



**MEHNAT MUNOSABATLARINI
TAKOMILLASHTIRISHDA XORIJIY MAMLAKATLAR
TAJIRIBASI**

Mamatqulova Mushtariy Komiljon qizi
TDIU huzuridagi “O‘zbekiston iqtisodiyotini
rivojlantirishning ilmiy asoslari va muammolari”
ilmiy-tadqiqot markazi doktoranti

Amotatsiya. Mazkur maqolada Skandinaviya mamlakatlari va AQShdagi mehnat munosabatlari tizimi tahlil qilinib, ularning "farovonlik davlati" va "moslashuvchan bozor" modellari o'rtasidagi farqlar hamda o'xshash jihatlari yoritilgan. Mehnat bozorining samaradorligi, ijtimoiy himoya mexanizmlari va kasbiy qayta tayyorlash dasturlari tahlil qilinadi. Xalqaro tajriba asosida O'zbekistonda mehnat munosabatlarini takomillashtirish bo'yicha amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat munosabatlari, Skandinaviya modeli, AQSh tajribasi, ijtimoiy himoya, fleksikuriti, kasbiy tayyorlov, masofaviy ish, ishsizlik.

Аннотация: В данной статье проводится сравнительный анализ моделей трудовых отношений в скандинавских странах и США. Освещены особенности модели «государства всеобщего благосостояния» и гибкого рынка труда, включая механизмы социальной защиты, профессиональной переподготовки и цифровых форм занятости. На основе изучения международного опыта предложены практические рекомендации по совершенствованию трудовых отношений в Узбекистане.

Ключевые слова: трудовые отношения, скандинавская модель, опыт США, социальная защита, flexicurity, профессиональное обучение, удалённая занятость, безработица.

Annotation: This article presents a comparative analysis of labour relations in Scandinavian countries and the United States. It explores the differences between the “welfare state” model and the flexible market-based system, with attention to social protection, re-skilling programs, and digital employment trends. Based on

international experience, practical recommendations are provided for improving labour relations in Uzbekistan.

Keywords: *labour relations, Scandinavian model, U.S. experience, social protection, flexicurity, vocational training, remote work, unemployment.*

Kirish. Mehnat munosabatlari har bir davlatning iqtisodiy va ijtimoiy barqarorligini ta'minlashda muhim omil hisoblanadi. Mamlakat iqtisodiyotining rivojlanishi, fuqarolarning turmush darajasi va bandlik sohasidagi islohotlar bevosita mehnat munosabatlarining qanchalik samarali tashkil etilganiga bog'liq. Bugungi globallashtirish davrida mehnat munosabatlari faqat milliy chegaralarda emas, balki xalqaro miqyosda ham muhim ahamiyat kasb etmoqda. Har bir davlat o'zining iqtisodiy sharoiti, ijtimoiy siyosati va tarixiy rivojlanishiga asoslangan holda mehnat munosabatlarini shakllantiradi. Shu bilan birga, ayrim davlatlar tajribasi mehnat bozorini samarali boshqarish bo'yicha o'rganishga arziydi.

Har bir davlat o'zining iqtisodiy sharoiti, ijtimoiy siyosati va tarixiy rivojlanishiga asoslangan holda mehnat munosabatlarini shakllantiradi. Shu bilan birga, ayrim davlatlar tajribasi mehnat bozorini samarali boshqarish bo'yicha o'rganishga arziydi. Xususan, Skandinaviya mamlakatlari dunyo bo'yicha eng ilg'or ijtimoiy himoya tizimi va bandlik siyosatiga ega bo'lsa, AQSh esa bozor iqtisodiyotiga asoslangan, moslashuvchan mehnat munosabatlari tizimi bilan ajralib turadi.

So'ngi ma'lumotlarga ko'ra Skandinaviya mamlakatlari (Norvegiya, Shvetsiya, Daniya, Finlyandiya va Islandiya) hozirgi davrda eng eng rivojlangan ijtimoiy himoya tizimlari va barqaror bandlik siyosatiga davlatlar hisoblanadi.[15] OECD (2022) ma'lumotlariga ko'ra, ushbu davlatlarda ishsizlik darajasi o'rtacha 4–5% ni tashkil etadi, bu esa global o'rtacha ko'rsatkichdan ancha past[16]. Skandinaviya mamlakatlarida ishchilarning huquqlari va ijtimoiy xavfsizligi yuqori darajada ta'minlangan. Bu mamlakatlarda mehnatga haq to'lash bo'yicha qonunchilikdan ko'ra, kasaba uyushmalar va ish beruvchilar o'rtasidagi kelishuvlar

muhim o'rin tutadi. Moslashuvchan xavfsizlik (Flexicurity) modeli orqali xodimlar nafaqat barqaror daromadga, balki ishdan bo'shatilgan taqdirda qayta ishga joylashish imkoniyatiga ham ega[4].

Ushbu mamlakatlar mehnat munosabatlarini shakllantirishda dunyodagi eng rivojlangan **“Farovonlik davlati” (Welfare State)** konsepsiyasiga ega[4]. Ushbu model dunyo bo'yicha fuqarolarga ijtimoiy tenglik va iqtisodiy xavfsizlikni ta'minlashga qaratilgan siyosat va dasturlarga yo'naltirilgan eng kuchli modellardan hisoblanadi. Skandinaviya farovonlik modeli davlatning keng ko'lamli ijtimoiy kafolatlari, bepul ta'lim va sog'liqni saqlash xizmatlari, hamda yuqori darajadagi bandlik siyosati orqali ajralib turadi. Farovonlik davlati modeli Skandinaviya mamlakatlarida XX asrning boshlarida shakllana boshladi va Ikkinchi jahon urushidan so'ng to'liq joriy etildi. Bu jarayonga iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy omillar turtki bo'ldi. XIX asr oxiri va XX asr boshlarida Skandinaviya davlatlari qishloq xo'jaligidan sanoatlashgan iqtisodiyotga o'tishni boshladi. Ushbu jarayon yangi ijtimoiy muammolarni keltirib chiqardi, ya'ni, ishchilar sharoitining og'irligi va maoshlarning pastligi fuqarolar orasida norozilikni kuchaytirdi[14]. Bundan tashqari kambag'allik darajasi o'sdi, ayniqsa shahar aholisida ijtimoiy himoyaga ehtiyoj ortdi[6]. Shu bilan birga sanoatlashuv qishloq joylaridan shaharlarga migratsiyani jadallashtirdi, bu esa shaharlarda uy-joy va ijtimoiy xizmatlar yetishmasligiga olib keldi. Ushbu muammolarni bartaraf etish uchun davlat tomonidan ijtimoiy himoya siyosatlarini shakllantirish zarurati paydo bo'ldi. Shvetsiya, Daniya va Norvegiya hukumatlari dastlab ijtimoiy sug'urta tizimini yo'lga qo'yish orqali ishchilarning minimal daromadini kafolatlashga harakat qildi. 1930-yillarga kelib, ushbu tizim kengaytirildi va nafaqat ishchilar, balki barcha fuqarolar uchun ijtimoiy kafolatlar taqdim etildi[5].

Ushbu konsepsiyadan foydalanishga yana bir nechta siyosiy omillar ham turtki bo'lgan. Masalan sotsial-demokratik partiyalarning kuchayishi hamda ushbu siyosiy partiyalar ular ijtimoiy adolat, tenglik va davlatning fuqarolar hayotidagi

rolini oshirishga qaratilgan islohotlar dasturini ilgari surishda qilgan harakatlari asosiy omillardan biridir[17]. Skandinaviya farovonlik modeli quyidagi asosiy elementlarga ega:

1. **Bepul sog'liqni saqlash tizimi:** Sog'liqni saqlash barcha fuqarolar uchun bepul va qulay bo'lib, davlat tomonidan moliyalashtiriladi. Har bir fuqaro yuqori sifatli tibbiy xizmatlardan foydalanish huquqiga ega.
2. **Bepul ta'lim:** Maktabgacha ta'limdan boshlab oliy ta'limgacha bo'lgan barcha bosqichlar bepul taqdim etiladi. Bu siyosat yoshlarning ta'lim olish imkoniyatlarini oshiradi va ijtimoiy tenglikni mustahkamlaydi.
3. **Ijtimoiy himoya va nafaqalar:** Davlat fuqarolarga ishsizlik nafaqalari, bola parvarishi uchun yordam, pensiya va boshqa turdagi ijtimoiy to'lovlarni taqdim etadi. Bu tizim fuqarolarning hayot sifatini oshirishga qaratilgan.
4. **Faol bandlik siyosati:** Skandinaviya mamlakatlari qayta tayyorlash va kasbiy rivojlanish dasturlariga katta e'tibor qaratadi. Ishsiz qolgan shaxslar qayta tayyorlanib, yangi kasblarni egallash uchun davlat ko'magidan foydalanadi.

Bugungi kunda Skandinaviya farovonlik davlati modeli barqaror rivojlanish va ijtimoiy adolatning namunasi hisoblanadi. Ushbu davlatlarda davlat xarajatlarining katta qismi ijtimoiy sohalarga yo'naltirilgan. Masalan,

1. **Shvetsiya** – yalpi ichki mahsulotining (YaIM) taxminan 30 foizi ijtimoiy dasturlarga sarflanadi.
2. **Daniya** – “flexicurity” (moslashuvchan xavfsizlik) modeli orqali ishchilarga moslashuvchan bandlik imkoniyatlarini yaratadi. Bu model ishga olish va bo'shatish jarayonlarini osonlashtirsa-da, ishsizlar uchun saxiy nafaqa va qayta tayyorlash dasturlarini taqdim etadi.

3. Shvetsiya davlatida sog'liqni saqlash xizmatlari dunyodagi eng samarali tizimlardan biri hisoblanadi. Har bir fuqaro uchun bepul tibbiy yordam va muntazam tibbiy ko'rikdan o'tish g' kafolatlangan.

4. Norvegiya tabiiy resurslardan, xususan neft va gazdan tushgan daromadlarni ijtimoiy dasturlarga yo'naltirish orqali iqtisodiy barqarorlikni ta'minlaydi.

Skandinaviya farovonlik davlati modeli iqtisodiy va ijtimoiy barqarorlikka erishishda muhim rol o'ynaydi. Bu modelning muvaffaqiyati ijtimoiy adolat va tenglikka asoslangan siyosat orqali amalga oshirilgan islohotlar natijasidir[9]. Bepul sog'liqni saqlash, ta'lim va bandlik siyosati orqali Skandinaviya mamlakatlari dunyodagi eng farovon jamiyatlardan biriga aylangan[10]. Ushbu tajriba boshqa davlatlar uchun ham ilhom manbai bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat bozorini samarali boshqarishda AQSh mehnat munosabatlari siyosati ham yetakchi bo'lib, ushbu siyosat o'zining dinamikligi, huquqiy bazasi va kasaba uyushmalari faoliyati bilan dunyoda yetakchi o'rin tutadi. Bu tizim ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish, bandlikni oshirish va mehnat bozorini barqarorlashtirishga qaratilgan. AQSh mehnat qonunchiligi va siyosati uzoq yillar davomida tajriba va yangilanishlar asosida shakllangan bo'lib, u ishchilarning huquqlarini himoya qilish va iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash maqsadida rivojlanib bormoqda. Ish bozoridagi talab va taklif muvozanati katta ahamiyat kasb etadi. Federal darajadagi minimal ish haqi nisbatan past bo'lsa-da, ayrim shtatlar va shaharlar o'z mehnat qonunchiligini yanada kuchaytirgan. Shu bilan birga, masofaviy ish va gibril ish rejimi pandemiyadan keyin AQShda ommalashgan, bu esa zamonaviy mehnat munosabatlarida yangi bosqichni boshlab berdi[7].

AQSh mehnat munosabatlari tizimi asosan uchta asosiy tamoyilga tayanadi. Bu tamoyillardan birinchisi, erkin bozor munosabatlari bo'lib AQShda ishchi va ish beruvchi o'rtasida mehnat shartnomasi bozor talablaridan kelib chiqib tuziladi. Hukumat minimal darajada aralashadi, biroq mehnat qonunchiligi asosiy

tamoyillarni belgilab beradi. Ish beruvchilar xodimlarni yollash va bo'shatish bo'yicha nisbatan katta erkinlikka ega. Ikkinchisi – huquqiy kafolatlar hisoblanadi, ya'ni, AQShda mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi mustahkam huquqiy baza mavjud. Asosiy qonunlar quyidagilardan iborat:

- **National Labor Relations Act (1935)** – Ushbu qonun AQShda kasaba uyushmalari faoliyatini qo'llab-quvvatlaydi, ishchilar va ish beruvchilar o'rtasidagi muzokaralar jarayonini tartibga soladi.
- **Fair Labor Standards Act (1938)** – Minimal ish haqi miqdorini belgilaydi, mehnat soatlarining chegaralarini o'rnatadi va bolalar mehnatini cheklaydi.
- **Occupational Safety and Health Act (1970)**– Ishchilarning xavfsizligi va salomatligini himoya qiluvchi me'yorlarni joriy etadi.

Uchinchisi – kasaba uyushmalari va ishchi huquqlari. AQShda ishchilar huquqlarini himoya qiluvchi kasaba uyushmalari faoliyat yuritadi. Biroq, so'nggi o'n yilliklarda kasaba uyushmalarining ta'siri sezilarli darajada kamayib bormoqda. 1950-yillarda xodimlarning 35% dan ortig'i kasaba uyushmalariga a'zo bo'lgan bo'lsa, bugungi kunga kelib bu ko'rsatkich atigi 10% ni tashkil etmoqda. Ammo, kelajakda ishchilar huquqlarini himoya qilishda kasaba uyushmalarining rolini oshirishi kutilmoqda. Sababi erkin bozor munosabatlarida davlatning aralashuvi kamligi bois, ishchilarning huquqlari poymol qilinishi holatlari ham kuzatilmoqda. Birgina misol – AQSHning eng yirik kompaniyalaridan bo'lgan Amazon va Starbucks kabi yirik kompaniyalardagi ishchilar kasaba uyushmalariga qo'shilish uchun kurash olib bormoqda. Sababi, ko'plab ishchilar minimal ish haqi yetarli emasligini ta'kidlab, maoshlarni oshirishni talab qilmoqda. Ushbu kompaniyalarning ko'plab filiallarida ishchilar kam maosh va ish yuklamasining og'irligi sababli norozilik bildirishgan. Bundan tashqari Amazon omborlari va Starbucks kafelarida mehnat sharoitlari qattiqligi, ishchilar haddan tashqari ko'p ish soatlari, qisqa tanaffuslar va kasbiy xavfsizlik choralarining yetishmovchiligi kabi muammolarga ham mavjud.

Ammo Amazon va Starbucks rahbariyati ishchilarning kasaba uyushmalariga qo'shilishiga qarshi turli usullar bilan qarshilik ko'rsatib kelmoqda. Masalan, Amazon 2021-yilda Alabama shtatidagi Bessemer shahrida kasaba uyushmasi tashkil etish harakatlarini faol ravishda to'xtatishga uringan. Starbucks esa kasaba uyushmalarini qo'llab-quvvatlagan ba'zi ishchilarni ishdan bo'shatgan holatlar qayd etilgan.[5]

AQSh hukumati va milliy mehnat munosabatlari kengashi (NLRB) so'nggi yillarda ishchilarning kasaba uyushmalariga qo'shilish huquqlarini himoya qilishga harakat qilmoqda. Buning natijasida 2021-yildan boshlab, Starbucksning yuzlab filiallarida ishchilar kasaba uyushmalari tashkil etishga muvaffaq bo'ldi. Amazonning Nyu-Yorkdagi Staten Island ombori ishchilari 2022-yilda kasaba uyushmasini tashkil etishga muvaffaq bo'ldi.

1-Jadval.

Mehnat bozori tendensiyalari (2020-2024)

Yil	Ishsizlik darajasi (%)	Masofaviy ishlovchilar ulushi (%)	O'rtacha ish haqi (\$)	Ish joylarining avtomatlashtirish darajasi (%)
2020	8.1	42	53,490	12
2021	6.3	39	54,530	
2022	3.9	36	55,640	18
2023	3.5	35	57,320	22
2024	3.7	34	58,500	25

AQSHdagi so'ngi yillardagi mehnat bozorida tendensiyalarga e'tibor bersak keskin o'zgarishlar kuzatilganiga guvoh bo'lamiz[12]. Ushbu o'zgarishlarga pandemiya, texnologik taraqqiyot, ish haqi tafovutlari va kasaba uyushmalarining faollashishi kabi omillar ta'sir ko'rsatdi. Pandemiya natijasida ko'plab ishchilar sog'liq va xavfsizlik sababli ish joylarini tark etdi yoki masofaviy ishlashni afzal

ko'rdi. Avlodlar almashinuvi: Baby Boomer avlodining (1946–1964-yillarda tug'ilganlar) pensiyaga chiqishi mehnat bozorida bo'sh ish o'rinlarining ortishiga olib keldi. Gen Z va Millennials avlodlari (1980-yillardan keyin tug'ilganlar) ish sharoitlariga ko'proq e'tibor berib, moslashuvchan va mehnat huquqlari himoyalangan ish joylarini tanlamoqda[11].

AQSH mehnat bozori o'zining yuqori moslashuvchanligi bilan ajralib turadi. Bu holat iqtisodiy o'zgarishlarga tezkor javob berish, bandlik va ishsizlik ko'rsatkichlarining dinamik ravishda o'zgarishi hamda mehnat munosabatlarining nisbatan erkinligi bilan tavsiflanadi. Mazkur bozor xususiyati AQSH iqtisodiy tizimining asosiy tarkibiy qismi bo'lib, bandlik tuzilmasini doimiy ravishda yangilab borish va ishchi kuchining samarali taqsimlanishini ta'minlashga xizmat qiladi. AQSHda mehnat bozori iqtisodiy sikllarga bog'liq holda o'zgaradi. Iqtisodiy o'sish davrida bandlik darajasi oshadi va ish o'rinlari ko'payadi, bu esa yalpi ichki mahsulotning (YAIM) o'sishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Aksincha, iqtisodiy pasayish yoki inqiroz holatlarida ishsizlik darajasi oshadi va ba'zi tarmoqlarda qisqa muddatli ishchi kuchi qisqarishi kuzatiladi. Masalan, 2008-2009 yillardagi global moliyaviy inqiroz davomida AQSH mehnat bozorida ishsizlik darajasi keskin oshgan bo'lsa, 2010-yildan boshlab iqtisodiy tiklanish jarayoni natijasida bandlik qayta tiklangan[2]. Xuddi shunday holat 2020-yilda COVID-19 pandemiyasi sababli yuzaga kelgan bo'lib, iqtisodiyotni qo'llab-quvvatlash choralari natijasida 2021-yildan boshlab mehnat bozori tezda tiklanishga erishgan. Bu mehnat bozorining iqtisodiy sharoitga moslashuvchanligini yana bir bor isbotlaydi.

AQSH mehnat munosabatlarida "At-will employment" (ixtiyoriy bandlik) tamoyili keng qo'llaniladi[8]. Ushbu tizimga ko'ra, ish beruvchi va xodim o'zaro kelishuv asosida istalgan vaqtda mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin. Bu holat mehnat bozorining moslashuvchanligini oshirish bilan birga, xodimlar va ish beruvchilarga quyidagi afzalliklarni taqdim etadi:

1. Ishga qabul qilish va bo'shatish jarayonining soddaligi – Ish beruvchi bozor talablaridan kelib chiqib, xodimlarni tezda ishga qabul qilishi yoki lavozimidan ozod etishi mumkin.
2. Bozor talabiga mos kelish – Ish beruvchi ma'lum bir davrda ish hajmi kamaygan yoki oshgan taqdirda, bandlik darajasini mos ravishda o'zgartirishi mumkin.
3. Ishchilarning mobil va moslashuvchan bo'lishi – Xodimlar o'z malakasini oshirish va boshqa kasblarga o'tish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Biroq, “At-will employment” tamoyili ayrim jihatlardan ishchilar uchun noaniqliklarni ham keltirib chiqarishi mumkin. Xususan, xodimlar ishdan bo'shatilish ehtimoli yuqoriligi sababli barqaror bandlik darajasi pasayishi mumkin. Shu boisdan, AQSH mehnat qonunchiligida ishsizlik nafaqalari, kasaba uyushmalari va mehnat sharoitlarini himoya qilish bo'yicha qo'shimcha choralar nazarda tutilgan.

AQSH mehnat bozori turli shakllardagi bandlik modellari orqali yuqori moslashuvchanlikka ega bo'lib, quyidagi bandlik turlari keng tarqalgan:

- to'liq stavkali bandlik (full-time employment) – Ishchilarning haftasiga 40 soat ishlashini nazarda tutadi.
- yarim stavkali bandlik (part-time employment) – Ish vaqti qisqartirilgan bo'lib, xodimlarga boshqa faoliyat bilan shug'ullanish imkonini beradi.
- shartnomaviy bandlik (contract-based employment) – Ishchilar ma'lum muddatga tuzilgan shartnoma asosida ishlaydi.
- mustaqil ishchi (freelance work) va masofaviy ish (remote work) – Texnologik rivojlanish natijasida keng tarqalib, ishchilarga geografik joylashuvidan qat'i nazar ishlash imkonini beradi.

Mazkur bandlik shakllari mehnat bozorining talab va taklifga tez moslashishini ta'minlaydi. Ayniqsa, iqtisodiy inqirozlar yoki pandemiya kabi kutilmagan vaziyatlarda masofaviy va shartnomaviy bandlik keng joriy etilishi mehnat bozorining barqarorligini saqlab qolishda muhim rol o'ynaydi.

O'zbekiston mehnat bozorining zamonaviy talablarga moslashuvchanligini oshirish iqtisodiy barqarorlik va bandlik darajasini yaxshilashda muhim ahamiyat kasb etadi[3]. Jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, mehnat bozorining moslashuvchanligi ishsizlik darajasini pasaytirish, yangi ish o'rinlarini yaratish va mehnat unumdorligini oshirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Shu sababli, O'zbekiston uchun quyidagi asosiy yo'nalishlarda islohotlarni amalga oshirish maqsadga muvofiqdir. Mehnat bozorining moslashuvchanligini ta'minlashda kasbiy qayta tayyorlash va doimiy o'qitish tizimi muhim o'rin tutadi. Iqtisodiy o'zgarishlar va texnologik rivojlanish natijasida yangi kasblarga talab ortib borayotganini inobatga olsak, O'zbekistonda quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish lozim:

Kasbiy ta'lim markazlarini rivojlantirish – Ishsizlik darajasini pasaytirish va yangi kasblarga moslashish uchun malaka oshirish va qayta tayyorlash markazlarini kengaytirish zarur. Bunda, ayniqsa, texnologiya, IT, xizmat ko'rsatish va sanoat sohalariga e'tibor qaratish lozim.

Onlayn va qisqa muddatli o'quv kurslarini kengaytirish – Zamonaviy mehnat bozori talablariga mos tarzda raqamli ta'lim platformalarini joriy qilish va ishsizlar uchun qisqa muddatli kasbiy o'qitish kurslarini tashkil etish muhimdir. Masalan, AQSH va Yevropa mamlakatlarida qisqa muddatli "bootcamp" dasturlari muvaffaqiyatli ishlamoqda.

Bandlik xizmatlarini ishsizlarni o'qitish bilan birlashtirish – O'zbekiston bandlik markazlari nafaqat ish o'rinlarini topish bilan shug'ullanishi, balki ishsizlarni kasbiy qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimi bilan ham uzviy bog'liq bo'lishi kerak. Masalan, Germaniyada bandlik agentliklari mehnat bozorining ehtiyojlariga mos kadrlar tayyorlashda faol ishtirok etadi.

Mehnat bozorining moslashuvchanligi ishsizlik darajasini pasaytirish, yangi ish o'rinlarini yaratish va mehnat unumdorligini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi. AQSH va Skandinaviya mamlakatlari (Shvetsiya, Norvegiya, Daniya, Finlandiya) mehnat bozori islohotlarida turli yondashuvlarga ega. AQSH modeli

yuqori moslashuvchanlik va xususiy sektorning yetakchiligiga asoslangan bo'lsa, Skandinaviya mamlakatlari "moslashuvchan xavfsizlik" (flexicurity) tizimiga tayanadi. O'zbekiston uchun ushbu yondashuvlarning eng samarali jihatlarini qo'llash maqsadga muvofiqdir.

AQSH mehnat bozorida xodimlar tezda yangi kasblarga moslashishi talab etiladi. Bu jarayonda xususiy sektor va davlat hamkorligiga asoslangan kasbiy o'qitish markazlari faol ishlaydi. Masalan, "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA) dasturi doirasida davlat ishsizlarni zamonaviy kasblarga qayta tayyorlash uchun grantlar ajratadi.

Skandinaviya tajribasi. Skandinaviya mamlakatlarida esa "moslashuvchan xavfsizlik" tizimi asosida xodimlar ishdan bo'shatilgan taqdirda ham davlat tomonidan moliyalashtiriladigan qayta tayyorlash dasturlarida bepul ishtirok etishi mumkin. Masalan, Daniyada ishsizlarga yangi kasb egallash uchun "Adult Vocational Training" (AMU) tizimi mavjud.

O'zbekiston uchun tavsiyalar.

- AQSH tajribasi asosida bandlik markazlari xususiy sektor bilan hamkorlikda malaka oshirish kurslarini tashkil qilishi lozim.
- Skandinaviya modeli bo'yicha davlat kasbiy o'qitish dasturlarini moliyalashtirishi va ishsizlarga o'qish davomida moddiy yordam ko'rsatishi maqsadga muvofiqdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi (2022). O'zbekiston mehnat bozori: Rivojlanish istiqbollari va muammolar. Toshkent.
2. Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*, 103(5), 53–97.
3. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (20). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.

4. Can investments in social protection contribute to subjective well-being? A cross-country analysis. By Alexandre Kolev and Caroline Tassot, [https://one.oecd.org/document/DEV/DOC/WKP\(2016\)4/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DEV/DOC/WKP(2016)4/en/pdf)
5. Danish Ministry of Employment (2021). Flexicurity in Denmark: The Model Explained. Copenhagen: Danish Government. 7
6. Esping-Andersen, G. (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton University Press.
7. European Commission (2022). Labour Market Reforms in Europe: Towards More Flexibility and Security? Brussels: European Union.
8. Freeman, R. B. (2007). America Works: Critical Thoughts on the Exceptional U.S. Labor Market. Russell Sage Foundation.
9. Finnish Institute of Occupational Health (2022). Flexible Work Arrangements and Productivity: The Finnish Perspective. Helsinki: FIOH.
10. Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). The Race Between Education and Technology. Harvard University Press.
11. Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford University Press.
12. International Labour Organization (ILO) (2021). World Employment and Social Outlook: Trends 2021. Geneva: ILO.
13. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. American Sociological Review, 74(1), 1–22.
14. Nordic Council of Ministers (2021). The Nordic Labour Market Model: Challenges and Opportunities. Copenhagen: NCM.
15. Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W. (2005). Unemployment in the OECD Since the 1960s: What Do We Know? The Economic Journal, 1(500), 1–27.
16. OECD (2023). OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing.

17. Swedish Public Employment Service (2022). Labour Market Report Sweden
2022. Stockholm: Arbetsförmedlingen.