DOI: https://doi.org/10.37547/supsci-ojhpl-06-11-17 Pages: 196-208

Oriental Journal of History, Politics and Law

ORIENTAL JOURNAL OF HISTORY, POLITICS AND LAW

journal homepage:
https://www.supportscience.uz/index.php/ojhpl

THE PRIORITY OF HUMAN CAPITAL AND THE PRINCIPLE OF FREE CHOICE IN LABOUR RELATIONS

Oybek Karimov
Associate Professor, Department of Philosophy, Fergana State University
PhD in Philosophy
E-mail: alfargoniy.uz@gmail.com
Fergana, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: human capital, free choice, freedom of labour, human development, choice of occupation, forced labour, value of work, autonomy.

Received: 01.11.26
Accepted: 02.11.26
Published: 03.11.26

Abstract: The article offers a socio-philosophical analysis of the relationship between the concept of human capital and the principle of free choice in labour relations. The study uses systemic-structural, comparative, axiological and hermeneutic methods together with an analysis of the Constitution and Labour Code of Uzbekistan and materials of the International Labour Organization. The author interprets human capital as accumulated knowledge and skills together with the capacity to choose, renew and apply them freely. Four dimensions of free choice (to work or not to work, the way of earning income, the choice of occupation and workplace, and negotiation of working conditions) are linked to the corresponding components of human capital. Five criteria are proposed for distinguishing restrictions on freedom of labour that develop human capital from those that erode it. Forced labour is assessed as a factor that erodes human capital, and the constitutional and statutory guarantees of freedom of labour in Uzbekistan are examined. The conclusion offers recommendations on employment policy, expert review of draft laws and preparation for labour migration.

MEHNAT MUNOSABATLARIDA INSON KAPITALI USTUVORLIGI VA ERKIN TANLOV TAMOYILI

Oybek Karimov
Farg‘ona davlat universiteti falsafa kafedrasi dotsenti
falsafa fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

E-mail: alfargoniy.uz@gmail.com
Farg‘ona, O‘zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so‘zlar: inson kapitali, erkin tanlov, mehnat erkinligi, inson taraqqiyoti, kasb tanlash, majburiy mehnat, mehnat qadriyati, avtonomiya.

Annotatsiya: Maqolada inson kapitali konsepsiyasi va mehnat munosabatlaridagi erkin tanlov tamoyili o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik ijtimoiy-falsafiy jihatdan tahlil qilinadi. Tadqiqot tizimli-strukturaviy, qiyosiy, aksiologik va germenevtik usullarga hamda O‘zbekiston Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va Xalqaro mehnat tashkiloti materiallari tahliliga asoslanadi. Muallif inson kapitalini to‘plangan bilim va malaka bilan birga ularni erkin tanlash, yangilash va qo‘llash qobiliyati sifatida talqin etadi. Erkin tanlovning to‘rt o‘lchovi (ishlash yoki ishlamaslik, daromad topish usuli, kasb va ish joyi tanlash, mehnat shartlarini muhokama qilish) inson kapitalining tegishli unsurlari bilan bog‘lanadi. Mehnat erkinligiga qo‘yiladigan cheklovlarni inson kapitalini rivojlantiruvchi va yemiruvchi turlarga ajratish uchun beshta mezon taklif etiladi. Majburiy mehnat inson kapitalini yemiruvchi omil sifatida baholanadi, O‘zbekistonda mehnat erkinligining konstitutsiyaviy va qonuniy kafolatlari tahlil qilinadi. Xulosada bandlik siyosati, qonun loyihalari ekspertizasi va mehnat migratsiyasiga tayyorgarlik bo‘yicha tavsiyalar beriladi.

ПРИОРИТЕТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ПРИНЦИП СВОБОДНОГО ВЫБОРА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Ойбек Каримов
доцент кафедры философии Ферганского государственного университета
доктор философии (PhD) по философским наукам
E-mail: alfargoniy.uz@gmail.com
Фергана, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: человеческий капитал, свободный выбор, свобода труда, человеческое развитие, выбор профессии, принудительный труд, ценность труда, автономия.

Аннотация: В статье в социально-философском ключе анализируется взаимосвязь концепции человеческого капитала и принципа свободного выбора в трудовых отношениях. Исследование опирается на системно-структурный, сравнительный, аксиологический и герменевтический методы, а также на

анализ Конституции и Трудового кодекса Республики Узбекистан и материалов Международной организации труда. Автор трактует человеческий капитал как совокупность накопленных знаний и навыков вместе со способностью свободно выбирать, обновлять и применять их. Четыре измерения свободного выбора (работать или не работать, способ получения дохода, выбор профессии и места работы, обсуждение условий труда) соотнесены с соответствующими составляющими человеческого капитала. Предложены пять критериев, позволяющих отличить ограничения свободы труда, развивающие человеческий капитал, от ограничений, разрушающих его. Принудительный труд оценивается как фактор разрушения человеческого капитала, рассматриваются конституционные и законодательные гарантии свободы труда в Узбекистане. В заключении даны рекомендации по политике занятости, экспертизе законопроектов и подготовке к трудовой миграции.

Kirish. Bugungi iqtisodiyotda raqobatbardoshlik ko‘proq tabiiy resurslar yoki arzon ishchi kuchiga emas, odamlarning bilimi, malakasi, sog‘lig‘i va tashabbuskorligiga bog‘liq bo‘lib bormoqda. Shu sababli inson kapitali tushunchasi iqtisodiyot, sotsiologiya, huquq va ijtimoiy falsafa birgalikda o‘rganadigan mavzuga aylandi. I.D.Turgel va D.Fazilzhan bu konsepsiyaga oid klassik va zamonaviy yondashuvlarni retrospektiv tahlil qilib, ularni to‘rt guruhga ajratadi va global noaniqlik sharoitida tushunchani qayta talqin qilish kerakligini ko‘rsatadi [1; 181]. Mualliflar fikricha, inson kapitaliga yagona izchil yondashuv hali shakllanmagan. Bu holat tushunchaning falsafiy asoslariga, xususan, uning shaxs erkinligi bilan aloqasiga qaytishga asos beradi.

O‘zbekistonda inson kapitalini rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida belgilangan. Ta’lim, kasbiy tayyorgarlik va bandlik sohasidagi islohotlar bilan bir vaqtda mehnat qonunchiligi ham yangilandi: 2023-yilda kuchga kirgan Mehnat kodeksi mehnat erkinligini asosiy prinsiplar qatoriga kiritdi. Shunday sharoitda bir savol amaliy ahamiyat kasb etadi: inson kapitaliga kiritilgan sarmoya qanday sharoitda to‘liq samara beradi va bunda kasb, ish joyi hamda mehnat shartlarini erkin tanlash qanday o‘rin tutadi?

Maqolaning maqsadi inson kapitali va mehnat munosabatlaridagi erkin tanlov tamoyili o‘rtasidagi o‘zaro shartlanganlikni ijtimoiy-falsafiy jihatdan asoslashdan iborat. Shu maqsadda quyidagi vazifalar qo‘yildi: inson kapitali nazariyasining erkinlik omiliga qanday yaqinlashib borganini kuzatish; erkin tanlov tamoyilining tarkibiy qismlarini aniqlash; mehnat erkinligiga qo‘yiladigan cheklovlarni inson kapitaliga ta’siriga ko‘ra farqlash mezonlarini taklif etish; O‘zbekiston qonunchiligida bu tamoyilning mustahkamlanishini tahlil qilish. Tadqiqot savoli: erkin tanlov tamoyili inson kapitalining shakllanishi, saqlanishi va samarali qo‘llanilishiga qanday ta’sir ko‘rsatadi?

Ilmiy yangilik shundaki, maqolada erkin tanlov qobiliyatining o‘zi inson kapitalining tarkibiy qismi sifatida ko‘rib chiqiladi, erkin tanlovning to‘rt o‘lchovi inson kapitalining tegishli unsurlari bilan bog‘lanadi hamda mehnat erkinligiga qo‘yiladigan cheklovlarni “rivojlantiruvchi” va “yemiruvchi” turlarga ajratish uchun beshta mezon taklif etiladi. Muallifning avvalgi ishida mehnat erkinligi va inson qadr-qimmati aksiologik jihatdan tahlil qilingan edi [2; 224]. Mazkur maqola esa e’tiborni inson kapitali nazariyasi va bandlik siyosatiga qaratadi.

Adabiyotlar sharhi. Inson kapitali nazariyasining klassik bosqichi T.Shults va G.Bekker nomlari bilan bog‘liq. G.A.Ruzmetova qayd etishicha, T.Shults kapitalni jismoniy va inson kapitaliga ajratgan, G.Bekker esa nazariyaga ish joyidagi o‘qitish hamda narx va daromad haqidagi axborotni izlash kabi unsurlarni qo‘shib, inson kapitaliga sarmoyani pul ko‘rinishida o‘lchagan [3; 142–143]. Keyinchalik tushuncha umumiy va kasbiy bilim, amaliy malaka hamda tadbirkorlik fazilatlarini qamrab oladigan darajada kengaygan [3; 142]. Bu kengayish inson kapitali tarkibida shaxsning ichki sifatlari ulushi ortib borayotganini ko‘rsatadi.

Ikkinchi yo‘nalish inson taraqqiyoti konsepsiyasidir. A.Sen taraqqiyotni odamlar ega bo‘lgan real erkinliklarni kengaytirish jarayoni sifatida ta’riflaydi va daromadni maqsad emas, vosita deb biladi [4]. A.Shirinov shu qarashga tayanib, inson taraqqiyotini tovar ishlab chiqarishga emas, insonga yo‘naltirilgan strategiya deb ataydi hamda Sharq jamiyatlarida mahalla va jamoaning roli kuchli ekanini qayd etadi [5; 232]. Demak, inson kapitalini O‘zbekiston sharoitida tahlil qilganda milliy-madaniy omillarni hisobga olish lozim.

Mehnat qadriyatlari bo‘yicha A.A.Poplavskaya ichki va tashqi qadriyatlarni bir-biriga qarama-qarshi qo‘yadigan an’anaviy dixotomiyani tanqid qiladi: bu ikki tur ko‘pincha ijobiy bog‘langan bo‘ladi, dixotomiya esa mehnatning ijtimoiy va altruistik jihatlarini e’tibordan chetda qoldiradi [6; 14]. Huquqshunoslik adabiyotida mehnat erkinligining tarkibi atroflicha ishlangan. D.V.Axmetyanov uning ikki o‘lchovini ajratadi: kasb tanlash bilan bog‘liq sub’ektiv jihat va ishlashdan bosh tortish huquqini anglatuvchi ob’ektiv jihat [7; 102]. S.Yu.Golovina va K.L.Tomashevskiy mehnat huquqining umumiy maqsadini xodim, ish beruvchi va davlat manfaatlari o‘rtasida muvozanatni ta’minlash deb belgilaydi [8; 341], M.S.Sagandikov esa mehnat

erkinligini shaxs erkinligining tarkibiy qismi sifatida falsafiy va ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan tahlil qiladi [9].

G‘arb ijtimoiy falsafasida mehnat jarayonidagi avtonomiya masalasi alohida o‘rganilmoqda. K.Brin va O.Hirvonen erkinlik tushunchasini xodimning mehnat jarayonidagi mustaqilligi bilan to‘ldirishni taklif qiladi [10; 145]. R.Dyuks va V.Shtrek mehnat munosabatlarini faqat shartnoma bilan emas, xodimning ijtimoiy maqomi bilan ham bog‘liq munosabat sifatida talqin etadi [11; 15]. V.Mantuvalu xodim huquqlarini ularga ta’sir qiluvchi tuzilmaviy omillar bilan birga tahlil qilishni taklif etadi [12; 5]. Ko‘rib chiqilgan adabiyotlarda inson kapitali va mehnat erkinligi ko‘pincha alohida o‘rganilgan. Ularni yagona tahliliy model doirasida bog‘lash ushbu maqolaning asosiy vazifasidir.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqot nazariy-tahliliy xarakterga ega, empirik so‘rov o‘tkazilmagan. Tizimli-strukturaviy yondashuv inson kapitalini bilim, malaka, sog‘liq, qadriyatlar va tanlov qobiliyatidan iborat yaxlit tizim sifatida ko‘rishga imkon berdi. Qiyosiy usul O‘zbekiston, MDH mamlakatlari va G‘arb olimlarining qarashlarini solishtirishda qo‘llanildi. Aksiologik tahlil erkinlik va inson kapitali o‘rtasidagi qadriyatiy bog‘liqlikni aniqlashga, germenevtik usul esa nazariy matnlarni talqin qilishga xizmat qildi. Hujjatlar tahlili doirasida O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) materiallari o‘rganildi. Metodologik tayanch sifatida ikki model olindi: S.Yu.Golovina va K.L.Tomashevskiyning xodim, ish beruvchi va davlat manfaatlari muvozanati haqidagi qarashi [8; 341] hamda D.V.Axmetyanovning mehnat erkinligini sub’ektiv va ob’ektiv o‘lchovlarga ajratuvchi modeli [7; 102]. Tadqiqotda keltirilgan statistik ma’lumotlar xalqaro tashkilotlar hisobotlari va ilmiy nashrlardan olingan.

Tahlil va natijalar. Birinchi natija inson kapitali tushunchasining tarixiy evolyutsiyasi bilan bog‘liq. G.Bekker nazariyasiga axborot izlash va o‘qishni tanlash unsurlarining kiritilishi inson kapitali shakllanishida shaxsning o‘z qarori hal qiluvchi o‘rin tutishini tan olish edi. Inson qaysi bilimni egallashi, qaysi kasbni o‘rganishi va qayerda ishlashini o‘zi hal qilmasa, unga kiritilgan sarmoyaning samarasi pasayadi: majburlash sharoitida kishi o‘z salohiyatini minimal darajada ishga soladi. I.D.Turgel va D.Fazilzhan inson kapitali konsepsiyasini hozirgi voqelikka mos ravishda qayta konseptuallashtirish zarurligini ta’kidlaydi [1; 190]. Bizningcha, bunday qayta talqinning markazida erkinlik turishi kerak. Raqamli iqtisodiyotda bilimlar tez eskiradi va inson kasbiy yo‘lini bir necha marta qayta tanlashiga to‘g‘ri keladi. Bunday sharoitda tanlash, yangilash va qo‘llash qobiliyati inson kapitalining tarkibiy qismiga aylanadi. Masalan, sun’iy intellekt va avtomatlashtirish keng tarqalgan sohalarda kasbiy talablar bir necha yil ichida o‘zgaradi. O‘zgarishni o‘z vaqtida sezgan va yangi ta’lim yo‘nalishini mustaqil tanlay olgan xodim bilimini yangilab boradi, tanlash imkoniga ega bo‘lmagan xodimning malakasi esa eskiradi. Shuning uchun

uzluksiz ta’lim tizimi xodimga tayyor dastur yuklashdan ko‘ra, unga turli yo‘nalishlar orasidan o‘zi tanlash imkonini berganda samaraliroq bo‘ladi. Demak, inson kapitali to‘plangan bilim va ko‘nikmalar yig‘indisi bilangina o‘lchanmaydi, unga ushbu bilimlarni mustaqil tanlash va yangilash qobiliyati ham kiradi.

Birinchi natijaning milliy-madaniy jihati ham bor. A.Shirinov ta’kidlaganidek, Sharq jamiyatlarida shaxsning hayotiy qarorlari oila, mahalla va jamoa bilan bog‘liq holda qabul qilinadi [5; 232]. O‘zbekiston sharoitida yoshlar kasb tanlashda ko‘pincha ota-ona va yaqinlar maslahatiga tayanadi. Erkin tanlov tamoyili bu an’anaga zid emas. Oila tajribasi va maslahati yoshning qiziqishi hamda qobiliyati bilan uyg‘unlashgan holda qabul qilingan qaror inson kapitali uchun eng mustahkam asos yaratadi, chunki u ichki motivatsiyani ham, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashni ham ta’minlaydi. Shu ma’noda erkin tanlovni individualistik tanlov bilan tenglashtirish to‘g‘ri bo‘lmaydi: u shaxsning o‘z qobiliyatini anglagan holda, yaqinlari bilan maslahatlashib, mas’uliyatli qaror qabul qilish imkoniyatini anglatadi. Inson kapitalini rivojlantirish dasturlarida ota-onalarni kasbiy yo‘naltirish jarayoniga jalb etish ana shu uyg‘unlikni mustahkamlaydi.

Ikkinchi natija erkin tanlov tamoyilining mazmuniga taalluqli. S.Yu.Golovina va K.L.Tomashevskiy mehnat erkinligini tarmoqlararo prinsip sifatida ko‘rib, uning uch tarkibiy qismini ajratadi: ishlash yoki ishlamaslik, daromad topish usulini tanlash va kasbni tanlash erkinligi [8; 342]. Mualliflar Belarus qonunchiligida bu erkinlik ko‘proq “mehnat qilish huquqi” sifatida ifodalanishini qayd etadi. M.S.Sagandikov ish haqini oshirishning o‘zi haqiqiy mehnat erkinligini ta’minlamasligini, buning uchun xodim va ish beruvchi o‘rtasida mehnat shartlari va ish haqi bo‘yicha teng huquqli muloqot zarurligini ko‘rsatadi [9; 83–84]. Bu xulosa inson kapitali uchun ham ahamiyatli: xodim o‘z mehnatining mazmuni va sharoitini belgilashda ishtirok etmasa, yuqori maosh ham uning salohiyatini to‘liq ochib bermaydi. Shu sababli erkin tanlovni bir martalik harakat emas, butun mehnat faoliyati davomida saqlanib turadigan holat sifatida tushunish lozim. Kasbni erkin tanlagan, ammo keyinchalik uni o‘zgartirish, ish joyini almashtirish yoki mehnat shartlarini muhokama qilish imkoniga ega bo‘lmagan xodimning tanlovi to‘liq erkin hisoblanmaydi. Golovina va Tomashevskiy ajratgan uch o‘lchov, biz qo‘shgan to‘rtinchi o‘lchov va ularning inson kapitaliga ta’siri 1-jadvalda umumlashtirildi.

1-jadval. Erkin tanlovning o‘lchovlari va ularning inson kapitaliga ta’siri (muallif ishlanmasi)

Erkin tanlov o‘lchovi	Mazmuni	Inson kapitalining bog‘liq unsuri	Erkinlik cheklanganda yuzaga keladigan oqibat
Ishlash yoki ishlamaslik erkinligi	Mehnat faoliyatiga kirish va undan chiqish ixtiyoriyligi	Motivatsiya, mehnatdan qoniqish	Sust mehnat, salohiyatning yashirilishi

Erkin tanlov o‘lchovi	Mazmuni	Inson kapitalining bog‘liq unsuri	Erkinlik cheklanganda yuzaga keladigan oqibat
Daromad topish usulini tanlash	Yollanma mehnat, tadbirkorlik, o‘zini o‘zi band qilish o‘rtasida tanlov	Tashabbuskorlik, tadbirkorlik qobiliyati	Tadbirkorlik salohiyatining ishlatilmay qolishi
Kasb va ish joyini tanlash	Malakaga mos faoliyat sohasi va ish beruvchini tanlash	Bilim, kasbiy malaka, sog‘liq	Malakaning boshqa ishlarga sarflanishi, ta’limga sarmoya samarasining pasayishi
Mehnat shartlarini muhokama qilish	Ish vaqti, usullar, malaka oshirish yo‘nalishi bo‘yicha muloqot	Malakani yangilash, ijodkorlik	Bilimlarning eskirishi, kasbiy turg‘unlik

Jadvaldagi to‘rtinchi qator Golovina va Tomashevskiy modelini to‘ldiradi. U M.S.Sagandikov hamda R.Dyuks va V.Shtrek ishlaridagi xodimning mehnat jarayonida o‘z fikrini bildirish imkoniyati haqidagi g‘oyadan kelib chiqadi. Bu o‘lchov O‘zbekiston Mehnat kodeksida asosiy prinsip sifatida mustahkamlangan ijtimoiy sheriklik tamoyiliga ham mos keladi [13; 3-modda].

Uchinchi natija erkin tanlovga qo‘yiladigan cheklovlarni farqlash mezonlari bilan bog‘liq. Hech bir jamiyatda mehnat erkinligi cheklovsiz bo‘lmaydi: shifokor, o‘qituvchi yoki uchuvchi bo‘lish uchun muayyan malaka talab etiladi. N.V.Pugachyova malaka talablarini boshqa shaxslar yoki jamoat manfaatlarini himoya qilishga asoslangan cheklovlardan farqlaydi va mehnat erkinligiga har qanday cheklov adolatli, adekvat va mutanosib bo‘lishi kerakligini ta’kidlaydi [14; 97–98]. Mehnat erkinligining tarkibiga adolatli va xavfsiz muhitda ishlash huquqi ham kiradi [2; 224]. Bu inson kapitalining muhim unsuri bo‘lgan salomatlikni himoya qiladi. Shulardan kelib chiqib, cheklovlarning ikki turini ajratish mumkin: inson kapitalini rivojlantiruvchi oqilona talablar va uni yemiruvchi asossiz cheklovlar. Ularni farqlash mezonlari 2-jadvalda keltirilgan.

2-jadval. Mehnat erkinligiga qo‘yiladigan cheklovlarni inson kapitaliga ta’siriga ko‘ra baholash mezonlari (muallif taklifi)

Mezon	Rivojlantiruvchi talab	Yemiruvchi cheklov
Maqsad	Hayot, sog‘liq va jamoat xavfsizligini himoya qilish	Tanlovni boshqa shaxslar manfaatiga bo‘ysundirish
Qonuniy asos	Qonunda aniq belgilangan, oldindan ma’lum	Qonunda asosi yo‘q yoki noaniq
Mutanosiblik	Ko‘zlangan maqsad uchun zarur darajadan oshmaydi	Maqsadga nisbatan ortiqcha
Shaxsga ta’siri	Bilim olish va malaka oshirishga undaydi	Malakani foydalanilmay qoldiradi yoki boshqa ishlarga sarflaydi

Mezon	Rivojlantiruvchi talab	Yemiruvchi cheklov
Bartaraf etish imkoni	Talabni bajarish orqali cheklov o‘z-o‘zidan yo‘qoladi	Shaxsning sa’y-harakatidan qat’i nazar saqlanib qoladi

Majburiy mehnat yemiruvchi cheklovning eng og‘ir shakli bo‘lib, u tanlov imkonini butunlay yo‘qqa chiqaradi. Taklif etilgan mezonlar qonun loyihalarini ekspertiza qilishda ham qo‘llanishi mumkin: har bir yangi cheklovning maqsadi, mutanosibligi va inson kapitaliga ta’siri oldindan baholansa, qonunchilik sifati ortadi.

To‘rtinchi natija yoshlarning kasb tanlashidagi qadriyatlar va ularni qo‘llab-quvvatlovchi ijtimoiy muhitga taalluqli. A.A.Poplavskaya talabalar bilan o‘tkazilgan intervyular asosida ularning ko‘pchiligi “munosib ish” deganda o‘z sohasiga ishtiyoqni tushunishini, ammo shaxsiy manfaat va jamiyatga foyda o‘rtasidagi tanlovda turli strategiyalarga amal qilishini ko‘rsatadi [6; 23–25]. Tadqiqotchi ayrim talabalar sohalar o‘rtasidagi maosh farqi ta’sirida jamiyatga foyda keltirish maqsadidan shaxsiy manfaat tomon burilishini qayd etadi. Demak, yoshlarning tanlovi ichki qadriyatlar bilan birga ijtimoiy muhitning qo‘llab-quvvatlashiga ham bog‘liq. Erkin tanlovni ta’minlash uchun uni amalga oshirishga yordam beruvchi infratuzilma kerak: sifatli ta’lim, kasbiy yo‘naltirish xizmatlari, huquqiy yordam va ish beruvchilar bilan hamkorlik. F.Ataullayev fuqarolik jamiyati institutlari kasbiy ta’lim, raqamli ko‘nikmalar va inkubatsiya dasturlari orqali inson kapitalini yangilashga, huquqiy yordam va jamoaviy muzokaralar orqali esa bandlikni rasmiylashtirishga xizmat qilishini asoslaydi [15; 787]. Ta’lim muassasalari, ish beruvchilar va fuqarolik jamiyati o‘rtasidagi ishonch qanchalik yuqori bo‘lsa, yoshlarning tanlovi shunchalik mazmunli bo‘ladi.

Beshinchi natija O‘zbekiston qonunchiligida erkin tanlov tamoyilining mustahkamlanishiga oid. 2023-yilda qabul qilingan Konstitutsiyaning yangi tahririda har kimning munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash huquqi kafolatlangan [16; 42-modda]. Konstitutsiyaning 44-moddasida majburiy mehnat, shuningdek, bolalar mehnatining bolaning sog‘lig‘i, xavfsizligi, rivojlanishi va ta’lim olishiga xavf soluvchi har qanday shakllari taqiqlangan. Mehnat kodeksi mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlashni mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning asosiy prinsiplari qatoriga kiritgan va bu prinsipga alohida modda bag‘ishlagan [13; 3, 5-moddalar]. A.Xojiyev va M.Norqulova yangi kodeksda kamsitishni taqiqlash va mehnat erkinligi kafolatlari bilan birga majburiy mehnatni taqiqlash asosiy prinsip sifatida belgilanganini ta’kidlaydi [17; 51]. Sh.A.Ismoilov mehnat huquqi prinsiplariga rioya qilishni ijtimoiy davlat qurishning asosi deb hisoblaydi [18; 45]. Inson kapitali nuqtayi nazaridan bu kafolatlarning mazmuni shundaki, yillar davomida tayyorlangan o‘qituvchi, shifokor yoki muhandis o‘z malakasini o‘z kasbida to‘liq qo‘llash uchun mustahkam huquqiy asosga ega bo‘ladi.

Normalarning izchil ijrosini ta’minlashda mehnat inspeksiyasi, sudlar va fuqarolik jamiyati institutlarining hamkorligi hamda xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish muhim ahamiyatga ega.

Muhokama. Olingan natijalar majburiy mehnatni inson kapitalining yemirilishi sifatida talqin qilishga asos beradi. XMT, Walk Free va Xalqaro migratsiya tashkilotining hisobotiga ko‘ra, 2021-yilda dunyoda 27,6 million kishi majburiy mehnat holatida bo‘lgan va ularning katta qismi xususiy sektorga to‘g‘ri kelgan [19; 3]. Bunday holatdagi odamlar ta’lim va malaka oshirish imkonidan mahrum bo‘ladi, natijada ularning inson kapitali vaqt o‘tishi bilan pasayadi. G.LeBaron ta’minot zanjirlaridagi majburiy mehnatning takrorlanuvchi sabablari mavjudligini va u kam maoshli mehnatning kengroq shakllaridan ajralmasligini ko‘rsatadi [20; 31]. Tadqiqotchining fikricha, xaridor kompaniyalar boshqaradigan korporativ ijtimoiy mas’uliyat dasturlari majburiy mehnatga oid asosiy ko‘rsatkichlar bo‘yicha yetarli natija bermagan. Demak, inson kapitalini himoya qilishni faqat kompaniyalarning ixtiyoriy tashabbusiga topshirib bo‘lmaydi, buning uchun mustahkam huquqiy kafolatlar zarur.

Mehnat migratsiyasi masalasi ham inson kapitali bilan bevosita bog‘liq. Xorijda ishlash xodimga yangi malaka va tajriba orttirish imkonini beradi. Bu imkoniyatdan to‘liq foydalanish uchun migrant o‘z huquqlarini bilishi, ish beruvchi va mehnat shartlari haqida ishonchli axborotga ega bo‘lishi kerak. Demak, axborot va huquqiy savodxonlik ham inson kapitalining tarkibiy qismidir: o‘z huquqlarini biladigan shaxs tanlovni ongli ravishda amalga oshiradi va noqonuniy vositachilarga ishonib qolmaydi. Shu sababli migratsiyadan oldingi kasbiy tayyorgarlik, xorijiy til va huquqiy savodxonlikni o‘rgatish hamda davlatlararo kelishuvlar asosida tashkil etilgan uyushgan migratsiya inson kapitalini asrash va boyitishning amaliy vositalari hisoblanadi.

Erkin tanlov va mehnat jarayonidagi avtonomiya o‘rtasidagi bog‘liqlik ham muhokamani talab qiladi. K.Brin va O.Hirvonen fikricha, ish joyini tanlash va tark etish huquqining o‘zi erkinlikni to‘liq ta’minlamaydi, xodim mehnat jarayonini tashkil etishda ham ishtirok etishi kerak [10; 145]. R.Dyuks va V.Shtrek xodimning mehnat jarayonidagi ishtirokini adolatli mehnat munosabatlarining sharti deb hisoblaydi [11; 15]. Bu kuzatishlar erkin tanlovning rasmiy va real shakllarini farqlash zarurligini ko‘rsatadi. O‘zbekiston qonunchiligida bu yondashuv ijtimoiy sheriklik tamoyilida o‘z ifodasini topgan [13; 3-modda]. Inson kapitalini rivojlantirish siyosati xodimning ish vaqti, mehnat usullari va malaka oshirish yo‘nalishini tanlashda ishtirok etishiga e’tibor qaratsa, mehnat unumdorligi ham, xodimning mehnatdan qoniqishi ham ortadi.

Golovina va Tomashevskiy taklif etgan uch tomonlama muvozanat modeli [8; 341] inson kapitali masalasiga ham tatbiq etilishi mumkin. Xodim o‘z salohiyatini rivojlantirishdan, ish beruvchi undan samarali foydalanishdan, davlat esa umumiy farovonlik va ijtimoiy barqarorlikdan manfaatdor. Bir qarashda erkin tanlov ish beruvchi manfaatiga zid ko‘rinishi mumkin: xodim ish

joyini almashtirsa, uni o‘qitishga sarflangan mablag‘ yo‘qolgandek bo‘ladi. Ammo xodim ixtiyoriy ravishda qolgan korxonada malaka oshirishga sarmoya kiritish ancha samarali bo‘ladi, chunki u o‘z rivojlanish yo‘lini korxona bilan bog‘laydi. Davlat uchun esa erkin tanlov mehnat resurslarining ehtiyoj bor sohalarga tabiiy ravishda taqsimlanishiga yordam beradi. Shunday qilib, erkin tanlov uch tomon manfaatlarini bir-biriga yaqinlashtiruvchi omil sifatida namoyon bo‘ladi, majburlash esa qisqa muddatli natija bersa-da, uzoq muddatda har uch tomon uchun ham zarar keltiradi.

Ta’limga kiritilgan sarmoyaning iqtisodiy samarasi ham ilmiy adabiyotda o‘lchangan. G.Psakaropulos va H.Patrinos jahon ma’lumotlarini umumlashtirib, ta’limning har bir qo‘shimcha yili shaxsiy daromadni o‘rtacha 9 foiz atrofida oshirishini ko‘rsatadi [21; 445]. Shu bilan birga, A.Sen ta’kidlaganidek, inson salohiyatining qiymati daromad bilan cheklanmaydi: insonning o‘zi qadrlaydigan hayotni tanlash imkoniyati taraqqiyotning maqsadi hisoblanadi [4]. A.Shirinov fuqarolik jamiyatini kuchaytirish davlat rolini kamaytirishni talab qilmasligini, aksincha, davlat organlari, xalqaro tashkilotlar, nodavlat tashkilotlar, ommaviy axborot vositalari va mahalliy o‘zini o‘zi boshqarish organlari o‘rtasida keng hamkorlik zarurligini qayd etadi [5; 234]. Bu fikr inson kapitalini himoya qilish ko‘p tomonlama vazifa ekanini ko‘rsatadi: davlat huquqiy kafolatlarni, ta’lim muassasalari salohiyatni, fuqarolik jamiyati esa jamoatchilik nazoratini ta’minlaydi.

Natijalardan inson kapitalini o‘lchash uslubiyati uchun ham xulosa chiqarish mumkin. Inson kapitalini baholashda odatda ta’lim yillari, ta’lim sifati va sog‘liq ko‘rsatkichlari hisobga olinadi. Biroq bu ko‘rsatkichlar to‘plangan bilim insonning o‘z tanlovi asosida qo‘llanilayotganini aks ettirmaydi. Shu sababli milliy darajadagi monitoringda qo‘shimcha ko‘rsatkichlardan foydalanishni taklif etamiz: o‘z mutaxassisligi bo‘yicha ishlayotgan bitiruvchilar ulushi, kattalarning qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlaridan foydalanish imkoniyati, xodimlarning ixtiyoriy ravishda ish joyini almashtirish darajasi, mehnat shartlari bo‘yicha jamoaviy kelishuvlar bilan qamrab olingan xodimlar ulushi. Bu ko‘rsatkichlar 1-jadvalda keltirilgan erkin tanlov o‘lchovlariga mos keladi va inson kapitaliga kiritilgan sarmoyaning qanchalik samarali ishlatilayotganini kuzatishga yordam beradi. Ularni hisoblash usullari va manbalarini aniqlash alohida tadqiqot mavzusidir.

Tadqiqotning cheklovlari ham bor. U nazariy-tahliliy xarakterga ega bo‘lib, O‘zbekistonda erkin tanlov va inson kapitali o‘rtasidagi bog‘liqlik empirik ma’lumotlar asosida tekshirilmagan. Taklif etilgan mezonlar va jadvallar keyingi sotsiologik va iqtisodiy tadqiqotlarda sinovdan o‘tkazilishi lozim.

Xulosa. Tadqiqot quyidagi xulosalarga olib keldi. Birinchidan, inson kapitali to‘plangan bilim va ko‘nikmalar bilangina emas, ularni erkin tanlash, yangilash va qo‘llash qobiliyati bilan

ham belgilanadi, shuning uchun erkinlik inson kapitalining zaruriy sharti hisoblanadi. Ikkinchidan, erkin tanlov tamoyili ishlash yoki ishlamaslik, daromad topish usulini va kasbni tanlash erkinligini, shuningdek, mehnat shartlarini muhokama qilish imkonini o‘z ichiga oladi va butun mehnat faoliyati davomida saqlanishi kerak. Uchinchidan, mehnat erkinligiga cheklovlar maqsad, qonuniy asos, mutanosiblik, shaxsga ta’sir va bartaraf etish imkoni mezonlari bo‘yicha baholanishi mumkin. Bu mezonlar inson kapitalini rivojlantiruvchi talablarni uni yemiruvchi cheklovlardan ajratishga yordam beradi. To‘rtinchidan, O‘zbekistonning yangilangan Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi kasb va faoliyat turini erkin tanlash huquqini, mehnat erkinligini va majburiy mehnat taqiqini mustahkamlagan. Bu normalar mutaxassislarning o‘z malakasini o‘z kasbida qo‘llashi uchun ishonchli huquqiy asos yaratadi.

Amaliy tavsiyalar quyidagilardan iborat: bandlik va inson kapitali bo‘yicha dasturlarda kasbiy yo‘naltirish, uzluksiz ta’lim va qayta tayyorlash imkoniyatlarini erkin tanlov tamoyili bilan bog‘lash; mehnat sohasidagi yangi normativ hujjatlar loyihalarini 2-jadvaldagi mezonlar asosida ekspertizadan o‘tkazish; tashqi mehnat migratsiyasiga chiquvchilar uchun kasbiy va huquqiy tayyorgarlik kurslarini kengaytirish; oliy ta’lim muassasalarida ijtimoiy falsafa va mehnat iqtisodiyoti fanlarida inson kapitali va mehnat erkinligi mavzularini o‘zaro bog‘liq holda o‘qitish. Kelgusida yoshlarning kasb tanlashida qadriyatlar va institutsional ishonch omillarini empirik o‘rganish hamda raqamli platformalardagi bandlikda erkin tanlovning yangi shakllarini tahlil qilish istiqbolli yo‘nalishlar hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Тургель И.Д., Фазылжан Д. Категориальный анализ эволюции подходов к концепции человеческого капитала // Экономика: стратегия и практика. – 2023. – Т. 18, № 1. – С. 180–195. – DOI: 10.51176/1997-9967-2023-1-180-195

2. Karimov O.M. Mehnat erkinligi va inson qadr-qimmati tushunchalarining aksiologik tahlili // FarDU. Ilmiy xabarlar. – 2025. – T. 31, № 4. – B. 224–227. – DOI: 10.56292/SJFSU/vol31_iss4/a73

3. Ruzmetova G.A. Inson kapitalining intellektual salohiyati va ta’lim tizimini rivojlantirishning me’yoriy-huquqiy asoslari // Iqtisodiyot va ta’lim. – 2024. – № 1. – B. 141–148. – DOI: 10.55439/ECED/vol25_iss1/a20

4. Sen A. Development as Freedom. – Oxford: Oxford University Press, 1999. – 366 p.

5. Shirinov A. Inson taraqqiyoti konsepsiyasini o‘rganishning falsafiy-metodologik asoslari // O‘zMU xabarlari. – 2024. – № 1/7/1. – B. 232–234.

6. Поплавская А.А. Ценность труда для студентов российских вузов: логики обоснования выбора в пользу личной выгоды или общественной пользы работы // Экономическая социология. – 2023. – Т. 24, № 2. – С. 11–48.

7. Ахметьянов Д.В. Понимание свободы труда в советской и российской науке трудового права // Российский юридический журнал. – 2022. – № 1 (142). – С. 94–107. – DOI: 10.34076/20713797_2022_1_94

8. Головина С.Ю., Томашевский К.Л. Аксиологические начала трудового права в основополагающих принципах отрасли (на примере Беларуси и России) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2023. – Т. 14, № 2. – С. 337–355. – DOI: 10.21638/spbu14.2023.204

9. Сагандыков М.С. Свобода труда в структуре свободы личности: философский и социально-экономический аспекты // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2024. – Т. 24, № 1. – С. 79–86. – DOI: 10.14529/law240113

10. Breen K., Hirvonen O. Workplace democracy and republican freedom // The Politics and Ethics of Contemporary Work: Whither Work? / eds. K. Breen, J.-P. Deranty. – London; New York: Routledge, 2022. – P. 134–149. – DOI: 10.4324/9780429243394-10

11. Dukes R., Streeck W. Democracy at Work: Contract, Status and Post-Industrial Justice. – Cambridge: Polity Press, 2023. – 180 p.

12. Mantouvalou V. Structural Injustice and Workers' Rights. – Oxford: Oxford University Press, 2023.

13. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son (2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan) // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. – URL: https://lex.uz/docs/6257288

14. Пугачёва Н.В. Баланс конституционных ценностей, прав и законных интересов как критерий конституционности ограничения свободы труда // Ежегодник трудового права. – 2023. – Вып. 13. – С. 92–105. – DOI: 10.21638/spbu32.2023.106

15. Ataullayev F. Development of civil society institutions and economic activity of the population: mechanisms for expanding the “middle class” // Jamiyat va innovatsiyalar – Society and Innovations. – 2026. – Vol. 7, Special Issue 5. – P. 785–789. – DOI: 10.47689/2181-1415-vol7-iss5/S-pp785-789

16. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (2023-yil 30-apreldagi referendumda qabul qilingan yangi tahrir) // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. – URL: https://lex.uz/docs/6445145

17. Xojiyev A., Norqulova M. Takomillashgan Mehnat kodeksi // Jamiyat va innovatsiyalar – Society and Innovations. – 2023. – Vol. 4, Special Issue 6. – B. 50–54. – DOI: 10.47689/2181-1415-vol4-iss6/S-pp50-54

18. Ismoilov Sh.A. Mehnat huquqi prinsiplariga rioya qilish – ijtimoiy davlat qurish va ijtimoiy taraqqiyot asosi // Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2025. – Vol. 5, № 2. – B. 40–49.

19. ILO, Walk Free, IOM. Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. – Geneva: International Labour Organization, 2022. – 123 p.

20. LeBaron G. The role of supply chains in the global business of forced labour // Journal of Supply Chain Management. – 2021. – Vol. 57, № 2. – P. 29–42. – DOI: 10.1111/jscm.12258

21. Psacharopoulos G., Patrinos H.A. Returns to investment in education: a decennial review of the global literature // Education Economics. – 2018. – Vol. 26, № 5. – P. 445–458. – DOI: 10.1080/09645292.2018.1484426