



## Increasing productive employment is a priority to reduce the poverty

Samandar KURBONOV<sup>1</sup>

Tashkent State University of Economics

### ARTICLE INFO

#### *Article history:*

Received August 2021  
Received in revised form  
20 August 2021  
Accepted 15 September 2021  
Available online  
11 October 2021

#### *Keywords:*

globalization,  
global labor market, productive  
employment, productive  
employment, people affected by  
employment poverty,  
deficit of productive  
employment.

### ABSTRACT

This article emphasizes the fact that the implementation of the recommendations of the International Labor Organization to increase productive and productive employment in the country, its calculation and analysis based on national labor market indicators is one of the important tasks in the fight against poverty in many countries. The presence of a employed population among those suffering from poverty in the global labor market underscores the need to calculate productive employment. The article describes in detail the indicators of productive and productive employment, their analysis and calculation. The article also concludes with recommendations for increasing productive and productive employment.

2181-1415/© 2021 in Science LLC.

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

## Унумли бандликни ошириш – камбағалликни қисқартиришнинг устувор йўналиши

### АННОТАЦИЯ

#### *Калит сўзлар:*

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

Ушбу мақолада Халқаро Меҳнат Ташкилоти томонидан мамлакатда унумли ва маҳсулдор бандликни ошириш бўйича тавсияларини амалда қўллаш, уни миллий меҳнат бозори кўрсаткичлари асосида ҳисоблаш ва таҳлил этиб бориш кўплаб мамлакатларда камбағалликка қарши курашишдаги муҳим вазифалардан бири эканлигини ёритиб берилди. Жаҳон меҳнат бозорида мавжуд камбағаллик таъсир доирасидагилар орасида иш билан банд аҳоли мавжудлиги унумли ва маҳсулдор бандликни ҳисоблаш лозимлигига урғу беради. Мақолада унумли ва маҳсулдор бандлик кўрсаткичлари, таҳлили ва уни ҳисоблаш усули батафсил ёритилди. Шунингдек, мақола сўнггида унумли ва маҳсулдор бандликни оширишга қаратилган тавсиялар жой олди.

<sup>1</sup> Independent researcher, Tashkent State University of Economics, Tashkent, Uzbekistan.  
E-mail: s.kurbonov@gmail.com

## Повышение продуктивной занятости – приоритет снижения бедности

### АННОТАЦИЯ

#### **Ключевые слова:**

глобализация,  
глобальный рынок труда,  
производительная  
занятость,  
производительная  
занятость,  
люди,  
затронутые бедностью  
занятости,  
дефицит продуктивной  
занятости.

В данной статье подчеркивается тот факт, что выполнение рекомендаций Международной организации труда по увеличению производительной и продуктивной занятости в стране, ее расчет и анализ на основе национальных показателей рынка труда является одной из важных задач в борьбе с бедностью во многих странах. Присутствие занятого населения среди тех, кто страдает от бедности на мировом рынке труда, подчеркивает необходимость расчета продуктивной занятости. В статье подробно описаны показатели продуктивной и производительной занятости, их анализ и расчет. Статья также завершается рекомендациями по увеличению продуктивной и продуктивной занятости.

### КИРИШ

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

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

ХМТ дунёдаги кўплаб инқилоблар, шунингдек, ўша даврдаги ишчиларнинг меҳнат ва яшаш шароитларининг оғир ва қабул қилиниши мумкин эмаслиги асосида ташкил этилган. Ташкилот ташкил этилганидан кейин ХМТ ривожланишидаги навбатдаги воқеа 1944 йилда ХМТнинг урушдан кейинги даврдаги асосий мақсад ва вазифаларини белгилаб берган ва тасдиқлаган Филадельфия декларациясини [Декларация ХМТ] қабул қилиш эди. Филадельфия декларацияси ХМТнинг асосий тамойилларини белгилаб берди, яъни: меҳнат товар эмас; сўз эркинлиги ва касаба уюшма фаолияти ривожланиш учун муҳим омил ҳисобланади; камбағаллик ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг беқарорлаштирувчи элементи сифатида кўрилиши ва ҳар бир давлатда трипартизмга асосланган барқарор ва бирлашган халқаро сўй-ҳаракатлар орқали йўқ қилиниши керак. Шу билан бирга, ХМТ, масалан, аҳолини тўлиқ иш билан таъминлаш ва турмуш даражасини ошириш, барча иш жойларида ишчиларнинг ҳаёти ва соғлиғини ҳимоя қилиш мақсадида дастурларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш ва бошқаларда ўз ҳиссасини қўшади. Бу эса ўз навбатида унумли ва маҳсулдор бандлик шартлари ҳар бир мамлакат меҳнат бозорида амал қилинишини талаб этади.

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

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

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

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

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

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

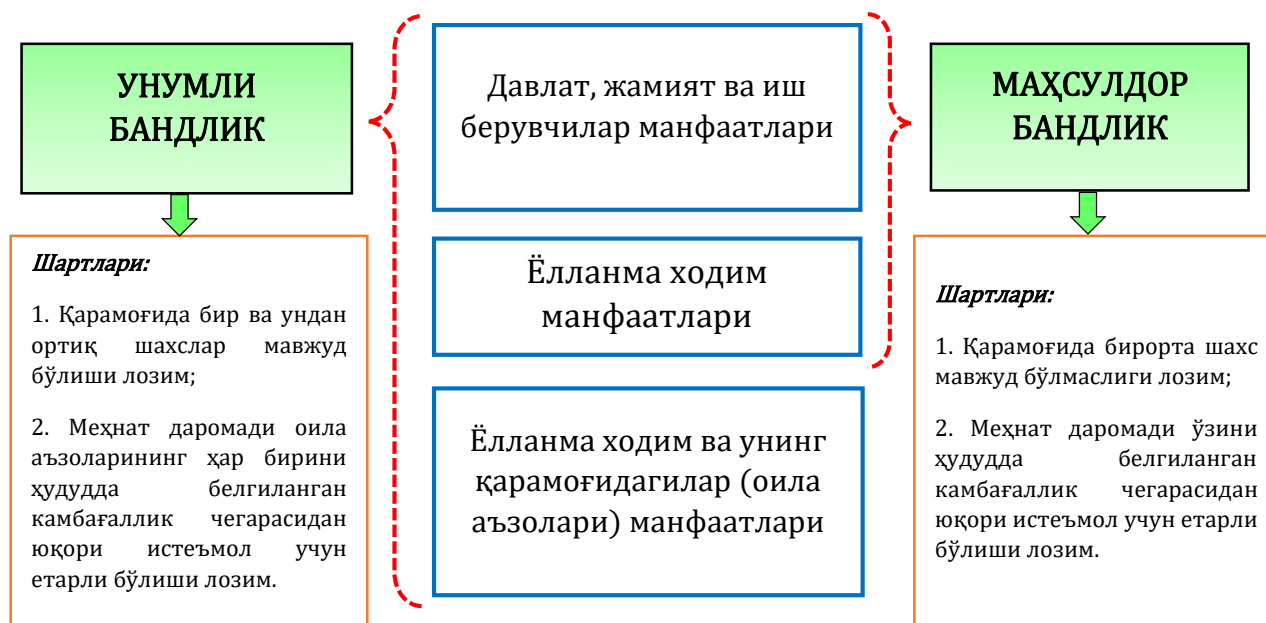
Ўзбекистон ҳам сўнгги йилларда фуқароларни фаол равишда иш билан таъминлаш сиёсатини ишлаб чиқиб, аҳолининг ўз-ўзини иш билан банд қилишни рағбатлантирувчи позицияларини кучайтирди, бу эса ишсизлик нафақаларини ижтимоий нафақалар – камбағаллик таъсири доирасидаг бўлганларга моддий ёрдам билан алмаштиришга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

### **МАҚСАД ВА ВАЗИФАЛАР**

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

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

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



**1-расм. Иш билан банд ходимнинг унумли ва маҳсулдор бандликдаги манфаатлари кесишуви**

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

### **АДАБИЁТЛАР ШАРҲИ (УСЛУБИЙ МАТЕРИАЛЛАР ШАРҲИ)**

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

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

Иқтисодий ривожланиш ва меҳнат унумдорлиги мамлакатларнинг билим капитали ва инновациялари билан жуда боғлиқдир, чунки таълим, айниқса, олий ўқув юрти ривожланаётган ва ривожланган мамлакатларда ҳам маҳсулдорлик ва иқтисодий ривожланишнинг ҳаракатлантирувчиси сифатида қаралади.

ХМТнинг ҳисоб-китобларига кўра, 2018 йилда дунёдаги барча иш билан банд бўлганларнинг 79 фоизи камбағалликда, шу билан бирга 13 фоизи ўрта даражада камбағал ва 8 фоизи қашшоқликда бўлган. Бу шуни англатадики, дунёдаги иш билан бандларнинг аҳамиятсиз қисми учун иш жойи уларни ва оила аъзоларини камбағаллик таъсирига тушиб қолмаслиги учун етарли эмаслиги иш жойларида унумсиз бандлик, хусусан, даромаднинг етишмаслиги масалаларига ишора қилинади.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Аҳоли иш билан бандлиги ва турмуш даражасига оид тадқиқотларида Е. Ҳерман, Р. Анкер, И. Чернешев, Р. Эггар, Ф. Меҳран, Ж. Риттерлар каби олимлар унумли ва маҳсулдор бандлик кенг қамровли ва барқарор ривожланишнинг



ҳаракатлантирувчи кучи сифатида келтирилган [Herman E., 2016; Anker R.; Chernyshev I.; Egger P.; Mehran F.; Ritter J., 2002].

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

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

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

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

Тадқиқотчи олимлардан Е. Ҳерман, Р. Ислам ва А. Фосу ўз илмий тадқиқотларида миллий иқтисодиётлар учун ҳақиқий муаммо уларнинг иқтисодий ўсиш жараёнида бандлик ўсишини таъминлаш қобилиятининг чекланганлигидир, деб таъкидлашган [Herman E., 2014; Islam R., 2013; Fosu A., 2017].

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

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

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

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

Профессор Ж. Ҳейес иш билан банд камбағаллик мавжудлигининг асосий сабаблари ва механизмлари ҳақида тўхталиб, бу биринчи навбатда унумли бандлик тақчиллигининг бир шакли сифатида намоён бўлишига олиб келадиган меҳнатга

кам ҳақ тўлаш, ёлланма ходимнинг шахсий хусусиятлари ва касбий малакаси, вақтинчалик ва тўлиқ бўлмаган меҳнат фаолияти, унинг уй ҳўжалиги таркиби, меҳнат бозори ва ижтимоий таъминот тизимида турли кўринишдаги салбий омилларга эътибор қаратган [Heyes J., 2013].

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

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

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

### **ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ**

Илмий мақолани тайёрлаш жараёнида маълумотларни гуруҳлаш, анализ ва тизимли таҳлил, таққослаш ҳамда эксперт баҳолаш усулларида унумли фойдаланилди. Бундан ташқари, монографик кузатув ва унинг натижалари таҳлили ўрганилган.

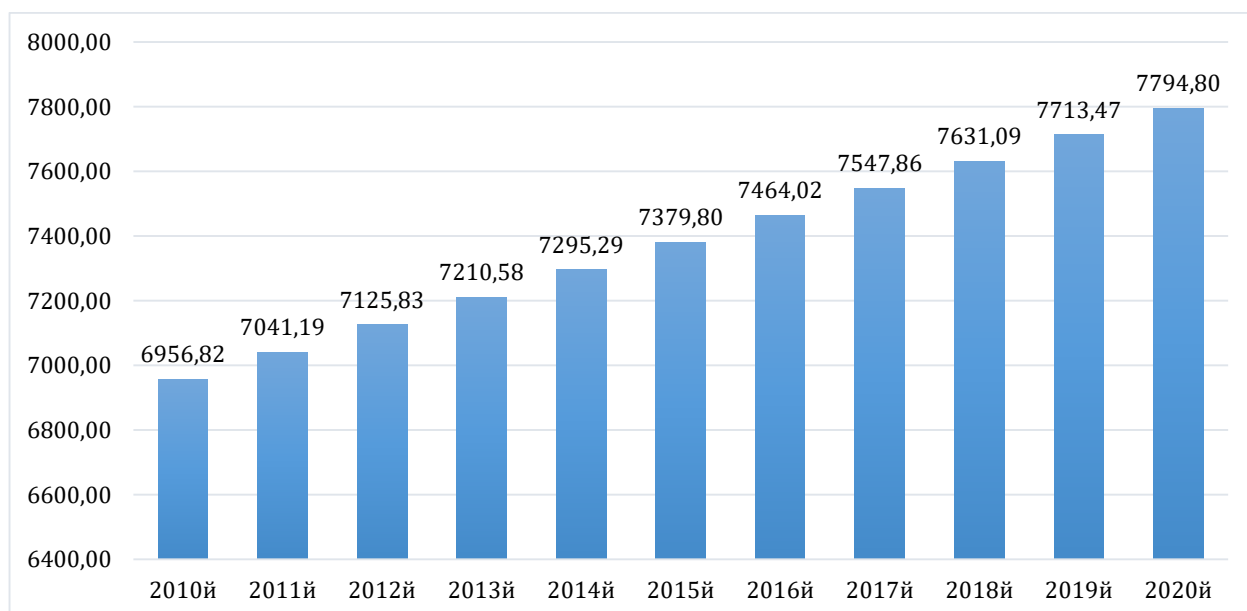
Унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллигини ҳисоблаш методологияси ишлаб чиқилди ва жаҳон меҳнат бозори кўрсаткичлари асосида таҳлил амалга оширилди. Унумли ва маҳсулдор бандликни тақчиллиги ишсизлар сонига боғлиқлиги аниқланди.

### **ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР МУҲОКАМАСИ**

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

Дунё аҳолисининг 1 миллиардга етиши учун 50 минг йилдан кўпроқ вақт керак бўлди. 1960 йилдан бошлаб, ҳар ўн-йигирма йилда яна бир миллиарддан ортиб борди. 1960 йилда дунё аҳолиси 3 миллиардни ташкил этган бўлса, 2000 йил атрофида у 6 миллиардга этди ва Бирлашган Миллатлар Ташкилоти (БМТ)нинг прогнозларига кўра 2037 йилга келиб 9 миллиарддан ошади [Д.И. Блум., 2020].

Шу билан бирга, Халқаро валюта жамғармаси маълумотларида [Herman E., 2016] аҳоли сонининг ўсиш суръатлари пасайиб бормоқда: 1960 йилларнинг охирларида йиллик кўрсаткич икки фоиздан юқори даражага этди, энди у тахминан бир фоизни ташкил этади ва 2050 йилга келиб икки барабар камаяди. 1960–2000 йилларда дунё бўйича жон бошига тушадиган даромад икки баробардан зиёд ўсди, умр кўриш давомийлиги 16 ёшга ошди ва бошланғич мактабга қамраб олиш деярли универсал бўлиб қолди, аммо аҳолининг тез ўсиши хусусий ва жамоат соҳаларида кўплаб мураккаб муаммоларни келтириб чиқармоқда. Ушбу муаммолар озиқ-овқат, кийим-кечак, турар жой, таълим ва инфратузилма учун тобора ортиб бораётган талабларни, шунингдек кўплаб одамларни самарали меҳнатга жалб қилиш зарурлигини ва атроф-муҳитни муҳофаза қилиш бўйича қўшимча чора-тадбирларни ўз ичига олади. Жаҳон аҳолисининг ўсиши энди нисбатан тезроқ бўлмаса-да, тобора юқори даражадаги аҳоли даражасига нисбатан ўн йиллик ўсиш суръатлари сақланиб қолмоқда.



**2-расм. Жаҳон аҳолиси сони, млн. киши**

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти прогноз маълумотларига [БМТ, 2020] қараганда, 2050 йилга келиб дунё аҳолиси кўпроқ шаҳарларни яшаш жойи сифатида танлаши ва 5 ёшгача бўлган болалар сони 65 ёшдан ошган одамлар сонидан орқада қолиши прогноз қилинмоқда.

2050 йилгача дунё аҳолиси ўсишининг ярмини фақат тўққизта мамлакат кутиши кутилмоқда: Ҳиндистон, Нигерия, Покистон, Конго Демократик Республикаси, Эфиопия, Танзания, Индонезия, Миср ва Америка Қўшма Штатлари (камайиш тартибида). Африканинг Сахара жанубидаги аҳолиси икки барабар кўпайиши, Европада эса камайиши мумкин.

Дунё аҳолиси ҳали ҳам ўсиб бораётган бўлса-да, баъзи мамлакатларда умумий аҳоли сонининг пасайиши кузатилмоқда. Деярли барча мамлакатларда аҳоли кексаймоқда (**2-расм**).



2010 йилда 6956,82 млн кишини ташкил этган дунё аҳолиси 2020 йилга келиб, 7794,8 млн кишига етди. Бугунги кунда ривожланаётган давлатларда табиий ўсиш юқори кўрсаткичларни қайд этиб бормоқда.

Дунё аҳолиси туғилишнинг пасайиши сабабли 1950 йилдан бери ҳар қандай вақтга қараганда секинроқ суръатларда бўлса ҳам ўсишда давом этмоқда. 2019 йилда глобал миқёсда 7,7 миллиард одамни ташкил этган ҳолда, ўртача проекция дунё аҳолиси 2030 йилда тахминан 8,5 миллиардга, 2050 йилда 9,7 миллиардга ва 2100 йилда 10,9 миллиардга ўсиши мумкинлигини тахмин қилмоқда [БМТ ҳисоботи, 2019].

2019 йил ўрталарида дунё аҳолиси 7,7 миллиардга етди, бу 2007 йилдан буён бир миллиардга ва 1994 йилдан буён эса икки миллиардга кўпайганлигини кўрсатмоқда.

Жаҳон аҳолисининг ўсиши 1965–1970 йилларда энг юқори даражага этди, ўшанда у йилига ўртача 2,1 фоизга ўсди. Ўшандан бери глобал аҳолининг ўсиши ярмига секинлашди ва 2015–2020 йилларда йилига 1,1 фоиздан пастга тушди ва шу асрнинг қолган қисмида ҳам секинлашиши кутилмоқда.

Замонавий иқтисодиётнинг таркибий ва инновацион ўзгаришлари шароитида иқтисодий ва ижтимоий муаммоларини ҳал қилишнинг зарурий талаби банд бўлганларнинг меҳнат унумдорлигини ва самарадорлигини доимий оширилишини таъминлаш, ходимларнинг муносиб меҳнатда банд бўлиш билан бирга унумли бандлигини ҳам оширишни талаб этмоқда.

Бундай таркибий ўзгаришлар босқичида аҳоли даромадларининг ўсишини таъминлайдиган муносиб, унумли ва маҳсулдор бандликни рағбатлантириш бўйича чораларни амалга оширишни таъминлаш сиёсатини олиб боришга қаратилаётганлиги алоҳида аҳамиятга эга. Рақамли трансформацияни амалга оширишда бандлик таркиби ва иш ўринларини оптималлаштириш муаммоларини ҳал қилишда алоҳида рол ўйнайди. Бундай шароитда аҳолининг меҳнат билан унумли ва маҳсулдор бандлигини таъминлашни замонавий иқтисодий механизмни шакллантиришнинг муҳим бўғинларидан бири ҳисобланган унумли меҳнатга туртки беришни ҳар томонлама такомиллаштиришдир.

Аҳолининг унумли ва маҳсулдор бандлигини ҳисоблашда таклиф этилган методика бўйича унумли ва маҳсулдор банд аҳоли сони қуйидаги формула асосида ҳисобланади:

$$PE = E - W_{\text{poor}},$$

*бу ерда:*

*E – иш билан бандлар сони;*

*W<sub>poor</sub> – иш билан банд, камағаллик таъсир доирасидаги аҳоли сони.*

1-жадвал

Жаҳон меҳнат бозоридаги унумли ва маҳсулдор банд аҳоли сони млн.киши

Кўрсаткичлар	Белги	2010 йил	2012 йил	2014 йил	2016 йил	2018 йил	2020 йил
Жами иш билан бандлар сони, млн.киши	<i>E</i>	2984,9	3053,8	3120,4	3185,5	3263,4	3324,7
Жами иш билан банд камбағаллик таъсири доирасидаги аҳоли сони, млн.киши	<i>W<sub>POOR</sub></i>	940,6	830,0	731,0	685,2	651,2	622,6
Унумли ва маҳсулдор банд аҳоли сони, млн.киши	<i>PE</i>	2044,3	2223,8	2389,4	2500,3	2612,2	2702,1

Манба: ХМТ Статистик маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллиги қуйидагича ҳисоблаш амалга оширилади:

$$PE_D = LF - PE,$$

бу ерда:

*LF* — ишчи кучи сони;

*PE* — унумли ва маҳсулдор банд аҳоли сони.

2-жадвал

Жаҳон меҳнат бозоридаги унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллиги, млн.киши

Кўрсаткичлар	Белги	2010 йил	2012 йил	2014 йил	2016 йил	2018 йил	2020 йил
Жами ишчи кучи сони, млн.киши	<i>LF</i>	3172,7	3240,9	3306,6	3376,8	3449,2	3515,0
Жами унумли ва маҳсулдор банд аҳоли сони, млн.киши	<i>PE</i>	2044,3	2223,8	2389,4	2500,3	2612,2	2702,1
Унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллиги, млн.киши	<i>PE<sub>D</sub></i>	1128,4	1017,1	917,2	876,5	837,0	812,9

Манба: ХМТ Статистик маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Юқоридаги жадваллар (1- ва 2-жадваллар)дан кўриниб турибдики, 2010-2020 йилларда жаҳондаги банд аҳоли сони ортиб борган, шунга мос равишда унумли ва маҳсулдор бандлик даражси ҳам ўсиб бориш тенденциясига эга.

2010-2020 йилларда жами иш билан банд камбағаллик таъсири доирасидаги аҳоли сони 940,6 млн.кишидан 622,6 млн.кишига, ёки умумий бандлар сонисидаги улуши 64,4% дан 76,9% га ўзгарган.

Унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллиги 2010 йилда жаҳон меҳнат бозорида 1128,4 млн. кишини ташкил этган бўлса, 2020 йилда улар сони 812,9 кишига тенг бўлган, ёки унумли ва маҳсулдор бандликка нисбатан унинг тақчиллиги мос равишда 64,4% ва 35,6% нисбатдан 76,9% ва 23,1% нисбатга ўзгарган.

### 3-жадвал

#### Жаҳон иш билан банд аҳолисининг бандлик таркиби бўйича улуши, фоизда (%)

Бандлик таркиби	2010 йил	2012 йил	2014 йил	2016 йил	2018 йил	2020 йил
Ойлик иш ҳақи асосида бандлар	48,8	50,2	51,2	52,1	52,7	52,8
Иш берувчи сифатида бандлар	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6
Якка тартибда банд ва ўз-ўзини банд қилганлар	34,6	33,9	33,7	33,6	33,5	33,8
Оилавий тадбиркорликда бандлар	14,1	13,3	12,6	11,8	11,1	10,8
<b>Жами:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Манба:** ХМТ Статистик маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Халқаро ташкилотлар унумли ва маҳсулдор бандлик тақчиллиги ва умумий банд бўлганларнинг заиф қатлами таркибига асосан ўз-ўзини эркин банд қилувчилар: якка тартибдаги тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчилар ва оилавий тадбиркорликда банд бўлганларни киритишган (3-жадвал).

Жаҳондаги банд аҳоли таркиби бўйича 2010 йилда ойлик иш ҳақи асосида бандлар бўлганлар улуши 48,8% ни, иш берувчи сифатида бандлар бўлганлар улуши 2,5% ни, якка тартибда банд бўлганлар, ўз-ўзини банд қилувчилар улуши 34,6% ни, оилавий тадбиркорликда банд бўлганларнинг умумий бандлар таркибидаги улуши эса 14,1% ни ташкил этган. 2010–2020 йиллада бандлик таркибида сезиларли ўзгаришлар кузатилаган. Хусусан, якка тартибда банд бўлганлар, ўз-ўзини банд қилувчилар ва оилавий тадбиркорликда банд бўлганларнинг умумий бандлар таркибидаги улуши камайиш тенденциясига эга бўлган. 2020 йилда якка тартибда банд бўлганлар, ўз-ўзини банд қилувчилар 0,8% га, оилавий тадбиркорликда банд бўлганларнинг умумий бандлар таркибидаги улуши 3,3% га камайган. 2010–2020 йилларда ойлик иш ҳақи асосида бандлар бўлганлар ва иш берувчи сифатида бандлар бўлганлар улуши ортиб борган.

Иш билан банд жаҳон аҳолисининг мамлакатлар даромад тақсимотида бандлик таркиби бўйича улуши бир-биридан кескин фарқ қилади (4-жадвал).

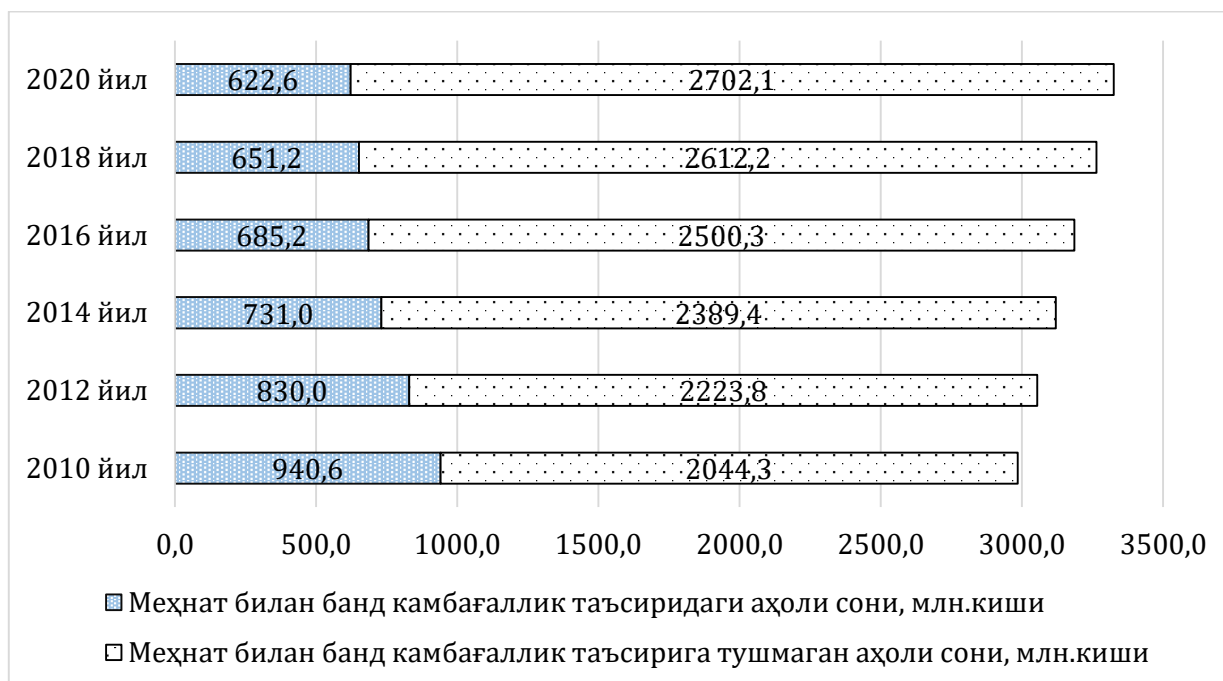
**Иш билан банд жаҳон аҳолисининг мамлакатлар даромад тақсимоотида бандлик таркиби бўйича улуши, фоизда (%)**

Бандлик таркиби	2010 йил	2012 йил	2014 йил	2016 йил	2018 йил	2020 йил
<i>Паст даромадли мамлакатлар</i>						
Ойлик иш ҳақи асосида бандлар	16,2	16,9	17,3	17,5	17,8	18,1
Иш берувчи сифатида бандлар	1,5	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8
Якка тартибда банд ва ўз-ўзини банд қилганлар	51,7	51,2	50,6	50,9	51,1	51,3
Оилавий тадбиркорликда бандлар	30,5	30,2	30,4	29,8	29,3	28,8
<b>Жами:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Ўрта даражадан паст даромадли мамлакатлар</i>						
Ойлик иш ҳақи асосида бандлар	29,3	31,7	33,0	34,6	35,7	36,3
Иш берувчи сифатида бандлар	2,3	2,5	2,5	2,6	2,8	2,8
Якка тартибда банд ва ўз-ўзини банд қилганлар	51,3	49,8	49,4	48,8	48,7	48,8
Оилавий тадбиркорликда бандлар	17,1	16,0	15,2	14,0	12,9	12,2
<b>Жами:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Ўрта даражадан юқори даромадли мамлакатлар</i>						
Ойлик иш ҳақи асосида бандлар	54,4	55,8	57,2	58,2	59,2	59,6
Иш берувчи сифатида бандлар	2,2	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3
Якка тартибда банд ва ўз-ўзини банд қилганлар	29,2	28,8	28,5	28,4	28,3	28,3
Оилавий тадбиркорликда бандлар	14,1	13,2	12,0	11,1	10,2	9,8
<b>Жами:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Юқори даромадли мамлакатлар</i>						
Ойлик иш ҳақи асосида бандлар	86,3	86,7	87	87,4	87,6	87,8
Иш берувчи сифатида бандлар	3,9	3,7	3,6	3,5	3,4	3,4
Якка тартибда банд ва ўз-ўзини банд қилганлар	8,5	8,4	8,3	8,1	8,0	8,0
Оилавий тадбиркорликда бандлар	1,3	1,2	1,1	1,0	0,9	0,8
<b>Жами:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

4-жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, паст, ўрта даражада ва юқори даромадга эга мамлакатларда бандлик таркибида ойлик иш ҳақи асосида банд бўлганлар улуши мос равишда ортиб боради. Юқори даромадли мамлакатларда банд аҳолининг асосий қисми ойлик иш ҳақи асосида банд бўлганларни ташкил этган бўлса, даромад паст мамлакатларда бунинг акси кузатилади. Хусусан, 2010 йилда паст даромадли мамлакатларда ойлик иш ҳақи асосида банд бўлганлар 16,2%ни ташкил этган бўлса, юқори даромадли мамлакатларда бу улуш 86,3%ни, ўрта даражадан паст даромадли мамлакатларда эса 29,3%ни, ўрта даражадан юқори даромадли мамлакатларда бу улуш 54,4%ни ташкил этган. Бундан, мамлакат даромади қанчалик юқори бўлса, аҳолининг ойлик иш ҳақи асосида бандлик даражаси шунчалик ортиб боришини кўриш мумкин.

Шунингдек, иш берувчи сифатида бандларнинг умумий бандлар сонидаги улуши 2010 йилда паст даромадли мамлакатларда 1,5%, даромади ўрта даражадан пасроқ мамлакатларда бу улуш 2,3%, даромади ўрта даражадан юқори мамлакатларда бу улуш 2,2%, даромади юқори бўлган мамлакатларда эмас бу улуш 3,9%ни ташкил этган. 2020 йил маълумотларида иш берувчи сифатида бандларнинг умумий банд аҳоли сонидаги улуши барча мамлакатларда ўсиш тенденциясига эга бўлган.

Иш билан бандлар таркибида камбағаллик даражаси жаҳон мамлакатларида пасайиб бораётган бўлса-да, бу буйича кўпгина ривожланаётган мамлакатларда жуда чекланган тараққиётга эришилган. Ушбу мамлакатларда иш билан бандликнинг юқори даражада ўсиши, асосан, сифатсиз иш ўринлари яратилиши билан боғлиқ бўлиб, ишлаётган камбағаллар сонининг 2020–21 йиллар давомида кўпайиши кутилаётганлиги прогноз қилинмоқда. Натижада 2030 йилгача ҳамма жойда ўта қашшоқликни йўқ қилиш мақсади – Барқарор ривожланиш мақсадлари (БРМ)нинг 1-мақсади – янада қийинроқ бўлади. Аҳоли жон бошига тўғри келадиган иқтисодий ўсишнинг етарли эмаслиги, бу кўрсаткич буйича ўрта даромадли мамлакатлардан орқада қолаётган кам даромадли мамлакатларда ишчиларнинг кўпчилигини моддий жиҳатдан яхшилашнинг ҳали имкони бўлмагани сабабларидан биридир.



**3-расм. Жаҳон иш билан банд аҳолиси таркибидаги камбағаллик таъсир доирасида бўлганлар, млн.киши**

Камбағалликни қисқартиришда нафақат аҳоли бандлигини таъминлаш, балки аҳолининг унумли бандлигини таъминлаш мақсадга мувофиқдир.

Жаҳон меҳнат бозорида 2010 йилда иш билан банд аҳоли сони 2984,9 млн. кишини ташкил этган (**3-расм**). Шундан иш билан банд аҳоли таркибидаги камбағаллик таъсир доирасида бўлганлар сони 940,6 млн. кишини ёки 31,5% ни ташкил этган. 2014 йилда 2010 йилга нисбатан иш билан банд аҳоли сони 135,5 млн. кишига ортди, иш билан банд аҳоли таркибидаги камбағаллик таъсир доирасида



бўлганлар сони эса камайиш тенденциясини кўрсатиб, 209,6 млн. кишига камайган. Бу эса 2010 йилдаги банд бўлган аҳоли сонидаги камбағаллик таъсири доирасида бўлган аҳоли улушини 8,1 пунктга камайтириб, 23,4%га тушганлигини кўрсатади. 2010-2020 йиллар оралиғидаги ҳолат ҳам худди 2010–2014 йиллардаги каби иш билан банд бўлган аҳоли таркибидаги камбағаллик таъсир доирасида бўлганлар сони камайиш тенденциясини қайд этган. Хусусан, 2020 йилда 2010 йилга нисбатан иш билан банд аҳоли сони 339,8 млн. кишига ортди, иш билан банд аҳоли таркибидаги камбағаллик таъсир доирасида бўлганлар сони эса камайиш тенденциясини кўрсатиб, 318 млн. кишига камайган. 2010–2020 йиллар давомида камбағаллик таъсир доирасида бўлган иш билан банд шахсларнинг улуши сезиларли даражада камайиб борган.

Юқоридаги таҳлил натижалари шуни кўрсатадики, даромади юқори мамлакатларда аҳоли сонидаги ўсиш кўрсаткичлари жаҳон мамлакатлари ўртача кўрсаткичидан паст даражада эканлиги, бу эса ўз навбатида келгусида ҳам банд аҳоли сонининг ўсиш тенденциясига ижобий таъсир кўрсата олмаслиги маълум. Шунинг учун ҳам, ушбу мамлакатларда камбағаллик чегарасидан юқори даражада умр кечиришни таъминлай оладиган, барқарор иш ҳақи, меҳнат шароитлари юқори даражада таъминланган иш ўринлари ҳамда яхши малака эгаси бўлиш учун яратилган бошқа шароитлар банд аҳоли таркибида камбағаллик таъсир доирасига тушишдан “ҳимоя қилади”.

Ушбу таҳлил натижалари шуни кўрсатмоқдаки, даромади юқори даражада бўлган давлатлардан бошқа барча ўрта ва қуйи даромадли мамлакатларда камбағаллик таъсири доирасида иш билан банд аҳоли мавжудлигини кўрсатмоқда.

Шунинг учун ҳам, ўрта ва паст даромадли мамлакатлардаги камбағалликни қисқартиришдаги ислохотларида иш билан банд бўлган аҳоли таркибидаги камбағаллик таъсир доирасига тушиб қолган аҳоли улушини ҳам тадқиқ этиб, статистик ҳисобини юритиши – вазиятга аниқ баҳо беришига ёрдам беради.

### **ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР**

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

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

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

Ҳар бир жараён маълум бир кучга, уни амалга ошириш учун зарур бўлган кучларнинг комбинациясига тўғри келади; бу кучлар омиллар деб аталади. Амаллар, сабаб-оқибат муносабатлар занжири, жараённинг миқдорий ва сифат

хусусиятларини тартибга солувчи шарт-шароитлар биргаликда жараён механизмини ташкил этади.

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

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

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

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

#### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:**

1. Andreß H.J.; Lohmann H. The Working Poor in Europe; Edward Elgar (2017) Publishing: Cheltenham, UK, 2008; ISBN 9781848443761.; Eurofound. In-Work Poverty in the EU; Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2017; ISBN 978-92-897-1602-4.
2. Aneel Karnani (2011) Reducing poverty through employment. Innovations / Volume 6, Number 2, 2011. – P. 75.
3. Beugelsdijk S.; Klasing M.J.; Millionis P. (2018) Regional economic development in Europe: the role of total factor productivity. Reg. stud. 2018, 52, 461–476.
4. Fosu A.K. Growth, inequality, and poverty reduction in developing countries: Recent global evidence. Res. Econ. 2017, 71. – PP. 306–336.
5. G. Dudzevičiūtė, A. Šimelytė (2018) Education and economic development in the selected European Union countries. Eur. J. Sustain. Dev. 2018, 7. – PP. 14–28.
6. Herman E. (2016) Productive employment in Romania: A major challenge to the integration into the European Union. Amfiteatru Econ. 2016, 18. – PP. 335–350.
7. Herman E. (2014) Working poverty in the European Union and its main determinants: An empirical analysis. Inz. Ekon. 2014, 25. – PP. 427–436.
8. Heyes, J. (2013) Flexicurity in crisis: European labour market policies in a time of austerity. Eur. J. Ind. relat. 2013. – PP. 71–86.
9. International Labour Office – ILO (2012) Understanding Deficits of Productive Employment and Setting Targets: A Methodological Guide; International Labour Office, Employment Sector: Geneva, Switzerland, 2012; ISBN 978-92-2-125990-9. P3.

10. International Labour Office – ILO (2014). World of Work Report 2014: Developing with Jobs; International Labour Office: Geneva, Switzerland, 2014; ISBN 978-92-2-129040-7.
11. International Labour Office – ILO (2018) World Employment and Social Outlook: Trends 2018; International Labour Office: Geneva, Switzerland, 2018; ISBN 978-92-2-131536-0.
12. Uppenberg K.; Strauss H. (2010) Innovation and Productivity Growth in the EU Services Sector; European Investment Bank: Luxembourg, Belgium, 2010;
13. International Monetary Fund (IMF) (2020), URL: <https://www.imf.org>
14. Islam R. (2006) The nexus of economic growth, employment and poverty reduction: an empirical analysis. in fighting poverty: the development-employment link; Islam, R., ed.; Lynne Rienne: London, UK, 2006; ISBN 978-1-58826-396-4.
15. Islam R. (2013) Integrating Productive Employment into the Post 2015 Development Agenda; Southern Voice on Post-MDG International Development Goals: Dhaka, Bangladesh, 2013; Available online: <http://southernvoice-postmdg.org/wp-content/uploads/2013/06/SV-OP-3.pdf>.
16. Lavopa, A.; Szirmai, A. (2018) Structural modernisation and development traps. An empirical approach. World Dev. 2018, 112. – PP. 59–73.
17. Kalandar Abdurakhmanov (2020) Labour Economics. Theory and practice. Tashkent. – P. 650.
18. McMillan M.S.; Rodrik D.; Sepúlveda C. (2016) Structural change, fundamentals, and growth: a framework and case studies; international food policy research institute: Washington, DC, USA, 2016; ISBN 9780896292147.
19. Maria-ana Georgescu, Emilia Herman. Productive employment for inclusive and sustainable development in European Union countries: a multivariate analysis. DOI: 10.3390/su11061771. Article in sustainability, march 2019. – P. 20, 2.
20. Rammelt C.F.; Leung M.; Gebru K.M. (2017) The exclusive nature of inclusive productive employment in the rural areas of northern Ethiopia. Work. Employ. Soc. 2017. – P. 2.
21. Škare M.; Družeta R. (2016) Poverty and economic growth: A review. Technol. Econ. Dev. Econ. 2016, 22. – PP. 156–175.
22. Szirmai A.; Gebreeyesus M.; Guadagno F.; Verspagen B. (2013) Promoting Productive and Sustainable Employment: Elaborating a Knowledge and Research Agenda; UNU-MERIT: Maastricht, The Netherlands, 2013. – PP. 49–53.
23. UN. (2015) The Twin Challenges of Reducing Poverty and Creating Employment; ST/ESA/342; URL: <http://www.un.org/esa/socdev/documents/employment/twinchallenges.pdf>.
24. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019. – P. 46. – P. 5.
25. WB-World Bank. World Development Report 2013: Jobs; World Bank: Washington, DC, USA, 2012.
26. World Employment and Social Outlook – Trends 2020. – P. 11.
27. Д.И. Блум (2020) Население-2020. Демографическая ситуация может быть мощной движущей силой темпов и процесса экономического развития. // Финансы И Развитие. Март, 2020г. – С. 6–9.

28. Декларация Международной организации труда «Относительно целей и задач Международной Организации Труда» (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944) // ILO, URL: <http://blue.lim.ilo.org>.

29. Демографические изменения, ООН, 2020. URL: <https://www.un.org/ru/un75/shifting-demographics>.

30. Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик палатаси томонидан 2020 йил 28 апрелда қабул қилинган, Сенат томонидан 2020 йил 7 августда маъқулланган “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуни 7-моддаси.

31. Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) URL: [https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm).

32. ХМТ Статистик (ILOSTAT) маъумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

33. Ш.Д. Қудбиев. (2020) Общие тенденции формирования мирового рынка труда. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” Ilmiy elektron jurnali. № 6/2019 (№ 00044). Б. 50–54.