

ЎЗБЕКИСТОНДА ЁШЛАРНИ БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ МАСАЛАЛАРИ



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2022-23-740-748>

Imomova Nozimaxon Avazxonovna

Farg‘ona davlat universiteti Ijtimoiy-ish kafedrası
o‘qituvchisi f.f.d.(PhD)

Toxirova Dildora Alisher qizi

Farg‘ona davlat universiteti sotsiologiya
yo‘nalishi talabasi

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada muallif tomonidan o‘tkazilgan sotsiologik tadqiqot natijasida to‘plangan ma‘lumotlar tahlili asosida O‘zbekistonda yoshlar bandligini tartibga solish va qonunchilik bazasini takomillashtirishning eng muhim vazifalaridan biri ko‘rib chiqilgan xulosalar keltirilgan. Bundan tashqari, yoshlar bandligini ta‘minlashga sarmoya kiritish muhimligidan kelib chiqib, yoshlar tomonidan yaratilgan imkoniyatlardan to‘liq foydalanish tahlili asosida ish o‘rinlari yaratishga aloxida e‘tibor qaratilayotganligi yoritib o‘tilgan. Shuningdek, ishsizlikni keltirib chiqaruvchi asosiy omillarni qisqartirish chora-tadbirlarini takomillashtirish taklifi ko‘rsatilgan.

Kalit so‘zlar: ishsizlik, yoshlar bandligi, institutsional, kasbiy faoliyat, ma‘naviy qiyofa, dunyoqarash.

ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В УЗБЕКИСТАНЕ

Имамова Нозимахон Авазхоновна

Ферганский государственный университет,
Преподаватель кафедры социальной работы
д.ф.н.(PhD)

Тохирова Дилдора Алишеровна

Ферганский государственный университет,
Студентка кафедры социальной работы

АННОТАЦИЯ

В данной статье представлены выводы по одной из важнейших задач регулирования занятости молодежи и совершенствования законодательной

базы в Узбекистане, основанные на анализе данных, собранных в результате проведенного автором социологического исследования. Кроме того, в связи с важностью инвестирования в занятость молодежи особое внимание уделяется созданию рабочих мест на основе анализа полного использования возможностей, создаваемых молодежью. Также предлагается усовершенствовать меры по снижению основных факторов, вызывающих безработицу.

Ключевые слова: безработица, занятость молодежи, институциональная, профессиональная деятельность, духовный образ, мировоззрение.

YOUTH EMPLOYMENT IN UZBEKISTAN

Imamova Nozimahon Avazkhonovna

Fergana State University, teacher (Ph.D) of
Department of Social Work

Tokhirova Dildora Alisherovna

Fergana State University, student of Sociology direction

ABSTRACT

This article presents the conclusions of one of the most important tasks of regulating youth employment and improving the legal framework in Uzbekistan, based on the analysis of data collected as a result of sociological research conducted by the author. In addition, due to the importance of investing in youth employment, special attention is paid to job creation based on an analysis of the full use of opportunities created by young people. It is also proposed to improve measures to reduce the main factors causing unemployment.

Keywords: unemployment, youth employment, institutional, professional activity, spiritual image, worldview.

KIRISH

Bugungi kunda mamlakatimizda olib borilayotgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar, amalga oshirilayotgan islohotlar mamlakatimizning har bir hududida o'zining ko'zga ko'rinarli ijobiy samarasini berayotgani sir emas. Ammo shuni ham aytish lozimki, mamlakatda yoshlarni bandligini ta'minlash, ijtimoiy barqarorlikni vujudga keltirish bu yo'ldagi asosiy masaladir. Shuni ham aloxida ta'kidlash kerakki, kelajakdagi mustaqil O'zbekistonning yo'nalishini belgilab beruvchi yagona kuch – yoshlardir. Yoshlar alohida ijtimoiy guruh sifatida doimo ilmiy izlanishlar markazida

bo‘lib kelgan. Chunki ular davom etayotgan o‘zgarishlarning ko‘rsatkichlari bo‘lib, jamiyat taraqqiyoti salohiyatini belgilaydi. Yoshlar muammosi bugungi kunda ilmiy tadqiqot va tahlilning asosiy va dolzarb muammolaridan biridir. Shu boisdan ham yoshlarning qiziqish va intilishlari, o‘z kelajagiga qarashlari, jamiyatdagi o‘rni haqida malumotlarga ega bo‘lish muhim. Shu o‘rinda, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi «O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasi to‘g‘risida»gi PF-4947-sonli farmoni qabul qilindi hamda 2017-2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning 5 ta usuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasini «Xalq bilan muloqot va inson manfaatlari yili»da amalga oshirishga oid Davlat dasturi tasdiqlandi. Ushbu harakatlar strategiyasining «Ijtimoiy sohani rivojlantirish» deb nomlangan to‘rtinchi yo‘nalishida Hududlarni kompleks rivojlantirish dasturlari va O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalari tomonidan tasdiqlangan Aholi bandligini ta‘minlash dasturini so‘zsiz amalga oshirilishini ta‘minlash maqsadida 2017 yil davomida sanoatni (5440 ta loyiha 131 mingta ish o‘rni bilan), qishloq xo‘jaligini (8430 loyihada 55,8 mingta ish o‘rni bilan) va xizmat ko‘rsatishni (11 mingta loyiha 69,5 mingta ish o‘rni bilan) rivojlantirish bo‘yicha viloyatlar, tumanlar va shaharlar hokimliklarining faoliyatini kuchaytirish masalalasi ko‘zda tutilgan [1,13].

Xususan, ushbu harakatlar strategiyasining to‘rtinchi yo‘nalishi «Ijtimoiy sohani rivojlantirishning ustuvor yo‘nalishlari»ga bag‘ishlangan bo‘lib, birinchi «Aholi bandligi» jumladan yoshlarning ish bilan ta‘minlanishi masalalarga alohida e‘tibor qaratilganligidan dalolat beradi.

Shuningdek, Jamiyatning bir qismi sifatida yoshlar ko‘plab ijtimoiy fanlarning o‘rganish predmeti hisoblanadi. Tabiiyki, ularning har birida yoshlar tushunchasiga o‘ziga xos mazmunda ta‘rif beriladi. Yoshlarga jamiyatning tarkibiy qismi, uning uning o‘ziga xos guruhi sifatida qaraladi. Aynan shu sababli ularning shakllanishini va holatini uning tuzilishi xususiyatlaridan kelib chiqqan holda aniq bir jamiyat doirasida tahlil qilish zarur.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Ilmiy tadqiqot keng qamrovli bo‘lib, iqtisodiy-statistik tahlillar asosida ijtimoiy sohaga oid xulosalar chiqarilgan.

Jumladan, yoshlar bandligi bo‘yicha o‘ziga xos xususiyatlarini tadqiq etishda ishsizlik darajasi va aholining ma‘lumotlilik darajasi bilan bog‘liq muammolari ahamiyatga ega ekanligi induksiya yordamida xulosa qilingan.

Hududlar bo'yicha yoshlarni ishsizligi va ma'lumotliligi darajasini tahlil qilishda qiyosiy tahlil usulidan foydalanilgan.

MAVZUNING O'RGANILGAN DARAJASI

Turli davrlarda yoshlik va yetuklik davrlarining chegaralari turli o'lchovlar bilan belgilangan. Qadimgi mutafakkirlar hayotiy siklni yil fasllariga o'xshash tarzda bo'lib chiqqan Pifagor bolalik va yoshlikni qamrab oluvchi “bahor” 20 yoshgacha, “yoz” 20 yoshdan 40 yoshgacha, sermahsul yetuklik hisoblangan “kuz” esa 40 yoshdan 60 yoshgacha davom etadi deb hisoblagan. Solon inson hayotini o'nta davrga bo'lib chiqadi, unga muvofiq yoshlik 14 yoshdan boshlanadi, jismoniy kuchga to'lgan davr 21-28 yosh, aql 28-42 yoshlarda charxlanadi [6].

“Yoshlar” tushunchasini V.V. Pavlovskiy quyidagicha ta'riflaydi: “Yoshlar – bu o'smir va katta, balog'at yoshidagi insonlarning umumiyliigi o'rtasidagi o'tish holatini egallovchi 13-14 yoshdan 29-30 yoshgacha bo'lgan kishilarning alohida biosotsial yosh guruhi. Bu u yoki bu jamiyatning sinfiy, ijtimoiy-guruhi, etnik va boshqa dolzarb muhim tuzilmasini o'zida aks ettiruvchi guruhdir” [2,7].

Boshqa rus olimi S.N. Ikkonikova quyidagicha fikr bildiradi: “Yoshlar 16 yoshdan 30 yoshgacha bo'lgan insonlarni o'z ichiga oluvchi sinfiy va boshqa belgilari, jamiyatdagi ularning roli, faoliyat funksiyalari va turlari, shuningdek, ma'naviy qiyofasi, dunyoqarashi, qiziqishlari, qadriyatli yo'nalishlari, ijtimoiy-ruhiy xususiyatlariga muvofiq ichki tabaqalarga bo'lingan ijtimoiy-demografik guruh hisoblanadi” [3,9].

V.T. Lisovskiy yoshlarga eng lo'nda ta'rif beradi. U quyidagilarni ta'kidlaydi: “Yoshlar – ta'lim, kasbiy, madaniy va boshqa ijtimoiy funksiyalarni o'zlashtiruvchi, kattaroq yoshda ushbu funksiyalarni o'zlashtirib olgan ijtimoiylashuv bosqichidan o'tuvchi odamlar avlodidir; aniq tarixiy shart sharoitlarga qarab yoshlarning yosh mezonlari 16 yoshdan 30 yoshgacha o'zgarib turishi mumkin” [4,10]. Ushbu ta'rifda yoshlarning qaror topishida va kamolotga yetishida ijtimoiy jihatning funksional ahamiyati alohida belgilangan.

TAHLIL VA NATIJALAR

Yuqorida ta'kidlanganlardan ko'rinib turibdiki, guruhlar chegaralari harakatchan va o'zgarib turadi. Yoshlik ijtimoiylashuvning faol davrini boshlab beradi. YUNESKO 17-25 yoshdagi shaxslarni, sotsiolog olimlar va iqtisodchilar 16 yoshdan 30 yoshgacha bo'lgan shaxslarni yoshlar jumlasiga kiritadi. Shunday qilib, yoshlikning pastki chegarasini turli olimlar 14 va 16 yoshlar orasida, yuqori

chegarasini 25 va 30 yoshlar orasida deb belgilaydilar. Yoshlarni o‘rganar ekanmiz ularning muammolari va qiziqishlarini ham xar doim to‘liq tadbiiq qilish kerak bo‘lmoqda. Shu o‘rinda yoshlarning ish bilan bandlik darajasi va ularning ish va ishsizlik muammolari bilan qanday darajada duch kelayotganini ijtimoiy iqtisodiy jihatdan o‘rganishga xarakat qilib ko‘ramiz.

Ishsizlik hozirgi vaqtda jamiyatning eng markaziy muammolaridan biri hisoblanadi. Zero yuqori darajadagi ishsizlik mavjud resurslardan to‘liq foydalanilmayotganligini va natijada aholi daromadlarining pastligini ko‘rsatadi. Bu esa ijtimoiy sohada, oilaviy munosabatlarda vaziyatning keskinlashuvi va jamiyat miqyosida norozilikning ko‘payishiga olib kelishi mumkin. Ish joyidan ayrilish ko‘p kishilar uchun oilaviy turmush darajasining yomonlashishini, shaxsiy xayotining notinchligini bildirib, odamga jiddiy ruhiy ta‘sir ko‘rsatadi.

Ishsizlik shunday hodisaki, unda ishchi kuchi iqtisodiy faol aholining bir qismi sifatida tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarishda band bo‘lmaydi. Ishsizlar bandlar bilan bir qatorda mamlakat ishchi kuchini tashkil qiladi.

Amaliyotdagi iqtisodiy xayotda ishsizlik ishchi kuchi taklifining unga bo‘lgan talabdan oshib ketishi tarzida namoyon bo‘ladi.

Iqtisodiy nuqtai nazardan ishsizlik deyilganda, ishchi kuchining ish joyi bilan ta‘minlanmaganlik va natijada uning biron-bir qonuniy daromad manbaiga ega bo‘lmaslikning muayyan holatiga aytiladi.

Iqtisodiy sotsiologiya fani uchun ishsizlik muammosini o‘rganishdan asosiy maqsad aholini ish bilan bandligini ta‘minlash orqali mamlakat ishlab chiqarish faoliyatini kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iboratdir.

Xalqaro mehnat tashkiloti bergan ta‘rifiga binoan «Ishsiz shaxslar» deganda – ishga ega bo‘lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolar tushuniladi. Mana shu asosiy shartlarga rioya qilgan holda turli mamlakatlarda fuqaroni ishsiz shaxs deb e‘tirof etish uchun qo‘shimcha shartlar talab qilinadi.

Yaponiyada ishsiz shaxs deb so‘nggi bir hafta davomida bir soat ham ishlamagan, Buyuk Britaniyada esa-so‘nggi bir hafta mabaynida ishlamagan, shu davr mobaynida ish qidirgan yoki kasalligi tufayli ish qidirish imkoniyatiga ega bo‘lmagan fuqarolar tushuniladi.

O‘zbekiston Respublikasi «Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida»gi qonuniga binoan ishsiz shaxs deb, mehnatga qobiliyatli (o‘n olti yoshdan boshlab to pensiya bilan ta‘minlanish huquqini olgunga qadar), ishga va ish xaqiga (mehnat daromadiga) ega bo‘lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida

ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga qobiliyatli shaxslar e'tirof etiladi. Shunday qilib fuqaroni ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun bir vaqtning o'zida quyidagi to'rtta shart mavjud bo'lishi lozim:

- fuqaro mehnatga kobiliyatli bo'lishi;
- fuqaro ishga va ish xaqiga (mehnat daromadiga) ega bo'masligi lozim;
- fuqaro ishlashga tayyor bo'lishi lozim;
- fuqaro barcha tegishli xujjatlarni taqdim qilgan xolda maxalliy mehnat

organida ish qidiruvchi shaxs sifatida ruyxatdan utishi lozim [5,12].

Ishsizlikning quyidagi turlari mavjuddir.

Friksion ishsizlik - vaqtincha ishsizlik bo'lib, ish joyini almashtirish paytida yuz beradi, eski ishdan ketib, yangi ishga o'tguncha ishsizlik yuz beradi. Ya'ni ular ish qidirayotgan ishchi kuchlaridir. Ishsizlarning ushbu toifasiga o'z kasbini o'zgartirayotgan, ko'chib ketayotgan kishilar, birinchi marotaba ishga kirayotgan yoshlar, vaqtinchalik ishdan bo'shatilganlar kiradi. Ishsizlikning bunday shakli istalgan ijtimoiy tizimda, iqtisodiy rivojlanishning istalgan darajasida mavjud, u ijtimoiy havfli ishsizlik deb hisoblanmaydi.

Strukturaviy ishsizlik iqtisodiyot, fan-texnika taraqqiyoti jadal rivojlangan sari yangi ishlab chiqarishlar, korxonalar sifat jihatidan yangi tarmoqlar paydo bo'lishi va ayni vaqtda boshqa korxonalar, tarmoqlar, texnologiyaning eskirishi bilan bog'liq. Bunda doimiy ravishda yangi kasblar paydo bo'ladi va ilgari keng tarqalgan ba'zi kasblar keraksizga aylanadi, yangi kasblarga talab kuchayadi va eskilariga bo'lgan ehtiyoj kamayadi. Bular natijasida keraksiz bo'lib qolgan ishchi kuchi strukturaviy ishsizlikni hosil qiladi.

Mavsumiy ishsizlik. Mavsumiy ishda band bo'lganlarning mavsum tugagach ishsiz qolishi. Bu ishsizlik qishloq xo'jaligi, qurilish va kurort sohasiga xos.

Siklik ishsizlik bozorning eng jiddiy iqtisodiy va ijtimoiy muammolaridan biridir. U barcha tarmoqlar, sohalari, mintaqalarda ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojning pasayishi bilan birga boradigan umumiy iqtisodiy tanazullar va bo'xronlar bilan bog'langan. Bunday davrlarda ishlashni xohlaydigan va bunga salohiyatli kishilar ishsiz bo'lishiga majburdirlar, chunki ishlab chiqarishning umumiy tanazzuli tufayli ishchi kuchi iqtisodiyotga kerak bo'lmaydi.

Institutsional ishsizlik - mehnat bozorining institutlari vujudga keltiradi, uning asosiy sababi - ishsiz kishining nafaqa hisobiga yashash imkoniyatiga ega bo'lishi va shu sababli ish qidirishga rag'batning yo'qolishidir. Institutsional ishsizlik insonning asosiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun ishsizlik bo'yicha nafaqa miqdori yetarli

bo'lganda ommaviy hodisa sifatida vujudga keladi, nafaqa to'lash muddati davomli bo'ladi.

Institutsional ishsizlikning oqibatlari bir xilda bo'lmaydi. Albatta, ishsiz kishining munosib turmush darajasini saqlab turish, qashshoqlik va uning jinoiy oqibatlarini bartaraf etish ijobiy holdir, salbiy hol esa jamiyatdagi ishchi kuchi potentsialidan samarali foydalanmaslik, fuqarolarda boqimandalik ruhiyatini shakllantirish, mehnatga bo'lgan sabab va rag'batlantirishning yo'qolishidir.

Soliq tizimining mukammal emasligi ham institutsional ishsizlikka sabab bo'lishi mumkin. Daromad solig'ining haddan tashqari yuqori stavkalari xodimlar ixtiyorida qoladigan daromadlar hajmini qisqartirib yuboradi. Daromadlar bilan ijtimoiy dasturlar bo'yicha to'lanadigan to'lovlar o'rtasida farq qanchalik kam bo'lsa, ishchi kuchi taklifini cheklaydigan va ishsizlik muddatlarini uzaytiradigan mehnat bozorining sust ishlashi bilan bog'liq bo'lgan ishsizlikni ham institutsional ishsizlik toifasiga kiritish kerak. Kasblarning tuzilishi, malaka darajalari va mehnat bozorining boshqa xususiyatlari nisbatan sekinlik bilan o'zgaradi, ishlab chiqarish ehtiyojlaridan orqada qoladi, buning natijasida ishsizlikning alohida ko'rinishi paydo bo'ladi. Bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi axborotning mukammal emasligi tufayli vujudga keladigan ishsizlikni ham institutsional ishsizlik qatoriga kiritish mumkin.

Ishsizlikning tabiiy yoki me'yordagi darajasi – bu aholining ish bilan to'liq bandlik sharoitidagi ishsizlik darajasidir. Qachonki ishchi kuchi bozori muvozanatlashgan bo'lsa, u sodir bo'lishi mumkin, ya'ni ish qidiruvchilar soni bo'sh ish joylari soniga muvofiq kelsa. Bunday holatda mavjud bo'lgan barcha ishlab chiqarish quvvatlari to'liq xarakterga keladi.

Iqtisodiyotda ishchi kuchining tabiiy darajasi ijobiy hodisa sifatida qabul qilingan, chunki friksion va strukturali ishsizlikda ishdan mahrum bo'lgan shaxslarga maqbul keladigan yangi ish joyini topish uchun ma'lum vaqt kerak bo'ladi. Bu davrda ular mehnat bozoriga tazyiq ko'rsatmaydi. Faqat, ishchi kuchi taklifidagi bozor talabini yanada to'liqroq hisobga olishga qaratilgan tarkibiy o'zgarishlar bo'ladi.

Ishsizlikning tabiiy darajasi yoki to'liq bandlik sharoitidagi ishsizlik darajasi friksion va strukturali ishsizlik darajalarining yig'indisi sifatida aniqlanadi, uning tabiiy darajasidan yuqori va ishlab chiqarish quvvatlari to'liq ishlatilmaydi. Qariyb barcha mamlakatlarda iqtisodiy resurslardan to'liq foydalanmaslik xolatlari mavjud. Ammo, kamdan-kam paytlarda, masalan urush xarakatlari ketayotgan davrda, iqtisodiy resurslar, shu jumladan, ishchi kuchiga talab keskin o'sib ketishi natijasida

ular ishlab chiqarishga to‘liq safarbar qilinadilar va natijada ishsizlikning tabiiy darajasidan past bo‘lgan ishsizlik xolati paydo bo‘ladi.

Ishsizlikning tabiiy darajasi doimiy miqdor deb xisoblanmaydi. Xar bir mamlakatda friktsion va strukturaviy ishsizlik ko‘lami iqtisodiy vaziyatning, ma‘yoriy-huquqiy asoslarining aholi turmush tarzining o‘zgarishiga bog‘liq holda o‘zgarib turadi. Hozirgi vaqtda ishsizlikning tabiiy darajasi 6-7 % atrofida qabul qilingan bo‘lsada, biroq bu foizlar turli mamlakatlar bo‘yicha tebranib turishi mumkin.

Shuningdek, bozor iqtisodiyoti ma‘lum darajada ishsizlik bo‘lishi, ya‘ni ishchi kuchi rezerv armiyasining mavjud bo‘lishini taqozo etadi.

Shuning uchun, iqtisodchilarning fikriga ko‘ra ma‘lum darajada ishsizlik bozor iqtisodiyotining doimiy yo‘ldoshi bo‘lishi lozim. Shu bilan birga ularning fikriga ko‘ra 4-5 foiz, ayrimlari 3-5 foiz ishsizlik «tabiiy va u sotsial ta‘limot muammolarini, qiyinchiliklarini tug‘dirmaydi» deb ta‘kidlashadi.

Ishsizlikning mavjudligi bir qator iqtisodiy va ijtimoiy yo‘qotishlarga olib keladi:

- ishsizlik darajasining tabiiy ishsizlik darajasidan yuqori bo‘lishi natijasida jamiyat ma‘lum miqdorda YaMMni «yo‘qotadi».

XULOSA

ishsizlik oqibatlarini bir yo‘nalishda baholab bo‘lmaydi, uning ham ijobiy, ham salbiy tomonlari bor. Ishsizlik havfi kishilarni yaxshi ishlashga, mehnat unumdorligini oshirishga, ish sifatini yaxshilashga, o‘z firmasini e‘zozlashga, o‘z ustida ishlashga, bilim va malakasini oshirishga undaydi. Ishsizlikni salbiy tomonlari shundaki, mehnat resurslarini bir qismi bekor qolib, mahsulot va xizmatlarni yaratishda qatnashmaydi. Ishsizlarni boqish tashvishi ishlayotganlar zimmasiga tushadi, oilaviy munosabatlarni keskinlashtiradi, jamiyat miqyosida noroziliklarni ko‘payishiga olib keladi. Ishsizlik yuqori bo‘lsa mamlakatda YaMM ishlab chiqarish pasayadi.

- uzoq muddat davom etgan ishsizlik oqibatida ish topa olmayotgan ishchi o‘z malakasini yo‘qota boradi, natijada ishlovchi ishga o‘rnashgan taqdirda normal darajada mehnat unumdorligiga erishishi uchun kamida yarim yil vaqt kerak. Demak, shu vaqt mobaynida ishchi boshqa malakasini yo‘qotmagan ishchilarga qaraganda kam mahsulot ishlab chiqaradi.

- ishsizlikning o‘shishi jinoyatni ko‘payishi uchun qulay sharoitni vujudga keltiradi.

- meditsina tadqiqotlari ko'rsatadiki, ishsizlikning o'sishi kishining psixik-ruhiy holatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, sog'lig'ini yo'qotadi. Ishdan bo'shatilgani to'g'risidagi xabar, yaqin kishisining o'limi, yoki jinoyatda ayblanib qamoq jazosiga hukm qilingani to'g'risidagi xabar bilan teng darajada stressga kelar ekan.

- ishsizlik jamiyatni qanday yo'qotishlarga olib kelishi haqida to'xtalganda avval ko'rsatib o'tilgan:

- xarid quvvatining pasayishi;

- jamg'arishning kamayishi;

- investtsion talabning pasayishi;

- taklifning qisqarishi, ishlab chiqarishning tushkunlikka tushishi kabi iqtisodiy beqarorlik omillarini ham eslatib o'tish zarur.

Bularning barchasi oxir oqibat turmush darajasini pasayishiga olib keladi.

REFERENCES

1. Abduraxmanov K.X., Sharifullina T.A. *Ekonomika i sotsiologiya truda. Ucheb. posobie.* – M.: Ros. ekon. akad., 2002. S.45-54.
2. Abulqosimov X.P. *Shakllanayotgan bozor iqtisodiyotida inson omili va uni faollashtirish yo'llari.* –Toshkent: Moliya, 2005. S.23.
3. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. *Современные теории занятости: Учеб. пособие для вузов.* –М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.;
4. Адамчук А. *Экономика и социология труда. Учебник.* – М., 2007.
5. Akbarova Z.R. *Mehnat statistikasi. O'quv qo'llanma.* – Toshkent: TDIU, 2006.
6. Молодежь как социальная группа / www.Yahoo.com/ 12.05.2014й.
7. Павловский В.В. *Ювентология: проект интегративной науки о молодежи.* – М., 2001. – С. 25.
8. Имомова Н. А. *Молодежные перспективы в занятости узбекистана //наука и техника. Мировые исследования.* – 2020. – С. 117-119.
9. Иконникова С.Н. *Молодежь: Социологический и социально-психологический анализ.* Л.: Изд-во ЛГУ, 1974. – Б. 53.
10. *Социология молодежи: Учебник / Под ред. проф. В.Т. Лисовского.* – СПб: Изд-во С.-П. у-та, 1996. – Б. 32.
11. Imomova N. A. *Mamlakatda ishchi kuchi migratsion xarakatlari xolati va o'ziga xos xududiy //Jurnal Sotsial'nykh Issledovaniy.* – 2020. – Т. 3. – №. 3.
12. Ziyaev T.M. *Ishchi kuchi va bandlik nazariyasi: O'quv qo'llanma.* –Т.: TDIU, 2009. – Б. 123.
13. www.uza.uz – O'zbekiston Respublikasi Milliy Axborot Agentligi rasmiy sayti.