

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc. 03/30.01.2021.I.16.03 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

GANIYEV BAXTIYOR ZULFIQOR O‘G‘LI

**ISHCHI KUCHI TALABI VA TAKLIFI O‘RTASIDAGI MUVOZANATNI
TA‘MINLASHNING ASOSIY YO‘NALISHLARI**

08.00.01 – Iqtisodiyot nazariyasi

**Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent – 2024

**Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati
mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по
экономическим наукам**

Dissertation abstract of Doctor of Philosophy (PhD) on economic sciences

Ganiyev Baxtiyor Zulfiqor o‘g‘li

Ishchi kuchi talabi va taklifi o‘rtasidagi

muvozanatni ta‘minlashning asosiy yo‘nalishlari.....3

Ганиев Бахтияр Зулфикор угли

Основные направления обеспечения равновесия

между спросом и предложением рабочей силы.....29

Ganiev Bakhtiyor Zulfikor ugli

The main directions of ensuring the equilibrium

between the demand and supply of labor.....57

E‘lon qilingan ishlar ro‘uxati

List of published papers

Список опубликованных работ.....62

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc. 03/30.01.2021.I.16.03 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

GANIYEV BAXTIYOR ZULFIQOR O‘G‘LI

**ISHCHI KUCHI TALABI VA TAKLIFI O‘RTASIDAGI MUVOZANATNI
TA‘MINLASHNING ASOSIY YO‘NALISHLARI**

08.00.01 – Iqtisodiyot nazariyasi

**Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent – 2024

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2021.3.PhD/Iqt1757 raqam bilan ro‘yxatga olingan.

Dissertatsiya Toshkent davlat iqtisodiyot universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus va ingliz (rezyume)) Ilmiy kengash web-sahifasida (www.tsue.uz) va “Ziyonet” Axborot-ta’lim portalida (www.ziyonet.uz) joylashtiriladi.

Ilmiy rahbar:

Mamaraximov Bekzod Erkinovich
iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor

Rasmiy opponentlar:

Usmanov Anvar Saidmaxmudovich
iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Mo‘minov Nozim Gaffarovich
iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor

Yetakchi tashkilot:

Guliston davlat universiteti

Dissertatsiya himoyasi Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti huzuridagi ilmiy darajalar beruvchi DSc.03/30.01.2021.I.16.03 raqamli ilmiy kengashning 2024-yil «___» _____ soat _____ dagi majlisida bo‘lib o‘tadi. Manzil: 100003, Toshkent shahri, I.Karimov ko‘chasi, 49-uy. Tel.: (99872) 239-28-72; faks: (99872) 239-01-49, (99872) 239-43-51. e-mail: info@tsue.uz.

Dissertatsiya bilan Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (___ - raqami bilan ro‘yxatga olingan). (Manzil: 100003, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi, 49-uy. Tel.: (99872) 239-88-72; faks: (99871) 239-43-51. e-mail: info@tsue.uz).

Dissertatsiya avtoreferati 2024-yil «___» _____ kuni tarqatildi.
(2024-yil «___» _____ dagi _____ raqamli reyestr bayonnomasi).

S.K. Xudoyqulov

Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash
raisi, i.f.d., professor

B.D. Xajiyev

Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash
ilmiy kotibi, i.f.d., professor

U.V. Gafurov

Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash
qoshidagi Ilmiy seminar raisi, i.f.d.,
professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiya annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahon iqtisodiyotining barqaror rivojlanishida mehnat bozoriga, ayniqsa ushbu bozordagi taklif hamda talabni muvozanatlashtirishga bo'lgan tabiiy zaruriyat ortib bormoqda. Muvozanat haddan tashqari ishsizlik va ishchi kuchi tanqisligini minimallashtiradi, ishchilarni tarmoqlar bo'yicha samarali taqsimotiga ko'maklashadi, doimiy ish haqi darajasini saqlaydi, ijtimoiy keskinlikni pasaytiradi, aholi turmush darajasini oshiradi va iqtisodiy tengsizlikni kamaytiradi. Jahonda vujudga kelayotgan geosiyosiy hamda geoiqtisodiy beqarorliklar sabab ishchi kuchi bozorida talab va taklif o'rtasidagi muvozanatning buzilish holatlari kuzatilmoqda. Shuningdek, "2023-yilda global ishchi kuchi taklifiga nisbatan bo'sh ish o'rinlarining yetishmaslik darajasi ayollarda (14,5 %) erkaklarga nisbatan (9,8 %) yuqori natijani qayd etdi"¹. Bu esa, o'z navbatida, ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash muammosining dolzarb ahamiyat kasb etishini namoyon etmoqda.

Global integratsiya tufayli yuzaga kelgan beqarorlik kuchayib borayotgan bir sharoitda butun dunyoda ishchi kuchi bozorida muvozanatni saqlash masalalariga alohida e'tibor qaratilayotgan ko'plab ilmiy tadqiqotlar olib borilmoqda. Iqtisodiyotning turli tarmoqlari o'rtasida mehnat resurslarini samarali taqsimlash, muvozanatning ish haqi darajasiga ta'siri, jamiyatdagi ijtimoiy keskinlikni pasaytirish, turmush darajasini oshirish va iqtisodiy rivojlanish darajasini pasaytirish orqali inson kapitalidan samarali foydalanish, tengsizlik, yetarli miqdordagi malakali ishchi kuchi bilan ta'minlash, innovatsiyalar va texnologik rivojlanishni ta'minlash, investitsiyalarni jalb qilish va eksportni rivojlantirishda moslashuvchan siyosiy choralarni yaratish masalalariga bu boradagi ilmiy tadqiqotlarda ustuvorlik berilmoqda.

Yangi O'zbekistonda barqaror iqtisodiyotni shakllantirish, ish qidiruvchilar va yollovchilarni muvaffaqiyatli birlashtirish va ularning ahvolini yaxshilash masalalariga ahamiyatli e'tibor qaratilmoqda. "O'zbekiston 2040-yilgacha ijobiy demografik dividend yaratadigan juda katta vaqt gorizontiga ega"². Ishchi kuchi resursi soni bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Markaziy Osiyo mintaqasida yetakchilik qilib kelayotgan bo'lib, ularning iqtisodiyot tarmoqlarida samarali bandligi ijtimoiy barqarorlik va iqtisodiy taraqqiyotda sezilarli ro'l o'ynaydi. Shu sababli, ishchi kuchi bozorini talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash asosida rivojlantirish dolzarb muammo hisoblanadi. Ishchi kuchi bozori muvozanatining mazmuni va nazariy asoslarini kengaytirish, ishchi kuchi taklifi xususiyatlarini uning talabi bilan jinsi, miqdori, sifati, hududi va sohasi bo'yicha kesishishi orqali o'rganish, talab va taklif mutanosibligini mintaqalar bo'yicha miqdoriy jihatdan guruhlash hal qiluvchi ahamiyatga ega. Bundan tashqari, tadbirkorlik subyektlarini ular yaratadigan ish o'rinlari soniga qarab toifalarga ajratish, hamkorlik shartnomalari orqali hududiy bandlikni rag'batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqish, o'rta muddatli muqobil prognoz ko'rsatkichlarini ishlab chiqish uchun ishchi kuchi, iqtisodiy faol aholi va bandlikning

¹ International Labor Organization "ILO Monitor on the world of work" Eleventh edition, 31 May 2023, 5 p.

² World Bank Group "Growth and job creation in Uzbekistan: An in-depth diagnostic", 28 December 2018, 5 p.

avtoregressiya modellari bo'yicha ilmiy tadqiqotlar olib borish ishchi kuchi bozori uchun muhim ahamiyatga ega.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida", 2017-yil 24-maydagi PF-5052-son "Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmonlari, 2022-yil 30-avgustdagi PQ-366-son "Norasmiy bandlik ulushini qisqartirish hamda mehnat resurslari balansini zamonaviy yondashuvlar asosida shakllantirish chora-tadbirlari to'g'risida", 2022-yil 15-martdagi PQ-167-son "Nuroniylarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularning turmush darajasini oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 7-iyuldagi 279-son "20 ming tadbirkor – 500 ming malakali mutaxassis" dasturini amalga oshirish bo'yicha chora-tadbirlar to'g'risida", 2022-yil 20-apreldagi 203-son "Nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligiga ko'maklashishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida", 2022-yil 8-noyabrdagi 650-son "Mahallalarda xotin-qizlarning bandligini ta'minlash va salomatligini mustahkamlash markazlari faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida", 2017-yil 22-dekabrda 1011-son "Ishga joylashtirishga muhtoj aholi sonini aniqlash, shu jumladan, uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlar o'tkazish, shuningdek, mehnat resurslari, bandlik va aholini ishga joylashtirish balansini shakllantirish metodikasini takomillashtirish to'g'risida"gi qarorlari hamda sohaga oid boshqa me'yoriy va qonunchilik matnlarida belgilangan vazifalarni amalga oshirishga ushbu tadqiqot ishi ma'lum darajada yordam beradi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga mosligi. Mazkur dissertatsiya ishi respublika fan va texnologiyalarni rivojlantirishning I. "Demokratik va huquqiy jamiyatni ma'naviy-axloqiy va madaniy rivojlantirish, innovatsion iqtisodiyotni shakllantirish" ustuvor yo'nalishlariga muvofiq bajarilgan.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Ishchi kuchi bozorida taklif va talabni muvozanatlashtirish masalalari D.Marie, Georgy J.Borjas, Campbell R. McConnell, Stanley L.Brue, David A.Macpherson, A.Krause, U.Michael va T.Lubik, S.Machin va A.Manning, J.M.Keynes, U.Blien, F.Hirschenauer va Thi Hong Van kabi xorijiy iqtisodiyot sohasi vakillari tomonidan tadqiqotning asosiy yo'nalishi yoki bir qismi sifatida tahlil etilgan³.

³ Marie Drolet "Linking labor demand and supply: Job vacancies and the unemployed", Insights on Canadian Society Journal ISSN 2291-0840, Statistics Canada, 2017, 19 p; Georgy J. Borjas "Labor economics" Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121. Copyright © 2016, 84 p; McConnell, Campbell R. Brue, Stanley L., Macpherson, David A., "Contemporary labor economics" Eleventh Edition. Dubuque, IA: McGraw-Hill Education, 2015; A.Krause, U.Michael and T.Lubik "Modeling Labor Markets in Macroeconomics: Search and Matching" (December 18, 2014). FRB Richmond Working Paper No. 14-19; Stephen Machin and Alan Manning, "A Test of Competitive Labor Market Theory: The Wage Structure among Care Assistants in the South of England". Industrial and Labor Relations Review, 2004; J.M.Keynes The General theory of employment, interest and money // The Macmillan company of Canada, Limited, Toronto, 2015; U.Blien, F.Hirschenauer, and Thi Hong Van, P. (2010), Classification of regional labour markets for purposes of labour market policy. Papers in Regional Science, 89: 859-880;

Mustaqil davlatlar hamdo'stligi davlatlarida A.Korovkin, A.Fomina, L.Nizova va E.Sorokina, O.Naumov kabi olimlarning ilmiy faoliyatlarida tadqiq etilgan⁴. O'zbekistonda esa ishchi kuchi bozorida muvozanat borasidagi ba'zi masalalar Q.Abdurahmonov, E.Shadmanov, B.Mamaraximov, M.Mirzakarimova va U.Raximova, N.Olimova, Z.Gaibnazarova kabi olimlarning ilmiy ishlarida o'z aksini topgan⁵.

Yuqorida tilga olingan iqtisodchilar o'zlarining ilmiy tadqiqotlarida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni turli darajada talqin qilashgan bo'lib, "yashirin ishsizlik", gender nomuvofiqlik kabi masalalarning muvozanatga ta'sirini baholash nuqtayi nazaridan e'tibor qaratilmagan. Shu jihatlariga ko'ra ishchi kuchi bozoridagi muvozanat darajasi respublika va xorijlik iqtisodchi mutaxassislarning ilmiy faoliyatida o'rganilmagan, degan to'xtamga kelindi.

Ishchi kuchi bozorida talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash yuzasidan olib borilgan tadqiqotlar bo'yicha bahsli, yetarlicha ilmiy o'rganilmagan holatlar mavjud. Jumladan, uning mohiyati, tarkib topish xususiyatlari hamda asoslari xususida fikrlar shakllanmagan. Qolaversa, alohida xususiyatlarini inobatga olgan holda olib borilgan tadqiqot ishlari tor doirada qolmoqda.

Shularni inobatga olgan holda, mehnat bozoridagi yuqorida qayd etilgan muammolarni o'rganish zarurati ushbu dissertatsiya mavzusining muhimligini ko'rsatadi.

Tadqiqot mavzusining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari bilan bog'liqligi. Mazkur ilmiy tadqiqot ishi Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining ilmiy tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq ilmiy loyiha doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashning nazariy asoslarini takomillashtirishga oid ilmiy taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

⁴ A.G. Korovkin "The Problems of Labor Supply and Labor Demand Adjustment on the Russian Labor Market" Studies on Russian Economic Development, 2011, Vol. 22, No. 2, pp. 177–190; Фомина А.С (2015), "Статистическое исследование оптимальности рынка труда как основы эффективного экономического развития регионов" диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук, «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 21 p; L. M. Nizova and E. N. "Sorokina Problems of Balancing Supply and Demand in the Labor Market of the Republic of Mari El", ISSN 1075-7007, Studies on Russian Economic Development, 2019, Vol. 30, No. 4, pp. 462–466. © Pleiades Publishing, Ltd., 2019. Russian Text © The Author(s), 2019; O.Naumov "Balance of labor market in the context of domestic education development" Наука и освіта. – 2018. – №4. – С. 92-98.

⁵ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарелик – Т.: Iqtisodiyot, 2018. –628 б; Шадманов Э.Ш "Мамлакатни модернизациялаш жараёнида иқтисодиётни мувозанатли ва мутаносибли ривожлантиришнинг асосий йўналишлари" 08.00.01 – «Иқтисодий назария» иқтисод фанлари доктори илмий даражасини олиш учун тақдим этилган диссертация автореферати, Тошкент – 2011; Мамарахимов Б.Э. II Форум молодых ученых-экономистов "Макроэкономическая сбалансированность и комплексное социально-экономическое развитие", Узбекистан, 2013; Гаибназарова З.Т. "Яшил иш ўринларини яратиш орқали экологик барқарор иқтисодиётга ўтиш бўйича қасаба уюшмалари стратегияси". Т.: Ношир, 2021, 113 бет; М.Мирзакаримова ва У.Рахимова "Таълим хизматлари бозори ва меҳнат бозорини мувофиқлаштириш ёшлар бандлиги омили сифатида" "Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар" илмий электрон журнали. № 1, январь-февраль, 2017 йил.

Tadqiqotning vazifalari:

ishchi kuchi bozorida muvozanatni ta'minlash zarurati va uning iqtisodiy mohiyati, shakllari, xususiyatlarini ilmiy-nazariy jihatdan asoslash;

ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatga real ish haqi ta'sirida o'zgaruvchi "yashirin ishsizlik"ning ta'sirini nazariy baholash;

gender nuqtayi nazaridan bandlik muvozanatini ta'minlash bo'yicha ilmiy taklif ishlab chiqish;

muvozanatni metodologik baholash bo'yicha adabiyotlarni ko'rib chiqish va ularni tizimlashtirish;

izohlovchi o'zgaruvchilarni ijtimoiy hamda iqtisodiy kabi guruhlagan holda ularning muvozanatni qanday o'zgartirishini ko'rsatish;

ishchi kuchiga talab sifati, miqdori va tarkibini talab darajasiga yetkazish d a xususiy sektorning imkoniyatlari d an foydalanish darajasini ochib berish;

O'zbekistonda ishchi kuchiga bo'lgan talab va uning taklif o'rtasidagi muvozanat bilan bog'liq bo'lgan kattaliklar uchun ekonometrik modellar asosida o'rta muddatli prognoz ko'rsatkichlarni ishlab chiqish.

Tadqiqotning obyekti bo'lib O'zbekiston Respublikasi ishchi kuchi bozorida talab va taklifning sifat, miqdor va tarkibiy jihatidan o'zgarishi hisoblanadi.

Tadqiqotning predmetini ishchi kuchi bozorining amal qilishi, undagi talab va taklif muvozanatini ta'minlash jarayonida sodir bo'ladigan iqtisodiy munosabatlar tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Mazkur tadqiqot ishini bajarishda tahlil, ilmiy mushohadalash, sintez, induksiya, dialektik usul, deduksiya, qiyosiy taqqoslash, matematik va statistik usullar, ekonometrik tahlil hamda prognozlashtirish usullariga murojaat qilindi.

Tadqiqotning ilmiy yangiliklari quyidagilardan iborat:

uslubiy yondashuvga ko'ra "ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanat" tushunchasining iqtisodiy mazmuni ishchi kuchi talabi va taklifining miqdor va sifat mezonlari bo'yicha o'zaro muvofiqligini ta'minlashda gender, hudud hamda tarmoq (soha) xususiyatlari jihatidan takomillashtirilgan;

nazariy-uslubiy yondashuvga ko'ra mehnatga haq to'lash darajasining pastligi sababli "yashirin ishsizlik" shaklida namoyon bo'luvchi ish bilan bandlarning mehnat shartlari va sharoitini real ish haqining o'rtacha darajasiga muvofiq holda dinamik o'zgartirish tartibini kiritish orqali ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash asoslangan;

hududlardagi ishchi kuchi taklifi va bandligining o'zaro nisbatiga ko'ra guruhlash orqali ayol jinsiga mansub qismi bo'yicha miqdoriy jihatdan "past" ($1,145 \leq M_p^a \leq 1,154$), "o'rta" ($1,132 \leq M_o^a \leq 1,140$), "yuqori" ($1,0 \leq M_y^a \leq 1,127$), erkak jinsiga mansub qismi bo'yicha "past" ($1,073 \leq M_p^e \leq 1,076$), "o'rta" ($1,069 \leq M_o^e \leq 1,072$), "yuqori" ($1,0 \leq M_y^e \leq 1,065$) oraliqlarida ishchi kuchi bozorida gender jihatdan muvozanatni ta'minlash asoslangan;

O'zbekistondagi ishchi kuchi, iqtisodiy faol aholi hamda iqtisodiyotda

bandlar soni o'rtasidagi bog'liqlikning avtoregressiya modellari asosida ishchi kuchi bozori uchun 2028-yilga qadar o'rta muddatli muqobil prognoz ko'rsatkichlari ishlab chiqilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

ish kuchi taklifi faoliyat yuritayotgan korxonalar va tashkilotlar sonidan kelib chiqqan holda hududlarga guruhlandi;

O'zbekiston ishchi kuchi bozoridagi muvozanatni ta'minlash uchun zarur shart-sharoitlar tahlil qilinib, uni mustahkamlash bo'yicha ham nazariy, ham amaliy takliflar ishlab chiqildi;

sanoatlashgan davlatlarning ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatni saqlab turish bo'yicha samarali tajribalari tahlil qilinib, O'zbekistondagi vaziyatga tatbiq etish bo'yicha tavsiyalar berildi;

ishchi kuchi bozoridagi muvozanatiga taalluqli ko'rsatkichlar uchun o'rta muddatli prognozlari hisoblab chiqildi.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi. Ushbu tadqiqotdan olingan ilmiy natijalarning ishonchliligi, uni bajarish mobaynida umume'tirof etilgan uslubiyat va usullardan foydalanilganligi, rasmiy ma'lumot bazalaridan, xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi, O'zbekiston Respublikasi Markaziy Banki, Jahon Banki hamda Xalqaro mehnat tashkilotlarining saytlaridan statistika ma'lumotlari to'planilganligi, shuningdek, tadqiqot ilmiy yangiliklarining vakolatli davlat tashkilotlari tomonidan ma'qullanganligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalari tadqiqot davomida tuzilgan nazariy xulosalar va tavsiyalar asosida ilmiy ahamiyatga ega. Ushbu takliflar O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining bandlik siyosati bilan bog'liq vazifalarni o'rta muddatli istiqbolda bajarish uchun qo'llanilishi mumkin. Shuningdek, olingan ilmiy-nazariy natijalardan "Ijtimoiy-iqtisodiyot va davlat siyosati" "Iqtisodiyot nazariyasi", "Makroiqtisodiyot", "Mehnat iqtisodiyoti" fanlaridan o'quv qo'llanma yoki darsliklarni tayyorlashda foydalanish mumkin.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashning asosiy yo'nalishlari bo'yicha ishlab chiqilgan ilmiy taklif va tavsiyalar asosida:

uslubiy yondashuvga ko'ra "ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanat" tushunchasining iqtisodiy mazmunini ishchi kuchi talabi va taklifining miqdor va sifat mezonlari bo'yicha o'zaro muvofiqligini ta'minlashda gender, hudud hamda tarmoq (soha) xususiyatlari jihatidan takomillashtirishga oid nazariy va uslubiy materiallardan oliy o'quv yurtlari talabalarini uchun tavsiya etilgan "Ijtimoiy-iqtisodiyot va davlat siyosati" nomli o'quv qo'llanmani tayyorlashda foydalanilgan (Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti rektorining 2024 yil 25 apreldagi 111-sonli buyrug'i). Mazkur ilmiy taklifning amaliyotga joriy etilishi natijasida talabalarda ishchi kuchi talabi va taklifining miqdor va sifat mezonlari bo'yicha o'zaro muvofiqligini ta'minlashda gender, hudud hamda tarmoq (soha)

xususiyatlari jihatidan takomillashtirilgan ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanat tushunchasining iqtisodiy mazmuni yuzasidan nazariy bilimlarni kengaytirish imkoni yaratilgan;

nazariy-uslubiy yondashuvga ko'ra mehnatga haq to'lash darajasining pastligi sababli "yashirin ishsizlik" shaklida namoyon bo'luvchi ish bilan bandlarning mehnat shartlari va sharoitini real ish haqining o'rtacha darajasiga muvofiq holda dinamik o'zgartirish tartibini kiritish orqali ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash taklifi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "20 ming tadbirkor – 500 ming malakali mutaxassis" dasturini amalga oshirish bo'yicha chora-tadbirlar to'g'risida" 2023-yil 7-iyuldagi 279-son qarorini ishlab chiqishda tadbirkorlik sub'ektlari tomonidan yaratadigan ish o'rinlari soni ko'ra kategoriyalash va shu asosda hamkorlik shartnomalari tuzish orqali hududlarda aholi bandligini ta'minlashni rag'batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024 yil 27 yanvardagi 01/00-03/28-778-sonli ma'lumotnomasi). Ushbu taklifning amaliyotga joriy etilishi iqtisodiyotda samaradorlikning o'sishiga erishish, bunda yuqori qo'shilgan qiymat va ishchi kuchiga bo'lgan talab mavjud sektorlarga alohida e'tibor berish bilan bog'liq chora-tadbirlarni ishlab chiqishga xizmat qilgan;

hududlardagi ishchi kuchi taklifi va bandligining o'zaro nisbatiga ko'ra guruhlash orqali ayol jinsiga mansub qismi bo'yicha miqdoriy jihatdan "past" ($1,145 \leq M_p^a \leq 1,154$), "o'rta" ($1,132 \leq M_o^a \leq 1,140$), "yuqori" ($1,0 \leq M_y^a \leq 1,127$), erkak jinsiga mansub qismi bo'yicha "past" ($1,073 \leq M_p^e \leq 1,076$), "o'rta" ($1,069 \leq M_o^e \leq 1,072$), "yuqori" ($1,0 \leq M_y^e \leq 1,065$) oraliqlarida ishchi kuchi bozorida gender jihatdan muvozanatni ta'minlash taklifi 2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini 2021–2022-yillarda amalga oshirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar dasturini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024-yil 27-yanvardagi 01/00-03/28-778-sonli ma'lumotnomasi). Ushbu taklifning amaliyotga joriy etilishi ishchi kuchi bozorida gender jihatdan muvozanatni ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlarni ishlab chiqishga xizmat qilgan;

O'zbekistondagi ishchi kuchi, iqtisodiy faol aholi hamda iqtisodiyotda bandlar soni o'rtasidagi bog'liqlikning avtoregressiya modellari asosida ishchi kuchi bozori uchun 2028 yilga qadar ishlab chiqilgan o'rta muddatli muqobil prognoz ko'rsatkichlaridan O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi faoliyatida foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024 yil 27 yanvardagi 01/00-03/28-778-sonli ma'lumotnomasi). Ushbu taklifdan foydalanish o'rta muddatlar uchun ishchi kuchi bozorida talab va taklif o'rtasidagi farq kattaliklari prognozlarini ishlab chiqishga xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Mazkur tadqiqot natijalari 2 ta xalqaro va 4 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanlarida aprobatsiyadan o'tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi. Mazkur tadqiqot natijalari bo'yicha jami 11 ta ilmiy ish, shu jumladan, O'zbekiston Respublikasi Oliy Attestatsiya komissiyasi tomonidan tavsiya etilgan jurnallarda 6 ta ilmiy maqola (5 ta mahalliy, 1 ta xalqaro nashrlarda), 5 ta ma'ruza tezislari ilmiy-amaliy anjumanlarida aprobatsiyadan o'tkazilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Mazkur dissertatsiya ishi kirish, uchta bob, xulosa va foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan tashkil topgan bo'lib, jami 133 betdan iborat.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Kirish qismida olib borilgan tadqiqotning dolzarbligi va zarurati asoslangan, tadqiqotning maqsadi, vazifalari, obyekti va predmeti shakllantirilgan. Shuningdek, muammoning o'rganilganlik darajasi, ilmiy yangiligi va amaliy natijalari izohlangan hamda tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati yoritib berilgan. Shu bilan birga, tadqiqot natijalarining joriy qilinishi, nashr qilingan ishlar hamda dissertatsiya tuzilishi va hajmi to'g'risida ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiyaning **“Ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatning ilmiy-nazariy asoslari”** deb nomlangan birinchi bobida ishchi kuchi bozorida talab va taklif o'rtasida muvozanatni ta'minlash zarurati, uning iqtisodiy mazmuni va shakllari bilan bog'liq ilmiy qarashlar tahlil etilgan.

Ishchi kuchi bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab hamda uning taklifi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash asosiy muammolardan biri bo'lib, bozor iqtisodiyoti sharoitida uning nazariy hamda uslubiy asoslarini takomillashtirish borasida ilmiy izlanishlar olib borilmoqda. Ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatni tadqiq etish ularning har ikki tomonini milliy hamda jahon tajribasi asosida alohida o'rganishni talab etadi. Muvozanatni ta'minlash jarayoni bu yerda ishchi kuchiga bo'lgan talabning miqdoriy hamda sifat xususiyatlari va makroiqtisodiy darajada uning taklifi o'rtasidagi muvofiqlikni izlashni anglatadi.

Boshqa iqtisodiy tizimlardan farqli ravishda bozor iqtisodiyoti sharoitida rejali asosda xo'jalik yuritilmasdan, balki davlat tomonidan yo'nalishlar va maqsadlar belgilanadi hamda minimal darajada tartibga soluvchi sifatida namoyon bo'ladi. Boshqa bozorlar kabi ishchi kuchi bozori ham o'zini-o'zi bozor mexanizmlari asosida tartibga solishi hamda vaqti-vaqti bilan muvaffaqiyatsizlikka uchrashi mumkin. Shu sababdan bozor uchun uzoq muddatli mo'ljallarda davlat yordamga kelishi va vektorlarni belgilab berishi zarur.

Demografik risklar, dunyo mamlakatlari iqtisodiyotining shart-sharoitlari va imkoniyatlari bir-biridan farq qilganligi sababli, ularning ishchi kuchi bozorida ba'zilarida taklifni talabga, ayrimlarida esa talabni taklifga moslashtirish holatlari kuzatiladi. Jumladan, “Germaniyada ishchi kuchi taqchilligi 2020-yilda 2,4 mln kishini tashkil etgan bo'lsa, ushbu ko'rsatkich 2030-yilgacha 10 mln kishiga yetishi prognoz qilingan. Xitoy 2020-yilda o'rtacha 55,2-75,3 mln ishchi kuchi ortiqchaligini boshdan kechirgan bo'lsa, 2030-yilga borib bu 24,5 millionlik ishchi

kuchi yetishmovchiligiga aylanishi prognoz qilingan”⁶. Ushbu holat O‘zbekiston iqtisodiyoti uchun ham begona emas. Ishchi kuchi soni bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Markaziy Osiyo hududida yetakchi o‘ringa, MDH davlatlari o‘rtasida 3 o‘ringa ega bo‘lib, ularning iqtisodiyot tarmoqlarida samarali bandligi ijtimoiy barqarorlik va iqtisodiy taraqqiyotga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi. Shu sababli, ishchi kuchi resurslarining samarali bandligini ta‘minlash, ularni tartibga solish, yashirin ishsizlik darajasini kamaytirish, ishchi kuchi talabi va taklifi o‘rtasidagi muvozanatni ta‘minlash, ishchi kuchi sifatini yaxshilash, mehnat unumdorligini oshirishga erishish dolzarb muammo hisoblanadi.

Ma‘lumki, ishchi kuchi bozorida talab va taklif o‘rtasidagi muvozanatni bandlik darajasi orqali ifodalash mumkin. Tahlillarga ko‘ra, ishchi kuchi bozorida talab va taklifning bir-biriga muvofiq kelishi miqdor va sifat jihatdan farqlanadi.

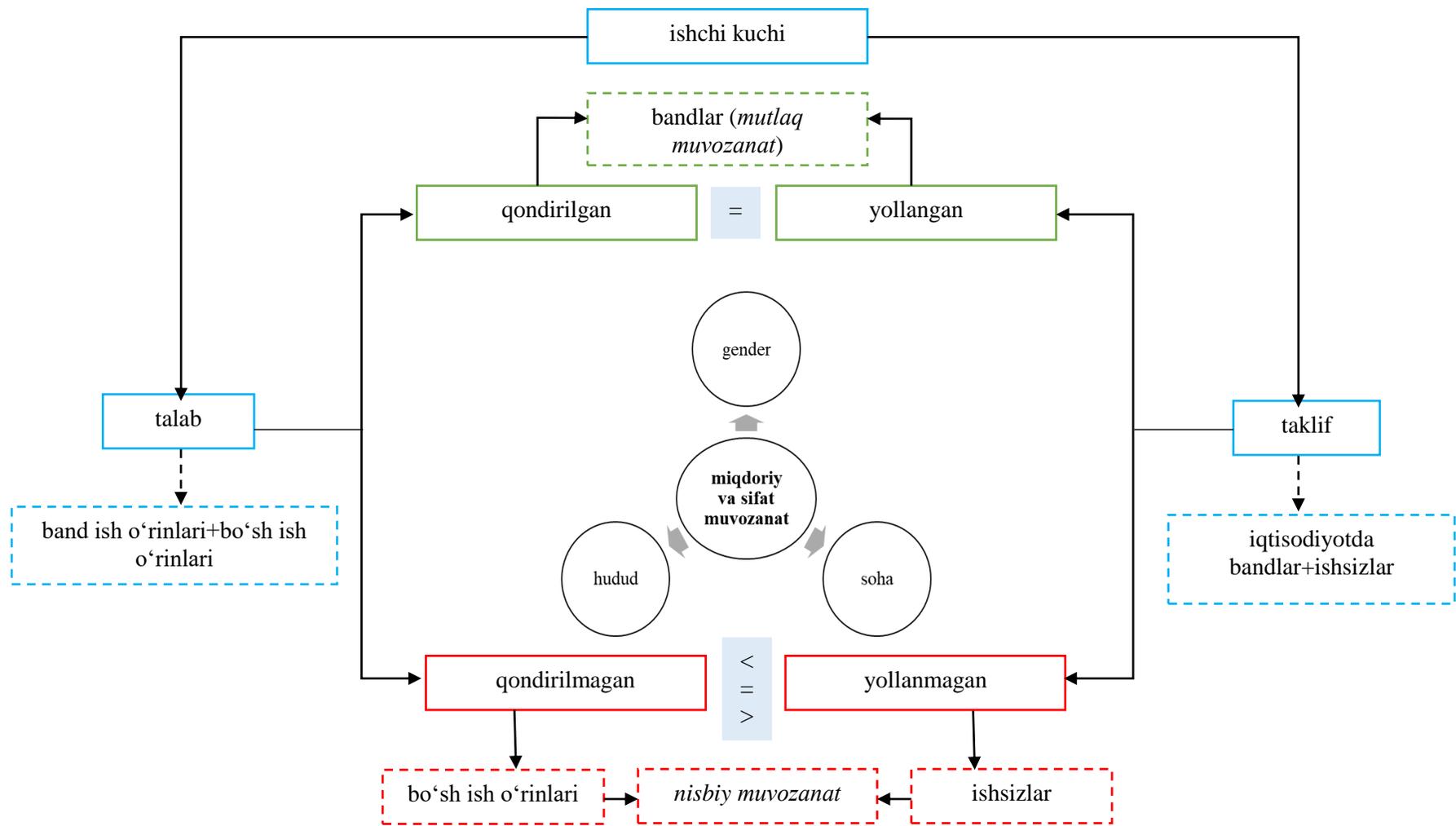
Muallif tomonidan bu borada olib borilgan tadqiqotlarga asosan muvozanatga erishish holati o‘rganilib, ishchi kuchi talabi va taklifi o‘rtasidagi muvozanat tushunchasining iqtisodiy mazmuni ishchi kuchi talabi va taklifining miqdor va sifat mezonlari bo‘yicha o‘zaro muvofiqligini ta‘minlashda gender, hudud hamda tarmoq (soha) xususiyatlari jihatidan takomillashtirilgan (1-rasm).

1-rasmdan ko‘rinadiki, ishchi kuchi bozorida muvozanat jarayonini ta‘minlash birinchi navbatda miqdor va sifat mezonlari orqali namoyon bo‘lsa, mazkur muvofiqlikni ta‘minlashning keyingi bosqichlarida gender, hudud hamda tarmoq (soha) xususiyatlarining ta‘sirini hisobga olish lozim bo‘ladi. Shunga ko‘ra, ishda ishchi kuchi bozoridagi talab va taklifning miqdoriy farqi va omillar nomuvofiqligi ta‘siridagi ishsizlikning namoyon bo‘lishi tadqiq etilgan.

1-rasmga ko‘ra, ishchi kuchi bozorida talab va taklif o‘rtasida ikki xil muvozanatni farqlash mumkin: 1) sotilgan (*ishchi kuchi taklifi*) va sotib olingan (*ishchi kuchiga talab*) ish kuchi o‘rtasida mutlaq muvozanat (bu 2-rasmning I qismida ham o‘z aksini topgan) va 2) sotib olinmagan (*bo‘sh ish o‘rinlari*) va yollanmagan (*ishsizlar*) ish kuchi o‘rtasida nisbiy muvozanat (bu 2-rasmning II va III qismlarida ham aks ettirilgan). Mutlaq muvozanatda talab va taklif doim bir-biriga teng hisoblanadi. Nisbiy muvozanatda talab va taklif bir-biriga nisbatan turli darajada farq qilishi mumkin.

Agar 2-rasmning II hamda III qismlaridagi holatlar kuzatilmasa, ish izlovchilar soni mavjud ish o‘rinlari soniga to‘liq mos keladigan to‘liq bandlik holatini anglatadi. Ushbu ssenariyda ishsizlik mavjud emas, chunki ish izlayotgan barcha shaxslar o‘zlari uchun munosib ish topgan hisoblanadi. Mavjud ish o‘rinlari ishchilar bilan to‘lmasligini real ish haqi past ekanligi, mobillikni cheklaydigan omillar, axborot yetishmasligi va malaka to‘g‘ri kelmasligi kabi omillar bilan bog‘lash mumkin (2-rasm, II qism). Agarda ushbu bo‘sh ish o‘rinlari ishsizlarning bir qismi tomonidan band qilindi deylik, undan qolgan ishsizlar (2-rasm, III qism) uchun ish o‘rinlarining mavjud bo‘lmasligini ishchi kuchiga bo‘lgan talabning pastligi bilan izohlash mumkin.

⁶ The Boston Consulting Group hisoboti, “Global ishchi kuchi inqirozi”, 2020 <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-03/eures-labour-shortages-report-2022.pdf>



1-rasm. Ishchi kuchi bozorida muvozanat jarayoni⁷

⁷ Muallif ishlanmasi

TAKLIF		TALAB
III	Talab va taklifning miqdoriy farqi ta'siridagi ishsizlik	Bo'sh ish o'rinlari yo'q
II	Omillar nomuvofiqligi ta'siridagi ishsizlik	Bo'sh ish o'rinlari mavjud
I	<p style="text-align: center;">BANDLIK (ishga qabul qilinganlar=to'ldirilgan vakansiyalar)</p>	

2-rasm. Talab va taklifning miqdoriy farqi va omillar nomuvofiqligi ta'siridagi ishsizlikning namoyon bo'lishi⁸

Matematik jihatdan yalpi ishchi kuchiga talab ($YaIKTal$) (bo'sh ish o'rinlari + iqtisodiyotda bandlar)ning yalpi ishchi kuchi taklifi ($YaIKTak$)ga nisbati 1 ga teng bo'lgan holat ishchi kuchi bozoridagi mutlaq muvozanatni anglatadi:

$$\frac{YaIKTal}{YaIKTak} = 1 \quad (1)$$

Ammo real hayotda bunday bo'lishi imkonsiz hisoblanadi. Iqtisodiyotda tabiiy ishsizlik doim mavjudligi sababli bunga yo'l bermaydi:

$$\frac{YaIKTal}{YaIKTak} > 1 \quad (2)$$

2-formuladagi kabi holatda, ya'ni ishchi kuchiga bo'lgan yalpi talab uning yalpi taklifidan katta bo'lganda bo'sh ish o'rinlari iqtisodiy faol aholi soniga nisbatan ko'proq bo'ladi. Ushbu ko'rsatkich 1 dan qancha kattalashsa, bir tomondan ishchilar uchun tanlov imkoniyatini oshiradi va ikkinchi tomondan ish taklif qiluvchilar o'rtasidagi raqobatning oshishiga, natijada esa ish haqi darajasining ham oshishiga olib keladi. Nazariy jihatdan qaraganda bu juda oddiy jarayondek ko'rinadi. Ammo bunga erishish uchun mamlakatda albatta kichik va o'rta tadbirkorlik sinfining ulushini oshirishga qaratilgan, samarali iqtisodiy siyosat yuritish talab etiladi:

$$\frac{YaIKTal}{YaIKTak} < 1 \quad (3)$$

3-formulada berilgani kabi holatda, umumiy ishchi kuchi taklif etilayotgan jami ish o'rinlariga nisbatan miqdor jihatdan ustun kelsa, ishchilar "imkoniyat ustunligi"ni yo'qotadi va natijada ishsizlik yuzaga keladi. 2-formuladagi holatda ham ishsizlik mavjud bo'lishi mumkin. Bunda masala ko'proq subyektiv ahamiyat

⁸ Muallif tomonidan tuzilgan.

kasb etadi. Jumladan, ish tanlovida ikkilanish, ish o'rinlari ko'pligidan ish joyini tez-tez o'zgartirish, friksion va tarkibiy ishsizlik sababli tabiiy ravishda ishsizlik mavjud bo'lishi mumkin. Yuqoridagi 2- hamda 3-formulalar orqali olinadigan natijalarning chegaralaridagi ta'sirlari iqtisodiy o'sish hamda qolgan iqtisodiy jarayonlar uchun ahamiyatli hisoblanadi.

Yuqoridagi modelning O'zbekiston ishchi kuchi bozorida amal qilishini Milliy vakansiyalar bazasi rasmiy web-saytidan foydalangan holda induksion tahlil yordamida dalillashirish mumkin. O'zbekistonda 2023-yil boshida 1,3 mln ishsizlar mavjud bo'lgan bo'lsa, 2024-yil 18-yanvar holatiga ushbu platforma orqali 301 264 ta ish o'rinlari taklif etilgan. Bu miqdor jihatdan ishchiga bo'lgan talab uning taklifiga nisbatan mutlaq muvozanat emasligini namoyon etadi.

Deyarli 300 ming birlik ishchi kuchi taklifini ish haqi miqdori bo'yicha quyidagicha tabaqalashtirish mumkin:

980 mingdan 2 mln so'mgacha ish haqi uchun 275 ming atrofida;

2 mln dan 3 mln so'mgacha ish haqi uchun 15 mingdan ko'proq;

3 mln dan 4 mln so'mgacha ish haqi uchun 5 mingdan ko'proq;

4 mln dan 5 mln so'mgacha ish haqi uchun 2 mingdan ko'proq;

5 mln so'm va undan yuqori ish haqi uchun 1 mingdan ko'proq.

Mingdan ortiq 5 mln va undan yuqori ish takliflari uchun yuqori malaka talab etilishi tabiiy deb qaraydigan bo'lsak, bunga 1,3 mln ishsizlar orasidan munosib nomzodlar chiqmayotganligini ishchi kuchi bozoridagi talab va taklif o'rtasidagi sifat jihatidan muvozanat holatini ta'minlashning past darajada ekanligini anglatadi. Shuningdek, taklif etilayotgan vakansiyalarning 45 % uchun nomzodlardan oliy ma'lumot talab etilmoqda.

Taklif etilayotgan ish o'rinlarining deyarli yarmi Toshkent viloyati hamda Toshkent shahri hissasiga to'g'ri kelmoqda. Har bir bo'sh o'ringa to'g'ri keluvchi ishsizlar soni Qoraqalpog'iston Respublikasida Toshkent shahridan 57 barobar katta bo'lib, ushbu holat ishchi kuchi bozorida talab va taklif o'rtasida hududiy jihatdan ham muvozanat holatiga erishilmaganligini anglatadi.

Tarmoq (soha)lar bo'yicha yaratilayotgan ish o'rinlarining talabga nisbatan muvofiqligini solishtirilganda ham muayyan farqlanishlar ko'zga tashlanadi. Jumladan, qurilish hamda IT sohalarida taklif etilayotgan o'rtacha bir korxonalar hisobiga to'g'ri kelgan ish o'rinlari sonining boshqa sohalaridan ortda qolayotganini kuzatish mumkin. Bu holatda esa tarmoq (soha)lar bo'yicha ham ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanat holati ijobiy emas, deyish mumkin.

Shuningdek, tadqiqot ishida ishchi kuchi talab va taklif o'rtasidagi muvozanatning gender jihatidan xususiyatlari o'rganilib, erkak va ayol jinsiga mansub ishchi kuchi talabi va taklifining ko'plab omillar, jumladan: ish haqi darajasidagi farqlar, ijtimoiy va madaniy me'yorlar, siyosat va qonunchilik, iqtisodiy tavsifdagi ta'sirlarga bog'liqligi aniqlandi. Ushbu omillar ishchi kuchi bozorida gender, talab va taklifning murakkab o'zaro ta'sirini yuzaga keltirib, ularni hisobga olish samarali iqtisodiy va ijtimoiy siyosatni ishlab chiqishda muhim ahamiyatga ega.

Ma'lumki, 2023-yil 1-dekabrda boshlab O'zbekiston Respublikasi hududida

mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori oyiga 1 050 000 so‘m belgilangan⁹. Mamlakatdagi maxsus (oliy yoki o‘rta maxsus) ma‘lumot darajasi, alohida malaka yoki ko‘nikma talab qilinmaydigan deyarli barcha kasb yoki lavozimlarga (masalan, yordamchi ishchi, qorovul, farrosh, yuk avtomashina haydovchisi va h.k.) ushbu miqdordan kelib chiqqan holda ish haqi belgilanib, ularning majburiyatlari, malaka va ko‘nikmalari, ish rejimi va sharoitlari ham deyarli bir xil tarzda ifodalanadi. Misol tariqasida O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining Milliy vakansiyalar bazasidagi vakansiyalar ro‘yxatida joylashtirilgan yordamchi ishchi to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni keltirish mumkin (1-jadval).

1-jadval

Milliy vakansiyalar bazasidagi vakansiyalar ro‘yxatida joylashtirilgan yordamchi ishchi to‘g‘risidagi ma‘lumotlar¹⁰

Yordamchi ishchi	Ish haqi: 1 050 000 so‘mdan
“NARPAY KUMUSH IDEAL” MChJ (STIR: 310100874)	Samarqand viloyati, Narpay tumani
Ish stavkasi: 1	
Majburiyatlar	O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 25-moddasiga, shu jumladan, mehnat shartnomasiga, ichki tartib-qoidalar va mehnat me‘yorlariga, mehnatni muhofaza qilish talablariga, sanitariya qoidalari va boshqalarga rioya qilish
Malaka va ko‘nikmalar	Staj va diplom talab qilinmaydi
Talab etiladigan mutaxassislik yo‘nalishlari	Talab qilinmaydi
Ish rejimi	To‘liq ish kuni
Mehnat munosabatlarining huquqiy shakli	Mehnat shartnomasi asosida ishlash
Ish sharoitlari	Haftasiga 40 soat, ya‘ni dushanbadan jumagacha soat 09:00 dan 18:00 gacha, tushlik 13:00 dan 14:00 gacha, dam olish kunlari shanba va yakshanba
Taklif etiladigan imtiyozlar	yo‘q

Shuni ta‘kidlash lozimki, “Mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori insonning munosib turmush darajasini ta‘minlash zarurati hisobga olingan holda belgilanadi”¹¹. Lekin, oilalar tarkibi, ulardagi mehnatga layoqatlilar ulushi, moddiy holat va boshqa omillar ta‘sirida mazkur miqdor doimo ham iste‘mol ehtiyojlarini to‘liq qondirmasligi mumkin. Buning natijasida ishchi oldida o‘z daromadi darajasini oshirishning quyidagi bir necha yo‘llari mavjud bo‘ladi:

mazkur ish haqiga ko‘ngan holda, imkon qadar ish joyida kamroq bo‘lish (to‘liq bo‘lmagan ish kunida ishlash);

mazkur ish haqi to‘lanuvchi asosiy stavkada ishlash bilan bir qatorda norasmiy holda qo‘shimcha stavkada ish bilan band bo‘lish (odatda yuqoridagi ikki

⁹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 17-noyabrdagi PF-196-son “Ish haqi, pensiyalar va nafaqalar miqdorini oshirish to‘g‘risida”gi Farmoni. - <https://lex.uz/ru/docs/6665682>

¹⁰ <https://ish.mehnat.uz/vacancies/43408129>

¹¹ O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 42-modda. - <https://lex.uz/docs/6445145>

holat farroshlarning ish amaliyotida ko‘p uchraydi);

to‘lanadigan ish haqi darajasiga muvofiq tarzda ishchi tomonidan past darajadagi ish sifati va mehnat unumdorligini ta‘minlash va h.k.

Yuqoridagi holatlarning barchasi mazkur ishchi va xodimlarning “yashirin ishsizlik” shaklidagi bandligini anglatadi. Shunga ko‘ra, tadqiqotchining fikricha, mehnatga haq to‘lash darajasining pastligi sababli “yashirin ishsizlik” shaklida namoyon bo‘luvchi ish bilan bandlarning mehnat shartlari va sharoitini real ish haqining o‘rtacha darajasiga muvofiq holda dinamik o‘zgartirish tartibini kiritish maqsadga muvofiq.

Real ish haqi – bu nominal ish haqiga sotib olinishi mumkin bo‘lgan tovarlar va xizmatlar miqdorini anglatib, nominal ish haqining “sotib olish qobiliyati”ni ifodalaydi. Real ish haqi nominal ish haqi hamda tovar va xizmatlarning narx darajasiga bog‘liq¹². Ish haqining davlat tomonidan tartibga solinishi sharoitida nominal ish haqi darajasi nisbatan uzoq vaqt barqaror saqlanib tursada, tovar va xizmatlarning narx darajasining beqarorligi real ish haqi darajasining tebranishiga, aksariyat holatlarda pasayishiga olib keladi. Bu esa, ayniqsa, mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori darajasida ish haqi oluvchilarning real daromadiga jiddiy ta‘sir ko‘rsatadi.

Ish beruvchilarga real ish haqining o‘rtacha darajasiga muvofiq holda “yashirin ishsizlik” shaklida namoyon bo‘luvchi ish bilan bandlarning mehnat shart-sharoitiga (ish rejimini qulaylashtirish, ish sharoitlarining moslashuvchanligini oshirish, imtiyozlarni tatbiq etish va h.k.) dinamik o‘zgartirishlar kiritish huquqining berilishi ishchi kuchi talabining barqarorligiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatib, ishchi kuchi bozoridagi talab va taklif o‘rtasidagi muvozanatni ta‘minlash imkonini yaratadi.

Dissertatsiyaning **“O‘zbekiston ishchi kuchi bozorida talab va taklif hamda muvozanatning amaldagi holati tahlili”** deb nomlangan ikkinchi bobida ishchi kuchiga bo‘lgan talab va uning taklifi dinamikasi hamda ushbu ikki tomon o‘rtasidagi asosiy muvozanat holatlari tahlil qilingan.

O‘zbekistonda ishchi kuchi bozorida talab va taklif o‘rtasidagi o‘zaro mutlaq muvozanatni miqdoriy jihatdan taqqoslama tahlillar orqali ko‘rib chiqish mumkin (2-jadval).

Quyidagi jadval ma‘lumotlariga ko‘ra, 2015–2022-yillar oralig‘ida yalpi ishchi kuchi taklifi hamda unga bo‘lgan talab o‘zgarishlari o‘rtasidagi farq deyarli ikki barobarga yetgan. Shu jumladan, ishchi kuchiga bo‘lgan talab kamligi sabab ishsizlik ham ikki marta oshganini kuzatish mumkin. Ya‘ni, iqtisodiyot ortib borayotgan ishchi kuchiga nisbatan ish o‘rinlarini yaratishda ikki marta ortda qolmoqda. Yaratilgan ish o‘rinlari berilgan vaqt oralig‘ida faqat 2018- hamda 2020-yillarda manfiy ko‘rsatkichni qayd etgan. 2021-yilda eng yuqori cho‘qqisi (302500 o‘rin)ga chiqqan bo‘lsa, 2022-yilda keskin pasaygan holda eng past (167300 o‘rin) natijani qayd etgan. Yaratilgan ish o‘rinlari 2015-yilga nisbatan mos ravishda 2021–2022-yillarda 93893 o‘rin ko‘p va -42777 o‘rin kam natija ko‘rsatgan.

¹² Словарь финансовых и банковских терминов. - https://finuslugi.ru/glossariy/realnaya_zarabotnaya_plata

**O‘zbekiston Respublikasi ishchi kuchi bozorida talab va taklifning
agregat ko‘rsatkichlaridagi o‘zgarishlar¹³**

Yil-lar	Bandlar, ming kishi	Yaratilgan ish o‘rinlari to‘lishi, ming o‘rin	Bo‘sh ish o‘rin-lar, o‘rin	Yaratilgan ish o‘rin-lari, o‘rin	Ishchi kuchiga yalpi talab, ming kishi	Ishchi kuchi yalpi taklifi, ming kishi	Yalpi ishchi kuchi taklifi va unga talabning nisbati	Ishsizlar, ming kishi	Ishchi kuchiga talab kamligi sababli ishsizlik, ming kishi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2015	13058,3	239,9	38325	278225	13096,6	13767,7	1:1,051	709,4	671,1
2016	13298,4	240,1	67508	307608	13365,9	14022,4	1:1,049	724,0	656,5
2017	13520,3	221,9	70043	291943	13590,3	14357,3	1:1,056	837,0	767,0
2018	13273,1	-247,2	78049	-169151	13351,1	14641,7	1:1,096	1368,6	1290,6
2019	13541,1	268,0	68351	336351	13609,5	14876,4	1:1,093	1335,3	1267,0
2020	13236,4	-304,7	81635	-223065	13318,0	14797,4	1:1,111	1561,0	1479,4
2021	13538,9	302,5	69688	372188	13608,6	14980,7	1:1,100	1441,8	1372,1
2022	13706,2	167,3	68148	235448	13774,3	15038,9	1:1,091	1332,7	1264,6
Δ	647,9		29823	-42777	677,7	1271,2		623,3	593,5

Miqdor jihatdan ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklif o‘rtasidagi o‘zaro muvozanat ($M_{p,or,y}$) holati tahlilini quyidagi ayol jinsiga mansub ishchi kuchi taklifining qondirilgan talab (bandlik)ka nisbatining hududlar bo‘yicha to‘g‘ri kelishini ifodalovchi jadval bilan davom ettirish mumkin. Ushbu ko‘rsatkichni hisoblash uchun quyidagi formuladan foydalanish maqsadga muvofiq:

$$A_{taklif/talab} = \sum_{t+n}^t \left(\frac{YaIKTak}{YaIKB} \right) / n \quad (4)$$

Bu yerda:

$A_{taklif/talab}$ – ayol jinsiga mansub ishchi kuchi taklifining qondirilgan talab (bandlik)ka nisbati;

$YaIKTak$ – ayol jinsiga mansub ishchi kuchi taklifi;

$YaIKB$ – ayol jinsiga mansub ishchi kuch bandligi;

n – vaqt oralig‘i.

Muvozanat $1,145 \leq M_p^a \leq 1,154$ oraliqda “past”, $1,132 \leq M_{or}^a \leq 1,140$ oraliqda “o‘rta”, $1,0 \leq M_y^a \leq 1,127$ oraliqda “yuqori” hisoblanadi.

Quyidagi 3-jadval ma‘lumotlaridan ko‘rinadiki, ayol jinsiga mansub ishchi kuchining iqtisodiyotda band bo‘la olish imkoniyatlari Toshkent shahri, Navoiy hamda Toshkent viloyatlarida qolgan hududlarga nisbatan yuqoriroq hisoblanadi. Ushbu tahlil bo‘yicha Sirdaryo, Farg‘ona, Xorazm, Namangan, Buxoro viloyatlari hamda Qoraqalpog‘iston Respublikasi o‘rta darajadagi ko‘rsatkichlarni qayd etgan.

¹³ O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma‘lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi.

Quyidagilarga kiruvchi Jizzax, Samarqand, Andijon, Surxondaryo hamda Qashqadaryo viloyatlari ayollarning iqtisodiyotda faollik darajasiga boshqa hududlarga nisbatan pastroq javob qaytarmoqda.

3-jadval

Hududlarda ayol jinsiga mansub ishchi kuchi taklifi va bandligining o'zaro nisbati bo'yicha guruhlanishi (2017-yildan buyon o'rtacha)¹⁴

Guruhlar	Hududlar	Koeffitsiyent
Yuqori	Toshkent shahri	1,086
	Navoiy	1,119
	Toshkent	1,127
O'rta	Buxoro	1,132
	Qoraqalpog'iston Respublikasi	1,133
	Namangan	1,134
	O'zbekiston Respublikasi	1,135
	Xorazm	1,135
	Farg'ona	1,140
	Sirdaryo	1,140
Past	Jizzax	1,145
	Samarqand	1,149
	Andijon	1,151
	Surxondaryo	1,153
	Qashqadaryo	1,154

Ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi o'zaro muvozanat holati tahlilini quyidagi erkak jinsiga mansub ishchi kuchi taklifining qondirilgan talab (bandlik)ka nisbatining hududlar bo'yicha to'g'ri kelishini ifodalovchi jadval bilan davom ettirish mumkin. Ushbu ko'rsatkichni hisoblash uchun quyidagi formuladan foydalanish maqsadga muvofiq:

$$E_{taklif/talab} = \sum_{t+n}^t \left(\frac{YaIKTak}{YaIKB} \right) / n \quad (5)$$

Bu yerda:

$E_{taklif/talab}$ – erkak jinsiga mansub ishchi kuchi taklifining qondirilgan talab (bandlik)ka nisbati;

$YaIKTak$ – erkak jinsiga mansub ishchi kuchi taklifi;

$YaIKB$ – erkak jinsiga mansub ishchi kuchi bandligi;

n – vaqt oralig'i.

Muvozanat $1,073 \leq M_p^e \leq 1,076$ oraliqda "past", $1,069 \leq M_{or}^e \leq 1,072$ oraliqda "o'rta", $1,0 \leq M_y^e \leq 1,065$ oraliqda "yuqori" hisoblanadi.

Quyidagi jadval ma'lumotlariga ko'ra, Toshkent shahri hamda Navoiy viloyatlarida erkak jinsiga mansub ishchi kuchlari boshqa hududlarga nisbatan ko'proq ish topish imkoniyatiga ega. Ushbu holat Andijon, Buxoro, Jizzax,

¹⁴ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma'lumotlaridan foydalangan holda muallif tomonidan tuzildi.

Toshkent hamda Qashqadaryo viloyatlari uchun o‘rta darajada bo‘lsa, Samarqand, Sirdaryo, Xorazm, Namangan, Farg‘ona, Surxondaryo viloyatlari hamda Qoraqalpog‘iston Respublikasida biroz yomonroq ko‘rsatkichni qayd etgan.

4-jadval

Hududlarda erkak jinsiga mansub ishchi kuchi taklifi va bandligining o‘zaro nisbati bo‘yicha guruhlanishi (2017-yildan buyon o‘rtacha).¹⁵

Guruhlar	Hududlar	Koeffitsiyent
Yuqori	Toshkent shahri	1,064
	Navoiy viloyati	1,065
O‘rta	Andijon viloyati	1,069
	Buxoro viloyati	1,070
	Jizzax viloyati	1,071
	O‘zbekiston Respublikasi	1,071
	Toshkent viloyati	1,072
	Qashqadaryo viloyati	1,072
	Samarqand viloyati	1,073
Past	Sirdaryo viloyati	1,073
	Xorazm viloyati	1,073
	Namangan viloyati	1,073
	Farg‘ona viloyati	1,074
	Surxondaryo viloyati	1,074
	Qoraqalpog‘iston Respublikasi	1,076

Navbatdagi ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi o‘zaro muvozanat holati tahlilini quyidagi umumiy ishchi kuchi taklifining unga bo‘lgan talabni shakllantiruvchilarga nisbatining hududlar bo‘yicha to‘g‘ri kelishini ifodalovchi jadval bilan amalga oshirish mumkin. Ushbu tahlilni amalga oshirish uchun quyidagicha formuladan foydalanish maqsadga muvofiq:

$$N_{YaIKTak/firma} = \sum_{t+n}^t \left(\frac{YaIKTak}{F} \right) / n \quad (6)$$

Bu yerda:

$N_{YaIKTak/firma}$ – umumiy ishchi kuchi taklifining o‘rtacha bir korxon va tashkilotga to‘g‘ri kelishi;

$YaIKTak$ – umumiy ishchi kuchi taklifi;

F – korxon va tashkilotlar soni;

n – vaqt oralig‘i.

Muvozanat $0,048 \leq M_p \leq 0,063$ oraliqda “past”, $0,034 \leq M_o \leq 0,047$ oraliqda “o‘rta”, $0,0 \leq M_{yu} \leq 1,033$ oraliqda “yuqori” hisoblanadi.

¹⁵ Muallif tomonidan tuzildi.

Hududlardagi ishchi kuchi taklifining faoliyat yuritayotgan korxonalar va tashkilotlar soniga nisbati bo'yicha guruhlanishi
(2017-yildan buyon o'rtacha)¹⁶

Guruhlar	Hududlar	Koeffitsiyent	
Yuqori	Toshkent shahri	0,018	
	Sirdaryo viloyati	0,033	
O'rta	Navoiy viloyati	0,034	
	Jizzax viloyati	0,037	
	Toshkent viloyati	0,040	
	O'zbekiston Respublikasi	0,041	
	Buxoro viloyati	0,043	
	Qoraqalpog'iston Respublikasi	0,045	
	Andijon viloyati	0,047	
	Xorazm viloyati	0,047	
	Past	Namangan viloyati	0,049
		Farg'ona viloyati	0,052
Qashqadaryo viloyati		0,057	
Samarqand viloyati		0,059	
Surxondaryo viloyati		0,063	

Ma'lumki, korxonalar va tashkilotlar soni ortishi bilan ishchi kuchiga bo'lgan talab o'rtasida to'g'ri bog'liqlik mavjud. Ish o'rinlari sonining ortishi esa ishchi kuchini taklif etayotganlar uchun afzalliklar beradi (qiyinchiliksiz ish topish, ish haqi bo'yicha savdolashish va h.k.). Yuqoridagi tahlillar hamda 5-jadval ma'lumotlaridan ko'rinadiki, 2017–2023-yillar oralig'ida o'rtacha bir korxonalar va tashkilotga to'g'ri keluvchi ishchi kuchi taklifi sonining past ekanligi Toshkent shahri hamda Navoiy viloyatlarida ayol hamda erkak jinsiga mansub ishchi kuchlari uchun ish topa olish imkoniyatlarini oshirgan. Ushbu holat bo'yicha Sirdaryo hamda Jizzax viloyatlari yuqori ko'rsatkichga ega bo'lishiga qaramasdan ayol jinsiga mansub ishchi kuchi taklifi va talabi nisbatlariga ijobiy ta'sir etmagan. Surxondaryo hamda Qashqadaryo viloyatlari esa o'rtacha bir korxonalar tashkilotga to'g'ri keluvchi ishchi kuchi soni bo'yicha quyi guruhda ekanligi bandlik masalasida boshqa hududlarga nisbatan ortda qolayotganini kuzatish mumkin.

Ish bilan bandlikning iqtisodiy o'sishga nisbatan elastikligi bu bandlikning iqtisodiy o'sishdagi foizli o'zgarishga nisbatan ta'sirchanligini o'lchaydigan ko'rsatkich. Asaf Ibne and Syed Abul, (2023) va Basu va Das (2016)larning tadqiqotlariga ergashgan holda ushbu ko'rsatkichni tahlil etamiz. Bandlik elastikligini yaxshiroq anglash uchun ayollar hamda erkaklarning ish bilan bandligini hududlar kesimida hududiy yalpi ichki mahsulotdagi o'zgarishga nisbatan ta'sirchanligini alohida tahlil qilindi. Hududlarni esa, har ming kishiga to'g'ri keluvchi korxonalar va tashkilotlar soniga ko'ra quyi, o'rtadan past, o'rta, o'rtadan yuqori hamda yuqori kabi darajalarga ko'ra guruhlab olindi. Ushbu metodlarni quyida batafsil izohlab o'tiladi.

¹⁶ Muallif tomonidan tuzildi.

Mutlaq muvozanatlik (bandlik)ning iqtisodiy o‘shishga nisbatan elastikligini quyidagi tenglik orqali aniqlash mumkin:

$$\eta = \frac{\frac{\Delta B}{B}}{\frac{\Delta YaIM}{YaIM}} = \frac{\Delta B}{\Delta YaIM} \times \frac{YaIM}{B} \quad (7)$$

Bu yerda:

B – bandlik;

$YaIM$ – yalpi ichki mahsulot;

ΔB – bandlikdagi o‘zgarish;

$\Delta YaIM$ – yalpi ichki mahsulotdagi o‘zgarish.

Metodologiya hududlardagi bandlikning iqtisodiy o‘shishga nisbatan ta’sirchanligi bo‘yicha trendlarini tahlil qilishni maqsad qilgan.

Mavjudligi tasavvur qilingan n ta hududga ko‘ra quyidagicha tenglikni hosil qilish mumkin:

$$B = \sum B_i \text{ va } YaIM = \sum YaIM_i \quad (8)$$

6-jadval

O‘zbekiston hududlari bo‘yicha erkak hamda ayollar bandligining iqtisodiy o‘shishga nisbatan elastikligi koeffitsiyentlari¹⁷

Hududlar	Elastiklik							
	2006-2010 yy.		2011-2016 yy.		2017-2021 yy.		2022 y.	
	ayol	erkak	ayol	erkak	ayol	erkak	ayol	erkak
Respublika	0,058	0,095	0,117	0,107	-0,048	0,053	0,061	0,060
Surxondaryo	-0,001	0,275	0,176	0,181	-0,014	0,061	0,025	0,025
Qashqadaryo	0,089	0,124	0,178	0,208	0,033	0,185	0,024	0,024
Namangan	0,075	0,119	0,095	0,188	0,060	0,104	-0,018	-0,018
Samarqand	0,079	0,125	0,124	0,150	-0,169	0,052	0,148	0,148
Farg‘ona	0,100	0,103	0,109	0,085	-0,400	0,023	0,111	0,111
Andijon	0,527	1,525	0,780	1,199	1,784	0,368	0,999	1,00
Xorazm	0,044	0,149	0,111	0,131	-0,034	0,049	0,102	0,102
Jizzax	-0,001	2,806	0,150	0,915	0,084	2,022	-0,047	0,999
Buxoro	-0,539	2,513	7,896	-4,825	6,051	-3,707	0,997	1,001
Toshkent	0,088	0,092	0,137	0,031	-0,083	0,000	-0,105	-0,105
Sirdaryo	0,086	0,115	0,055	0,089	-0,160	-0,086	0,013	0,013
Navoiy	-0,012	1,901	0,115	-5,109	-0,066	-1,950	-0,006	0,989
Toshkent shahri	0,037	0,007	0,027	-0,003	0,145	0,120	0,194	0,194

Yuqoridagi jadval ma’lumotlariga ko‘ra, o‘rganilayotgan muddat 4 ta vaqt oraliqlarini o‘z ichiga olgan. Umumiy holatda ayollar bandligining iqtisodiy o‘shishga ta’sirchanligi berilgan vaqt oraliqlari hamda hududlar bo‘yicha erkaklarga qaraganda yomonroq va hattoki salbiy ko‘rsatkichga ega bo‘lgan.

Birinchi vaqt oralig‘ida viloyatlar orasida Andijon viloyatining nominal yalpi hududiy mahsuloti boshqalarga nisbatan ayollar bandligi uchun ko‘proq

¹⁷ Muallif tomonidan tuzilgan.

imkoniyatlar yaratgan va elastiklik koeffitsiyenti 0,527 tashkil etgan. Erkaklar uchun Jizzax hamda Buxoro viloyatlarida eng yuqori ko'rsatkichlarni kuzatish mumkin (mos ravishda 2,806 va 2,513).

2011–2016-yillar oralig'ida ayollar uchun eng ko'p ish imkoniyatlarini Buxoro viloyatining nominal yalpi hududiy mahsuloti, eng pastini esa Toshkent shahri yaratgan. Erkaklar ish bilan bandligining nominal yalpi hududiy mahsulotga nisbatan elastikligi Buxoro hamda Navoiy viloyatlarida mos ravishda -4,825 va -5,109 lar bilan eng past ko'rsatkichni namoyon etgan.

Yangi davrda faoliyat yuritayotgan korxonalar va tashkilotlarning har ming kishiga to'g'ri kelishi bo'yicha quyidagi darajadagi Surxondaryo, o'rtadan past darajadagi Samarqand hamda Farg'ona, o'rta darajadagi Xorazm, o'rtadan yuqori darajadagi Toshkent, Sirdaryo hamda Navoiy viloyatlarining yalpi hududiy mahsulotlaridagi o'zgarish ushbu hududlardagi ayol jinsiga mansub ishchi kuchi uchun ishlash imkoniyatlariga ijobiy ta'sir etmadi. Ya'ni, 2017–2021-yillar oralig'ida Surxondaryo viloyatining nominal yalpi hududiy mahsuloti har 1 % ga oshganda Surxondaryolik ayollar bandligida -0,048 % pasayish kuzatildi. Ushbu ko'rsatkich Samarqand, Farg'ona, Xorazm, Toshkent, Sirdaryo hamda Navoiy viloyatlarida mos ravishda -0,169 %, -0,400 %, -0,034 %, -0,083 %, -0,160 % va -0,066 %ni tashkil etgan. Erkaklar bandligidagi o'zgarishning Buxoro, Sirdaryo hamda Navoiy viloyatlarining yalpi hududiy mahsulotlaridagi o'zgarishga nisbatan elastikligida salbiy holatni kuzatish mumkin (mos ravishda -3,707 %, -0,086 %, -1,950 %).

2022-yilda esa Navoiy viloyatida iqtisodiy o'sishi ayollar uchun ham erkaklar uchun ham, Jizzax viloyatida ayollar uchun, Toshkent viloyatida ikkala jins vakillari uchun, Navoiy viloyatida faqat ayollar uchun ishlash imkoniyatlarini oshirmagani kuzatildi. Respublika bo'yicha ayollar hamda erkaklar natijalari 2022-yilda ijobiylik kasb etib, deyarli tenglik namoyish etgan.

Yuqoridagi 6-jadval ma'lumotlari asosida aytish mumkinki, hududlarning bunday guruhlanishida uch xil omil bo'ladi:

Hududlardagi aholi soni;

Hududlarda infratuzilmaning rivojlanganligi;

Ish beruvchi hamda ishchilar o'rtasidagi miqdoriy nomuvozanat.

Birinchi guruhga kiritilganligining sababi sifatida Qashqadaryo hamda Surxondaryo viloyatlari uchun mos ravishda aholi soni nisbatan ko'pligi va infratuzilmaning nisbatan past darajada rivojlanganlik omillari xos deyish mumkin. Ushbu hududlar Respublikada aholi soni bo'yicha mos ravishda 7- hamda 12-o'rinlarni band etmoqda.

Shuningdek, hududlarning har ming kishiga korxonalar va tashkilotlarning to'g'ri kelishi bo'yicha quyidagi darajadagi guruhga mansub bo'lishini boshqa hududlarga nisbatan aholisi ko'pligi bilan izohlash mumkin. Ammo ular orasida Samarqand viloyati boshqa viloyatlarga nisbatan sezilarli darajada aholi soni ko'p bo'lishiga qaramasdan yuqori ko'rsatkichga ega. Buni viloyatning infratuzilma bo'yicha ustunlikka ega ekanligi orqali izohlash mumkin.

Jizzax, Xorazm hamda Buxoro viloyatlarini katta ehtimol bilan o'rta darajadagi aholi soniga ega ekanligi sababli "o'rta darajada" guruhga kirgan deyish mumkin.

Yuqori ko'rsatkich namoyish etgan viloyatlardan Toshkent hamda Navoiy viloyatlari infratuzilmaning nisbatan rivojlanganligi va Sirdaryo viloyati aholi soni eng kamligi sababli 4-darajali guruh joy olgan deyish mumkin.

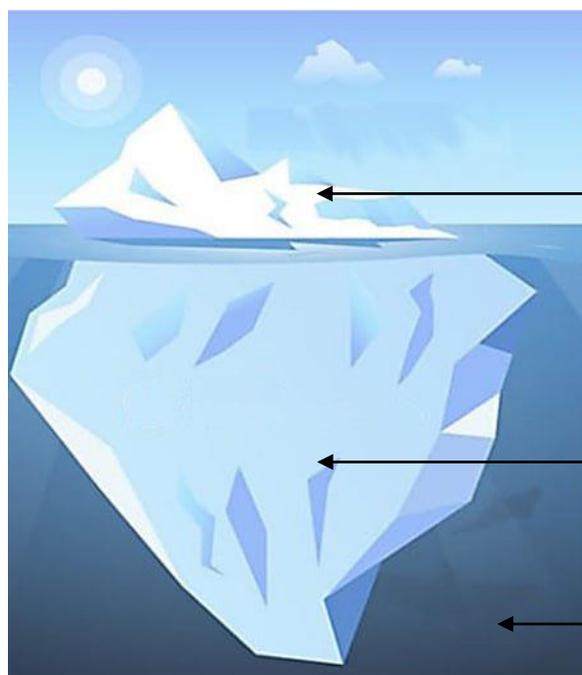
Toshkent shahrini aytish mumkinki, respublikaning poytaxti bo'lganligi sababli yuqori kapital, malakali ishchi kuchi to'planishi va juda yaxshi rivojlangan infratuzilmaga ega ekanligi kabi omillar hisobga yuqori o'rinda.

Ushbu tadqiqot topilmalari shuni ko'rsatmoqdaki, o'rganilgan vaqt oralig'ida, 2020-yilni hisobga olmaganda Respublika bo'yicha erkaklar bandligining iqtisodiy o'sishga nisbatan elastikligi bo'yicha ijobiylik holatda. Ayollar bandligi esa, 2016–2021-yillar oralig'ida sezilarli darajada tebrangan hamda iqtisodiy o'sish ayollar uchun ishlash imkoniyatlarini oshirmagan.

Andijon hamda Jizzax viloyatlarining yalpi hududiy mahsulotlari erkak jinsiga mansub ishchi kuchi uchun boshqa hududlarga nisbatan ko'proq ishlash imkoniyatlarini yaratib bermoqda.

Dissertatsiyaning **“Ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatga erishish yuzasidan kelajakdagi kutilmalar”** deb nomlangan uchinchi bobida, ishchi kuchi taklifi hamda unga bo'lgan talab o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash bo'yicha muvaffaqiyatga erishgan davlatlar tajribasi o'rganilgan. Shuningdek, ishchi kuchi bozorida talab va taklifga ta'sir etuvchi omillar aniqlanib, ekonometrik tahlillar hamda o'rta muddatlar uchun prognoz amalga oshirilgan.

Jahon iqtisodiyoti tajribasiga ko'ra mamlakatlar ishchi kuchi bozori bilan bog'liq ko'rsatkichlarning dinamik o'zgarishlarini baholash va unda miqdoriy hamda sifat mosliklarini ta'minlashda ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabni prognozlash juda muhim hisoblanadi.



Aysbergning tepa qismini ko'ra olamiz hamda baholay olamiz. Buni ishchi kuchi bozorida ishsizlik darajasiga o'xshatish mumkin

Aysbergning quyi qismini, ya'ni suv ostida joylashgan qismini bir qarashda baholay olmaymiz. Ishchi kuchi bozorida buni iqtisodiy nafaol ishchi kuchiga o'xshatish mumkin

Suv ishchi kuchining iqtisodiyotda bandlar qismini ifodalaydi

3-rasm. “Aysberg dekompozitsiyasi”ning ishchi kuchi bozoridagi talqini¹⁸

¹⁸ Stijn Baert, The iceberg decomposition: A parsimonious way to map the health of labour markets, Economic Analysis and Policy, Volume 69, 2021, Pages 350-365, ISSN 0313-5926, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0313592620304598>

Stijn Baert (2021)ning tadqiqotiga ergashgan holda O‘zbekiston Respublikasi ishchi kuchi bozori uchun “aysberg dekompozitsiyasi” tahlilini amalga oshirish mumkin (3-rasm).

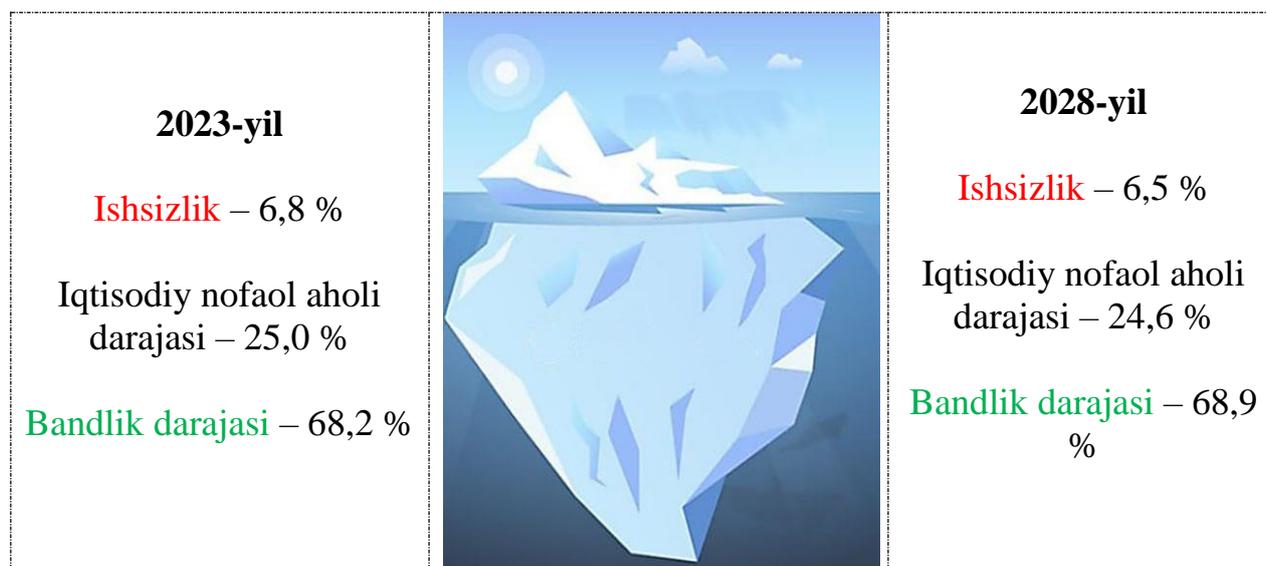
“Aysberg dekompozitsiyasi”ni tahlil qilishni avtoregressiya modellaridan biri VAR (Vector Autoregressive Model)dan foydalangan holda amalga oshiramiz.

7-jadval

Ishchi kuchi bozori ko‘rsatkichlari prognozi¹⁹

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Ishchi kuchi	19334,9	19517,5	19706,2	19894,0	20081,8	20269,5	20457,3	20645,1
Iqtisodiy faol ishchi kuchi	14980,7	15038,9	15076,42	15104,11	15131,79	15159,48	15187,16	15214,84
Bandlik	13538,9	13706,2	13445,4	13680,84	13916,28	14051,71	14187,15	14222,59

Yuqoridagi jadval ma’lumotlaridan ayon bo‘ladiki, Aysberg dekompozitsiyasi (aysbergning yuqori qismi ishsizlikni, quyi qismi iqtisodiy nafaol aholini, suv sathi bandlik darajasini aks ettiradi) orqali 2028-yilga kelib 2023-yilga nisbatan biroz yaxshilanishini kuzatish mumkin (4-rasm). Ya’ni, ishsizlik darajasi pasayishi bilan bir vaqtda e’tibordan chetda qoluvchi iqtisodiy nafaol aholi sonining ortish ehtimoli mavjud.



4-rasm. Aysberg dekompozitsiyasi orqali 2023-yilga nisbatan 2028-yil holatini aniqlash²⁰

Ishchi kuchi talabi va taklifi o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlashning asosiy yo‘nalishlariga bag‘ishlangan tadqiqotlar asosida olingan natijalarga ko‘ra quyidagi yo‘nalishlarning samarali amal qilishini ta’minlash tavsiya etiladi:

- narxlarning imkon qadar erkin bozorda shakllanishi;
- mulkiy huquqlarning amal qilishini yanada mustahkamlash;
- bozor tamoyillari asosida rivojlanishga o‘tadigan sohalarni aniqlash;
- ishlab chiqarish resurslari oqimida erkinlikni ta’minlash;

¹⁹ Muallif tomonidan tuzilgan.

²⁰ Muallif hisob-kitoblari asosida tuzildi.

tadbirkorlikni boshlash va kengaytirish uchun kerakli joylarda rag‘batlarni yaratish;

zarur ishchilarni yaratishda ta’lim sohasining ishlab chiqarish bilan integratsiyasini yaxshilash.

8-jadval

Ishchi kuchi bozorida muvozanatni ta’minlash muammolari hamda tavsiya etiluvchi yechimlarning yo‘nalishlari²¹

Muammolar	Tavsiyaviy yechimlar
Ishsizlik saqlangan holda iqtisodiy o‘shish (ko‘proq yangi ish o‘rinlari)	Hududlarda ishsizlik va iqtisodiy o‘shish o‘rtasidagi muvofiqlikni ta’minlash
Iqtisodiyot tarmoqlari: qishloq xo‘jaligi, sog‘liqni saqlash, xizmatlar, savdo, qurilish, sanoat	Tarmoqlar kesimida korxonalarining bandlik bilan korrelyatsiyasini kuzatib borish
Ishchilar mehnati unumdorligining pastligi	Ishchilar samaradorligini yaxshilash (paxta va bug‘doy ekiladigan yerlarning ehtiyojdan ortiq qismida yuqori qiymatli qishloq xo‘jaligi ekinlarini o‘stirish)
	Ta’limda sifat ko‘rsatkichlariga e’tibor berish orqali bandlik imkoniyatlarini oshirish
	Qishloq xo‘jaligida davlat aralashuvini minimallashtirish va bozor tamoyillarining amal qilishini faollashtirish
Ayollar hamda yoshlarning yaxshi ishlarda ishlash imkoniyatlarining pastligi (inklyuziv ish o‘rinlari zarur)	O‘qishni bitirishdan boshlab ish topishgacha bo‘lgan muddatni yaxshilash
	Alohida guruhlar uchun bandlik imkoniyatlarini oshirish
	Teng imkoniyatlar va tabaqalanishni tartibga solish

Yuqoridagi jadvalda butun tadqiqot davomida olingan natijalardan kelib chiqib ishchi kuchi bozoridagi asosiy muammolar va turli sohalarda ish bilan ta’minlash imkoniyatlarini yaxshilashga qaratilgan yechimlar ko‘rsatilgan. Ular iqtisodiyotning turli tarmoqlari, bandlikning iqtisodiy o‘shish va korxonalar demografiyasiga nisbatan ta’sirchanligi bo‘yicha o‘shishni rag‘batlantirishga qaratilgan.

O‘zbekistonda bandlik hamda samaradorlikni oshirish uchun ishchi kuchi bozorida talab tomoniga hamda taklif tomoniga alohida yo‘naltirilgan siyosat davlat tomonidan birgalikda olib borilishi kerak.

²¹ Muallif tadqiqotlari asosida tuzildi.

XULOSA

1. Ishchi kuchi bozorida talab va taklif o'rtasidagi muvozanat holatining ijobiy ekanligini ishchi kuchi bozorining sog'lomligi bilan bog'lash mumkin. Ishchi kuchi bozorida muvozanatning miqdor va sifat mezonlarini "gender", "hudud" hamda "tarmoq (soha)" xususiyatlari jihatidan yanada kengaytirish mumkin.

2. O'zbekiston ishchi kuchi bozorida muvozanat yuqoridagi kategoriyalar bo'yicha tahlil qilinganda talab va taklif bir-biriga nisbatan muvozanat holatida emasligi kuzatildi. Demak, ushbu masalaga dahldor bo'lgan institutsional birliklardan o'zaro muvofiqlik hamda hukumat tomonidan o'rta hamda uzoq muddatlarga erishishda asosiy vektorlar belgilab olinishi zarur bo'ladi.

3. O'zbekistonda ishchi kuchi bozorining talab tarafini isloh etish va uni o'suvchi xususiyatga ega bo'lgan taklif tomoni bilan muvozanatini ta'minlash bo'yicha huquqiy asoslari qator hujjatlar bilan boyitildi. Shunga qaramasdan, ishchi kuchi bozorida talabni shakllantiruvchi firmalarning passiv hamda faoliyatini tugatayotgan qismida salbiy holatni ko'rish mumkin. 2022-yil 2021-yilga nisbatan ro'yxatga olingan kichik biznes subyektlari soni 67 035 taga, 555 971 tagacha ortgan, lekin ishlamayotgan kichik biznes subyektlari soni 6 313 taga, 32 415 tagacha ko'paygan. O'tgan yili 5,3 %dan ko'proq kichik biznes faoliyatini ko'rsatmagan bo'lsa, hozirda 25 %dan ko'proq kichik bizneslar faoliyatini to'xtatgan. Bunda hukumat tomonidan tadbirkorlik subyektlarining, ayniqsa, kichik biznesning yashovchanligini ta'minlash bilan bog'liq chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq sanaladi.

4. Dunyo bo'yicha ishchi kuchi bozorida ayollar ta'sirchan qatlam bo'lganligi sababli ularni himoya qilish orqali iqtisodiy o'sishni ta'minlash dolzarblik kasb etmoqda. Bu holat O'zbekiston uchun ham o'z tasdig'ini topganligi sababli ishchi kuchi bozorida gender jihatidan muvozanatni ta'minlash ustuvor yo'nalishlardan bo'lishi lozim.

5. O'zbekistonda 2006–2011-yillarda Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sabab 2012–2016-yillarga nisbatan pastroq ko'rsatkichlarni kuzatish mumkin. Uchinchi, o'z ichiga COVID-19 ni ham qamrab olgan davrda umumiy bandlik elastiklik koeffitsiyentining ijobiy holati saqlab qolingan bo'lsada, ayollar bandligining iqtisodiy o'sishga ta'sirchanligida sezilarli darajada salbiylik kuzatilgan. Ushbu holatda tadbirkorlik subyektlarining bandlikka yo'naltirilgan faoliyatlarini amalga oshirish uchun zarur rag'batlarni yaratish lozim.

6. Ishchi kuchi bozori kattaliklarini prognozlashning zamonaviy avtoregressiya modellari hamda ulardan olingan 2024–2028-yillarga mo'ljallangan natijalar o'rta muddatli istiqbolda ishchi kuchi bozorini isloh etish, takomillashtirish hamda turli xil strategiya va dasturlarni ishlab chiqishda inobatga olinishi lozim.

7. Uzoq muddatda ishchi kuchi bozorida talab hamda taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashda, ular orasidagi farq kattaliklari ortishining oldini olishda ishchi kuchi bozorida talab tomoniga ham taklif tomoniga yo'naltirilgan siyosat

davlat tomonidan birgalikda olib borilishi kerak. Buning uchun esa, erkin bozor tamoyillariga amal qilish hamda uning natijalari bilan hisoblashish zarur. Bu esa, bozor narx signallari, bozorlarda liberallik, davlatning iqtisodiyotdagi roli, xususiy mulk himoyasi kafolatlari, biznes muhiti, raqobat va albatta ta'lim xizmatlari bozori kabilarni yana bir bor qayta ko'rib chiqishni taqozo etadi.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc. 03/30.01.2021.I.16.03 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

ГАНИЕВ БАХТИЯР ЗУЛФИКОР УГЛИ

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНОВЕСИЯ
МЕЖДУ СПРОСОМ И ПРЕДЛОЖЕНИЕМ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

08.00.01 – Теория экономики

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам

Ташкент – 2024

Тема докторской диссертации (PhD) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан под номером B2021.3.PhD/Iqt1757.

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) на сайте Научного совета (www.nuu.uz) и Информационно-образовательном портале «Zionet» (www.zionet.uz).

Научный руководитель:	Мамарахимов Бекзод Эркинович кандидат экономических наук, профессор
Официальные оппоненты:	Усманов Анвар Саидмахмудович доктор экономических наук, профессор
	Моминов Нозим Гаффарович кандидат экономических наук, профессор
Ведущая организация:	Гулистанский государственный университет

Защита диссертации состоится на заседании ученого совета за номером DSc.03/30.01.2021.I.16.03 при Ташкентском государственном экономическом университете _____ 2024 года. Адрес: 100003, г. Ташкент, ул. Ислама Каримова, 49. Tel.: (99872) 239-28-72; faks: (99872) 239-01-49; (99872) 239-43-51; e-mail: info@tsue.uz.

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета (зарегистрировано под номером _____). Адрес: 100003, город Ташкент, улица Ислама Каримова, 49. Тел.: (99872) 239-88-72; факс: (99871) 239-43-51; электронная почта: info@tsue.uz.

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2024 года
(реестр протокола рассылки № ____ от «__» _____ 2024 года).

С.К. Худайкулов
Председатель Научного совета по
присуждению ученых степеней,
доктор экономических наук,
профессор

Б.Д. Хажиев
Секретарь Научного совета по
присуждению ученых степеней,
доктор экономических наук,
профессор

У.В. Гафуров
Председатель научного семинара при
Научном совете по присуждению
ученых степеней, доктор
экономических наук, профессор

Введение (аннотация диссертации на соискание степени доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В условиях устойчивого развития мировой экономики возрастает естественная потребность в обеспечении равновесия на рынке труда, особенно в соотношении спроса и предложения. Равновесие минимизирует чрезмерную безработицу и дефицит рабочей силы, способствует эффективному распределению работников по отраслям, поддерживает стабильный уровень заработной платы, снижает социальную напряженность, улучшает уровень жизни населения и уменьшает экономическое неравенство. В мире из-за геополитической и геоэкономической нестабильности на рынке труда наблюдаются нарушения равновесия между спросом и предложением. Также в 2023 году отмечено, что уровень нехватки рабочих мест по сравнению с глобальным предложением рабочей силы был выше у женщин (14,5 процента), чем у мужчин (9,8 процента)²². Это подчеркивает актуальность проблемы обеспечения равновесия между спросом и предложением рабочей силы.

Во всем мире в условиях усиления нестабильности, вызванной глобальной интеграцией, проводится множество научных исследований, посвященных поддержанию равновесия на рынке труда. В научных исследованиях таким вопросам, как эффективное распределение трудовых ресурсов между различными секторами экономики; влияние равновесия на уровень заработной платы; снижение социальной напряженности в обществе; повышение уровня жизни и эффективное использование человеческого капитала для уменьшения экономического неравенства; обеспечение достаточного количества квалифицированной рабочей силы; содействие инновациям и технологическому развитию; создание гибких политических мер для привлечения инвестиций и развития экспорта уделяется приоритетное внимание.

В Новом Узбекистане вопросам формирования стабильной экономики, успешной интеграции безработных и работодателей, а также улучшению их положения уделяется значительное внимание. «Узбекистан для создания положительного демографического дивиденда обладает значительным временным горизонтом до 2040 года»²³. Республика Узбекистан по численности трудовых ресурсов является лидером в Центральноазиатском регионе, и их эффективная занятость в отраслях экономики играет значительную роль в обеспечении социальной стабильности и экономического развития. Поэтому актуальной проблемой является развитие рынка труда на основе обеспечения баланса между спросом и предложением. Расширение содержания теоретических основ баланса рынка труда, изучение особенностей предложения рабочей силы в зависимости от спроса с учетом пола, количества, качества, региона и отрасли, а также количественная

²² International Labor Organization. ILO Monitor on the world of work. Eleventh edition. 2023. 31 May. 5 p.

²³ World Bank Group. Growth and job creation in Uzbekistan: An in-depth diagnostic. 2018. 28 December. 5 p.

группировка спроса и предложения по регионам имеет важное значение. Кроме того, важными являются: разработка механизмов стимулирования региональной занятости через партнерские соглашения; классификация субъектов предпринимательства в зависимости от количества создаваемых ими рабочих мест, а также проведение научных исследований на основе авторегрессионных моделей для разработки среднесрочных альтернативных прогнозных показателей по рабочей силе, экономически активному населению и занятости.

На реализацию задач, обозначенных в этом исследовании, направлены указы Президента Республики Узбекистан № УП-60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы» от 28 января 2022 года, № УП-5052 «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и кардинальному повышению эффективности деятельности органов труда» от 24 мая 2017 года; постановления № УП-366 «О мерах по сокращению доли неформальной занятости и формированию баланса трудовых ресурсов на основе современных подходов» от 30 августа 2022 года, № УП-167 «О дополнительных мерах по всесторонней поддержке пожилых людей и повышению их уровня жизни» от 15 марта 2022 года; постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан № 279 «О мерах по реализации программы «20 тысяч предпринимателей – 500 тысяч квалифицированных специалистов»» от 7 июля 2023 года, № 203 «О мерах по стимулированию содействия занятости лиц с инвалидностью» от 20 апреля 2022 года, № 650 «О мерах по организации деятельности центров обеспечения занятости и укрепления здоровья женщин в махаллях» от 8 ноября 2022 года, № 1011 «О совершенствовании методики формирования баланса трудовых ресурсов, занятости и трудоустройства населения, в том числе через проведение исследований по вопросам занятости домохозяйств и определения числа, нуждающихся в трудоустройстве» от 22 декабря 2017 года и другие нормативные и законодательные акты.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий в республике. Диссертация выполнена в соответствии с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики, а именно, по направлению I: «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Такими зарубежными специалистами в области экономики, как Д.Мари, Джордж Дж.Борджас, Кэмпбелл Р.Макконнелл, Стэнли Л.Брю, Дэвид А.Макферсон, А.Краузе, У.Майкл и Т.Любик, С.Мачин и А.Маннинг, Дж.М.Кейнс, У.Блиен, Ф.Хиршенхауэр и Ти Хонг Ван вопросы балансирования спроса и предложения на рынке труда рассматривались в качестве основного направления или части исследований²⁴.

²⁴ Marie Drolet. Linking labor demand and supply: Job vacancies and the unemployed// Insights on Canadian Society Journal. ISSN 2291-0840. Statistics Canada, 2017. 19 p.; Georgy J. Borjas. Labor economics. Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121. Copyright © 2016. 84 p.; McConnell, Campbell R.

В научной деятельности ученых стран Содружества Независимых Государств таких, как А.Коровкин, А.Фомина, Л.Низова, Е.Сорокина и О.Наумов исследованы вопросы, касающиеся рынка рабочей силы²⁵. В Узбекистане, в работах таких ученых, как К.Абдурахмонов, Е.Шадманов, Б.Мамарахимов, М.Мирзакаримова, У.Рахимова, Н.Олимова и З.Гаибназарова²⁶ рассматриваются некоторые аспекты равновесия на рынке рабочей силы.

Указанные экономисты в своих исследованиях рассматривали спрос и предложение рабочей силы с различных точек зрения, но таким аспектам, как «скрытая безработица» и гендерное несоответствие, и их влияние на равновесие на рынке труда не уделяли достаточного внимания. Поэтому можно сделать вывод, что уровень равновесия на рынке рабочей силы не был достаточно изучен как в республиканских, так и в международных экономических исследованиях.

Существуют спорные и недостаточно исследованные аспекты в исследованиях, касающихся обеспечения равновесия между спросом и предложением на рынке рабочей силы. В частности, отсутствуют четкие представления о сущности, характеристиках и основах этого равновесия. Более того, исследования, учитывающие специфические характеристики, остаются ограниченными. Учитывая это, необходимость изучения вышеупомянутых проблем на рынке труда подчеркивает важность выбранной темы диссертации.

Связь темы исследования с научно-исследовательской деятельностью учебного заведения. Научное исследование выполнено в

Brue, Stanley L., Macpherson, David A. Contemporary labor economics. Eleventh Edition. Dubuque, IA: McGraw-Hill Education, 2015.; Krause A., Michael U. and Lubik T. Modeling Labor Markets in Macroeconomics: Search and Matching. 2014. December 18. FRB Richmond Working Paper № 14-19.; Stephen Machin and Alan Manning. A Test of Competitive Labor Market Theory: The Wage Structure among Care Assistants in the South of England. Industrial and Labor Relations Review, 2004.; Keynes J.M. The General theory of employment, interest and money // The Macmillan company of Canada. Limited, Toronto, 2015.; U.Blien, F.Hirschenauer, and Thi Hong Van, P. Classification of regional labour markets for purposes of labour market policy. Papers in Regional Science, 2010. 89: 859-880.

²⁵ Коровкин А.Г. The Problems of Labor Supply and Labor Demand Adjustment on the Russian Labor Market// Studies on Russian Economic Development. 2011. Vol. 22. № 2. P. 177-190.; Фомина А.С. Статистическое исследование оптимальности рынка труда как основы эффективного экономического развития регионов: Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2015. 21 p.; Низова Л.Н и Сорокина Е.Н. Problems of Balancing Supply and Demand in the Labor Market of the Republic of Mari El// Studies on Russian Economic Development. ISSN 1075-7007. 2019. Vol. 30. № 4. P. 462-466. © Pleiades Publishing, Ltd., 2019. Russian Text © The Author(s), 2019.; Naumov O. Balance of labor market in the context of domestic education development// Наука и освіта. 2018. №4. С. 92-98.

²⁶ Абдурахмонов К.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик. Т.: Iqtisodiyot, 2018. 628 б.; Шадманов Э.Ш. Мамлакатни модернизациялаш жараёнида иқтисодиётни мувозанатли ва мутаносибли ривожлантиришнинг асосий йўналишлари: 08.00.01 – «Иқтисодий назария» иқтисод фанлари доктори илмий даражасини олиш учун тақдим этилган диссертация автореферати. Т., 2011.; Мамарахимов Б.Э. Макроэкономическая сбалансированность и комплексное социально-экономическое развитие: II Форум молодых ученых-экономистов. Узбекистан, 2013.; Гаибназарова З.Т. Яшил иш ўринларини яратиш орқали экологик барқарор иқтисодиётга ўтиш бўйича қасаба уюшмалари стратегияси. Т.: Ношир, 2021. 113 б.; Мирзакаримова М. ва Рахимова У. Таълим хизматлари бозори ва меҳнат бозорини мувофиқлаштириш ёшлар бандлиги омили сифатида// «Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар» илмий электрон журнали. 2017. № 1. Январь-февраль.

рамках научного проекта в соответствии с планом научно-исследовательской работы Ташкентского государственного экономического университета.

Цель исследования: разработка научных предложений и рекомендаций по совершенствованию теоретических основ обеспечения баланса между спросом и предложением рабочей силы.

Задачи исследования:

обоснование с научно-теоретической точки зрения необходимости обеспечения баланса на рынке рабочей силы и его экономической сущности, форм и характеристик;

теоретическая оценка влияния переменной «скрытая безработица» на баланс спроса и предложения рабочей силы под влиянием реальной заработной платы;

разработка с точки зрения гендера научных предложений по обеспечению баланса занятости;

обзор и систематизация литературы по методологической оценке баланса;

демонстрация влияния объяснительных переменных на баланс с учетом их социальной и экономической группировки;

оценка возможностей различных секторов экономики для достижения необходимого уровня удовлетворения спроса на рабочую силу, её качества, количества и состава;

разработка среднесрочных прогнозных показателей на основе эконометрических моделей для показателей, связанных с балансом между спросом и предложением рабочей силы в Узбекистане.

Объект исследования: изменения с точки зрения качества, количества и состава в спросе и предложении рабочей силы в Узбекистане.

Предмет исследования: экономические отношения, возникающие в процессе функционирования рынка рабочей силы и обеспечения баланса между спросом и предложением на данном рынке.

Методы исследования: в процессе выполнения исследования использовались методы анализа, научного наблюдения, синтеза, индукции, диалектики, дедукции, сравнительного анализа, математические и статистические методы, эконометрический анализ и методы прогнозирования.

Научные новшества исследования включают:

совершенствование по методу системного подхода понимания экономического содержания баланса между спросом и предложением рабочей силы с учетом гендерных, территориальных и отраслевых характеристик;

в связи с низким уровнем оплаты труда, проявляющимся в форме «скрытой безработицы», внедрение по теоретико-методологическому подходу динамических изменений условий и стандартов труда для обеспечения баланса спроса и предложения рабочей силы;

обеспечена гендерная балансировка по данным о соотношении предложения рабочей силы и занятостью в регионах, например, для женщин: низкий уровень ($1,145 \leq M_p^a \leq 1,154$), средний уровень ($1,132 \leq M_{or}^a \leq 1,140$), высокий уровень ($1,0 \leq M_y^a \leq 1,127$); для мужчин: низкий уровень ($1,073 \leq M_p^e \leq 1,076$), средний уровень ($1,069 \leq M_{or}^e \leq 1,072$), высокий уровень ($1,0 \leq M_y^e \leq 1,065$). Такой подход обеспечивает гендерный баланс на рынке рабочей силы;

для рынка рабочей силы в Узбекистане на основе авто регрессионных моделей, учитывающих взаимосвязь между рабочей силой, экономически активным населением и числом занятых в экономике, разработка среднесрочных прогнозных показателей до 2028 года.

Практические результаты исследования:

На основе предложения рабочей силы и количества действующих предприятий и организаций проведена группировка регионов.

Проанализированы условия, необходимые для обеспечения баланса на рынке рабочей силы в Узбекистане, и разработаны как теоретические, так и практические рекомендации по его укреплению.

Проанализирован опыт промышленных стран по сохранению баланса между спросом и предложением рабочей силы, а также предоставлены рекомендации по применению этого опыта к ситуации в Узбекистане.

Рассчитаны среднесрочные прогнозы по показателям, связанным с балансом на рынке рабочей силы.

Достоверность результатов исследования. Достоверность научных результатов исследования объясняется использованием общепринятых методик и методов; официальных данных из баз, таких как Государственный комитет по статистике при Президенте Республики Узбекистан, Центральный банк Республики Узбекистан, Всемирный банк и Международные трудовые организации, а также подтверждена утверждением научных новшеств компетентными государственными органами.

Научное и практическое значение результатов исследования. Результаты исследования имеют научное значение, так как основаны на теоретических выводах и рекомендациях, полученных в ходе работы. Эти предложения могут быть использованы Министерством по снижению бедности и трудоустройства Республики Узбекистан для выполнения задач, связанных с трудовой политикой в среднесрочной перспективе. Также полученные научно-теоретические результаты могут быть использованы при подготовке учебных пособий или учебников по предметам «Социально-экономическое развитие и государственная политика», «Теория экономики», «Макроэкономика», «Экономика труда».

Внедрение результатов исследования. На основе научных предложений и рекомендаций, разработанных по основным направлениям обеспечения баланса между спросом и предложением рабочей силы:

для студентов высших учебных заведений разработано учебное пособие «Социально-экономическое развитие и государственная политика», основанное на теоретических и методологических материалах, касающихся совершенствования понимания экономического содержания понятия «баланс между спросом и предложением рабочей силы» (приказ № 111 ректора Ташкентского государственного экономического университета от 25 апреля 2024 года). Внедрение практических рекомендаций направлено на расширение теоретических знаний по экономическому содержанию баланса между спросом и предложением рабочей силы с учетом гендерных, территориальных и отраслевых особенностей;

согласно теоретико-методологическому подходу, для обеспечения баланса между спросом и предложением на рабочую силу предлагается внедрить порядок динамического изменения условий и оплаты труда для занятых, которые проявляются в форме «скрытой безработицы» из-за низкого уровня заработной платы, в соответствии со средней реальной заработной платой. Это предложение было использовано при разработке постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан № 279 «О мерах по реализации программы «20 тысяч предпринимателей – 500 тысяч квалифицированных специалистов»» от 7 июля 2023 года. В рамках этого подхода предполагается категоризация рабочих мест, создаваемых субъектами предпринимательства, и на этой основе заключение договоров о сотрудничестве для стимулирования занятости населения в регионах (справка № 01/00-03/28-778 Министерства сокращения бедности и занятости Республики Узбекистан от 27 января 2024 года). Реализация данного предложения на практике будет способствовать повышению эффективности в экономике, с акцентом на сектора с высоким добавленным значением и спросом на рабочую силу. Это предложение направлено на разработку мероприятий, которые будут служить данной цели, уделяя особое внимание существующим секторам;

в соответствии с предложением по обеспечению баланса между предложением рабочей силы и занятостью в регионах, на основе группировки по количественным характеристикам для женщин (низкий – $1,145 \leq M_p^a \leq 1,154$, средний – $1,132 \leq M_o^a \leq 1,140$, высокий – $1,0 \leq M_y^a \leq 1,127$) и для мужчин (низкий – $1,073 \leq M_p^e \leq 1,076$, средний – $1,069 \leq M_o^e \leq 1,072$, высокий – $1,0 \leq M_y^e \leq 1,065$) этот анализ в период 2021-2022 годов был использован при разработке комплексной программы мероприятий по реализации стратегии достижения гендерного равенства в Узбекистане до 2030 года (справка № 01/00-03/28-778 Министерства по снижению бедности и трудоустройства Республики Узбекистан от 27 января 2024 года). Внедрение данного предложения в практику будет способствовать разработке мероприятий, направленных на обеспечение гендерного баланса на рынке труда;

в Узбекистане для прогнозирования рынка рабочей силы до 2028 года использованы альтернативные среднесрочные прогнозные показатели на

основе авторегрессионных моделей взаимосвязи между рабочей силой, экономически активным населением и численностью занятых в экономике. Эти прогнозы применяются в деятельности Министерства по сокращению бедности и занятости Республики Узбекистан (справка № 01/00-03/28-778 Министерства по снижению бедности и трудоустройства Республики Узбекистан от 27 января 2024 года). Использование этих предложений служит для разработки прогнозов различий между спросом и предложением рабочей силы в среднесрочной перспективе.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования были апробированы на 2 международных и 4 республиканских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По результатам исследования опубликовано 11 научных работ, включая 6 статей в рекомендованных журналах (1 международный, 5 местных) и 5 тезисов на научно-практических конференциях.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников. Объем диссертации составляет 133 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **Введении** обоснована актуальность и научная значимость темы диссертации, сформулированы цель, задачи, объект и предмет исследования. Также описана степень изученности проблемы, научная новизна и практические результаты, а также раскрыта научная и практическая значимость результатов исследования. Кроме того, представлены сведения о внедрении результатов исследования, опубликованных работах, структуре и объеме диссертации.

В первой главе **«Научно-теоретические основы баланса спроса и предложения рабочей силы»** анализируются научные взгляды, связанные с необходимостью обеспечения баланса между спросом и предложением на рынке рабочей силы, а также его экономическое содержание и формы.

Обеспечение баланса между спросом на рабочую силу и её предложением является одной из основных проблем на рынке труда; в условиях рыночной экономики ведутся научные исследования, направленные на совершенствование теоретических и методологических основ этого процесса. Исследование баланса спроса и предложения рабочей силы требует отдельного изучения обеих сторон на основе национального и международного опыта. Процесс обеспечения баланса здесь подразумевает поиск соответствия между количественными и качественными характеристиками спроса на рабочую силу и её предложением на макроэкономическом уровне.

В условиях рыночной экономики в отличие от других экономических систем, хозяйственная деятельность не осуществляется на плановой основе;

государство устанавливает направления и цели, выступая в роли минимального регулятора. Подобно другим рынкам, рынок труда регулируется сам на основе рыночных механизмов и может периодически сталкиваться с неудачами. Поэтому в долгосрочной перспективе государство должно вмешиваться и определять векторы развития.

Демографические риски, условия и возможности экономик различных стран мира различаются, и поэтому на рынке труда в некоторых случаях предложение адаптируется к спросу, а в других – спрос к предложению. Например, в Германии в 2020 году дефицит рабочей силы составил 2,4 миллиона человек, и прогнозируется, что к 2030 году этот показатель достигнет 10 миллионов. В Китае в 2020 году наблюдался избыток рабочей силы в диапазоне от 55,2 до 75,3 миллионов, но к 2030 году прогнозируется нехватка в 24,5 миллиона²⁷. Подобная ситуация не является чуждой и для экономики Узбекистана. По численности рабочей силы Республика Узбекистан занимает лидирующее место в регионе Центральной Азии и третье место среди стран СНГ, и эффективная занятость населения в отраслях экономики оказывает значительное влияние на социальную стабильность и экономическое развитие.

Поэтому обеспечение эффективной занятости трудовых ресурсов, их регулирование, снижение уровня скрытой безработицы, поддержание баланса между спросом и предложением на рабочую силу, повышение качества рабочей силы и достижение роста производительности труда являются актуальными проблемами.

Как известно, баланс между спросом и предложением на рынке труда можно выразить через уровень занятости. По результатам анализа, соответствие спроса и предложения на рынке труда различается количественно и качественно.

На основе проведенных автором исследований, изучено достижение баланса; экономическое содержание понятия баланса между спросом и предложением на рабочую силу было усовершенствовано с учётом гендерных, региональных и отраслевых (секторальных) характеристик для обеспечения соответствия количественных и качественных критериев спроса и предложения рабочей силы (рис. 1).

Как видно из рисунка, процесс обеспечения баланса на рынке труда сначала проявляется через количественные и качественные критерии, а на следующих этапах обеспечения соответствия необходимо учитывать влияние гендерных, региональных и отраслевых характеристик. Соответственно, в работе исследовано проявление безработицы под влиянием количественных различий и несоответствия факторов спроса и предложения на рынке труда.

²⁷ Отчет The Boston Consulting Group. Глобальный кризис рабочей силы. 2020.
<https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-03/eures-labour-shortages-report-2022.pdf>.

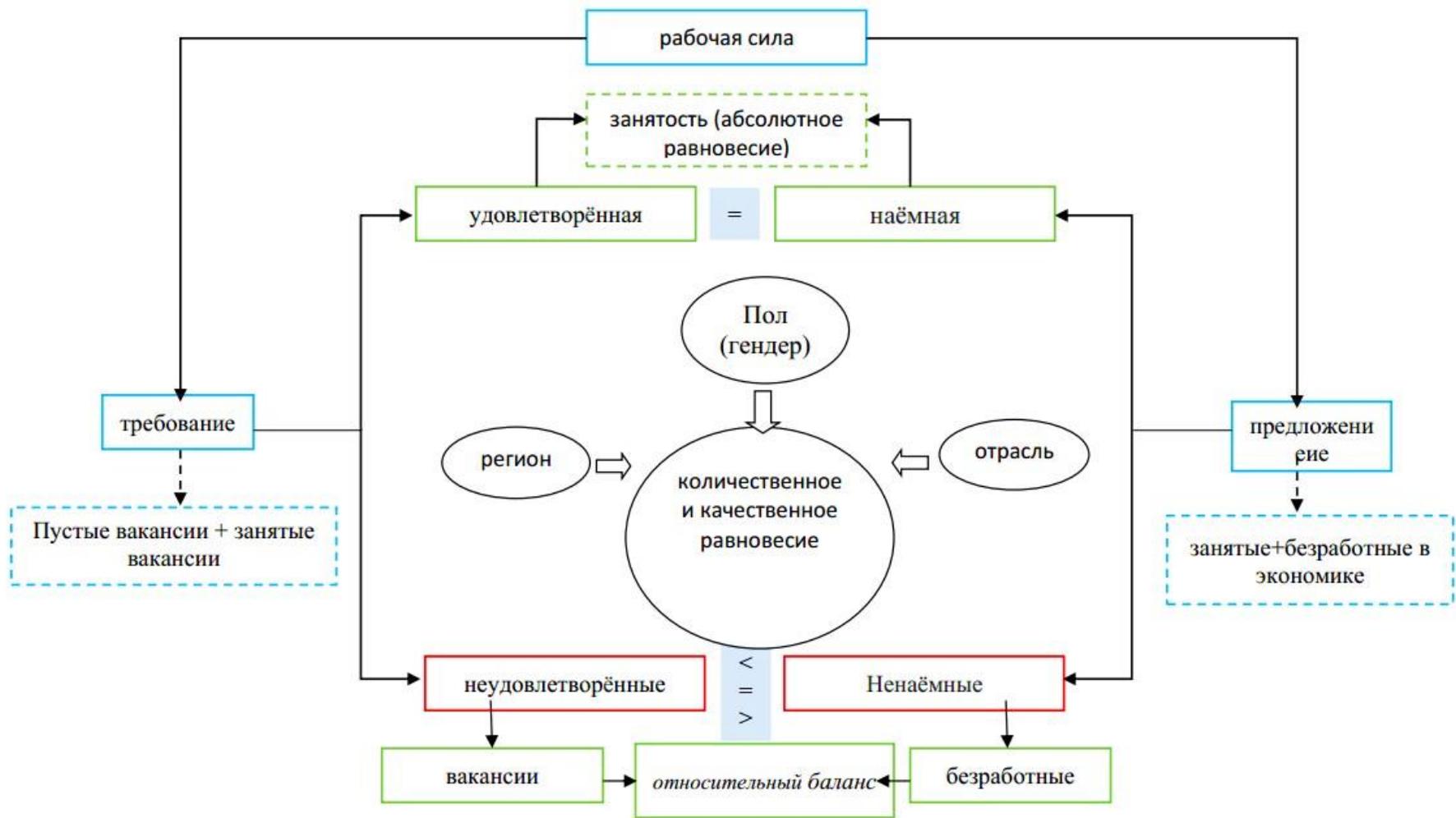


Рис. 1. Процесс достижения равновесия на рынке рабочей силы²⁸

²⁸ Авторская разработка.

На рынке труда согласно рис. 1, можно различить два вида баланса между спросом и предложением: 1) абсолютный баланс между проданной (предложение рабочей силы) и купленной (спрос на рабочую силу) рабочей силой (это также отражено в I части рис. 2); 2) относительный баланс между некупленной (вакансии) и ненанятой (безработные) рабочей силой (это также показано во II и III частях рис. 2). В абсолютном балансе спрос и предложение всегда равны. В относительном балансе спрос и предложение могут различаться на разных уровнях.

Если в II и III частях рис. 2 эти ситуации не наблюдаются, то количество ищущих работу полностью соответствует количеству существующих вакансий, что означает полную занятость. В этом сценарии безработица отсутствует, поскольку все ищущие работу находят для себя подходящую работу. Незаполненные вакансии могут быть связаны с такими факторами, как низкий уровень реальной заработной платы, факторы, ограничивающие мобильность, нехватка информации и несоответствие квалификаций (рис. 2, II часть). Если часть этих вакансий будет занята безработными, оставшиеся безработные (рис. 2, III часть) могут столкнуться с нехваткой рабочих мест, что объясняется низким спросом на рабочую силу.

Предложение		Спрос	
III	Безработица, вызванная количественным несоответствием спроса и предложения	Безработица, возникшая из-за недостатка спроса на рабочую силу	Нет свободных рабочих мест
II	Безработица под воздействием несоответствия факторов	Безработица, вызванная несоответствием факторов (таких как низкая зарплата, мобильность, нехватка информации, несоответствие квалификации и др.)	Имеются вакантные рабочие места
I	Занятость (принятые на работу = заполненные вакансии)		

Рис. 2. Проявление безработицы в результате количественной разницы между спросом и предложением, а также несоответствия факторов²⁹

Математически отношение совокупного спроса на рабочую силу (*ССРС*) (вакансии + рабочие места в экономике) к совокупному предложению рабочей силы (*СПРС*) равно 1, что означает абсолютное равновесие на рынке труда:

²⁹ Авторская разработка.

$$\frac{ССРС}{СПРС}=1. \quad (1)$$

Однако в реальной жизни это невозможно, так как в экономике всегда существует естественная безработица, которая не позволяет достигнуть такого равновесия.

$$\frac{ССРС}{СПРС}>1. \quad (2)$$

Как показано в формуле 2, когда общий спрос на рабочую силу превышает общий предложенный объем, количество вакансий будет больше по отношению к численности экономически активного населения. Чем больше этот показатель превышает единицу (1), тем больше возможностей выбора для работников и тем выше конкуренция среди работодателей, что, в свою очередь, приводит к росту уровня заработной платы. Теоретически это выглядит довольно просто. Однако для достижения такого состояния необходимо проведение эффективной экономической политики, направленной на увеличение доли малого и среднего предпринимательства в стране.

$$\frac{ССРС}{СПРС}<1. \quad (3)$$

В случае, описанном в 3-й формуле, если общее предложение рабочей силы превышает общее количество предложенных вакансий по количественным показателям, работники теряют «преимущество возможностей», что приводит к возникновению безработицы. Безработица также может возникнуть в случае, описанном во 2-й формуле. В этом случае проблема имеет больше субъективное значение. В частности, безработица может возникать из-за:

неопределенности в выборе работы: работники могут колебаться при выборе подходящей работы;

частой смены рабочих мест: работники могут менять работу слишком часто из-за большого числа вакансий;

фрикционной и структурной безработицы: безработица может возникать в процессе поиска новой работы, повышения квалификации или адаптации к изменениям на рынке труда.

Эти эффекты, определяемые 2-й и 3-й формулами, имеют для экономического роста и других экономических процессов важное значение.

Модель можно проверить на рынке труда Узбекистана с помощью индуктивного анализа на основе официального веб-сайта Национальной базы вакансий. В начале 2023 года в Узбекистане было 1,3 млн безработных, а на данной платформе на 18 января 2024 года было предложено 301 264 вакансии. Это показывает, что количественный спрос на рабочую силу не соответствует её предложению, что указывает на отсутствие абсолютного равновесия.

Примерная классификация 300 тысяч предложений рабочей силы по уровням зарплаты:

для зарплаты от 980 тысяч до 2 млн сум – около 275 тысяч предложений;

для зарплаты от 2 млн до 3 млн сум – более 15 тысяч предложений;
для зарплаты от 3 млн до 4 млн сум – более 5 тысяч предложений;
для зарплаты от 4 млн до 5 млн сум – более 2 тысяч предложений;
для зарплаты от 5 млн сум и выше – более 1 тысячи предложений.

Если мы считаем, что более 5 миллионов предложений по работе требуют высокой квалификации, то недостаток подходящих кандидатов из 1,3 миллиона безработных указывает на низкий уровень достижения качественного баланса между спросом и предложением на рынке труда. Также следует отметить, что 45 процентов предлагаемых вакансий требуют от кандидатов наличия высшего образования.

Почти половина предложенных вакансий приходится на Ташкентскую область и город Ташкент. Количество безработных на одну вакансию в Каракалпакстане в 57 раз больше, чем в Ташкенте, что указывает на отсутствие территориального баланса между спросом и предложением на рынке труда.

Также наблюдаются значительные различия в соответствии между спросом и предложением рабочих мест по отраслям. Например, количество вакансий на одну компанию в строительстве и ИТ-сфере отстает от других отраслей. Это указывает на неблагоприятное состояние баланса между спросом и предложением в этих отраслях.

В исследовании также изучены гендерные особенности баланса спроса и предложения на рынке труда. Установлено, что спрос и предложение рабочей силы для мужчин и женщин зависят от множества факторов, таких как различие в уровне заработной платы, социальные и культурные нормы, политика и законодательство, а также экономические характеристики. Эти факторы создают сложное взаимодействие спроса и предложения по гендерному признаку, и их учет важен для разработки эффективной экономической и социальной политики.

В Республике Узбекистан с 1 декабря 2023 года установлен минимальный размер оплаты труда в 1 050 000 сум в месяц³⁰. Для большинства профессий или должностей, не требующих специального (высшего или среднего специального) образования, определенного навыка или квалификации (например, помощник, охранник, уборщик, водитель грузовика и т.д.), зарплата устанавливается на основе этого минимума; и их обязанности, навыки, режим и условия работы практически идентичны. В качестве примера можно привести информацию о вакансии помощника, размещенную в Национальной базе вакансий (табл. 1).

Следует подчеркнуть, что «минимальный размер, оплаты труда устанавливается с учетом необходимости обеспечения достойного уровня жизни»³¹. Однако из-за таких факторов, как состав семей, доля трудоспособных членов, материальное положение и другие, этот размер не всегда может полностью удовлетворять потребности в потреблении.

³⁰ Указ Президента Республики Узбекистан № ПФ-196 «О повышении размеров заработной платы, пенсий и пособий» от 17 ноября 2023 года. <https://lex.uz/tu/docs/6665682>.

³¹ Конституция Республики Узбекистан. Статья 42. <https://lex.uz/docs/6445147>.

Таблица 1

**Данные о вакансиях помощников, размещенные в списке вакансий
Национальной базы вакансий³²**

Помощник	Зарботная плата от 1 050 000 сум
Организация: «NARPAY KUMUSH IDEAL» ООО (ИНН: 310100874)	Местонахождение: Самаркандская область, Нарпайский район
Ставка работы: 1	
Обязанности	Соблюдение требований Трудового кодекса Республики Узбекистан, в том числе трудового договора, внутренних правил и норм труда, требований охраны труда, санитарных норм и других
Квалификация и навыки	Опыт работы и диплом не требуются
Специализация	Не требуется
Режим работы	Полный рабочий день
Правовая форма трудовых отношений	На основе трудового договора
Условия работы	40 часов в неделю, с понедельника по пятницу с 09:00 до 18:00, обед с 13:00 до 14:00, выходные – суббота и воскресенье
Предоставляемые льготы	Отсутствуют

В результате у работника есть несколько способов повысить свой уровень дохода:

работать неполный рабочий день, если это возможно, чтобы проводить на рабочем месте как можно меньше времени;

заниматься дополнительной работой на неформальной основе, помимо основной ставки (это часто наблюдается в практической деятельности уборщиков);

обеспечивать низкое качество работы и низкую производительность труда в соответствии с уровнем заработной платы, что также может быть способом увеличения дохода.

Все вышеупомянутые ситуации означают наличие «скрытой безработицы» среди работников. Таким образом, по мнению исследователя, в условиях низкого уровня заработной платы целесообразно внедрить динамические изменения в условиях и требованиях труда работников, проявляющихся в форме «скрытой безработицы», чтобы они соответствовали среднему уровню реальной заработной платы.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; и она отражает «покупательную способность» номинальной заработной платы³³. Реальная

³² <https://ish.mehnat.uz/vacancies/43408129>.

³³ Словарь финансовых и банковских терминов. https://finuslugi.ru/glossariy/realnaya_zarabotnaya_plata.

заработная плата зависит от уровня номинальной заработной платы и цен на товары и услуги. В условиях государственного регулирования заработной платы номинальный уровень заработной платы может оставаться стабильным на протяжении длительного времени, однако нестабильность цен на товары и услуги может приводить к колебаниям уровня реальной заработной платы, часто к её снижению. Это особенно сильно влияет на реальный доход получателей минимальной заработной платы.

Предоставление работодателям права вносить динамические изменения в условия труда работников, проявляющиеся в форме «скрытой безработицы», в соответствии со средним уровнем реальной заработной платы (например, улучшение условий труда, повышение гибкости условий труда, предоставление льгот и т.д.), положительно скажется на стабильности спроса на рабочую силу и позволит обеспечить баланс между спросом и предложением на рынке труда.

Во второй главе **«Анализ текущего состояния спроса и предложения на рынке рабочей силы Узбекистана»** рассматривается динамика спроса на рабочую силу и ее предложения, а также анализируются основные состояния баланса между этими двумя сторонами.

На рынке рабочей силы Узбекистана можно проанализировать взаимный абсолютный баланс между спросом и предложением с помощью количественного сравнительного анализа (табл. 2).

Согласно данным таблицы, разрыв между изменениями общего предложения рабочей силы и спросом на него за период с 2015 по 2022 год почти удвоился. В частности, можно наблюдать, что из-за недостатка спроса на рабочую силу уровень безработицы увеличился в два раза. Это означает, что экономика в два раза отстает от создания рабочих мест по сравнению с растущим количеством рабочей силы.

Согласно данным таблицы, разрыв между изменениями общего предложения рабочей силы и спросом на нее в период с 2015 по 2022 годы достиг почти двухкратного значения. В частности, можно наблюдать, что из-за недостатка спроса на рабочую силу уровень безработицы увеличился в два раза. Это означает, что экономика отстает в создании рабочих мест по отношению к растущему предложению рабочей силы. Созданные рабочие места в указанный период только в 2018 и 2020 годах показали отрицательные показатели. В 2021 году было зафиксировано максимальное количество рабочих мест (302 500), тогда как в 2022 году произошло резкое снижение, достигнув минимума (167 300). По сравнению с 2015 годом количество созданных рабочих мест в 2021 году увеличилось на 93 893, а в 2022 году уменьшилось на 42 777.

Анализ количественного соотношения спроса и предложения рабочей силы можно продолжить с помощью таблицы, показывающей соответствие предложения рабочей силы женского пола удовлетворенному спросу (занятость) по регионам.

Таблица 2

Изменения агрегатных показателей спроса и предложения на рынке рабочей силы Узбекистана³⁴

Годы	Занятые, тысяча человек	Заполнение созданных вакансий, тысяча мест	Свободные вакансии, места	Созданные вакансии, места	Общий спрос на рабочую силу, тысяча человек	Общее предложение рабочей силы, тысяча человек	Соотношение совокупного спроса и предложения рабочей силы	Безработные, тысяча человек	Безработица из-за нехватки спроса на рабочую силу, тысяча человек
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2015	13058,3	239,9	38325	278225	13096,6	13767,7	1:1,051	709,4	0,29
2016	13298,4	240,1	67508	307608	13365,9	14022,4	1:1,049	724,0	0,51
2017	13520,3	221,9	70043	291943	13590,3	14357,3	1:1,056	837,0	0,52
2018	13273,1	-247,2	78049	-169151	13351,1	14641,7	1:1,096	1368,6	0,58
2019	13541,1	268,0	68351	336351	13609,5	14876,4	1:1,093	1335,3	0,50
2020	13236,4	-304,7	81635	-223065	13318,0	14797,4	1:1,111	1561,0	0,61
2021	13538,9	302,5	69688	372188	13608,6	14980,7	1:1,100	1441,8	0,51
2022	13706,2	167,3	68148	235448	13774,3	15038,9	1:1,091	1332,7	0,49
Δ	647,9		29823	-42777	677,7	1271,2		623,3	0,2

Для расчета этого показателя целесообразно использовать следующую формулу:

$$Ж_{п/с} = \sum_{t+n}^t \left(\frac{СПРС}{ЗРС} \right) / n, \quad (4)$$

где $Ж_{п/с}$ – соотношение предложения женской рабочей силы к удовлетворенному спросу (занятость);

$СПРС$ – предложение рабочей силы женского пола;

$ЗРС$ – занятость рабочей силы женского пола;

n – период времени.

Если соотношение между $1,145 \leq M_p^a \leq 1,154$, тогда уровень баланса считается «низким»; соотношение между $1,132 \leq M_{or}^a \leq 1,140$, тогда уровень баланса считается «средним»; соотношение между $1,0 \leq M_y^a \leq 1,127$, тогда уровень баланса считается «высоким».

Следует отметить, что возможности для трудоустройства женщин в экономике по сравнению с другими регионами выше в Ташкенте, Намангане и Ташкентской области. Согласно анализу, Сырдарьинская, Ферганская, Хорезмская, Наманганская, Бухарская области и Республика Каракалпакстан демонстрируют средний уровень показателей. В то же время, в Джизакской, Самаркандской, Андижанской, Сурхандарьинской и Кашкадарьинской

³⁴ Составлено автором на основе данных Агентства по статистике при Президенте Республики Узбекистан.

областях уровень активности женщин в экономике значительно ниже по сравнению с другими регионами.

Таблица 3

Классификация коэффициентов соотношения предложения и занятости рабочей силы женского пола по регионам (среднее с 2017 года)³⁵

Группы	Регионы	Коэффициент
Высокий	город Ташкент	1,086
	Навои	1,119
	Ташкент	1,127
Средний	Бухара	1,132
	Республика Каракалпакстан	1,133
	Наманган	1,134
	Республика Узбекистан	1,135
	Хорезм	1,135
	Фергана	1,140
	Сырдарья	1,140
Низкий	Джизак	1,145
	Самарканд	1,149
	Андижан	1,151
	Сурхандарья	1,153
	Кашкадарья	1,154

Анализ состояния взаимного баланса между спросом и предложением рабочей силы проводится на основе следующей таблицы, которая отражает соответствие предложения рабочей силы мужского пола удовлетворенному спросу (занятости) по регионам. Для вычисления данного показателя рекомендуется использовать следующую формулу:

$$M_{п/с} = \sum_{t+n}^t \left(\frac{СПРС}{ЗРС} \right) / n, \quad (5)$$

где $M_{п/с}$ – соотношение предложения рабочей силы мужского пола к удовлетворенному спросу (занятости);

$СПРС$ – предложение рабочей силы мужского пола;

$ЗРС$ – занятость рабочей силы мужского пола;

n – период времени.

Соотношение между $1,073 \leq M_{п/с}^e \leq 1,076$ – уровень баланса считается «низким»; соотношение между $1,069 \leq M_{п/с}^e \leq 1,072$ – уровень баланса считается «средним»; соотношение между $1,0 \leq M_{п/с}^e \leq 1,065$ – уровень баланса считается «высоким».

³⁵ Составлено автором на основе данных Агентства по статистике при Президенте Республики Узбекистан.

Согласно данным приведенной таблицы, мужская рабочая сила в городе Ташкенте и Навоийской области имеет больше возможностей трудоустройства, чем в других регионах. В Андижанской, Бухарской, Джизакской, Ташкентской и Кашкадарьинской областях ситуация находится на среднем уровне, а в Самаркандской, Сырдарьинской, Хорезмской, Наманганской, Ферганской, Сурхандарьинской областях и Республике Каракалпакстан она несколько хуже.

Таблица 4

Группировка предложения и занятости рабочей силы мужского пола по регионам (в среднем с 2017 года)³⁶

Группы	Регионы	Коэффициент
Высокий	город Ташкент	1,064
	Навоийская область	1,065
Средний	Андижанская область	1,069
	Бухарская область	1,070
	Джизакская область	1,071
	Республика Узбекистан	1,071
	Ташкентская область	1,072
	Кашкадарьинская область	1,072
	Самаркандская область	1,073
Низкий	Сырдарьинская область	1,073
	Хорезмская область	1,073
	Наманганская область	1,073
	Ферганская область	1,074
	Сурхандарьинская область	1,074
	Республика Каракалпакстан	1,076

Анализ взаимного равновесия между спросом и предложением рабочей силы можно продолжить, используя таблицу, которая показывает соответствие общего предложения рабочей силы по регионам к формируемому спросу на рабочую силу. Для проведения такого анализа целесообразно использовать следующую формулу:

$$K_{п/с} = \sum_{t+n}^t \left(\frac{СПРС}{\Phi} \right) / n, \quad (6)$$

где $K_{п/с}$ – среднее предложение рабочей силы на одно предприятие и организацию;

$СПРС$ – общее предложение рабочей силы;

³⁶ Составлено автором.

Φ – количество предприятий и организаций;

n – временной интервал.

Если соотношение между $0,048 \leq M_p \leq 0,063$, тогда уровень баланса считается «низким»; соотношение между $0,034 \leq M_o \leq 0,047$, тогда уровень баланса считается «средним»; соотношение между $0,0 \leq M_{yu} \leq 1,033$, тогда уровень баланса считается «высоким».

Таблица 5

Группировка по отношению предложения рабочей силы в регионах к числу действующих предприятий и организаций (в среднем с 2017 года)³⁷

Группы	Регионы	Коэффициент
Высокий	город Ташкент	0,018
	Сырдарьинская область	0,033
Средний	Навоийская область	0,034
	Джизакская область	0,037
	Ташкентская область	0,040
	Республика Узбекистан	0,041
	Бухарская область	0,043
	Республика Каракалпакстан	0,045
	Андижанская область	0,047
Низкий	Хорезмская область	0,047
	Наманганская область	0,049
	Ферганская область	0,052
	Кашкадарьинская область	0,057
	Самаркандская область	0,059
	Сурхандарьинская область	0,063

Известно, что с увеличением числа предприятий и организаций существует прямая связь с потребностью в рабочей силе. Увеличение числа рабочих мест предоставляет преимущества для соискателей (легкость в нахождении работы, возможность торговаться по зарплате и т.д.). Согласно проведенным анализам и данным табл. 5, в период с 2017 по 2023 годы низкое количество предложения рабочей силы на одно предприятие и организацию увеличивало возможности трудоустройства для женщин и мужчин в Ташкенте и Наманганской области. Несмотря на то, что Сырдарьинская и Джизакская области имеют высокие показатели, это не оказало положительного влияния на соотношение предложения и спроса на рабочую силу для женщин. В свою очередь, Сурхандарьинская и

³⁷ Составлено автором.

Кашкадарьинская области, имея низкое количество рабочей силы на одно предприятие, отстают по уровню занятости по сравнению с другими регионами.

Эластичность занятости по отношению к экономическому росту – это показатель, который измеряет чувствительность занятости к процентным изменениям в экономическом росте. Этот показатель был проанализирован в соответствии с исследованиями Asaf Ibne и Syed Abul (2023) и Basu и Das (2016). Для лучшего понимания эластичности занятости отдельно была проведена оценка влияния изменений валового внутреннего продукта на уровень занятости женщин и мужчин по регионам. В зависимости от числа предприятий и организаций на тысячу человек регионы были сгруппированы по уровням на следующие уровни: низкий, ниже среднего, средний, выше среднего и высокий. Эти методы будут подробно объяснены ниже.

Эластичность абсолютного равновесия (занятости) по отношению к экономическому росту можно определить с помощью следующего уравнения:

$$\eta = \frac{\frac{\Delta Z}{Z}}{\frac{\Delta ВВП}{ВВП}} = \frac{\Delta Z}{\Delta ВВП} \times \frac{ВВП}{Z}, \quad (7)$$

где Z – занятость;

$ВВП$ – валовой внутренний продукт;

ΔZ – изменение занятости;

$\Delta ВВП$ – изменение ВВП.

Методология нацелена на анализ трендов влияния занятости на экономический рост в различных регионах. Для n предполагаемых регионов можно сформировать следующее уравнение:

$$Z = \sum Z_i \text{ и } ВВП = \sum ВВП_i. \quad (8)$$

На основе данных таблицы можно сказать, что в рассматриваемый период, который охватывает четыре временных интервала, эластичность занятости женщин по отношению к экономическому росту была хуже и даже отрицательной по сравнению с мужчинами в указанных временных интервалах и регионах.

В первом временном интервале среди областей было замечено, что в Андиджанской области для женщин было создано больше возможностей с точки зрения номинального валового регионального продукта, и коэффициент эластичности составил 0,527. Для мужчин наиболее высокие показатели были зарегистрированы в областях Джизак и Бухара (соответственно, 2,806 и 2,513).

В период с 2011 по 2016 годы наибольшее количество рабочих возможностей для женщин создавалось в Бухарской области благодаря её номинальному валовому региональному продукту, а наименьшее – в городе Ташкент. Эластичность занятости мужчин по отношению к номинальному валовому региональному продукту была самой низкой в Бухарской и Навоийской областях с показателями -4,825 и -5,109, соответственно.

Таблица 6

Коэффициенты эластичности занятости мужчин и женщин по отношению к экономическому росту по регионам Узбекистана³⁸

Области	Эластичность							
	2006-2010 гг.		2011-2016 гг.		2017-2021 гг.		2022 г.	
	жен-щина	муж-чина	жен-щина	муж-чина	жен-щина	муж-чина	жен-щина	муж-чина
Республика	0,058	0,095	0,117	0,107	-0,048	0,053	0,061	0,060
Сурхандарьинская	-0,001	0,275	0,176	0,181	-0,014	0,061	0,025	0,025
Кашкадарья	0,089	0,124	0,178	0,208	0,033	0,185	0,024	0,024
Наманган	0,075	0,119	0,095	0,188	0,060	0,104	-0,018	-0,018
Самарканд	0,079	0,125	0,124	0,150	-0,169	0,052	0,148	0,148
Фергана	0,100	0,103	0,109	0,085	-0,400	0,023	0,111	0,111
Андижан	0,527	1,525	0,780	1,199	1,784	0,368	0,999	1,00
Хорезм	0,044	0,149	0,111	0,131	-0,034	0,049	0,102	0,102
Джизак	-0,001	2,806	0,150	0,915	0,084	2,022	-0,047	0,999
Бухара	-0,539	2,513	7,896	-4,825	6,051	-3,707	0,997	1,001
Ташкент	0,088	0,092	0,137	0,031	-0,083	0,000	-0,105	-0,105
Сырдарья	0,086	0,115	0,055	0,089	-0,160	-0,086	0,013	0,013
Навои	-0,012	1,901	0,115	-5,109	-0,066	-1,950	-0,006	0,989
город Ташкент	0,037	0,007	0,027	-0,003	0,145	0,120	0,194	0,194

В новом периоде изменения валового регионального продукта не оказывали положительного влияния на возможности трудоустройства женщин в Сурхандарьинской области, которая характеризуется низким уровнем числа действующих предприятий и организаций на тысячу человек; в Самаркандской и Ферганской областях (уровень ниже среднего); в Хорезмской области (средний уровень); в Ташкентской, Сырдарьинской и Навоийской областях (уровень выше среднего). В частности, в период с 2017 по 2021 годы при увеличении номинального валового регионального продукта Сурхандарьинской области на 1 процент занятость женщин в области снижалась на 0,048 процента. В Самаркандской, Ферганской, Хорезмской, Ташкентской, Сырдарьинской и Навоийской областях эти показатели составили, соответственно, -0,169 процента, -0,400 процента, -0,034 процента, -0,083 процента, -0,160 процента и -0,066 процента. Для мужчин наблюдалась отрицательная эластичность занятости по отношению к изменениям валового регионального продукта в Бухарской, Сырдарьинской и

³⁸ Составлено автором.

Навоийской областях (-3,707 процента, -0,086 процента, -1,950 процента, соответственно).

В 2022 году экономический рост в Навоийской области не способствовал увеличению рабочих возможностей, как для женщин, так и для мужчин, а в Джизакской области – для женщин. В Ташкентской области это наблюдалось для представителей обоих полов, а в Навоийской области – только для женщин. В целом по республике результаты для женщин и мужчин в 2022 году стали положительными, продемонстрировав почти равенство.

На основании данных табл. 6 можно выделить следующие факторы, влияющие на группировку регионов:

- численность населения в регионах;
- уровень развития инфраструктуры в регионах;
- количественный дисбаланс между работодателями и работниками.

Для включения в первую группу можно указать такие факторы, как относительно высокая численность населения и относительно низкий уровень развития инфраструктуры в Кашкадарьинской и Сурхандарьинской областях. Эти регионы занимают, соответственно, 7-е и 12-е места по численности населения в республике.

Кроме того, принадлежность регионов к группе с низким уровнем числа предприятий и организаций на тысячу человек можно объяснить более высокой численностью населения по сравнению с другими регионами. Однако Самаркандская область, несмотря на значительно большую численность населения по сравнению с другими регионами, имеет высокий показатель. Это можно объяснить её преимуществом в развитии инфраструктуры.

Джизакскую, Хорезмскую и Бухарскую области можно с большой вероятностью отнести к «средней группе» благодаря средней численности населения в этих регионах.

Среди регионов с высокими показателями можно отметить Ташкентскую и Навоийскую области, которые входят в 4-ю категорию благодаря относительно развитой инфраструктуре, а Сырдарьинская область – из-за наименьшего количества населения.

Что касается города Ташкента, его высокий показатель можно объяснить такими факторами, как столичный статус, высокая концентрация капитала, наличие квалифицированной рабочей силы и хорошо развитая инфраструктура.

Результаты данного исследования показывают, что в изучаемый период, за исключением 2020 года, эластичность занятости мужчин по отношению к экономическому росту в республике в целом оставалась на положительном уровне. Однако занятость женщин в период с 2016 по 2021 годы значительно колебалась, и экономический рост не способствовал увеличению возможностей для работы женщин.

Валовые региональные продукты Андижанской и Джизакской областей создают больше возможностей для занятости мужчин по сравнению с другими регионами.

В третьей главе «Перспективы обеспечения баланса между спросом и предложением рабочей силы в будущем» изучен опыт стран, которые добились успеха в обеспечении баланса между предложением рабочей силы и спросом на неё. Также определены факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке рабочей силы, проведены эконометрические анализы и даны прогнозы на среднесрочную перспективу.

Согласно международному опыту, прогнозирование предложения рабочей силы и спроса на неё является важным для оценки динамических изменений показателей, связанных с рынком рабочей силы, и обеспечения количественного и качественного соответствия на нём.

Следуя исследованию Стейна Берта (2021), можно провести анализ «декомпозиции айсберга» для рынка рабочей силы Республики Узбекистан (рис. 3).

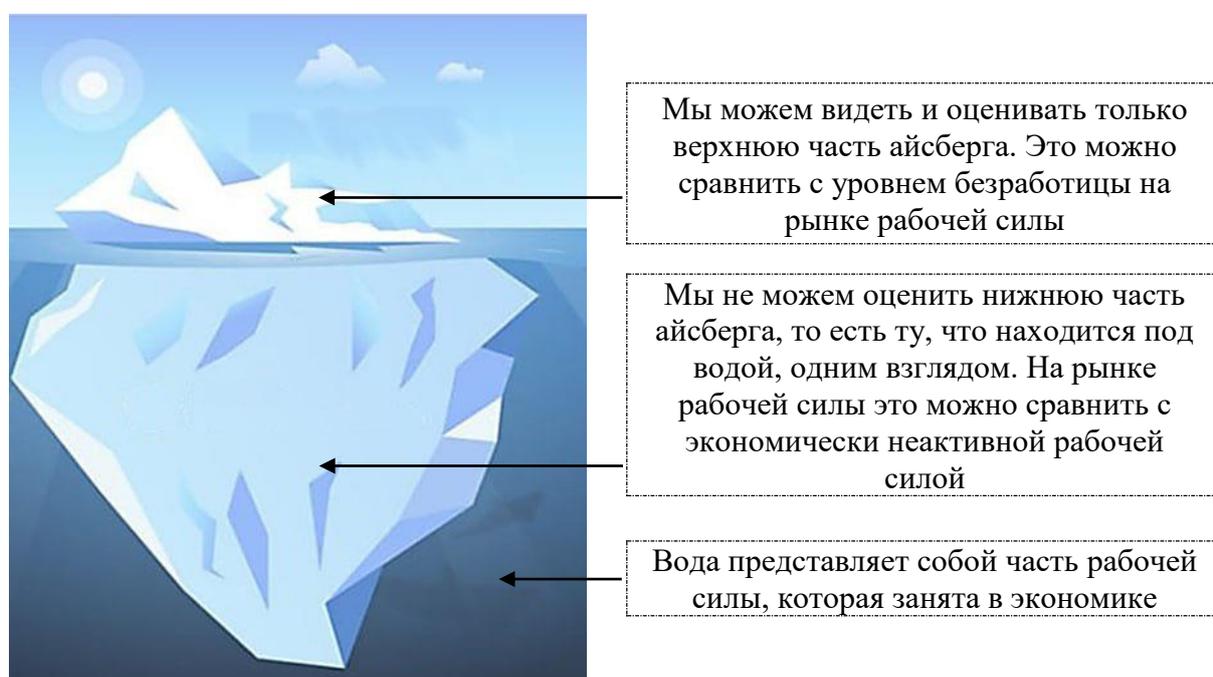


Рис. 3. Интерпретация «декомпозиции айсберга» на рынке рабочей силы³⁹

Анализ «декомпозиции айсберга» будет проведен с использованием одной из авторегрессионных моделей, VAR (Vector Autoregressive Model).

³⁹ Stijn Baert. The iceberg decomposition: A parsimonious way to map the health of labour markets. *Economic Analysis and Policy*. 2021. Vol. 69. P. 350-365. ISSN 0313-5926. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0313592620304598>.

Таблица 7

Прогноз показателей рынка рабочей силы (тысяча человек)⁴⁰

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Рабочая сила	19334,9	19517,5	19706,2	19894,0	20081,8	20269,5	20457,3	20645,1
Экономически активная рабочая сила	14980,7	15038,9	15076,42	15104,11	15131,79	15159,48	15187,16	15214,84
Занятость	13538,9	13706,2	13445,4	13680,84	13916,28	14051,71	14187,15	14222,59

Из данных, представленных в таблице, видно, что по методике декомпозиции айсберга (где верхняя часть айсберга отражает уровень безработицы, нижняя часть – экономически неактивное население, а уровень воды – уровень занятости) к 2028 году ожидается незначительное улучшение по сравнению с 2023 годом (рис. 4). То есть, с уменьшением уровня безработицы одновременно существует вероятность увеличения числа экономически неактивного населения.



Рис. 4. Определение состояния 2028 года по сравнению с 2023 годом с помощью декомпозиции айсберга⁴¹

На основе исследований, посвящённых обеспечению баланса между спросом и предложением рабочей силы, рекомендуется обеспечить эффективное выполнение следующих направлений:

- формирование цен на максимально свободном рынке;
- дополнительное укрепление прав собственности;
- определение секторов, переходящих к развитию на основе рыночных принципов;

⁴⁰ Составлено автором.

⁴¹ Составлено на основе расчетов автора.

обеспечение свободы в движении производственных ресурсов;
создание стимулов для начала и расширения предпринимательской деятельности в необходимых областях;
улучшение интеграции образования и производства для создания необходимых работников.

Таблица 8

Проблемы обеспечения равновесия на рынке рабочей силы и рекомендуемые направления решений⁴²

Проблемы	Рекомендованные решения
Безработица сохраняется при экономическом росте (создание большего количества новых рабочих мест)	Обеспечение соответствия между безработицей и экономическим ростом в регионах
	Мониторинг корреляции между занятостью и предприятиями по секторам
Экономические сектора: сельское хозяйство, здравоохранение, услуги, торговля, строительство, промышленность	Повышение производительности труда (выращивание высокоценных сельскохозяйственных культур на избыточных участках, где возделываются хлопок и пшеница)
	Увеличение возможностей трудоустройства за счет внимания к качественным показателям в образовании
	Минимизация государственного вмешательства в сельское хозяйство и активизация рыночных принципов
Низкая производительность труда работников	Улучшение времени между завершением учебы и нахождением работы
	Повышение возможностей занятости для отдельных групп
	Регулирование равных возможностей и социальной стратификации
Низкие возможности для женщин и молодежи найти хорошую работу (необходимы инклюзивные рабочие места)	Улучшение времени между завершением учебы и нахождением работы
	Повышение возможностей занятости для отдельных групп
	Регулирование равных возможностей и социальной стратификации

В таблице показаны основные проблемы на рынке труда и пути решения, направленные на улучшение возможностей трудоустройства в различных сферах на основе результатов, полученных в ходе исследования. Они направлены на стимулирование роста в различных отраслях экономики, влияние занятости на экономический рост и демографию предприятий.

Чтобы повысить занятость и производительность труда в Узбекистане, правительству следует совместно реализовать политику, ориентированную на спрос и предложение на рынке труда.

⁴² Составлено на основе исследований автора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Положительное состояние равновесия между спросом и предложением на рынке рабочей силы можно связать со здоровым состоянием рынка. Баланс на рынке труда может быть расширен с количественной и качественной точки зрения по таким параметрам, как «гендер», «регион» и «отрасль».

2. При анализе баланса на рынке труда Узбекистана по вышеперечисленным категориям было замечено, что спрос и предложение находятся в состоянии дисбаланса. Следовательно, необходимо обеспечить взаимосоответствие институциональных единиц, вовлеченных в этот процесс, а также определить основные векторы достижения среднесрочных и долгосрочных целей правительством.

3. Правовая база для реформирования спроса на рынке труда в Узбекистане и его сбалансирования с предложением, имеющим растущий характер, была расширена рядом документов. Однако на рынке труда можно наблюдать негативные явления, связанные с пассивными и закрывающимися предприятиями. В 2022 году количество зарегистрированных субъектов малого бизнеса увеличилось на 67 035 единиц по сравнению с 2021 годом и достигло 555 971, но количество неработающих субъектов малого бизнеса увеличилось на 6 313 единиц, достигнув 32 415. В прошлом году более 5,3 процента малого бизнеса не функционировало, а сейчас более 25 процентов прекратили свою деятельность. В этой связи целесообразно, чтобы правительство предприняло меры по обеспечению жизнеспособности субъектов предпринимательства, особенно малого бизнеса.

4. Поскольку женщины являются значимой категорией на мировом рынке труда, обеспечение их защиты стало актуальным для экономического роста. Этот аспект также нашел подтверждение в Узбекистане, поэтому обеспечение гендерного баланса на рынке труда должно быть приоритетным направлением.

5. В Узбекистане в период с 2006 по 2011 годы из-за мирового финансово-экономического кризиса можно наблюдать более низкие показатели по сравнению с 2012-2016 годами. В третьем периоде, включая COVID-19, хотя коэффициент эластичности занятости в целом сохранялся на положительном уровне, была отмечена значительная негативная динамика влияния занятости женщин на экономический рост. В этой ситуации необходимо создать стимулы для субъектов предпринимательства, направленные на увеличение занятости.

6. Современные авторегрессионные модели прогнозирования размеров рынка труда и полученные результаты на 2024-2028 годы должны учитываться при реформировании, совершенствовании рынка труда и разработке различных стратегий и программ в среднесрочной перспективе.

7. В долгосрочной перспективе для обеспечения баланса между спросом и предложением на рынке труда и предотвращения роста разрыва между ними, государственная политика должна быть направлена на обе стороны

рынка труда: спрос и предложение. Для этого необходимо придерживаться принципов свободного рынка и учитывать его результаты. Это требует пересмотра таких аспектов, как ценовые сигналы рынка, либерализация рынков, роль государства в экономике, гарантии защиты частной собственности, деловая среда, конкуренция и, конечно, рынок образовательных услуг.

**TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS
CURRENT DSC.03/30.01.2021.I.16.03 NUMBER SCIENTIFIC DEGREE
AWARDING COUNCIL**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

GANIEV BAKHTIYOR ZULFIKOR UGLI

**THE MAIN DIRECTIONS OF ENSURING THE EQUILIBRIUM
BETWEEN THE DEMAND AND SUPPLY OF LABOR**

08.00.01– Economic theory

Doctor of Philosophy (PhD) dissertation in economic sciences

ABSTRACT

Tashkent - 2024

The topic of the Doctor of Philosophy (PhD) dissertation is registered in the Higher Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovation of the Republic of Uzbekistan under the number B 2021.3.PhD/Iqt1757.

The dissertation was completed at the Tashkent State University of Economics.

The abstract of the dissertation will be posted in three languages (Uzbek, Russian and English (resume)) on the website of the Scientific Council (www.tsue.uz) and on the "Ziyonet" Information and Education portal (www.ziyonet.uz).

Research advisor: **Mamarakhimov Bekzod Erkinovich**
candidate of economic sciences, professor

Official opponents: **Usmanov Anvar Saidmakhmudovich**
doctor of economic sciences, professor
Muminov Nozim Gaffarovich
candidate of economic sciences, professor

Lead organization: **Gulistan State University**

The defense of the dissertation will be held at the meeting of the Academic Council numbered DSc.03/30.01.2021.1.16.03 at the Tashkent State University of Economics on "___" _____, 2024 at _____. Address: 100063, Tashkent, Islam Karimov Street, 49. Phone: (99871) 239 01 49; fax: (99871) 2326992; e-mail: info@tsue.uz

The dissertation can be viewed at the Information Resource Center of the Tashkent State University of Economics (registered with the number ____). Address: 100063, Tashkent, Islam Karimov Street, 49. Phone: (99871) 239 01 49; fax: (99871) 2326992.

The abstract of the dissertation was distributed on "___" _____, 2024.
(Report of the digital register of ____ on _____ of 2024.)

S.K. Khudoykulov

Chairman of the scientific council for awarding scientific degrees, doctor of economic sciences, professor

B.D. Khajiev

Scientific secretary of the scientific council for awarding scientific degrees, doctor of economic sciences, professor

U.V. Gafurov

Chairman of the scientific seminar under the scientific council for awarding scientific degrees, doctor of economic sciences, Professor

INTRODUCTION (doctor of philosophy (PhD) dissertation abstract)

The purpose of the research is to develop scientific proposals and recommendations for improving the theoretical basis of ensuring the equilibrium between the demand and supply of labor force.

Tasks of the research:

the need to ensure equilibrium in the labor force market and its economic nature, forms, and characteristics from a scientific and theoretical point of view;

development of a scientific proposal on ensuring employment equilibrium from the point of view of gender;

review of literature on methodological assessment of equilibrium and their systematization;

grouping explanatory variables as social and economic, showing how they change the equilibrium;

to bring the quality, quantity, and content of demand to the workforce to the level of demand; to increase the level of potential profit of the private sector;

development of medium-term forecast indicators on the basis of econometric models for the parameters related to the equilibrium between the demand for labor force and its supply in Uzbekistan.

The object of the study is the qualitative, quantitative and structural change of supply and demand in the labor market of the Republic of Uzbekistan.

The subject of research the functioning of the labor market, the economic relations that take place in the process of ensuring the equilibrium of demand and supply in it.

Research methods. Analysis, scientific observation, synthesis, induction, dialectical method, deduction, comparative comparison, mathematical and statistical methods, econometric analysis and forecasting methods were used in this research.

The following are the scientific novelty of the research:

according to the methodological approach, the economic content of the concept of "equilibrium between demand and supply of labor force" has been improved in terms of gender, region and sector (sphere) characteristics in ensuring the compatibility of demand and supply of labor force in terms of quantity and quality criteria;

according to the theoretical-methodological approach, the demand for labor force by introducing a procedure for dynamically changing the working conditions and conditions of the employed, which is manifested in the form of "hidden unemployment" due to the low level of wages, in accordance with the average level of real wages and based on providing an equilibrium between supply and demand was justified;

ensuring gender balance by grouping according to the mutual ratio of labor supply and employment in regions, quantitatively "low" ($1.145 \leq M_p^a \leq 1.154$), "medium" ($1.132 \leq M_{o,r}^a \leq 1.140$), "high" ($1.0 \leq M_y^a \leq 1.127$) for female part, and "low"

($1.073 \leq M_p^e \leq 1.076$), "medium" ($1.069 \leq M_o^e \leq 1.072$), " high" ($1.0 \leq M_y^e \leq 1.065$) for male part in the labor market was justified

On the basis of autoregression models of the relationship between the labor force, the economically active population and the number of jobs in the economy, medium-term alternative forecast indicators for the labor market until 2028 have been developed.

The practical results of the research are as follows:

regions are grouped based on the number of enterprises and organizations operating labor supply ;

necessary conditions for ensuring equilibrium in the labor force market of Uzbekistan were analyzed, and both theoretical and practical suggestions for strengthening it were developed;

the effective experiences of industrialized countries in maintaining the equilibrium between labor force demand and supply were analyzed and recommendations were made for their application to the situation in Uzbekistan;

medium-term forecasts were calculated for indicators related to labor market equilibrium.

Reliability of research results. The reliability of the scientific results obtained from this research, the use of generally recognized methodologies and methods during its implementation, official data bases, in particular, the Statistical Agency under the President of the Republic of Uzbekistan, the Central Bank of the Republic of Uzbekistan, the World Bank and the International Labor It is explained by the fact that statistics have been collected from the websites of organizations, as well as the fact that research scientific news has been approved by authorized state organizations .

Scientific and practical significance of research results. The results of the research are of scientific importance based on the theoretical conclusions and recommendations made during the research. These proposals can be used to fulfill the tasks related to the employment policy of the Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan in the medium term. Also, the obtained scientific and theoretical results can be used in the preparation of training manuals or textbooks in the subjects of "Socio-economics and state policy", "Economic theory", "Macroeconomics", "Labor economics".

Implementation of the research results. Based on scientific proposals and recommendations developed on the main directions of ensuring the equilibrium between the demand and supply of labor force:

According to the theoretical approach, the economic meaning of the concept of "equilibrium between the demand and supply of labor force" is related to the improvement in terms of gender, region and sphere (industry) characteristics in ensuring the mutual compatibility of the demand and supply of labor force in terms of qualitative and quantitative criteria and theoretical and methodological materials were used in the preparation of the textbook "Socio-Economics and State Policy" recommended for students of higher educational institutions (Order No. 111 of the Rector of Tashkent State University of Economics dated April 25, 2024). As a result of the introduction of this scientific proposal into practice, the economic

content of the concept of equilibrium between the demand and supply of labor force improved in terms of gender, region and sector (industry) characteristics in ensuring the mutual compatibility of the demand and supply of labor force among students in terms of quantity and quality criteria it is possible to expand theoretical knowledge;

The proposal according to the theoretical-methodological approach, the demand for labor force by introducing a procedure for dynamically changing the working conditions and conditions of the employed, which is manifested in the form of "hidden unemployment" due to the low level of wages, in accordance with the average level of real wages and to provide an equilibrium between labor demand and supply was used in the decree of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan "On measures to implement the program "20 thousand entrepreneurs - 500 thousand qualified specialists" dated July 7, 2023 No. 279, created by business entities development of mechanisms for promoting employment of the population in the regions by categorizing them according to the number of jobs and concluding cooperation agreements on this basis (reference number 01/00-03/28-778 of Ministry of Employment and poverty reduction of the Republic of Uzbekistan dated January 27, 2024). The implementation of this proposal served to develop measures related to achieving growth in efficiency in the economy, paying special attention to sectors with high added value and labor demand.;

ensuring gender balance by grouping according to the mutual ratio of labor supply and employment in regions, quantitatively "low" ($1.145 \leq M_p^a \leq 1.154$), "medium" ($1.132 \leq M_{o,r}^a \leq 1.140$), "high" ($1.0 \leq M_y^a \leq 1.127$) for female part, and "low" ($1.073 \leq M_p^e \leq 1.076$), "medium" ($1.069 \leq M_{o,r}^e \leq 1.072$), "high" ($1.0 \leq M_y^e \leq 1.065$) for male part in the labor market was used in the development of a comprehensive program of measures to implement the strategy of achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan in 2021-2022 until 2030 (reference number 01/00-03/28-778 of Ministry of Employment and poverty reduction of the Republic of Uzbekistan dated January 27, 2024). The implementation of this proposal served to develop measures aimed at ensuring gender equilibrium in the labor market;

Based on the autoregression models of the relationship between the labor force in Uzbekistan, the economically active population and the number of jobs in the economy, from the medium-term alternative forecast indicators developed for the labor market until 2028, Ministry of Employment and poverty reduction of the Republic of Uzbekistan used in the activities of the Ministry (reference number 01/00-03/28-778 of Ministry of Employment and poverty reduction of the Republic of Uzbekistan dated January 27, 2024). The use of this proposal served to develop forecasts of the difference between demand and supply in the labor market for the medium term.

Approbation of research results. The results of this work were discussed at a total of 11, including 8 national and 3 international scientific and practical conferences.

Structure and size of the dissertation. The content of the dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references and applications. The volume of the dissertation is 133 pages

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (I часть; I part)

1. Ganiyev B.Z. The extent to which nominal wage determines employment in public sector: in Uzbekistan's case // *Ekonomika i predprinimatelstvo. Journal of Economy and entrepreneurship*. 2023. Vol. 17. № 12. P. 414-417.

2. Ganiyev B.Z. O'zbekistonda xususiy sektorda ishchi kuchiga bo'lgan talabning holati va uning bandlikni ta'minlashdagi ahamiyati // *Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar (ilmiy elektron jurnal). Economics and Innovative Technologies (scientific-electronic journal)*. 2022. № 3. 45-54 b.

3. Ganiyev B.Z. O'zbekistonda ishchi kuchi taklifi shakllanishi va undagi o'zgarishlar tahlili // *Iqtisodiyot va ta'lim (ilmiy jurnal). Economics and Education (scientific magazine)*. 2022. Maxsus son. 169-174 b.

4. Ganiyev B.Z. O'zbekiston ishchi kuchi bozorida taklif va uning dinamikasiga ta'sir etuvchi omillar tahlili // *Iqtisodiyot va ta'lim (ilmiy jurnal). Economics and Education (scientific magazine)*. 2022. № 6. 203-207 b.

5. Ganiyev B.Z. O'zbekiston hududlarida bandlikning iqtisodiy o'sishga nisbatan elastikligi tahlili // "Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali" ilmiy elektron jurnali. 2023. Maxsus son. 57-61 b.

6. Ganiyev B.Z. Ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talab o'rtasidagi nomuvozanatlik // *Agroiqtisodiyot (ilmiy-amaliy agroiqtisodiy jurnal)*. 2022. № 3 (24). 114-115 b.

7. Ganiyev B.Z. O'zbekistonning xususiy sektorida ishchi kuchi bandligining holati tahlili / *Innovatsion iqtisodiyotda klasterlarni shakllantirish va rivojlantirish mavzusida :Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. SamDU, 2022. 13-14 may. 292-296 b.*

8. Ganiyev B.Z. Ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatlikning nazariy asoslari / *Makroiqtisodiy barqarorlikni ta'minlash, real sektor tarmoqlarining ishlab chiqarish salohiyatini oshirish asosida hududlarni barqaror rivojlantirish, kambag'allikni qisqartirish va aholi bandligini ta'minlashning dolzarb masalalari mavzusidagi :Xalqaro ilmiy-amaliy anjumani maqolalar to'plami. T.: Iqtisodiyot, 2021. 25 noyabr. 513-519 b.*

9. Ganiyev B.Z. Ishchi kuchi bozorida mutanosiblik jarayonining nazariy tadqiqi / *Pandemiya sharoitida iqtisodiyot, moliya va boshqaruvda raqamli transformatsiya jarayonlari mavzusida :Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. Ilmiy ishlar to'plami. Qozon Federal universiteti, 2022. 4 may. 598-602 b.*

10. Ganiyev B.Z. Aholi turmush darajasini oshirishda ish o'rinlarini yaratishning xususiyatlari / *O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi: maqsad, tamoyillar va rivojlanish istiqbollari mavzusidagi :Respublika ilmiy-amaliy konferensiya. Materiallar to'plami. T.: TDIU, 2022. 30 mart. 347-349 b.*

11. Ganiyev B.Z. Ishchi kuchi talabi va bank sektori o'zaro bog'liqligining nazariy asoslari / *Bank tizimini innovatsion isloh qilish sharoitida tijorat banklarini transformatsiyalashning ilmiy-amaliy asoslari mavzusida :Respublika ilmiy-amaliy onlayn konferensiyasi. Materiallar to'plami. T.: TDIU, 2021. 14 aprel. 30-34 b. DOI: 10.17605/OSF.IO/QB2TY.*

II bo'lim (II часть; II part)

12. B.Z.Ganiyev, L.S.Karimova, T.B.Shomurodov, G.R. Quzieva, B.Sh. Rahmonov. Analysis of factors affecting Labor Demand in Non-Government Sector // *International journal on economics, finance and sustainable development*. 2021. 23 mart. 122-127 b.

Avtoreferat “IQTISOD-MOLIYA” nashriyotida tahrirdan o‘tkazildi.

Bosishga ruxsat etildi: 30.08.2024 y.
Bichimi: 60x84 1/8 “Times New Roman”
garniturada raqamli bosma usulda bosildi.
Shartli bosma tabog‘i 4,2. Adadi: 100. Buyurtma: № 100.

“DAVR MATBUOT SAVDO” MCHJ
bosmaxonasida chop etildi.
100198, Toshkent, Qo‘yliq, 4-mavze, 46.