

## ИШ БИЛАН БАНДЛИКНИ СИФАТ ХУСУСИЯТЛАРИ АСОСИДА БАҲОЛАШ БЎЙИЧА ИЛМИЙ-НАЗАРИЙ ЁНДОШУВЛАР

*Қурбонов Самандар*

*Меҳнат бозори тадқиқотлари институти докторанти,  
ТДИУ “Инсон ресурсларини бошқариш” кафедраси доценти*

Аҳоли даромадларининг асосини меҳнатдан келадиган даромадлар ташкил этар экан, аҳолининг тўлиқ, унумли, маҳсулдор ва муносиб иш билан бандлигини рағбатлантириш ҳар қандай мамлакат ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг энг муҳим макроиқтисодий омилларидан бири ҳисобланади ҳамда камбағалликни қисқартиришда асосий ўрин тутади.

Илмий адабиётларда иш билан бандлик назарияси турли хил ёндашувлар билан ажралиб туради, улар турли хил иқтисодий мактабларни ўрганиш натижаларига асосланган.

Аҳоли бандлигининг ижтимоий функциялари унинг иқтисодий функциялари каби кўп тадқиқ этилмаган. Аммо, шунингдек, таъкидлаш керакки, иқтисодий масалалар сингари, иш билан бандлик масалалари ҳам ижтимоий масалалар билан бир хил даражада боғлиқдир. Чунки, улар субъектларнинг ижтимоий ўзаро алоқалари асосида пайдо бўлади, натижада улар ва қарамоғидагилар моддий эҳтиёжлари қондирилади.

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 2015 йилнинг сентябрида Барқарор ривожланиш бўйича ўтказилган саммитида қабул қилинган 70-сон резолюциясига мувофиқ, шунингдек, 2030 йилгача бўлган даврда БМТ Глобал кун тартибининг Барқарор ривожланиш мақсадларини изчил амалга ошириш бўйича жаҳон мамлакатларида фаол ислохотлар олиб борилмоқда. Барқарор ривожланиш мақсадларининг (БРМ) барча жиҳатларига эришиш учун кўпроқ саъй-ҳаракатлар талаб қилинади. Халқаро ҳамжамият мақсадларнинг бажарилмаслигини барча манфаатдор томонлар, шу жумладан корхоналар, инвесторлар ва келажак авлодлар учун манфаатли бўлмаслиги мумкинлидан огоҳликка ундайди.

Халқаро ташкилотлар қўлланмалари ва илмий тадқиқот натижаларини ўзида акс эттирган ҳисоботларида иш билан бандликнинг сифат кўрсаткичлари турлича кўрсаткичлар билан тавсифланган. Уларни иш жойи, иш билан банд шахс ва иш билан бандлик кўрсаткичлари бўйича таснифланди. Унда иш берувчи иш жойига, ходим иш билан банд шахсга, давлат эса иш билан бандликка тааллуқли кўрсаткичларни баҳолаб бориши мақсадга мувофиқлиги асосланди (1-жадвал).

**Халқаро ҳисоботларда иш билан бандликнинг сифат кўрсаткичлари  
таснифи<sup>58</sup>**

Т/р	Халқаро ташкилотлар	Кўрсаткичлар объекти		
		Иш жойи	Иш билан банд шахс	Иш билан бандлик
1.	Халқаро меҳнат ташкилоти <sup>59</sup>	1) Қабул қилиб бўлмайдиган иш 2) Қабул қилинадиган иш вақти 3) Ишнинг барқарорлиги ва хавфсизлиги 4) Ишда адолатли муносабат 5) Хавфсиз иш муҳити	1) Етарли даромад ва самарали меҳнат 2) Ижтимоий ҳимоя 3) Иш жойидаги ижтимоий мулоқот ва муносабатлар 4) Муносиб меҳнатнинг иқтисодий ва ижтимоий мазмуни	1) Ишга жойлашиш имкониятлари 2) Иш ва ҳаёт мувозанати
2.	Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти <sup>60</sup>	1) Иш муҳитининг сифати 2) Меҳнат бозорида хавфсизлик <sup>61</sup>	1) Шахс бандлик даражаси 2) Гендер иш ҳақи фарқлари 3) Ишдаги зўриқиш <sup>62</sup> 4) Ишдан қониқиш <sup>63</sup> 5) Даромад сифати <sup>64</sup>	1) Иш билан бандлик даражаси <sup>65</sup> 2) Ишда, таълимда ёки ўқитишда бўлмаган ёшлар (NEET) <sup>66</sup>
3.	Жаҳон банки <sup>67</sup>	1) Ижтимоий ҳимоя 2) Иш вақти	1) Иш ва шахсий ҳаёт мувозанати 2) Жисмоний саломатлик ва хавфсизлик 3) Ишдан қониқиш 4) Меҳнат даромадлари	1) Расмий иш билан бандлик

<sup>58</sup> Муаллиф томонидан тизимлаштирилган

<sup>59</sup> Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. International Labor Office. – Geneva: ILO, 2013. – 257 p.

<sup>60</sup> Work and job quality. (Organisation for Economic Co-operation and Development) // URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ad47bc5e-en/index.html?itemId=/content/component/ad47bc5e-en>

<sup>61</sup> How good is your job? Measuring and assessing job quality // URL: <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>

<sup>62</sup> Work and job quality. // URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ad47bc5e-en/index.html?itemId=/content/component/ad47bc5e-en>

<sup>63</sup> Employee well-being report (Pilot) // URL: <https://www.oecd.org/wise/Employee-well-being-report-pilot-2023.pdf>

<sup>64</sup> How good is your job? Measuring and assessing job quality // URL: <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>

<sup>65</sup> Employment database – Job quality. URL: <https://www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-jobquality.htm>

<sup>66</sup> Work and job quality. // URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ad47bc5e-en/index.html?itemId=/content/component/ad47bc5e-en>

<sup>67</sup> Global Job Quality: Evidence from Wage Employment across Developing Countries (World Bank) // URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099815508012237346/pdf/IDU09ac855b6033b20401e0b7d20c77cc771201c.pdf>

Маълумки, 2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси доирасида 2022 йилда бошланган кенг қўламли ислохотлар барқарор ривожланиш соҳасидаги мақсад ва вазифаларга тўлиқ мос келиши экспертлар томонидан қайд этилди. Шунингдек, Ўзбекистон барқарор ривожланиш йўлидаги ўзгаришлар дастурини илгари суришда сезиларли муваффақиятларга эришгани ҳам эътироф этилди<sup>68</sup>.

Одамларнинг кўп вақтлари ишда ўтказилишини ҳисобга олсак, корхона ва ташкилотлар ўз ходимларининг фаровонлигига бевосита ва билвосита муҳим таъсир кўрсатади. Ўз ходимларининг фаровонлигини қўллаб-қувватлаш орқали корхона ва ташкилотлар ўзлари ва бутун жамият манфаати учун инклюзив ва барқарор ўсишга ҳисса қўшишлари мумкин<sup>69</sup>.

Аҳоли даромадларининг асосий қисмини меҳнат даромадлари ташкил этадиган ҳар қандай мамлакатда иш билан бандлик сифати муҳим ўрин тутди.

Маълумки, билан бандликнинг сифат кўрсаткичларини ўрганишга асосан иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан жуда кўплаб тадқиқотлар амалга оширилган. 1970-йилларда АҚШда пайдо бўлган ушбу меҳнат сифати концепцияси<sup>70</sup> орадан 10 йил ўтиб, 1980-йилларда тўлиқ шаклланди ва унга кейинчалик рус, ўзбек ва бошқа олимларнинг қизиқишлари орта бошлаган.

Ўзбекистон меҳнат иқтисодчи олимларидан санокчилари ушбу муаммонинг долзарблигини тан олишган ва бандлик сифатига ҳам эътибор қаратишни афзал билишади. Иш билан бандликдаги ижтимоий жиҳатлар ва банд аҳолининг меҳнат даромадларини оширишга қаратилган ёндашувлар ўзбек олимларидан академик Қ.Ҳ.Абдурахмонов тадқиқотларида кенг тадқиқ этилган.

Халқаро ҳисоботларда иш билан бандликнинг сифат хусусиятлари ва кўрсаткичлари иш жойи, иш билан банд шахс ва иш билан бандлик ҳолати контекстида ўз аксини топган (1-жадвал). Россия Халқлар дўстлиги университети Ахборотномасида эълон қилинган Чэнь Вэй тадқиқот натижаларига<sup>71</sup> кўра, аҳоли бандлиги – ижтимоий ишлаб чиқаришнинг муҳим таркибий қисми сифатида юзага келувчи мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса бўлиб, аҳолини иш жойи ва бир вақтнинг ўзида инсонни яшаши учун зарурий маблағ билан таъминловчи ижтимоий муносабатлар сифатида жамиятнинг асосий ишлаб чиқариш кучлари шаклланишини таъминлайди.

Рус олими И.С.Салникова тадқиқотида иш билан бандлик сифати қуйидагича талқин этилади: “шахснинг меҳнат потенциалининг ташувчиси сифатидаги меҳнат фаолияти ҳолати, бу унга ўз эҳтиёжларининг умумийлигини улар меҳнат жараёни орқали пайдо бўлганда тўлиқ амалга оширишга имкон беради, шу билан бирга

<sup>68</sup> Ўзбекистоннинг барқарор ривожланиш миллий мақсадлари: БРМга етиш бўйича эришилган натижалар ва муаммолар. Манба: <https://uza.uz/posts>

<sup>69</sup> Employee well-being report (Pilot). URL:<https://www.oecd.org/wise/Employee-well-being-report-pilot-2023.pdf>

<sup>70</sup> Bindu J. Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector // Research Journal of Management Sciences. – 2014. – Vol. 3(1). – P. 14–17.

<sup>71</sup> Чэнь Вэй. Современный Китай: проблема занятости // Вестник РУДН, серия Международные отношения, 2009, № 3, с.61-75.

жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий соҳаларида ижобий таъсир кўрсатади”<sup>72</sup>. Ушбу талқинда иш билан бандлик сифат хусусиятлари келтирилган бўлиб, сифат кўрсаткичлари бўйича ёндашувлар ифодаланмайди.

### 1-жадвал (давоми)

#### Халқаро ҳисоботларда иш билан бандликнинг сифат кўрсаткичлари таснифи

73

Т/р	Халқаро ташкилотлар	Кўрсаткичлар объекти		
		Иш жойи	Иш билан банд шахс	Иш билан бандлик
4.	Турмуш ва меҳнат шароитларини яхшилаш бўйича Европа жамғармаси <sup>74</sup>	1) Ишнинг сифати 2) Иш вақти	1) Бандлик соҳасидаги рисклар	1) Иш ва шахсий ҳаёт мувозанати
5.	БМТнинг Европа иқтисодий комиссияси <sup>75</sup>	1) Меҳнат хавфсизлиги ва этикаси 2) Ижтимоий мулоқот	1) Иш вақти давомийлиги, 255 шва шахсий ҳаёт мувозанати 2) Бандликнинг барқарорлиги ва ижтимоий ҳимоя 3) Даромад ва меҳнат имтиёзлари	1) Малака ошириш ва касбий тайёргарлик 2) Меҳнат муносабатлари ва меҳнат мотивацияси

Таниқли рус олими А.Э.Котлярнинг фикри қўллаб-қувватланиши лозим, чунки меҳнатдан фарқли ўлароқ, иш билан бандлик маълум даромад олиш ҳамда кундалик эҳтиёжларни қондириш учун амалга ошириладиган мақсадли фаолиятдир. У иқтисодий фаол аҳолини ишлаб чиқаришнинг моддий омилларига нисбатан тавсифлайди ва одамлар ўртасидаги уларнинг ижтимоий ишлаб чиқаришда иштироқи билан боғлиқлигини акс эттиради”<sup>76</sup>.

Б.Д.Бреев ўзининг “Россия аҳолисини иш билан таъминлаш сифати тўғрисида” мақоласида “меҳнат бозорининг бир қатор умумий хусусиятларини ўрганади: маълум вақт (14 йил) оралиғида ишсизлик даражаси динамикаси; маълумоти, жинси, ёши каби мезонлар бўйича иқтисодий фаол ва нофаол аҳоли таркиби; меҳнат унумдорлиги; ходимларнинг ҳаракатчанлиги; мамлакатдаги демографик вазият; банд аҳолининг асосий иш жойидаги мақоми, фаолият соҳаси бўйича

<sup>72</sup> Сальникова И.С. Управление качеством занятости населения в Хабаровском крае: автореф. дис. ... канд. экон. наук (08.00.05). Дальневост. гос. ун-т путей сообщ. – Хабаровск, 2007. – 25 с.

<sup>73</sup> Муаллиф томонидан тизимлаштирилган

<sup>74</sup> Quality of employment conditions and employment relations in Europe. Eurofound. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) – Dublin, 2013. – 66 p.

<sup>75</sup> Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework. Prep. by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. – NY: Economic Commission for Europe; United Nations, 2015. – 320 p.

<sup>76</sup> Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование / П.А. Чукреев, Е.В. Корытова. –Улан-Удэ: ВСГТУ, 2010. –212 с.

тақсимланиши”<sup>77</sup>. Ушбу мақолада Б.Д.Бреев меҳнат бозорида давлатнинг бандлик сиёсати бўйича тадқиқотлар билан чекланиб, асосий кўрсаткичлардан: демографик кўрсаткичлар, меҳнат ресурслари ва меҳнат бозори кўрсаткичлари билан кифояланган. Шу ўринда, иш билан бандликнинг сифат кўрсаткичларига оид манбалар қисман очиқланган.

Иш билан бандликнинг ўзига хос сифат хусусиятларини ёритишда рус тадқиқотчи олимлари Н.А.Смирнова ва О.С.Крутовалар мазмунан ва моҳиятан моҳирона ёндашишган. Н.А.Смирнова ўз илмий тадқиқотида бандлик сифати мавзусини чуқурроқ ўрганган олимлардан бири бўлиб, у асосан “бандлик сифати белгиларини ва уларнинг иқтисодий фаол аҳоли турмуш сифатига таъсирини аниқлаш; бандлик сифатини оширишга қаратилган ижтимоий сиёсатнинг янги моделини асослаш ва уни амалга ошириш йўналишлари”<sup>78</sup> бўйича фаол изланишлар олиб борган бўлса, О.С.Крутова ўз ишларида уй хўжаликларида бандлик сифатининг ўзига хос хусусиятлари таҳлил қилинган бўлиб, у “иш билан бандлик сифати” тоифаси баҳолашнинг учта асосий элементи призмаси орқали кўриб чиқилади: меҳнат бозори, бандлик даражаси ва уй хўжаликларида турмуш даражаси”<sup>79</sup>. Ушбу хусусиятан ёндашувлар иш билан банд аҳолининг уй хўжаликлари турмуш даражасига таъсирини ифодалаб қолмасдан, иш билан бандликнинг сифат хусусиятлари таркибини ҳам янгилашга эътибор қаратади.

Иш билан бандликнинг сифат хусусиятлари билан бир қаторда сифат кўрсаткичлари ҳам мавжуд. Иш бандликнинг сифат кўрсаткичлари бўйича бир қатор тадқиқотчи олимлар қуйидагича фикр-мулоҳазалар келтиришган:

Рус олимларидан М.Э.Баскакова ва И.В.Соболева иш билан бандликнинг сифат кўрсаткичларига “ишдан қониқиш; меҳнат даромади; меҳнат шартномасининг тури; бандлик барқарорлиги; яширин иш ҳақининг улуши ва бошқалар”ни киритишни таклиф этишади<sup>80</sup>;

Т.Ю.Стукен эса “таълим даражаси ва профилига мувофиқ бандлик, расмий ва норасмий, тўлиқ ва тўлиқсиз иш вақти”<sup>81</sup> каби кўрсаткичларни иш билан бандликнинг сифат кўрсаткичлари сифатида қарайди.

<sup>77</sup> Бреев Б.Д. О качестве занятости населения России // Общество и экономика. – 2005. – № 7/8. – С. 305–325.

<sup>78</sup> Смирнова Н.А. Качество занятости как приоритетное направление повышения уровня жизни населения: автореф. дис. ... д-ра экон. наук (08.00.05). Всерос. центр уровня жизни при Министерстве труда и соц. развития РФ. – М., 2001.

<sup>79</sup> Крутова О.С. Типология качества занятости в условиях формирования института рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук (08.00.01). Институт экономики Карельского научного центра РАН. – Петрозаводск, 2006. – 16 с.

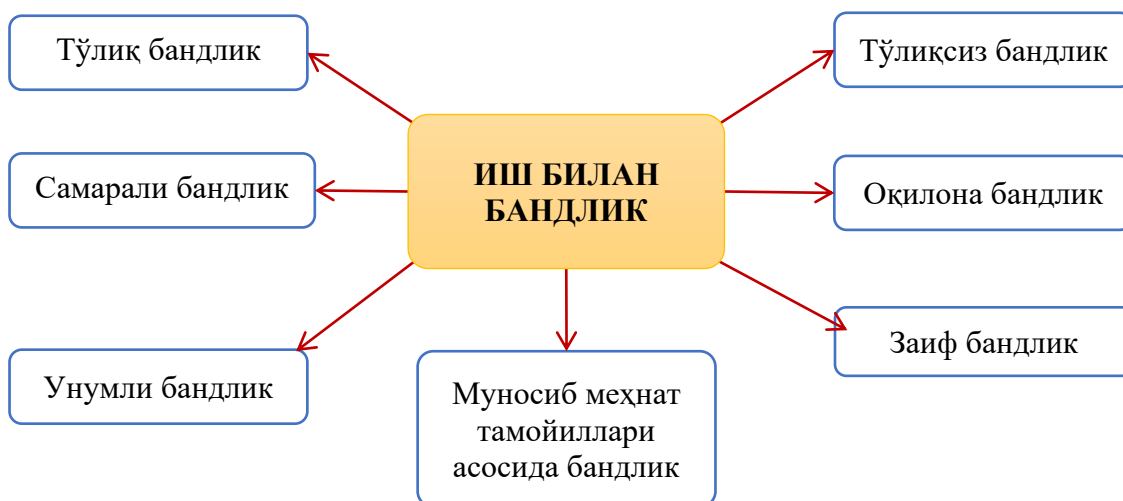
<sup>80</sup> Соболева И.В. Человеческий потенциал сферы малого бизнеса: возможности развития // Вестник международного института менеджмента ЛИНК. – Жуковский, 2016. – № 12(41). – С. 66–70.; Баскакова М.Е., Соболева И.В. Малый бизнес: качество занятости и соблюдение трудовых прав // Россия и современный мир. – 2017. – № 2(95). – С. 57–74.

<sup>81</sup> Стукен Т.Ю. Качество занятости выпускников на региональных рынках труда // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2018. – № 2. – С. 33–39.

И.Чернишев “иш билан бандлик сифати”ни иш ҳақи даражаси, иш соатлари сони, меҳнат шартномасининг мустаҳкамлиги ва умумий барқарорлиги”<sup>82</sup> кабилар билан изоҳлайди ва уни умумий тарзда “меҳнат сифати” дея тавсифлайди.

Бизнинг фикримизча, иш билан бандлик сифати “иш жойи сифати” ёки “иш жараёни сифати”дан фарқ қилган ҳолда, ишнинг холислиги, иш жойидаги эркинлик, ҳаяжон ва асабийликни бошқариш, иш фаолияти муҳотидаги ўзига хос миқдорий бўлмаган, субъектив жиҳатлар билан тавсифланмайди.

Иш билан бандликнинг сифат хусусиятлари ва кўрсаткичларини тадқиқ этишда иш билан бандлик турлари ва уларнинг ўзига хос хусусиятларини очиқлаш муҳим аҳамият касб этади. Тадқиқот давомида сифат хусусиятларига кўра, иш билан бандликнинг қуйидаги асосий турлари мавжудлиги аниқланди: муносиб меҳнат тамойиллари асосида бандлик, тўлиқ бандлик, самарали бандлик, тўлиқсиз бандлик, оқилона бандлик, унумли бандлик, заиф бандлик (1-расм).



**1-расм. Иш билан бандлик сифат хусусиятлари бўйича асосий турлари<sup>83</sup>**

Иш билан бандлик ҳар қандай мамлакат иқтисодиёти, аҳоли даромадлари ва фаровонлиги асоси ҳисобланади. Аҳоли бандлиги даражаси энг муҳим ижтимоий ва иқтисодий кўрсаткич ҳисобланади. Шу билан бирга аҳоли бандлиги демографик жараёнларга ҳам бевосита ва билвосита боғлиқ ҳисобланади.

Бинобарин, иш билан бандлик даражаси меҳнат бозори ҳолатини энг муҳим хусусиятларини ўзида ифода этади. Амалдаги бозор механизми ва қонунлари

<sup>82</sup> Chernyshev I. Towards an International quality of employment framework: conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work, Working Paper No 1. Joint UNECE/ILO/EUROSTAT Seminar on the Quality of Work. – Geneva, 18-20 April, 2007.

<sup>83</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

ёрдамида мамлакатда “тўлик бандликка эришиш мумкин эмас<sup>84</sup>”. Давлат бандлик сиёсати орқали аҳоли иш билан бандлигини тартибга солиш имкониятлари мавжуд.

## АХОЛИ ДАРОМАДЛАРИ ТЕНГСIZLIGI VUJUDGA KELISHINING IJTIMOIY JIHATLARI VA SABABLARI

*Xojiyev J.D.*

*TDIU, Moliya va moliyaviy texnologiyalar  
kafedراسi v.b. dotsenti,*

*Begmamatova Shahzoda*

*TDIU, Moliya va buxgalteriya hisobi fakulteti  
Moliya va moliyaviy texnologiyalar yo'nalishi  
2-bosqich talabasi*

Har qanday jamiyat-bu ma'lum xususiyatlar bilan birlashtirilgan odamlardan iborat murakkab shakllanish, zamonaviy jamiyatda insonning asosiy xususiyatlaridan biri bu uning umumiy daromadini olishning hajmi va usullari. Daromadlarni funksional taqsimlash asosida mehnat daromadining umumiy daromaddagi ulushi hisoblanadi. Bu ko'rsatkichni ish haqi mahsuloti, xodimlar soni va umumiy daromad qiymati o'rtasidagi nisbat bilan ifodalash mumkin. E'tiborli jihati shundaki, mehnat ulushining tarixiy tendentsiyasi marksizmda kamayib borayotgan deb hisoblanadi, muxoliflar esa jami daromaddagi mehnat ulushining ortib borayotganini isbotlaydilar. Olimlarning ta'kidlashicha, aholi daromadlari o'rtasidagi farq O'zbekistonning barcha mintaqalarida deyarli bir xil, garchi bu mintaqalarning o'zlari turli xil ijtimoiy muammolarga duch kelgan va ulardagi iqtisodiy vaziyat boshqacha. Agar oldimizga “Milliy boylikning ko'payishini, Respublikaning mustaqilligini, odamlarning munosib turmush va ish sharoitlarni ta'minlaydigan qudratli, barqaror va jo'shqin rivojlanib boruvchi iqtisodiyotni barpo etish” kabi buyuk vazifa turganligini, bunday iqtisodiyot- Birinchi Prezidentimiz Islom Karimov aytganlaridek, strategik maqsadimiz bo'lgan huquqiy demokratik davlat va fuqarolik jamiyatini barpo qilishning asosi ekanligini e'tiborga olsak, iqtisodiy muammolarimiz naqadar ko'pligi va murakkabligi yanada a'yon bo'ladi.

Faol ijtimoiy siyosatga qaramay, O'zbekistonda daromadlar tengsizligi sezilarli o'smoqda, bunday keskinlashuvga hukumat ham bevosita hissa qo'shmoqda. XXI asrning so'nggi o'n yilligiga kelib butun dunyoda daromadlar tengsizligi masalasi yana kun tartibiga qaytdi. Bu asosan rivojlangan mamlakatlarda tengsizlikning favqulodda yuqori darajaga yetganligi va o'sishda davom etayotganligi bilan izohlanadi. Masalan, 1980 yillarda AQShda eng yuqori daromadga ega 1 foiz aholi jami daromadning qariyb 22 foiziga egalik qilgan bo'lsa, hozirgi kunga kelib bu ko'rsatkich 35 foiz atrofida shakllanmoqda.

<sup>84</sup> Б.А.Воронин, И.П.Чупина, Я.В.Воронина. Занятость населения как одна из макроэкономических проблем современности // Журнал “Аграрное образование и наука”, Специальность «Экономика и бизнес», 2020. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/zanyatost-naseleniya-kak-odna-iz-makroekonomicheskix-problem-sovremennosti>