйича чоралар кўришга ундаши лозим.

³ Ижтимоий сўровнома асосида ўтказган тадқиқот натижалари.



3-расм. Меҳнат даромади қарамоғидаги ҳар бир шахсни кам таъминланганлик чегарасидан юқори истеъмолни таъминлаш даражаси, %да⁴

Ўтказилган сўров натижаларидан келиб чиқиб, қуйида мамлакат миқёсида кам таъминланганлар улушига таъсир этувчи: кутилаётган умр кўриш давомийлиги (йил), иқтисодий нофаол аҳоли (минг киши), иш билан банд аҳоли (минг киши) ҳамда ўртача ҳисобланган ойлик иш ҳақи (сўм) каби омиллар танлаб олинган.

Кўп омилли эконометрик моделни қуришда эрксиз ва эркли ўзгарувчилар (2010 - 2020 йиллар) сифатида қуйидаги белгиланишлар киритилди:

- эрксиз ўзгарувчи: y - кам таъминланганлар улуши (%да);

- эркли ўзгарувчилар: x_1 - кутилаётган умр кўриш давомийлиги (йил); x_2 - иқтисодий нофаол аҳоли (минг киши); x_3 - иш билан банд аҳоли (минг киши); x_4 - ўртача ҳисобланган ойлик иш ҳақи (сўм).

Келтирилган маълумотларидан фойдаланган ҳолда кўп омилли эмпирик эконометрик моделнинг математик кўринишини қуйидагича бўлади:

$$\ln \hat{y} = -10.469 + 6.568 \ln x_1 + 0.155 \ln x_2 - 1.396 \ln x_3 - 0.235 \ln x_4$$

(9.028) (1.727) (0.151) (0.284) (0.050)

Бу ерда айлана қавслар ичидагилар ҳар бир омилнинг стандарт хатолиги ҳисобланади. Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда амалга оширилган эконометрик таҳлил натижалари қуйидаги жадвалда ўз аксини топган (2-жадвал).

Ҳисобланган кўп омилли эконометрик модел шуни кўрсатадики, кам таъминланганлар улушининг ошишига кутилаётган умр кўриш давомийлиги (x_1) хизмат қилади. Бошқача айтганда, умр кўриш давомийлигини 1 йилга ортиши кам таъминланганларнинг улушини 6,57 % бандга оширади.

Шунингдек, иш билан банд аҳоли сонининг ортиши (x_3) ҳамда ўртача ойлик иш ҳақининг (x_4) кўтарилиши кам таъминланганлар улушига тескари таъсир этади. Мамлакатда иш билан банд аҳолининг 1,0% бандга ортиши кам таъминланганларнинг улушини 1,4% бандга камайтиради ҳамда ўртача иш ҳақининг 10%га ортиши эса, кам

⁴ Ижтимоий сўровнома асосида ўтказган тадқиқот натижалари.

таъминланганлар улушини 2.3% бандга камайтиради ва олинган натижалар 0,05 эҳтимоллик даражаси билан статистик жиҳатдан аҳамиятли бўлиб ҳисобланади.

2-жадвал

Кўп омилли эконометрик моделнинг ҳисобланган параметрлари

Ўзгарувчилар	Коэффициентлар	Стандарт хатолик	t-статистика	Эҳтимоллик
c	-10,469	9,028	-1,160	0,290
lnx ₁	6,568	1,727	3,803	0,009
lnx ₂	0,155	0,151	1,024	0,345*
lnx ₃	-1,396	0,284	-4,908	0,003
lnx ₄	-0,235	0,050	-4,710	0,003
Кузатувлар сони	Меъёрлаштирилган, R ²	R-квадрат	F-статистика	Эҳтимоллик (F-статистика)
11	0.990	0.994	252.578	8.19E-7

* 10 %ли эҳтимоллик билан статистик аҳамиятли.

Олиб борилган эконометрик таҳлил натижасида мамлакат миқёсида кам таъминланганлар улуши, кутилаётган умр кўриш давомийлиги, иқтисодий нофаол аҳоли ва иш билан банд аҳоли сони ҳамда ўртача ҳисобланган ойлик иш ҳақи каби омилларнинг прогноз кўрсаткичлари ишлаб чиқилди (3-жадвал).

3-жадвал

Кам таъминланганлар улуши ва унга таъсир этувчи омилларнинг прогноз кўрсаткичлари⁵

Прогнозланаётган кўрсаткичлар	Прогноз хатоси, (%да)	Прогноз кўрсаткичлари				
		2021й.	2022й.	2023й.	2024й.	2025й.
Кам таъминланганларнинг улуши, (%)	4,59	11,9	12,3	12,9	13,6	14,4
Кутилаётган умр кўриш давомийлиги, (йил)	0,14	75	76	76	77	78
Иқтисодий нофаол аҳоли сони, (минг киши)	7,21	4712,3	4842,5	4978,4	5121,4	5348,5
Иш билан банд аҳоли сони, (минг киши)	1,12	13585	13654	13717	13776	13831
Ўртача ҳисобланган ойлик иш ҳақи, (сўм)	6,19	3034745	3487153	3977907	4507007	5074453

Прогноз натижалари шуни кўрсатмоқдаки, агар тегишли чоралар кўрилмаса, мамлакатда кам таъминланганлар улуши кейинги йилларда сезиларли ошиш тенденциясига эга бўлиши мумкин.

Ҳозирда мамлакатда кам таъминланган аҳоли сонини мунтазам ва шаффоф равишда қисқартириб боришда натижадор чора тадбирлар кўрилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 5 мартдаги “Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш ҳамда соҳага замонавий ахборот-коммуникация технологияларини кенг жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 122-сон қарори ва унда тасдиқланган “Кам таъминланган оилаларни «Ижтимоий ҳимоя ягона реестри» ахборот тизими орқали аниқлаш ҳамда уларга

⁵ Муаллиф ҳисоб-китоби асосида ишлаб чиқилди.

ижтимоий нафақа ва моддий ёрдам тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом ижтимоий ислохотлар учун муҳим ҳуқуқий асос ҳисобланмоқда.

Бугунги кунга қадар кўпгина давлатларда унумли ва маҳсулдор бандлик ва унинг тақчиллигини ҳисоблашга (4-жадвал) ҳеч қандай учун зарурат туғилмаган.

4-жадвал

Ўзбекистонда унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллигини ҳисоблаш учун таклиф этилаётган услубиёт⁶

Т/р	Кўрсаткич номи	Таркибий элементлари
1.	Унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллиги (PE _D)	- меҳнат ресурслари сони;
		- иқтисодий нофаол аҳоли сони;
- унумли ва маҳсулдор банд аҳоли сони.		
PE_D = LR - EIP - PE ёки		
<i>бу ерда:</i>		
LR — меҳнат ресурслари; EIP — иқтисодий нофаол аҳоли;		
PE — унумли ва маҳсулдор банд аҳоли.		
2.	Иқтисодий нофаол аҳоли сони (EIP)	- ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётган ўқувчилар ва талабалар сони;
		- болаларни парвариш қилаётган ишламайдиган аёллар сони;
		- уй бекалари ва мустақил равишда иш билан банд бўлмаган шахслар, шунингдек, кўчар ва кўчмас мулкдан даромад оладиган ишламайдиган шахслар.
EIP = PS + IW + VUP,		
<i>бу ерда:</i>		
PS — ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётган ўқувчилар ва талабалар; IW — болаларни парвариш қилаётган ишламайдиган аёллар;		
VUP — уй бекалари ва мустақил равишда иш билан банд бўлмаган шахслар, шунингдек, кўчар ва кўчмас мулкдан даромад оладиган ишламайдиган шахслар.		
3.	Меҳнат ресурслари сони (LR)	- меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли;
		- ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.
LR = WAPM + WTP,		
<i>бу ерда:</i> WAPM — меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли;		
WTP — ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.		
4.	Унумли ва маҳсулдор банд аҳоли (PE)	- иш билан банд бўлганлар сони;
		- иш билан банд, камағаллик таъсир доирасидаги аҳоли сони.
PE = E - W_{POOR},		
<i>бу ерда:</i> E — иш билан банд бўлганлар сони;		
W_{POOR} — иш билан банд, камағаллик таъсир доирасидаги аҳоли сони.		

Бироқ камбағалликка қарши кураш натижадорлиги учун ушбу кўрсаткичлар мониторинги аҳамиятли ҳисобланади. Бунинг учун Ўзбекистонда иш билан банд камбағаллик таъсир доирасидаги аҳоли сонини ҳисоблаш механизми таклиф этилди (6-расм).

⁶ Муаллиф тадқиқотлари асосида ишлаб чиқилган

Босқичлар	Субъектлар	Тадбирлар
1-босқич	Ходим	Иш берувчига моддий ёрдам сўраб ариза билан мурожаат қилади
2-босқич	Иш берувчи	Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларига моддий ёрдам сўраб мурожаат қилган ходим(лар)и рўйхатини тақдим этади.
		“Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексига ходимлар рўйхатини тақдим этади
3-босқич	Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органи	Ариза берувчининг оила аъзолари таркиби, мақоми ва шахсий ёрдамчи (деҳқон) хўжалиги ер майдонини аниқлайди.
		Пенсия жамғармаси бўлимига ариза ва тўлиқ тўпلامдаги ҳужжатларни тақдим этади.
4-босқич	Пенсия жамғармаси бўлими	“Ижтимоий ҳимоя ягона реестри” ахборот тизимига маълумотларни киритади.
5-босқич	“Ижтимоий ҳимоя ягона реестри” ахборот тизими	<p>1. Оиланинг ҳар бир аъзосига тўғри келадиган даромад миқдори аниқланади ва белгиланган мезонларга солиштирилади.</p> <p>2. Ходим(лар)ни кам таъминланган оилага мансуб бўлганлар рўйхатига қўйиш (рўйхатдан чиқариш) ёки рўйхатга киритишни рад этиш тўғрисида қарор қабул қилинади.</p> <p>3. Ходим(лар)нинг кам таъминланган оилага мансуб бўлганлар рўйхатига қўйилган (рўйхатдан чиқарилган) ёки рўйхатга киритишни рад этилганлиги тўғрисида қарордан кўчирма иш берувчига юборилади.</p>
6-босқич	Иш берувчи	“Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексига ходим(лар)нинг кам таъминланган оилага мансуб бўлганлар рўйхатига киритади (чиқаради)
7-босқич	“Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплекси	Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасига иш билан банд кам таъминланганлар сонини тақдим этади.

6-расм. Ўзбекистонда иш билан банд камбағаллик таъсир доирасидаги аҳоли сонини ҳисоблаш механизми⁷

Ушбу таклиф этилаётган механизм босқичлари камбағаллик таъсир доирасидаги иш билан банд шахсларни аниқлаш ва мониторинг қилиб боришни амалга ошириб бориш имконини беради.

⁷ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Таклиф этилган унумли ва маҳсулдор бандлик ва унинг тақчиллигини ҳисоблаш услубиёти асосида биз ҳисоблаган иш билан банд камбағаллик таъсир доирасидаги шахслар сони **2 661 200** кишини ташкил этмоқда. Бу эса халқаро тажрибалар асосида иш билан банд камбағаллик таъсир доирасидаги шахслар ҳисобини юритиш ва тегишли чора-тадбирларни олиб боришни талаб этади.

6-расмда келтирилган камбағаллик таъсир доирасидаги иш билан банд шахсларни аниқлашда иш берувчининг масъулиятини ошириш таклиф этилган.

Хулоса ва таклифлар

Унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллигини қисқартириш халқаро ва миллий даражада белгиланган инсон тараққиёти стратегиясининг муҳим таркибий қисмларидан биридир.

Аҳоли фаровонлигини моддий қўллаб-қувватлашга қаратилган энг самарали ижтимоий сиёсатни амалга ошириш максимал даражада мақсадли тамойилга риоя қилишни талаб қилади. Шунга кўра, аҳолида унумли ва маҳсулдор бандлигига таъсир этувчи омилларни аниқлаш ва уларнинг намоён бўлиш моҳиятини ўрганиш ниҳоятда долзарбдир. Шу билан бирга, ушбу салбий ижтимоий-иқтисодий ҳодисанинг пайдо бўлишининг “илдизлари”ни нафақат аниқлашга, балки уларни тавсифлашга имкон берадиган махсус эмпирик тадқиқотлар лозим.

Шунга кўра, ушбу тадқиқот мақсадларидан бири – унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллигининг маълум бир минтақада тарқалиши географияси, хусусиятлари, ҳудудий-ижтимоий ривожланишга боғлиқлиги каби омилларини ўрганиш ва таҳлил қилишдир.

Ҳар бир жараён маълум бир кучга, уни амалга ошириш учун зарур бўлган кучларнинг комбинациясига тўғри келади; бу кучлар омиллар деб аталади. Амаллар, сабаб-оқибат муносабатлар занжири, жараённинг миқдорий ва сифат хусусиятларини тартибга солувчи шарт-шароитлар биргаликда жараён механизминини ташкил этади.

Иш билан банд камбағаллик мавжудлигининг асосий сабаблари ва механизмлари, бу биринчи навбатда унумли бандлик тақчиллигининг бир шакли сифатида намоён бўладиган кам иш ҳақи, вақтинчалик ва ярим кунлик меҳнат қилиш, ёлланма ходимнинг шахсий хусусиятлари ва касбий ҳолати, унинг уй хўжалиги таркиби, меҳнат бозори ва ижтимоий таъминот тизимидаги турли кўринишдаги салбий омилларни ўз ичига олади.

Меҳнат бозоридаги энг оғриқли нуқта – иш билан банд аҳоли таркибидаги камбағаллар сонининг кам эмаслиги ва банд фуқаролар таркибидаги камбағаллик қисқартиришга йўналтирилган чора-тадбирлар иккинчи даражали бўлиб қолаётганлигидир. Шунини ҳисобга олган ҳолда Ўзбекистонда Иш билан банд аҳолининг камбағаллик таъсир доирасига тушиб қолишини олдини олишга қаратилган унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллигини ҳисоблаш услубиётини амалда қўлланилиши камбағалликка қарши курашдаги ислохотлар натижадорлигини оширади.

Аҳолининг бандлик ортидан келадиган даромадлари қўйи чегарасини аниқлаш бўйича мавжуд муаммо ва тўсиқларни тезкорлик билан аниқлаш, чуқур ўрганиш, илмий асосланган хулосалар олиш ва муаммоларни ўз вақтида бартараф этишга йўналтирилган замонавий, илмий ёндошувларни амалиётга жорий этишни талаб этади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Andreß, H.J.; Lohmann, H. *The Working Poor in Europe*; Edward Elgar (2017) Publishing: Cheltenham, UK, 2008; ISBN 9781848443761.; Eurofound. *In-Work Poverty in the EU*; Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2017; ISBN 978-92-897-1602-4.
2. Aneel Karnani (2011) *Reducing poverty through employment*. *Innovations / Volume 6, Number 2, 2011*. p75.
3. Beugelsdijk, S.; Klasing, M.J.; Millionis, P. (2018) *Regional economic development in Europe: the role of total factor productivity*. *Reg. stud.* 2018, 52, 461–476.
4. Fosu, A.K. *Growth, inequality, and poverty reduction in developing countries: Recent global evidence*. *Res. Econ.* 2017, 71, 306–336.
5. G.Dudzevičiūtė, A.Šimelytė (2018) *Education and economic development in the selected European Union countries*. *Eur. J. Sustain. Dev.* 2018, 7, 14–28.
6. Herman, E. (2016) *Productive employment in Romania: A major challenge to the integration into the European Union*. *Amfiteatru Econ.* 2016, 18, 335–350.
7. Herman, E. (2014) *Working poverty in the European Union and its main determinants: An empirical analysis*. *Inz. Ekon.* 2014, 25, 427–436.
8. Heyes, J. (2013) *Flexicurity in crisis: European labour market policies in a time of austerity*. *Eur. J. Ind. relat.* 2013, P71–86.
9. International Labour Office - ILO (2012) *Understanding Deficits of Productive Employment and Setting Targets: A Methodological Guide*; International Labour Office, Employment Sector: Geneva, Switzerland, 2012; ISBN 978-92-2-125990-9. P3.
10. International Labour Office - ILO (2014). *World of Work Report 2014: Developing with Jobs*; International Labour Office: Geneva, Switzerland, 2014; ISBN 978-92-2-129040-7.
11. International Labour Office - ILO (2018) *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*; International Labour Office: Geneva, Switzerland, 2018; ISBN 978-92-2-131536-0.
12. Uppenberg, K.; Strauss, H. (2010) *Innovation and Productivity Growth in the EU Services Sector*; European Investment Bank: Luxembourg, Belgium, 2010;
13. International Monetary Fund (IMF) (2020), URL: <https://www.imf.org>
14. Islam, R. (2006) *The nexus of economic growth, employment and poverty reduction: an empirical analysis. in fighting poverty: the development-employment link*; Islam, R., ed.; Lynne Rienne: London, UK, 2006; ISBN 978-1-58826-396-4.
15. Islam, R. (2013) *Integrating Productive Employment into the Post 2015 Development Agenda*; Southern Voice on Post-MDG International Development Goals: Dhaka, Bangladesh, 2013; Available online: [http:// southernvoice-postmdg.org/wp-content/uploads/2013/06/SV-OP-3.pdf](http://southernvoice-postmdg.org/wp-content/uploads/2013/06/SV-OP-3.pdf)
16. Lavopa, A.; Szirmai, A. (2018) *Structural modernisation and development traps. An empirical approach*. *World Dev.* 2018, 112, 59–73.
17. Kalandar Abdurakhmanov (2020) *Labour Economics. Theory and practice*. Tashkent. 650p.
18. McMillan, M.S.; Rodrik, D.; Sepúlveda, C. (2016) *Structural change, fundamentals, and growth: a framework and case studies*; international food policy research institute: Washington, DC, USA, 2016; ISBN 9780896292147.

19. Maria-ana Georgescu, Emilia Herman. Productive employment for inclusive and sustainable development in European Union countries: a multivariate analysis. DOI: 10.3390/su11061771. Article in sustainability, march 2019. 20p. p2.
20. Rammelt, C.F.; Leung, M.; Gebru, K.M. (2017) The exclusive nature of inclusive productive employment in the rural areas of northern Ethiopia. Work. Employ. Soc. 2017. p2.
21. Škare, M.; Družeta, R. (2016) Poverty and economic growth: A review. Technol. Econ. Dev. Econ. 2016, 22, 156–175
22. Szirmai, A.; Gebreyesus, M.; Guadagno, F.; Verspagen, B. (2013) Promoting Productive and Sustainable Employment: Elaborating a Knowledge and Research Agenda; UNU-MERIT: Maastricht, The Netherlands, 2013; p 49-53.
23. UN. (2015) The Twin Challenges of Reducing Poverty and Creating Employment; ST/ESA/342;
URL:<http://www.un.org/esa/socdev/documents/employment/twinchallenges.pdf>
24. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019. 46P. p5.
25. WB-World Bank. World Development Report 2013: Jobs; World Bank: Washington, DC, USA, 2012.
26. World Employment and Social Outlook - Trends 2020. P11.
27. Д.И.Блум (2020) Население-2020. Демографическая ситуация может быть мощной движущей силой темпов и процесса экономического развития. // Финансы И Развитие. Март, 2020г. С.6-9.
28. Декларация Международной организации труда «Относительно целей и задач Международной Организации Труда» (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944) // ILO, URL:<http://blue.lim.ilo.org>.
29. Демографические изменения, ООН, 2020. URL: <https://www.un.org/ru/un75/shifting-demographics>
30. Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик палатаси томонидан 2020 йил 28 апрелда қабул қилинган, Сенат томонидан 2020 йил 7 августда маъқулланган “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуни 7-моддаси.
31. Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
32. ХМТ Статистик (ILOSTAT) маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган
33. Ш.Д. Қудбиев. (2020) Общие тенденции формирования мирового рынка труда. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” Ilmiy elektron jurnali. № 6/2019 (№ 00044). 50-54 б.