

## XXI ASR BOSHLARIGA KELIB XALQARO MEHNAT BOZORI EVOLUTSIYASI VA UNI TARTIBGA SOLISH MEXANIZMLARI

*Ilyosov Asrorjon Axrorjon o'g'li*

*Farg'ona politexnika instituti, PhD*

*e-mail: i.asror@ferpi.uz, +99890-163-33-03*

*Xolxo'jayev Eldorjon G'olibjon o'g'li*

*Farg'ona politexnika instituti, talaba*

*E-mail: eldorxojaxolxojayev@gmail.com ,  
+99891-111-12-82*

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada Xalqaro va milliy mehnat bozorining statistik ko'rsatkichlari va ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida aholi ish bilan bandligi siyosati va ishsizlik darajasi, mehnat bozori bilan bog'liq muammolarini yoritilish o'rganilgan. Dunyoda shahar va shaharchalarda doimiy aholi soni, mehnat bozorining asosiy ko'rsatkichlari, mehnat bozoridagi tanglik darajasi, ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholi soni dinamikasi va aholining ishsizlik darajasi tahlil qilingan.

**Kalit so'zlar:** mehnat bozori, ish bilan bandlik, ishsizlik darajasi, mehnat resurslari.

## ЭВОЛЮЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА И МЕХАНИЗМОВ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ К НАЧАЛУ XXI ВЕКА

*Илёсов Асроржон Ахроржон угли*

*Ферганский политехнический институт, PhD*

*e-mail: i.asror@ferpi.uz, +99890-163-33-03*

*Холхужайев Элдоржон Голибжон угли*

*Фаргона политехника институти, талаба*

*e-mail: eldorxojaxolxojayev@gmail.com , +99891-111-12-82*

**Аннотация.** В данной статье изучаются статистические показатели международного и национального рынка труда и социально-экономической политики населения, политики занятости и уровня безработицы, а также проблемы, связанные с рынком труда. Проанализированы количество постоянных жителей городов и поселков мира, основные показатели рынка труда, уровень напряженности на рынке труда, динамика численности населения, нуждающегося в трудоустройстве, и уровень безработицы населения.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость, уровень безработицы, трудовые ресурсы.

## EVOLUTION OF THE INTERNATIONAL LABOR MARKET AND ITS REGULATION MECHANISMS BY THE BEGINNING OF THE 21ST CENTURY

Ilyosov Asrorjon Akhrorjon ugli

Ferghana Polytechnic Institute, PhD

*e-mail: i.asror@ferpi.uz, +99890-163-33-03*

Kholkhujayev Eldorjon Golibjon ugli

Ferghana Polytechnic Institute, student

*e-mail: eldorxojaxolxojoyev@gmail.com, +99891-111-12-82*

**Abstract.** In this article, the statistical indicators of the international and national labor market and the socio-economic policy of the population, the employment policy and unemployment rate, and the problems related to the labor market are studied. The number of permanent residents in cities and towns in the world, the main indicators of the labor market, the level of tension in the labor market, the dynamics of the population needing employment and the unemployment rate of the population were analyzed.

**Key words:** *labor market, employment, unemployment rate, labor resources.*

**Kirish.** Mehnat bozori qanday ishlashini tushunish uchun mazkur bozordagi talab va taklifni o'rganib chiqish lozim. R.J. Erenberger va R.S. Smitning yozishlaricha, mehnat bozorini tadqiq qilish talab va taklifni taklif qilish bilan boshlanadi, tugallanadi hamda mehnat bozori ishlashining har qanday natijasi hamisha ushbu tarkibiy qismlarga va ularning o'zaro aloqasiga u yoki bu darajada bog'liq bo'ladi. Marshallning so'zlarini o'zgartirib aytganda, qaychining ikkita jag'i yordamidagina mato bo'lagini qirqib olish mumkin.

Mehnat talabining mehnat narxiga bog'liqligini ko'rib chiqamiz. Faraz qilaylik, birorta sanoat tarmog'ida ish haqi oshdi. Shu bilan birga texnologiya, foydalaniladigan uskuna va boshqa omillar o'zgarmay qoldi. Natijada mahsulot tannarxi va ushbu mahsulot narxi oshadi. Xaridor narxi yuqori mahsulotni kamroq sotib oladi, mahsulot ishlab chiqaruvchi esa uni ishlab chiqarishni, binobarin, xodimlarni qisqartirishga majbur bo'ladi. Shu tariqa, ish haqini oshirish natijasida (boshqa shart-sharoitlarning barchasi birdek teng bo'lgan taqdirda) ish bilan bandlik qisqaradi. Ish bilan bandlikning bunday qisqarishi ko'lam samarasi deyiladi.

**Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili.** Ilyosov A. (2020) raqamli iqtisodiyotda raqamli ishlab chiqarish va sanoat mahsulotlarini eksport qilishdagi ayrim muammolarga e'tibor qaratilgan [1].

Kurpayanidi K., Ilyosov A. (2020) mamlakatimiz eksport salohiyatini oshirish kontekstida raqamli texnologiyalardan sanoatda foydalanish muammolarini o'rgandilar [2].

Kurpayanidi K. va boshqalar. (2020) O'zbekistonda raqobatbardosh milliy innovatsion tizimni shakllantirish masalasi tahlil qilingan [3].

Ilyosov A. (2022) sanoat mahsulotlari eksportining rivojlanish tendensiyalari o'rganilgan [4].

Abdullayev, A. M., & Kurpayanidi, K. I. (2020) sanoat korxonalarida innovatsion boshqaruv metodologiyasi va mexanizmlari tadqiq qilingan [5].

Ilyosov, A. (2021). etc. (2021). Sanoat mahsulotlari eksportini rivojlantirishda klasterli yondashuvga asoslangan mexanizmlardan foydalanish istiqbollari o'rganilgan [6].

Ilyosov, A. A. (2020). Sanoat mahsulotlari eksportining mamlakat va hududiy darajadagi tahlili asosida ayrim amaliy takliflar ishlab chiqilgan [7].

Ilyosov, Asrorjon Axrorjon o'g'li (2022). Sanoat mahsulotlari eksporti hududiy tahlil qilingan, omillar va eksportdagi tendensiyalar o'rganilgan [8].

Kurpayanidi, K. I., & Ilyosov, A. A. (2020). Pandemiya davrida jahon va hududiy sanoat mahsulotlari eksportiga ta'sir qiluvchi omillar tadqiq qilingan [9].

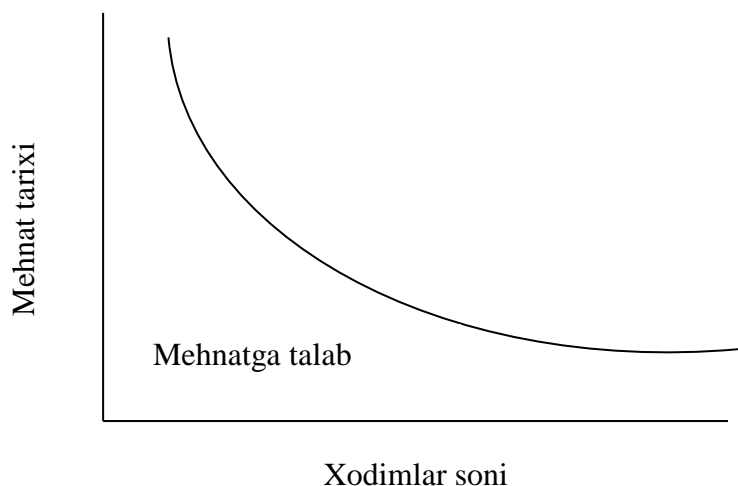
Курпаяниди, К. И., & Илёсов, А. А. (2022). Tadqiqot ishida sanoat mahsulotlari eksportining tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarini yanada takomillashtirish masalalari o'rganilgan [10].

Ilyosov, A. A. (2023). Sanoat mahsulotlari eksportining tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlariga doir xorij tajribasi va mamlakatimiz amaliyoti tahlil qilingan [11].

**Tadqiqot metodologiyasi.** Tadqiqotda tizimli tahlil, sintez, statistik guruhlash, ekspert baholari va boshqa usullardan foydalanilgan.

**Tahlil va natijalar.** Boshqacha yo'l tutilgan bo'lishi ham mumkin: ishlab chiqaruvchilar ish haqini oshirgach, kapital sig'imi yuqoriroq bo'lgan ishlab chiqarishni, resurs tejaydigan texnologiyalarni qo'llanish orqali mahsulot tannarxini pasaytirish yo'llarini qidiradilar, bularni qo'llanish natijasida ham xodimlarning ish bilan bandligi kamayadi. Ish bilan bandlikning bunday qisqarishi o'rnini bosish samarasi deyiladi, chunki ishlab chiqarish jarayonida kapital ishchi kuchining o'rniga o'tadi.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Petrov M.I. Trudovoy staj. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.



**1-chizma. Mehnatga talab egri chizig'i**

Davlat o'z-o'zidan asosiy ish beruvchi (avvalo, noishlab chiqarish tarmoqlarida) bo'lib qolar ekan, eng kam ish haqini va byudjet sohasidagi xodimlar uchun yagona tarif setkasini o'rnatish yordamida ish kuchining narxiga hozircha jiddiy ta'sir qilish imkoniyatiga egadir, holbuki u mulkchilikni davlat tasarrufidan chiqarish sharoitida bu o'rinda ham o'z monopoliyasini shiddat bilan yo'qotmoqda.

Raqobat - har qanday bozor mexanizmini tashkil etuvchi ajralmas qism bo'lib, u ko'p miqdordagi erkin xaridorlar va ish kuchini sotuvchilarning mavjudligi hamda ular uchun mehnat bozoriga erkin kirish va uni tark etish imkoniyatini anglatadi.

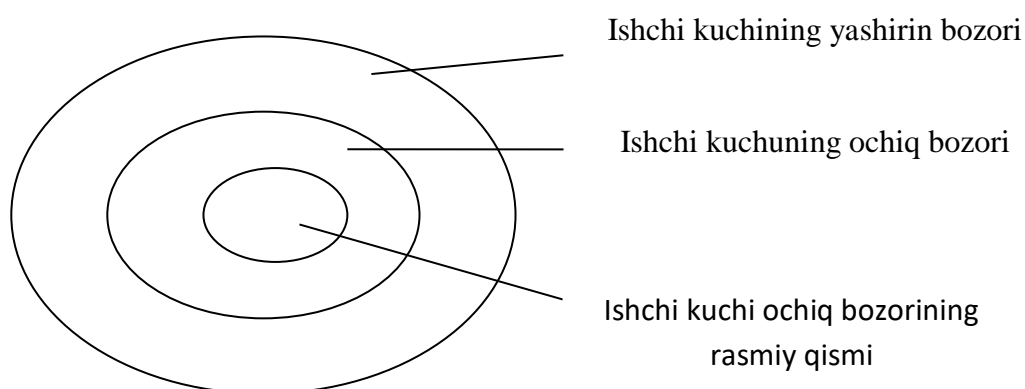
Mehnat bozori sifati xususiyatining eng muhim mezoni uning infratuzilmasining rivojlanish darajasidir. Mehnat bozori infratuzilmasini uning tarkibiy qismi sifatida ta'riflash mumkin, u davlat idoralarini, ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi nodavlat tuzilmalarini, korxonalar va firmalarga kadrlar xizmatini, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarini, normativ-huquqiy muhitni o'z ichiga oladi, ular ish kuchiga ehtiyoj bilan taklif o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlaydi.

Mehnat bozori infratuzilmasining asosiy vazifasi ish kuchining bahosi, mehnat sharoiti, xodimning u yoki bu ijtimoiy muammolarini hal qilish ijtimoiy-mehnat nizomlarini tartibga solish xususida ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iborat. Odatda, bu munosabatlar kollektiv shartnomalar tizimi asosida tartibga solinadi. Bozor iqtisodiyoti rivojlanayotgan mamlakatlarda kollektiv shartnoma tizimi mehnat bozorida davlat tomonidan tartibga solishdan ko'ra birmuncha faolroq rol o'ynaydi.

Mehnat bozori infratuzilmasi vazifasiga xodim bilan ish beruvchini aloqaga kirishga va o'zaro hamkorlik qilishga tayyorlash, shartnoma tuzishda yordam ko'rsatish, o'zaro har tomonlama hamkorlikni ta'minlash va mehnat bozoriga chiquvchilarni ijtimoiy himoya qilish ham kiradi. Rivojlangan mehnat bozori ish beruvchilar bilan yollanib ishlovchilarning o'zaro hamkorligidan tashqari har ikki

tomonning jamoa manfaatlarini himoya qilish bo'yicha tashkiliy tuzilmalar (kasaba uyushmalari, tadbirkorlar, ishsizlar va boshpanasizlar assosiasiyalari, ijarachilar uyushmasi va shu kabilar) mavjud bo'lishini ham taqozo etadi, shuningdek ijtimoiy hamkorlik sohasida davlat vositachiligini ham talab qiladi.

Mehnat bozori subyektlari munosabatlari tizimiga maxsus organlarining qo'shilishi ular o'rtasida ziddiyatlar bo'lmasligini ta'minlash, turli-tuman iqtisodiy vositalar va usullar, huquqiy normalar yordamida ish bilan bandlik jarayonlari va siyosatini tashkil etish hamda tartibga solishni ta'min etish zarur:



## **2-chizma. Ishchi kuchi bozorining tuzilmasi.**

Bozor iqtisodiyotining uzviy tarkibiy qismi bo'lgan mehnat bozori o'zining rivojlanishida boshqa barcha tomonlarning (shu jumladan, kapital bozorining, moliya bozorining, turar joy bozori va hokazolarning) mavjudligi va rivojlanganligiga bog'liq bo'ladi, ular ish o'rinlarining harakat qilish erkinligi (ularni tashkil etish va tugatish), ish kuchining ish bilan bandlik sohalari, xo'jalik tarmoqlari va hududlar bo'yicha harakat qilishi (bo'shab qolishi, qayta taqsimlanishi) mezonlarini belgilab beradi. Hozirgi zamon iqtisodiy tizimining yana bir tarkibiy qismi borki, uni hisobga olish mehnat bozorining hozirgi ahvoriga va o'ziga xos xususiyatlariga, uning chegaralarini belgilashga baho berish uchun ayniqsa muhimdir. Bu tarkibiy qism ish kuchi zaxirasi bo'lib, uning miqdori va mavjud bo'lish shakli takror ishlab chiqarish siklining muayyan bosqichiga (yuksalishi, tanazzuli, tangligi, turg'unligi bilan) bog'liq bo'ladi. Mazkur masalani aniqlashtirish zarur, chunki nazariya va amaliyotda ish kuchi zaxirasini ishsizlik bilan ayni bir narsa deb hisoblashga, uning kutilayotgan miqyoslarini asossiz ravishda oshirib yuborishga yo'l qo'yiladi.<sup>2</sup>

O'zbekistonda hozir amalda bo'lgan mehnat bozori bir xil emas. U ishchi kuchi zahiralarini to'plash usul va shakllari, tashkil etish va boshqarish, ishlab chiqarish samaradorligi hamda mehnatkashlar holatiga ta'sir etish xarakteriga ko'ra

<sup>2</sup> Petrov M.I. Trudovoy staj. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.

farqlanadigan, turli funksional vazifani bajaradigan, ikkita o'zaro bog'langan soha hosil qiladigan ko'p qatlamli tuzilmadir. Aytib o'tilgan belgilariga ko'ra uni «ochiq» va «yashirin» ishchi kuchi bozoriga ajratish mumkin. Ochiq ishchi kuchi bozori rasmiy va norasmiy (asosan o'z-o'zidan) shakllangan qismlar bilan berilgan.

Urbanizatsiya jarayonining rivojlanishi shaharlarning o'sishi va shahar aholisining shakllanishi, shahar aholisining tabiiy o'sishi, shahar atrofi hududlarining ma'muriy jihatdan shaharga qo'shib borishi, qishloq aholi manzilgohlarining shahar maqomini olishi bilan bog'liqdir. Shaharlarning o'sishida shahar atrofi zonalarida shahar turmush tarzining shakllanib borishi, ya'ni urbanizatsiya jarayonining kuchayishi ham ahamiyatlidir. Katta shahar atrofida kichik shaharlar paydo bo'lib, katta shaharlarga qo'shib boradi va shaharlar aglomeratsiyasi hosil bo'ladi. Rivojlangan mamlakatlarda aglomeratsiya jarayoni avj olgan, alohida aglomeratsiyalarning qo'shib ketishi natijasida megapolislar vujudga kelmoqda. O'zbekistonda olib borilayotgan tarkibiy islohotlar doirasida yirik strategik investitsiya loyihalarini amalga oshirish bilan bir qatorda shaharlar aholisi farovonligining o'sishi va barqaror rivojlanishiga etaklovchi omil sifatida urbanizatsiya jarayoni tegishli darajada hisobga olinmagan. Natijada so'nggi yillarda urbanizatsiya darajasining pasayish tendensiyasi kuzatilmoqda, shahar aholi punktlari soni esa atigi 1065 dan 1071 gacha ko'paygan. Bugungi kunda O'zbekistonning barcha hududlarida aholining urbanizatsiya darajasi doimiy ravishda o'sib bormoqda. Qishloq aholisi sonining kamayganligi esa O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «O'zbekiston Respublikasi aholi punktlarining ma'muriy-hududiy tuzilishini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2019 yil 13 martdagi 68-sonli qaroriga ko'ra respublikada 965 ta qishloq punktiga shaharcha maqomi berilganligi bilan izohlanadi. Hukumat qaroriga muvofiq, jumladan, Qoraqalpog'iston Respublikasida – 11 ta, Fargona viloyatida – 76 ta, Buxoro viloyatida – 59 ta, Jizzax viloyatida – 33 ta, Qashqadaryo viloyatida – 117 ta, Navoiy viloyatida – 29 ta, Surxondaryo viloyatida – 106 ta, Sirdaryo viloyatida – 15ta, Toshkent viloyatida – 78 ta, Farg'ona viloyatida – 198 ta, Xorazm viloyatida – 50 ta qishloq shahar posyolkalariga aylantirildi. O'zbekistonda urbanizatsiya jarayonlarining dolzarbligi respublika Markaziy Osiyoda aholisi eng zichligi bilan izohlanadi. Keyingi 30 yil mobaynida respublikada aholi zichligi ikki barobarga ortdi. Biroq aholi mamlakatning barcha hududlari bo'yicha bir tekis joylashmagan. Bugungi kunda O'zbekiston aholisining 50,6 %i shaharlarda yashaydi. O'zbekiston Respublikasi Shaharsozlik kodeksining 9-moddasiga muvofiq, aholi punktlari eng yirik shaharlar, yirik shaharlar, o'rtacha shaharlar, kichik shaharlarga bo'linadi.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Kyazimov K. Ro'nok truda i zanyatost naseleniya: Uchebnoye posobiye Izdatelstvo: Perspektiva, 2005. - 368s.

Hozirgi yashirin mehnat bozoridagi gipertrofiya o'tish davrining xarakterli xususiyati bo'lib, bu eski tashkiliy-boshqaruv tuzilmasi buzilgan, yangisi esa hali yaratilmagan davrdir. Bunday sharoitda hukumat ish bilan bandlik xizmati moddiy-texnik bazasi va infratuzilmaviy ta'minot imkoniyatlari cheklanmaganligini, shuningdek, majburan ish bilan band etilmagan aholini ijtimoiy himoyalash bo'yicha amaliy chora-tadbirlarni o'tkazish uchun moliyaviy mablag'larning etishmasligini hisobga olib, rasmiy mehnat bozori doirasini minimallashtirishga harakat qiladi. U bozorga o'tish davrining ijtimoiy oqibatlarini yumshatish bo'yicha vazifalar qismini korxonalar ma'muriyati va mehnat jamoalariga topshirishga harakat qiladi.

U yoki bu mehnat bozoriga kiradigan ish bilan bandlarning toifasiga qarab mehnat bozorining turlari farqlanadi. Bunday farqlash mehnat bozorida tabaqalashtirilgan siyosatni amalga oshirish imkonini beradi. Bu siyosat u yoki bu xodimlar toifalarining xususiyatlaridan, ularning imkoniyatlari va cheklovlaridan, ularni mehnat qilishga undovchi sabablardan, mehnat sarflaydigan joylaridan, ishlab chiqarish va mehnat jarayonidagi rolikidan kelib chiqadi.

Nufuz mezonlari bo'yicha mehnat bozorlari quyidagilarga ajraladi:

- yoshlarning mehnat bozori;
- xotin-qizlarning mehnat bozori;
- keksa yoshdagi fuqarolarning mehnat bozori;
- nogironlarning mehnat bozori.

Ushbu mehnat bozorlarida amal qiluvchi ishchi kuchining ko'rsatkichlari barqaror bo'lib, bu ko'rsatkichlar ulardan foydalanish xarakterini va mehnat sharoitlarini belgilab beradi. Mazkur mehnat bozorlaridagi xodimlar uchun mushtarak holat shuki, ularning hammasi *marginal* guruhlariga kiradi va ularni ishga solish muayyan cheklovlar bilan bog'liq.

**Xalqaro mehnat bozori va uni tartibga solish mexanizmlari.** Turli mamlakatlarda ish bilan bandlik va mehnat bozori modellari o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'ladi, biz ana shularga qisqacha to'xtalib o'tamiz.

Fransiya modeli. Fransiyada oxirgi 10 yil ichida ishsizlik darajasi 12,0 % atrofida saqlanmoqda. Ishsizlikka qarshi kurashish uchun ham faol, ham sust chora-tadbirlar qo'llaniladi, lekin mehnat bozorida passiv (sust) siyosat ma'qulroq ko'riladi.<sup>4</sup>

Ishsizlarga uzoq vaqt nafaqa to'lanadi. Bunday nafaqa to'lanishining eng uzoq davom etishi 5 yilni tashkil etadi. Shu bilan birga Fransiya byudjetida mehnat bozoridagi passiv siyosatga xarajatlar ulushi faol ijtimoiy siyosat o'tkazishga qilinadigan xarajatlar ulushidan deyarli ikki baravar yuqoridir.

Hozirgi vaqtda Fransiya korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish sohasida ishsizlikka qarshi kurashning global vositasi deb qaralayotgan ish bilan to'liqsiz

<sup>4</sup> Keynes Djon Meynard. Obshaya teoriya zanyatosti, proSENTA i deneg Izdatelstvo: Gelios, 2002.

bandlik siyosati amalga oshirilmoqda. Lekin Fransiyada ishsizlik bundan buyon ham 10—12 % darajasida qolaveradi, ya'ni G'arbdagi ko'pchilik mamlakatlardagidan yuqoriroq darajada bo'ladi deb taxmin qilinmoqda. Ana shularning barchasi mehnat bozoridagi passiv siyosatning faol siyosatga qaraganda, samarasi ancha past ekanligini ko'rsatmoqda.

Shvesiya modeli. Shvesiyada mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish o'rinlarini ishsizlar bilan to'ldirishga ko'maklashish va ishsizlarga faqat nafaqalar berib borishdan iborat bo'lib qolmasligi lozim, deb hisoblanadi. Ish bilan to'liq bandlikni yuzaga keltirish an'anaviy strategiyasi muqarrar ravishda inflyasiyaning yuqori darajasiga chiqishga va ish haqi borasida siljishlar ro'y berishiga olib kelishi e'tirof etilgan edi. Shu bois Shvesiya mehnat bozorida faol siyosat yuritilib, u quyidagi to'rt elementni o'z ichiga oladi:

1. Cheklovchi fiskal siyosat. Uning maqsadi tovarlar va xizmatlarga kam daromadli korxonalarining faoliyatni to'xtatishga majbur qiladigan sur'atda talab va inflyasiyaning oshishiga yo'l qo'ymaydigan egri soliqlar belgilanishidan iborat. Juda yuqori foyda oladigan firmalar o'rtasida ish haqini oshirish borasida inflyasiyaga olib keluvchi raqobatga yo'l qo'ymaslik uchun foydani jilovlab turish lozim.

2. Ish haqi borasida olib boradigan hamjihatlik siyosati. Buning ma'nosi shuki, barcha ishchi va xizmatchilar tadbirkorlarning moliyaviy ahvolidan yoki firmaning qaysi tarmoqqa qarashli ekanidan qat'i nazar, teng mehnatga teng haq olishlari kerak.

3. Yangi ish o'rinlarini, shuningdek xodimlarni tayyorlash va qayta o'qitish markazlarini yaratishni rag'batlantirish.

4. Selektiv (tanlama) tarzda iqtisodiy yuksalish. Iqtisodiy ko'rsatkichlari past bo'lsa-da, ijtimoiy zarur xizmatlarni ta'minlaydigan sektorlarda ish bilan bandlikning davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishi to'g'risida gap bormoqda.

Shvesiya faol siyosat olib borish bo'yicha bir qator Yevropa davlatlari va Amerika Qo'shma Shtatlaridan ancha oldinda bormoqda.

Amerika modeli. Amerika Qo'shma Shtatlarida kon'yuktura o'zgargan va qo'llanilayotgan ishchi kuchi hajmini kamaytirish zarurati paydo bo'lgan yoki korxonalar norentabel bo'lib qolgan taqdirda xodimlarni ishdan bo'shatish chorasi ishga solinadi. Buning ustiga, xodimlar toki ishdan bo'shatish va korxonaning yopilish vaqti kelgunigacha ishdan bo'shatilganliklari to'g'risida axborot olmaydilar. Yirik sanoat kompaniyalari odatda xodimlarning kasb-malaka tayyorgarliklariga kam e'tibor beradilar, maxsus ishlarga tayyorgarlik bundan mustasno. Ish haqi ishlarning murakkabligiga qarab tasniflanishga bog'liq bo'ladi. Xodimning ishda ko'tarilishi odatda kasb-malaka yo'nalishini kengaytirish bilan emas, balki boshqa ishga o'tishi bilan bog'liq bo'ladi. Ish haqi uzoq vaqtga tuziladigan shartnomalar bilan belgilanadi. Korxonalar ma'muriyatlari va kasaba uyushmalari o'zaro sust bog'langanlar va deyarli



axborot almashinib turmaydilar. Ushbu modelga ishchi kuchining kasbiy jihatdan ham, jug'rofiy jihatdan ham yuqori darajada harakatchanlik xosdir.

Amerika Qo'shma Shtatlarida ishsizlikka qarshi kurashning ancha qat'iy usuli qo'llaniladi. Ishsizlik bo'yicha nafaqa atigi yarim yil davomida to'laniladi, ishsizlarga yordam berishning faol chora-tadbirlarini ko'rish odat tusiga kirmagan. Chunonchi, mehnat bozorida faol davlat siyosatini olib borish xarajatlari, Yalpi Ichki Mahsulotning atigi 0,19 %ini tashkil etadi. Ana shunday yondashish sharoitida odamlarning o'zlari faollik va sobitqadamlik bilan o'zlariga ish qidiradilar. Bunday siyosat natijasida ishsizlik darajasi nisbatan past bo'lmoqda (5,4 %). Shu bilan birga ko'pdan-ko'p amerikaliklar o'zlarining ish beruvchiga qaram ekanliklari va tez-tez ishni o'zgartirish, yangi jamoaga, yangi ish sharoitlariga moslashish zarurligidan o'zlarini ruhan noxush sezadilar.<sup>5</sup>

Yaponiya modeli. Bu mamlakatda mehnat munosabatlari tizimi umrbod yollanishga asoslanadi, umrbod yollanish xodimlarning korxonada ishlaydigan eng yuqori (55—65 yoshga) etgunlariga qadar ish bilan bandlik kafolatlanishini ko'zda tutadi. Umrbod yollanish tizimi ish haqi, mukofotlar hamda ijtimoiy to'lovlar tarzidagi moddiy taqdirlash miqdorlarining oshirib borishni kafolatlaydi. Umrbod ishga yollash yo'li bilan korxonalarda xodimlarni musta hkamlash, ichki firma darajasida malaka oshirish, tezkor ravishda kasb-malaka tarkibini ish o'rinlarining tuzilmasi bilan, texnika va texnologiyalarni rivojlantirish, ishlab chiqariladigan mahsulotni modifikatsiyalash bilan muvofiqlashtirib borish imkonini beradi.

**Xulosa va takliflar.** Mehnat bozori qanday ishlashini tushunish uchun mazkur bozordagi talab va taklifni o'rganib chiqish lozim. Agar ish haqi o'zgarsa, mehnatga talab egri chiziq bo'ylab yuqoriga yoki pastga qarab yurishi, mahsulotga talab, ishlab chiqarish hajmlari o'zgarishi, kapital narxi kabi boshqa omillar amal qilsa, mehnatga talab egri chizig'ining o'zi siljiydi.

Mehnat bozorini harakatga keltirishning eng muhim omili ish kuchining narxi hisoblanadi. Materialistik konsepsiyaga muvofiq ish kuchining qiymati ish kuchini qaytadan tiklash uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalarning qiymati bilan belgilanadi. Mehnat bozori sifati xususiyatining eng muhim mezoni uning infratuzilmasining rivojlanish darajasidir. Mehnat bozori infratuzilmasini uning tarkibiy qismi sifatida ta'riflash mumkin, u davlat idoralarini, ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi nodavlat tuzilmalarini, korxonalar va firmalarga kadrlar xizmatini, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarini, normativ-huquqiy muhitni o'z ichiga oladi, ular ish kuchiga ehtiyoj bilan taklif o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlaydi.

<sup>5</sup> Rofe A.I. Ro'nok truda. Izdatelstvo: MiK, 2003.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:**

- [1] Ilyosov, A. (2020). Some problems in digital production and export of industrial products in the digital economy// Economics and finance. 2020. №3. 175-182 p. ISSN 2010-9997
- [2] Kurpayanidi, K. I., & Ilyosov, A. A. (2020). Problems of the use of digital technologies in industry in the context of increasing the export potential of the country. ISJ Theoretical & Applied Science, 10 (90), 113-117. Doi: <https://dx.doi.org/10.15863/TAS>
- [3] Kurpayanidi, K. et al. (2020). The issue of a competitive national innovative system formation in Uzbekistan. E3S Web of Conferences. – EDP Sciences, 2020. – T. 159. – C. 04024. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202015904024>
- [4] Ilyosov, A.A. (2022). Sanoat mahsulotlari eksporti: hududiy tahlil, omillar va eksportdagi tendentsiyalar (Farg'ona viloyati misolida). Nazariy va amaliy tadqiqotlar xalqaro jurnali, 2 (1), 31-39. Doi: <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6089956>
- [5] Abdullayev, A. M., & Kurpayanidi, K. I. (2020) Analysis of industrial enterprise management systems: essence, methodology and problems. Journal of Critical Reviews, 7 (14), 1254-1260. <https://dx.doi.org/10.17605/OSF.IO/E6JFS>.
- [6] Ilyosov, A. (2021). Prospects for the use of mechanisms based on the cluster approach in the development of exports of industrial products. Electronic journal of actual problems of modern science, education and training, 67-78.
- [7] Ilyosov, A. A. (2020). Industrial and regional analysis of industrial production and export in Uzbekistan. EPRA International Journal of Research and Development (IJRD), 5(10), 173-179.
- [8] Ilyosov, A.A. (2022). Sanoat mahsulotlari eksporti: hududiy tahlil, omillar va eksportdagi tendentsiyalar (Farg'ona viloyati misolida). Nazariy va amaliy tadqiqotlar xalqaro jurnali, 2 (1), 31-39. Doi: <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6089956>
- [9] Kurpayanidi, K. I., & Ilyosov, A. A. (2020). koronavirus pandemiyasining jahon va hududiy sanoat mahsulotlari eksportiga ta'siri: muammo va takliflar.“. Yangi O'zbekiston iqtisodiyotining makroiqtisodiy barqarorligini taminlash: muammolar, tahlillar va natijalar” mavzusida respublika miqyosida onlayn, ilmiy masofaviy konferentsiya materiallari.
- [10] Курпаяниди, К. И., & Илёсов, А. А. (2022). Саноат маҳсулотлари экспортининг ташкилий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш (Фарғона вилояти саноат тармоғи мисолида)// Монография. Al-Ferganus, 2022. ISBN 978-9943-7707-5-1. – DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6618980>
- [11] Ilyosov, A. A. (2023). Sanoat mahsulotlari eksportining tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari: xorij tajribasi va amaliyoti // Nazariy va amaliy tadqiqotlar xalqaro jurnali, 3 (4), 84-91. Doi: <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8088528>
- [12] Ilyosov, A., & Maxkamov, S. (2023). AHOLI TURMUSH DARAJASI VA UNI O'ZBEKISTONDA OSHIRISHNING ISTIQBOLLI IMKONIYATLARI. Nashrlar, 1(1), 424-427. <https://doi.org/10.60078/2023-vol1-iss1-pp424-427>
- [13] Ilyosov, Asrorjon Akhrorjon Ugli (2023). SANOAT MAHSULOTLARI EKSPORTINING TASHKILY-IQTISODIY MEXANIZMLARI: XORIY TAJRIBASI VA AMALIYOTI. Nazariy va amaliy tadqiqotlar xalqaro jurnali, 3 (4), 84-90. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8088528>
- [14] Ilyosov, A. A. (2023). SOME ISSUES OF EVALUATING THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS ACTIVITY. Publishing House “Baltija Publishing”