MEHNAT BOZORINING MIKROIQTISODIY MODELLARIDA ISH HAQINING MOHIYATI, TURLARI, KO`RSATKICHLARI

Bahodirova Madinaxon A'zamjon qizi
O'zbekiston Milliy Universiteti talabasi
m.bahodirova@nuu.uz
https://doi.org/10.5281/zenodo.21887103

Annotatsiya: Ish haqi mikroiqtisodiy tahlil elementlaridan biri sifatida mehnat resurslarining taqsimoti, ishlab chiqarish xarajatlari, iste'mol talabining shakllanishi kabi ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Mehnat bozorida muvozanatli ish haqi darajasini shakllantirish iqtisodiy o'sish va bandlik darajasini barqarorlashtirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, maqolada adolatli va rag'batlantiruvchi ish haqi tizimining mehnat unumdorligi va ijtimoiy tenglikka ta'siri, kambag'allik darajasini kamaytirish va aholining hayot sifati yaxshilanishiga qo'shgan hissasi muhokama qilinadi. Texnologik taraqqiyot mehnat bozoridagi talab tuzilmasini tubdan o'zgartirmoqda. Shuning uchun maqolada texnologik transformatsiyaning ish haqi shakllanishi va mehnat bozoridagi strukturaviy o'zgarishlarga ta'siri ham tahlil qilinadi.
Kalit so'zlar: mehnat bozori, ish haqi, texnologik transformatsiya, monopoliya, monopsoniya, malakaga yo'naltirilgan texnologik o'zgarish

СУЩНОСТЬ, ВИДЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ МОДЕЛЯХ РЫНКА ТРУДА

Аннотация: Заработная плата, как один из элементов микроэкономического анализа, оказывает непосредственное влияние на социально-экономические процессы, такие как распределение трудовых ресурсов, издержки производства и формирование потребительского спроса. Формирование сбалансированного уровня заработной платы на рынке труда играет важную роль в стабилизации экономического роста и уровня занятости. В статье также рассматривается влияние справедливой и стимулирующей системы оплаты труда на производительность труда и социальное равенство, а также её вклад в снижение уровня бедности и улучшение качества жизни населения. Технологический прогресс коренным образом меняет структуру спроса на рынке труда. Поэтому в статье также анализируется влияние технологической трансформации на формирование заработной платы и структурные изменения на рынке труда.
Ключевые слова: рынок труда, заработная плата, технологическая трансформация, монополия, монопсония.

ESSENCE, TYPES, AND INDICATORS OF WAGES IN MICROECONOMIC MODELS OF THE LABOR MARKET

Abstract: Wages, as a component of microeconomic analysis, directly influence the distribution of labor resources, production costs, and consumer demand formation. Achieving equilibrium in wage levels is essential for maintaining stable economic growth and employment. This article also discusses the impact of a fair and incentive-based wage system on labor productivity and social equity, contributing to poverty reduction and improved living standards. Additionally, it examines how technological advancements are reshaping labor market dynamics by altering the demand structure. The analysis focuses on

how these transformations affect wage formation and drive structural changes within the labor market in the context of modernization.

Keywords: labor market, wages, technological transformation, monopoly, monopsony.

Kirish

Ish haqi mehnat bozorining asosiy institutlaridan biri bo‘lib, u iqtisodiy taraqqiyot, ijtimoiy barqarorlik va iste’mol talabining shakllanishida muhim omil sifatida namoyon bo‘ladi. Uning nazariy asoslari klassik iqtisodiy tafakkur vakillari T. Malthus [1] va D. Ricardo [2] tomonidan shakllantirilgan. Mazkur olimlarning "Yashash uchun vositalarning minimumi" (Subsistence theory of wages) konsepsiyasida ish haqi darajasi insonning fiziologik hayot faoliyatini ta’minlash uchun zarur bo‘lgan minimal iste’mol savatiga bog‘langan holda tushuntiriladi. Bunday yondashuv ish haqini mehnatga bo‘lgan haq emas, balki yashab qolish uchun zarur bo‘lgan vositalarning qiymati sifatida talqin qiladi.

Biroq zamonaviy iqtisodiy nazariya va amaliy tajriba bunday yondashuvning yetarli emasligini ko‘rsatmoqda. Ish haqi darajasi nafaqat jismoniy yashash vositalari bilan, balki mehnat resurslarini qayta tiklash, ularni rivojlantirish, bilim va ko‘nikmalarni oshirish, ijtimoiy xavfsizlikni ta’minlash kabi omillar bilan ham bog‘liqdir. Shuning uchun ham, ishchi kuchining qiymatini faqatgina fiziologik minimum orqali belgilash, ularning insoniy va ijtimoiy ehtiyojlarini inkor etgan bo‘lar edi. Bundan tashqari, mehnatga layoqatli aholini band qilish siyosatida ish haqi darajasining past bo‘lishi ishlab chiqarish samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi, ishchi kuchining ijtimoiy-iqtisodiy faolligini susaytiradi hamda yashirin bandlik va migratsion oqimlarni kuchaytiradi.

Iqtisodiy jihatdan rivojlangan davlatlar tajribasi shuni ko‘rsatadiki, real ish haqi darajasi odatda yashash minimumidan sezilarli darajada yuqori bo‘ladi. Bu holat ish haqi orqali xodimlarning nafaqat yashashga, balki ularning kasbiy rivoji, ta’lim olishi, sog‘lig‘i va madaniy ehtiyojlarini ham qondirishga qaratilgan kompleks yondashuvni aks ettiradi. Shuningdek, adolatli va motivatsion ish haqi tizimi mehnat unumdorligining oshishi, raqobatbardosh iqtisodiy muhitning shakllanishi hamda ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda muhim omil hisoblanadi.

Shu boisdan, ushbu maqolada ish haqi kategoriyasi mehnat bozori kontekstida tahlil qilinib, uning iqtisodiy va ijtimoiy mohiyati, talab va taklif bilan o‘zaro bog‘liqligi, real ish haqi shakllanishi hamda texnologik rivojlanish sharoitida mehnat resurslariga qo‘yilayotgan yangi talablar yoritiladi.

Ish haqi va uning turlari

Mehnat bozori ijtimoiy-iqtisodiy tizimning muhim tarkibiy qismi bo‘lib, u ishlab chiqarish omillari, xususan, mehnat resurslarining taqsimoti va samaradorligini ta’minlashda markaziy rol o‘ynaydi. Mazkur bozorning asosiy tartibga soluvchi vositasi sifatida narx mexanizmi xizmat qiladi. Ish haqi esa mazkur narx mexanizmining muhim elementi bo‘lib, u nafaqat mehnat resurslari qiymatini belgilaydi, balki jamiyatdagi iqtisodiy faollik, iste’mol darajasi, ijtimoiy barqarorlik va bandlik ko‘rsatkichlariga ham bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Keynschilik maktabining asoschisi J.M. Keynes o‘zining mashhur «Bandlik, foiz va pulning umumiy nazariyasi» (1936) asarida mehnat bozorini rigid (qat’iy) tuzilma sifatida tasvirlaydi [3]. U ishchi kuchi qiymatini yetarli darajada egiluvchan bo‘lmagan miqdor deb hisoblab, majburiy ishsizlik holatining mavjudligini umumiy talab yetishmovchiligi bilan izohlaydi [3]. Keynes nazariyasiga ko‘ra, nominal ish haqi stavkalarining moslashuvchan emasligi sababli iqtisodiy tanazzul paytida ishlab chiqarish hajmi va bandlik darajasi qisqaradi, bu esa iqtisodiy inqirozni chuqurlashtiradi [3]. Ushbu nosimmetriklikni bartaraf etish uchun davlatning fiskal va monetar siyosati orqali umumiy talabni tartibga solishi lozim bo‘ladi [3].

Zamonaviy iqtisodiy nazariyada ish haqi tushunchasiga nisbatan turli yondashuvlar mavjud. Ba'zi olimlar (masalan, V.D. Kamayev [4]) ish haqini mehnatning narxi sifatida talqin etsalar, boshqalari uni mehnat bozorida shakllanuvchi talab va taklif muvozanatining mahsuli sifatida ko‘radilar. Mazkur yondashuvlar asosan mehnatning bozorda sotiladigan tovar sifatida talqin etilishiga asoslanadi. Biroq mehnat – bu insonning ma'lum bir maqsadga yo‘naltirilgan faoliyati bo‘lib, uning qiymati nafaqat sarflangan kuch-g‘ayrat bilan, balki ishchi kuchining sifati, malakasi, mehnat unumdorligi bilan ham bog‘liqdir.

Ish haqi bo‘yicha shakllangan nazariy qarashlarni umumlashtirish asosida quyidagi xulosalarni keltirish mumkin:

1. Ish haqining miqdori ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, ya'ni ishchi va uning oila a'zolarining yashash ehtiyojlarini qondirish uchun yetarli darajada bo‘lishi lozim.

2. Ish haqi darajasi ishchi kuchining malaka darajasi, mehnat unumdorligi hamda ish hajmi bilan bevosita bog‘liqdir.

3. Ish haqi ishlab chiqarish samaradorligi va iqtisodiy natijalarga muvofiq ravishda shakllanadi, shu sababli turli korxonalarda bir xil malaka va mehnat miqdoriga ega bo‘lgan xodimlar o‘rtasida ish haqi miqdorida tafovutlar bo‘lishi mumkin.

4. Ish haqi – bu ishchi va xizmatchilarning mehnatiga mos ravishda yalpi ichki mahsulotdan ulush olishining puldagi ifodasidir.

Ish haqining asosiy funksiyasi mehnat faoliyatining rag‘batlantirilishini ta'minlash, ya'ni mehnat me'yorlari va iste'mol imkoniyatlari o‘rtasidagi nisbatni barqarorlashtirishdan iborat. Bu esa o‘z navbatida xodimlarning yashash darajasi, ijtimoiy farovonligi va iqtisodiy faolligini oshirishga xizmat qiladi.

Ish haqi tahlilida uning nominal va real shakllari ajratib ko‘rsatiladi. Nominal ish haqi (V_n) – bu xodimning pul shaklida olgan daromadi bo‘lsa, real ish haqi (V_r) esa shu mablag‘ evaziga iste'mol qilinadigan tovar va xizmatlar hajmini aks ettiradi. Ayni shu sababli real ish haqi aholi farovonligini aniqlovchi asosiy iqtisodiy ko‘rsatkich sifatida qaraladi. Real ish haqi darajasi nominal ish haqiga to‘g‘ri mutanosib hamda iste'mol narxlari darajasiga (P) teskari mutanosibdir:

$$V_r = \frac{V_n}{P}$$

Ish haqini tashkil etishda uning ikkita asosiy shakli: **vaqtbay** va **ishbay** shakllari farqlanadi.

Vaqtbay ish haqi xodimning malakasi, mehnatining sifati va ishlagan vaqtiga qarab to`lanadigan ish haqidir. U odatda mehnatning natijalarini aniq hisoblab bo`lmaydigan, balki ular aniq vazifalar doirasini bajarish bilan belgilanadigan vaqtda (muhandis-texnik xodimlar va xizmatchilar, sozlovchilar, elektromontyorlar va shu kabilarga haq to`lashda) yoki mahsulot ishlab chiqarish texnologik jarayonining borishi bilan belgilanadigan va bevosita ishchiga bog`liq bo`lmagan vaqtlarda (konveyerlar va avtomat liniyalarida ishlash) qo`llaniladi. Ish haqini tashkil etishda uning ikkita asosiy shakli: vaqtbay va ishbay shakllari farqlanadi. Uning turlarini quyidagi (1-rasm) da ko‘rish mumkin.

Ishbay ish haqi va uning shakllari

Ishbay ish haqi — bu xodimga mehnat faoliyati natijasi bo‘yicha, ya'ni ishlab chiqargan mahsulotining miqdori va sifati yoki bajargan ish hajmiga qarab to‘lanadigan ish haqi shaklidir. Mahsulot birligiga to‘lanadigan ish haqi miqdori, odatda, tarif stavkasining ishlab chiqarish me'yoriga nisbati asosida aniqlanadi. Ushbu ish haqi shakli ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga yo‘naltirilgan bo‘lib, ishlab chiqarilgan mahsulot hajmini bevosita xodim daromadi bilan bog‘laydi.

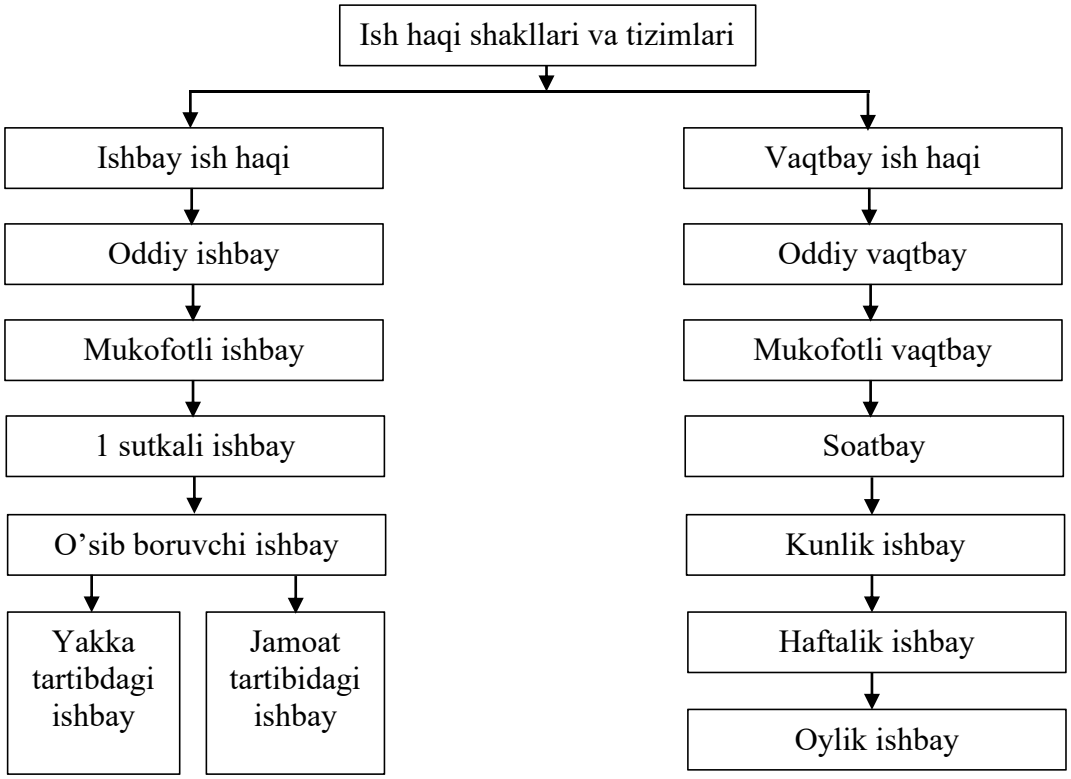
Ishbay ish haqi tizimi o‘z ichiga turli shakl va usullarni oladi, ular ishlab chiqarish jarayonining xususiyatlari, mehnat sharoitlari va mehnat natijalariga ko‘ra belgilanadi. Jumladan:

Oddiy ishbay ish haqi tizimi — bunda ishlab chiqarish me’yorining bajarilish darajasidan qat’i nazar, xodim mahsulot birligi uchun belgilangan tarif bo‘yicha ish haqi oladi;

- **Mukofotli ishbay ish haqi tizimi** — bu shaklda ish haqi asosiy tarifga qo‘shimcha ravishda mukofot elementlarini ham o‘z ichiga oladi. Mukofotlar, odatda, reja ko‘rsatkichlaridan ortiqcha mahsulot ishlab chiqarish, yuqori sifat ko‘rsatkichlariga erishish va boshqa mehnat samaradorligi bilan bog‘liq omillar uchun beriladi;

1-rasm.

Ish haqi va uning turlari[1]



O‘sib boruvchi ishbay ish haqi tizimi — bunda ishlab chiqarilgan mahsulot me’yor doirasida oddiy tarif bo‘yicha baholanadi, me’yordan ortiqcha ishlab chiqarilgan mahsulot uchun esa oshirilgan tarif asosida haq to‘lanadi.

Ishbay ish haqi tizimida mehnatning yakka tartibdagi va jamoaviy shakldagi tashkil etilishi farqlanadi. Yakka tartibdagi mehnatda ish haqi xodimning bevosita ishlab chiqargan mahsuloti yoki bajargan ishiga qarab hisoblanadi. Jamoaviy mehnatda esa ish haqi ishlab chiqarish bo‘linmasining umumiy yakuniy natijalari asosida belgilanadi. Bu holda har bir xodim nafaqat o‘z mehnat vazifasini, balki butun jamoaning ish samaradorligini oshirishdan manfaatdor bo‘ladi.

Eng kam ish haqi — bu davlat tomonidan, mulkchilik shaklidan qat’i nazar, mamlakat hududida faoliyat yurituvchi barcha xo‘jalik yurituvchi subyektlar uchun rasmiy belgilangan mehnatga to‘lanadigan eng past darajadagi haq miqdoridir. Uning miqdori, odatda, minimal iste’mol savatchasi yoki iste’mol byudjeti asosida aniqlanadi va xodimlarning yashash

[1] Muallif ishlamasi

ehtiyojlarini ta’minlashga yo‘naltirilgan ijtimoiy-iqtisodiy kafolat mexanizmi sifatida xizmat qiladi.

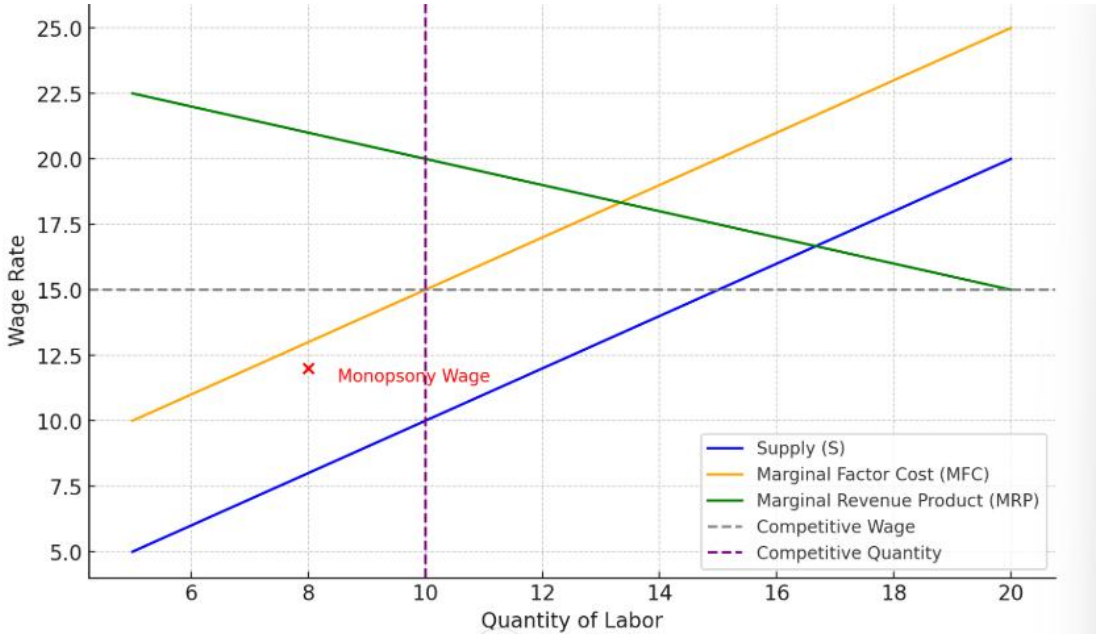
Monopsoniya va monopoliyaning mehnat bozoriga ta’siri hamda kasaba uyushmalari roli

Mikroiqtisodiy tahlil doirasida marjinal daromad egri chizig‘i (MR) talab egri chizig‘idan (D) pastda joylashadi va u narxga nisbatan tezroq pasayadi. Mehnat bozorida monopsonik bozor strukturasi (jamoaviy yoki yagona ish beruvchi) mavjud bo‘lganda, firma mehnat taklifiga nisbatan yuqoriga yo‘nalgan funksiya bilan duch keladi [5]. J. Robinson o‘zining mehnat bozoridagi nomukammal raqobat modelida ko‘rsatganidek [5], monopsonist firma ishchilarga ularning chegaraviy daromad mahsulotiga (MRP_L) nisbatan pastroq ish haqi to‘laydi ($W<MRP_L$). Bu esa bandlik va ish haqi darajasining mukammal raqobatli bozor muvozanatiga nisbatan pasayishiga olib keladi [5].

2-rasm.

Monopsoniyaning ish haqiga ta’siri[2]

Izoh: Taklif egri chizig`i (S) (ko`k): Ishchilarning mehnat taklif qilishi uchun talab



qiladigan ish haqini ifodalaydi. Marjinal faktor xarajati (MFC) (olovrang): Qo`shimcha ishchi yollash uchun ketadigan qo`shimcha xarajat, doimo taklif egri chizig`idan yuqorida joylashadi. Marjinal daromad mahsuloti (MRP) (yashil): Firma uchun qo`shimcha ishchining qiymatini ko`rsatadi.

Monopsoniya natijasida ish haqi mukammal raqobatga nisbatan pastroq (MRP va MFC kesishgan nuqtada) nuqtada bo`ladi va raqobatli bozorga qaraganda kamroq ishchi kuchi yollanadi.

To‘liq raqobat sharoitida faoliyat yurituvchi firmalar mehnat bozorida mustaqil qaror qabul qiluvchi iqtisodiy subyektlar sifatida harakat qilgan taqdirda ham, tovar bozorida mavjud bo‘lgan monopol kuchlar ish haqi darajasiga bilvosita, ammo sezilarli salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin [6]. Agar firmalar tovar bozorida monopol yoki oligopol hokimiyatga ega bo‘lsa va bunday firmalarning soni iqtisodiyotda salmoqli bo‘lsa, u holda ish haqi darajasiga umumiy muvozanat ta’siri (*general equilibrium effect*) yuzaga keladi [6, 7].

Tovar bozorida hukmron mavqega ega firmalar odatda ishlab chiqarish xarajatlaridan yuqori narx belgilaydilar, bu esa "markup" (narx ustamasi) fenomeni bilan izohlanadi [6].

[2] R. Pindyck & D. Rubinfeldning "Microeconomics" darsligi materiallari asosida muallif ishlamasi.

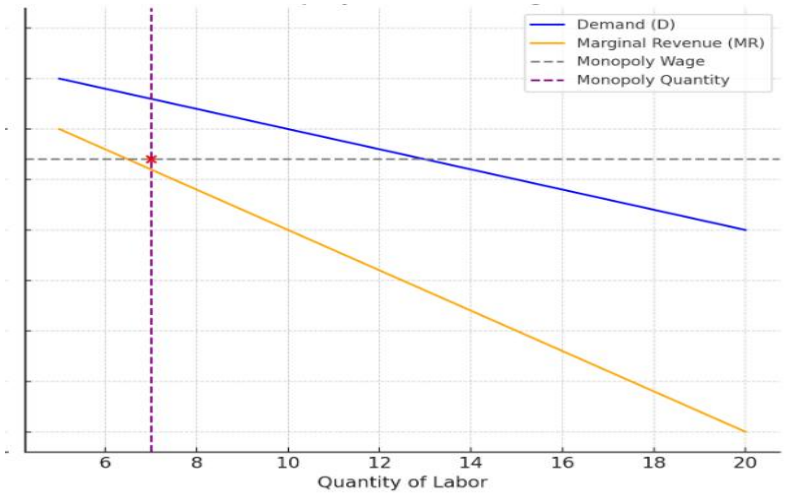
Narx ustamasining ortishi tovarlarga bo‘lgan talabning qisqarishiga olib keladi, bu esa o‘z navbatida ishlab chiqarish hajmining kamayishiga sabab bo‘ladi [7]. Garchi bu jarayonlar alohida bir firma darajasida ish haqi darajasiga bevosita ta’sir ko‘rsatmasa-da (firmaning nisbatan kichik bozor ulushi sababli), umumiy iqtisodiy miqyosda bunday monopolistik amaliyotlar ko‘plab firmalar tomonidan qo‘llanilsa, u holda makroiqtisodiy darajada ish haqi darajasining pasayishi kuzatiladi [6, 7].

Bu holatda mehnat bozorida ishchi kuchiga bo‘lgan agregat talab qisqaradi, natijada nafaqat yuqori narxlar qo‘llayotgan firmalar tarkibida ishlayotgan ishchilarning, balki butun iqtisodiyot bo‘yicha ishchi kuchining real ish haqi darajasi pasayadi [6]. Shunday qilib, tovar bozoridagi raqobat muhitining buzilishi mehnat bozorida raqobatga zid sharoitlar yuzaga keltiradi va bu umumiy bandlik hamda daromad taqsimotining salbiy o‘zgarishlariga sabab bo‘ladi (*3-rasm*).

-rasm.

Monopoliyaning ish haqiga ta‘siri[3]

Izoh: talab egri chizig‘i (D) (ko`k): Firmalarning qo`shimcha ishchi kuchi uchun



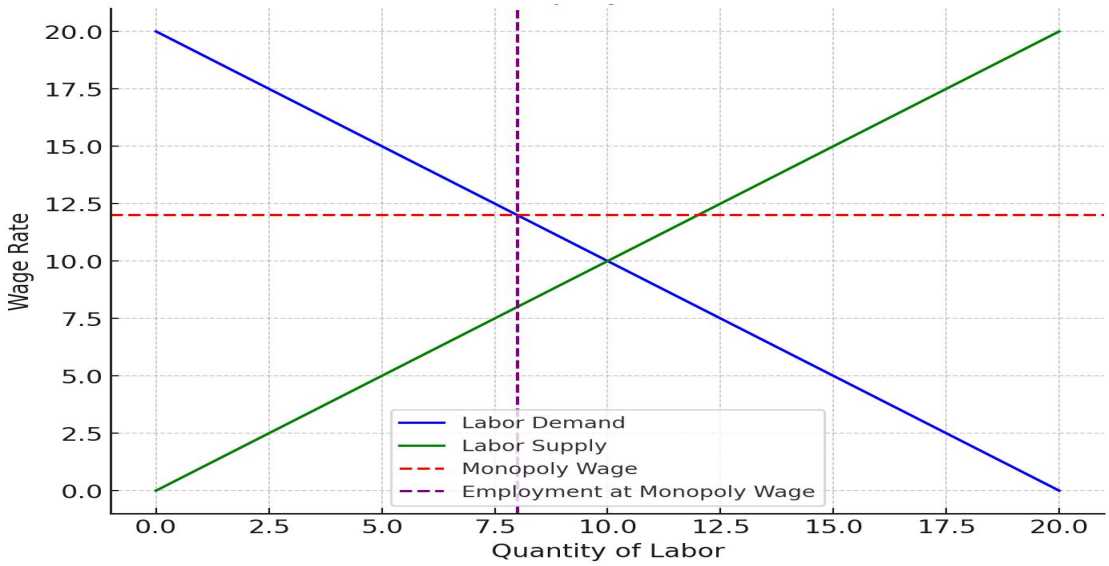
to‘lashga tayyor ekanligini ko`rsatadi. Marjinal daromad (MR) (to`q sariq): Talab egri chizig`idan pastda joylashib, marjinal daromadning narxga nisbatan tezroq pasayishini ko‘rsatadi.

Zamonaviy texnologiyalar va raqamlashtirish jarayonlarining rivojlanishi global iqtisodiy muhit bilan bir qatorda mehnat bozori va ish haqi dinamikasiga sezilarli ta’sir ko‘rsatmoqda [8]. Bu jarayon O‘zbekiston Respublikasi mehnat bozori misolida ham kuzatilmoqda hamda u umume’tirof etilgan global tendensiyalarning ajralmas tarkibiy qismi sifatida namoyon bo‘lmoqda [8, 9]. Texnologik transformatsiyalar nafaqat ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlarining samaradorligini oshirishga, balki mehnat resurslariga bo‘lgan talabning tarkibiy o‘zgarishiga, kasb va malaka tuzilmasining qayta shakllanishiga hamda ish haqi darajasining yangi mezonlar asosida belgilanishiga olib kelmoqda [9, 10].

Texnologiyaning mehnat bozori segmentlariga ta’siri ko‘p qirrali bo‘lib, u ijobiy hamda salbiy jihatlarni o‘z ichiga oladi. Yangi texnologiyalarni joriy etish korxona va tashkilotlar uchun ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannarxini optimallashtirish va umumiy rentabellikni oshirish imkonini beradi. Bunday iqtisodiy samaradorlik esa o‘z navbatida kapital qo‘yilmalarni kengaytirish hamda ba’zi hollarda yuqori unumdorlikka ega ishchilarga yuqoriroq ish haqi to‘lash uchun resurs bazasini yaratadi [10].

[3] R. Pindyck & D. Rubinfeldning "Microeconomics" darsligi materiallari asosida muallif ishlamasi.

4-rasm.
Mehnat bozorida Kasaba uyishmasi monopoliyasi[4]

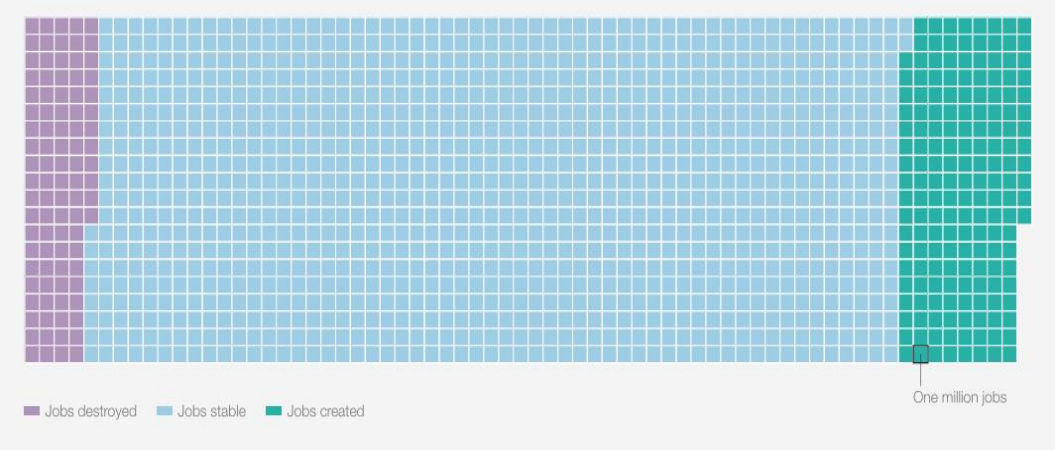


Shuningdek, texnologik rivojlanish yuqori malakali mehnat resurslariga bo‘lgan ehtiyojni kuchaytiradi [8, 11]. Ayniqsa, dasturiy ta’minot ishlab chiqaruvchilari, muhandislar, sun’iy intellekt va axborot-kommunikatsiya texnologiyalari (AKT) sohasidagi mutaxassislar kabi kasb egalari texnologik jarayonlarda muhim rol o‘ynaydi [11]. Bu esa ushbu guruh vakillari uchun ish haqi darajasining ortishiga olib kelmoqda [10, 11]. Mazkur hodisa mehnat bozorida differensial to‘lov tizimining shakllanishiga, ya’ni malakali va malakasiz mehnat o‘rtasida ish haqi tafovutining kengayishiga sabab bo‘lmoqda (*5-rasm*).

Shu bilan birga, texnologik taraqqiyot ayrim kasblarning eskirishi, ularga bo‘lgan ehtiyojning yo‘qolishi va natijada ish o‘rinlarining qisqarishi kabi salbiy oqibatlarni ham yuzaga keltirmoqda [12]. Jahon Iqtisodiy Forumining (*World Economic Forum*) prognozlariga ko‘ra, avtomatlashtirish va sun’iy intellekt texnologiyalari global miqyosda 85 million ish o‘rnining yo‘qolishiga sabab bo‘lishi mumkin, biroq bu jarayon bilan birga 97 million yangi ish o‘rinlari ham yaratilishi kutilmoqda [12]. Bu esa mehnat bozorining tarkibiy qayta shakllanishini va yangi kasbiy malakalarga bo‘lgan ehtiyojning ortishini anglatadi [12].

[4] R. Pindyck & D. Rubinfeldning "Microeconomics" darsligi materiallari asosida muallif ishlamasi.

5-rasm.
Texnologik taraqqiyotning ish o`rinlariga ta'siri[5]



Umuman olganda, texnologik taraqqiyotning ish haqi shakllanishiga ta'siri asosan ishchi kuchining malaka darajasiga bog'liqdir [8, 10]. Yuqori malakali mutaxassislar uchun ish haqi tendensiyasi ko'tariluvchi bo'lsa, past malakali mehnat uchun bu ko'rsatkichning stagnatsiyasi yoki pasayishi ehtimoli yuqoriligicha qolmoqda [10, 11]. Bu esa kelgusida mehnat bozorida kasbiy qayta tayyorlash, o'qitish va malaka oshirish dasturlariga strategik yondashuvni kuchaytirish zarurligini ko'rsatadi.

Ish haqi va bandlik dinamikasining texnologik taraqqiyot bilan o'zaro bog'liqligi mehnat iqtisodiyoti tadqiqotlarida muhim yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Quyida ushbu jarayonlar ilmiy nuqtai nazardan tahlil qilinadi:

1. Ish haqi dinamikasi:

Yuqori malakali mehnat resurslari uchun ish haqi o'sishi: 1980-yillardan boshlab izchil ortib bormoqda [10]. Bu holat texnologik taraqqiyotga yuqori darajada moslasha oladigan, raqamli texnologiyalar, sun'iy intellekt, muhandislik va yuqori darajadagi axborot-kommunikatsiya texnologiyalari (AKT) sohalarida faoliyat yurituvchi kasblar vakillariga bo'lgan talabning ortishi bilan izohlanadi [8, 11]. Ish haqi o'sishining bu tendensiyasi *"Skill-Biased Technological Change"* (malakaga yo'naltirilgan texnologik o'zgarish) konsepsiyasiga to'liq mos keladi [8, 10].

Past malakali mehnat resurslari uchun ish haqi pasayishi: Ayni davr mobaynida pasayish yoki stagnatsiyaga yuz tutgan [10, 11]. Bu avtomatlashtirish va robototexnika orqali mehnatning takroriy (rutin), oddiy va fizikaga asoslangan segmentlarida bandlikning qisqarishi bilan bog'liq (*Routine-Biased Technological Change*) [11]. Bu jarayon mehnat bozorida ixtisoslashmagan mehnatga bo'lgan talabning qisqarishiga olib kelmoqda [10].

2. Bandlikdagi strukturaviy o'zgarishlar:

Yo'qotilgan ish o'rinlari: Avtomatlashtirish natijasida mehnat bozoridan siqib chiqarilgan kasblarni ifodalaydi [12]. Ushbu segment asosan ishlab chiqarish, transport va xizmat ko'rsatishning oddiy operatsion bosqichlariga to'g'ri keladi [11, 12].

Yaratilgan yangi ish o'rinlari: Texnologik innovatsiyalar natijasida yuzaga kelgan yangi sohalarni – raqamli iqtisodiyot, sun'iy intellekt, bioinformatika va yashil energetika kabi yo'nalishlardagi bandlikni ifodalaydi [12]. Ushbu ish o'rinlari yuqori malaka va zamonaviy ko'nikmalarni talab etadi [11, 12].

3. Texnologik transformatsiyaning ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlari:

[5] Jahon Iqtisodiy Forumining "The Future of Jobs Report 2023" hisoboti ma'lumotlari asosida tayyorlangan. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023

Texnologik taraqqiyotning differensial ta’siri mehnat bozorida malaka bo‘yicha segmentatsiyani kuchaytiradi [8, 10]. Yuqori malakali ishchilarga nisbatan ijobiy ta’sir (ish haqi va bandlik darajasining oshishi) kuzatilsa, past malakali ishchilar o‘rtasida ish haqi pasayishi va ishsizlik xavfi kuchayadi [10, 11]. Bu esa ijtimoiy-iqtisodiy tengsizlik darajasining ortishiga olib keladi [8]. Uzoq muddatda bu holat ijtimoiy ziddiyatlar va iqtisodiy barqarorlikka tahdid tug‘dirishi mumkin.

Mehnat bozorida adaptatsiya zarurati:

Texnologik innovatsiyalar natijasida vujudga kelayotgan yangi kasb va sohalarga samarali integratsiya qilish uchun kasbiy qayta tayyorgarlik (*reskilling*) hamda doimiy malaka oshirish (*upskilling*) tizimlarini rivojlantirish zarurati mavjud [12]. Raqobatbardosh mehnat kuchini shakllantirishda davlat va xususiy sektor tomonidan tashkil etiladigan zamonaviy o‘quv dasturlari hamda *"life-long learning"* (umrboqiy ta’lim) yondashuvi alohida ahamiyat kasb etadi [12]. Shu tariqa mehnat bozori o‘zgaruvchan texnologik muhitga mos ravishda moslashuvchan va barqaror bo‘lib qolishi mumkin.

Xulosa

Ushbu tadqiqotda mehnat bozorining mikroiqtisodiy modellarida ish haqining shakllanishi, uning turlari hamda bozor strukturalari va texnologik transformatsiyalar ta’sirida o‘zgarish dinamikasi atroflicha tahlil qilindi. Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, klassik iqtisodiy yondashuvlardagi yashash uchun zaruriy minimum konsepsiyasidan farqli ravishda, zamonaviy mikroiqtisodiy tahlil ish haqini inson kapitalini takror ishlab chiqarish va unumdorlikni oshirishning asosiy rag‘batlantiruvchi omili sifatida ko‘radi. Nominal ish haqining o‘sishi doim ham farovonlikni aks ettirmaydi; shu sababli xarid qobiliyatini ifodalovchi real ish haqi ko‘rsatkichi aholi turmush darajasini belgilovchi asosiy mezon hisoblanadi.

Bozor strukturasi nuqtai nazaridan yondashilganda, mukammal raqobatdan chekinish — xususan, monopsoniya va tovar bozoridagi monopoliyalar mehnat bozorida ishchi kuchiga bo‘lgan agregat talabni qisqartiradi hamda real ish haqining muvozanat darajasidan sun’iy ravishda pasayishiga olib keladi. Kasaba uyushmalari esa kollektiv muzokaralar orqali ish haqini oshirishga erishsa-da, bu holat muvozanat bo‘lmagan sharoitda bandlikning qisqarishi xavfini tug‘diradi.

Shuning bilan birga, sun’iy intellekt, avtomatlashtirish va AKT sohalarining jadal rivojlanishi mehnat bozorida malakaga yo‘naltirilgan texnologik o‘zgarishlar tamoyilini kuchaytirmoqda. Bu jarayon yuqori malakali mutaxassislar uchun ish haqi va bandlik darajasini oshirayotgan bo‘lsa, rutin va kam malakali mehnat segmentlarida ish haqining stagnatsiyasi hamda ish o‘rinlarining qisqarishiga sabab bo‘lmoqda.

Xulosa qilib aytganda, O‘zbekiston Respublikasi mehnat bozorida barqaror va adolatli ish haqi tizimini shakllantirish uchun tovar va mehnat bozorlarida raqobat muhitini rivojlantirish, monopsonik ta’sirlarni kamaytirish hamda texnologik o‘zgarishlarga moslashuvchanlikni oshirish lozim. Buning uchun kadrlar malakasini oshirish, qayta tayyorlash hamda umrbod ta’lim tizimiga davlat va xususiy sektor tomonidan strategik investitsiyalarni ajratish zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. T. R. Malthus, *An Essay on the Principle of Population*. London: J. Johnson, 1798
2. D. Ricardo, *On the Principles of Political Economy and Taxation*. London: John Murray, 1817.
3. J. M. Keynes, *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan, 1936.
4. V. D. Kamayev, Ed., *Iqtisodiyot nazariyasi [Theory of Economics]*. Moskva: INFRA-M, 2003.
5. J. Robinson, *The Economics of Imperfect Competition*. London: Macmillan, 1933.
6. J. De Loecker, J. Eeckhout, and G. Unger, "The rise of market power and the macroeconomic implications," *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 135, no. 2, pp. 561–644, 2020. https://doi.org/10.1093/qje/qjz041
7. S. Barkai, "Declining labor and capital shares," *The Journal of Finance*, vol. 75, no. 5, pp. 2421–2463, 2020. https://doi.org/10.1111/jofi.12909
8. D. Acemoglu, "Technical change, inequality, and the labor market," *Journal of Economic Literature*, vol. 40, no. 1, pp. 7–72, 2002. https://doi.org/10.1257/jel.40.1.7
9. World Bank, *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: World Bank, 2019. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1328-3
10. D. H. Autor, L. F. Katz, and M. S. Kearney, "The polarization of the U.S. labor market," *American Economic Review*, vol. 96, no. 2, pp. 189–194, 2006. https://doi.org/10.1257/000282806777212620
11. D. Autor and D. Dorn, "The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market," *American Economic Review*, vol. 103, no. 5, pp. 1553–1597, 2013. https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1553
12. World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum, 2023