

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.28.12.2017.I.16.02 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

УДК:338.22:331.5 (575.1)

ШАКАРОВ ЗАФАР ГАФФОРОВИЧ

МИЛЛИЙ ИҚТИСОДИЁТДА МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИ
МОБИЛЛИГИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти
(иқтисодиёт фанлари)

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
илмий даражасини олиш учун ёзилган
ДИССЕРТАЦИЯ ИШИ

Илмий раҳбар:
и.ф.д., проф. Н.К.Зокирова

Тошкент - 2019

МУНДАРИЖА

КИРИШ	3
I БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ МОБИЛЛИГИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ	12
1.1. Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштиришнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти.....	12
1.2. Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини таркибий қисмлари	25
1.3. Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш борасидаги хорижий мамлакатлар тажрибалари ва уларни республикамизда қўлланилиши.....	41
I боб бўйича қисқача хулоса.....	55
II БОБ. ЎЗБЕКИСТОН МЕҲНАТ БОЗОРИДА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ МОБИЛЛИГИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИНИ АСОСИЙ КЎРСАТКИЧЛАРИ ТАҲЛИЛИ	56
2.1. Ўзбекистонда меҳнат ресурслари мобиллигини шаклланишининг ўзига хос хусусиятлари ва динамикаси.....	56
2.2. Меҳнат ресурслари мобиллигига таъсир кўрсатувчи омиллар.....	67
2.3. Меҳнат ресурслари мобиллигининг оқибатлари ва уларни касбга тайёргарлик даражасини шакллантиришга таъсири.....	80
II боб бўйича қисқача хулоса.....	92
III БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ МОБИЛЛИГИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ	93
3.1. Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллигини диверсификациялаш йўналишлари.....	93
3.2. Меҳнат ресурсларининг ҳудудий ва касбий мобиллигини ошириш механизмлари.....	103
3.3. Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг самарали механизмини шакллантириш.....	113
III боб бўйича қисқача хулоса.....	134
ХУЛОСАЛАР	136
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	139

КИРИШ

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳонда меҳнат ресурсларини иш билан бандлигини, тартибга солиш механизмини ва уларнинг мобиллик даражасини ошириш долзарб муаммолардан бири ҳисобланади. ХМТ маълумотларига кўра, “ҳозирги кунда дунёда 3,3 млрд. киши меҳнат ресурси сифатида фаолият олиб бормоқда. Уларнинг кўпчилиги меҳнатлари учун жуда кам меҳнат ҳақи олиб, оғир шароитларда ишлайди. Бундан ташқари дунёда 700 млн. киши иш билан банд бўлгани ҳолда ниҳоятда қашшоқ ҳаёт кечирмоқда. Бутун дунёда 2 млрд. киши ёки уларнинг 61,0 фоизини норасмий иш билан бандларни ташкил этади. Глобал ишсизликни ҳал этиш учун яқин ўн йилликда камида 475 миллионга яқин янги иш жойи ташкил этилиши керак”¹. Шу жиҳатдан давлатлар томонидан ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф мувозанатини, даромадни ошириш, янги иш ўринларини ташкил этиш ва ишсизликни камайтириш борасида тегишли чора-тадбирлар кенг миқёсда амалга оширилмоқда.

Жаҳонда, меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштириш муаммосининг ечимларига йўналтирилган кенг қамровли илмий изланишлар олиб борилмоқда. Бу борадаги илмий тадқиқотлар таркибида меҳнат ресурслари оқимини мақсадли йўналтириш ва улар мобиллиги самарадорлигини ошириш, меҳнат бозорида иш кучининг сифати - билим даражаси ва малакаси меҳнат ресурслари мобиллигининг асосий омили борасидаги изланишларга устувор даражада эътибор қаратилмоқда.

Мамлакатимизда аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш, меҳнат бозори самарадорлигини ошириш, меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштириш, меҳнат бозори талабларига мос юқори малакали кадрларни тайёрлаш, аҳолининг реал даромадларини меҳнат омили орқали юксалтириш ҳамда муносиб турмуш тарзини таъминлашга доир кенг кўламли ислохотлар амалга оширилмоқда. “Меҳнат бозори

¹ Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотлари. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/--publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

мутаносиблигини ва инфратузилмаси ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш, иш кучи сифатини яхшилаш, ишга муҳтож шахсларни касбга тайёрлаш”² бўйича устувор вазифалар белгиланган. Ушбу вазифаларнинг самарали ҳал этилиши, аҳолини иш билан самарали бандлик даражасини ошириш учун меҳнат ресурслари мобиллигини ижтимоий-иқтисодий механизмларини ҳамда ташкилий воситаларини такомиллаштиришни талаб этмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”, 2019 йил 6 сентябрдаги ПФ-5812-сон “Профессионал таълим тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармонлари, 2019 йил 5 мартдаги ПҚ - 4227-сон 2019 йилда аҳоли бандлигини таъминлаш ва янги иш ўринларини ташкил этиш бўйича давлат буюртмаси тўғрисида”, 2018 йил 5 июлдаги ПҚ-3839-сон “Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорлари ҳамда бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур тадқиқот республика фан ва технологиялари ривожланишининг I. “Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ҳамда маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш” устувор йўналиши доирасида бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлиги даражаси. Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг мобиллигини тартибга солиш механизминини, ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, ишсизлик, аҳолини иш билан таъминлаш, меҳнат бозорини тартибга солиш, меҳнат миграцияси жараёнининг мазмун-моҳияти, меҳнат мобиллигини аҳолининг меҳнатда бандлигидаги ўрни, мобилликнинг

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли Фармони. // www.lex.uz.

ижобий ва салбий томонларини, замонавий меҳнат иқтисодиётида меҳнат ресурсларининг макродаражада мобиллигини, Р.Дж.Эренберг, Ж.Боржас, меҳнат ресурсларининг микродаражадаги мобиллигини, О.Старк, “мобил ўтиш концепцияси” асосчиларидан В.Зелинский³, иш кучи харакатчанлигининг минтақавий, миллий ва жаҳон меҳнат бозорларида намоён бўлиши шакллари, кўламлари ва таркиби муаммолари В.Н.Бобков, Н.Т.Вишневская, И.Б.Воскобойников, В.Е.Гимпельсон, Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Ю.А.Трофимов⁴ ва бошқа олимлар тадқиқ этганлар.

Ўзбекистонда меҳнат бозорида иш кучига талаб ва унинг таклифини мутаносиблаштириш, иш билан бандликнинг назарий ва амалий жиҳатларини, меҳнат миграцияси, меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизми муаммолари Қ.Х.Абдурахмонов, Р.А.Убайдуллаева, Ҳ.П.Абулқосимов, Г.Қ.Абдурахмонова, Л.П.Максакова, Н.Қ.Зокирова, Н.Х.Рахимова, Б.Х.Умурзаков, Ш.Р.Холмўминов, З.Я.Худойбердиев, К.З.Хомитов, Н.У.Арабов⁵ ва бошқалар илмий ишларида ўз ифодасини топган.

Шу билан бир қаторда ҳозирча мамлакатда тобора фаоллашиб бораётган меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги, унинг миллий иқтисодиётга ва меҳнат бозорида иш кучига талаб ва унинг таклифига таъсири,

³ Ehrenberg Ronald G. Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. - Eleventh ed. 2012; Borjas G. Immigration and the American Worker//A Review of the Academic Literature. April. 2013. Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition // Geographical Review. 1971. No. 61.

⁴ В.Н.Бобков. Неустойчивая занятость: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: Монография, - М.: Изд. КноРус, 2018; Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд. Юрайт, 2015; Н.Т.Вишневская, И.Б.Воскобойников, В.Е. Гимпельсон. Мобильность и стабильность на российском рынке труда. - М.: изд. дом. Высшей школы экономики, 2017; Трофимов Ю.А. Трудовая мобильность // Вестник московского центра занятости населения, 2003, №2.

⁵ Қ.Х.Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Т.: «FAN» нашриёти, 2019; Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития / Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. - Т., 2009; Умурзаков Б.Х. Институциональные аспекты пенсионного обеспечения трудовых мигрантов. Сборник материалов Международной конференции Киев, 2012; Х.П.Абулқосимов ва б. Меҳнат бозори ва меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самардорлигини ошириш йўллари. - Т.: “Ноширлик ёғдуси”, 2016; Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили (Монография). - Т.: “Fan va texnologiya”, 2016; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. Ўқув қўлланма. Т.: “Илм-зиё”, 2016. Максакова Л.П. Трудовая миграция населения Узбекистана // Общество и экономика, 2011, №1.; Н.Қ.Зокирова, Н.Т. Шоюсупова, Г.Қ.Абдурахмонова. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография. - Т.: ТДИУ, 2011; Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. - Т.: Фан, 2008, Н.У.Арабов. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самардорлигини ошириш. Икт. фан. докт. дисс. автореф. - Т.: 2018.

даромадларнинг юқори эмаслиги, олган маълумоти бўйича иш жойининг йўқлиги, олаётган касб маълумоти даражасининг пастлиги меҳнат бозори талабларига жавоб бермаслиги, иш кучининг ҳудудий ҳамда иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналар ичидаги ҳаракатчанлиги тенденциялари ҳар тарафлама чуқур таҳлил этилмаган. Бу ҳам диссертация мавзусининг долзарблигини кўрсатади.

Тадқиқотнинг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Мазкур тадқиқот Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ №Ф-1-103 “Ўзбекистон иқтисодиётини модернизациялаш ва диверсификациялаш шароитларида инсон салоҳиятини ривожлантириш” (2012 –2016 йй.) лойиҳаси доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишда меҳнат бозорида мувофиқлаштириш механизми ва воситаларини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари қуйидагилардан иборат:

меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмининг ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини тадқиқ этиш;

меҳнат ресурслари мобиллигининг турлари ва уларнинг намоён бўлиш шакллари таснифлаш ҳамда тартибга солиш механизмини тадқиқ этиш;

меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш борасидаги хорижий мамлакатлар тажрибасини ўрганиш ва улардан Ўзбекистонда фойдаланиш имкониятларини ишлаб чиқиш;

меҳнат ресурслари мобиллиги шаклланишининг ўзига хос хусусиятлари ва динамикасини таҳлил қилиш;

меҳнат ресурслари мобиллигига таъсир кўрсатувчи омилларни ўрганиш асосида норасмий меҳнатдан фойдаланишни олдини олишга қаратилган таклифлар ишлаб чиқиш;

меҳнат ресурслари мобиллигининг оқибатлари ва уларнинг касбга тайёргарлик даражасини шакллантиришга таъсирини социологик ўрганиш ва

олинган натижалар асосида иқтисодиётда фаол аҳоли сонини 2030 йилгача бўлган прогноз кўрсаткичлари ишлаб чиқиш;

меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллигини тартибга солиш механизмини самарали ташкил этиш йўналишларини белгилаш;

меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизми бўйича илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсларининг мобиллиги олинган.

Тадқиқотнинг предметини меҳнат ресурсларининг мобиллигига таъсир этувчи эркин меҳнат бозоридаги муносабатлар, ҳамда мобилликни тартибга солиш ва мувофиқлаштириш билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий жараёнлар ташкил этади.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертацияда абстракт-мантикий, қиёсий таҳлил, SWOT таҳлил, сўров, эксперт баҳолаш, эконометрик таҳлил ва моделлаштириш, прогнозлашнинг иқтисодий ва математик усулларидан фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

меҳнат ресурсларининг касбий, тармоқлараро, минтақавий мобилликларини тизимли тадқиқ этишнинг концептуал модели асосида меҳнат муносабатларини замонавий меҳнат бозорига мослашувчан янги масофавий меҳнат, фриланс, аутсорсинг, аутстаффинг каби меҳнат шакллари ривожлантириш таклиф этилган;

меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг самарали механизмларини шакллантиришда ҳудудларда иш жойларининг ижтимоий-иқтисодий жозибдорлигини ошириш, янги иш жойини ташкил этувчи иш берувчиларга давлат ва нодавлат субсидия ҳамда грантлар бериш тизимини жорий этиш таклиф этилган;

рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат ресурсларининг касбий мобиллик даражасини оширишда жаҳон, республика ва ҳудудлар миқёсида ишчи кучини истиқболли малакали иш ўринларини таклиф этувчи замонавий

маълумотлар базасига эга компания ва фирмалар фаолиятини ривожлантириш асосланган;

меҳнат ресурслари мобиллиги ва иқтисодий фаол аҳоли ўртасидаги боғланиш даражасининг юқорилиги исботланган ҳолда меҳнат ресурсларини касбий ва ҳудудий мобиллигига таъсир этувчи омиллар асосида фаол аҳолининг 2030 йилгача бўлган прогноз кўрсаткичлари ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижаси қуйидагилардан иборат:

ривожланган ва ривожланаётган мамлакатлар ўртасида иқтисодий тараққиётда ортиб бораётган тафовутлар, халқаро меҳнат бозорида иш кучига талаб ва таклиф номуносиблиги, бошқа омиллар таъсирида Ўзбекистонда меҳнат ресурслари мобиллигининг фаоллиги кучаяётганлиги асосланган;

истеъмол талаби ва инновацион тараққиёт билан боғлиқ бўлган бозор конъюнктураси ўзгариши оқибатида пайдо бўладиган таркибий тафовутнинг олдини олиш мақсадида ишлаб чиқаришни диверсификациялаш, иш кучини самарали қайта тақсимлаш, шунингдек реаллокация - бозор конъюнктураси асосида меҳнат ресурсларини оқилона қайта тақсимлашни такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган;

давлат-иш берувчи-ёлланма ходимлар ижтимоий шериклиги шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатлари тенденциялари аниқланган;

меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизми фаоллигини оширишнинг ҳуқуқий асосларини яратиш бўйича қонунчилик ташаббуслари илгари сурилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Диссертация тадқиқотида олинган илмий натижаларнинг ишончлилиги ишда қўлланилган методологик ёндашув ва усулларнинг мақсадга мувофиқлиги, ахборот базасининг Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Давлат статистика қўмитаси ва бошқа расмий манбалардан олинганлиги, шунингдек, хулоса, таклиф ва тавсияларнинг амалда синовдан ўтказилганлиги, олинган натижаларнинг тегишли ташкилотлар маъқулланганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти тадқиқотда меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш, рақобатбардошликни ошириш ҳамда янги иш жойлари яратиш бўйича таклиф этилган методологик-услубий ёндашууларни такомиллаштиришда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти диссертация натижаларидан меҳнат ресурслари мобиллигини ошириш, иш кучига талаб ва таклифни оптималлаштириш, миллий меҳнат бозорида ижтимоий-меҳнат муносабатларини янада уйғунлаштириш, аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш бўйича таклифлардан соҳага оид стратегия, мақсадли тармоқ ва ҳудудий дастурларни ишлаб чиқишда ҳамда иқтисодиёт ва меҳнат социологияси, ижтимоий меҳнат муносабатлари иқтисодиёти, ижтимоий меҳнат муносабатларини иқтисодий-ҳуқуқий тартибга солиш, аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш ва бошқа фанларни ўқитиш доирасида фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмининг такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган таклифлар асосида:

меҳнат ресурсларининг касбий, тармоқлараро, минтақавий мобилликларини тизимли тадқиқ этишнинг концептуал модели асосида меҳнат муносабатларини замонавий меҳнат бозорига мослашувчан янги масофавий меҳнат, фриланс, аутсорсинг, аутстаффинг каби меҳнат шакллари ривожлантириш таклифидан “Меҳнат кодекси”нинг янги таҳририни ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 18 февралдаги 01/00-02/00-1275-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётда қўлланилиши меҳнат ресурслари мобиллигини янада ошириш, меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган фуқароларни ишга жойлаштириш ва уларнинг меҳнат фаолиятидан тўлароқ фойдаланиш имкониятларини кенгайтиришга хизмат қилган;

меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг самарали механизмларини шакллантиришда ҳудудларда иш жойларининг ижтимоий-иқтисодий жозибadorлигини ошириш, янги иш жойини ташкил этувчи иш берувчиларга давлат ва нодавлат субсидия ҳамда грантлар бериш тизимини жорий этиш таклифи Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан “Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан субсидия ва грантлар ажратиш тартиби тўғрисидаги низом”ни ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 18 февралдаги 01/00-02/00-1275-сон маълумотномаси). Мазкур таклиф асосида аҳолини иш билан таъминлаш даражасини оширишга муайян даражада хизмат қилган;

рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат ресурсларининг касбий мобиллик даражасини оширишда жаҳон, республика ва ҳудудлар миқёсида ишчи кучини истиқболли малакали иш ўринларини таклиф этувчи замонавий маълумотлар базасига эга компания ва фирмалар фаолиятини ривожлантириш таклифи банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштиришни ташкил этиш бўйича маълумотномаларни тайёрлашда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 18 февралдаги 01/00-02/00-1275-сон маълумотно-маси). Мазкур таклифнинг амалиётда қўлланилиши натижасида меҳнат ресурсларини республика ҳудудида ҳамда хорижда ўз касблари бўйича ишга жойлашиш имкониятларини кенгайтириш, бандлик хизматини кўрсатувчи компания ва фирмалар томонидан аҳоли бандлигига кўмаклашишни тартибга солиш имкониятларини кенгайтиришга хизмат қилган;

меҳнат ресурслари мобиллиги ва иқтисодий фаол аҳоли ўртасидаги боғланиш даражасининг юқорилиги исботланган ҳолда меҳнат ресурсларини касбий ва ҳудудий мобиллигига таъсир этувчи омиллар асосида фаол аҳолининг 2030 йилгача бўлган прогноз кўрсаткичларидан меҳнат бозори ва меҳнат миграциясининг истиқболи бўйича таҳлилий маълумотномаларни

хамда хорижда ишлаётган ва юртимизга қайтган мигрантларни ижтимоий ҳимоялаш дастурларини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 18 февралдаги 01/00-02/00-1275-сон маълумотномаси). Мазкур таклифлардан фойдаланиш натижасида аҳоли бандлиги даражаси ва таркибини янада тўлиқ баҳолаш ва аҳолининг иш билан бандлик даражасини ошириш, шунингдек, хорижда ишлаётган ва юртимизга қайтган мигрантларни ижтимоий ҳимоялашга муайян даражада хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Диссертация тадқиқоти натижалари 10 та халқаро ва 15 та республика илмий-амалий конференцияларида маъруза қилинган ва маъқулланган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 57 та илмий иш, шу жумладан, 1 та монография, ОАК эътироф этган журналларда 12 та, нуфузли хорижий журналларда 5 та шу жумладан, “Scopus”, “Web of Science” халқаро илмий-техник маълумотлар базасида индексланувчи журналларда илмий мақолалар нашр қилинган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, уч боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми 150 бетни ташкил этади.

I-БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ МОБИЛЛИГИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

1.1. Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштиришнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти

XX аср бошларида иш кучини такрор ҳосил қилиш жараёни кўрсаткичларини баҳолаш мақсадида “меҳнат ресурслари” атамаси муомалага киритилди. Бугунги кунда меҳнат ресурслари дейилганда одатда меҳнатга лаёқатли аҳоли тушунилади. Иқтисодчи олимлар П.Э.Шлендер ва Ю.П.Кокинларнинг фикрича: “Меҳнат ресурслари категорияси “аҳоли” ва “жамланма иш кучи” иқтисодий категориялари оралиғида жойлашган бўлиб, уларни ўзида мужассамлаштирган. Меҳнат ресурслари - аҳолининг меҳнатга лаёқатли қисми бўлиб, улар жисмоний ва интеллектуал қобилиятлари орқали моддий бойлик ишлаб чиқаради ва хизматлар кўрсатади”⁶.

Профессорлар Н.А.Волгин ва Ю.Г.Одеговлар эса: “Меҳнат ресурслари - жамиятнинг ва бутун ижтимоий фаол аҳолининг меҳнатга бўлган ялпи қобилиятларини акс эттиради. Жамиятнинг ва минтақанинг меҳнат ресурслари демографик, тармоқлараро кўрсаткичлар ва касб-малака тузилмаси орқали тавсифланади”⁷, деб ҳисоблашади.

Академик Қ.Х.Абдурахмоновнинг фикрича, меҳнат ресурслари - бу иш билан бандларни, шунингдек, ишлашни хоҳлайдиган, иш қидираётган, аммо турли сабабларга кўра айни пайтда меҳнат фаолияти билан шуғуллана олмайётган фуқаролардир, деб таъкидлайди⁸.

Профессор Ҳ.П.Абулқосимов “Меҳнат ресурслари - бу меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган аҳолини ифодалайди”⁹ - деб кўрсатади.

Профессор Ш.Р.Холмўминов қишлоқ меҳнат ресурсларининг иш билан

⁶ Экономика труда: Учебник. / под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П.Кокина - М.: Юристъ, 2002. - С.75.

⁷ Экономика труда (социально-трудовые отношения): Учебник. / Под ред. Волгина Н.А.Одегова., Ю.Г. - М.: Экзамен, 2006. - С.35.

⁸ Қ.Х.Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 156-б.

⁹ Ҳ.П.Абулқосимов ва б. Ижтимоий - иқтисодий жараёнларни бошқариш. Т. Ғ.Фулом номидаги нашриёт - матбаа ижодий уйи, 2007. - Б.236 - 237.

бандлик ҳолатини комплекс таҳлил этишда тармоқлараро баланс муҳим ўрин эгаллашини ҳисобга олиш натижасида, қишлоқ меҳнат бозорини эконометрик моделлари комплексини ахборотлар билан таъминлашни кучайтиришини кўрсатади¹⁰.

Ўзбекистоннинг амалдаги қонунчилигида меҳнат ресурслари аниқ белгилаб қўйилган: “Меҳнат ресурслари - меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги ишлаётган шахслар” дир¹¹.

Меҳнатга лаёқатли ёш - аҳолининг меҳнатга лаёқатли давридир. Ўзбекистон Республикасидаги амалдаги қонунчиликка мувофиқ мамлакатимизда бу эрақлар учун 44 йилни (16 ёшдан 60 ёшгача), аёллар учун эса 39 йилни (16 ёшдан 55 ёшгача) ташкил этади. I ва II гуруҳ ногиронлари ҳамда имтиёзли пенсия олувчилар бундан мустаснодир.

Меҳнат муносабатларида иқтисодий фаол аҳоли ва иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли тушунчалари ҳам фарқланади. У халқаро меҳнат статистикаси атамашунослигига Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ҳузуридаги Статистика комиссиясининг 14-сессияси тавсиясига мувофиқ 1966 йилда киритилган¹². Ўзбекистон Республикасида статистика органлари бу атамани 1993 йилдан эътиборан фаол қўллашга киришдилар.

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) услубиётига мувофиқ, иқтисодий фаол аҳоли иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда (15-72 ёш) бўлган, товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун иш кучи таклиф этилишини таъминлайдиган аҳоли қисмидир. Иқтисодий фаол аҳоли иқтисодий фаолиятининг барча соҳаларида иш билан банд бўлганлар ва ишсизларни қамраб олади.

Халқаро меҳнат ташкилоти таснифига кўра, статистика органлари

¹⁰ Ш.Р.Холмўминов. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш (монография). – Т.: “Fan va texnologiya”, 2014. – 43-б.

¹¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 24 майдаги “Ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 106 - сон қарори //http://www.lex.uz.

¹² Wilson S. Economical outlooks and research of labor market. - NY.: Economics. 1995. P.25.

иқтисодий фаол аҳолини уч гуруҳга ажратадилар: иш билан бандлар ва ишсизлар, иш кучини таклиф этаётганлар ҳамда иш билан банд бўлмаган ҳолда иш қидирмаётганлар ва ишлашга тайёр эмаслар.

Халқаро меҳнат ташкилоти аҳоли иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда бўлган, иш билан банд бўлмаганлар, лекин иш қидирмаётганлар ва ишлашга тайёр эмасларни иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли таркибига киритади.

Ўзбекистоннинг амалдаги қонунчилигига биноан: “Иқтисодий фаол аҳоли - меҳнат билан банд бўлган фуқаролар ва ишсизлар. Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли - меҳнат билан банд бўлмаган ва ишсиз деб ҳисобланмайдиган шахслар, шу жумладан:

- ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ҳамда иш ҳақиға ёки меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчилар ва талабалар;
- ишламаётган учинчи гуруҳ ногиронлари;
- уй бекалари ҳамда болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;
- кўчар ва кўчмас мулкдан даромад олаётган ишламаётган шахслар.

Шунингдек, ихтиёрий равишда меҳнат билан банд бўлмаган шахслар ҳам иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли ҳисобланади.

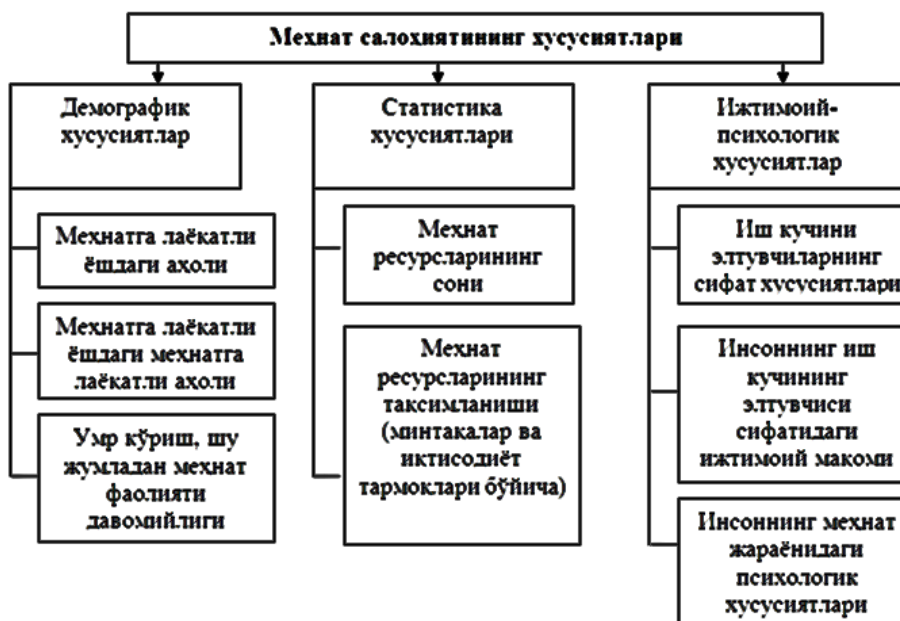
Ҳозирги даврда “меҳнат салоҳияти” тушунчаси алоҳида аҳамият касб этиб бормоқда. Болгариялик олимлар М.Минков ва Б.Русев меҳнат салоҳиятини аҳолининг меҳнат ва ҳаётий қобилиятларининг нисбати сифатида таърифлайдилар. Польшалик демограф Э.Россет эса буни салоҳиятли иш кучи, яъни меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли жамланмаси сифатида баҳолайди.

Америкалик социолог Р.Майосмитнинг фикрига кўра, меҳнат салоҳиятини баҳолашда биринчи ўринга иш кучи сифатини қўйиш зарур. Бунда у инсоннинг меҳнат салоҳияти унинг жисмоний, интеллектуал ва маънавий салоҳияти ўзгариши билан боғлиқлигини алоҳида таъкидлайди¹³.

¹³ Былков В.Г. Концептуальные основы теории развития трудового потенциала // Известия Иркутской государственной экономической академии. - Иркутск, 2012, №3 (83). С. 74-79.

Россиялик Т.И.Заславская мамлакат меҳнат салоҳиятини ҳам фарқлайди. Унинг таъкидлашича, “Мамлакатнинг меҳнат салоҳияти - бу шахсий ва ижтимоий мақсадларга, шу жумладан инсоннинг ўз шахсий салоҳиятини ошириш учун фойдалана олинadиган фуқароларнинг жисмоний ва маънавий салоҳиятларининг жамланмасидир”¹⁴.

Юқоридагиларга асосланган ҳолда меҳнат салоҳиятининг қуйидаги хусусиятларини ажратиб кўрсатиш мумкин (1.1-расм).



1.1-расм. Мехнат салоҳиятининг хусусиятлари¹⁵

Мехнат ресурсларининг ва бошқа ишлаб чиқариш омилларининг ўзига хос умумлаштирувчи хоссаларидан бири - мобилликдир. Иқтисодиёт назариясида “мобиллик” тушунчаси барча ресурсларга нисбатан қўлланилиб, уларнинг макон ва замонда ўз жойини ўзгартириш қобилиятини англатади.

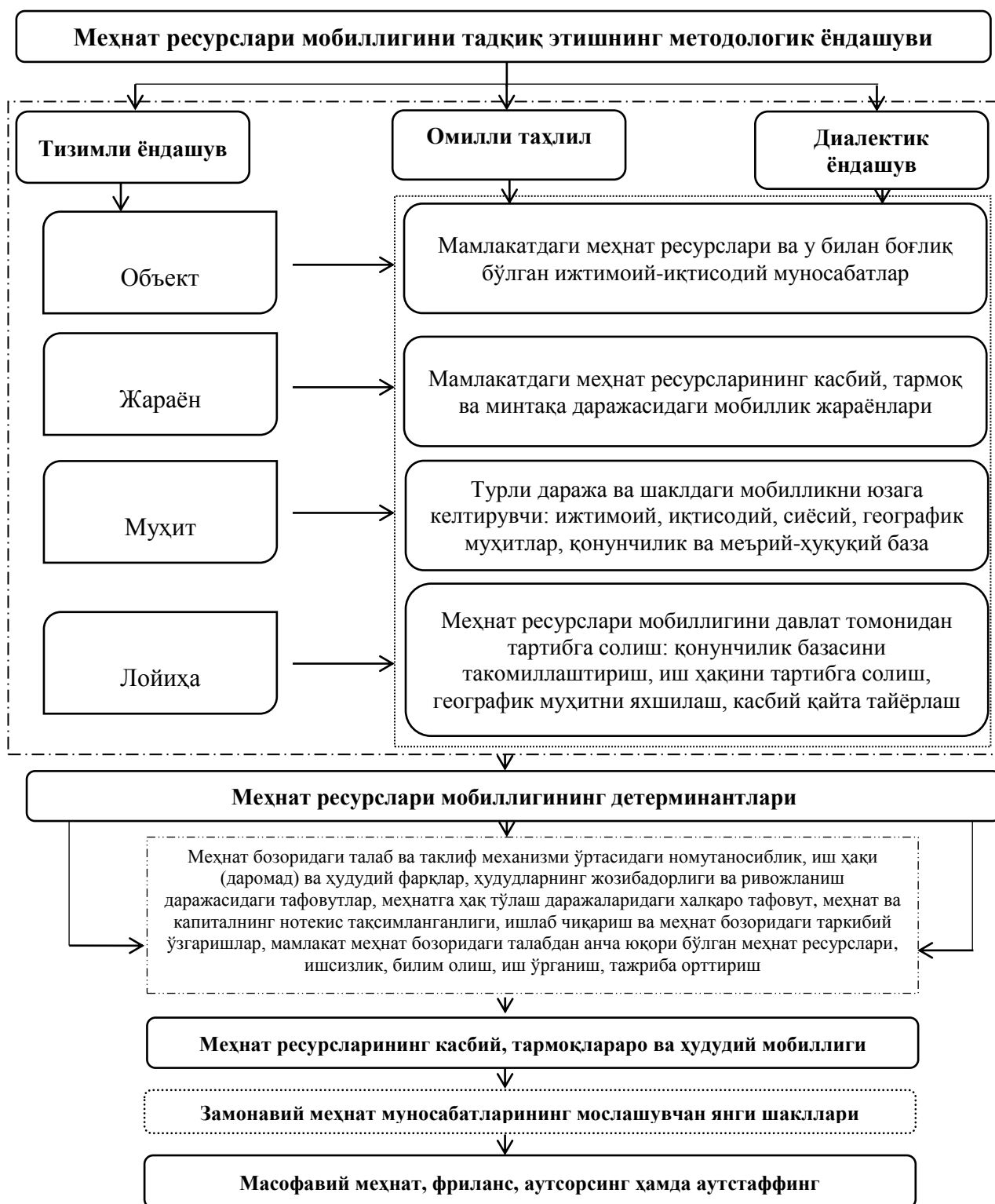
Муаллиф, қўйилаётган масалага нисбатан синергетик ва диалектик ёндашувлар асосида меҳнат ресурслари мобиллигини тадқиқ этишнинг тизимли ёндашувини ишлаб чиқди (1.2-расм).

Мазкур ёндашувдан фойдаланишнинг объектив сабаби шундаки, ушбу ёндашув бошқа моделларга нисбатан меҳнат ресурслари мобиллиги билан

¹⁴ Заславская, Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. - 2005, №4. С. 13-25.

¹⁵ Муаллиф томонидан тайёрланган.

боғлиқ бўлган турли хил иқтисодий ҳодисаларнинг ўзаро алоқадорлигини, турли даража ва шаклдаги меҳнат ресурслари мобиллигига таъсир этувчи омилларнинг акс этишини яхлит тадқиқ қилиш имконини беради.



1.2-расм. Мехнат ресурслари мобиллигига тизимли ёндашув ва замонавий меҳнат муносабатлари мослашувчан янги шаклларининг ривожланиши¹⁶

¹⁶ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Тизимли ёндашув рақамли иқтисодиёт шароитида замонавий ҳисобланган масофавий меҳнат, фриланс, аутсорсинг ҳамда аутстаффинг каби меҳнат шакллари юзага келишининг сабабларини ойдинлаштиришга хизмат қилди. Замонавий меҳнат шаклларининг ривожланиши меҳнат ресурслари мобиллигини янада ошириш, меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш ва уларнинг меҳнатидан тўлароқ фойдаланиш имкониятларини кенгайтиришга хизмат қилди.

Тадқиқотларнинг кўрсатишича, “меҳнат ресурслари мобиллиги” тушунчасига назарий жиҳатдан уч хил ёндашув кузатилади, жумладан:

1. Меҳнат ресурсларининг иш жойларини касбий, тармоқлараро, малака бўйича ўзгартиришга қодирлиги ва тайёрлиги.
2. Иш жойларини ўзгартириш жараёни.
3. Иқтисодиётда аҳолининг иш билан бандлиги ҳудудий нисбатларини тартибга солишнинг иқтисодий механизми.

Биринчи ёндашув тарафдорлари иш кучи мобиллигини ходимларнинг аввалги иш жойидан янгисига ўтиш сифатида талқин қиладилар¹⁷. Бунда улар янги иш жойига ўтиш меҳнат фаолияти (касб), иш берувчи, ҳудудни ўзгартиришни ҳам тақозо этишини илова қиладилар. Бунинг тўлиқроқ таърифи қуйидагича: “Меҳнат мобиллиги - бу бошқа жойга ишга бориш, янги иш жойида бу ердаги меҳнат фаолияти давомида турар жой билан таъминланадиган, аввалги яшаш жойи сақланиб қоладиган вақтинчалик иш билан бандликдир”¹⁸.

Иккинчи ёндашув иш кучи мобиллигига мазкур жараён ходимнинг инсон капиталига инвестициялар киритиш асосида ёки янги иш қидириш туфайли иш жойини ўзгартириш сифатида баҳоланади¹⁹.

Иш кучи мобиллигини асосан меҳнат ресурсларининг ҳудудлараро

¹⁷ Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда: Учебно-методическое пособие. - М.: ТЕИС, 1998. - С.192.

¹⁸ Трофимов Ю.А. Трудовая мобильность // Вестник московского центра занятости населения, 2003, №2. - С.13.

¹⁹ Адамчук В.В., Романов О.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2001. - С.100.

харакати нуқтаи назаридан баҳолайдиганлар учинчи ёндашув тарафдорларидир²⁰.

Мазкур ёндашувларда биринчи ва иккинчи нуқтаи назарлар ушбу жараёни микроиқтисодий, учинчиси эса макроиқтисодий таҳлили ифодаси эканлигидан далолат беради.

Шу билан бирга меҳнат иқтисодиётининг халқаро атамашунослигида меҳнат ресурсларининг мобиллиги иккита: “*labor turnover*” ва “*labor mobility*” атамалари билан ифодаланади. “*Labor turnover*” - ходимларнинг ишдан бўшатилиши ва янги ишчиларни ёллаш маъносини берса, “*labor mobility*” - ходимлар иш жойининг ўзгартирилиши инсон капиталига инвестициялар киритилиши ёки янги иш жойини излаш жараёни билан боғлиқдир²¹. Бунда инсон капитали модели ва иш кучи мобиллиги моделидан меҳнат бозорида иш кучининг таклифни тушуниш ва прогноз қилиш нуқтаи назаридан фойдаланилади²².

Халқаро иқтисодиёт фанида меҳнат ресурслари мобиллигининг торроқ тушунчаси - иш кучининг (меҳнат ресурсларининг географик) миграцияси категорияси мавжуддир. Меҳнат ресурсларининг миграцияси - бу меҳнатга лаёқатли аҳолининг бир мамлакатдан бошқа бир давлатга бир йилдан кўп муддатга кўчиб ўтишидир. Аммо одамлар реципиент мамлакатлардаги шарт - шароит уларни қониқтирмаса, ватанларига бу муддатдан олдин ҳам қайтиб келишлари мумкин. Буни иш кучининг тебранувчан мобиллигидан фарқлаш керак бўлади. Чунки иш кучининг бундай мобиллиги мавсумий хусусиятга эга бўлган ишлаб чиқаришлар, масалан қишлоқ хўжалиги, сув транспорти, туризм ва ҳоказо меҳнат фаолияти билан боғлиқдир.

Умуман олганда, меҳнат ресурслари мобиллигини кенг ва тор маънода талқин этиш мумкин. Кенг маънода меҳнат ресурслари мобиллиги - ижтимоий-меҳнат фаолиятининг барча томонларини қамраб олади. Шу маънода, иш кучининг мобиллиги ходим томонидан касб ва ихтисосликни

²⁰ Красин. Особенности миграционных процессов в России // Экономист, 1994, №5. - С.22.

²¹ Narendranathan W. Modelling the process of job search // Journal of Econometrics, 1985. - P.29.

²² Becker G. Human Capital // - Chicago.: Chicago-Press, 1993. - P.327.

эгаллаш, ишга жойлашиш, ишга кўникиш (адаптация), иш жойини ўзгартириш (кўнимсизлик, меҳнат ресурсларининг тармоқлараро ва худудлараро ҳаракатчанлиги, миграция), малака ошириш, касбни ўзгартириш, ишдан бўшаш каби жараёнларни қамраб олади. Тор маънода эса, бу - иш жойлари ва меҳнат фаолиятидаги макон жиҳатдан ўзгаришлардир.

Иш кучининг мобиллиги муайян мамлакатларнинг меҳнат бозорини шакллантиришда ҳамма вақт муҳим аҳамиятга эга бўлган. Аммо XIX асрнинг иккинчи ярмида миграция оқимларининг хусусиятлари ва йўналишларида содир бўлган туб ўзгаришлар: янги корхоналар ва коммуникация воситаларининг барпо этилиши, саноатнинг жадал суръатларда ривожланиши, меҳнат тақсимотининг кучайиши меҳнат хусусиятини кескин ўзгартириб юборди.

Бу меҳнат ресурсларининг мобиллигига илмий - методологик ёндашувларда ҳам ўз ифодасини топди. Иш кучи мобиллиги назариясининг асосчиси А.Смит ҳисобланади. У иш кучи мобиллигининг энг муҳим икки хусусиятини - меҳнатнинг ижтимоий тақсимоти ва шахсларнинг иқтисодий тақсимланиши асосларини очиб берган. Классик иқтисодий назария асосчиси иш кучига талабга меҳнат таклифи қарши қўйилиши ғоясини илгари сурган²³.

Иқтисодий адабиётда иш кучи мобиллигига бешта асосий концептуал ёндашувлар мавжуд эканлиги кўрсатилади (1.3-расм).

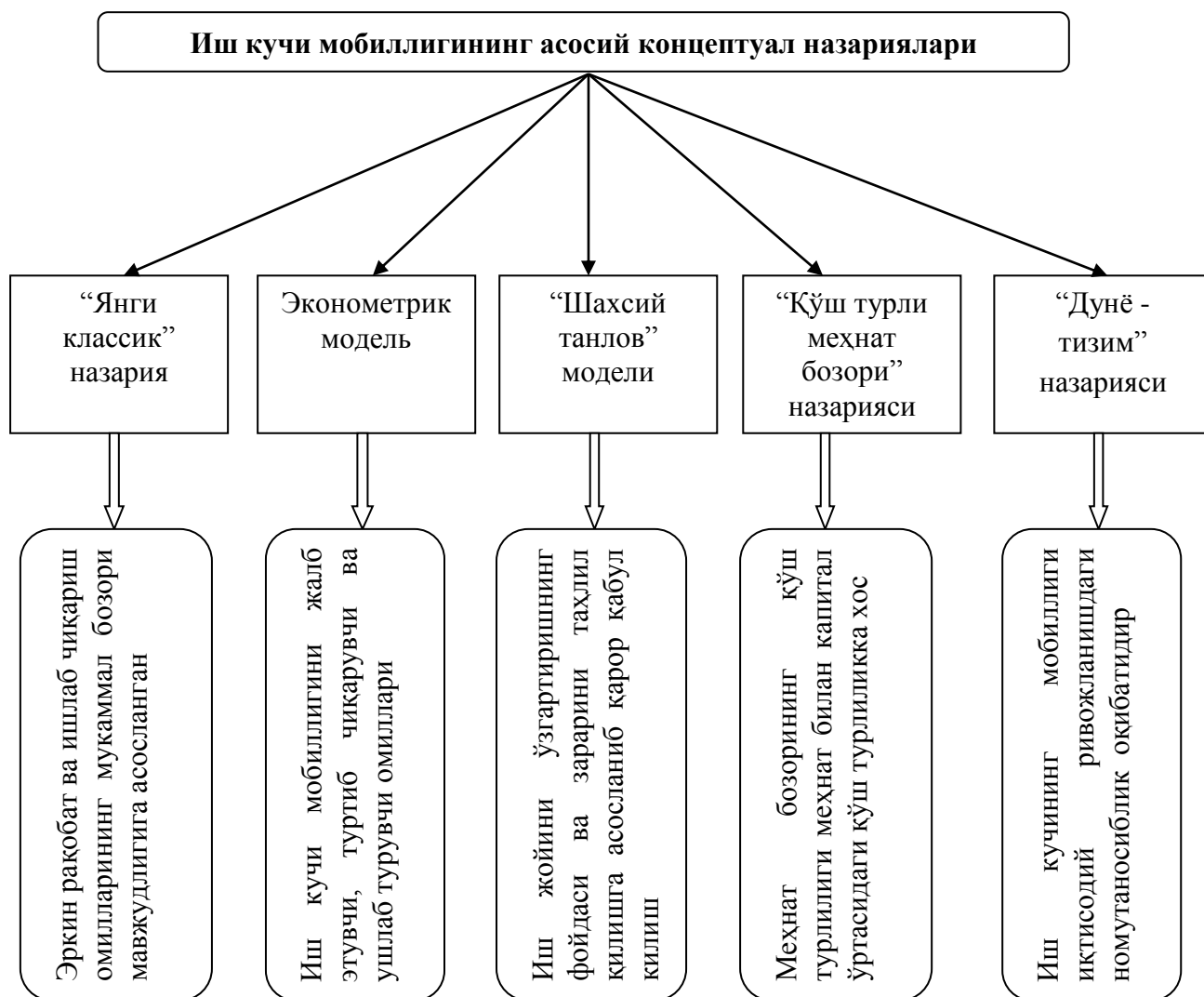
Иш кучи мобиллигининг “янги классик” назарияси (М.Фридман, П.Самуэльсон ва бошқалар) эркин рақобат ва ишлаб чиқариш омилларининг мукамал бозори мавжудлигидан келиб чиқади.

Даставвал ушбу назария иқтисодий ривожланиш жараёнида меҳнат миграциясини тушунтириш мақсадида яратилган эди. Мазкур концепция учун иш кучининг ҳам макро-, ҳам микро- даражалардаги мобиллиги ҳосдир. Бунда меҳнатга талаб ва таклиф, шунингдек иш ҳақи (даромад) ўртасидаги ва жўғрофий фарқлар сабаб бўлади.

Янги классик назарияга кўра иш кучи мобиллигини тадқиқ этиш

²³ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Эксмо, 2007. - С.130.

ресурсларни самарали жойлаштириш вазифасини ҳал этишга ўхшашдир. Иш кучи оқимларининг йўналиши ҳудудларнинг иқтисодий хусусиятлари билан белгиланади. Агар улар жозибали бўлса, иш кучини жалб этади, иқтисодий ривожланиш даражаси паст бўлган ҳудудлар эса иш кучини туртиб чиқариш вазифасини ўтайди.



1.3-расм. Иш кучи мобиллигининг асосий концептуал назариялари²⁴

Янги классик назарияга кўра иш кучи мобиллигини тадқиқ этиш ресурсларни самарали жойлаштириш вазифасини ҳал этишга ўхшашдир. Иш кучи оқимларининг йўналиши ҳудудларнинг иқтисодий хусусиятлари билан белгиланади. Агар улар жозибали бўлса, иш кучини жалб этади, иқтисодий

²⁴ Муаллиф томонидан тайёрланган.

ривожланиш даражаси паст бўлган ҳудудлар эса иш кучини туртиб чиқариш вазифасини ўтайди.

Мазкур назариянинг қоидалари қатор қуйидаги концептуал хулосаларга эга:

- иш кучининг халқаро мобиллиги мамлакатлардаги иш ҳақи ўртасидаги тафовутлар билан изоҳланади;
- жаҳон миқёсида иш ҳақи ўртасидаги фарқларга барҳам берилгандан сўнг иш кучининг мобиллиги тўхтайдиган;
- юқори малакали ва қуйи малакали иш кучилари мавжуд бўлган ҳолатларда инсон капиталининг оқимлари ана шу жараёнларга таъсир кўрсатадиган турли ҳаракатлантирувчи кучлар остида турли йўналишда бўлиши мумкин;
- меҳнат бозори иш кучи мобиллигининг асосий механизмидир. У туфайлигина иш кучининг халқаро оқимлари юзага келади. Бозорларнинг бошқа турлари иш кучи мобиллигига анча камроқ таъсир кўрсатади;
- мамлакатларнинг ҳукуматлари асосан меҳнат бозорига таъсир кўрсатиши орқали иш кучи оқимларини бошқара оладилар²⁵.

Иш кучи мобиллигига доир янги классик назариялари орасида уларнинг энг биринчилари қаторида Ж.Хикснинг “Иш ҳақи назарияси”ни кўрсатиш лозим. Унинг ушбу концепцияси иш кучи мобиллиги сабаблари марказига меҳнатга ҳақ тўлаш даражаларидаги халқаро тафовутлари қўйилган. Олим биринчи бўлиб иш кучи мобиллиги шахс тўлиқ ва ишонарли ахборот асосида ўз имкониятларини тўғри баҳолашга қодирлиги ва оқилона қарор қабул қилиши натижаси эканлигини асослаб берди. Бунда иш кучи мобиллигига ишлаб чиқариш омиллари - меҳнат ва капитал нотекис тақсимланиши туфайли турли мамлакатларда иш ҳақи турлича бўлиши сабаб бўлади.

В.Рязанцев эса иш кучи мобиллигига вақтинчалик ҳодиса сифатида ёндашиш лозимлигини асослайди. Унинг қарашларига кўра, одамлар муқим

²⁵ Классика экономической мысли (Петти В., Смит А., Рикардо Д., Кейнс Д. М., Фридман М). - М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. - 896 с.; Самуэльсон П.Э. Экономика / Пер. с англ. 16-е изд.. - М.:Издательский дом «Вильямс», 2003. - 688с.

яшаб турган жойларидан бошқа минтақа ёки ҳудудга бир умрга йўл олмайдилар. Бу жараён ўша тебранувчан иш кучи мобиллиги қоидаси асосида давом этади, яъни ходим бошқа минтақа ёки давлатда муайян муддат ишлаганидан сўнг, яна ватанига қайтиб келади²⁶

Иш кучининг мобиллиги меҳнат бозорининг асосий механизми эканлигининг концептуал назариялари мавжуддир. Жумладан:

классиклар, меҳнат бозорини нарх мутаносиблиги асосида амал қиладиган тизим сифатида кўради. Иш кучининг нархи меҳнатга талаб ва таклифга эгилувчан муносабатда бўлади ва улар ўртасидаги мутаносибликни кўллаб-қувватлайди. Меҳнат бозоридаги иш кучига талаб ва унинг таклифи ҳар қандай ўзгариши иш кучининг мобиллигини тўлдиради;

кейнсчилар, ялпи талаб ишлаб чиқариш ва иш билан бандликни бошқаради. Иш кучининг нархи меҳнат бозорини тартибга солувчи бўла олмаслиги туфайли бу роль давлатга берилади. Давлат молия сиёсатини ўзгартириш орқали ялпи талабни кўпайтириши ёки камайтириши мумкин. Бу эса иш билан бандлар ва ишсизлар сони нисбатига таъсир кўрсата олади;

монетарчилар, иш кучига талаб ва таклифнинг мутаносиблиги ва иш билан бандлик муаммоларини кўриб чиқишда уларга таъсир кўрсатадиган омилларни таҳлил қиладилар ва улар меҳнат бозорида иш кучи мобиллигининг асосий омили ишлаб чиқаришдаги таркибий ўзгаришлар деб ҳисоблайдилар;

институционалчилар, меҳнат бозоридаги таркибий ўзгартиришларни иш кучининг меҳнат бозоридаги мобиллигининг манбаи сифатида кўрадилар. Буни улар меҳнат бозорида иш кучининг мобиллиги алоҳида тармоқлар, касбий ва демографик гуруҳлар хусусиятларига боғлиқлиги билан асослашга ҳаракат қиладилар.

Иш кучи мобиллигига ходимларнинг ҳам касбий маҳоратлари, кўникма ва тажрибалари, ҳам мобилликка, айти пайтда фаолият турини ўзгартиришга

²⁶ .Рязанцев С. В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. - М. Формула права. 2007. - С. 35-36.

кодирликлари асосий роль ўйнайди. Касбий мобиллик меҳнат бозоридаги жараёнлар шароитларида ходимнинг мавжуд иш жойига оқилона лаёқатини билдиради.

Ўзбекистонда бозор муносабатларининг шаклланиши ва ривожланиши, мамлакатимизнинг халқаро меҳнат тақсимоотида фаол иштирок эта бошлаши билан иқтисодчи олимларимиз меҳнат ресурслари мобиллигининг назарий ва методик асосларига мурожаат қила бошладилар. Жумладан, академик Р.А.Убайдуллаеванинг илмий тадқиқотларида меҳнат ресурслари мобиллигини келтириб чиқарувчи сабаблар, бу жараённинг миллий иқтисодиётдаги роли, умуман, меҳнат миграциясининг афзалликлари ва муаммолари, иш кучи мобиллигини тартибга солишда халқаро тажрибадан фойдаланиш юзасидан илмий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган²⁷.

Иш кучи мобиллиги муаммолари Л.П.Максакова томонидан ҳар тарафлама ва чуқур тадқиқ этилаётганлигини таъкидлаш керак. Олимнинг ҳисоблашича, иш кучининг мобиллиги мамлакат меҳнат бозоридаги талабдан анча юқори бўлган меҳнат ресурсларига чет эллардаги замонавий ишлаб чиқаришда малака ва тажрибаларини оширишга хизмат қилади. Уларнинг ишлаб топган пуллари Ўзбекистонда янги ишлаб чиқаришларни ташкил этиш, тадбиркорликни ривожлантириш ва бу орқали миллий меҳнат бозорида иш кучига талаб ва таклифни мутаносиблаштиришга хизмат қила олади²⁸.

О.Б.Ата-Мирзаевнинг фикрича, Ўзбекистонда иш кучининг ички мобиллигида, айниқса ёшларининг қишлоқдан шаҳарда, шаҳардан эса хорижий давлатларда ишлаш учун вақтинчалик бориб - келиш тенденцияси кучайиб бормоқда. Улар янги иш жойларида муносиб даромад топиш билан бир қаторда билим олиш, иш ўрганиш, тажриба орттиришга ҳам эътибор

²⁷ Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития // Социально демографические процессы в современном Узбекистане. Материалы Республиканской научно-практической конференции. - Т.: 2009. - С.14 - 23.

²⁸ Максакова Л.П. Миграция и рынок труда в странах Средней Азии. - Т.: Брейд-Стайл. 2002; Миграция и предпринимательство // Экономическое обозрение, 2006, №2; Узбекистан в системе международных миграций / Постсоветские трансформации: отражение в миграциях / Под ред. Ж.А. Зайончковской и Г.С. Витковской. - М.: ИТ "АдамантЪ". 2009; Трудовая миграция населения Узбекистана // Общество и экономика, 2011, № 1.

бермоқдалар. Бу жараён давлат томонидан тартибга солиниши жуда муҳимдир²⁹ деб, таъкидлайдилар.

Муаллиф, барча назарий қарашларни умумлаштирган ҳолда меҳнат ресурслари мобиллигига нисбатан қуйидаги: **“меҳнат ресурслари мобиллиги - энг аввало, замонавий меҳнат бозори талабларига мос касбий тайёргарликка эга, рақобатбардош, уддабурон, эпчил, когнитив (ақл билан) ва тизимли компетенцияларга (қўйилган талабларга жавоб берадиган) эга бўлган иш изловчи - индивидларнинг ҳудудий, тармоқлараро, халқаро (мигрант) ҳамда виртуал (веб тизим орқали) ҳаракати тушунилади”** мазмунида муаллифлик таърифини шакллантирди.

Шунингдек, муаллиф меҳнат ресурслари мобиллигини ижтимоий - иқтисодий категория сифатида тадқиқ қилиш жараёнида қуйидаги илмий хулосаларга келди:

- меҳнат ресурслари мобиллигига муаллиф таърифи шакллантирилди. Унга кўра, меҳнат ресурслари мобиллиги дейилганда - меҳнат ресурсларига хос хусусиятларнинг барча иерархик даражалардаги (индивидуал, жамоавий) сифат ва миқдор ўзгаришлари (иш жойлари, малака даражаси, ижтимоий таркиби ва ҳ.) тушунилади;

- ишчи кучи тушунчасидан кўра меҳнат ресурслари мобиллиги тушунчасини қўллаш тўғрироқ бўлади - чунки назарий жиҳатдан “ишчи кучи” меҳнат ресурсларининг хоссаси холос, мобиллик эса меҳнат ресурсларининг хоссасидир;

- меҳнат ресурслари мобиллиги иқтисодий ўсиш давомида таркибан ва сифат жиҳатдан ўзига хос ўсиш тенденцияларига эга бўлиб, ундан миллий-иқтисодий ривожланишда самарали фойдаланишни тақозо этади.

Демак, меҳнат ресурслари мобиллиги шунчаки табиий жараён эмас, балки у кўплаб ижтимоий - иқтисодий ҳодиса ва муносабатларнинг содир бўлиши натижасида юзага келадиган мураккаб ва кўп босқичли жараёндир.

²⁹ Ата - Мирзаев О. Потенциал сельско-городской миграции молодежи в Узбекистане. - М.: 1999. - С.28.

1.2. Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини таркибий қисмлари

Меҳнат ресурсларининг мобиллигини тадқиқ этиш ва уни таснифлашдан асосий мақсад - уни ҳисобга олиш асосида миллий иқтисодиётда ишчи кучидан самарали фойдаланишни йўлга қўйиш, иқтисодий ўсиш ва меҳнат бозорининг самарали фаолиятини таъминлаш йўлида меҳнат ресурсларини бошқаришдан иборат.

Бугунги кунда амалиётда меҳнат ресурслари мобиллигининг жуда кўплаб турлари ва шакллари мажуд бўлиб, мобилликнинг турлари ва шакллари муаллиф томонидан туркумланди (1.1-жадвал).

Меҳнат ресурсларининг табиий ҳаракати бўйича мобилликнинг мазмуни қуйидагилардан иборат:

- меҳнат ресурсларининг табиий мобиллиги - бу фуқароларнинг меҳнатга лаёқатли ёшга тўлиши ва меҳнат фаолиятини бошлаши ҳамда табиий қариши ёки ногиронлиги сабабли бу фаолиятини тугаллашидир;

- меҳнат ресурсларининг ижтимоий мобиллиги - бу фуқароларнинг қишлоқ аҳолиси таркибидан шаҳар аҳолиси таркибига, жисмоний меҳнат фаолиятдан ақлий меҳнат фаолиятига ўтиши каби хусусиятларга эгадир;

- меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги - бу ходимларининг иш жойининг уларнинг бошқа ҳудудга кўчиб ўтиши ёки ташкилий равишда бошқа ҳудуддаги корхонага ўтказилиши билан боғлиқдир;

- меҳнат миграцияси - бу меҳнат ресурсларининг ички ва халқаро меҳнат тақсимотидаги иштироки бўлиб, уларнинг маъмурий - ҳудудий чегараларни кесиб ўтган ҳолда янги иш ўринларига жойлашишини англатади, ҳозирги глобаллашув шароитида оммавий тус олган.

Ҳудудлар бўйича меҳнат ресурсларининг **ички ва ташқи мобиллиги** шакллари фарқланади. Меҳнат ресурслари мобиллиги бир мамлакат миқёсида минтақалар, туман ва шаҳарлар ўртасида амалга ошади. Ташқи иш кучи мобиллиги дейилганда меҳнат муҳожирларининг бир давлатдан бошқа

давлатга кўчиб ўтиши тушунилади.

1.1-жадвал

Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллигини туркумлаш мезонлари³⁰

Туркумлаш мезонлари		Меҳнат ресурслари мобиллигининг турлари
Турлари бўйича	Меҳнат ресурсларининг табиий ҳаракати бўйича	Меҳнат ресурсларининг табиий мобиллиги Меҳнат ресурсларининг ижтимоий мобиллиги Меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги Меҳнат ресурсларининг ички ва ташқи миграцияси
	Ҳудуд бўйича	Ички ишчи кучи мобиллиги Ташқи ишчи кучи мобиллиги
	Малака бўйича	Юқори малакали ишчи кучи мобиллиги Паст малакали ишчи кучи мобиллиги
	Давомийлиги бўйича	Доимий ёки узоқ муддатга мўлжалланган Вақтинчалик Мавсумий Тебранувчан
Туркумлаш мезонлари		Меҳнат ресурслари мобиллигининг шакллари
Шакллари бўйича	Ижтимоий-касбий жиҳатдан	Касб, малака ва хизмат вазифасининг ўзгариши Ижтимоий меҳнат тақсимооти тизимидаги мақомнинг ўзгариши
	Мақоми жиҳатидан	Ходим мақомининг ўзгариши
	Ҳудуд жиҳатдан	Ички ва ташқи миграция
	Ташкилий хусусиятига кўра	Микродаражада Макродаражада
	Меҳнат бозоридаги ўзгаришлар нуқтаи назаридан	Юқорилаб борадиган мобиллик Пастлашадиган мобиллик
	Микродаражада	Ташкилий: корхонада янги иш жойи, бошқа тузилмага ўтиш Ташкиллаштирилмаган: кадрлар кўнимсизлиги
	Макродаражада	Оилаларни бошқа ҳудудлардаги корхоналарга кўчириш Стихияли миграция: минтақалараро ва минтақалар ичида

Малака бўйича юқори малакали ҳамда паст малакали иш кучи мобиллиги фарқланса, иш кучи мобиллиги давомийлигига қараб куйидагиларга бўлинади:

- доимий ёки узоқ муддатга мўлжалланган (бошқа мамлакатга доимий кўчиб кетиш ёки қишлоқ жойларидан шаҳарга доимий яшашга кўчиб кетиш);
- вақтинчалик (масалан, шартнома асосида бошқа мамлакатга муаяйн даврга ишлаш учун бориш);
- мавсумий (масалан, қишлоқ хўжалиги ишларига жалб этиш) ҳамда тебранувчан (иш кучининг бир ҳудуддан иккинчисига, масалан қишлоқ

³⁰ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

жойларидан шаҳарларга мунтазам қатнаб ишлаши).

Иш кучи мобиллиги иш кучини ҳосил қилишнинг унсури сифатида объектив иқтисодий қонунлар таъсири остида шаклланади ва ривожланади. Иш кучининг мобиллиги жараёнларини тартибга солишда меҳнатнинг ўзгариши қонуни, шунингдек меҳатни тақсимлаш, вақтни тежаш, иш кучини ҳосил қилиш қонунлари алоҳида роль ўйнайди.

Меҳнатнинг ўзгариши қонуни меҳнат субъектларини меҳнат макони ўзгариши нуқтаи назаридан таснифлайди. Унга кўра, меҳнат ресурсларининг мобиллиги: меҳнат мазмуни ва ижтимоий мақом ўзгариши билан боғлиқ ижтимоий-касбий, ходим мақоми билан, ишлаб чиқаришни жойлаштириш, иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш, иш билан бандлик вазиятидаги ўзгаришлар билан боғлиқ худудий (миграция) гуруҳларига ҳам бўлинади.

Америкалик иқтисодчилар С.Дэвис ва Ж.Холтивангернинг ҳисоблашларига кўра, ходимларнинг иш жойларини ўзгартиришларига боғлиқ кўплаб омиллар ҳамда иш билан бандлик, ишсизлик ва иқтисодий нофаолликнинг ҳолатини икки гуруҳга ажратиб таснифлаш мумкин:

биринчиси - меҳнат мобиллигининг ходим шахси билан боғлиқ омилларидир (касбий ўсиш, малака даражасининг етарлилиги ёки ортиқчалиги, меҳнат фаолиятидан қониқиш ҳосил қилинмаслик, турар жойни ўзгартириш, таълим муассасидаги ўқишни тугаллаш, пенсия ёшига етиш ва ҳоказолар).

Бунда иш жойини ўзгартириш мазкур омиллар таъсири остида рўй беради, аммо бу корхона персонали сонини кўпайтириш ёки қисқартиришни талаб этмайди. Ушбу ҳолатда иш кучи миқдори ўзгармай қолиши мумкин;

иккинчиси - бунда гап янги бозорларнинг пайдо бўлиши ёки мавжудларининг барбод бўлиши, корхоналар ва тармоқларнинг техникавий қайта жиҳозланиши, халқаро бозорлардаги рақобатнинг кучайиши ёки сусайиши, хўжалик юритишда жойлардаги тафовутлар тўғрисида боради³¹. Одатда бу жараёнлар умумий иш жойлари сонининг ўзгариши ёки айрим

³¹ Davis S., Haltiwanger J. Measuring Gross Worker and Job Flows: NBER Working Paper. №5133, 1995.

хўжалик юритувчи субъектлар ва алоҳида тармоқлар ўртасида уларнинг қайта тақсимланишига олиб келади. Натижада иш кучининг ҳаракатчанлиги иш жойларидаги ўзгаришлар таъсири остида бўлади. Юқоридаги биринчи ҳолатга тааллуқли омиллар иш кучи таклифи, иккинчисида эса унга талаб билан боғлиқлиги кўзга ташланади.

Иш кучи мобиллиги жаҳон меҳнат бозорини икки йўналиш бўйича мутаносиблаштиришга хизмат қилади:

бевосита, меҳнат ресурслари ортиқча бўлган мамлакатлар меҳнат бозорида иш кучи таклифи камайиши, айти пайтда меҳнат ресурслари етишмайдиган давлатларда иш кучи таклифининг ортиши орқали;

билвосита, масалан меҳнат муҳожирларининг халқаро трансфертлари орқали³².

Э.Ли томонидан 1960 - йилларда ишлаб чиқилган эконометрик модель миграция жараёнларига таъсир кўрсатувчи омилларни асослашга йўналтирилган эди. У ҳар бир ҳудудда иш кучи мобиллигининг турли: жалб этувчи, туртиб чиқарувчи ва ушлаб турувчи омиллар амал қилишини асослаб берди.

Иш кучини ўзига жалб қиладиган омиллар қаторида иқтисодий ривожланишнинг юқори даражаси, даромад топиш имкониятларнинг катталиги, меҳнат бозоридан (шу жумладан, ноқонуний муҳожирлар учун жуда муҳим бўлган норасмий сектордан) жой олиш келтирилади.

Ўз давлатидан туртиб чиқариш омиллари ҳам иқтисодий (ишсизлик, иш ҳақининг пастлиги, солиқларнинг юқорилиги), ҳам ижтимоий ва сиёсий (камбағаллик, камситиш, виждон эркинлигининг чегараланганлиги, уруш ва бошқалар) омиллар кўрсатилган. Уларга қўшимча об-ҳаво шароитлари ҳам илова қилинади.

Иш кучини ўзига жалб қилувчи ва туртиб чиқарувчи омиллар қаторида оралик омиллар ҳам амал этади. Ушбу омиллар ҳудудлар ўртасидаги масофа узайиши билан уларнинг таъсири кучайиб бориши асосланади. Бунга

³² Hicks J. The Theory of Wages. L., 1932. - P.305.

транспорт ҳаражатларининг юқорилиги, бошқа ҳудудларга кўчиб ўтишнинг конунчилик томонидан тартибга солиниши, иш эойи тўғрисидаги маълумотлар олишнинг мураккаблиги ва ҳоказолар қиради.

Э.Ли бу омиллар турли одамларга турлича таъсир кўрсатишини алоҳида таъкидлайди. Олимнинг фикрича, жалб этувчи омиллар юқори билимли кишиларга кучлироқ таъсир этади. Улар ўз ҳудудида ҳам муайян ижтимоий мавқега эга бўлади, лекин бошқа минтақада бундан ҳам манфаатли иш жойини эгаллаш таклифини олишлари мумкин. Шунинг учун иш кучи мобиллигининг фаоллиги юқори малакали мутахассисларга хосдир. Улар кўпинча мавқелари ҳам, даромадлари ҳам юқори бўлиши учун мобиллироқ бўладилар. Паст малакали ходимлар учун эса салбий, туртиб чиқарувчи омиллар муҳимроқ аҳамиятга эгадир³³.

Яна бир назария - “шахсий танлов” микроиқтисодий моделидир (М.Тодаро, Ж.Харрис). Унга кўра, алоҳида оқил шахслар иш жойини ўзгартиришнинг фойдаси ва зарарини таҳлил қилишга асосланиб қарор қабул қилишлари мумкин. Бунда иш кучининг халқаро мобиллигига инсон капиталига инвестициянинг бир шакли сифатида қаралади.

Шахсий танловда одамлар янги иш жойларини танлашда ўз малакалари учун энг самарали бўладиган ҳудудларга йўл олишлари кўрсатилади. Ҳақиқатдан ҳам даромад паст бўлган мамлакатларда малакали ва малакасиз ходимларнинг иш ҳақи ўртасидаги фарқ тахминан 20 фоизни ташкил этиши мумкин. Даромадлар юқори даражада бўлган давлатларда эса, ана шу тафовут бир-биридан 10 - 30 маротаба ортиқ бўлади. Шу билан бирга иш кучи мобиллиги билим даражаси юқори бўлганлар учун кўпроқ манфаат келтиради. Чунки улар, одатда, янги иш жойидаги ходимларга кўра юқорироқ таълим даражасига эга бўладилар.

Ушбу моделда эркин танлаш ва ахборотдан фойдаланиш имкониятлари мавжуд бўлганида иш кучи эгалари ўз касб малакаларини исботлаш ва тегишли равишда шунга яраша иш ҳақи олиш учун мобилликларини

³³ Everett S. Lee A Theory of Migration // Demography, Vol. 3, No. 1. (1966), pp. 47 - 57.

намойиш этадилар, деган ёндашув устунлик қилади. М.Тодаро ва Ж.Харриснинг концепциясида ривожланаётган мамлакатларда иш кучининг шаҳарда ишсизлик ортиб бораётганига қарамасдан қишлоқдан ана шу жойларга йўналишини изоҳлаб берилган. Уларнинг фикрича, қишлоқ билан шаҳардаги иш ҳақи даражаси ўртасидаги тафовут сақланиб турар экан, таваккалчиликка қарамасдан иш кучининг қишлоқдан шаҳарга йўналиши тўхтамайди. Аммо муаллифлар биров кейинроқ бу концепцияларини иш кучи мобиллигига янги иш жойига кўчиб ўтиш билан боғлиқ харажатларни, меҳнат муҳожирларининг қариндошлари, таниш ижтимоий муҳитдан узилишининг салбий оқибатлари бўлиши билан янада такомиллаштирдилар³⁴.

М.Пиоренинг “қўш турли меҳнат бозори” назарияси - иш кучи мобиллигининг ўзига хос моделидир. Унинг томонидан 1979 йилда ишлаб чиқилган ушбу концепцияга кўра, иш кучи мобиллигидан фойдаланиш кўпроқ ривожланган давлатларнинг иқтисодий таркиби учун хосдир. Зеро, уларда юксак малакали меҳнатга талаб доим юқоридир. Бунда иш кучи мобиллигини туртиб чиқарадиган мамлакатларда иш ҳақи паст, ишсизлик даражаси эса юқори бўлади. М.Пиоре муҳожир иш кучига талабни ҳозирги давр индустриал жамиятининг туб хусусиятлари: таркибий инфляция, мотивация муаммолари ва иш кучининг демография билан боғлиқ эканлигини асослаган.

Қўш турли меҳнат бозори назариясининг оқибатлари бошқа ана шундай микроиқтисодий моделлар оқибатларидан қуйидагилар билан фарқланади:

иш кучининг ҳалқаро мобиллиги ривожланган мамлакатлар иш берувчиларининг талабларига асосланади;

иш кучига талаб иқтисодиётнинг таркибий эҳтиёжлари ҳисобига шаклланиши туфайли иш ҳақининг даражаси меҳнат муҳожирлари учун асосий шарт ҳисобланмайди, шунинг учун иш берувчилар ходимларни иш

³⁴ Harris J., Todaro M. Migration, unemployment and development: a two-sector analysis // American Economic Review. 1970. №60. P. 126 - 142.

ҳақини оширмасдан ёллай олади;

жалб этувчи мамлакатларда иш ҳақининг паст даражаси меҳнат муҳожирлари сони камайиши туфайли ортмайди;

жалб этувчи мамлакатларда меҳнат муҳожирлари сони кўпайиши натижасида иш ҳақининг паст даражаси янада камайиши мумкин;

ҳукуматнинг иш кучининг халқаро мобиллигига таъсир имконияти чекланган, меҳнат муҳожирлари меҳнатига талабга фақат иқтисодиётдаги жиддий ўзгаришлар таъсир кўрсата олади³⁵.

И.Валлерстайннинг “дунё - тизим” назарияси ҳам жиддий қизиқиш уйғотади. У дунёни чекка ва марказ ҳудудларга ажратади. Капитал оқимлари натижасида чекка ҳудудлардаги иқтисодиёт таркиби ўзгаради: сармоядорлар экин майдонларини сотиб олишлари оқибатида чеккадаги деҳқонлар ерсиз қолади, марказ - шаҳарлар эса жадал ривожлана бошлайди.

Глобаллашув иш кучи мобиллиги жараёнини жадаллаштиради, йириклашиб борадиган шаҳарлар меҳнат муҳожирлари меҳнатига талабни кучайтиради. И.Валлерстайннинг фикрига кўра, иқтисодий муносабатларнинг чекка жойларни ҳам қамраб олиши оқибатида ушбу яшаш жойларини ўзгартиришга тайёр аҳоли шаклланади. Трансмиллий компанияларнинг эгалари янада юқорироқ фойда олишга интиланлари ҳолда камбағал ҳудудларга ер, иш кучи ва янги истеъмол бозорларини эгаллаш мақсадида кириб келади ва бунда камбағал минтақалардаги мустамлака тизимлар ёрдам кўсатади.

“Дунё - тизим” назариясига кўра, иш кучининг мобиллиги иқтисодий ривожланиш жараёнида пайдо бўладиган номутаносибликларнинг табиий оқибатидир. Бу жараён туфайли ер куррасининг деярли ҳамма қисми ва чекка ҳудудларда ортиб бораётган аҳоли ҳам жаҳон бозор иқтисодиёти томонидан қамраб олинади. Бунда чекка жойлардаги ерлар, хомашё ва меҳнат бозорлари назорати остига олиниши натижасида иш кучи мобиллигининг оқимлари

³⁵ Piore M. Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. New York: Cambridge University Press. 1979.

пайдо бўлади.

Трансмиллий компаниялар фойда олишни кўпайтириш учун ишлаб чиқаришни механизациялаш даражасини оширадилар, саноат ресурсларини кўллай бошлайдилар. Қишлоқ ерларининг улар томонидан ўзлаштирилиши ва бирлаштирилиши бу майдонларни мерос қилиб қолдиришга ва жамоа бўлиб фойдаланишга асосланган анъанавий тизимни йўқотади. Ишлаб чиқаришни механизациялаштириш кўл меҳнатига эҳтиёжни камайтиради, бу маҳаллий меҳнат бозорларида иш кучи таклифи талабдан юқори бўлишига олиб келади. Бу эса иш кучи мобиллигининг омилига айланади.

Чекка жойларга бозор иқтисодиёти муносабатларининг кириб келиши туфайли қишлоқдагиларнинг шаҳарларга кўчиб келишлари тезлашади. Натижада ривожланаётган мамлакатларда урбанизация жараёнлари авж олади. Чекка жойлардаги аҳолининг салмоқли қисми чет элларга йўл ола бошлайди. Чунки глобаллашув капитал пайдо бўлган минтақаларда моддий ва мафкуравий алоқаларни йўлга қўяди. Иқтисодий глобаллашувни рағбатлантирадиган чет эл инвестициялари дунёнинг кўп сонли бўлмаган йирик шаҳарларидан келади. Ушбу тенденциялар ривожланаётган мамлакатларда иш кучи мобиллигини кучайтиришга хизмат қилади.

Инвестициялар ва глобаллашув транспорт ва коммуникация инфратузилмаларини яратишга шарт-шароитлар яратади. Натижада иш кучининг халқаро мобиллиги товарлар ва капитал оқимиغا тескари томонга йўналтирилган бўлади³⁶.

Дунёнинг глобал - АҚШдаги Нью-Йорк, Чикаго, Лос-Анжелес ва Майами, Европадаги Лондон, Париж, Франкфурт ва Милан, Осиёдаги Токио, Осака, Сидней каби шаҳарларда катта бойлик, юқори малакали мутахассислар тўпланган. Ушбу мутахассислар малакасиз ходимларга (фаррошлар, официантлар, меҳмонхона ва уй хизматчиларига) барқарор

³⁶ Wallerstein Immanuel. The Modern World System, Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. New York: Academic Press. 1974.12; Wallerstein I. The Modern World-System, vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730-1840's. San Diego: Academic Press. 1989.

талаб туғдиради. Шунингдек, оғир саноат ишлаб чиқаришининг чет элларга жойлаштирилиши, электроника, компьютерлар ва телекоммуникациялар соҳасидаги юқори технологияларга асосланган ишлаб чиқаришларнинг жадал ривожланиши, айти пайтда соғлиқни сақлаш ва таълим каби соҳаларнинг кенгайиб бориши меҳнат бозорида ҳам юқори, ҳам қуйи даражадаги ходимларга талаб юқорили бўлишини таъминлайди, бироқ ўрта бўғин кадрларига талаб нисбатан анча паст бўлади. Шу сабабли бу тоифа ходимлар глобал шаҳарларни тарк этишади.

“Дунё - тизим” назарияси иш кучининг халқаро оқими кенгайиб бораётган глобал бозорнинг сиёсий ва иқтисодий тузилмаларига мос равишдадир. Бундан қуйидаги хулосалар чиқарилади:

иш кучининг халқаро мобиллиги ривожланаётган мамлакатлардаги бозорлар шаклланишининг табиий оқибатидир. Глобал иқтисодиётнинг чекка ўлкаларга суқилиб кириши иш кучи халқаро мобиллигининг катализатори вазифасини ўтамоқда;

иш кучининг халқаро мобиллиги собиқ мустамлакачи давлатлар ва улар мустамлакалари учун хосдир. Чунки уларнинг маданий, тил, маъмурий, инвестициявий, транспорт ва коммуникация алоқалари аллақачон ўрнатилган. Бу эркин рақобатни ривожлантириш имкониятини яратади, натижада ана шу жойларда ўзига хос трансмиллий бозорлар пайдо бўлади;

иш кучининг халқаро мобиллиги бозор иқтисодиётининг глобаллашуви билан боғлиқдир. Ҳукумат томонидан ушбу жараёнларни тартибга солиш имкониятлари корпорацияларнинг чет эллардаги инвестициявий фаолиятини тартибга солиши ҳамда капитал ва товарларнинг халқаро оқимларини назорати остига олишига боғлиқдир;

иш кучининг халқаро мобиллиги турли мамлакатлардаги иш ҳақи ва иш билан бандликдаги тафовутларга тўла боғлиқ эмас. Бу - бозорлар ва глобал иқтисодиёт тузилмалари яратилишидан келиб чиқади³⁷.

³⁷ Massey D., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor E. Theories of International Migration: A Review and Appraisal // Population and Development Review, Vol. 19, No. 3 (Sep., 1993), pp. 431 - 466.

Тан олиш керакки, Валлерстайн дунё-тизим назарияси Ўзбекистон учун аҳамиятли эканлиги мустақиллик йилларида ёрқин намоён бўлди. Унинг ҳамма қирралари мамлакатнинг энг меҳнатга қобилиятли қисмининг қўшни давлатларга, айниқса Россия Федерацияси, Корея Республикасига иш жойларини эгаллашлари учун интилишларида намоён бўлди. Бугунги кунда шу икки давлатнинг ўзида камида 2 млн. ўзбекистонлик меҳнат ресурслари ишлаётганида ўз аксини топди.

Иш кучининг микродаражадаги мобиллигига янги қараш “Миграциянинг янги иқтисодий назарияси”да ўз ифодасини топди. 1991 йилда О.Старк томонидан илгари сурилган ушбу назарияга кўра, уй хўжаликлари оила аъзоларидан бирини бошқа ҳудудга жўнатиш мақсади - фақат оила даромадини кўпайтириш эмас, балки ўз ижтимоий мақомини ҳам оширишдир.

“Миграциянинг янги иқтисодий назарияси” қуйидаги гипотезаларни илгари суради:

иш кучи мобиллигини тадқиқ ва таҳлил этишга алоҳида шахснинг эмас, балки уй хўжаликларининг манфаатлари нуқтаи назаридан ёндашилиши керак;

иш кучининг мобиллиги тўғрисида қарор қабул қилиш учун донор ва реципиент мамлакатлардаги иш ҳақидаги фарқ зарур шарт эмас, уй хўжаликлари бунинг учун моддий манфаатлардан ҳам кучлироқ рағбатларга асосланишлари мумкин;

донор ва реципиент мамлакатларда иш ҳақи даражаси тенглашган ҳолатларда ҳам иш кучи мобиллиги жараёни тўхтамайди. Иш кучи мобиллигига донор минтақалар доирасида бошқа бозорлар мавжуд бўлмаса ёки улар номукамал бўлса ҳам рағбатлар бўлиши мумкин;

давлат иш кучи мобиллиги даражасига фақат меҳнат бозорларини эмас, шунингдек капитал бозорларини ва суғурталашни (суғурталашнинг давлат дастурлари, ишсизликни суғурталаш ва ҳоказолар) тартибга солиш орқали

таъсир кўрсата олади³⁸.

Ана шу маънода оиланинг бир ёки унинг бир неча аъзосининг бошқа худудга йўл олиши фақат кутилаётган шахсий даромадни кўпайтириш воситасигина эмас, шунингдек хўжалик юритиш билан боғлиқ таваккалчилик хавфини камайтиришга қаратилган. Бунда иш кучи мобиллигида иштирок этадиган шахс учун ана шу хавфни камайтириш иш ҳақи даражалари ўртасидаги мавжуд фарққа қараганда ҳам кучлироқ рағбат бўлиши мумкин.

Ушбу назария ҳозирги даврдаги иш кучи мобиллигининг барча шакллари ва турларини асослаб беришга қодир эмас. Аммо меҳнат муҳожирлари бугунги кунда йилига ўз ватанларига деярли 550 миллиард АҚШ доллари миқдорида пул жўнатиб туришлари ва бунинг ўша муҳожирлар фуқароси бўлган мамлакат иқтисодиётини ривожлантиришдаги роли янги иқтисодий назария аҳамиятини янада кучайтирди.

В.Зелинскийнинг “мобил ўтиш концепцияси” ҳам диққатга сазовордир. У демографиядаги ўзгаришлар билан иш кучи мобиллиги шакллари ўртасидаги алоқадорлик сабабларини очиб беролмаган бўлса ҳам тадқиқотчининг бу ҳодисага навадорларча ёндашиши шундан иборатки, мобил ўтиш концепциясида иқтисодий ўсиш, транспортнинг ривожланиши, ахборотларни узатишнинг янги воситалари пайдо бўлиши, иқтисодий имкониятлар, аҳоли фаровонлигининг ортиши каби ижтимоий - иқтисодий омилларнинг иш кучи ҳаракатчанлигига таъсири жиддий таҳлил этилган.

Концепция одамлар фақат аҳоли сони ортиши туфайлигина иш жойларини ўзгартирмасликларига асосланган. Агар, Форс кўрфази мамлакатларида бўлганидек, аҳоли сонининг ортиши иқтисодий ўсишнинг юксак суръатлари билан мутаносиб бўлса, мамлакат фуқароларининг кўпчилиги иш жойларини ўзгартиришга мойиллик сезмайдилар. Айни пайтда аҳоли сони ортиши суръатлари жуда паст, ҳатто камайиш даражасида бўлса ҳам иш кучи мобиллиги юқорилиги Украина, Польша, Болтиқбўйи мамлакатларида кузатилаётганидек, жуда юқори бўлиши мумкин. Шу

³⁸ Stark O. The Migration of Labor. Cambridge; Oxford Basil Blackwell, 1991.

туфайли мобил ўтиш концепцияси глобаллашув шароитларида меҳнат муҳожирлиги ва ижтимоий - иқтисодий ривожланишнинг ўзаро боғлиқлиги тўғрисидаги янги тадқиқотлар учун методологик асос бўлиб хизмат қилди³⁹.

Р.Скелдон В.Зелинскийнинг назариясини такомиллаштириб, “меҳнат муҳожирлигининг минтақалашуви” глобал тизимини ишлаб чиқди. У иқтисодий ўсиш даражаси, сиёсий тузилма ва иш кучи мобиллиги шакллари ўртасидаги ўзаро алоқадорлик мавжудлигини асослар экан, ана шу жараёнга турли даражада жалб қилинган минтақаларнинг қуйидаги гуруҳини ажратиб кўрсатди:

Иш кучи юқори мобиллигининг йўналишлари бўлган “жаҳон маркази”нинг “эски” ва “янги” минтақалари: Ғарбий Европа, Шимолий Америка, Япония.

Меҳнат муҳожирларининг ҳам иммиграцияси, ҳам эмиграцияси бир йўла кузатиладиган, “жаҳон маркази”га яқин минтақалар: Шарқий Хитой, Жанубий Африка, Шарқий Европа.

Меҳнат муҳожирлари оқими келиб чиқадиган меҳнат иммиграцияси зоналари: Шимолий Африка, Туркия, Мексика, Филиппин ва яқин вақтгача Жанубий Европа.

Иш кучи мобиллиги оқимлари аниқ намоён бўлмайдиган, “ресурс тоқчаси” деб аталадиган минтақалар (Тропик Африка, Марказий Осиё ва Лотин Америкасининг айрим минтақалари)⁴⁰.

“Мобил ўтиш назарияси” “миграция ўрқачи” номини олган Ф.Мартин ва Ж.Тейлорнинг илмий тадқиқотларида янада ривожлантирилди. Ушбу концепцияда мамлакатлар иқтисодий ривожланиш давомида ўтадиган ва графикада “U” ҳарфининг тескариси, яъни туя ўрқачини ёдга соладиган иш кучи мобиллигининг вақтинча кучайиши асослаб берилди.

Ушбу ғояга кўра, мамлакатларда улар ривожланишининг илк босқичларида аҳоли даромадларининг бир мунча ортиши иш кучи

³⁹ Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition // Geographical Review. 1971. No. 61. Pp. 219 - 249.

⁴⁰ Skeldon R. Migration and Development: A Global Perspective. Essex : Longman, 1997.

мобиллигига олиб келади. Чунки одамлар иш кучи мобиллигида иштирок этиш харажатларини қоплай олишлари учун муайян миқдорда маблағга эга бўлишлари керак.

Аҳоли фаровонлигининг ортиши ва миграция йўналишларининг пайдо бўлиши билан мамлакатдаги меҳнатга лаёқатли фуқароларнинг тобора кўпроқ қисми иш кучи мобиллигига жалб этилади. Мамлакатнинг иқтисодий ривожланиши кучайиши билан бир давлатдан бошқа мамлакатларга йўл олаётган меҳнат муҳожирларининг сони қисқаради. Натижада аввал ўз меҳнат ресурсларини экспорт қилган мамлакатлар иш кучини импорт қиладиган бўлишади. Худди ана шу сўнгги ўн йилликларда Жанубий Европа ва Шарқий Осиёдаги қатор давлатлар: Испания, Италия, Греция, Малайзия, Жанубий Корея, шунингдек Ирландия ва Чилида рўй берди⁴¹.

Америкалик иқтисодчи олимлар Р.Ж.Эренберг ва Р.С.Смит иш кучининг мобиллиги фаоллиги шахс ёшига боғлиқ бўлишини асослаганлар. Уларнинг фикрича, бу ёшларга иш кучи мобиллиги самараларидан кўпроқ муддат фойдаланишга имконият туғдиради. Шунинг учун уларнинг мобиллиги, асосан, иқтисодий ривожланиш даражаси паст бўлган минтақалардан тараққий этган ҳудудларга йўналтирилган бўлади⁴².

Иш кучи мобиллиги ҳозирги давр концепцияларидан яна бири - иш кучи ва товар оқимларининг бир йўналишга қаратилган бўлиши моделидир. Россиялик олима Е.Тюрюканованинг таъкидлашича, ташқи савдонинг классик назариялари иш кучи давлатлар ўртасида кўчиб юрмаслигига асосланган эди. Бироқ янги илмий қарашларда давлатлар тараққиёти ортиши билан фақат айрибошланадиган товарлар эмас, шунингдек меҳнат муҳожирларининг малака таркиби ҳам табақаланиши кўрсатилади. Шунинг учун ташқи савдонинг ҳозирги давр назарияларида, қисман бўлса ҳам, бир томондан, савдо ва инвестиция оқимлари, иккинчи томондан, иш кучи ва

⁴¹ Martin P. L., Taylor J. E. The Anatomy of a Migration Hump // Development Strategy, Employment and Migration: Insights from Models / Ed. by J. E. Taylor. Paris: OECD, 1996. pp. 43 - 62.

⁴²Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная практика. - М.: МГУ, 1996. - С.338, 367.

капитал тўқнаш келиши эътироф этилади. Яъни, товарлар савдоси ва иш кучи мобиллиги бир-бирини тўлдиришга хизмат қилади. Бунда муайян малакага эга бўлган иш кучи экспортга мўлжалланган товарлар ишлаб чиқариладиган ҳудудларга йўналган бўлади⁴³.

Умуман, Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари олимлари марказлаштирилган режали тизимдан бозор иқтисодиётига ўтишда МДХда иш кучи мобиллиги жараёнлари фаоллигининг сабаблари қаторида қуйидагиларга эътиборни қаратишган:

ижтимоий - иқтисодий омиллар: иқтисодий беқарорлик, яшаш жойида бўш иш жойларининг мавжуд эмаслиги, иш ҳақи даражасининг камлиги, бу турмуш сифатини пасайтиришга олиб келаётганлиги ва бошқалар;

ижтимоий - касбий муаммолар: касбий ва хизмат вазифасида ўсиш имкониятларининг чекланганлиги, юқори малакали ва унумли меҳнатнинг муносиб баҳоланмаслиги;

ижтимоий - сиёсий муаммолар: миллатлараро ва конфессионаларо можароларнинг пайдо бўлиши, жиноятчилик, экологик муаммолар ва бошқалар.

В.А.Ионцев иш кучининг халқаро мобиллигини “ходимнинг борган мамлакатада ўз меҳнатини сотиш ва тегишли даромад топиш мақсади” сифатида баҳолашини билдиради. Бунда у иш кучи мобиллигининг қуйидаги турларини ажратиб кўрсатади:

- бошқа мамлакатга, қоида бўйича, 1 йилдан ортиқ муддатга (одатда 2 - 3 йилга) ишлагани борадиганлар;
- мавсумий ишчилар (1 йилгача муддатга ишлагани борадиганлар);
- кундалик меҳнат муҳожирлари (одатда чегара яқинидаги бир мамлакатдан бошқасига ҳар куни ишлаш учун қатнайдиغانлар);
- ноқонуний меҳнат муҳожирлари (улар бошқа мамлакатга бир неча

⁴³ Тюрюканова Е. Современный миграционный режим и его особенности в России // Методология и методы изучения миграционных процессов. Под ред. Ж.Зайончковской, И.Молодиковой, В.Мукомеля. - М.: 2007. - С.107.

ойдин бир неча йилгача муддатга норасмий ишлагани борадилар)⁴⁴.

Ж.А.Зайончковская иш кучи халқаро мобиллигини баҳолаш ва бу жараёни самарали тартибга солиш учун меҳнат бозоридаги реал аҳволни чуқур ўрганишга даъват этади. Чунки бўш иш жойлари ва ишсизлик даражаси ҳақидаги расмий маълумотлар меҳнат бозоридаги ҳақиқий аҳволни акс эттирмайди. Айниқса қонуний меҳнат миграциясининг ҳолати ва унинг кўламлари жиддий тадқиқ этилмаган⁴⁵.

Яна бир россиялик олим В.И.Переведенцевнинг фикрига кўра, иш кучининг мобиллиги жамият барқарорлигини таъминлашнинг омилларидан биридир. Ушбу жараён турли минтақалар иқтисодий ривожланиш даражасини мутаносиблаштириш, шаҳар ва қишлоқ ўртасидаги ижтимоий, иқтисодий ва маданий тафовутларни камайтиришга хизмат қилади⁴⁶.

И.С.Маслова иш кучининг мобиллиги ишлаб чиқарувчи кучларнинг ва муносабатларининг ривожланиши билан узвий боғлиқ бўлган кадрлар ҳаракатчанлигининг объектив жараёни эканлигига урғу беради. Ҳозирги даврда иш кучининг мобиллиги жараён сифатида жаҳон миқёсида намоён бўлмоқда ва у фақат иқтисодий - ишлаб чиқариш муносабатларинигина эмас, шунингдек кадрлар ва миллий сиёсат, капитал маблағларнинг тақсимланиши, муайян имтиёзларнинг жорий этилиши ёки бекор қилиниши ва ҳоказолар билан боғлиқдир⁴⁷.

Таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон шароитида юқорида тилга олинган қарашлар ва назарияларнинг аксарият қисми миллий шароитларда намоён бўлди. Хусусан, мустақиллик йилларининг бошларида иш ҳақи ва моддий манфаатдорлик ташқи меҳнат миграциясининг асосий оқимларини белгилаган бўлса, бугунги кунда - ижтимоий-иқтисодий мақом ва моддий

⁴⁴ Ионцев В. Настоящее и будущее международной трудовой миграции в Россию /Трудовая миграция. Вопросы управления и защиты прав трудящихся-мигрантов в России: Сборник статей / Гл. ред. В.А. Ионцев. - М.: ТЕИС, 2005. - С.10.

⁴⁵ Миграционная ситуация в странах СНГ / Под ред. Зайончковской Ж.А. - М.: Комплекс - Прогресс, 1999. - С.42.

⁴⁶ Переведенцев В. Современная миграция населения России в освещении центральных газет. Миграция и информация. / Под редакцией Ж. Зайончковской. - М., 2000.

⁴⁷ Маслова И. С. Экономические функции и факторы миграции населения. - М., 2003.

манфаатдорлик баб-баравар ташқи меҳнат мобиллигининг деярли тенг кучли омилларига айланиб улгурди. Эҳтимол, муносиб меҳнат концепцияси таъсири туфайли ҳам мамлакат меҳнат ресурсларининг мобиллиги камаймаслик тенденциясига эга - бу алоҳида тадқиқотларни талаб қилувчи ҳолдир.

Илмий тадқиқотлар, шунингдек иш кучининг мобиллиги фақат демография ва иқтисодий омиллар билангина изоҳланмаслигини кўрсатди. Жаҳон тажрибаси демографик ўсиш ва иқтисодий ривожланиш даражаси тахминан бир хил бўлган мамлакатларда иш кучи мобиллиги жараёнлари мутлақо турлича бўлишидан далолат беради. Иш кучи мобиллигининг кўламлари ва йўналишлари мамлакатнинг минтақавий жойлашиши, унинг жаҳон иқтисодиёти тизимидаги ўрни, даромадларнинг тақсимланиши, ишсизлик даражаси, таълим тизими ривжланганлиги, турмуш хавфсизлиги, экология, турли ҳудудлардаги тарихий сиёсий ва маданий алоқалар мавжудлиги ва яна кўпгина бошқа ўзгарувчан омилларга боғлиқдир.

Иш кучи мобиллиги концепцияларининг алоҳида ахамияти шундан иборатки, ушбу жараён жуда мураккаб ва муттасил ўзгариб турадиган омиллар ҳисобга олинishi кераклигини исботлади. Бу кўпчилик фикридан ўрин олган “меҳнат муҳожирлигини камбағаллик туғдиради” деган ғоядан воз кечишга хизмат қилди.

Меҳнат бозори учун шунчаки меҳнат қилишга қодир бўлган ходим эмас, энг аввало, ўз меҳнат салоҳиятини меҳнат бозори талаб қиладиган шартларда амалга оширишни хоҳлаётганлар керак. Меҳнат бозори рақобатбардошликни оширишнинг энг муҳим омили ҳисобланган касбий мобилликни рағбатлантиради. Меҳнат бозорида иш кучига талабнинг ўзгаришига қатор омиллар - меҳнат баҳоси (иш ҳақи миқдори), маҳсулотга эҳтиёж, ишлаб чиқариш ҳажми, қўлланилаётган технологиялар таъсир кўрсатади. Аммо, ходимнинг қарашлари ҳамиша ҳам меҳнат бозори талабларига уйғун бўлавермайди. Шахсни иш жойини ўзгартиришига янги жамоа, амалий шериклик, ижтимоий воситачилик рағбатлантиради.

1.3. Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш борасидаги хорижий мамлакатлар тажрибаси

Ҳозирда ишчи кучини ҳосил қилишнинг икки турини фарқланади, улар:

1. Ишчи кучини ҳосил қилишнинг экстенсив тури. Унинг учун ўлим даражасининг юқорилиги, аҳоли таркибида ёшлар улушининг катталиги, катта ёшдагилар, қарияларнинг эса камлиги, аҳоли ўсиши суръатларининг пастлиги хос. Ишчи кучининг экстенсив тури иқтисодий фаол аҳолининг сифат хусусиятлари ўзгармаган ҳолда меҳнат ресурслари кўпайшини билдиради.

2. Ишчи кучини ҳосил қилишнинг интенсив тури. Ушбу тур одамлар турмуш даражаси ва турмуш сифатининг яхшиланиши, умр кўриш ўртача даражаси ва катта ёшдагилар салмоғининг ортиши хусусиятларига эгадир. Интенсив тур, шунингдек, аҳоли таркибидаги сифат ўзгаришлари - таълим, касбий малака даражасининг, жисмоний ва ақлий салоҳиятнинг, меҳнат қобилиятининг ва меҳнат унумдорлигининг ортиши билан боғлиқ.

Меҳнат ресурсларининг мобиллигида касбий мобиллик ҳам фарқланади. **Касбий мобиллик** - ходимнинг ишлаб чиқариш тажрибасини ортириши, амалий билимларини ва кўникмаларини эгаллаши натижасида касб ва малака гуруҳлари ўртасида иш жойини ўзгартириш жараёни, ўзгараётган иқтисодий-ижтимоий шароитларда ҳаракатчанликка ҳамда касб фаолиятини амалга оширишга тайёрликдир. Россиялик олим С.Л.Тинкиннинг таърифича, “Касбий мобиллик янги касб фаолиятини амалга ошириш учун шахснинг янги техника ва технологияни, етишмаётган билим ва маҳоратни тез эгаллашга қодирлик ва тайёрликдир”⁴⁸.

Касбий мобиллик туғма хислат бўлмасдан, таълим - тарбия олиш, ҳаётий тажриба ортириш ҳамда касбий фаолият жараёнида шаклланади. Мобилликнинг ушбу тури жамият эҳтиёжларига мувофиқ касбни ўзгартириш

⁴⁸ Тимкин С.Л. Обеспечение мобильности преподавателей высшей школы с использованием механизма обмена виртуальными курсами / Образовательная среда сегодня и завтра: материалы II Всерос. науч.-практ. конф., 28 сент. - 1 окт. 2005 г., г. Москва // отв. ред. В.И.Солдаткин. - М.: Рособразование, 2005. - С.351.

(ёки янги касбни эгаллаш) орқали меҳнатнинг касбий тақсимотини ривожлантиришнинг шарти ҳисобланади.

Касб мобиллигида объектив, субъектив ва хусусий жиҳатларни фарқлашади. Касб мобиллигининг объектив хусусияти илмий - техникавий ва ижтимоий-иқтисодий масалаларни, шунингдек касбни ўзгартириш жараёнини камраб олади. Бу турдаги мобилликнинг субъектив томони эса ходим қизиқишининг ўзгариши жараёни ҳамда иш жойини ва касбини ўзгартириш тўғрисида қарор қабул қилиши билан боғлиқдир. Шахсий хусусият эса ходимнинг касб фаолияти турини ўзгартиришга тайёрлиги ва мойиллигини кўрсатади. Бунда шахс ижтимоий мобилликни ўзининг бир ижтимоий ҳолатдан иккинчисига ўтиши сифатида кўради.

Бугунги кунда мобилликда касб компетентлиги жуда муҳим, айти пайтда мураккаб вазифага айланмоқда. Чунки, америкалик олимларнинг тадқиқотлари кўрсатишича, ҳозирги вақтда мутахассис ҳар йили камида 5 фоиз назарий ва 20 фоиз амалий билимларини янгилаб бориши талаб қилинади. Шунинг учун АҚШда билимлар эскириб қолишнинг мезони ўрнатилган: бу янги ахборотларнинг пайдо бўлиши натижасида мутахассисларнинг компетентлиги 50 фоиздан ортиққа эскириб қолишидир. Бу ўринда билимларнинг эскириб қолиши 1940 йилда 12 йилдан кейин, 1960 йилда - 8-10 йилдан кейин рўй берган бўлса, ҳозирги вақтда бу муддат атиги 2-3 йилни ташкил этишини кўрсатиш ўринлидир⁴⁹.

Россиялик олим Э.Ф. Зеернинг таърифича, “Билим, кўникмалар ва тажриба ҳамда бу билим, кўникма ва тажрибани аниқ ижтимоий-касбга доир вазиятда сафарбар эта олиш ходим компетентлигини белгилайди”⁵⁰. Демак, ходимнинг компетентлиги таркиб топган вазиятни тўғри баҳолаш ва шунга мувофиқ самарага эришишни таъминлайдиган оқилона қарор қабул қилишга кодирликни ҳам англатади.

⁴⁹ Чернов Ю.К. Квалиметрические методы выделения базовых компетенций при подготовке специалистов инженерного профиля - М.: Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. - С.27.

⁵⁰ Зеер Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2012. № 5.

Таниқли иқтисодчи олим Питер Друкер ходимларни ёллаш юзасидан қабул қилинадиган ҳар 10 та қарордан 3 таси хато чиқишини аниқлаган. У бунинг сабаби жуда оддийлигини: ходимларни танлашда унинг компетентлиги даражасини аниқлаш қийинлигини айтади. Агар иқтисодиёт тармоғи ёки корхона учун энг юқори малакали мутахассис танланса ҳам, ўша шахс муайян иш жойига муносиб бўлмаслиги мумкин. Чунки бунда касбий компетентликдан ташқари ҳар бир жамоада қарор топган корпоратив маданият, мотивация тизими, бошқарув усули ва яна кўпгина омилларни ҳам ҳисобга олиш керак бўлади. Умуман олганда, компетентлик бевосита ходимнинг меҳнат фаолиятига қодирликни эмас, кўпроқ ана шу фаолиятнинг пировард натижалари билан боғлиқдир⁵¹.

Иш кучининг мобиллиги ходим ижтимоий ҳолатидаги ўзгаришлар билан боғлиқ бўлган меҳнат фаолиятидаги ўзгаришлардир. Шу маънода иш кучининг мобиллиги ходим томонидан касб ва ихтисосликни эгаллаш, ишга жойлашиш, ишга кўникиш (адаптация), иш жойини ўзгартириш (кўнимсизлик, меҳнат ресурсларининг тармоқлараро ва ҳудудлараро ҳаракатчанлиги, миграция), малака ошириш, касбни ўзгартириш, ишдан бўшаш каби жараёнларни қамраб олади (1.4-расм).

Иш кучини тақсимлаш меҳнат ресурсларини иш, фаолият турлари, корхоналар, тармоқлар ва ҳудудлар бўйича бирламчи тақсимлашдан иборатдир. Бозор иқтисодиётида бу босқич функциясини меҳнат бозори бажаради. Иш кучи меҳнат бозоридаги талаб ва таклифдан келиб чиққан ҳолда тақсимланади.

Иш кучини қайта тақсимлаш ходимларнинг янги ихтисосликларни эгаллашлари ёки малакаларини оширишлари, шунингдек иқтисодиёт тармоқларидаги диверсификациялаш жараёнлари билан боғлиқ бўлади. Иш кучини тақсимлаш ва қайта тақсимлаш меҳнат ресурслари миқдор ва сифат хусусиятларининг ўзгаришига сабаб бўладиган мураккаб ижтимоий-

⁵¹ Галашкина Ю. М. Теоретический аспект компетентности. Виды компетенции. Формирование компетенции как фактора конкурентоспособности работника // Вопросы экономики и управления. 2016. №5. С. 138.

иқтисодий ва демографик жараёнлар.



1.4-расм. Мобилликнинг меҳнат ресурсларини ҳосил қилиш унсури сифатидаги таснифи⁵²

Иқтисодий назария классикларининг асарларида иш кучининг мобиллиги меҳнат бозори самарали амал этишининг мажбурий шarti сифатида кўрилади. Хусусан, иш кучининг ҳудудий (горизонтал) мобиллиги меҳнат бозоридаги минтақавий номуносибликни бартараф этиш имкониятини берса, иш кучининг касбий (вертикал) мобиллиги иқтисодий фаолият турлари ўртасида меҳнат ресурсларини тақсимлаш ҳисобига таркибий ишсизлик муаммосини ҳал этишга ёрдам беради⁵³.

Ўз навбатида ходим меҳнат бозорида мобил бўла олиши учун шахсий билим, малака, тажриба салоҳиятини оқилона баҳолашга қодир бўлиши ва ундан фойдаланишнинг энг самарали йўллари танлаши зарурлигини англатади. Тараққий этган давлатлар иш кучи учун ҳозирги даврда бу одатий ҳолатга айланган. Жаҳон банки экспертларининг маълумотларига кўра, ҳар

⁵² Муаллиф томонидан тузилган.

⁵³ Маскаева А.И., Амирова Д.Р. Экономика и социология труда. - М.: ИНФРА-М, 2013. - С.172.

бир америкалик ўз умри давомида ўртача ўн уч марта, Буюк Британия фукаролари эса - етти марта турар жойини ўзгартиради⁵⁴.

Бозор иқтисодиёти шароитларида иш берувчи ресурсларнинг ҳар бир бирлиги ҳисобига меҳнат унумдорлигини ошириш орқали фойда олишни иложи борича кўпайтиришга интилади. Ёлланма ходим ҳам ўз меҳнат салоҳияти фойда келтиришидан оладиган даромадини кўпайтириш мақсадини кўзлайди. Лекин бу ижобий жиҳатдан иш ҳақининг даражасига, салбий жиҳатдан эса иш вақтининг давомийлигига боғлиқдир. Яъни ёлланма ходим кам иш вақтида кўп иш ҳақи олишга интилади. Шунинг учун ходимнинг иш ҳақи ва унинг меҳнат сарфи мутаносиб бўлмаса, ўзи янги, манфаатлироқ иш жойини қидиришга тушади. Шунинг учун Ж.Кейнс иш билан бандлик соҳасида меҳнат бозорининг тартибга солиш функцияси чегараланганлигини асослаган. Бу ёлланма ходимларнинг “даромад хом хаёли” номини олган эффект ҳисобланиб, унга кўра реал иш ҳақининг ўзгариши натижасида меҳнат таклифининг тегишли равишда қисқариши содир бўлмайди⁵⁵.

Шу билан бирга иш кучи самарали мобиллиги чегарасини ёш ходимларнинг меҳнат бозорида ўзларини тутишлари мисолида кўриш мумкин. Улар ўзларини турли иш жойларида синаб кўрар эканлар, меҳнат бозори механизмларини ҳамда шахсий имкониятларини баҳолаш имкониятларига эга бўладилар. Шу сабабли ёш ходимларнинг иш кучи мобиллиги ана шу бошланғич босқичда, айниқса самарали бўлиши мумкин. Агар уларнинг иш кучи мобиллиги бундан сўнг ҳам сақланиб қоладиган бўлса, бу инсон капиталига етарлича инвестиция киритилмаслигининг салбий тенденцияси сифатида кўрилиши керак.

Иш кучининг корхона миқёсидаги мобиллиги персонал қўнимсизлиги даражасида намоён бўлади. Корхоналарда кадрлар таркибининг беқарорлиги

⁵⁴Подольная Н.Н. Межрегиональная трудовая миграция как средство реализации трудовой функции домашних хозяйств региона // Региональная экономика: теория и практика, 2015, № 3 (378). - С.58 - 66.

⁵⁵ Агабекян Р.Л., Баяндурян Г.Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость: Учеб. пособие. - М.: Магистр, 2008. - С. 46

ишлаб чиқариш самарадорлигига салбий таъсир кўрсатади, деб ҳисобланади. Бу янги ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш учун катта харажатлар талаб этиши билан бир қаторда, аҳил бўлмаган ва жипслашмаган жамоанинг меҳнат унумдорлиги паст бўлишида ҳам намоён бўлади.

Тадқиқотлар корхонада ҳар бир ходимни алмашириш ўртача унинг 12 - 18 ойлик иш ҳақиға тўғри келадиган харажатлар талаб этилишини кўрсатган⁵⁶. Бунда ходимнинг меҳнат фаолияти нечоғлик мураккаб бўлса, харажатлар шунча юқори бўлади. Шунинг учун юқори малакали ҳамда меҳнат унумдорлиги паст ва кўникмалари эскириб қолган ходимларни ишдан бўшатишни фарқлаш керак. Шу сабабли кадрлар кўнимсизлигига мутлак барҳам бериш компания учун ҳамма вақтда самарали стратегия ҳисобланмайди. Чунки аксарият кўпчилик корхоналарда иш ҳақининг даражаси ҳам, устама тўловлар ва мукофотлар ҳам ходимнинг ишда кўнимлигига боғлиқлиги яхши маълум.

Айни пайтда меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва кадрлар кўнимсизлиги кўрсаткичлари фарқланишини таъкидлаш лозим. Иш кучининг мобиллиги - бу иш кучи ўзининг хусусиятидир. Кадрларнинг кўнимсизлиги эса аниқ бир корхона кўрсаткичидир. Шунинг учун кадрларнинг кўнимсизлиги салбий ҳолат сифатида қабул қилинади.

Иш кучи мобиллиги эса тадбиркорлик фаоллигининг кучайиши каби меҳнат бозори ривожланишининг зарур шарти сифатида намоён бўлади. Меҳнат бозоридаги рақобат қанчалар кучли бўлса, иш кучи мобиллиги шу қадар фаоллашади, бу эса инсон капиталининг иқтисодиёт соҳаси ичида ҳам, шунингдек тармоқлар ўртасида ҳам оқилона тақсимланиши омилидир.

Иш кучи мобиллигини таҳлил қилишда кадрларни ёллаш тизимлари ўртасида фарқ мавжуд эканлигини кўрсатиш лозим. Ушбу масалада машҳур япон олими А.Мотира таъсирчан мажозни келтиради. У Фарбда ходимларни ёллашни ғишт деворига таққослайди. Фарбдаги менежерлар бунда ходимни

⁵⁶ Зуева Е.Г., Федорова О.И. Институциональный анализ рынка труда // Формирование рыночного хозяйства: теория и практика: Сборник научных статей. - Оренбург, 2012. - С. 119 - 121.

ана шу девордаги бўш катакка мос келадиган ғишт каби танлашади.

Ходимларни ишга ёллашнинг япон модели эса А.Моританинг тасаввурида ғишт терувчи фаолиятига таққосланади. Яъни, ғишт терувчи ўз кўриниши бўйича ноёб ғиштни қидириб топади ва унга девордан муносиб жой излайди. Шунинг учун Ғарбдаги компаниялар учун ходимларнинг мустақиллиги хос бўлса, Японияда ходимларнинг ўз компаниясига садоқати кучлидир⁵⁷.

Бундай садоқатнинг тақчиллиги компаниянинг харажатлари ортишига олиб келадиган кадрлар қўнимсизлигида ўз ифодасини топади. Корхонага ходим билан узоқ муддатли муносабатлар кафолат бўлганидагина унга инвестициялар киритиш манфаатлидир. Акс ҳолда бу компания маблағининг нооқилона сарфланиши англатади.

Шунга қарамадан ҳозирги даврда иш кучининг мобиллиги кучайиб бормоқда. Бу, бир томондан, мобил технологиялар соҳасига инновацияларнинг жорий этилиши туфайли бўлса, иккинчи томондан, эса иш билан бандликнинг эгилувчан муқобил шаклларида фойдаланиш натижасидар.

Турли минтақалар, мамлакатлар иқтисодиётининг ривожланиш даражаларидаги, меҳнат баҳосидаги фарқлар, транспорт ва коммуникациянинг тараққий этиши, ахборотга эга бўлиш имкониятлари иш кучи мобиллигини кескин кучайтирди. Маълумотларга қараганда 1960 - йилларнинг бошида меҳнат муҳожирларининг сони 3,2 миллион кишини ташкил этган бўлса, ҳозирги даврга келиб бу ўн беш баравардан ҳам кўпроққа ортди.

Бугунги кунда меҳнат миграцияси жаҳон иқтисодиёти интенсив глобаллашувининг энг муҳим жиҳатларидан биридир. Бу жараён дунёдаги 100 дан ортиқ давлатларнинг иқтисодиёти ва иш кучига таъсир кўрсатмоқда⁵⁸.

⁵⁷ Морита А. Сделано в Японии / Пер. с яп. - М.: Знание, 1991. - 64 с.

⁵⁸ Ионцев В.А., Ивахнюк И.В. Россия в мировых миграционных потоках: особенности и тенденции

1860-йиллардан бошлаб Иккинчи жаҳон урушигача иш кучининг халқаро мобиллиги “янги меҳнат миграцияси” номини олди. У сифат жиҳатдан ўзгаришларга эга эди. Жумладан, иш кучини экспорт қиладиган етакчи мустамлакачи давлатлар, айниқса Испания, Португалия ва Голландиянинг бу жараёндаги роли сезиларли даражада камайди. Айни пайтда Италия, Австрия, Германия, Венгрия каби давлатларнинг иш кучи мобиллигидаги роли ортди. Меҳнат муҳожирларини қабул қилишда АҚШ етакчи роль ўйнай бошлади. Шу билан бирга иш кучи оқимлари Канада, Австралия, Янги Зеландия, Жанбуий Африка Республикаси, Аргентина йўналишини олди.

Иккинчи жаҳон урушидан сўнг иш кучи мобиллиги кўламининг ортиши билан биргаликда унинг устувор йўналишлари ҳам ўзгарди. Меҳнат муҳожирларининг асосий оқимлари АҚШ билан Канададан ташқари Ғарбий Европага йўл ола бошлади. Худди шу пайтда “гастарбайтерлар” (“меҳмон ишчилар”) атамаси пайдо бўлди. Чунки бу меҳнат муҳожирлари ватанида оиласини қолдириб, бошқа давлатларга даромад топиш учун қисқа муддатга борар эдилар⁵⁹.

“Гастарбайтер”лик жараёнининг кучайиши, энг аввало, иқтисодий омиллар билан боғлиқ эди. Улар бошқа давлатларда ўз ватанигига қараганда ўнлаб баробар кўп иш ҳақи оладиган бўлдилар. Иш кучи халқаро мобиллиги орқали ишлаб топилаётган бу маблағ ягона иқтисодиёт шаклида тасаввур этилса, у ўзининг йиллик даромади бўйича Миср (519 млрд.доллар) ва Покистон (488 млрд.доллар) каби давлатларнинг йиллик миллий ялпи ички маҳсулоти ҳажмидан ортиқ бўлиб, жаҳон мамлакатлари ўртасида 26 ўринни эгаллаган бўларди⁶⁰.

Иш кучининг халқаро мобиллигида донор мамлакатлар (иш кучини

последнего десятилетия (1992–2001 гг.) // Мир в зеркале международной миграции. Научная серия «Международная миграция населения: Россия и современный мир». Выпуск 10. - М.: Макс Пресс, 2002. - С.59.

⁵⁹Этапы развития международной мобильности рабочей силы // <http://readbookz.com/pbooks/book-43/ru/chapter-2133/>.

⁶⁰ Гриценко Г.Д. Мигранты в новом сообществе: адаптация и/или интеграция // Социологические исследования. 2010, № 5. - С.82-86.

экспорт қилувчилар) ҳамда реципиент мамлакатлар (иш кучини импорт қилувчилар) фарқланади. Меҳнат муҳожирлари рецепиент мамлакатнинг иш кучига бўлган эҳтиёжини таъминлайди, донор мамлакатларда эса иқтисодий фаол аҳолини эса иш билан бандлик даражасини оширишга хизмат қилади.

Шу билан бир қаторда меҳнат муҳожирларининг ўз ватанларига юборадиган пул жўнатмалари ўз мамлакатлари даромадида салмоқли ўринга эга. Жумладан, ана шу пул жўнатмалари Иордания, Яман ялпи ички маҳсулотининг 10,0-50,0 фоиз, Бангладеш, Миср, Марокаш, Покистон, Судан, Туркияда эса - 25,0-45,0 фоизни ташкил этади. Айти пайтда АҚШдаги 11,0 млн. нафардан кўпроқ меҳнат муҳожирлари йилига ўртача 240,0 млрд. доллар иш ҳақи олиб, бунинг 90,0 млрд. долларини солиқ сифатида давлатга қайтаради. Меҳнат муҳожирларини ижтимоий қўллаб - қувватлаш дастурларига эса давлат томонидан атиги 5,0 млрд. доллар сарфланади⁶¹.

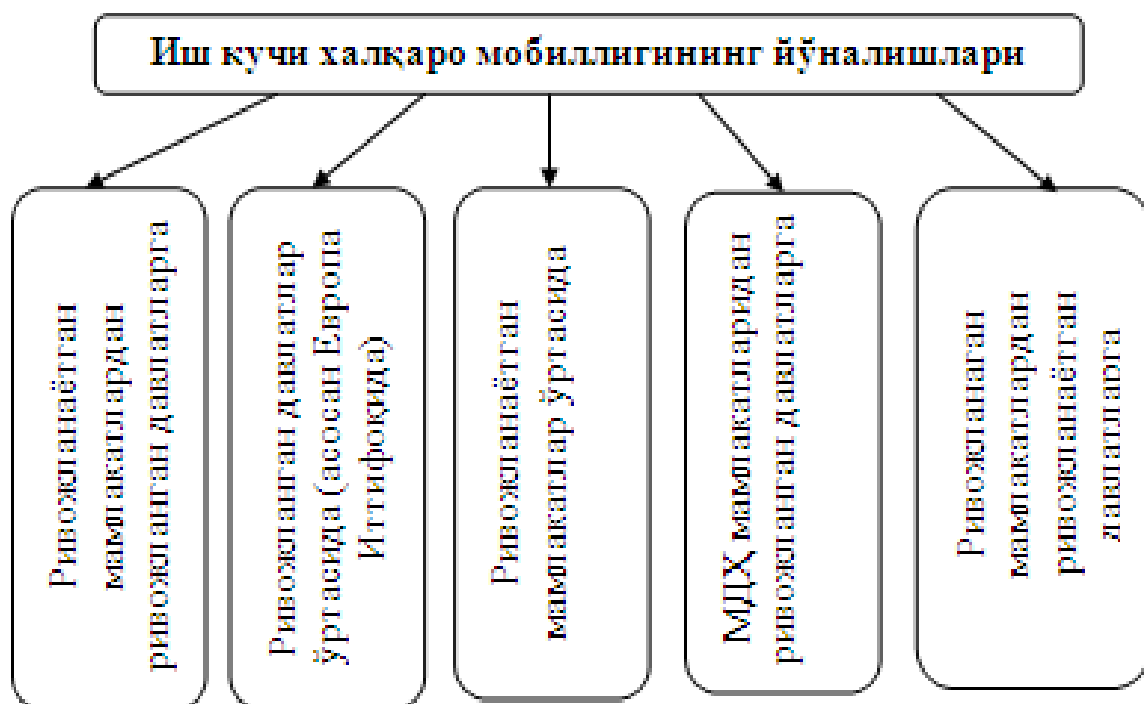
Иш кучининг халқаро мобиллигида меҳнат муҳожирлари асосан йўл олаётган беш йўналиш кўрсатилади:

1. АҚШ, Канада, Австралия, Япония.
2. Ғарбий Европа, айниқса Германия ва Франция.
3. Яқин Шарқ (нефтга бой Яман, Бирлашган Араб Амирликлари, Қатар, Саудия Арабистони, Баҳрайн, Қувайт ва бошқалар).
4. Лотин Америкаси (Бразилия, Аргентина, Чили ва бошқалар. Бу мамлакатларга меҳнат муҳожирлари асосан Осиё ва Африкадаги давлатлардан келишади).
5. Янги индустриал давлатлар (Сингапур, Гонконг, Жанубий Корея, Малайзия, Индонезия, Филиппин).

Умуман, жаҳонда меҳнат ресурсларининг мисли кўрилмаган миграцияси глобал иқтисодиётнинг алоҳида хусусиятига айланди. Агар 1950-1970-йилларда иш кучи мобиллиги ривожланаётган мамлакатлардан саноати ривожланган давлатларга йўналган бўлса, ўтган аср охирларида бу

⁶¹ Каменский А. Россия в международном трудовом обмене //Международная экономитка, 2007, № 3. С. 10 - 11.

жараённинг тескариси - тараккий этган давлатлар мутахассисларининг ривожланаётган мамлакатларга йўл олиши кузатила бошланди (1.5-расм).



1.5-расм. Меҳнат ресурслари халқаро мобиллигининг йўналишлари⁶²

Ҳозирги даврда меҳнат ресурслари мобиллигини рағбатлантирувчи асосий омил - иқтисодий омил бўлиб қолди. Шу билан бирга иш кучи халқаро мобиллигида сифат жиҳатидан ўзгаришлар содир бўлмоқда. Меҳнат муҳожирлари таркибида малакали мутахассислар салмоғи орта бошлади. Бу куйидагиларда намоён бўлмоқда:

биринчидан, аввал кенг оммалашган “ақлнинг сирқиб чиқиб кетиши” да (“brain drain”) ўзгариш кузатилмоқда - иш кучи халқаро мобиллиги йўналишининг диверсификацияси содир бўлмоқда. АҚШ ҳали ҳам энг юқори малакали мутахассисларни жалб этаётган марказлигича қолаётганлигига қарамасдан, саноати ривожланган давлатларнинг мутахассислари ҳам ривожланаётган мамлакатларга вақтинча бўлсада ишлаш учун йўл олмоқдалар;

иккинчидан, юқори малакали мутахассисларнинг мобиллиги фақат капитал томон йўналишида бўлмасдан, улар бир йўла капитал билан ёки

⁶² Муаллиф томонидан тузилган.

унинг кетидан йўл олаётгани мутлақо янги ҳолат бўлмоқда;

учинчидан, олий таълимнинг интеграциялашиши кучаймоқда. Бу, бир томондан, ривожланаётган мамлакатлар учун ўз иқтисодиётларига замонавий кадрлар тайёрлашга хизмат қилаётган бўлса, бошқа тарафдан, ривожланган давлатларда олий таълим олганларнинг ўз ватанларига қайтмаслик ҳолатлари кўпаймоқда;

тўртинчидан, ҳозирги даврда давлатнинг иш кучи халқаро мобиллиги жараёнига кучайиб бормоқда. Давлат иш кучининг жаҳон бозорини тартибга солишга ҳаракат қилиш билан (виза чекловлари, меҳнат фаолиятининг патентланиши, хорижий иш кучига квоталар ва бошқалар) бир қаторда юқори малакали мутахассисларни ёллашни ҳам ўз зиммасига олмоқда.

Иш кучининг халқаро мобиллигида “ақлнинг сиркиб чиқиб кетиши” номини олган интеллектуал меҳнатни импорт қилиш ҳозирги давр жаҳон меҳнат бозорининг муҳим хусусиятига айланган. Ушбу соҳада АҚШ етакчи ўрин эгаллайди. 1990-йиллардан бошлаб АҚШ томонидан тақдим этиладиган вақтинчалик виза бўйича ушбу мамлакатга йилига 900 минг нафардан кўпроқ юқори малакали мутахассислар, асосан Ҳиндистон, Россия, Жанубий Корея ва Хитойдан, ахборот технологиялари соҳасидаги мутахассислар жалб этилди⁶³.

Юқори малакали меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги жараёнларининг кучайиши қуйидагилар билан изоҳланади:

ривожланган давлатларда туғилишнинг камайиб кетиши ва миллий иқтисодиёт замонавий секторининг юқори малакали мутахассисларга талаби кучаётганлиги;

реципиент давлатлар томонидан тегишли мутахассисларни импорт қилиш ҳисобига уларни ўзлари тайёрлашлари учун маблағларини ва вақтларини тежашга интилишлари;

- миллий иқтисодиёт рақобатдошлигини таъминлаш мақсадида ишлаб

⁶³ Черненко В.А. «Утечка умов» как основная проблема международной трудовой миграции //Актуальные проблемы технико-технологического и социально-экономического обеспечения сферы сервиса. Сборник научных статей аспирантов и молодых ученых. - СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2010. – С.64.

чиқаришларда технологик ўзгартиришларнинг амалга оширилиши сабабли юқори малакали миллий мутахассисларнинг етишмаслиги;

- трансмиллий компаниялар фаолиятининг ва иш кучи мобиллигини таъминлаш тармоқларининг кенгайиши;

- интеллектуал шерикликнинг (илмий - тадқиқот институтлари, университетлари тиббиёт марказлари ва ҳоказолар ўртасида) кучайиши;

- таълим ва малака стандартларининг унификациялаштирилиши ва дипломларнинг ўзаро тан олинishi;

- билим ва тажрибанинг узатилиши виртуаллашиши (ахборот технологияларининг ривожланиши натижасида иш кучи мобиллигини турар жойни ўзгартирмасдан амалга ошириш имкониятининг пайдо бўлиши);

давлатларни юқори малакали мутахассисларни жалб қилиш стратегик воситаларининг ишга солиши ва бошқалар⁶⁴.

Бу ўринда “ақлнинг сиқиб чиқиб кетиши” жараёни оқибатида юқори малакали муҳандис-техник персонал ва ишчиларнинг импорт қилиниши оқибатида донор мамлакатлар ушбу кадрларни тайёрлаш учун сарф қилган барча ҳаражатларидан маҳрум бўладилар. Айти пайтда ушбу мамлакатнинг миллий меҳнат бозори глобаллашув ва технологик инқилоблар даврида миллий иқтисодиётнинг асоси ва иқтисодий ўсишнинг гарови бўлган кадрларни йўқотади. Бу тегишли равшда реципиент мамлакатларга катта фойда келтиради.

Экспертларнинг ҳисоблаб чиқишларича, кейинги чорак аср давомида АҚШнинг интеллектуал иш кучини импорт қилиш сиёсатини амалга ошириш натижасида ўзининг таълим ва илмий фаолият соҳаларида тежалган маблағлари йилига 15 млрд. доллардан ортган. Чет эл мутахассисларидан фойдаланиш Канадага ривожланаётган мамлакатларга ёрдам сифатида ажратилаётган маблағларидан етти мартаба, Буюк Британияда эса - уч баробар кўп фойда келтирмоқда.

⁶⁴ Белов Ф.Д. Регулирование миграции высококвалифицированных специалистов в развитых странах мира.// «Актуальные проблемы глобальной экономики». Материалы 12-й научной конференции молодых ученых. - М., ЭКОНО-ИНФО, 2010.- С.44-5.5

Экспертларнинг тадқиқотлари умуман иш кучини импорт қилишнинг иқтисодий самараси юқорилигидан далолат беради. Маълум бўлишича, иш кучини экспорт қилиш товарлар экспорти самарадорлигидан беш баравар кўпдир. Жумладан, Буюк Британияда Лондон университет коллежининг (University College London) Миграцияни ўрганиш маркази (Center for Research and Analysis of Migration) билан 2013 йилда амалга оширган тадқиқотлари натижасида ўн йил ичида меҳнат муҳожирилари давлат ғазнасига 25 миллиард фунт стерлинг соф фойда келтирганлари аниқланди⁶⁵.

Иқтисодий жиҳатдан ривожланган давлатларда бу ҳисобга олинган ҳолда ўз миллий иқтисодиётларига иш кучини, айниқса малакали мутахассисларни доимий асосда жалб этиш сиёсати амалга оширилади. Масалан, АҚШда миграция жараёнлари Меҳнат департаменти томонидан тартибга солинади. Ушбу департамент мамлакатга ишлаш учун келаётган муҳожириларни сертификациялашни амалга оширади.

Ушбу давлатда миллий иқтисодиётнинг малакали мутахассисларга эҳтиёжи Меҳнат статистикаси бюроси томонидан амалга оширилади. Бунинг учун бюро ҳар ой мамлакатдаги қишлоқ хўжалиги соҳасига алоқадор бўлмаган ходимлари сони 250 тадан кўп бўлган 410 мингта корхона ўртасида сўров ўтказади. Сўров билан иқтисодиётнинг товарлар ишлаб чиқарадиган, қурилиш, кон саноати, транспорт, молия, суғурта, хизматлар кўрсатиш, коммунал хизматлар, улгуржи ва чакана савдо ва бошқа соҳалар қамраб олди.

АҚШда ҳозирги пайтда олимлар, муҳандислар, менежерлар, дастурловчиларга, шунингдек савдо, умумий овқатланиш, шаҳар хўжалигида хизмат кўрсатадиган ходимларга талаб катта.

Бу ўринда Америка Қўшма Штатларида ишсизлик нисбатан паст даражада - иқтисодий фаол аҳолининг 5,8 - 6,0 фоизни ташкил этишини кўрсатиш лозим. Шу билан бирга бу ерда иш вақтининг давомийлиги жаҳонда энг юқорилардан бири - йилига 1966 соатни ташкил этади. Таққослаш учун бу ҳатто Япониядагидан ҳам икки ҳафта ортиқдир (1889

⁶⁵ Эффективность миграции в разных регионах мира // <https://lenta.ru/articles/2013/12/25/migration>.

соат).

Тадқиқотларга кўра, АҚШда хорижлик меҳнат муҳожирларига ишга жойлашган пайтларида мамлакат фуқароларига қараганда кам иш ҳақи белгиланади. Аммо 10 - 15 йилдан сўнг табиий саралаш натижасида чет элликлар маҳаллий ходимлардан кўпроқ даромад ола бошлайдилар. Бу эса, хорижликларнинг қобилятлироқ ва мақсадларига эришишда қатъиятлироқ эканликлари натижасидир⁶⁶.

Буюк Британияда меҳнат миграциясини назорат қилиш Миграция масалалари бўйича маслаҳат қўмитаси зиммасига юкланган. У мамлакатда иш кучига бўлган эҳтиёжни 12 та индикатор асосида аниқлайди (1.2-жадвал).

1.2-жадвал

Буюк Британия иқтисодиётида ишчи кучига эҳтиёжни аниқлаш бўйича асосий индикаторлар

Тартиб рақами	Индикаторлар	Аниқлаш муддатлари
Иш берувчилар маълумотлари асосидаги индикаторлар		
1	Тегишли малакага эга ходимларнинг етишмаслиги натижасидаги бўш иш жойлари билан касблар бўйича иш билан банд ходимлар ўртасидаги нисбат, фоиз	Икки йилда бир марта
2	Тегишли малакага эга ходимларнинг етишмаслиги натижасидаги бўш иш жойлари ўртасидаги нисбат, фоиз	Икки йилда бир марта
3	Тегишли малакага эга ходимларнинг етишмаслиги натижасидаги бўш иш жойлари билан тегишли ходим топиш қийин бўлган иш жойлари ўртасидаги нисбат, фоиз	Икки йилда бир марта
Қиймат маълумотлари асосидаги индикаторлар		
4	Барча ходимлар учун соатбай иш ҳақи тўланишининг фоиз ҳисобидаги ўзгариши	Бир йилда бир марта
5	Барча ходимлар учун ўртача соатбай иш ҳақи тўланишининг фоиз ҳисобидаги ўзгариши	Бир йилда бир марта
6	Тегишли касб малакасига эга бўлган ходимларга минтақа ва ёшни ҳисобга олганг ҳолда устама ҳақ	Йилнинг ҳар чорагида
Ҳажмли маълумотлар асосидаги индикаторлар		
7	Муайян ихтисослик бўйича иш қидираётган ишсизлар сонининг фоиз ҳисобида ўзгариши	Ҳар ойда
8	Иш билан тўла банд бўлганларнинг ишлаган соатларининг фоиз ҳисобида ўзгариши	Бир йилда бир марта
9	Иш билан бандлар сонининг фоиз ҳисобида ўзгариши	Йилнинг ҳар чорагида
10	Мазкур ихтисослик бўйича бир йилдан кам ишлаган ходимлар сонининг мутлақ ўзгариши	Йилнинг ҳар чорагида
Маъмурий маълумотлар асосидаги номутаносибликлар индикаторлари		
11	Бўш иш жойи сақланиб турган вақтнинг мутлақ ўзгариши	Ҳар ойда
12	Муайян ихтисослик бўйича бўш иш жойлари ва ишсизлар сони нисбати	Ҳар ойда

⁶⁶ Глуценко Г.И. Миграция и развитие: мировые тенденции // Вопросы статистики. - 2008. - № 2. - С.65-79.

Ҳозирги пайтда Европада тахминан 20 млн. қонуний меҳнат муҳожирлари ҳамда улар оиласининг аъзолари, шу жумладан Европа Иттифоқида 13 млн. меҳнат муҳожирлари бор. Айни пайтда яқин ўн йил ичида - 2025 йилгача қитъа давлатларида иқтисодий фаол аҳолининг сони 16 млн. кишига камайиши прогноз қилинмоқда.

I-боб бўйича хулосалар

Таҳлилларга кўра, меҳнат ресурслари мобиллигига ходимларнинг касбий маҳоратлари, кўникма ва тажрибалари, ҳам мобилликка, айни пайтда фаолият турини ўзгартиришга қодирликлари асосий рол ўйнаётган. Касбий мобиллик меҳнат бозоридаги жараёнлар шароитларида ходимнинг мавжуд иш жойига оқилона лаёқатини билдиради. Меҳнат ресурслари мобиллигини шакллантириш ва уни тартибга солишнинг жаҳон тажрибасини тадқиқ қилиш асосида қуйидаги хулосаларга келинди:

тараққий этган барча мамлакатлар меҳнат ресурслари мобиллигини шакллантиришни иқтисодий ривожланишнинг зарур шарти эканини тан олиб, унинг кўламлари ва кўрсаткичларини ҳисоблашнинг замонавий усуллари жорий қилинган;

меҳнат ресурслари мобиллигининг институционал механизмлари ва давлат идоралари жорий қилинган - асосий мақсад бу иқтисодий ҳодиса ва жараённи доим бошқариш ва унинг иқтисодий самарасини камайтирмасликка эришиш;

меҳнат ресурслари мобиллигидан аҳолининг миқдор ва сифат таркибини, шунингдек демографик жараёнларни тартибга солишда фойдаланиш йўлга қўйилган;

меҳнат ресурслари мобиллиги механизми ижтимоий - меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг муҳим таркибий омилларидан бири сифатида жорий этилган.

II-БОБ. ЎЗБЕКИСТОН МЕХНАТ БОЗОРИДА МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИ МОБИЛЛИГИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИНИ АСОСИЙ КЎРСАТКИЧЛАРИ ТАҲЛИЛИ

2.1. Ўзбекистонда меҳнат ресурслари мобиллигини шаклланишининг ўзига хос хусусиятлари ва динамикаси

Бугунги кунда республикада меҳнат ресурсларининг ички мобиллигида мамлакат ҳудудларидаги аҳолининг зичлиги катта роль ўйнамоқда. Ўзбекистонда аҳоли кўпайиши билан бир йўла унинг зичлиги ҳам ортиб бормоқда. Юртимизда 1940 йилда ҳар бир квадрат километрга 14,6 киши тўғри келган бўлса, ҳозир бу кўрсаткич 66,5 ни ташкил этган ҳолда 4 баробардан ҳам ортиб кетди.

Мамлакатимиз минтақаларида аҳоли зичлиги турличадир. Агар Андижон вилоятида бир квадрат километрга 689,0 та одам тўғри келса, Навоий вилоятида бу кўрсаткич 8,5, Қорақалпоғистон Республикасида 10,9, Бухоро вилоятида 45,7 кишини ташкил этади. Мазкур ҳолат аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат бозорига бевосита таъсир кўрсатиши шубҳасиз.

Юқоридагиларни инобатга олган ҳолда бугунги кунда республика ҳудудларини меҳнат ресурслари билан таъминланиш даражаси бўйича 3 та гуруҳга ажратдик.

1. Меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган ҳудудлар - Самарқанд, Фарғона, Қашқадарё, Андижон, Наманган, Тошкент ва Сурхондарё вилоятлари.

2. Меҳнат ресурслари билан ўртача таъминланган ҳудудлар - Қорақалпоғистон Республикаси, Бухоро ва Хоразм вилоятлари.

3. Меҳнат ресурслари билан кам таъминланган ҳудудлар – Жиззах, Сирдарё ва Навоий вилоятлари.

Ўзбекистонда иш банд бўлган аҳолини таркибий жиҳатдан қайта тақсимлаш ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшларни фаолиятнинг янги илғор тармоқлари ва соҳаларига жалб қилиш меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланишнинг қудратли заҳирасидир.

Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотларига кўра, 2014-2018 йилларда меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сони 4,4 фоизга, иқтисодий фаол аҳоли сони 10,3 фоизга ортган. Иқтисодий фаол аҳоли сонининг меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сонидан юқори суръатда ўсганлиги аҳоли иқтисодий фаоллик даражасининг 2014 йилдаги 71,3 фоиздан 2018 йилда 75,4 фоизга ўсишини таъминлаган (2.1-жадвал).

2.1-жадвал

Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсларининг асосий кўрсаткичлари⁶⁷

Кўрсаткичлар	Йиллар					2018 йилда 2014 йилга нисбатан ўзгариши, фоиз
	2014	2015	2016	2017	2018	
Меҳнат ресурслари сони, минг киши	18048,0	18276,1	18488,9	18666,3	18646,8	103,3
Иқтисодий фаол аҳоли, минг киши	13505,4	13767,7	14022,4	14357,3	14892,3	110,3
Аҳолининг иқтисодий фаоллик даражаси, фоизда	71,3	71,9	72,5	73,5	75,4	-
Иқтисодиётда бандларнинг ўртача йиллик сони, минг киши	12818,4	13058,3	13298,4	13520,3	13732,7	107,1
Бандлик даражаси, фоиз	67,7	68,2	68,7	69,2	69,5	-
Ишсизлар сони, минг киши	687	709,4	724	837	1340,3	195,1
Ишсизлик даражаси, фоиз	5,1	5,2	5,2	5,8	9	-
Иқтисодий нофаол аҳоли, минг киши	4542,6	4508,4	4466,5	4309	3754,5	82,7
Иқтисодий нофаоллик даражаси, фоиз	24	23,5	23,1	22,1	19	-

2018 йил иқтисодиётда иш билан бандларнинг ўртача йиллик сони 13732,7 минг кишини ташкил этиб, 2014 йилга нисбатан 7,1 фоизга ортган. Кўрилаётган даврда аҳолининг иш билан бандлик даражаси 67,7 фоиздан

⁶⁷ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари асосида тузилган.

69,5 фоизга ўсган.

Республикада аҳолини иш билан таъминлашга нисбатан кўрилатган тизимли чора-тадбирларга қарамай ишсизлик сони ва даражасини ортиши кузатилмоқда. Агар 2014 йил ишсизлар сони 687,0 минг кишини ташкил этган бўлса, 2018 йилга келиб бу кўрсаткич 1340,3 минг кишига етган ёки ўтган 5 йилда 95,1 фоизга ортган. Таҳлил қилинаётган даврда ишсизлик даражаси 5,1 фоиздан 9,0 фоизгача ортган.

Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотларига кўра, 2018 йил республика бўйича жами 58,4 мингта бўш иш ўрни мавжуд (2.2-жадвал).

2.2-жадвал

Меҳнат бозоридаги танглик даражаси (2018 йил)⁶⁸

Т/р	Худуд (вилоят)лар номи	Мавжуд бўш иш ўринлари сони, мингта	Меҳнат бозоридаги танглик даражаси		Танглик даражаси сифат баҳоси
			ишсизларга нисбатан	потенциал ишсизларга нисбатан	
	Республика бўйича	58,4	23	64	салбий
1.	Қорақалпоғистон Республикаси	1,4	46	223	салбий
	<i>вилоятлар:</i>				
2.	Андижон	2,1	66	143	салбий
3.	Бухоро	2,9	27	59	салбий
4.	Жиззах	1,3	33	152	салбий
5.	Қашқадарё	3,7	35	102	салбий
6.	Навоий	1,4	27	44	салбий
7.	Наманган	3,8	29	95	салбий
8.	Самарқанд	4,5	35	91	салбий
9.	Сурхондарё	2,7	39	106	салбий
10.	Сирдарё	2,6	13	25	салбий
11.	Тошкент	15,3	8	25	ўрта
12.	Фарғона	3,5	46	125	салбий
13.	Хоразм	3,6	21	60	салбий
14.	Тошкент шаҳри	9,6	10	17	ўрта

2018 йилда меҳнат бозорининг танглик даражаси (битта бўш иш ўрнига тўғри келадиган ишсизлар сони) салбий ҳисобланган. Бу кўрсаткични ҳудудлар бўйича таҳлил қиладиган бўлсак, Тошкент шаҳри

⁶⁸ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари асосида тузилган.

ва Тошкент вилоятдан ташқари республиканинг қолган барча ҳудудларида меҳнат бозоридаги танглик даражаси салбий ҳисобланади.

Давлат статистика қўмитаси маълумотларига кўра, Ўзбекистонда иш билан банд аҳоли сони 13520,3 минг кишини ташкил этиб, 2016 йилга нисбатан 1,7 фоизга ўсган.

Саноат ва ишлаб чиқариш корхоналарининг нотекис жойлашуви сабабли ҳудудий иқтисодиёт тармоқларида бандлик турлича кўринишга эга. Иқтисодий фаолият турлари кесимида иш билан бандларнинг асосий улуши қишлоқ хўжалиги (27,3 фоиз), саноат (13,5 фоиз), савдо (11,0 фоиз), қурилиш (9,5 фоиз) ва таълим (8,2 фоиз) соҳалари ҳиссасига тўғри келади.

Иш билан банд аҳоли сони ҳудудлар ва иқтисодий фаолият турлари кесимида таҳлил этилганда, меҳнат сиғими паст бўлган қишлоқ хўжалиги тармоғида иш билан бандлар улуши Жиззах (41,8 фоиз), Сирдарё (48 фоиз), Сурхондарё (36,9 фоиз), Хоразм (35,6 фоиз) ва Бухоро (30,2 фоиз) вилоятларида юқори.

Меҳнат сиғими юқори бўлган саноат тармоғида иш билан банд аҳолининг улуши Навоий (26,9 фоиз), Тошкент вилояти (19,9 фоиз) ва Тошкент шаҳрида (19,1 фоиз) юқори.

Бухоро (15,2 фоиз) ва Қашқадарё (13,9 фоиз) вилоятларида - қурилиш, Тошкент шаҳри (68,8 фоиз), Наманган (53,6 фоиз), Самарқанд (52,2 фоиз) ва Андижон (52,0 фоиз) вилоятларида хизматлар соҳасида иш билан бандлар устунлик қилади.

Ўзбекистонда қайта ишлаш саноати, қурилиш, хизмат кўрсатиш соҳаси ҳамда хусусий секторда янги иш жойларини яратиш йўли билан ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасидаги оқилона нисбатни таъминлаш учун ҳақиқий имкониятлар мавжуд.

Хизматлар кўрсатиш соҳаси кўп меҳнат талаб қилиши (таннархнинг 60 фоизини иш ҳақи ташкил қилади) ва иқтисодиётнинг бошқа тармоқлари билан таққослаганда иш ўрнининг паст қиймати билан ажралиб туради.

Иш билан бандлар мобиллигининг макродаражадаги ҳолатини

ифодаловчи асосий кўрсаткичлар ишга қабул қилиш, ишдан бўшашнинг мутлақ ва нисбий кўрсаткичлари ҳисобланиб, республика миқёсида меҳнат ресурслари мобиллиги бўйича вазиятни ифодалайди. Репрезентатив статистик маълумотларга кўра, Ўзбекистон иқтисодиётида 2017 йил давомида ишга қабул қилинган ходимлар кўрсаткичи миқдори (ходимларнинг ишга қабул қилиниш коэффициенти) республикамиздаги жами ёлланиб ишлаётган ходимларнинг 22,2 фоизини ташкил этди.

2.3-жадвал

Ўзбекистон Республикасида иқтисодиёт тармоқлари бўйича бандларнинг тақсимланиши, минг киши⁶⁹

	2009	2011	2013	2015	2017	2017 йилда 2009 йилга нисбатан ўзгариши, фоизда
Жами	11328,1	11919,1	12523,3	13058,3	13520,3	119,4
<i>шу жумладан фаолият турлари:</i>						
қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги	2889,8	3229,4	3402,1	3601,7	3671,3	127,0
саноат	1571,8	1640,7	1703,1	1768,7	1826,8	116,2
қурилиш	1000,0	1068,8	1144,0	1222,3	1290,0	129,0
савдо	1201,7	1269,8	1342,0	1413,8	1480,2	123,2
ташиш ва сақлаш	491,5	528,7	570,2	614,7	654,9	133,2
яшаш ва овқатланиш бўйича хизматлар	241,0	257,9	276,9	297,3	313,3	130,0
ахборот ва алоқа	51,7	54,7	58,0	61,7	64,3	124,4
молиявий ва суғурта фаолияти	67,2	74,1	71,5	69,8	72,0	107,1
таълим	1100,6	1102,6	1104,0	1105,3	1106,6	100,5
соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш	594,7	597,4	599,5	601,5	602,6	101,3
санъат, кўнгил очиш ва дам олиш	64,2	64,6	64,8	65,0	65,3	101,7
бошқа фаолият турлари	2053,9	2030,4	2187,2	2236,5	2373,0	115,5

Бу эса 2017 йилги меҳнат ресурслари баланси маълумотларига таянадиган бўлсак - республика иқтисодиётида иш билан бандлардан 2,9-3,0

⁶⁹ Ўзбекистон Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида тузилган.

миллион киши 2017 йилда иш жойларига ишга қабул қилинишини кўрсатади.

Ходимлар мобиллигининг келтирилган иккита кўрсаткичи ходимлар кўнимсизлиги ишчи кучи мобиллигининг асосий элементиға айланганини кўрсатади. Юқоридаги мобилликнинг ходимларнинг ишга қабул қилиниши ва ишдан кетиши кўрсаткичлари асосидаги миқдорини солиштириб, ишчи кучини алмаштириш коэффициентини ҳисоблайдиган бўлсак, у ҳолда куйидаги рақамға эға бўламиз:

ишчи кучини алмаштириш коэффициентини = 2017 йилда ишга қабул қилинганлар миқдори / 2017 йилда ишдан кетганлар миқдори = $3000000 / 2200000 = 22,2$ фоиз / $16,1 = 1,38$ ёки ишга қабул қилиш коэффициентини ишдан бўшаш коэффициентидан 38 фоизға кўпдир.

Маълумки, ағар алмаштириш коэффициентини 1 дан кичик бўлса - иқтисодиётда ишсизлар сони кўпайиб, иш билан бандлар сони қисқараётгани англашилади. Ағар акси бўлса - ишсизлар сони мобиллик ҳисобига қисқараётгани ва иш билан бандлар сони кўпаяётгани англашилади.

Юқоридаги маълумотлар бўйича қарайдиган бўлсак, 2017 йилги ходимлар айланма кўрсаткичларида ишга қабул қилинганлар сони бўшаганлар умумий сонидан камида 800000 кишиға ортиқча (3000000 - 2200000) бўлган.

Шу маълумотлар ҳам, асосан мобиллик кўрсаткичлари ҳисобига мамлакатимиздаги ишсизлик даражаси ва миқдори камайтириб турилганини фараз қилиш имконини беради.

Ишга қабул қилинган ходимларнинг иқтисодий фаолият турлари бўйича тақсимотида саноат етакчи, 1-ўринни эғаллайди (29,0 фоиз). Эслатиб ўтамиз: саноатда иш билан бандлар салмоғи мамлакатда бугунги кунда 12,8 фоизни ташкил қилади. Демак, саноатда ходимларнинг ҳаракатчанлиги салмоқ кўрсаткичлари мамлакатимиз саноатида иш билан бандлар салмоғидан деярли 3 баробар кўпни ташкил этиб, бугунги кунда Ўзбекистон саноатида иш билан бандлик меҳнат жамоаларининг ўта беқарорлиғидан ва меҳнат кўрсаткичларининг пастлиғидан далолат беради. Маълумки, меҳнат

жамоаларининг барқарорлиги ижтимоий-меҳнат муносабатларининг такомиллашганлиги даражасини кўрсатади.

Меҳнат бозорида рўй берадиган ўзгаришлар ҳам меҳнат ресурслари мобиллигининг алоҳида хусусиятларини шакллантиради. Ундаги талабга мувофиқ меҳнат ресурсларининг юқорилаб борадиган ҳамда пастлашадиган мобиллигига сабаб бўлмоқда. Юқорилаб борадиган меҳнат ресурслари мобиллигида ходим билим ва малакасини ошириш натижасида оддий иш жараёнлари бажариладиган, паст малака талаб қилинадиган иш ўрнидан мураккаб технологиялар қўлланиладиган, махсус билим ва малака талаб этадиган иш жойларига ўтади.

Ўзбекистонда миллий иқтисодиётни янада либераллашуви жараёнида меҳнат бозорини шакллантириш тенденциялари ҳозирги давр иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган ҳамда ходимларнинг ўз меҳнат салоҳиятини намоён этиш жойи ва шаклини эркин танлашни назарда тутадиган меҳнат мобиллигини жадаллаштириш билан боғлиқ ҳолда кечмоқда.

Ўзбекистон меҳнат ресурслари мобиллигининг асосий сабаблари куйидагилар ҳисобланади:

- ишсизликнинг юқори даражаси;
- иш ҳақининг пастлиги;
- миллий меҳнат бозорида билан халқаро бозорида меҳнатга ҳақ тўлаш

кўрсаткичлари ўртасидаги катта тафовутнинг мавжудлиги ва ҳоказо.

Меҳнат ресурслари мобиллигининг ортиши уларни иқтисодиёт тармоқлари ўртасида ва ҳудудлараро қайта самарали тақсимлаш, меҳнат бозорида иш кучи рақобатбардошлигини оширишга хизмат қилмоқда.

Республикадаги меҳнат ресурслари мобиллигини баҳолашда турли даражада меҳнат ресурсларини қайта тақсимлаш алоҳида аҳамият касб этади. Меҳнат ресурсларини тақсимлаш босқичи меҳнат ресурсларини иш, фаолият турлари, корхоналар, тармоқлар ва ҳудудлар бўйича бирламчи тақсимлашдан иборатдир. Бозор иқтисодиётида бу босқич функциясини меҳнат бозори бажаради. Меҳнат ресурслари меҳнат бозоридаги талаб ва таклифдан келиб

чиққан ҳолда меҳнат ресурсларини тақсимлайдилар.

Айниқса аҳоли зич бўлган қишлоқ туманларида ишчи кучи тақлифи жуда юқоридир. Бу жойларда меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлаш муаммоси ўткирлигича қолмоқда. Олиб борилган тадқиқотлар мамлакат ичкарасида меҳнат ресурсларининг мобиллиги қишлоқ - шаҳар йўналишида давом этаётганлигидан далолат бермоқда.

Ана шундай шароитларда ортиқча меҳнат ресурсларининг қишлоқдан шаҳарга қайта тақсимлаш мамлакатни ижтимоий - иқтисодий ривожлантириш учун ижобий таъсир кўрсатади. Ўзбекистонда ички миграция демографик инқирозга сабаб бўлмайди, қишлоқ меҳнат салоҳиятига жиддий салбий таъсир кўрсатмайди. Демографларнинг ҳисоблаб чиқишларича, қишлоқдан шаҳарга миграция салмоғи қишлоқда аҳоли табиий ўсишининг атиги 4,0 фоизи, меҳнат ресурслари ортишининг 6,0 фоизни ташкил этади, холос⁷⁰.

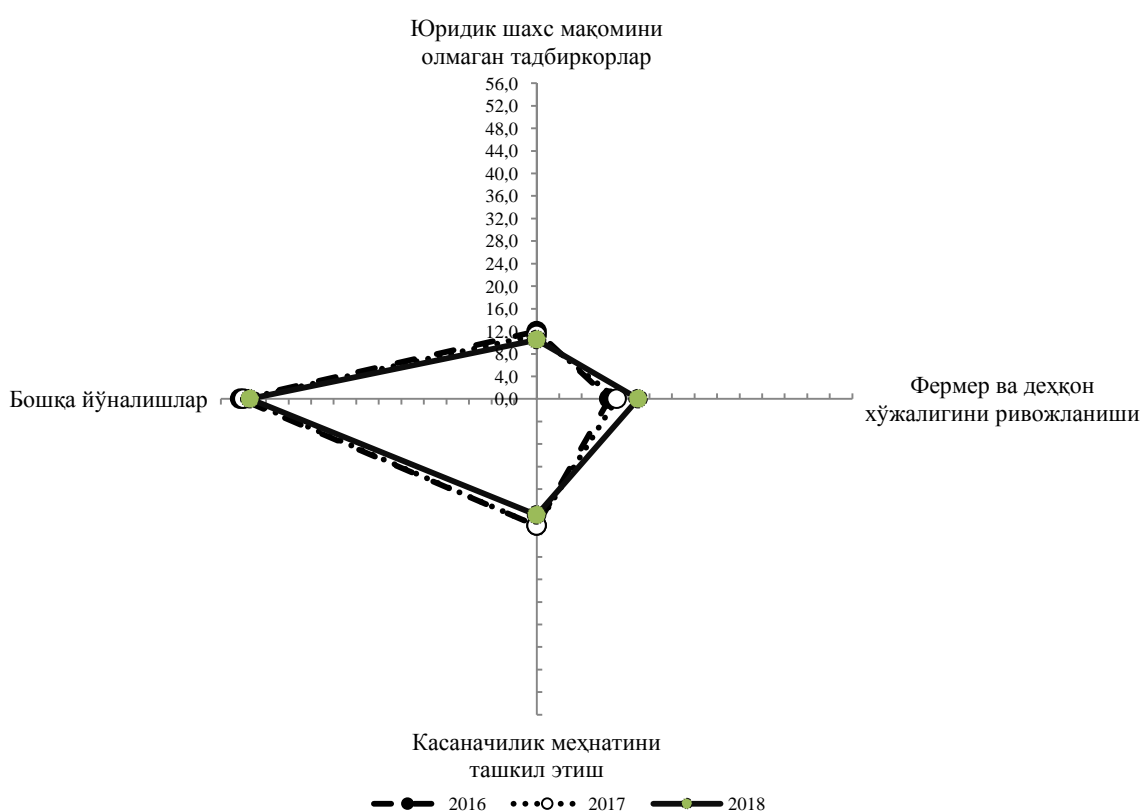
Республикадаги меҳнат ресурслари мобиллигини баҳолашда турли даражада меҳнат ресурсларини қайта тақсимлаш алоҳида аҳамият касб этади. Меҳнат ресурсларини тақсимлаш босқичи меҳнат ресурсларини иш, фаолият турлари, корхоналар, тармоқлар ва худудлар бўйича бирламчи тақсимлашдан иборатдир. Бозор иқтисодиётида бу босқич функциясини меҳнат бозори бажаради. Меҳнат ресурслари меҳнат бозоридаги талаб ва тақлифдан келиб чиққан ҳолда меҳнат ресурсларини тақсимлайдилар.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш ва қайта тақсимлаш меҳнат ресурслари миқдор ва сифат хусусиятларининг ўзгаришига сабаб бўладиган мураккаб ижтимоий - иқтисодий ва демографик жараёндр. Қуйида қайта ташкил қилинган иш ўринлари тузилмаси ўз ифодасини топган (2.1-расм).

Меҳнат ресурсларини қайта тақсимлаш ходимларнинг янги ихтисосликларни эгаллашлари ёки малакаларини оширишлари, шунингдек иқтисодиёт тармоқларидаги диверсификациялаш жараёнлари билан боғлиқ бўлади.

⁷⁰ Трудовая миграция в Республике Узбекистан: Сб. ст. / Отв. ред. Е. В. Абдуллаев.: Ташкент, 2008. - 204 с.

Юқоридаги статистик таҳлиллардан шу нарса маълум бўлдики, қайта ташкил қилинган иш ўринлари тузилмасида касаначиликда меҳнатни ташкил этишнинг улуши энг юқори бўлиб, бу мазкур тузилмада 2016 - 2018 йилларда ўртача 21,8 фоизни ташкил этади. Шунингдек, 2016 - 2018 йилларда қайта ташкил қилинган иш ўринлари тузилмасида юридик шахс мақомини олмаган тадбиркорлар улушининг мунтазам пасайиш (ўртача 0,75 фоиз) тенденцияси кузатилган бўлса, ушбу давр оралиғида қайта ташкил қилинган иш ўринлари тузилмасида фермер ва деҳқон хўжаликлари ривожланиш улушининг мунтазам ўсиш (ўртача 2,55 фоиз) тенденцияси кузатилади.

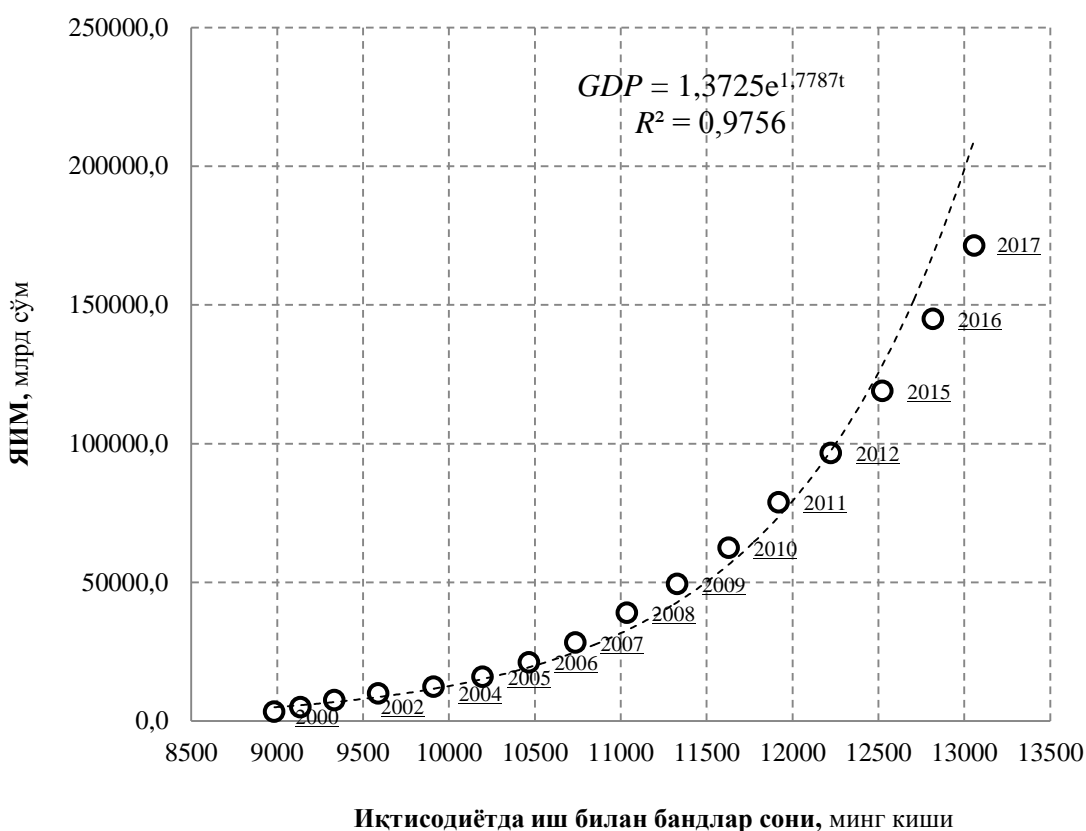


2.1-расм. Қайта ташкил қилинган иш ўринлари тузилмаси (фоизда)

Бозор иқтисодиёти тизимида бандлик даражасини сақлаб туриш, бандликнинг оқилона тузилмасини шакллантириш, ишсизлик кўламини янада қисқартириш ҳамда меҳнат ресурсларининг оқилона мобиллигини амалга ошириш, давлатнинг энг асосий вазифаларидан бўлиб, бу эса турли даражадаги бандлик тузилмалари ва иш билан бандликнинг касбий

таркибидаги ўзгаришларни чуқур тадқиқ этишни талаб этади. Шунингдек, турли даражада бандлик тузилмаларидаги ўзгаришларни тадқиқ этиш меҳнат ресурслари мобиллигининг турли сабабларини ойдинлаштириш имкониятини беради.

Маълумки, мамлакатдаги меҳнат ресурсларининг мобиллиги натижасида иқтисодиётдаги иш билан бандлик даражаси турлича ўзгаради. Ўз навбатида, иқтисодиётда банд бўлганлар йиллик ўртача сонининг ўсиши мамлакат иқтисодий ўсишига (ЯИМ)га олиб келади. Мазкур фикр исботини қуйида келтирилган графикда ҳам кўриш мумкин (2.2-расм).



2.2-расм. ЯИМ ва иқтисодиётда иш билан бандликнинг ўзаро корреляцияси, (2000-2017 йиллар, R^2 - детерминация коэффициенти)⁷¹

Кўп сонли тадқиқотларнинг кўрсатишича, мамлакат иқтисодиётидаги бандликнинг ўсиш динамикаси ва ЯИМ ўртасида ижобий корреляция мавжуд

⁷¹ Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

бўлиб, унга кўра иш билан бандлик динамикасининг ўсиши ЯИМнинг ўсишига олиб келади. Демак, республика ЯИМнинг иқтисодиётдаги иш билан бандлик динамикасидан боғлиқлик функцияси ($GDP = f(L)$) қуйидаги экспоненциал эмпирик тенгламадан иборат бўлади:

$$GDP = 1.3725e^{1.7787L} \quad (2.1)$$

Олинган эмпирик таҳлил натижаларига кўра, иқтисодиётда иш билан банд бўлганлар йиллик ўртача сонининг қўшимча равишда 1 кишига ортиши мамлакат ЯИМнинг қўшимча равишда $\approx 4,5$ млн. сўмга ортишига олиб келади. Олинган эмпирик тенгламанинг детерминация коэффиценти 0,9756 фоизга тенг бўлиб, унга кўра, мамлакат ЯИМ умумий ўзгарувчанлигининг 97,56 фоизи иқтисодиётда банд бўлганлар йиллик ўртача сонининг ўзгариши билан изоҳланади.

Энди, мамлакат ЯИМнинг иқтисодиётда иш билан банд бўлганлар йиллик ўртача сонидан боғланишини чизиқли логарифм шаклида ёзамиз ва бунинг учун $GDP = f(L)$ тенгликнинг иккала томонини логарифмлаб, 2000-2017 йиллар маълумотлари асосида қуйидаги (2.2) эмпирик тенгламага эга бўламиз:

$$\log GDP = 0.78 + 4.43 \log L \quad (2.2)$$

Олинган эмпирик таҳлил натижаларига кўра, иқтисодиётда банд бўлганлар йиллик ўртача сонининг қўшимча равишда 1 кишига ортиши мамлакат ЯИМнинг қўшимча равишда ≈ 4.5 сўмга ортишига олиб келади. Шунингдек, (2.2) тенгламада мамлакат ЯИМ умумий ўзгарувчанлигининг 98,5 фоизи иқтисодиётда банд бўлганлар йиллик ўртача сонининг ўзгариши билан изоҳланади.

Демак, иқтисодиёт тармоқларидаги иш ўринларининг ўзгариши меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг мобиллигига ўз таъсирини кўрсатмоқда. Аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш ва иш ўринлари ташкил этиш муаммоларини изчил ҳал этишга қаратилган тизимли чора - тадбирларнинг амалга оширилиши натижасида иқтисодиётдаги иш билан банд аҳоли сони муттасил равишда ортиб бормоқда.

2.2. Меҳнат ресурслари мобиллигига таъсир кўрсатувчи омиллар

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат ресурслари мобиллиги қуйидаги омиллар таъсирида юзага келади:

1. Иқтисодиётнинг ривожланиши динамикаси ва хусусиятлари. Иқтисодий ўсиш даврида янги иш жойлари яратилади, иш кучининг мобиллиги учун қулай шарт - шароитлар пайдо бўлади. Иқтисодий инқирозлар даврида эса, аксинча, иш жойлари камаяди, ишсизлик ортади, шу сабабли фақат иш жойини ўзгартириш имконияти бўлмасдан, ўз иш жойини ҳам йўқотиш реал хавфи пайдо бўлади.

2. Фан - техника тараққиёти. Ишлаб чиқаришнинг модернизация ва диверсификация қилиниши, янги технологияларнинг жорий этилиши иш кучи сифатига талабни кучайтиради. Натижада ходимлар ўз малакаларини ошириш, қўшимча касбларни эгаллаш заруратини сезадилар. Ходимнинг меҳнат салоҳияти сифат жиҳатидан ўзгариши унинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини, демак мобиллигини ҳам оширади.

3. Иқтисодиёт таркибининг ўзгариши. Иқтисодиёт баъзи тармоқларининг жадал ривожланиши, бошқаларида ишлаб чиқариш суръатларининг пасайиши иш кучига тармоқ талабининг таркибини ўзгартиради, бу ходимларнинг соҳалар бўйича мобиллигини кучайтиради.

4. Иқтисодиётга инвестицияларнинг киритилиши. Капитал қўйилмалар миқдорининг ортиши ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтиради, меҳнат бозорида иш кучига талабни кучайтиради ва бу иш кучи мобиллиги фаоллигини ошириш учун иқтисодий ҳудудни кенгайтиради.

5. Инфляция даражасининг ўзгариши. Инфляция даражасининг юқорилиги аҳолининг реал даромадларини камайтиради, иш кучига қўшимча даромад топишни иккиламчи бандликдан қидиришга мажбурлайди, бу ҳам қўшимча касбларни эгаллашга рағбатлантиради.

6. Ходим эҳтиёжларининг (моддий, ижтимоий, интеллектуал) ортиши.

Бу ходимларни ўз малакасини ошириш, қўшимча ихтисосликларни эгаллаш, меҳнатга ҳақ тўлаш юқорироқ ва нуфузлироқ иш топишга, айти пайтда мобилликни рағбатлантиради.

7. Ишчи кучи такрор ҳосил қилиниши шароитларининг ўзгариши. Иш ҳақининг пасайиши, турмуш шароитларининг ёмонлашиши, шахсга ўз инсон капиталига инвестициялар киритиш имкониятининг чекланиши иш кучи мобиллиги учун туртки вазифасини ўтайди.

Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистонда ҳудудий ва тармоқлараро меҳант ресурслари мобиллиги жуда юқори бўлиб, айтиқса, иш кучи мобиллиги омиллари қаторига иш жойини ўзгартиришнинг моддий зарурати ва меҳнат бозоридаги конъюнктура (иш кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги мувозанат) устувор равишда ўз таъсирини кўрсатмоқда (2.4-жадвал).

2.4-жадвал

Меҳнат ресурслари мобиллигига сабаб бўлувчи омиллар⁷²

№	Мобиллик омиллари	Ижтимоий-касбий мобиллик	Ҳудудий мобиллик
1. Иш жойини ўзгартириш зарурати			
1.	Жорий ҳолат	Иш ҳақи, меҳнат шарт - шароити, меҳнат мазмуни, иш вақти	Турмуш даражаси, ижтимоий инфратузилма, турар жой
2.	Яхшилаш имконияти	Хизмат соҳасида юқори кўтарилиш эҳтимоли	Турар жой шароитлари яхшиланиши эҳтимоли
3.	Қилинган сарфлар	Мазкур ишга қилинган сарфлар	Уйга, квартирага қилинган сарфлар
2. Янги иш (яшаш) жойининг мақбуллиги			
1.	Янги жойдаги ҳолат	Иш ҳақи, меҳнат шарт-шароитлари, меҳнат мазмуни, иш вақти	Турмуш даражаси, ижтимоий инфратузилма, турар жой
2.	Янги иш жойидаги имконият	Хизмат соҳасида юқори кўтарилиш эҳтимоли	Турар жой шароитларини яхшилаш эҳтимоли
3.	Қилинган сарфларнинг сақланиб қолиши	Қилинган сарфлардан янги иш жойида фойдаланиш имконияти	Турар жойни алмадиниш имконияти
3. Меҳнат ресурслари мобиллигининг осонлиги			
1.	Объектив хусусиятлар	Ходимнинг малакаси, тажрибаси, ёши ва шу кабилар	Ходимнинг малакаси, тажрибаси, ёши ва шу кабилар
2.	Субъектив хусусиятлар	Янги иш жойига мослашишнинг осонлиги	Янги яшаш жойига мослашишнинг осонлиги
3.	Ўзгариш даражаси	Функциялардаги фарқ	Турмуш тарзидаги фарқ
4.	Кўчиш сарфлари	Янги фаолиятни ўзлаштириш харажатлари	Кўчиб ўтиш харажатлари
4. Меҳнат бозоридаги конъюнктурадан хабардорлик			

⁷² Муаллиф томонидан тузилган.

№	Мобиллик омиллари	Ижтимоий-касбий мобиллик	Худудий мобиллик
1.	Бўш иш ўринлари тўғрисида ахборотнинг мавжудлиги	Бўш иш ўринлари тўғрисидаги ахборот	Кўчиб юришнинг эҳтимоллиги ва бориладиган жойлар тўғрисидаги ахборотлар
2.	Ахборот қиймати	Бўш ўринлар тўғрисида ахборот олиш қиймати	Турли минтақаларда ахборот олиш сарфлари
3.	Ахборотнинг ишончлилиги	Бўш ўринлар тўғрисидаги ахборотнинг ишончлилиги	Минтақалар тўғрисидаги ахборотнинг ишончлилиги

Ишчи кучи оқимининг худудлар ўртасида тақсимланиши ҳамда меҳнат фаолияти турини ўзгартириш мезонлари меҳнат ресурслари мобиллигини таснифлаш учун асос вазифасини ўтайди. Ижтимоий - касбий ўзгаришлар касб, ихтисослик, малака даражаси, хизмат вазифаси, лавозим, ходимнинг меҳнатнинг ижтимоий тақсимооти тизимидаги ўрнидаги тафовутлар билан боғлиқдир.

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги йўналишларини ўрганиш ва унга таъсир этувчи омилларни аниқлаш социологик сўровларга, айнан аноним сўровларга асосланиши керак. Аноним сўровлар одамларнинг фикрлари, мотивлари ва ташқи меҳнат миграциясига берган баҳолари, ижтимоий гуруҳ ва яқка тартибдаги феноменлар ва ҳолатлар тўғрисида ахборот олишни ўзида ифодалайди. Ушбу методик ёндашувни танлаш ва тадқиқотнинг тегишли методикасини ишлаб чиқиш ўрганилаётган ҳодиса ҳақида ишончли ахборотнинг йўқлиги билан асосланган. Меҳнат ресурсларининг мобиллиги билан боғлиқ жараёнларни бевосита кузатиб бўлмайди ва улар устида синов ўтказиб бўлмайди. Бундай вазиятда социологик сўровлар расмий статистика ҳисоботи билан қопланмайдиган ахборот тўплашнинг асосий усули ҳисобланади, бироқ бу тадқиқот бошқа тадқиқот усуллари билан ҳам тўлдирилади.

Қайтиб келган меҳнат ресурслари фикрини ўрганиш мақсадида аноним сўровнома ёрдамида сўров ўтказилди. Ўтказилган тадқиқот давомида қуйидаги жиҳатлар кўриб чиқилди:

- ✓ респондентларнинг характеристикаси, шу жумладан, сўраб

чиқилганлар оила аъзолари тоифалари ва сони бўйича;

✓ оилалардаги мобил меҳнат ресурслари характеристикаси: жинси, ёши, маълумот даражаси, ишга жойлашган жойи, фаолият соҳалари ва сафар муддати бўйича тақсимлаш;

✓ олинган маблағларни тадбиркорлик фаолиятига ва бундай фаолият амалга оширилаётган иқтисодиёт секторларига инвестиция қилиб киритиш имкониятлари;

✓ меҳнат ресурслари мобиллигининг ижобий ва салбий оқибатлари;

✓ ишга жойлашган мамлакатда меҳнат эмигрантларининг яшаш шароитлари;

✓ жўнаб кетувчи меҳнат ресурсларининг қонуний мақоми;

✓ меҳнат ресурслари мобиллигига тайёргарлик жараёни (шу жумладан, жўнаб кетувчилар кетишдан олдин билишни хоҳлаган ахборот / эгаллашни хоҳлаган кўникмалар тури);

✓ меҳнат ресурслари мобиллиги тўғрисида ахборот олиш манбалари ва уларнинг ишончлилиги даражаси;

✓ мобиль ишчи кучи ўзининг ҳудудий мобиллиги даврида олишни хоҳлаган ҳимоя тури;

✓ меҳнат ресурсларининг уйга қайтиш сабаблари;

✓ қайтиб келганларнинг доимий яшаш жойидаги меҳнат фаолияти;

✓ Ўзбекистон Республикасида яшашнинг жорий стратегияси, яшаш шароитлари ва улар юртига қайтгач дуч келадиган муҳим муаммолар;

✓ Ўзбекистон Республикасидан чиқиб кетишга оид мақсадлар.

Танловни шакллантириш ва уни тарқатиш таклиф этилган методика тадқиқотлари асосида ўтказилди. Интервьюларнинг умумий сони 475 та, улар мавжуд ресурслар билан олдиндан белгилаб олинди. Танловни шакллантиришда аҳоли улушини ҳисобга олган ҳолда 72 стратификация усули қўлланилди. Сўраб чиқилган оилалар сонини ҳудудий тақсимлаш тўғрисидаги маълумотлар 2.5-жадвалда келтирилган.

Оилаларнинг 72,6 фоизи хорижда ишчи кучи сифатида ишлайдиган бир нафар аъзосига, 19,0 фоизи икки нафар аъзосига, 8,4 фоизи уч ва ундан ортик аъзосига эга. Бу ахборот таҳлил мақсалари учун анча фойдалидир, чунки пул ўтказмалари бўлимида санаб ўтилган саволлар айнан мобил ишчи кучи асосий меҳнат бирлигига тааллуқли (уларнинг маълумотлари биринчи айтилди) ва бу натижалар тақдим этиш аниқлигини ошириш имконини беради (чунки, оилаларнинг 70 фоизидан ортиғи учун жўнаб кетган киши ёлғиз ҳисобланади).

2.5-жадвал

Ўзбекистон Республикаси бўйича уй хўжаликлари сони ва респондентларнинг ҳудудий тақсимланиши⁷³

Ҳудудлар номи	Жамига нисбатан, фоиз	Интервьюлар сони
Самарқанд вилояти бўйича жами	100,0	475
<i>Шу жумладан:</i>		
Самарқанд шаҳри	20,2	96
Тойлоқ тумани	19,8	94
Пахтачи тумани	20,8	99
Қўшробот тумани	19,1	91
Нуробод тумани	20,0	95

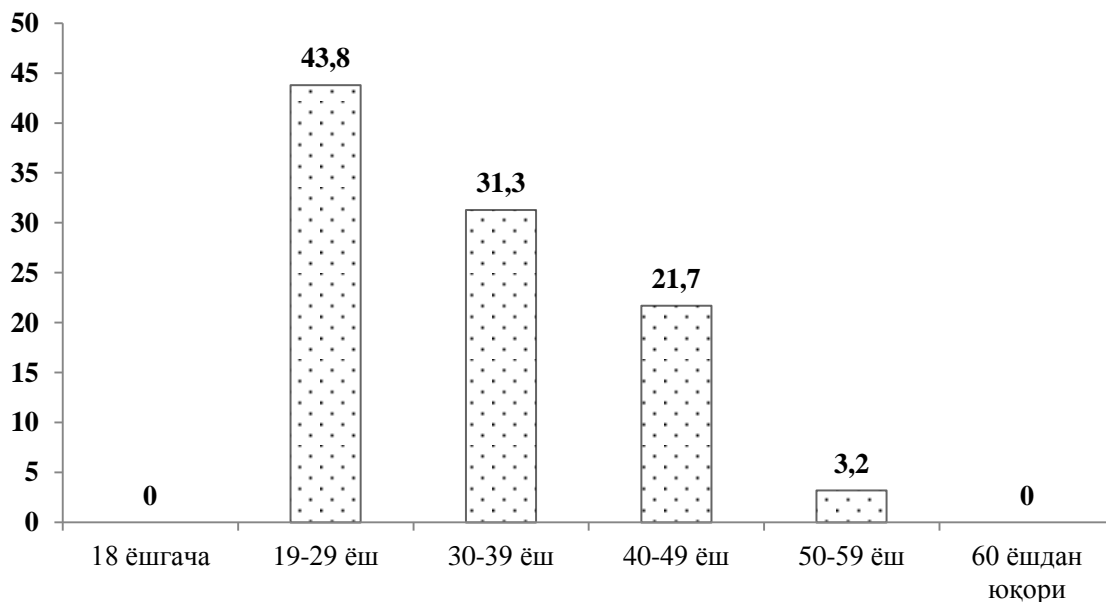
Тадқиқот ўтказиш жараёнида Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан чиқиб кетганларнинг характеристикасига алоҳида аҳамият берилди.

19 ёшдан 29 ёшгача бўлганлар улуши 43,8 фоизни ташкил этади. Ёшлар кўпроқ миграцияда қатнашади: 19 ёшдан 39 ёшгача бўлганлар барча мигрантларнинг 75,1 фоизини ташкил этади. 50 ёшдан катталар, табиийки, миграцияда қамроқ қатнашади. Чиқиб кетганларнинг 3,2 фоизи 50 ёшдан 59 ёшгача бўлганларни ташкил этади (2.3-расм).

Ўтган асрнинг 80 йиллари ўрталаригача меҳнат ресурслари мобиллигига “эркаклар”га хос ҳолат деб қаралган. Бугун бутун дунёда бошқа мамлакатга иш излаб чиқиб кетганларнинг деярли ярмини аёллар ташкил этади.

⁷³ Муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

Тадқиқот объекти ҳисобланган Самарқанд вилоятида уларнинг 82,7 фоизи эркеклар ва 17,3 фоизи аёллардир. Эркеклар, одатда, боқувчи ролини ўйнайдиган Ўзбекистонга бу хосдир, шунга кўра, эркеклар аёллардан кўра кўпроқ миграцияда қатнашади.



2.3-расм. Республикадан ташқарига ишлаш учун чиққанларнинг ёши бўйича тақсимланиши⁷⁴

Меҳнат эмигрантларининг маълумот даражаси ўртача деб баҳоланади. Унга кўра, мигрантларнинг 23,9 фоизи олий, 68,4 фоизи ўрта махсус, 7,7 фоизи ўрта маълумотга эга.

Мигрантларнинг 45,9 фоизи учун яшаш жойида юқори ҳақ тўланадиган ишнинг йўқлиги мамлакат ҳудудидан ташқарига чиқиб кетишнинг асосий сабаби ҳисобланади, 27,3 фоизи иш ҳақи пастлиги учун чиқиб кетган, 11,2 фоизи учун оила қуриш (тўй қилиш) истаги бунинг сабабидир, қолган 15,6 фоизи турли сабабларга кўра, масалан, камбағаллик, қарзни тўлаш, алоҳида уй-жой сотиб олиш зарурлиги туфайли чет элга чиқиб кетган.

Бизнингча, нафақат иш ўринларининг йўқлиги, балки таклиф этилаётган иш ҳақининг ўзига жалб этувчан эмаслиги Ўзбекистондан ишчи кучининг чиқиб кетиш сабаби ҳисобланади.

⁷⁴ Муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

Шунингдек, жойлардаги Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари томонидан мунтазам ташкил этиладиган бўш иш ўринлари ярмаркалари ярқинлари ҳам мамлакатда иш ҳақининг пастлигини кўрсатади.

Gallup World Poll кўп йиллик лойиҳаси доирасида уй хўжаликларини ўрганиш кўрсатишича, “Ўзбекистон аҳолисининг 25-35 фоизи қисман ишсиз, яъни тўлиқ иш куни билан банд эмас ёки малакасига тўғри келмайдиган кам ҳақ тўланадиган ишни бажаради, аҳолининг 10-14 фоизи ишсиздир ва бор-йўғи 20-29 фоизи тўлиқ иш куни ишлайди.

Хорижга ишлаш мақсадида чиқиб кетган меҳнат ресурсларининг ҳудудий тақсимланиши тўғрисидаги маълумотларни ўрганиш асосида биз уларнинг мутлақ кўпчилиги бир мамлакатга иш излаб кетаётганлигини аниқладик: барча жўнаб кетаётганларнинг 91,7 фоизи Россия Федерациясига отланган (Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Уфа, Красноярск, Томск, Самара, Ярославль, Новосибирск, Сочи ва бошқа шаҳарларга) ва 8,3 фоизигина бошқа мамлакатларга (Қозоғистон, Белоруссия, БАА, Ҳиндистон, Германия, Турцияга) борган.

Россия Федерациясида Ўзбекистон ишчи кучи учун энг ўзига жалб этувчан ҳудуд бу - Москва шаҳри ва вилоятидир (45,4 фоиз). Бу ерда курилиш асосий фаолият соҳаси ҳисобланади, савдо-сотиқ ва хизматлар соҳаси камроқ ўрин эгаллайди. Ўзбекистондан ишчи кучи қабул қилувчи шаҳарлар орасида Санкт-Петербург Москвадан кейин иккинчи ўринда туради (12,3 фоиз). Сибирь Федерал округи шаҳарлари ҳам кўпчилик мигрантларни жалб қилади. Уларнинг сони Екатеринбург, Новосибирск, Красноярск ва Сибирнинг бошқа шаҳарларида сезиларли даражада. Урал марказлари - Қозон ва Уфа шаҳарлари ҳам ўзига жалб этади.

Халқаро тажрибанинг кўрсатишича, меҳнат бозорига ҳам малакали, ҳам малакасиз ишчилар керак. Кўпчилик қабул қилувчи мамлакатлар юқори малакали ишчи кучи учун бир бири билан рақобатлашиб, малака даражаси паст ёки йўқ бўлган ишчиларни ўз ҳудудига киритишга иккиланади. Шунга қарамай, айрим мамлакатларда, масалан, ишчи кучини қабул қилувчи асосий

мамлакат бўлган Россияда алоҳида малака талаб этилмайдиган секторларда ишчи кучи етишмаслиги кузатилмоқда, чунки маҳаллий аҳоли бундай ишларда ишлашни хоҳламайди.

Бироқ меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги соҳасидаги вазиятнинг ёмонлашиши ва у уюшган тарзда бошқарилмаслиги натижасида йилдан-йилга ноқонуний ишловчилар сони ортмоқда ва улар ҳамда Россия аҳолиси ўртасидаги маданий масофа ошиб бормоқда. Бундай вазият Ўзбекистонни янги меҳнат бозорларини излашга ундаши турган гап.

Ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикасидан меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги, умуман олганда, Россия Федерацияси меҳнат бозорининг зарур шароитларига мослашган. Иқлим шароитлари Россия Федерациясида меҳнат мавсумий бўлишини белгилаб қўйган. Айниқса, бу қурилиш, тоғ-кончилик, қишлоқ хўжалиги, чакана кўча савдоси ва умумий овқатланиш соҳасига, яъни Ўзбекистон Республикасидан келган кўпчилик ишчилар ишлайдиган секторларга тааллуқли.

Хорижда бўлиб турган меҳнат ресурсларининг энг катта қисми (51,2 фоиз) қурилиш соҳасида ишлайди. Ишчиларнинг 13,7 фоизи улгуржи ва чакана савдода банд бўлган, 8,8 фоизи ҳайдовчилик қилади ёки транспорт хизматлари соҳасида ишлайди. Мигрантларнинг 7,8 фоизи уй-жой-коммунал хўжаликда банд, 7,3 фоизи умумий овқатланиш соҳасида ишлайди, 6,8 фоизи уй хизматларини кўрсатади. Бошқа касбда ишловчилар улуши жўнаб кетганлар орасида жуда кам. Барча қолган касб вакиллари орасида муайян касби йўқ ёрдамчи ишчилар энг кўпчиликни ташкил этади, бунда улар бирор-бир муайян секторда жамланган деб айтиб бўлмайди, чунки бундай ишчилар иқтисодиётнинг барча соҳаларида мавжуд.

Ўз мамлакати ҳудудидан ташқарига чиқиб кетишидан олдин ва юртига қайтиб келганидан кейин тегишли равишда ишчиларнинг 54,6 фоизи ва 51,2 фоизи ишсиз бўлган эди ва ишсизлигича қолди. Ўз юртидан кетиб, улар ҳеч бўлмаса қора ишчи сифатида бўлса-да, яшаш учун пул ишлаш йўлларини топган. Жўнаб кетгунгача кўпчилик ўз юртида обрўлироқ ишларда ишлаган

(ўқитувчи, давлат муассасалари, ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари хизматчилари, врачлар, саноат ходимлари ва ҳоказолар). Ватанида иш ҳақининг кам тўланиши мамлакатни тарк этиш сабаби ҳисобланади. Ишсиз бўлган шахсларнинг кўпчилиги учун (респондентларнинг 54,6 фоизи) меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги вазиятдан чиқиш йўли бўлган. Шу туфайли улар хорижда пул топиш имкониятига эга бўлган.

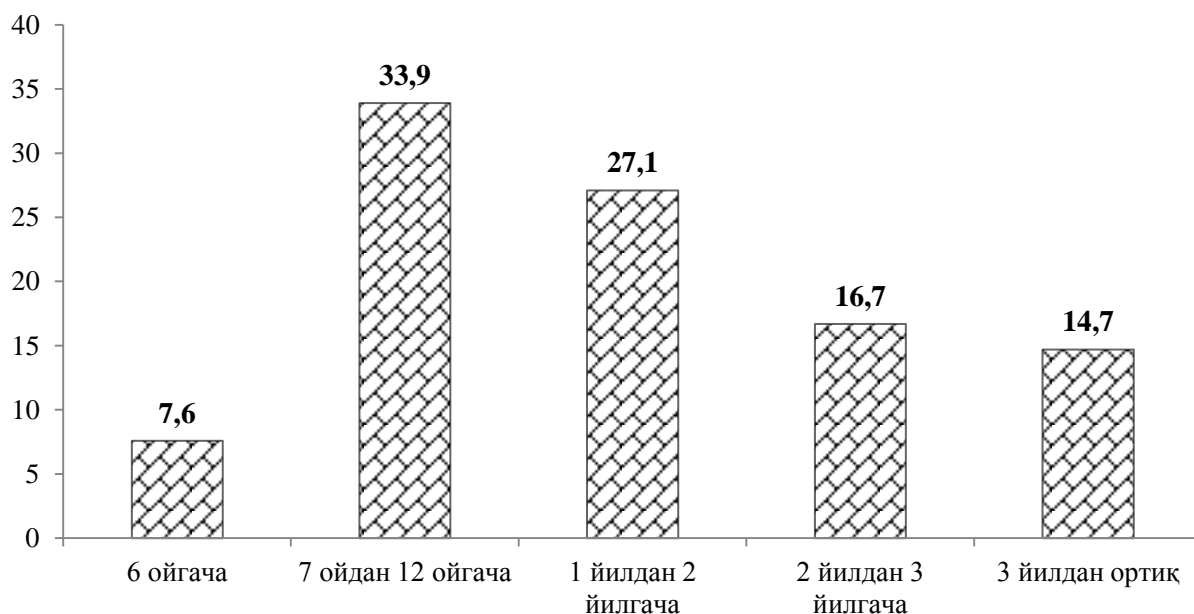
Шунга қарамай, кўпчилик респондентлар Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарида бўлиш вақтида арматурачи, бетончи, электрик, тош ўювчи, сартарош, мерчендайзер каби касблар бўйича янги кўникмалар олганини қайд этган, уларнинг баъзилари алоҳида малака талаб қилмайдиган юк ташувчи, фаррош, мардикор, идиш-товоқ ювувчи каби ишларда ишлаган.

Натижалар ишчи кучи хорижда ишлаш вақтида ўз билимларини яхшилаш олганини кўрсатмоқда. Бу нафақат юқори малакали ишчи кучига, балки малакаси паст иш жойларида ишлаганларга ҳам тааллуқлидир.

Тадқиқот ўтказиш жараёнида жўнаб кетганлар тоифаларини ўрганишни муҳим, деб ҳисобладик. Олинган натижалар кўрсатишича, сўраб чиқилганларнинг 33,9 фоизи - бу қисқа муддат ишлайдиган ишчи кучи бўлиб, у охири сафар республика ҳудудидан ташқарида 7 ойдан 12 ойгача бўлган. Уларнинг 7,6 фоизи Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарида 6 ойдан камроқ вақт бўлганлар гуруҳини ташкил этади. Мигрантларнинг қарийб 27,1 фоизи 1 йилдан 2 йилгача, сўраб чиқилганларнинг 16,7 фоизи эса 2 йилдан 3 йилгача хорижда ишлаган. Узоқ вақт мобайнида республика ҳудудидан ташқарида ишлаётганлар 14,7 фоизни ташкил этди. Айнан шу гуруҳ хорижда узоқ вақт қолиб, аста-секин ўз юртидаги иқтисодий ва ижтимоий манфаатларни йўқотади, шу туфайли Ўзбекистон Республикасига маблағ ва инвестициялар киритиши мумкин бўлган гуруҳдан чиқариб юборилади (2.4-расм).

Жўнаб кетганларнинг 65 фоизидан ортиғи 1 йилдан 5 йилгача республика ҳудудидан ташқарида бўлган, бу эса улар ҳам келажакда

ватанига бўлган иқтисодий манфаатни йўқотиши мумкин бўлган “қайтиб келмайдиганлар” гуруҳини тўлдириши хавфи борлигини англатади.



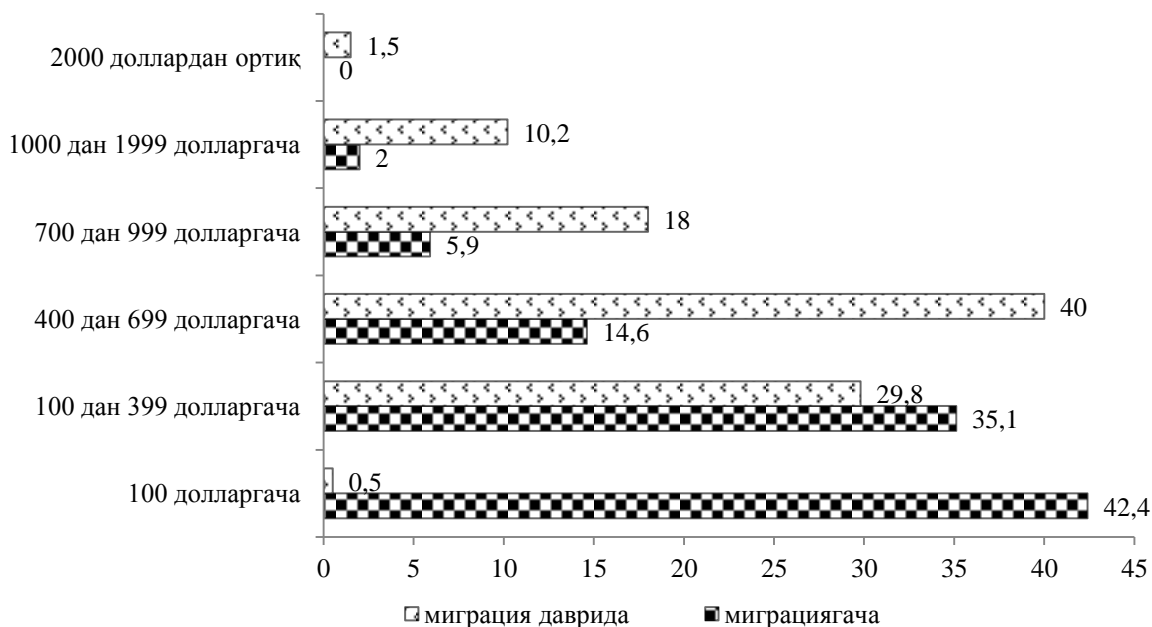
2.4-расм. Меҳнат эмигрантларининг республикадан ташқарида бўлиш муддати⁷⁵

Ўзбекистон Республикасидан чиқиб кетганлар даромадларининг жўнаб кетишидан олдинги ва сафарда бўлган вақтдаги ҳажми жўнаб кетишдан олдинги ва республика ҳудудидан ташқарида ишга жойлашган вақтдаги ишчи кучининг ўртача ойлик иш ҳақини ташкил этиб, у 2.4-расмда келтирилган. Мамлакат ҳудудидан ташқаридаги уларнинг ойлик даромади 100 доллардан камроқ суммадан (1 киши ёки 0,5 фоизи) 2000 доллардан юқорироқ суммагача (3 киши ёки 1,5 фоизи) ўзгариб туради.

2.5-расмдан кўриниб турибдики, сўраб чиқилганларнинг 14,6 фоизи бу вақт давомида бир ойда 400 доллардан 699 долларгача пул ишлаган. Сўраб чиқилганларнинг 10,2 фоизида ўртача ойлик иш ҳақи 1000 доллардан 1999 долларгача, 18 фоизи ва 29,8 фоизида 700 доллардан 999 долларгача ва 100 доллардан 399 долларгача ташкил этди.

⁷⁵ Муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

Ушбу параметр бўйича танлаб олинган гуруҳ сўровининг натижалари Ўзбекистон Республикаси фуқароларини мамлакат ҳудудидан ташқарида ишлаш ўзига жалб қилишини кўрсатмоқда. Ўзбекистон Республикасида январь-декабрь ойларида ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақи 1,822 млн.сўмни ташкил этди⁷⁶.



2.5-расм. Жўнаб кетишидан олдинги ва сафарда бўлган вақтдаги меҳнат ресурсларининг ўртача ойлик иш ҳақи⁷⁷

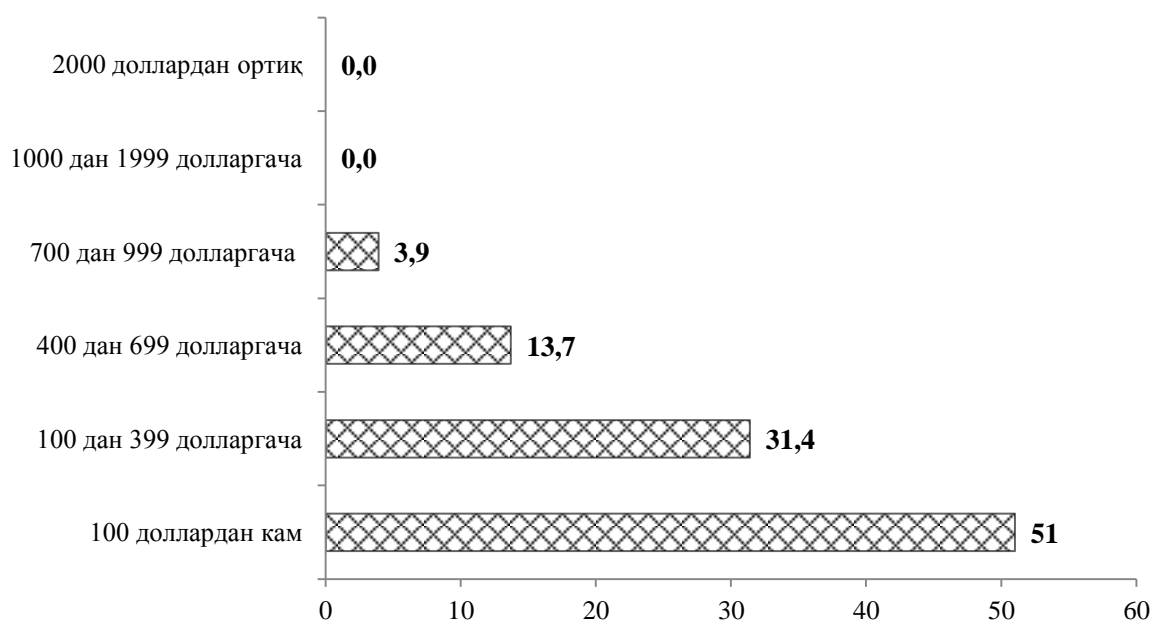
Ишчи кучини экспорт қиладиган мамлакат сифатида Ўзбекистон Республикаси учун меҳнат ресурсларини ўз ҳудудидан ташқарига кўчиришдан тушадиган иқтисодий фойдани мамлакат ҳудудидан ташқарида ишловчилар юборадиган пул маблағлари суммаси билан ҳисоблаб чиқиш мумкин. Ўртача меҳнат қилувчилар 400 АҚШ долларидан 699 АҚШ долларигача ишлаб топади, жўнаб кетганлар оилаларининг 51 фоизи ҳар ойда ўртача 100 АҚШ доллари қабул қилиб олишини айтди, бу эса улар ишлаётган мамлакатда яшаш учун кўп маблағ сарф қиладигани ва ишлаб топган пулининг муайян миқдорини кутилмаган харажатлар учун сақлаб қўяётгани

⁷⁶ www.stat.uz.

⁷⁷ Муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

билан изоҳланади.

Респондентларнинг фикрича, ташқи меҳнат миграцияси уй хўжаликларига кўпроқ даромад келтирмоқда. Бу мазкур оилаларнинг ялпи даромади ошишида ва улар турмуш даражасининг юқорилигида яққол намоён бўлади. Айтилиши вақтда Россиядаги иқтисодий пасайиш ва рубль курсининг пасайиши жўнаб кетган мигрантларнинг реал даромадларини камайтирди, бу эса ўз оилаларига юборадиган долларда ҳисобланадиган пул ўтказмаларининг камайишига олиб келди. Бироқ шунга қарамай, оилаларнинг 30 фоизидан ортиғи ҳар ойда 100 АҚШ долларидан 399 АҚШ долларигача, қарийб 14 фоизи 400 АҚШ долларидан 699 АҚШ долларигача ва 3,9 фоизи 700 АҚШ долларидан 999 АҚШ долларигача миқдорда пул ўтказмаларини олган (2.6-расм).



2.6-расм. Мигрантлар оилаларига юборадиган долларда ҳисобланадиган ҳар ойлик пул ўтказмалари⁷⁸

Тадқиқот натижалари мигрантлар киритадиган инвестициялар даражаси камлигини кўрсатмоқда, сўраб чиқилганларнинг 9 фоизигина олган маблағларини хусусий бизнесга сарфлаган ёки сарфлаш истагида бўлган.

⁷⁸ Муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

Респондентлар қуйидаги соҳаларни хусусий инвестиция киритиш учун ўзига жалб этувчан соҳалар деб атади: қишлоқ хўжалиги, савдо-сотик ва дорихона бизнеси. Шунга қарамай, улар Ўзбекистонга инвестиция киритишга жуда эҳтиёткорлик билан ёндашади. Кўпчилик бюрократик тўсиқлар, коррупция, ноқулай бизнес муҳитидан хавотирда. Респондентларнинг 91 фоизи етарли миқдорда маблағ йўқлиги сабабли бизнесга пул маблағларини инвестиция тарзида киритишни истамайди. Ўтказилаётган пул маблағлари ўз оилаларини озиқ-овқат билан таъминлаш ва уй хўжаликларининг устувор, базавий харажатларини қоплаш учун йўналтирилади. Истеъмолнинг ошиши, ўз навбатида, инвестиция киритиш жараёнини тезлаштириши керак.

Меҳнат ресурслари ҳудудий мобиллик ҳажмлари, шунингдек ички ишлаб чиқаришнинг рақобатлашиш имконияти ва бунга қодирлиги Ўзбекистон иқтисодиёти учун товарларни импорт қилишда тўғридан-тўғри боғлиқликни яратади. Шу сабабли, ўз навбатида, импортчилар ўз товарлари нархини ҳеч бўлмаса қисқа вақт ошириб, талабнинг ошишига жавоб беради.

Чет элдан юбориладиган пул ўтказмаларига таянадиган иқтисодиёт инфляция суръатларини ушлаб туриши ва республикада пул-кредит сиёсатини олиб бориши қийин.

Умуман олганда, меҳнат ресурслари мобиллигига таъсир кўрсатувчи тенденциялар ва омилларни ўрганиш натижалари меҳнат эмигрантларининг маълумот даражасидаги муаммоларни, Ўзбекистон Республикасидан чиқиб кетиш сабабларини, чиқиб кетган ишчи кучи ишга жойлашадиган жойда етиб келгандан кейинги фаолияти соҳалари бўйича тақсимланишини, чиқиб кетган ишчи кучининг жўнаб кетишдан олдинги ва хорижда ишлаш вақтидаги ойлик иш ҳақи бўйича тақсимланишини, қайтиб келган мигрантлар олган маблағларни бизнесга сарфлаш муаммоларини аниқлаш имконини берди. Бу, ўз навбатида, бу жараён оқибатларини баҳолаш ва Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори фаолияти самарадорлигини ошириш асосида уларни ҳал қилиш йўллариини излаш ва илмий асослаш заруратини келтириб чиқаради.

2.3. Меҳнат ресурслари мобиллигининг оқибатлари ва уларни касбга тайёргарлик даражасини шакллантиришга таъсири

Меҳнат ресурслари мобиллиги мамлакат иқтисодиётига ўз таъсирини кўрсатади. Тадқиқотларга кўра, меҳнат ресурслари халқаро мобиллигининг донор мамлакатлар учун ҳам, реципиент мамлакатлар учун ҳам ижобий ва салбий томонлари мавжуддир. Меҳнат миграцияси реципиент мамлакатнинг меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжини таъминлайди, донор мамлакатларда эса иқтисодий фаол аҳолини эса иш билан бандлик даражасини оширишга хизмат қилади (2.6-жадвал).

2.6-жадвал

Меҳнат ресурслари мобиллигининг мамлакат иқтисодиётига ижобий ва салбий таъсирлари⁷⁹

	Меҳнат ресурслари мобиллигининг иқтисодиётга ижобий таъсири	Меҳнат ресурслари мобиллигининг иқтисодиётга салбий таъсири
Донор мамлакатлар учун	Ишчи кучи экспорти мамлакат меҳнат бозоридаги вазиятни яхшилайти, яъни иш кучи миграцияси натижасида ортиқча меҳнат ресурслари сони камайти	Ишчи кучини экспорт қиладиган мамлакатлар ўз меҳнат ресурслари, меҳнатга лаёқатли иқтисодий фаол аҳоли маълум қисмидан ажралдилар
	Ишчи кучи экспорти донор мамлакатлар фуқароларига реципиент давлатларда янги замонавий мутахассисликларни эгаллаш, ўз малакаларини ошириш, янги техника ва технологияларни ўзлаштириш имконини беради	Донор мамлакатларнинг иммигрант ишчиларни ўқитиш ва малакасини ошириш учун сарфлаган маблағлари реципиент давлатлар иқтисодиётини ривожлантириш мақсадларида фойдаланилади
	Ишчи кучи экспорти донор мамлакатларга кўшимча валюта кириб келиши ҳамда эмигрант ходимлар оила аъзолари турмуш даражасини ошириш манбаи ҳисобланади	Юқори малакали ва меҳнат бозорида ғоят рақобатбардош иш кучи экспорти донор мамлакатлар ишлаб чиқаришининг муҳим тармоқларида юқори малакали кадрлар тақчиллигига олиб келиши мумкин
	Донор мамлакатлар ўз фуқароларининг чет элларда меҳнат фаолиятини амалга ошириш билан шуғулланадиган фирмалардан давлат бюджетига солиқ ундиради	Норасмий иш билан банд бўлиш, солиқлардан қочиш, криминаллашувни келтириб чиқаради
Реципиент (қабул қилувчи) мамлакатлар учун	Хориждан иш кучининг кириб келиши юқори даражадаги сафарбарликни таъминлаб, иқтисодиёт таркибидаги муайян тармоқларни жадал ривожлантиришга хизмат қилади	Мамлакат иқтисодиёти тармоқларининг хориж ишчи кучига қарамлиги ортади
	Ишчи кучи миграцияси реципиент мамлакатларнинг кадрлар тайёрлаш	Ички ишчи кучининг маҳаллий меҳнат бозоридаги баҳоси пасаяди ҳамда хориж иш

⁷⁹ Тадқиқот маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

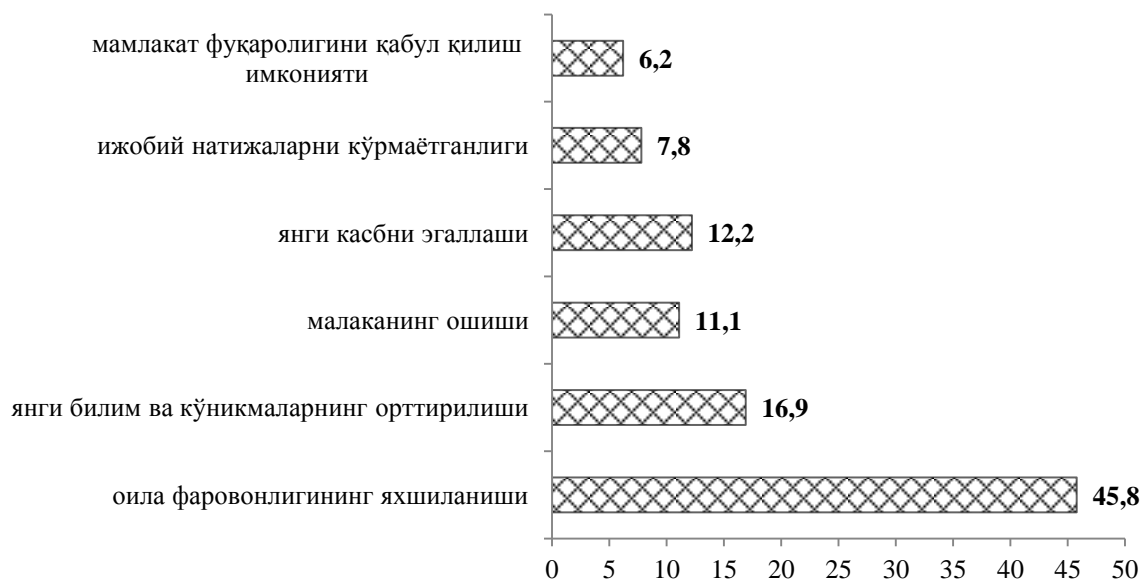
	Меҳнат ресурслари мобиллигининг иқтисодиётга ижобий таъсири	Меҳнат ресурслари мобиллигининг иқтисодиётга салбий таъсири
	учун ҳаражатларини тежаш имконини беради	кучининг таклифи ортади
	Меҳнат мухожирлари ички бозорни ривожлантиради, чунки улар товар ва хизматларга талабни оширадилар	Мамлакатда солиқ тушумлари камаяди
	Ишчи кучи импорти реципиент мамлакатлар компания ва фирмаларнинг бозордаги рақобатбардошлигини оширади, чунки арзон иш кучи кириб келиши натижасида ишлаб чиқариш ҳаражатлари тежалади	Ишчи кучининг ички меҳнат бозорларига кириб келиши, меҳнат бозорида ортиқча таклифнинг пайдо бўлишига, бу эса оқибатда иш ҳақи даражасининг пасайишига олиб келади
	Иммигрантларнинг вақтинчалик бўш маблағларидан реципиент мамлакатлар иқтисодиётини молиялаштириш учун фойдаланиш имконияти пайдо бўлади	Реципиент мамлакатлар учун иммигрантларнинг ортиши мамлакатдаги умумий баҳоларнинг ўсишига ҳамда аҳолининг ижтимоий меъёрларига салбий таъсир этиши мумкин

Меҳнат ресурслари мобиллиги оқибатларини таҳлил қилиш натижасида уларнинг касбий тайёргарлик даражасини шакллантиришга таъсир этишини аниқлаш мумкин. Шу сабабли респондентларни уларнинг мобиллиги бўйича сўрови юзасидан асосланган хулосаларни шакллантиришни муҳим деб ҳисоблаймиз.

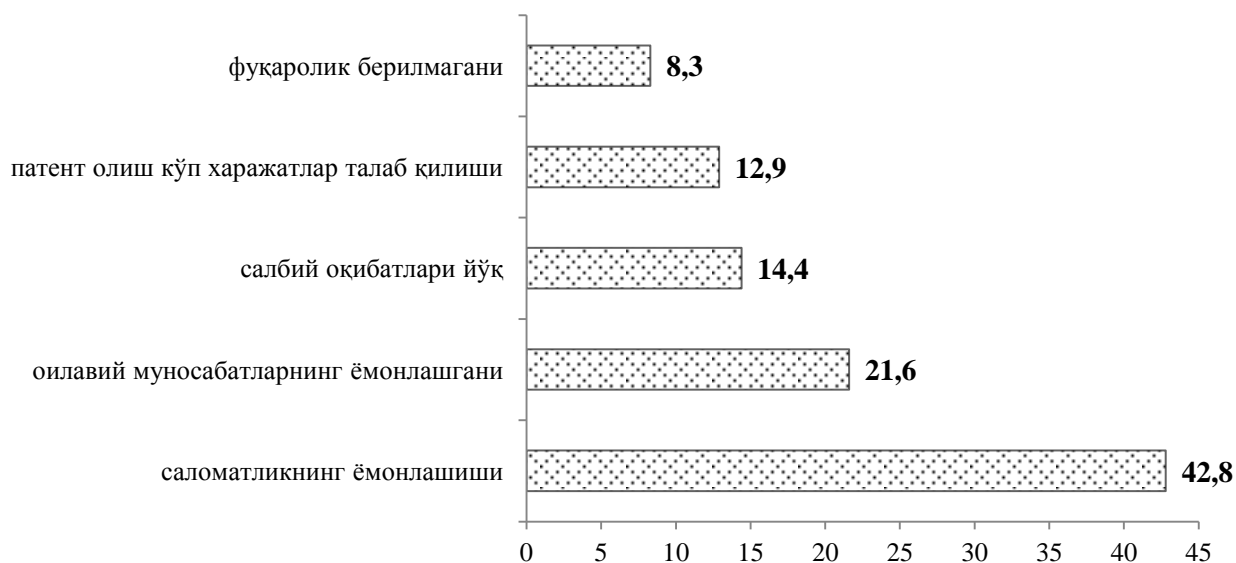
Сўраб чиқилган респондентлар оила фаровонлиги ошишини (45,8 фоиздан кўп), янги билим ва кўникмалар орттирилишини (16,9 фоиз), малака ошишини (11,1 фоиз) ва янги касб эгалланишини (12,2 фоиз) меҳнат ресурслари мобиллигининг ижобий таъсири сифатида қайд этди. Шунингдек ишга жойлашиб олган мамлакат фуқаролигини қабул қилиш имконияти бошқа ижобий натижа сифатида қайд этилди (6,2 фоиз). Сўраб чиқилганларнинг 7,8 фоизи Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарида меҳнат ресурслари мобиллигининг ижобий натижаларини кўрмаётганлигини билдирди.

Айни вақтда сўраб чиқилганларнинг 42,8 фоизи саломатликнинг ёмонлашишини мамлакатдан ташқарида ишлашнинг асосий салбий оқибатлари сифатида қайд этди, респондентларнинг 21,6 фоизи оилавий муносабатлари ёмонлашганини тасдиқлади, 12,9 фоизи патент олиш кўп ҳаражатлар талаб қилишини айтди, 8,3 фоизи унга фуқаролик берилмаганини салбий оқибатлар сифатида қайд этди, 14,4 фоизи меҳнат ресурслари

мобиллиги ҳеч қандай салбий оқибатлар келтириб чиқармаслигини айтди (2.7-расм).



2.7-расм. Мехнат ресурслари ташқи ҳудудий мобиллигининг ижобий жиҳатлари⁸⁰



2.8-расм. Мехнат ресурслари ташқи ҳудудий мобиллигининг салбий жиҳатлари⁸¹

Саломатликнинг ёмонлашиши ишга жойлашган мамлакатда мураккаб яшаш шароитининг энг ёмон оқибати, деб айтилди. Респондентларнинг 70

⁸⁰ Муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

⁸¹ Муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

фоизи яшаш шароитини нормал ёки ўртача деб баҳолади, 16 фоизи яшаш аҳволдан мутлақо кўнгли тўлмади ва яшаш шароитларини ёмон деб айтди; фақат 14 фоизини бундай шароитлар қаноатлантиради.

Қисқа ва ўртача муддатли истиқболда ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги уй хўжаликларининг фаровонлиги ва бу жараёнга кенг жалб қилинган ҳар бир кишининг ҳам, маҳаллий ҳамжамиятларнинг ҳам турмуш сифати яхшиланиши нуқтаи назардан юксак самарадорликни тасдиқлайди. Ўз навбатида давлат, нодавлат, маҳаллий ва халқаро ташкилотлар, маҳаллий ҳамжамиятларнинг ишчилар пул ўтказмалари хавфсизлиги ва ҳиссасини яхшилашга қаратилган мақсадли фаолиятисиз меҳнат ресурслари ташқи ҳудудий мобиллигининг салбий таъсирлари ортиши мумкин.

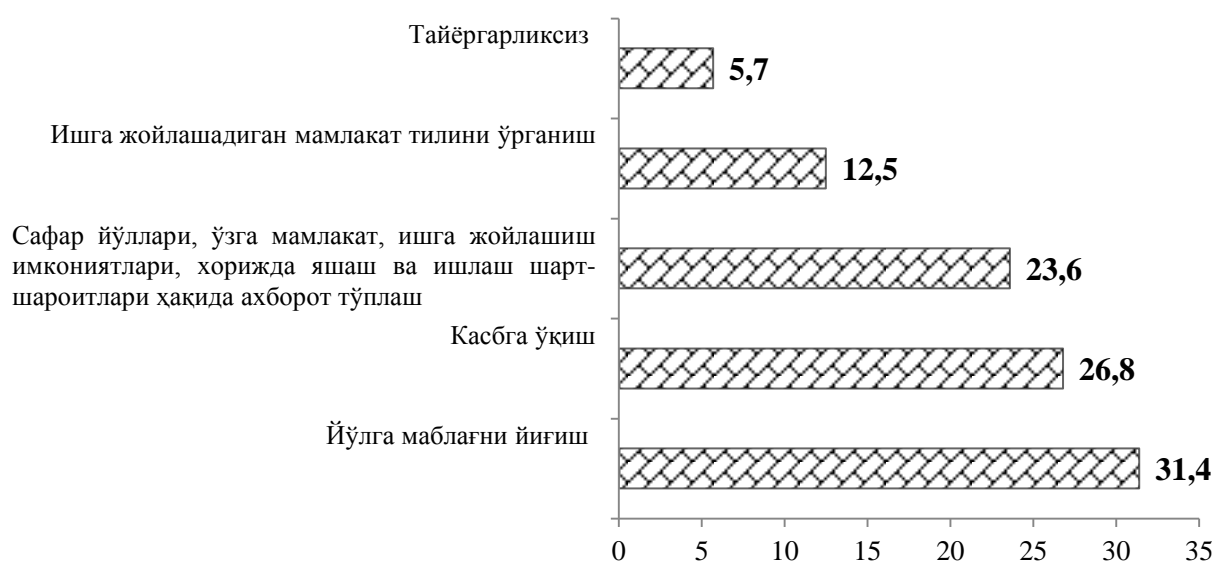
Охирги вақтда ишга жойлашаётган мамлакат қонун ҳужжатларига мувофиқ ўзининг ишга жойлашишини расмийлаштираётган ишчи кучи улуши сезиларли даражада ортиб бораётган бўлишига қарамай, сўраб чиқилганларнинг 39 фоизи “Қонуний ишладингизми?” деган саволга салбий жавоб берди. Демак, қолган респондентларнинг 61 фоизи қонуний яшаган ва ишлаган. Рўйхатдан ўтиш, патент (ишлашга рухсатнома) олиш ва расмийлаштириш нархининг баландлиги рўйхатдан ўтмаслик сабаблари этиб айтилди.

Респондентлар улар охирги сафарида муайян ишни бажариш учун шартнома-пудрат (23 фоиз) ва муайян муддатга меҳнат шартномаси (48 фоиз) асосида ўз меҳнат муносабатларини расмийлаштирганини маълум қилди, 3 фоизи эса ўз бизнесига эга эканини айтди. Оғзаки келишув бўйича ишлаётганлар улуши ҳали ҳам юқори (32 фоиз).

Иш излаш мақсадида Ўзбекистон Республикасидан ташқарига чиқишга тайёргарлик жараёни, одатда, хорижга чиқиш имкониятлари ва йўналишлари, ўзга мамлакатга кириш ва ишга жойлашиш қоидалари ҳақида ахборот тўплашдан, йўлга ва ўзга мамлакатда қўним топишга, касбга ўқишга, камдан-кам ҳолларда рус тилини ўрганишга кетадиган маблағ йиғишдан иборат.

Йўлга ва ўзга мамлакатда қўним топишга кетадиган маблағни йиғиш

сафардан олдинги тайёргарликнинг энг муҳим қисмидир. Сўраб чиқилганларнинг 31,4 фоизи ана шуни кўрсатди. Мигрантларнинг 26,8 фоизи қабул қилувчи мамлакатда талабга эга бўлган касбга ўқиган. Асосан касбий тайёргарлик автосервис ва қурилиш соҳаси билан чегараланган. Жўнаб кетаётганларнинг 23,6 фоизи сафар йўллари, ўзга мамлакат, ишга жойлашиш имкониятлари, хорижда яшаш ва ишлаш шарт-шароитлари ҳақида ахборот тўплаган. Жўнаб кетаётганларнинг анча кам қисми (12,5 фоиз) рус тилини ўргангани ва атиги 5,7 фоизи бирор-бир тайёргарликсиз хорижга кетади (2.9-расм).



2.9-расм. Меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллигига тайёргарлиги⁸²

Қабул қилувчи мамлакатга ишга жойлашиш ва мослашиш муваффақияти муайян даражада мигрантлар рус тилини қанчалик яхши билишига боғлиқ. Жўнаб кетишдан олдин рус тилини ўрганганлар сони нисбатан камлиги сабаби шуки, Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг қарийб ярми у ёки бу даражада рус тилини билади. Бундан ташқари, жўнаб кетаётганларнинг катта қисми бир неча йилдан бери Россия Федерациясида ишлайди.

Ўтказилган тадқиқот натижаларига кўра респондентларнинг 62,6 фоизи

⁸² Муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

рус тилида гаплаша олиши ва рус тилини бемалол тушуниши, 29,7 фоизи тушуниши, бироқ гаплашишга қийналиши ва бор-йўғи 7,7 фоизи рус тилида яхши гапирмаслиги ва рус тилини яхши тушунмаслиги ёки умуман рус тилини билмаслиги аниқланди.

Шунинг учун сўраб чиқилганларнинг 27,5 фоизи жўнаб кетишдан олдин ўз билимини яхшилаб олишни ёки тилни яхшироқ ўрганиб олишни хоҳлайди. Жўнаб кетувчилар қанча ёш бўлса, иккинчи тилни билиш даражаси шунча паст экани хавотир уйғотади.

Ёшларнинг рус тилини билиш даражаси ёмонлашгани Совет Иттифоқи тарқалганидан кейин ахборот ва таълим макони барбод бўлиши ва рус тилининг қўлланиш доираси қисқариши билан изоҳланади. Бу тенденция шунингдек, рус аҳолисининг мамлакатни тарқ этгани ва таълим тизимининг заифлашгани билан ҳам боғлиқ.

“Жўнаб кетишдан олдин нимани ўрганиб олишни хоҳлардингиз?” деган саволга “шахсий хавфсизлик ва экстремал ҳолатларда ўзини тута билиш” (19,7 фоизи) ва “ҳуқуқий саводхонлик ва ўзга мамлакатнинг ҳуқуқни қўллаш хусусиятлари” (18,7 фоизи) деган жавоблар муҳимлиги бўйича иккинчи ва учинчи жавоблар бўлди. Респондентларнинг 9,8 фоизи молиявий томондан саводли бўлишни хоҳлайди, 9,3 фоизи қабул қилувчи мамлакат меҳнат бозоридаги таклифлар ҳақида билишни истайди, 7,8 фоизи саводли бўлишни, 4,1 фоизи гигиена ва саломатлик сақлаш соҳасида хабардор бўлишни, респондентларнинг 3,1 фоизи ишга жойлашиш ҳудудлари ҳақида билишни хоҳлайди.

Иш излаш мақсадида Ўзбекистон Республикасидан ташқарига чиқишга тайёргарлик кўриш жараёнида жўнаб кетувчилар реал иқтисодий ёки бошқа шарт-шароитга ҳам, улар ҳақидаги ўз тасаввурларига ҳам таяниб ҳаракат қилади. Кўпинча бу тасаввурлар оммавий ахборот воситалари томонидан яратилган, дўстлар таъсири остида ёки ўзига ёққанича қабул қилиш натижасида яратилган стереотиплар таъсири остида шаклланади. Потенциал жўнаб кетувчилар давлат ташкилотлари ёки хусусий ишга жойлаштириш

агентликларига анча кам муурожаат қилади.

Аввал хорижда бўлган қариндошлар, шунингдек дўстлар хорижда яшаш ва ишлаш шартлари, сафар имкониятлари ва йўллари ҳақида энг муҳим ахборот манбалари ҳисобланади. Аввал хорижда бўлган ва ўз тажрибасидан келиб чиқиб ахборот билан ўртоқлашадиган шахслар муҳимлиги бўйича иккинчи ахборот манбаи ҳисобланади. Барча сўраб чиқилганларнинг 8,7 фоизи республика ҳудудидан ташқарига чиқиш борасида ўз тажрибасига эга.

ОАВ орасида газета (2,7 фоиз) ва телевидение (0,7 фоиз) энг муҳим ахборот манбаи ҳисобланади. Респондентларнинг 6,0 фоизигина хорижда хусусий ишга жойлаштириш агентликларидан ахборот олган.

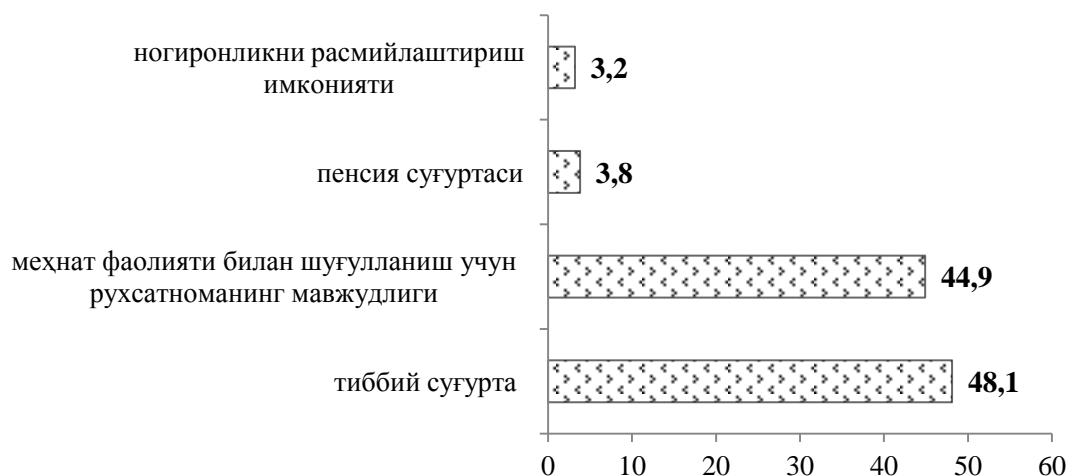
Кўпинча жўнаб кетувчилар тўлиқ бўлмаган ахборот асосида иш кўради. Бундай ахборот муайян мамлакатдаги реал ҳолат ҳақида тўғри тасаввур ҳосил қилиш учун етарли бўлмайди.

Сўров натижалари Ўзбекистон Республикасида мамлакат ҳудудидан ташқарига чиқишга тайёрлайдиган норасмий тизим мавжудлигини кўрсатди. Бу тизим умуман олганда потенциал жўнаб кетувчиларни қаноатлантиради. Улар меҳнат бозори, ишлаш ва яшашнинг реал шароитлари, Россияда хорижлик ишчи ва иш берувчи ҳамда ҳуқуқни ҳимоя қилиш органлари ўртасидаги ўзаро муносабатлардаги ҳақиқий қоидалар тўғрисида анча тўлиқ ахборот олади. Бундан ташқари, олинган ахборотнинг ишончлилиги 100 фоиз бўлавермайди, респондентларнинг 28 фоизи шундай жавоб берди. Сўраб чиқилганларнинг 56 фоизи учунгина олинган ахборот фойдали бўлди, 16 фоизи ишга жойлашиш ҳақида ишончсиз ахборот олган.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарига чиқишга тайёргарлик жараёнида жўнаб кетаётган ишчиларнинг ишга жойлашган мамлакатдаги хавфсизлиги масаласи ҳам муҳим аҳамият касб этади. Бу ўз навбатида ҳар йили кўпинча Россия Федерациясидан Ўзбекистон Республикасига анча катта миқдорда вафот этган ўзбек фуқаролари келтириляётгани туфайли долзарб масаладир.

Тадқиқот натижаларига кўра жўнаб кетган меҳнат ресурсларининг катта

қисми, тўғрироғи 48,1 фоизи Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарида бўлган вақтда тиббий суғурта имкониятини асосий ҳимоячиси деб билмоқда. Қолган 44,9 фоизи меҳнат фаолияти билан шуғулланиш учун рухсатнома борлиги уларни ҳимоя қилади деб билади, сўраб чиқилганларнинг кам қисми (3,8 фоиз) пенсия суғуртаси ҳақида ўйлайди ва беш киши ўзининг хавфсизлигини ногиронликни расмийлаштиришда кўради (2.10-расм).



2.10-расм. Ходимнинг хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш даврида уни ҳимоя қилиш шакли⁸³

Айнан тиббий суғурта ва қонуний ишлаш имконияти чет давлатда бўлиш харажатларини камайтиришнинг ва даромадларни оширишнинг муҳим омиллари ҳисобланади.

Респондентлар ўртасида ўтказилган сўров натижаларига кўра, уларнинг 40,1 фоизи учун Россия Федерацияси ҳудудида меҳнат қилишнинг умуман фойдаси бўлмай қолди, бу иш ҳақи миқдори камайиши билан боғлиқ. Россия Федерациясида иқтисодий инқироз ва иқтисодий ўсиш секинлашиши, Россия рубли девальвацияси бунинг сабаби бўлди, бу эса расмий ишга жойлаштиришга сарфланадиган харажатлар ошишига сабаб бўлди ва патент олиш, имтиҳонлардан ўтиш, суғурта полиси сотиб олиш, тиббий суғурта олиш қиймати ошишига олиб келди. Респондентларнинг 17,7 фоизи улар

⁸³ Муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

амалдаги қонун ҳужжатларини, Россия Федерацияси ҳудудида бўлиш қоидалари ва муддатларини бузганлик, вақтинчалик бўлиш муддати тугаганидан кейин Россия Федерацияси ҳудудини ўз вақтида тарк этмаслик, икки ва ундан ортиқ маъмурий ҳуқуқбузарликлар бўлиши, солиқлар ёки маъмурий жарималар тўлашдан бўйин товлаганлик учун Россия Федерациясига киришга таъқиқ қўйилгани учун қайтиб келган. Бу шахсларга киришга таъқиқ қоидабузарликларнинг хусусиятига қараб 3-5 йилгача жорий этилган. Респондентларнинг 15,0 фоизи оилавий муҳит, 12,2 фоизи депортация, 6,1 фоизи меҳнат шартномаси тугаганлиги ва бошқа иш топа олмаганлиги туфайли қайтиб келган. 5,4 фоизи рус тили, Россия Федерацияси тарихи ва Россия Федерацияси Конституцияси асослари бўйича тестдан ўта олмаган; мигрантларнинг 3,4 фоизи соғлиғи ҳолати бўйича қайтиб келган.

Ватанига қайтган ишчилар яхши ҳақ тўланадиган ишга кириш имкониятини изламоқда. Қурилиш соҳасида иш кўникмаларига эга бу ишчилар Ўзбекистон Республикасидаги қурилиш майдонларида иш изламоқда. Олий ва ўрта махсус, касб-хунар маълумотга эга қайтган ишчилар ўз ихтисослиги бўйича ишга жойлашишни хоҳлайди. “Меҳнат миграциясидан қайтганингиздан кейин иш изладингизми?” деган саволга ишчиларнинг 54 фоизи ижобий жавоб берди. Уларнинг 19 фоизигина расман ишга жойлаша олди.

Қайтган ишчи Ўзбекистон Республикасида асосан мустақил ишга жойлашишга уриниб кўрган (51 фоиз). Уларнинг 37 фоизи танишлари орқали иш излаган, 7 фоизи бандлик хизматида мурожаат қилган, 5 фоизи ОАВда эълон қилиш орқали иш излаган.

“Янги касбий кўникмалар олишдан манфаатдормисиз?” деган саволни муҳокама қилганда, респондентларнинг 61 фоизи шундоқ ҳам касби борлигини айтиб, манфаатдор эмаслигини билдирди. Қолган 39 фоизи манфаатдор эканлигини тасдиқлади. Қайтган ишчиларнинг айрим қисми ўз ишини яратишни хоҳлайди ва бунинг учун имкониятга эга, бироқ қандай

килиб буни бошлашни, хато қилмаслик ва алданиб қолмаслик учун фойдали маслаҳат сўраб кимга мурожаат қилишни билмайди. Бизнингча, бу савол Ўзбекистон Республикасининг қайтган фуқароларини иқтисодий реинтеграция қилиш ва мослаштириш бўйича комплекс ёндашув ўтказишда асосий саволлардан бири ҳисобланади. Қайтган ишчилар қуйидаги курслардан ўтишдан манфаатдор: бизнесни режалаштириш, ўз бизнесини бошқариш, молиявий саводхонлик. Уларнинг доимий яшаш жойларига қайтишига ва уларнинг ҳаёти ва фаолиятини таъминлаш масалаларини ҳал қилиш заруратига қайтган фуқароларни жамиятга реинтеграция қилиш сифатида қараш мумкин. Зеро, қайтган ишчиларнинг кўпчилиги ўз юртида бир неча йил бўлмаган ва у билан алоқани йўқотган. Шу сабабли бу ҳолда давлат ҳокимияти органлари томонидан фуқароларга тўғри йўналиш берилиши аҳоли ўртасидаги ижтимоий кескинликни камайтириши мумкин.

Қайтиб келган ишчиларнинг деярли ярми (49 фоиз) ўз юртида ўзлари дуч келган муаммолар орасида иш ҳақининг камлигини кўрсатди, 25 фоизи иш йўқлигини, 16 фоизи уй-жойи йўқлигини ва 10 фоизи ўз бизнесини бошлаш учун кўп харажат кераклигини билдирди.

Ўзбекистон Республикасидан четга чиқиш сабаблари мутлақо ҳар хил: уларнинг 53,4 фоизи иш излаб қайтиб кетишни маъқул кўради, 13,7 фоизи ишлаётган мамлакатда фуқаролик олишни хоҳлайди, 6,2 фоизи яшаш жойини ўзгартиришни истайди, сўраб чиқилганларнинг 1,9 фоизи янги касб эгаллаш учун жўнаб кетган бўлар эди. Қолган 24,9 фоизи Ўзбекистонда қолиб, ўз бизнесини очишни истайди.

Шу билан бирга, меҳнат ресурслари Ўзбекистон Республикасига қайтгач, давлат ҳокимияти бошқарув органлари ўз вақтида ҳал қилиши лозим бўлган муаммоларга дуч келмоқда, жумладан:

1. Ўз юртига қайтиб келишни хоҳлаган шахсларга, жумладан, бизнесни бошлаш имкониятлари ва тадбиркорлар учун мавжуд таълим схемалари тўғрисида ахборот ва маслаҳат бериш орқали махсус кўмак бериш зарур.

2. Институционал ва ҳуқуқий тўсиқларни бартараф этишга доир

тадбирлар, кредитлаш ва бўлажак тадбиркорларни касбга тайёрлаш учун имкониятлар яратилиши янги иш ўринлари ташкил этишга ҳамда кичик ва бизнесни ривожлантиришга кўмаклашиши керак.

3. Ўз навбатида, ҳукумат ишчилар хорижда бўлган вақтида олган расмий ва тасодифий касбий маълумотини баҳолаш механизмларини яратиши керак.

4. Меҳнат эҳтиёжларига мувофиқ қайтиб келган ишчиларни ўқитиш ва ишга жойлаштириш жараёнини ташкил этиш, уларни жамиятга мослаштириш муаммосини енгиллаштириш, қайтиб келган ишчиларнинг заиф ва ижтимоий муҳтож бўлишига олиб келадиган хавф омилларини камайитириш имконини беради.

5. Қайтиб келган ишчилар иш билан бандлиги даражасини ошириш учун юридик шахс сифатида рўйхатга олишнинг банд бўлганлар сонига асосланган содалаштирилган тартиб-таомилини яратган ҳолда кичик корхоналар каби тадбиркорликнинг ташкилий-ҳуқуқий шаклларини яратишни қонун ҳужжатларида назарда тутиш зарур. Бу уларнинг қонуний иш билан бандлигини таъминлашга кўмаклашади, меҳнат фаолиятини фаоллаштириш имконини беради, ўзини ўзи иш билан таъминлашни анча кенгайтиради, инвестицияларни ва меҳнат даромадлари даражасини оширади.

6. Қайтиб келган ишчилар Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарида ишлаётиб, қурилиш, транспорт, ижтимоий овқатланиш ва хизматлар каби соҳаларда ички меҳнат бозорида иш билан банд бўлиш учун етарли бўлган янги кўникмаларни олди.

7. Россиядан қайтиб келаётган юз минглаб ишчи кучи кўламини ҳисобга олиб, ҳозирги вақтда кўпчилик тегишли институт - қайтиб келган ишчиларни реинтеграция қилиш маркази кўмагига муҳтож эканига амин бўлиш мумкин.

8. Жамиятга сифатлироқ ва ишончлироқ ахборот керак. Меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги муамоларига тааллуқли кўпчилик қарорлар қонун ҳужжатларида белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятларни аниқ тушуниш ёки меҳнат бозоридаги имкониятларни билишга эмас, дўстлар ва

кариндошлардан олинган миш-мишларга асосланган. Бу ҳолатлар меҳнат ресурсларининг мунтазам бўлмаган ҳудудий мобиллиги муаммоларини кескинлаштиради ва мобиль ишчи кучининг суистеъмоллар ва эксплуатация қилиш хавфи олдида заиф қилиб қўяди, шунингдек депортация ва тегишли молиявий йўқотишлар хавфини оширади.

9. Ишчилар хорижда бир неча йил давомида ишлаб олган кўникмаларини, яъни норасмий маълумотини сертификатлаш ва қонунийлаштириш Ўзбекистон Республикасида ҳал этилиши лозим бўлган асосий муаммолардан бири ҳисобланади. Ўзбекистон Республикасида расмий таълим тизимида олинган таълим тан олинади, қолган барча ҳолларда у расмий тасдиқланмагунга қадар ҳақиқий эмас, деб ҳисобланади. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги хорижда олинган кўникмаларга расмий тус бериш дастурини татбиқ этиши лозим. Қайд этилган дастур тажрибасидан фойдаланиб, ташкил этиладиган Меҳнат мигрантларига маслаҳат бериш ва уларни тайёрлаш марказлари чет элга чиқиб кетишдан олдин Миграция хизматида Катталарни ўқитиш марказлари каби ишчилар олган кўникмалари сертификатланишини ташкил этиши мумкин.

10. Хорижлик фуқаро чет элда, жумладан, катта шаҳарларда ишлаётиб, ўзининг ижтимоий ва маданий капиталини ривожлантиради. Орттирилган янги алоқалар, рус тилини билиш, ўзини тутиш нормалари, одамлар билан гаплашишни билиш, ҳурмат, ўзаро мажбуриятлар, ишонч ва ҳамфикрлик шулар жумласидандир.

11. Фуқароларнинг хориждан қайтиб келиш муаммолари ва сабаблари пухта ўрганишни ва илмий таҳлил қилишни талаб қилади. Бу ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий нуқтаи назардан муҳимдир.

Умуман олганда, меҳнат ресурслари мобиллиги ҳам ижобий, ҳам салбий оқибатларга эга. Бу, умуман олганда, Ўзбекистон Республикасидаги янги шароитларда меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштиришни талаб қилади.

II-боб бўйича хулоса

Меҳнат бозорида рўй берадиган ўзгаришлар меҳнат ресурслари мобиллигининг алоҳида хусусиятларини шакллантиришини кўрсатди. Меҳнат бозоридаги талабга мувофиқ меҳнат ресурсларининг юқорилаб борадиган ҳамда пастлашадиган мобиллигига сабаб бўлмоқда. Юқорилаб борадиган меҳнат ресурслари мобиллигида ходим билим ва малакасини ошириш натижасида оддий иш жараёнлари бажариладиган, паст малака талаб қилинадиган иш ўрнидан мураккаб технологиялар қўлланиладиган, махсус билим ва малака талаб этадиган иш жойларига ўтади.

Республикадаги меҳнат ресурслари мобиллигини баҳолашда турли даражада меҳнат ресурсларини қайта тақсимлаш алоҳида аҳамият касб этади. Меҳнат ресурсларини тақсимлаш босқичи меҳнат ресурсларини иш, фаолият турлари, корхоналар, тармоқлар ва ҳудудлар бўйича бирламчи тақсимлашдан иборатдир. Бозор иқтисодиётида бу босқич функциясини меҳнат бозори бажаради. Меҳнат ресурслари меҳнат бозоридаги талаб ва таклифдан келиб чиққан ҳолда меҳнат ресурсларини тақсимлайдилар.

Ўзбекистонда ҳудудий ва тармоқлараро меҳнат ресурслари мобиллиги жуда юқори бўлиб, айниқса, иш кучи мобиллиги омиллари қаторига иш жойини ўзгартиришнинг моддий зарурати ва меҳнат бозоридаги конъюнктура (иш кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги мувозанат) устувор равишда ўз таъсирини кўрсатади. Ишчи кучи оқимининг ҳудудлар ўртасида тақсимланиши ҳамда меҳнат фаолияти турини ўзгартириш мезонлари меҳнат ресурслари мобиллигини таснифлаш учун асос вазифасини ўтайди. Ижтимоий - касбий ўзгаришлар касб, ихтисослик, малака даражаси, хизмат вазифаси, лавозим, ходимнинг меҳнатнинг ижтимоий тақсимооти тизимидаги ўрнидаги тафовутлар билан боғлиқ.

III-BOB. MEХНАТ РЕСУРСЛАРИ МОБИЛЛИГИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ

3.1. Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллигини диверсификациялаш йўналишлари

Ўзбекистон Республикаси меҳнат эмигрантларининг асосий йўналиши ҳамон Россия Федерацияси бўлиб қолмоқда. Жумладан, социологик тадқиқотда иштирок этганлар ва улар оила аъзоларининг 96,6 фоизи ишчи кучи сифатида улар Россия Федерациясига боришини қайд этди. Кейинги йилларда Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг муайян қисми учун ҳам (3,3 фоиз) пул топиш учун бориладиган мамлакатга айланмоқда.

Ўзбекистон Республикасидан кетган меҳнат эмигрантлари иқтисодий жиҳатдан фойдали эмаслиги (яъни, хорижда бўлишга сарфланадиган харажат у топадиган даромаддан ортиқча эканлиги), мамлакатга кириш таъқиқланганлиги ва тестларни топшира олмаганлиги / рухсат берувчи зарур ҳужжатлар (патентлар, сертификатлар) йўқлиги туфайли уйига қайтмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлигининг маълумотларига, шунингдек Россия Федерацияси Федерал миграция хизмати ахборотиغا кўра, 2017 йил бошидаги ҳолатга кўра қонун ҳужжатларини бузганлик учун Ўзбекистон Республикасининг қарийб 333,4 нафар фуқароси 3 йилдан 5 йилгача Россия Федерациясига кириш таъқиқланган шахслар рўйхатига киритилди. Биз мавжуд муаммоларнинг асосий сабабларидан бирини меҳнат эмигрантларига хизмат қиладиган воситачилик соҳаси юқори даражада криминаллашганлигида ва уларнинг хабардорлиги даражаси пастлигида кўраяпмиз.

Бундай вазият барча прогнозларга кўра яқин истиқболда ҳам давом этади. Россиядаги мураккаб иқтисодий вазият, ишлаш учун ҳужжатларни расмийлаштиришнинг мураккаблиги фуқароларимизни уйларига қайтишга

мажбур қилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати диаспоралар ташаббуслари, ғайрати ва ресурсларини иқтисодиёт ва жамиятни ривожлантиришга йўналтиришда, шунингдек диаспоралар ва улар яшайдиган мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ҳаёти ўртасида алоқаларни расман ташкил этишда ҳал қилувчи роль ўйнаши мумкин. Сиёсатчиларнинг вазифаси - диаспораларнинг тараққиётга ҳисса қўшишини рағбатлантирадиган ва қўллаб-қувватлайдиган шарт-шароитлар яратишдан иборат.

Ўқитувчилар, тиббиёт ходимлари, муҳандислар, олимлар каби юқори малакали мутахассисларнинг вақтинчалик бўлиши (“мутахассислар циркуляцияси”) инсон капитали шаклланишини ривожлантириш учун зарур маблағ ва рағбатлантирувчи омилларни таъминлаши мумкин.

Бундан ташқари, бугунги кунда аввал ишлаш учун бошқа мамлакатларга жўнаб кетган меҳнат ресурсларининг катта қисми қайтиши кузатилмоқда. Баҳоларга кўра, потенциал қайтиб келган меҳнат ресурслари сони тахминан 330-400 минг кишини ташкил этиши мумкин. Бундай миқдорда ишчиларнинг қайтиши, албатта, ички меҳнат бозорида босимни оширади.

Шу сабабли потенциал қайтиб келадиган меҳнат ресурсларини реинтеграция қилиш учун шарт-шароитлар яратиш ишлари уларни касбга ўқитиш ва иш билан таъминлаш дастурлари билан қамраб олишни оширишга қаратилган чора-тадбирлар билан бирга олиб борилиши керак. Бу касбга ўқитиш ва тадбиркорлик фаоллигини қўллаб-қувватлаш, иш билан таъминлаш сиёсати доирасида хатти-ҳаракатларнинг аниқ ёки мақсадли йўналишини ошириш зарурлигини келтириб чиқаради.

Меҳнат ресурслари ташқи ҳудудий мобиллигининг юқорида қайд этилган ижобий ва салбий оқибатлари таҳлили мамлакатнинг иқтисодий ўсишини ошириш ва унинг ривожланишини таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг миграция сиёсати қанчалик тўғри ёки нотўғри эканлигини аниқлаш имконини бермайди.

Ўзбекистонда шаклланаётган янги миграция сиёсати қандай хусусиятга

эга бўлиши, яъни миграция жараёнини тўхтатиб турадиган ёки аксинча, келажакда мамлакатдан ташқарига жўнаб кетишни рағбатлантирадиган бўлиши кераклиги республика иқтисодий ўсишининг параметрлари ва миқдор ҳамда сифат хусусиятларига бевосита боғлиқ.

Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат бозорининг узок вақт мувозанатга келтирилмаганлиги мамлакатнинг тезда ортиб бораётган меҳнат ресурсларини хорижда ишга жойлаштириш имкониятларини излаш (ички ресурслардан ташқари) заруратини келтириб чиқармоқда. Бунда меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги асосий ва ҳозирча ягона вариант ҳисобланади.

Бунда Ўзбекистондан яқин ва узок хориж мамлакатларига ҳудудий мобиллиги меҳнат ресурслари оқимларининг анъанавий йўналишларини диверсификациялаш зарурати очик-ойдин кўриниб турибди.

Бу ҳозирги вақтда мамлакатни инновацион-индустриал ривожлантиришга қаратилган Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси ва 2019-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини инновацион ривожлантириш стратегияси нуқтаи назаридан муҳим саналади. Бу эса, ўз навбатида, ривожлантиришнинг кўшимча ресурсларини ишга солишни, шу жумладан, янги иш ўринларини ташкил этишни талаб қилади.

Шу сабабли яқин хорижий мамлакатларнинг имкониятлари камайиб бораётган шароитда меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги муаммоларини ҳал қилишда меҳнат ресурслари оқимларини диверсификациялашда янги ва муҳим ёндашув ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг доимий аҳоли сони мунтазам ортиб бораётган шароитда мамлакатни иқтисодий ривожлантириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш билан бирга республика фуқаролари меҳнат фаолиятини амалга ошириши учун янги йўналишларни излаш зарурати пайдо бўлмоқда. Бунда Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётини ривожлантириш ва келажакда малакали кадрларнинг чет элга чиқиб кетишини

секинлаштириш учун ташқи худудий мобиллик меҳнат ресурслари оқимларини қайта тақсимлаш учун рақобатлашаётган бошқа мамлакатлар орасида ўз ўрнини топиши, ишчи кучи рақобатбардошлигини ошириши, республика худудидан ташқарида ишлаётган меҳнат ресурсларидан инвестициялар жалб қилиш учун устуворликлар яратиши зарур. Бошқа тарафдан, ишга жойлашиш учун борадиган мамлакатни танлаш тўғрисида қарор қабул қилишда жўнаб кетувчиларга бошқа мамлакатларнинг машҳурлиги ва ўзига жалб этувчанлиги ҳақидаги объектив ахборот ёрдам бериши мумкин.

Чет элда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи мигрантлар учун ўз оиласи билан бирга бўлиш ҳам муҳимдир, бироқ бу қабул қилувчи мамлакатлар учун ҳар доим ҳам фойдали эмас. Меҳнат қилувчилар ўз шахсий манфаатларини ифодалашини мамлакатдан керакли мутахассисларнинг чиқиб кетишини келтириб чиқариши мумкин ва ҳоказо. Ва шу вазият нуқтаи назаридан донор мамлакатларни ҳам, реципиент мамлакатларни ҳам ва жўнаб кетувчиларнинг ўзини ҳам қаноатлантириш анча қийин.

Бироқ баъзида керакли мутахассислар чиқиб кетганидан кейин улар оқиб келиши мумкин, шу сабабли донор мамлакатлар, агар ривожланган тақдирда, ўз эмигрантларининг салоҳиятига таяниши мумкин. Ҳиндистон тажрибаси бундай тезиснинг яққол мисолидир.

Давлат бундай сценарийда ишчи кучи чиқиб кетишининг олдини олиш учун меҳнат сиғими юқори бўлган тармоқларни ривожлантиришга инвестиция киритади. Кўпчилик жўнаб кетувчилар, агар ишга жойлашиш ва даромад олиш учун яхши имкониятлар бўлса, уйда қолишни маъқул кўрган бўлар эди. Енгил саноат, савдо ва туризм каби меҳнат кўп талаб қиладиган секторларнинг жадал ривожланиши бу имкониятларни таъминлайди. Бу секторларда ёшларнинг билим олишига кўп миқдорда инвестициялар киритилиши катта ижтимоий ва иқтисодий фойда келтиради. Гарчи бу имкониятларнинг кўпчилигини хусусий сектор яратиши керак бўлса-да, ҳукумат транспорт ва тижорат инфратузилмасига инвестиция киритиб, ушбу

секторлардаги компаниялар учун ишбилармонлик муҳитини яхшилашда ёрдам бериши мумкин.

Кўриб чиқиладиган мамлакатлар орасида Австралия ўз ҳудудига энг кўп ишчиларни сиғдира олиш имкониятига эга, шунга қарамай, Австралияда ҳар ким ҳам малакали ишни топа олмайди, чунки бу мамлакат муайян лавозимлар учун номзодларга катта талаблар қўяди. Лекин малакаси паст ишга жойлашиш қийин эмас. Бу мамлакат паст ҳақ эвазига (Австралия ўлчови бўйича) қўшимча билим ёки маҳорат талаб қилмайдиган ишни бажара оладиган одамларни мамнуният билан қабул қилади. Қишлоқ хўжалиги, қайта ишлаш саноати, транспорт, қурилиш, болаларни парваришлаш каби соҳаларда ҳар доим ишчилар етишмайди ва шунинг учун Австралия малакасиз ишчиларга қаттиқ эҳтиёж сезади.

Бироқ Австралияга ишга жойлашиш мақсадида отланганларнинг кўпчилиги умиди пучга чиқади, чунки бу мамлакатда ўз ихтисослиги бўйича касб танлашда тўсиқлар бор. Гап шундаки, кўпчилик мутахассисликлар қитъада қўшимча ўқишга боришни талаб қилади. Яна айрим ҳолларда рўйхатдан ўтиш, лицензия олиш керак, бу эса қўшимча харажатларни талаб қилади. Бундан ташқари, тилни яхши билмай туриб, иш топиш жуда қийин. Ундан кейин Австралияда ишлаш учун зарур тавсиялар ва характеристикаларни тақдим этиш талаб этилади. Буларни ҳисобга олиб, кўпчилик келувчилар малакаси паст меҳнат билан шуғулланади, унга бўлган талаб, юқорида айтилганидек, жуда юқори.

АҚШ қарийб 90 млн. иммигрантни қабул қилиши мумкин. Бу катта рақамлигига қарамай, Америкага туристик ёки ҳатто ўқиш визаси бўйича келган чет элликларнинг кўпчилиги ўзига бўш иш жойини топа олмайди. Агар турист қуйидаги тоифалардан бирига кирса, АҚШда ишлаш ҳуқуқи берилади:

1. Вақтинчалик ходимлар. Ишлаш ва иш визаси олиш мақсадида мамлакатга кириш учун АҚШ консуллигига мурожаат қилмайдиган хорижий фуқаролардир. Кўпинча аниқ бир иш берувчи танланган бўлади.

Вақтинчалик ишчилар белгиланган вақт давомида АҚШ ҳудудида яшаши мумкин. Уларга рухсат берилган фаолият билангина шуғулланишга рухсат берилади.

2. Доимий ходимлар. Фуқароларнинг бу тоифаси АҚШда доимий яшаш ҳуқуқига эга бўлган жисмоний шахсларга тааллуқли. Улар хоҳлаган ишни олиши мумкин, бунда махсус рухсатномаларни расмийлаштириш талаб қилинмайди.

Канада ҳудуди популяция сиғими кўрсаткичи ҳам бошқа таҳлил қилинаётган мамлакатлар орасида нисбатан юқори ҳисобланади. Мамлакат қарийб 70 млн. иммигрантни қабул қилиши мумкин. Юқори иш ҳақи, ижтимоий ҳимояланганлик ва яшаш учун рухсат олишнинг нисбатан осонлиги туфайли Канада катта миқдордаги иммигрантларни ўзига жалб қилади. Канада ҳукумати охириги чиқишларидан бирида иқтисодий ривожлантиришда давлат айнан хорижий ишчи кучига умид боғлаётганлигини маълум қилгани бежиз эмас.

Мамлакат ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун Канаданинг меҳнат қилиш визасини олиши керак. Хорижлик фуқаролар қироллик ҳудудидан ташқарида ёки чегарада бундай ҳужжат берилишини сўраши шарт. Бевосита Канада ҳудудига киришда рухсатномага эга тайёр ҳужжат берилади. Канадада ишлаш бўш иш ўрнидан қатъи назар инглиз ёки француз тилидан бирини билишни талаб қилади. Боз устига, тилни билиш даражасини тасдиқловчи сертификатларнинг бўлиши хорижлик ишчи учун шартдир.

Форс бўғози мамлакатлари - Бирлашган Араб Амирликлари (БАА) ва Қатар ҳудудлари сиғими кўрсаткичи анча пастдир, лекин бу мамлакатларда ишловчи хорижлик фуқароларнинг баҳолашича эса у юқоридир. Бу тафовут шу билан боғлиқки, бу мамлакатларнинг БМТ ҳисоботида кўрсатилган доимий аҳолиси сони мазкур хорижлик фуқароларни ҳам ўз ичига олади. Шу сабабли ушбу мамлакатларда хорижий ишчи кучини қабул қилишга доир анча кескин миграция сиёсатини тушунса бўлади. Бунда шуни ҳисобга олиш

зарурки, Форс бўғози мамлакатлари ҳудудининг катта қисми чўл ва қурғок ерлардан ташкил топган бўлиб, уларнинг майдони ишлов бериладиган ерларнинг таназзулга учраши туфайли доим кенгайиб бормоқда. Шу сабабли бу ҳолат янги майдонларни ўзлаштириш устунлигини камайтиради, лекин демографик ўсишнинг анча юқори суръатларига қарамай, муаммо келтириб чиқармаяпти. Бу мамлакатларнинг иқтисодиёти нефть ва газ соҳасидаги устуворликлар ва туризм соҳасидаги рақобатбардошлик юқорилиги ҳисобига ривожланишда давом этмоқда.

Аҳолисининг зичлиги туфайли Япония доим оммавий эмиграция амалга ошириладиган мамлакат ҳисобланган, бу мамлакат ҳудуди популяция сиғимининг кичиклиги билан тасдиқланади. Японияда ишчи кучини импорт қилиш мақсадга мувофиқлиги хусусидаги баҳс-мунозаралар тагида қуйидаги тубмаъно ётади: этник жиҳатдан бир хил бўлган мамлакат жамияти хорижликларни оғир қабул қилади. Шу сабабли японияликлар япон бўлмаган ишчилар ва мутахассислар иммиграциясининг ошишига хавфсираб қарайди.

Кўп миқдорда эмигрантлар қабул қиладиган яна бир мамлакат Жанубий Кореядир. 1994 йилдан бошлаб Жанубий Корея ҳукумати томонидан хорижлик ишчилар амалиётини ўтказиш дастури таклиф этилди, бунга кўра улар мамлакатда техник тайёргарлик ва қайта тайёргарликдан ўтиши мумкин. Бироқ “ишлаб чиқариш амалиёти”нинг бу тизими аслида ривожланаётган мамлакатлардан малакасиз ва арзон ишчи кучи ёллашнинг бир тури бўлиб чиқди. Бу мамлакатда иш ҳақи ва аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи халқ истеъмоли ўсиши, шунингдек олий маълумотли жанубий корейликларнинг ифлос, машаққатли ва хавфли ишларни бажаришни хоҳламаслиги билан изоҳланади.

Умуман олганда, Жанубий Кореяда меҳнат ва ҳаёт шароитлари Марказий Осиёдаги (Ўзбекистон, Тожикистон, Қирғизистон) ишчи кучи учун Россия ёки Қозоғистондагидан ўзига кўпроқ жалб қилади. Энг аввало, бу тажовузкорона муносабат, фобиялар, салбий фикрлар йўқлиги ва хорижликларга нисбатан бағрикенгроқ муносабат билан изоҳланади. Кореяга

ишлашга бориш марказий осиёлик “гастарбайтерлар”га ўз юртида ҳаётини ўнглаб олиш, қариндошлари ва яқинларига ёрдам кўрсатиш учун етарлича маблағ олиш имконини беради”.

Шунга қарамай, Жанубий Корея Ўзбекистон Республикасидан Россиядек катта миқдорда ишчи кучи қабул қила олмайди, бу эса бўш иш ўринлари квоталари ҳар йили камайиб бораётганлиги, шунингдек ҳудуднинг популяция сиғими пастлиги билан тасдиқланади. Шунга қарамай, Ўзбекистон Республикасидан Жанубий Кореяга ишчи кучи юбориш имконияти ташқи ҳудудий мобиллик меҳнат ресурсларининг оқимларини диверсификациялаш зарурлиги нуқтаи назаридан республика учун иқтиқболли вариант ҳисобланади.

Бинобарин, ўтказилган таҳлил меҳнат ресурсларини ўз ҳудудидан “сиқиб чиқарадиган” ва яқин истиқболда ҳам бу мақомни сақлаб қоладиган мамлакат сифатида Ўзбекистон Республикасининг жаҳон миқёсидаги ҳолатини илмий асослаб беради. Айни вақтда Форс бўғози мамлакатларига ўзбек ишчиларини ишлашга юбориш мумкин бўлган мамлакатлар сифатида қарамаслик керак. Россияга келсак, бу мамлакат (Қозоғистон билан бирга) Ўзбекистон Республикасидаги ишчилар учун яқин ва узоқ истиқболда ҳам энг ўзига жалб этувчан мамлакат бўлиб қолади. Шу туфайли ҳозирги вақтда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш мақсадлари ва вазифалари нуқтаи назаридан республика миллий манфаатларига жавоб берадиган оқилона миграция сиёсатини шакллантиришга жиддийроқ илмий ёндашувни яратиш талаб этилади. Бунинг устига, мамлакатимиз фуқароларининг ушбу мамлакатларга ҳаддан ортиқ қизиқиши фақатгина вақтинчалик ишга жойлашиш истиқболи билан изоҳланмайди. Шу муносабат билан бошқа мамлакатда қулайроқ шароитга ўрганиб қолганлиги ёки янги оила қурганлиги, доимий ва юқори ҳақ тўланадиган ишда ишлаётганлиги, ишлаётган мамлакат фуқаролигини олганлиги, уй / квартира сотиб олганлиги ва кейинчалик ўз оила аъзоларини доимий яшаш жойига таклиф қилганлиги туфайли меҳнат ресурсларининг бир қисми қайтиб келмаслиги

мумкинлигини ҳам ҳисобга олиш зарур.

Австралия, Россия, АҚШ, Канада ва Қозоғистоннинг популяция сиғими юқори. Бизнинг мақсадимиз Ўзбекистон Республикасидан меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллик оқимларини диверсификациялашнинг бошқа йўналишларини танлашдир. Шунингдек, биз АҚШни ҳам чиқариб ташладик, чунки бу мамлакат асосан лотереяда грин-карт ютган оилаларнинг иммиграциясига катта эътибор беради. Канада ва Австралия каби мамлакатларда меҳнат ресурсларига бўлган муайян эҳтиёжларга асосланган бир қатор дастурлар амал қилади. Ўзбекистон Республикасидан меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллик оқимларини диверсификациялаш жараёнларини таъминлашда республиканинг потенциал ҳамкори сифатида Жанубий Корея ҳам биз таклиф қилаётган тавсиялар рўйхатига киритилган. Шунга қарамай, бу мамлакатлар муайян лавозимлар учун номзодларга катта талаблар кўяди. Масалан, ўзининг меҳнат дафтарчасини ёки талаб қилинган касб бўйича ишлаш учун муайян кўникмалар мавжудлигини тасдиқловчи сертификатни кўрсатиш ана шу талаблардан биридир. Малакасиз меҳнатга бу мамлакатларда талаб юқори бўлиб қолаётганини ҳам қайд этиш зарур.

Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати мамлакат ҳудудидан меҳнат ресурсларини узоқ хорижий мамлакатларга жўнатишнинг бошқа вариантларини, масалан, меҳнат ресурсларини бир қатор араб мамлакатларига қайта йўналтириш варианты ишлаб чиқиш зарур. Бу борада Қувайт, Қатар, БАА меҳнат бозорлари имкониятлари ўрганиш ва таҳлил қилиш ҳамда бу давлатлар билан мазкур йўналишда тегишли битимлар имзолаш лозим. Шу муносабат билан қуйидаги тавсияларни таклиф қилиш мумкин:

- 2030 йилгача мўлжалланган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари меҳнат миграцияси миллий стратегиясини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;
- демографик вазият ва меҳнат бозоридаги эҳтиёжга (шу жумладан, чет мамлакатларнинг меҳнат бозоридаги эҳтиёжга), илғор халқаро тажрибага

мувофиқ миграция сиёсати доим такомиллаштирилишини таъминлаш;

– ишчилар келувчи мамлакатларда қонуний бўлиш ва ишга жойлашишга кўмаклашиш инфратузилмасини кенгайтириш зарур. Фақат ишончли расмий сервислар (ҳуқуқий, ахборот ва ҳ.к.) бозордан номақбул хизматларни суриб чиқариши мумкин. Хусусий бандлик агентликлари фаолияти учун ҳуқуқий майдон яратиш ва ишчи кучи лизинги каби янги кадрлар технологияларидан фойдаланишни (ҳуқуқий доиралар яратиш асосида) тавсия қилиш зарур;

– ички ва ташқи меҳнат ресурсларини ҳисобга олишнинг электрон тизимларини жорий этиш ва ривожлантириш;

– қайтиб келган ишчиларнинг кўпчилиги ҳозирда ишсиз фуқаролар эканлигини ҳисобга олсак, уларни яшаш жойи бўйича Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларига ўз вақтида ҳисобга кўйиш ва уларга ишсизлар мақомини бериш масаласини кўриб чиқиш ва ҳал қилиш мақсадга мувофиқ;

– тегишли дипломлар / сертификатлар берилган, касбга ўқитиш марказларида ўртача ва қисқа муддатли курслардан ўтказилган ҳолда малака ошириш, касбий кўникмаларни сертификатлаш, шунингдек бошқа хизмат турларини кўрсатиш мақсадида бўш иш ўринлари, ўқитиш ва қайта ўқитиш тўғрисида аҳолини хабардор қилиш механизминини такомиллаштириш зарур. Яъни, қайтиб келган меҳнат ресурслари давлат у ҳақда ғамхўрлик қилаётганига ҳамда уни ижтимоий ва иқтисодий реинтеграция қилишга катта аҳамият бераётганига ишонч ҳосил қилиши керак;

– Ўзбекистон Республикаси ҳудудларида реинтеграция қилиш марказларини ташкил этиш, қайтиб келган, чиқариб юборилган ва депортация қилинган ишчиларни ички ва ташқи меҳнат бозорида эҳтиёж юқори бўлган касбларга, шунингдек ишчи кучини қабул қилувчи бошқа мамлакатлар тилига ўқитиш зарур. Кейинчалик хорижга жўнаб кетувчи меҳнат ресурслари сафига кўшилишни хоҳловчи мактабларнинг битирувчиларини ҳам ўқитиш керак;

– хорижда меҳнат бозори эҳтиёжинини, шу жумладан, турли малакадаги

кадрларга бўлган эҳтиёжини мониторинг қилиш ва баҳолашнинг доим амал қиладиган тизимини яратиш, шунингдек ишга жойлашадиган мамлакатга керак бўлган касблар рўйхатини тайёрлаш.

Шундай қилиб, кўрсатилган тавсиялар бажарилиши Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорини ривожлантиришда, иқтисодий ўсишини таъминлашда ва аҳолининг яшаш шароитлари ва сифатини яхшилашда меҳнат ресурслари мобиллиги ролини сезиларли даражада кучайтиради.

3.2. Меҳнат ресурсларининг ҳудудий ва касбий мобиллигини ошириш механизмлари

Тадқиқот давомида меҳнат ресурсларининг ҳудудий ва касбий мобиллигини ошириш механизмларини такомиллаштириш 3 та йўналишга асосий эътиборни қаратишни талаб этди ва булар қуйидагилардан иборат:

1. Ҳудудий ташқи меҳнат миграциясини самарали ташкил этиш.

2. Ҳудудлардаги иш жойларининг ижтимоий-иқтисодий жозибадорлигини ошириш орқали касбий ва ички ҳудудий меҳнат мобиллигидан самарали фойдаланиш.

3. Ҳудудий меҳнат бозорининг замонавий ва фаол иштирокчилари сифатида “HeadHunter” ва “Онлайн рекрутинг” компаниялари фаолиятини ривожлантириш.

Қуйида мазкур 3 та йўналиш кенгроқ ва батафсилроқ баён этилади. Статистик маълумотлар шуни тасдиқлайдики, республикамиз ҳудудларидан Россия Федерациясига мобиллик жуда кучли бўлиб, интернет манбаларига кўра, Россияда 2017 йил давомида 4,0 млн. ўзбекистонлик мигрант рўйхатга олинган⁸⁴. Мазкур меҳнат мигрантлардан 3,46 млн. нафари (86,5 фоизи) айнан қишлоқ жойларидан хорижга бориб ишлаётганлар ташкил қилади.

Бу эса, ушбу икки мамлакат ўртасидаги ҳамкорлик ва шерикчилик муносабатларини такомиллаштиришни талаб этади.

⁸⁴ www.kun.uz // 9932028

Шунинг учун, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 12 апрелдаги ПҚ-2885-сонли “Ўзбекистон Республикаси ва Россия Федерацияси ўртасида икки томонлама стратегик ҳамкорлик ва шерикчилик муносабатларини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ҳамда 2017 йил 24 майдаги ПҚ-3001-сонли “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорлари ва 2017 йил 21 декабрдаги “Россия Федерацияси ҳудудида вақтинчалик меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ташкилий асосда қабул қилиш ва жалб этиш тўғрисида”ги ҳукуматлараро Битим миграция соҳасида белгиланган вазифаларни амалга оширишда хизмат қилади.

Ўзбекистондан ташқи меҳнат миграциясининг яна бир оқими Корея Республикасига йўналтирилган. 1995 йилда Ўзбекистон ва Корея Республикалари ўртасида имзоланган келишувга мувофиқ, ўзбекистонликлар “Саноат Стажировкаси Дастури” асосида Корея Республикасига юборила бошланди⁸⁵.

Охириги ўн йил оралиғида “Саноат Стажировкаси Дастури” асосида Корея Республикасида 19 мингта ўзбекистонликлар иш билан таъминланиши учун шароит яратилди. Шу муносабат билан, Корея ҳукумати хориждан ишчи кучини ёллашда “Бандликка Рухсат бериш Тизими” (Employment Permit System-EPS) асосида фаолият кўрсата бошлади. Шу йиллар оралиғида “Бандликка Рухсат бериш Тизими” асосида 48 мингта ўзбекистонлик мигрантлар Кореяга юборилди.

Бугунги кунда, иш ўринларининг етарли эмаслиги, ишчи кучи баҳосининг арзонлиги, юқори иш ҳақиға эға бўлган доимий ишнинг йўқлиги, меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллигини яна кучайтириб юбормоқда.

Аҳолини иш билан таъминлашға меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги қуйидагича таъсир кўрсатади:

⁸⁵www.migration.uz

- ишчи кучининг мамлакатлараро, хуудлараро ва тармоқлараро қайта тақсимланиши рўй беради;

- меҳнат бозоридаги вазият яхшиланади, яъни меҳнат миграцияси натижасида ортиқча меҳнат ресурслари сони камаяди;

- аҳолининг ишсиз қатлами иш билан таъминланади;

- ишловчилар меҳнат даромади ошади ва турмуш даражаси яхшиланади;

- ишловчилар янги касб ва кўникмаларга эга бўлиб, уларнинг иш тажрибалари ортади;

- кадрлар тайёрлаш учун харажатларни тежаш имконини беради.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигини маълумотларига кўра, 2017 йилда 1,3 миллиондан ортиқ фуқаролар хорижий давлатларда меҳнат қилганлар, бу жами иқтисодий фаол аҳолининг 8,2 фоизини ташкил этади. Бундай ҳолат ташқи меҳнат миграцияси масалаларига давлат даражасида янада жиддийроқ эътибор қаратиш, уни тартибга солиш бўйича мавжуд механизмларни доимий равишда такомиллаштириб боришни талаб қилади.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июлдаги “Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 3839-сонли қарори ташқи меҳнат миграциясини тартибга солишнинг асосий йўналишларини белгилаб беради.

Мазкур қарорга асосан 2018 йил 1 сентябрдан Ўзбекистон Республикасида рўйхатдан ўтган юридик шахслар қуйидаги ҳуқуқларга эга бўлди:

- Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан бериладиган лицензия асосида Ўзбекистон Республикаси фуқароларини хорижда ишга жойлаштириш;

- Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигида аккредитациядан ўтиш асосида, хорижда меҳнат фаолиятини

амалга ошириш учун кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг касбий малакасини, жумладан, касбий кўникмаларга эга бўлиш ва хорижий тилларни билиш даражасини тасдиқлаш борасидаги фаолият билан шуғулланиш.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузурида Хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи шахсларни қўллаб-қувватлаш ҳамда уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш жамғармаси юридик шахс мақомида ташкил этилди.

Меҳнат ресурсларининг ташқи меҳнат миграцияси асосан норасмий кўринишга эга. Мазкур ҳолат ушбу турдаги меҳнат миграциясининг мавсумий, вақтинчалик ва такрорланувчан характеридан келиб чиқади. Керакли рухсатнома, меҳнат шартномаси, меҳнат фаолияти учун виза, мигрант карта, божхона декларацияси ва шу каби расмий ҳужжатларсиз амалга оширилган ишчи кучи ҳаракати норасмий мақомга эга бўлиб, ушбу ҳолат хорижга ишлашга кетаётган фуқаролар ҳисобини юритишда бир қанча муаммоларни келтириб чиқармоқда.

Ташқи меҳнат миграциясини самарали ташкил этишда қатор муаммолар мавжуд (3.1-расм).

Ташқи меҳнат миграцияси жараёнида кўп учрайдиган муаммолардан бири - бу мигрантларнинг ҳуқуқларини бузилиши, одам савдоси ва дискриминация ҳолатларидир. Шунингдек, мигрантларнинг, айниқса, норасмий равишда фаолият олиб бораётган меҳнат мигрантларининг транспорт воситаларида хорижга чиқишлари ёки уйга қайтишларида уларнинг шахсий хавфсизлиги таъминланмаганлиги ҳам бугунги кунда энг муаммоли масалалардан бири ҳисобланади.

Мигрантларнинг ҳуқуқий саводхонлик даражасининг етарли эмаслиги, икки ва кўп томонлама ўзаро келишув асосида меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ишлаб чиқилмаганлиги, меҳнат миграциясини тартибга солишнинг тизимли асоси йўлга қўйилмаганлиги, яъни яхлит ҳуқуқий

тизимни яратилмаганлиги - бу соҳада келиб чиқаётган муаммоларнинг сабаби сифатида кўрилиши мумкин.



3.1-расм. Меҳнат ресурсларининг ташқи мобиллигини самарали ташкил қилишдаги асосий муаммолар

Бу муаммоларни бартараф этиш йўли эса халқаро ташкилотларнинг конвенциялари ва нормаларидан келиб чиққан ҳолда, ягона ҳудудий ёки мамлакатлараро бир хил таъсир кучига эга бўлган келишувлар, меъёрий ҳужжатларни ишлаб чиқилишини тақоза этади.

Айни пайтда, республикада юзага келган ташқи меҳнат миграцияси жараёнларини тизимли равишда тартибга солиш ва назорат қилиш бўйича механизмларни такомиллаштириш вазифаси ҳам ушбу жараёнларнинг меъёрий-ҳуқуқий асосларини қайтадан кўриб чиқиш бугунги кундаги ўта долзарб масалалардан эканлигини кўрсатади.

Аҳолининг ташқи меҳнат миграциясини самарали ташкил этиш учун ташкилий-ҳуқуқий, иқтисодий ва ижтимоий чора-тадбирларни амалга ошириш ҳамда ташқи меҳнат миграциясини самарали ташкил қилиш бўйича ҳуқуқий асосни такомиллаштириш лозим. Бунинг учун эса қуйидагиларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ:

- меҳнат миграциясига оид қонунчилик базасини яратиш ҳамда унда хорижий мамлакатларда ишловчи юртимиз фуқароларининг ҳуқуқ, эркинлик ва кафолатларини ифода этиш;

- хусусий сектор субъектларига ҳам расмий ишчи кучи экспорти билан шуғулланишга руҳсат бериш ва уни амалга ошириш механизмини жорий этиш;

- республиканинг хорижий мамлакатлардаги ваколатхоналарининг ҳамкор давлатларга ишчи кучи экспортини амалга ошириш имкониятларини ўрганиш ва амалга ошириш бўйича ваколатларини кенгайтиришюксак салоҳиятли ва ишчи кучига талаб юқори бўлган давлатлар билан ишчи кучини экспорт қилиш бўйича ўзаро Келишув шартномалари (Меморандумлар) тузиш ва амалга ошириш.

Ташқи меҳнат миграциясини самарали ташкил этишда фуқароларнинг чет элга бориб меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун (йўлқира ҳақи, ётоқ жой, иш бошлаш учун ойлик харажатлар) тижорат банклари томонидан кредитлар ажратиш мақсадга мувофиқ. Шу асосда фуқароларга тижорат банкдан махсус жамғарма ҳисоб рақамлари очилса ва фуқаролар тўғридан-тўғри чет элда ишлаб топган даромадлари ушбу жамғармада сақланиб туришга қаратилган механизмларини ишлаб чиқиш лозим. Ушбу механизм натижасида чет элдан фуқаролар томонидан юборилаётган пулларнинг иқтисодий активлиги ошган бўларди.

Меҳнат ресурсларининг ҳудудий ва касбий мобиллигини ошириш механизмларини такомиллаштиришнинг иккинчи йўналиши бу - ҳудудлардаги иш жойларининг ижтимоий-иқтисодий жозибадорлигини

ошириш орқали касбий ва ички ҳудудий меҳнат мобиллигидан самарали фойдаланишдан иборатдир.

Тадқиқотда ҳудудлардаги иш жойларининг ижтимоий-иқтисодий жозибадорлигини ошириш, янги иш жойини ташкил этувчи иш берувчиларга давлат ва нодавлат субсидия ҳамда грантлар бериш тизимини жорий этиш таклиф этилган ҳамда мазкур тизимнинг асосий элементлари сифатида куйидагилар шакллантирилган (3.1-жадвал).

3.1-жадвал

Янги иш жойини ташкил этувчи иш берувчиларга давлат ва нодавлат субсидия ҳамда грантлар бериш тизимининг асосий таркибий элементлари⁸⁶

Тизимнинг асосий элементлари	Тизим элементларининг қисқача мазмуни
Тизимни шакллантириш зарурати	Мамлакатда ўсиб келаётган иқтисодий фаол аҳоли бандлигини таъминлашга бўлган эҳтиёжнинг ортиб бораётганлиги.
Тизимнинг асосий мақсади	Аҳоли бандлигини таъминлаш ва янги иш ўринларини ташкил этиш.
Тизимнинг вазифалари	1. Ишчи кучини тақсимлаш, қайта тақсимлаш ва уни самарали жойлаштириш. 2. Меҳнат ресурсларининг касбий мобиллигидан иқтисодий ўсишни тезлаштириш ва миллий иқтисодиётни ривожлантиришда самарали фойдаланиш. 3. Ишчи кучидан бўшаб қолган тармоқлар ва минтақалар ривожланишини тартибга солиш. 4. Иқтисодий ўсиш ва меҳнат бозорининг самарали фаолиятини таъминлаш йўлида меҳнат ресурсларини бошқариш. 5. Замонавий иқтисодий тенденцияларни ҳисобга олган ҳолда мамлакатдаги кадрлар захирасини шакллантириш ва уларнинг касбий фаолиятини такомиллаштириш.
Тизимни молиялаштириш манбалари	1. Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари. 2. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг бандликка кўмаклашувчи молиявий фондлари.
Тизимни амалга оширувчи субъектлар	1. Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси. 2. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда унинг ҳудудий бошқармалари. 3. Аҳоли бандлигига кўмаклашувчи марказлар. 4. «Томорқа хизмати» масъулияти чекланган жамият.
Тизимдан фойдаланувчилар	1. Ишсиз шахслар - ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаганлар. 2. Иш қидираётган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар.
Тизим фаолиятини тартибга солувчи меъёрий-ҳуқуқий асослар	1. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонун. 2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 5 мартдаги “2019 йилда аҳоли бандлигини таъминлаш ва янги иш ўринларини ташкил этиш бўйича давлат буюртмаси тўғрисида”ги ПҚ-4227-сон қарори.

⁸⁶ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Тизимнинг асосий элементлари	Тизим элементларининг қисқача мазмуни
	3. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан ҳар йили тасдиқланадиган Республика бўйича ҳудудлар кесимида алоҳида смета ҳужжатлари.
Тизим бўйича субсидия ажратиш тартиби	<p>1. Иш берувчиларга - аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари йўлланмаси бўйича ишга қабул қилинган ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишга сарфланадиган харажатларни қоплаш учун - ҳар бир ходим учун 6 ой давомида ҳар ойда энг кам ойлик иш ҳақининг 4 баравари миқдорида тўловни амалга ошириш.</p> <p>2. Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказида рўйхатдан ўтган, тадбиркорлик қилишни хоҳловчи ишсиз шахсларга - яқка тартибдаги тадбиркор сифатида рўйхатдан ўтиш, кичик корхоналар ва микрофирмаларни давлат рўйхатидан ўтказиш, тадбиркорликка ўқитиш ва кредит олишда суғурта полиси тўлови учун харажатларни энг кам ойлик иш ҳақининг 10 баравари миқдорида тўлаш.</p> <p>3. Ижтимоий эҳтиёжманд аҳоли қатламларига мансуб шахсларни квоталанган энг кам сондан ортиқ миқдорда ишга қабул қилган ташкилотларга - ҳар бир ходим учун 12 ой давомида ҳар ойда энг кам ойлик иш ҳақининг 2 баравари миқдорида ҳақ тўлаш.</p> <p>4. Енгил конструкцияли иссиқхоналар ўрнатиш, уруғликлар, кўчатлар ва суғориш воситалари харид қилиш учун - «Томорқа хизмати» МЧЖ, аҳоли бандлигига кўмаклашиш маркази ва томорқа ер эгалари ўртасида тузилган уч томонлама шартномалар асосида энг кам ойлик иш ҳақининг 3 бараваридан 10 бараваригача бўлган миқдорда тўлаш.</p>
Тизим бўйича грантлар ажратиш тартиби	<p>1. Касб-ҳунар таълими муассасаларига - банд бўлмаган шахсларни, айниқса, меҳнат миграциясидан қайтган фуқаролар, кам таъминланган оилаларда яшовчи хотин-қизларни касбга қайта ўқитишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш.</p> <p>2. Касб-ҳунарга ўқитиш марказлари, коллежлар ва олий ўқув юртлирида касб-ҳунарга тайёрлаш, агротехнология, боғдорчилик, сабзавотчилик, чорвачилик, паррандачилик, балиқчилик ҳамда асаларичилик соҳасида фермер ва деҳқон хўжаликларининг раҳбарлари ва ишчилари ҳамда томорқа ер эгаларини қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни молиялаштириш.</p>
Тизимда кўзда тутилган имтиёз ва преференциялар	<p>1. Касбга қайта ўқитиш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш.</p> <p>2. Субсидия ва грантлардан самарали фойдаланган шахсларга нисбатан имтиёзли кредитларни қўллаш.</p> <p>3. Томарқа ер участкалари ажратиш.</p> <p>4. Уруғ ва кўчатларни имтиёзли етказиб бериш.</p>
Тизимни амалга ошириш босқичлари	<p>1-босқич: иш берувчиларнинг ҳудудий АБКМга ёзма мурожати (1-кун).</p> <p>2-босқич: иш берувчининг ҳужжатларини ҳудудий АБКМлар ўрганиб чиқиш (5-кун).</p> <p>3-босқич: субсидия ажратиш тўғрисида АБКМ раҳбарига ёзма таклиф киритиш (2-босқичдан сўнг 2 кун).</p> <p>4-босқич: тегишли ҳужжатлар тўлиқ бўлган тақдирда маблағлар ажратиш (5-кун).</p>
Тизимни тартибга солиш тамойиллари	<p>1. Тенглик.</p> <p>2. Адолатлилик.</p> <p>3. Самарадорлик.</p> <p>4. Тизимлилик.</p> <p>5. Кафолатланганлик.</p>
Тизим бўйича ташкил этиладиган тадбиркорлик йўналишлари	<p>1. Томорқа хизматлари.</p> <p>2. Хизмат кўрсатиш.</p> <p>3. Боғдорчилик, сабзавотчилик.</p> <p>4. Чорвачилик, паррандачилик, балиқчилик, асаларичилик.</p>
Тизим самарадорлигини баҳоловчи индикатор ва мезонлар	<p>1. Ажратилган субсидия ва грантлар асосида яратилган иш ўринлари сони</p> <p>2. Ташкил этилган иш ўринлари ҳажмининг жами иш ўринларига нисбати</p> <p>3. Янги ташкил этилган иш ўринлари асосидаги иш ҳақининг мамлакат ёки ҳудуддаги ўртача иш ҳақиға нисбати</p> <p>4. Яратилган иш ҳақининг умумий ҳиссасида олий маълумотлилар улуши</p> <p>5. Яратилган иш ҳақининг умумий ҳиссасида хотин-қизлар улуши</p>

Мазкур тизимнинг амал қилиши ҳудудлардаги меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш имкониятини беради ҳамда ушбу тизим муайян ҳудуддаги касбий мобилликнинг ошишига ҳам туртки бўлади. Шунингдек, ушбу тизим қишлоқ жойларида қуйидаги муаммоларни самарали ечишга ҳам олиб келади:

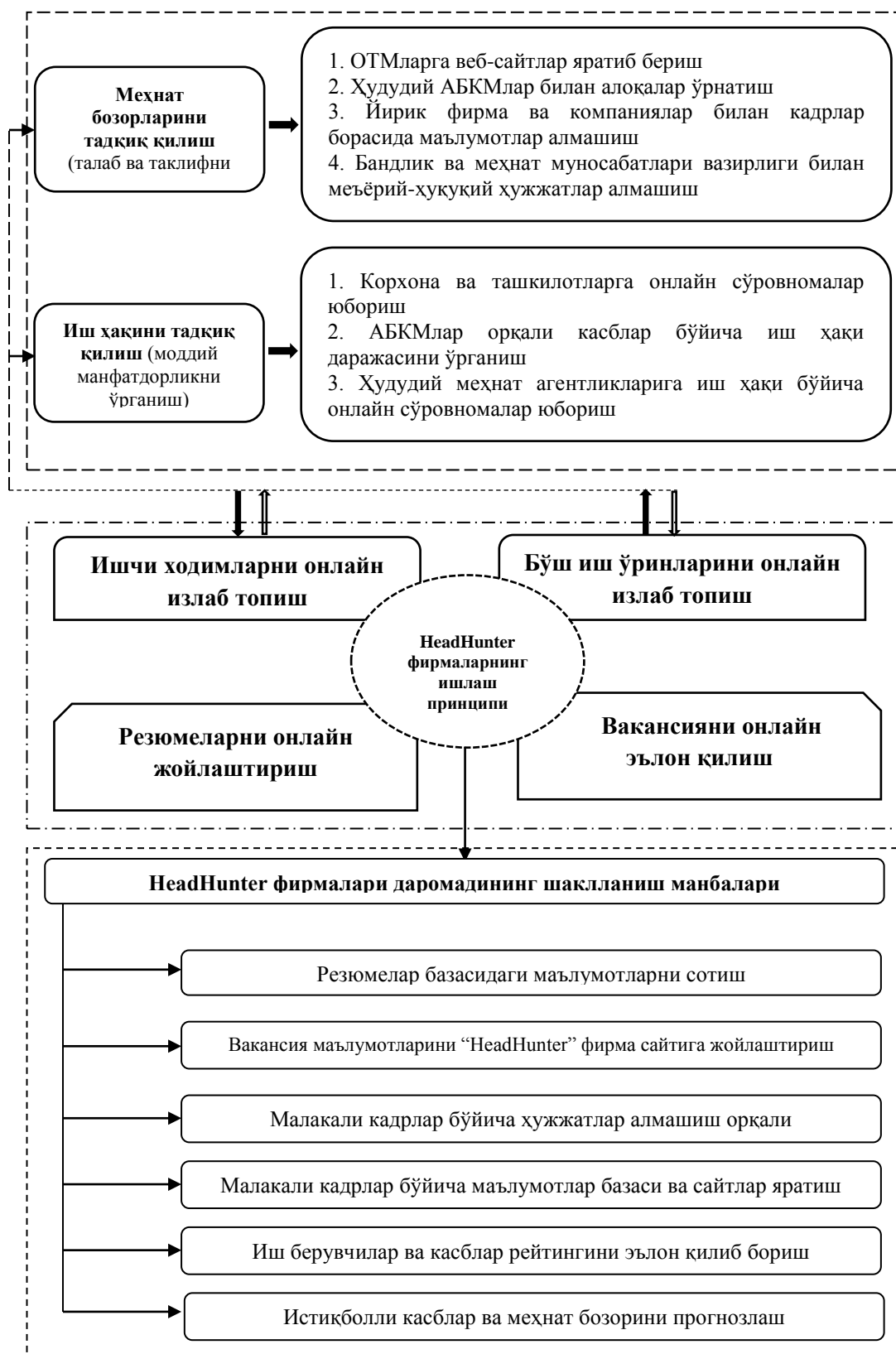
- иш ўринларининг етарли эмаслиги;
- ишчи кучининг баҳосининг арзонлиги;
- юқори иш ҳақли доимий ишнинг йўқлиги;
- яшаш шароитининг оғирлиги;
- ўқиш учун пул ишлаб топиш;
- мутахассислик бўйича ишнинг йўқлиги;
- ҳеч қандай касб ёки ҳунарга эга бўлмаслик ва ҳ.к.

Тадқиқотда муаллиф, ҳозирги кунда меҳнат бозорларининг мураккаб тарзда шаклланиб бораётган ижтимоий-иқтисодий ҳолати ҳамда рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат ресурсларининг касбий мобиллик даражасини оширишда ҳудудлар миқёсида ишчи кучини истиқболли малакали иш ўринларини таклиф этувчи замонавий маълумотлар базасига эга компания ва фирмалар фаолиятини ривожлантириш таклифини илгари сурди.

Чунки, меҳнат ресурслари мобиллиги, энг аввало, меҳнат бозори инфратузилмасининг рақамли иқтисодиёт талаблари асосида шаклланганига бевосита боғлиқдир. Шунинг учун ҳам меҳнат бозорининг замонавий ва фаол иштирокчилари сифатида “HeadHunter” ва “Онлайн рекрутинг” компаниялари фаолиятини ривожлантириш таклиф этилган ҳамда асосланган.

“HeadHunter” ва “Онлайн рекрутинг” компания ҳамда фирмалар фаолиятининг асосини ички ва ташқи меҳнат бозорларини онлайн тадқиқ қилиш, кадрлар бўйича онлайн маълумотлар алмашиш ва бошқа шу каби онлайн фаолиятлар ташкил этади. “HeadHunter” ва “Онлайн рекрутинг” компания ва фирмаларнинг ишлаш принципи ишчи ходимларни ва бўш иш ўринларини онлайн излаб топиш, резюмеларни онлайн жойлаштириш ва шу

механизм орқали вакансияларни эълон қилиб бориш кабиларга асосланади (3.2-расм).



3.2-расм. “HeadHunter” ва “Онлайн-рекрутинг” фирмаларнинг ишлаш принципи ҳамда механизми⁸⁷

⁸⁷ Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

“HeadHunter” ва “Онлайн рекрутинг” компания ва фирмаларнинг даромад манбаини қуйидагилар шакллантиради:

- резюмелар базасидаги маълумотларни сотиш;
- вакансия маълумотларини “HeadHunter” фирма сайтига жойлаштириш;
- малакали кадрлар бўйича ҳужжатлар алмашиш орқали;
- малакали кадрлар бўйича маълумотлар базаси ва сайтлар яратиш;
- иш берувчилар ва касблар рейтингини эълон қилиб бориш;
- истиқболли касблар ва меҳнат бозорини прогнозлаш.

Мазкур фирмалар ва компанияларнинг афзаллик жиҳатлари шунданки, ушбу фирма ва компаниялар иш топишда, касб эгаллашда, маълумотлар алмашишда тезкорлик, вақтни тежашлик, самарадорлик, ишончлилик, кам харажатлилик, аниқлилик каби имкониятларни яратиб берадилар ва таклиф этаётган хизматлари асосида маблағ топиш имкониятига эга бўладилар.

3.3. Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг самарали механизмини шакллантириш

Бугунги кунда меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг жуда кўплаб усуллари, шакллари ва воситалари мавжуд бўлиб, ҳозирда давлат меҳнат ресурсларининг мобиллигини тартибга солишда асосан қуйидаги воситалар орқали унга таъсир кўрсатади:

- **иқтисодий.** Бу усулда давлат бюджети ва маҳаллий бюджетлардан янги иш ўринлари яратишни рағбатлантириш учун иш берувчилар, айниқса тадбиркорларга имтиёзли кредитлар ажратилади, солиқ юкини камайтириш, ишга муҳтож аҳолини меҳнат бозорида рақобатбардош касбларга ўргатиш ва бошқа чора-тадбирлар кўрилади;

- **ташкилий.** Давлат сиёсати бу усулда иш билан бандлик ва аҳолини иш билан таъминлаш хизматлари, меҳнат бозорига хизмат кўрсатувчи ахборот тизимлари, касбга йўналтириш ҳамда кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимларини шакллантириш ва ривожлантиришга йўналтирилади;

- **маъмурий-қонунчилик.** Мазкур усулда меҳнат шартномалари тузиш, иш вақти, иш вақтидан қўшимча вақт иш давомийлигини тартибга солиш, иш билан бандлик давлат жамғармаларига мажбурий тўловларни жорий этиш, аҳолининг ночор қисми учун кафолатли иш жойлари сонини квоталаш тадбирларини амалга ошириш асосий ўринни эгаллайди.

Муаллиф, юқоридагиларни ҳисобга олиб, миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллигини давлат томонидан тартибга солишнинг асосий таркибий унсурларини илмий тадқиқ этгани ҳолда уни қуйидагича тизимлаштиради ва умумлаштиради (3.2-жадвал).

3.2-жадвал

Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллигини давлат томонидан тартибга солишнинг асосий таркибий унсурлари⁸⁸

Тартибга солиш унсурлари	Тартибга солишнинг мазмуни
Зарурати	Самарали бандликни таъминлаш, ишсизлик даражасини мўтадиллаштириш, аҳоли фаровонлигини ошириш
Асосий мақсади	Мобилликни ҳисобга олиш асосида миллий иқтисодиётда ишчи кучидан самарали фойдаланишни йўлга қўйиш, иқтисодий ўсиш ва меҳнат бозорининг самарали фаолиятини таъминлаш йўлида меҳнат ресурсларини бошқариш
Вазифалари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ишчи кучини тақсимлаш, қайта тақсимлаш ва уни самарали жойлаштириш 2. Меҳнат ресурслари мобиллигидан иқтисодий ўсишни тезлаштириш ва миллий иқтисодиётни ривожлантиришда самарали фойдаланиш 3. Ишчи кучидан бўшаб қолган тармоқлар ва минтақалар ривожланишини тартибга солиш 4. Иқтисодий ўсиш ва меҳнат бозорининг самарали фаолиятини таъминлаш йўлида меҳнат ресурсларини бошқариш 5. Замонавий иқтисодий тенденцияларни ҳисобга олган ҳолда мамлакатдаги кадрлар захирасини шакллантириш ва уларнинг касбий фаолиятини такомиллаштириш
Тартибга солиш субъектлари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги (мамлакатдаги ишчи кучини самарали жойлаштириш орқали бандликни таъминлаш) 2. Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги (мамлакатдаги миграцион жараёнларни тартибга солиш ва мигрантларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш) 3. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги (меҳнат бозорида мутахассисларга бўлган талабни ўрганиш ва янги ихтисосликларни жорий этиш) 4. Бандликка кўмаклашувчи ҳудудий бўлинмалар (меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ўрганиш)

⁸⁸ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Тартибга солиш унсурлари	Тартибга солишнинг мазмуни
Тартибга солиш объектлари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Меҳнат бозоридаги мувозанат 2. Касбий фаолият 3. Худудий, минтақалараро, географик мобиллик ва миграция 4. Ишчи кучи ҳаракати 5. Иш ҳақи мобиллиги
Тартибга солишнинг меъёрий-ҳуқуқий асослари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси 2. Ўзбекистон Республикасини меҳнат кодекси 3. Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидаги Президент қарори 4. Ратификация қилинган халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар
Тартибга солиш тамойиллари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тенглик 2. Адолатлилик 3. Самарадорлик 4. Тизимлилик 5. Кафолатланганлик
Тартибга солиш воситалари, шакллари ва усуллари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Меҳнат ҳақи миқдорини ўзгартириш орқали 2. Меҳнат бозоридаги талаб ва таклифни тартибга солиш орқали 3. Қонунчилик базасини такомиллаштириш орқали 4. Тартибга солиш бўйича иқтисодий дастурлар ишлаб чиқиш орқали 5. Имтиёзлар бериш ва меҳнат бозорига турли чекловларни ўрнатиш орқали 6. Тармоқ ва худудий коэффициентлар ўрнатиш орқали 7. Меҳнат шароити оғир бўлган соҳа ва худудларга мобилликни ошириш учун турли имтиёзларни жорий этиш орқали 8. Меҳнат ресурсларини иш билан бандлик даражасини оширишга субсидиялар ажратиш орқали 9. Меҳнат бозорига молиявий-кредит таъсир кўрсатиш орқали 10. Меҳнат ресурслари учун жамоатчилик ишлари дастурларини амалга ошириш орқали 11. Меҳнат шартномаси орқали 12. Меҳнат фаолияти учун визалар ва мигрант карталарни жорий этиш орқали 13. Божхона декларацияси орқали
Тартибга солиш дастаклари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Иш ҳақи 2. Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар 3. Стандартлар, квоталар, тарифлар, меъёрлар, санкциялар 4. Давлат бюджети 5. Молиявий қўллаб-қувватлаш, субсидия, имтиёзлар, 6. Давлат буюртмаси 7. Нарх, максимал ва минимал нарх 8. Солиқ, солиқ ставкаси 9. Прогнозлаш 10. Индикатив режалаштириш ва мақсадли дастурлаш
Тартибга солишнинг устувор йўналишлари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Меҳнат қилиш эркинлигини кафолатлаш 2. Адолатли рақобатни муҳофаза қилиш 3. Аҳоли даромадлари ва иш ҳақи барқарорлигини қўллаб-қувватлаш 4. Меҳнат ресурсларини самарали тақсимлаш 5. Меҳнатни доимий рағбатлантириш 6. Касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимини такомиллаштириш 7. Касблараро, тармоқлараро ва худудий меҳнат балансининг доимий мувозанатини сақлаш

Кўриниб турибдики, меҳнат ҳақи миқдори билан меҳнат ресурслари

мобиллигини тартибга солиш асосий усул ҳисобланади. Меҳнат ҳақини ошириш меҳнат ресурслари мобиллигини ошишига олиб келса, уни камайтириш меҳнат ресурслари мобиллигини камайишига олиб келади. Шунингдек, меҳнат ҳақини ўсишини қуйидаги омиллар таъминлаб беради:

ишлаб чиқариш омиллари: меҳнат унумдорлиги (бозор иқтисодиётида меҳнат унумдорлигининг ўсиши иш ҳақи ўсишидан юқорирок бўлади), ишлаб чиқарилаётган маҳсулот, кўрсатилган хизмат сифати, уларнинг рақобат бардошлиги.

ижтимоий - иқтисодий омиллар: меҳнат бозоридаги талаб, ходимларнинг малакаси, ходимни қизиқтириш.

Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишда Меҳнат кодексининг 153-моддасига мувофиқ табиий-иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақига туман коэффициентлари ва устамалар белгиланади.

Туман коэффициентлари ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, шунингдек уларни қўлланиш тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади. Ушбу усул меҳнат ресурслари тақчил бўлган ҳудудларга меҳнат ресурсларини сафарбар қилиш учун қўлланилади.

Меҳнат шароити оғир бўлган соҳаларга мобилликни ошириш учун имтиёзли пенсияларни жорий қилиш бу ҳам меҳнат ресурслари мобиллигини оширишда самарали бошқариш шаклларида бири ҳисобланади. Республикамизда ушбу имтиёз кенг қўлланилади. Буларга Мудофаа вазирлиги, Ички ишлар вазирлиги тизимлари ходимларига 45 ёшдан пенсияга чиқиш белгиланган бўлса, Вазирлар Маҳкамаси қарорига асосан маълум лавозимлар рўйхати тузилган бўлиб, унга кўра ушбу лавозимда ишлаган фуқаролар 55 ёшидан пенсияга чиқишлари белгилаб қўйилган. Булар ҳайдовчи, сувчи ва шунга ўхшаш лавозимлар. Мазкур шакл меҳнат шароити оғир бўлган лавозимларга меҳнат ресурсларини мобиллигини ошириш учун қўлланилади.

Имтиёзли пенсияга чиқиш, яъни белгиланган 60 ёшдан аввал пенсияга чиқишни бекор қилиш орқали ушбу лавозимларга меҳнат ресурслари мобиллигини камайтириш мумкин.

Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг яна бир шакли бу тармоқ коэффицентларини ўрнатишдир. Масалан, қурилиш йўналишда ишнинг оғирлиги сабабли қурилиш соҳаси меҳнат ҳақиға 1,15 тармоқ коэффиценти ўрнатилган.

Имтиёзли пенсияга чиқариш ўз навбатида пенсионерлар сонини ошишиға олиб келиши натижасида ижтимоий суғурта бадаллари фоизини оширилишиға сабаб бўлади. Глобаллашиб бораётган иқтисодиётда бунинг имконияти жуда ҳам паст. Шу сабабли меҳнат ҳақини ошириш меҳнат ресурслари мобиллигини оширишда энг оқилона ва ягона йўл деб ҳисоблаш мумкин.

Давлат меҳнат ресурсларининг мобиллигини тартибга солишда фаол ёки фаол бўлмаган сиёсат олиб бориши мумкин. Фаол сиёсат меҳнат ресурслари таклифи ҳамда меҳнат ресурсларига талабни ҳар тарафлама рағбатлантириш, иш билан бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва уларни изчил амалға ошириш ва бошқа тадбирларни мужассамлаштиради. Фаол бўлмаган сиёсат, асосан, ишсизларға ижтимоий ёрдам кўрсатиш билан чекланади (3.3-расм).

Шу билан бирға, давлатнинг меҳнат ресурсларининг мобиллигини тартибға солиш бўйича сиёсати иқтисодий самарадорлик талабларига зид бўлмаслиги керак. Меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси юқорилиги корхоналар ва ташкилотларда ортиқча ишчи кучлари сақлаб турилиши билан эмас, балки янги иш ўринлари яратилиши билан ҳам таъминланиши лозим.

Ривожланган мамлакатларда меҳнат ресурсларининг мобиллигини тартибға солиш бўйича сиёсати ҳам иқтисодий самарадорлик талабларидан келиб чиқади, жумладан:

- меҳнат ресурсларини иш билан бандлик даражасини оширишға субсидиялар ажратиш ҳамда меҳнат ресурслари учун жамоатчилик ишлари

дастурларини амалга оширишни қамраб олиш;

- меҳнат бозорига молиявий-кредит таъсир кўрсатиш.



3.3-расм. Меҳнат ресурслари мобиллигини давлат томонидан тартибга солиш ва қўллаб-қувватлашнинг иқтисодий - ташкилий механизмлари⁸⁹

⁸⁹ Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг муҳим йўналиши бу - хориждан қайтган меҳнат мигрантларининг фаолиятини тартибга солишдир. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ташқи меҳнат мигрантлари ватанига қайтгач, иш ўринларининг етарли эмаслиги ва ойлик иш ҳақи миқдорининг пастлиги каби муаммолар яна хорижда ишлашга мажбур қилмоқда.

Шунингдек, қайтиб келган мигрантлар учун маҳаллий меҳнат бозорига реинтеграция қилиш жараёнидаги қийинчиликлар ҳам асосий муаммолардан биридир. Афсуски, Ўзбекистон Республикасида иқтисодий ривожлантиришдаги ижобий тенденцияларга қарамай, ишсизлик даражасининг юқорилиги ва иш ҳақининг пастлиги ҳали ҳам аҳолининг кўпчилиги учун асосий ижтимоий муаммолар ҳисобланади, бу уларни вақтинчалик меҳнат фаолияти билан шуғулланиш учун хорижга жўнашга ундамоқда. Шундан келиб чиқиб қайтиб келган мигрантлар мобиллигининг қисқа ва ўртача муддатли истиқболда мамлакатдаги вазиятга ижтимоий таъсирининг мумкин бўлган 3 та сценарийси таклиф этилди (3.3-жадвал).

Пессимистик сценарий меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги жорий даврда маҳаллий аҳолининг фаровонлиги нисбатан яхшилашига қарамай, бу Ўзбекистон Республикасида ноқулай вазиятнинг юзага келиш эҳтимолини истисно этмайди, чунки:

биринчиси - қисқа муддатли даврда айниқса мамлакатнинг қолоқ туманлари аҳолиси ўртасида ишсизлик, жинойтчиликнинг кўпайиши, оилаларнинг бузилиши, яшаш шароитининг оғирлиги туфайли ижтимоий кескинликнинг кучайишига олиб келади;

иккинчиси - узоқ муддатли даврда сиёсий берқарорликнинг кучайиши, хавфсизлик муаммосининг кескинлашувига олиб келади;

учинчиси - малакали ишчилар ва улар оилаларининг мамлакатни бутунлай тарк этиш хавфининг кучайиши.

Пессимистик сценарий меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги билан вазият яқин йилларда тубдан ўзгармайди, деган тахминга

асосланади. Бунда ҳукуматнинг миграция соҳасидаги сиёсатида меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги устувор йўналиш ҳисобланмайди, бу жараён тартибсиз ва чалкаш жараёнлигича қолади, хорижга жўнаб кетаётган ишчилар ўз ҳолига ташлаб қўйилган, меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллигидаги воситачилик криминаллашган, жўнаб кетувчиларнинг хабардорлик даражаси жуда паст. Давлат уларнинг ҳуқуқларини яхши ҳимоя қила олмайди.

3.3-жадвал

Ўзбекистон Республикасига ишчи кучини қайтаришга ижтимоий таъсир кўрсатиш сценарийлари⁹⁰

	Пессимистик сценарий	Ўртача сценарий	Оптимистик сценарий
Давлатнинг иштироки	Давлатнинг меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги билан боғлиқ вазиятга тўлиқ аралашмаслиги	Давлат ишчиларга қўлдан келганича ёрдам беради: кичик бизнесни очиш учун кредитлар бўйича имтиёзлар беради, янги иш ўринлари ташкил этади, иш ҳақини оширади, четга кетувчи ходимларни касбга тайёрлаш бўйича агентликларни очади, уларнинг хабардорлиги даражасини оширади	Давлат меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги соҳасида фаол ва изчил сиёсатни амалга оширади, Европа, Осиё, Шимолий Америка мамлакатлари билан халқаро ҳамкорлик асосида унинг географиясини кенгайтиришга ёрдам беради, хусусий бандлик агентликларини очишга қўмаклашади, айниқса энг талаб этиладиган мутахассисликларга тайёрлаш бўйича касб-хунар-техник таълими тизими ривожланади
Воситалар	Қайтган мигрантларнинг норасмий тадбиркорлик фаоллиги, мавжуд алоқалар, хуфёна даромадлар	Хабардорлик даражасини ошириш, пул ўтказмалари, диаспораларнинг роли, касбий кўникмалар, муваффақиятли реинтеграция	Касбий тажриба ва малака, ҳимояланганлик, ҳавфсизлик, назорат, қайтиб келган ходимларнинг инновацион иқтисодиётни ривожлантиришга инвестициялари ва уларнинг тадбиркорлик фаолияти
Мигрантларнинг аҳволи	Қайтган мигрантлар ўз ҳолига ташлаб қўйилган ва баҳоли қудрат қудрат кун кечираяпти	Қайтган мигрантларнинг аҳволи қабул қилувчи мамлакатларнинг миграцион қонун ҳужжатларига боғлиқ	Қайтиб келганларнинг ҳуқуқлари мамлакат қонун ҳужжатлари ва ҳукуматлараро битимлар билан ҳимояланади, ишчи кучининг ташқаридан ҳудудий кўчиши тартибга солиниш ва уюшганлик хусусиятини касб этмоқда. Ҳисобга олиш ва назорат юқори даражада
Давлат харажатлари ва хорижий капитал тушими	Давлат бюджети республикага меҳнат ресурслари мобиллиги соҳасидаги вазиятни ҳал этиш харажатларини назарда тутмайди	Давлат бюджети тадбирларни ўтказиш учун муайян харажатларни режалаштиради	Хусусий капитални, шу жумладан хорижий хусусий капитални жалб қилган ҳолда давлат бюджети

⁹⁰ Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Қайтган ходимлар ва қисқа муддатли даврдаги ижтимоий хавфсизлик	Инфляция, ишсизлик, камбағалликнинг 30 фоиздан 50 фоизгача ошиши муносабати билан ижтимоий кескинлик ва келажак ҳақида ташвишланиш ортиб бормоқда	Мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий вазият паст суръатлар билан яхшиланмоқда, қайтган ходимлар бизнесни очишда ўз кўникмаларини қўлламоқда, қайтиб келганларнинг бир қисми яна МДХ мамлакатларига пул ишлаб топиш учун қайтиб кетмоқда	Ишчи кучининг мамлакатлараро ҳудудий кўчиши жараёни тўлиқ легал хусусиятга эга бўлиб, давлат томонидан режалаштирилади ва тартибга солинади. Ҳеч бир мигрант касбга тайёрлаш ва касбга йўналтириш семинарларида қатнашмасдан туриб чет элда ишга жойлашолмайди ва четга кетолмайди
Узоқ муддатли тенденциялар	Сиёсий беқарорлик ва ижтимоий кескинлик, белгиланган нормалар ва қоидаларнинг оммавий қабул қилинмаслиги кучаймоқда, меҳнат ресурсларининг чет элга доимий яшаш учун кўчиб кетиши ортмоқда	Солиқлар тушими ортмоқда, ЯИМ ўсмоқда, иш билан бандлик даражаси ошмоқда, камбағаллик қасқармоқда	Малакали кадрлар орттирилган молиявий ва инсон капитали билан ватанига қайтиб келади ва мамлакат иқтисодиётига инвестиция киритади, инновацион иқтисодиётни ривожлантиради, Ўзбекистон импортнинг ўрнини босиш ва жаҳон бозорларига чиққан ҳолда экспортни ривожлантириш сиёсатига амал қилади. Шунингдек, асосан малакали ходимлар учун ишчи кучининг ташқи ҳудудий кўчиши йўналишлари диверсификация қилинмоқда

Бунда мамлакатдаги долзарб инфратузилмавий муаммолар аста-секин ҳал этилади, ташқи зарбаларга ва товарлар импортига ҳаддан ортиқ боғлиқлик ўзгармайди. Мазкур сценарийда иқтисодий ўсиш молиялаштиришнинг ташқи манбалари, шу жумладан, меҳнат ресурсларининг пул ўтказмалари асосида истеъмол ва инвестиция талаби билан рағбатлантирилади.

Меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги таҳлили тасдиқлашича, рақобатбардош бозор шароитларига мослашиш қобилияти жўнаб кетувчилар орасида одатда юқори, ўз ҳаётий муаммоларини ҳал қилиш жараёнида улар давлат ёрдамига эмас, асосан, ўз кучига таянишга мойил. Жўнаб кетувчи мигрантлар аҳолининг қолган қисмига нисбатан 1,5-2 баравар фаолдир, бу эса, агар уларни назорат қилиш ва тоифалаб реинтеграция қилиш чоралари кўрилмаса, улар орасида келажакда ижтимоий кескинлик ва мамлакатда сиёсий берқарорликнинг кучайиши учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Бироқ улар хусусий бизнесда ёллаб ишлашга ва ўз тадбиркорлик режаларини амалга оширишга мойилроқ. Бу эса, ўз навбатида, кейинги сценарийни, бироқ энди қайтаётган меҳнат ресурсларини давлат томонидан қўллаб-қувватлаган ҳолда кўриб чиқиш учун асос бўлиши

мумкин.

Пессимистик сценарий амалга ошиши натижасида қуйидаги ижтимоий оқибатлар юз бериши кутилади:

- ишсизлар сонининг ортиши, ички, шу жумладан, норасмий меҳнат бозорида рақобатнинг кучайиши;

- даромадларнинг камайиши ва бунинг натижасида кашшоқлар улушининг ортиши;

- ижтимоий кескинликнинг кучайиши ва аҳоли норозилигининг ортиши, криминоген ҳолатнинг ёмонлашиши, жиноятлар сонининг ошиши;

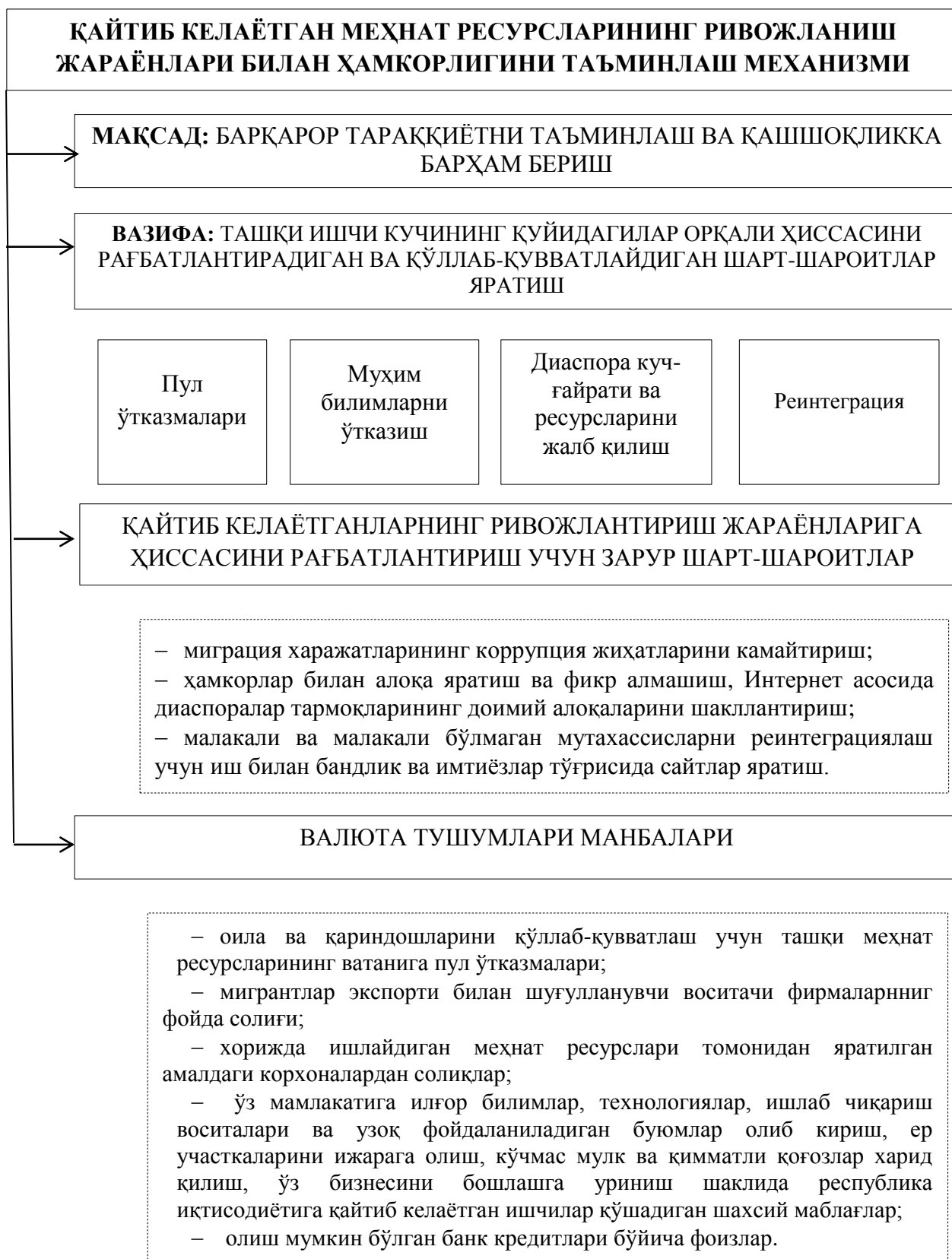
- мамлакат ҳудудларида низоли вазиятлар пайдо бўлиш эҳтимолининг ортиши, жамиятда динга эътиқоднинг кучайиши, жамиятнинг радикаллашуви ва ҳоказо.

Ўзбекистон Республикаси ҳукумати меҳнат ресурслари мобиллигининг салбий жиҳатларига йўл қўймаслик мақсадида муайян чоралар кўриши, бунда **ўргача сценарий**ни амалга оширишга урғу бериши лозим. Бу қайтаётган меҳнат мигрантларининг ривожланиш жараёнлари билан ҳамкорлигини таъминлаш механизмини назарда тутди. Бундай сценарийда давлат миграция масалаларини ҳал қилиш муҳимлигини тан олиб, миграция сиёсатини такомиллаштиришга, хусусий тадбиркорликни ривожлантиришга, шунингдек иқтисодиётнинг меҳнат сиғими юқори бўлган тармоқларида янги иш ўринлари ташкил этишга кўмаклашиш бўйича қатор чора-тадбирларини кўради.

Бунда Ўзбекистон Республикасидан ташқарида ишлаётган меҳнат ресурсларининг пул ўтказмалари, диаспораларнинг ҳамкорлиги, кўникмаларни бериш, малакали мутахассисларни реинтеграция қилиш орқали тараққиётга қўшадиган ҳиссасини рағбатлантирувчи ва қўллаб-қувватловчи асосий шарт-шароитларни ўрганиш зарур (3.4 -расм).

Мамлакатдан ташқарида ишлайдиган мигрантларнинг пул ўтказмалари ҳажмлари кўпчилик ривожланаётган мамлакатларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳолатига катта таъсир кўрсатадиган ишчи кучининг ташқи ҳудудий

мобиллигининг асосий омили бўлиб қолмоқда.



3.4-расм. Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва ривожланиш ўртасидаги боғлиқликни таъминлаш мақсадлари, вазифалари ва шартлари⁹¹

⁹¹ Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Халқаро тажрибанинг кўрсатишича, бу пул маблағлари бирор-бир алоҳида мамлакатда тўпланмайди ва бу маблағларнинг шаклланиши хусусий капитал ёки расмий молиявий ёрдам ҳажмларидан фарқли равишда халқаро молия институтларининг ёки айрим инвесторларнинг фаолиятига бевосита боғлиқ бўлмайди.

Шунга ўхшаш вазият собиқ Иттифоқнинг деярли барча мамлакатларида юзага келган. Ушбу мамлакатларда пул ўтказмалари тўғридан-тўғри инвестициялар ва расмий ёрдам ҳажмларидан анча ошиши қайд этилган. Бунда пул ўтказмалари уларни олувчи мамлакатлар учун ташқи қарз шаклланишига таъсир кўрсатмайди. Шунингдек, таъкидлаш лозимки, бу пул оқимлари тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни киритиш ва банк кредитларини бериш стандартларига энг кам мос келадиган иқтисодиёт ва ижтимоий соҳа тармоқларига йўналтирилади. Микродаражада юзага келадиган муносабатлар макродаражадаги ижтимоий-иқтисодий барқарорликка таъсир кўрсатади, бу эса меҳнат мигрантлари қайтган мамлакат иқтисодиётида бу ўтказмаларнинг аҳамиятини тасдиқлайди.

Таҳлиллар пул ўтказмаларининг таъсири Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётига бир хилда эмаслигини кўрсатади. Бир томондан, улар даромадлар ўртасидаги фарқнинг ортиши, миллий иқтисодиёт рақобатбардошлигининг пасайиши, агросаноат комплексидаги вазиятнинг ёмонлашиши, инфляция каби салбий оқибатларни келтириб чиқариши мумкин, чунки пул ўтказмалари талабни ҳосил қилиб, бу ишлаб чиқариш қувватлари ошиши билан қўллаб-қувватланмайди. Иккинчи томондан, пул ўтказмалари ҳозирги вақтда уларга муҳтож фуқаролар учун қашшоқликка қарши курашишнинг самарали усулларида бири бўлиб туюлади. “Ўзига ўзи ёрдам бериш” деб аташ мумкин бўлган бу усул асосан пул ўтказмалари ёрдамида амалга оширилади. Меҳнат мигрантлари ишлаган ва ўзлари келган мамлакатга юборган пул ўтказмалари асосан тиббий хизматлар, таълим ва ҳоказоларга ҳақ тўлаш учун ишлатилади, бу эса ушбу маблағларни инсон капиталини ривожлантириш учун катта аҳамиятга эга бўлган ижтимоий

Ўтказмалар сифатида талқин қилиш имконини беради.

Мутахассислар ва сиёсатчилар ўтказилаётган маблағлар жиддий мультипликатив самара бериши мумкин деган фикрга қўшилмоқда, чунки хар бир доллар иқтисодий ўсиш натижасида қўшимча долларларни туғади, улар ўтказилган маблағларга сотиб олинган маҳсулотни ишлаб чиқаради ва етказиб беради.

Иккинчи томондан, пул ўтказмалари анча юқори ривожланиш салоҳиятига эга, бироқ, афсуски, бу салоҳиятдан амалда тўлиқ фойдаланилмапти. Пул ўтказмалари ва мамлакат ижтимоий-иқтисодий ривожининг етарлича бир-бирига боғлиқ эмаслигини қуйидаги турли сабаблар билан изоҳлаш мумкин:

- мамлакат банк-молия тизимининг суғуст ривожланганлиги, банклар фаолиятининг етарлича назорат қилинмаслиги, баъзида улар фаолиятининг айрим масалалари ортиқча бошқарилиши;

- тушаётган маблағларни инвестиция тарзида киритиш учун бўш соҳаларнинг йўқлиги;

- ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилманинг ривожланмаганлиги; коррупция пайдо бўлиши ва ҳоказолар.

Мамлакатда иқтисодиётнинг реал секторига ва тадбиркорликни ривожлантиришга инвестиция киритишда пул ўтказмаларидан фойдаланиш учун тегишли иқтисодий шарт-шароит яратилган бўлса, ушбу маблағлар Ўзбекистон Республикаси ривожланишига хизмат қилиши мумкин. Давлат меҳнат эмигрантларининг ўтказадиган ўз маблағларини миллий тараққиёт мақсадлари нуқтаи назаридан моддий ишлаб чиқариш ва ижтимоий соҳа тармоқларига киритишга қизиқтирадиган шарт-шароит яратиши лозим. Бу мақсад молиявий тизимлар ва хизматларни такомиллаштиришни, шунингдек ишончли давлат сиёсати ёрдамида инвестициялар учун жалб этувчан имкониятлар яратишни талаб қилади.

Ўз навбатида, чет мамлакатларда ишлаётган профессионал кадрлар билими ва малакаси бирор-бир бошқа молиявий маблағлар жалб қилишга

нисбатан иқтисодиёт томонидан энг муҳим капитал ҳисобланади. Шунингдек, барча мамлакатларда шаклланаётган рақамли иқтисодиёт ва диаспораларнинг электрон ҳамкорлик тармоқлари алоқа ўрнатишда, пул ўтказмалари механизмлари ва шакллари тўғрисида ғоялар ва ахборот алмашинувида муҳим аҳамиятга эга.

Билим, маҳорат, кўникма ва бошқа қобилиятлар шахсий ва ижтимоий-иқтисодий фаровонлик жараёнини тезлаштиради. Хорижда яшаш ва ишлаш вақтида улар катта профессионал тажриба ва кўникма орттиради.

Қайтаётган меҳнат ресурслари иқтисодий, технологик, маданий ва ижтимоий соҳаларда ўзгаришларни келтириб чиқариши мумкин. Улар маҳаллий ходимларга нисбатан юқорироқ малакага эга бўлади ҳамда меҳнат жараёни ташаббускори ва ташкилотчиси бўлиши мумкин, улар хорижда тўплаган профессионал билим ва кўникмалари билан ўртоқлашиши мумкин, бу эса, вақти ўтиши билан ишчиларни қабул қилувчи мамлакат ва улар доимий яшайдиган мамлакат ишчиларининг малака даражасидаги мавжуд фарқни камайтиради. Бу янги кўникма ва ғоялар ўзлари туғилган мамлакатда уларни қўллаш учун шарт-шароит бўлса, мамлакатга ижобий таъсир кўрсатиши мумкин.

Юқори малакали ишчилар қайтишини рағбатлантириш учун давлат мутахассислар ва малакали ишчиларни жалб қилиш ва ушлаб туришга қаратилган бир қанча механизмларни ишлаб чиқиши лозим. Ишга жойлаштириш ва турли имтиёзлар тўғрисида ахборотга эга расмий сайтлар яратиш, шу жумладан турар жой бериш, йўл-кира ҳақини тўлаб бериш, янги жойга кўчишда ёрдам бериш, профессионал ускуна тақдим этиш малакали фуқароларни хориждан қайтаришга ва муваффақиятли реинтеграция қилишга кўмаклашиш учун самарали усуллар ҳисобланади.

Агар ўз мамлакатини тарк этишга мажбур қилган омилларни бартараф этишга қаратилган чоралар кўрилмаса, мигрантларнинг кўпчилиги қайтганидан сўнг яна чет элга кетиш истагида бўлади, чунки ватанида номақбул яшаш шароитларига дуч келади. Бундай вазиятда жўнаб

кетганларни аниқ ижтимоий-иқтисодий баҳолаш зарур. Бу уларнинг муайян тоифалари эҳтиёжларини ҳисобга олиб, реинтеграция қилишга кўмаклашиш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш имконини беради. Бу ишчиларнинг катта қисми қайтишини таъминлашга кўмаклашадиган рағбатлантирувчи хусусиятга эга бўлиши керак.

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги мамлакатни жадал ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш учун рағбатлантирувчи омилларни яратишга кўмаклашиши мумкин, улар яқин ва узоқ келажакда ўз мамлакати аҳолиси фаровонлигини оширишга, иш билан самарали бандликни таъминлашга замин яратади, бу эса Ўзбекистонга Респубикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси мақсадлари ва вазифаларига эришиш ва жаҳон ҳамжамиятида муносиб ўрин эгаллаш имконини беради. Буни амалга оширишда “диаспораларни жалб қилиш” муҳим роль ўйнайди, у, ўз навбатида, миллий стратегиялар ва мамлакатни ривожлантириш дастурларига кирилган пухта ўйланган макроиқтисодий сиёсат олиб борадиган мамлакатларга устунлик бериб, бу жараёнларни жадаллаштиришга кўмаклашиши мумкин.

Ўртача сценарийнинг амалга ошиши натижасида қуйидаги ижтимоий натижалар кутилади:

1. Мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий вазият секин суръатларда яхшиланади: ЯИМ ўсади, ишсизлик ва қашшоқлик даражаси пасаяди, даромадлар ва иш ҳақи ошади, қайтиб келаётган мигрантларни ишга жойлаштириш имкониятлари кўпаяди, солиқлар тушиши ҳисобига миллий бюджет тўлдирилади.

2. Кичик бизнес очишга кредитлар бўйича имтиёзлар берилиши туфайли янги иш ўринлари барпо этилади.

3. Ўзбекистон Респубикаси иқтисодиётини ривожлантиришда диаспоралар роли ошади, мамлакатда тадбиркорликни ривожлантиришда молиявий маблағлар, янги ғоялар ва тажриба тўпланади.

4. Хорижга жўнаб кетаётган меҳнат ресурсларини ишга жойлаштириш

билан шуғулланувчи хусусий воситачи фирмалар сони кўпаяди.

5. Давлат қайтиб келаётган ишчиларни реинтеграция қилишга кўмаклашади.

Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш Ҳаракатлар стратегияси мақсад ва вазифаларини амалга оширишга асосланган Ўзбекистон Республикасини стратегик ривожлантириш Барқарор тараққиёт мақсадлари нуктаи назаридан **оптимистик сценарий** мезонлари доирасида меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг замонавий механизмини шакллантириш учун реал асослар яратади. Бу сценарийни ривожлантиришда давлат меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги режали, тартибга солинган ва қонуний бўлиши керак, деб ҳисоблайди. Бу куйидагиларни ўз ичига олади:

- фуқароларни қабул қилувчи ҳудудга етиб боришини энгиллаштирадиган ва куйидаги тадбирларни ўз ичига оладиган тизимни шакллантириш: жўнаб кетишдан олдин профессионал-техник ва умуминсоний тайёргарликдан ўтказиш; йўналиш берадиган семинарлар; қаерга борган яхши экани, мамлакат ва унинг ҳудудлари меҳнат бозори қандай хусусиятларга эга экани ҳақида йўналиш берадиган тавсиялар. Бу борада Филиппиндан ўрнак олиш мумкин. Бу мамлакат қабул қилувчи мамлакатнинг қонунчилик базаси ва тартиб-таомиллари, маданий ўзига хосликлари ва тажрибаси, ҳуқуқлари ва мажбуриятлари, фавқулодда ҳолларда ҳимоя қилиш ва бошпана бериш, шунингдек хорижда ишлаш ва оиласидан узоқда яшашнинг психологик омиллари ҳақида хорижга жўнаб кетувчиларга ахборот берадиган семинарларни мажбурий таълим дастури сифатида ўтказишга катта аҳамият беради. Ҳеч бир филиппинлик ишчи бундай семинарлардан ўтмай туриб ишлай ололмайди;

- меҳнат ресурсларининг қонуний ташқи мобиллигига кўмаклашадиган тизимни ривожлантириш (Ўзбекистон ва қабул қилувчи мамлакатнинг амалдаги қонунлари доирасида);

- жўнаб кетган ишчилар ва уларнинг оила аъзолари ҳуқуқларини ҳимоя

қилиш тизимини яратиш.

Республика ҳудудидан ташқарида меҳнат қилиш тажрибасига эга бўлганларда яна чет элга чиқиш хавфи юқори бўлади. Шунинг учун уй хўжаликларида оила аъзоларининг чет элга чиқиб келиши орқали тўпланадиган ташқи ҳудудий мобиллик тажрибаси меҳнат ресурслари мобиллиги жараёнларининг оқибати бўлибгина олмай, балки Ўзбекистон Республикасидан потенциал жўнаб кетувчиларнинг янги оқимлари шаклланишида муҳим омил ҳисобланади. Демак, бизнингча, мигрантларнинг ўз юртига қайтиб келиш жараёнига меҳнат ресурслари ҳудудий мобиллиги даврининг яқунловчи босқичи сифатида эмас, балки давом этаётган жараённинг (меҳнат ресурслари ҳудудий мобиллиги, шахслар ҳаракатланиши жараёнининг) кўплаб сегментларидан бири сифатида қараш ҳаққонийдир.

Шундай қилиб, таклиф этилаётган сценарий доирасида мамлакатлар ўртасида кишилар анча эркинроқ мобиллигини таъминланиш учун замин яратилади, бу эса меҳнат ресурсларини тартибга солинмайдиган мобиллигининг олдини олиш учун шарт-шароит яратади, шунингдек мавжуд муаммолар хусусида янгича ёндашувлар мавжудлигини назарда тутаяди, уларга кўра давлат меҳнат ресурслари ҳудудий мобиллигига кўмак бериши ва улар яратадиган имкониятлардан фойдаланиши керак.

Айни вақтда бу сценарийни амалга оширишда жўнаб кетган мигрантларнинг катта қисми вақтинча ёки доимий яшаш учун уйига қайтиб келишига ишонч бор ва бу муайян даражада мамлакатни тарк этишни хоҳлаган кишилар сони ошиб кетмаслигининг олдини олишда ёрдам беради. Масалан, АҚШга иш излаб борадиган Мексика фуқаролари тажрибасини ўрганиш бизнинг хулосаларимизни тасдиқлайди: фуқаролар натижага эришмагунга қадар чегарадан ўтишга уринишни тўхтатмайди, бунда улар чегарани кесиб ўтишда қандай қийинчиликлар борлигини билади, улар ҳар қандай йўл билан аввалгидан имкон қадар узоқ муддат АҚШда қолишни маъқур кўради.

Ўз навбатида, биз кўриб чиққан **оптимистик сценарий** меҳнат

ресурсларининг ташқи худудий мобиллиги сиёсатини узоқ муддатга режалаштиришнинг бутун ва ахлоқий жиҳатдан ўзини оқлаган усули ҳисобланади. Бу вазифани фақат босқичма-босқич амалга ошириш мумкин, у ҳозирдан бошланади ва узоқ келажаккача давом этади. Бунда ҳозирги вақтда мавжуд бўлган қийинчиликларни эътиборга олиш зарур. Ҳозирда худудий мобилликни бошқариш улар билан боғлиқ ва эркин кўчиб юриш принципи мавжуд муаммоларнинг янги ечимларини излаш учун туртки берадиган манбага айланиши мумкин.

Меҳнат ресурсларининг ташқи худудий мобиллиги оқимларининг келажакда мумкин бўлган йўналишлари ҳақида қарор қабул қилишда бошқа мамлакатларнинг жалб қилиш хусусиятларини, уларнинг ташқаридан муайян миқдорда ишчилар қабул қила олиш имкониятларини, Ўзбекистондан ишчи кучи қабул қилувчи потенциал мамлакатларнинг популяция сиғимини ҳисобга олиш зарур, бу эса кўшимча ўрганиш, ҳисоб-китоб қилиш, таҳлил қилиш ва бу мамлакатлар танланишини илмий асослашни талаб қилади.

Янги оқимлар йўналишлари географиясининг кенгайиши мумкинлигини инобатга олиб, меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш ва бунга уюшган ёндашув ривожланган мамлакатларнинг малакага қўйилган минимал талабларига мос келмайдиган малакаси паст (ёки йўқ) ишчилар учун эмас, балки тилни биладиган малакали ишчилар учун ишга жойлашишда кўшимча имкониятлар яратади. Ташқи меҳнат бозорининг малакага қўйилган талабларига мос келишгина хорижга жўнаб кетаётган ишчи кучига бошқа мамлакатларда иш излаш имконини бериши мумкин. Шундай қилиб, бу сценарийнинг амалга ошиши аҳолининг энг қашшоқ қатламларига зарар етказиши мумкин, бу эса кейинги тараққиёт учун адолатсиздир ва қисқа муддатда номақбул натижаларга олиб келиши мумкин.

Туризм секторида иқтисодиётни ривожлантириш ва мамлакат фуқароларини ишга жойлаштириш учун катта имкониятлар мавжуд. Альпинизм, қояларга чиқиш, тоғ-чанғи ва экстремал спорт турлари (парапланеризм, тоғдан оқувчи дарёларда рафтинг ва ҳоказолар), экотуризм,

тарихий жойлар ва ёдгорликларни, муқаддас жойларни зиёрат қилишни ривожлантиришда мавжуд салоҳиятдан деярли фойдаланилмапти. Туризм ривожини мамлакатда туристлар учун зарур бўлган хизматлар бозори ўсиши билан узвий боғлиқ. Шунингдек, туризм янги иш ўринларини яратади. Масалан, хусусий меҳмонхоналар, транспорт компаниялар, таржималар, гидлар, йўл бошловчилар, инструкторлар, ресторанлар ва кафе, миллий сувенирлар ва ширинликлар сотадиган савдо нуқталари ва дўконларда иш ўринлари ташкил этилади. Туризм хунармандчилик ва савдо-сотиқни ривожлантиришга туртки беради. Шу сабабли давлат мамлакатда туризмни ривожлантиришга ҳар томонлама кўмаклашади.

Доимий ёки вақтинчалик хорижда (Россия Федерацияси, Қозоғистон ва бошқа мамлакатларда) бўлиб турган ўзбекистонлик фуқароларнинг катта қисми ўзи туғилиб ўсган юртини соғинади ва унга ёрдам беришга тайёр. Тадқиқот натижаларига кўра, хориждаги ўзбек диаспорасининг деярли тўртдан уч қисми Ўзбекистонни ўз уйи деб билади, бу эса бошқа мамлакатлардаги диаспораларни республикани ривожлантиришга жалб этиш учун қулай замин яратади. Шу сабабли давлат томонидан Ўзбекистонни турли йўналишларда ривожлантиришга диаспорани жалб қилиш сиёсати ишлаб чиқилди. Бу, энг аввало, диаспора ва Ўзбекистон Республикаси ҳукумати ўртасида ишонч ўрнатишни, диаспоралар билан алоқани ташкил этишни такомиллаштиришни, диаспоралар ресурсларини жалб қилиш учун молиявий воситаларни ишлаб чиқишни, тўғридан-тўғри инвестицияларни рағбатлантириш чораларини ишлаб чиқишни, солиқ тартибини ўзгартиришни, диаспораларнинг инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини оширишни назарда тутди.

Оптимистик сценарийнинг амалга оширидан қуйидаги ижтимоий натижалар кутилади:

- Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг бошқа мамлакатларда вақтинчалик меҳнат фаолияти тўғрисида битимлар, шу жумладан, ҳукуматлараро битимлар бўлиши;

- меҳнат ресурслари мобиллигининг қонуний асоси давлат томонидан режалаштирилади ва тартибга солинади;

- хусусий бандлик агентликлари ва ҳукуматга қарашли бўлмаган ташкилотлар ишга жойлаштириш масалаларига жалб қилинади;

- хорижга кетишни хоҳловчиларни сафардан олдин тайёрлаш ва уларнинг ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш устувор вазифа ҳисобланади. Дастлабки профессионал-техник тайёргарликдан ва семинарлардан ўтмай, ҳеч ким хорижга кета олмайди ва ишга кира олмайди;

- меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги йўналишлари асосан юқорироқ малакага эга бўлган ишчилар учун режали диверсификацияланади;

- малакасиз ходимлар учун ўз касбий кўникмаларини оширишнинг рағбатлантирувчи омиллар яратилган, айниқса мамлакатнинг қолоқ ҳудудларида таълимга инвестиция киритишга қизиқиш ошади, чет тилларини биладиган Ўзбекистон фуқаролари сони кўпаяди;

- молия ва инсон капитали жиҳатидан тажриба орттирган малакали кадрлар ватанига қайтиб, мамлакат иқтисодиётига инвестиция киритади;

- Ўзбекистон Республикаси импорт ўрнини босиш ва жаҳон бозорларига экспортни ривожлантириш сиёсатида амал қилаётган бир шароитда республиканинг рақобатбардошлиги ошади.

Тадқиқот доирасида меҳнат ресурсларининг мобиллиги натижасида иқтисодиётдаги иш билан бандлик даражасининг ўзгариши ўрганилди. Олинган таҳлил натижалари асосида иқтисодиётда иш билан банд бўлганлар ўртача йиллик сонининг ўсиши мамлакат иқтисодий ўсишини акс эттирувчи ЯИМ кўрсаткичи билан тўғридан - тўғри боғлиқ эканлиги ўз исботини топди.

Регрессион таҳлил натижаларига кўра, иқтисодиётда иш билан банд бўлганлар йиллик ўртача сонининг кўшимча равишда 1 кишига ортиши мамлакат ЯИМнинг кўшимча равишда $\approx 4,5$ млн. сўм ортишига олиб келиши мумкинлигини кўрсатди.

Республикада иқтисодий фаол аҳоли сони тренд модели асосида прогноз

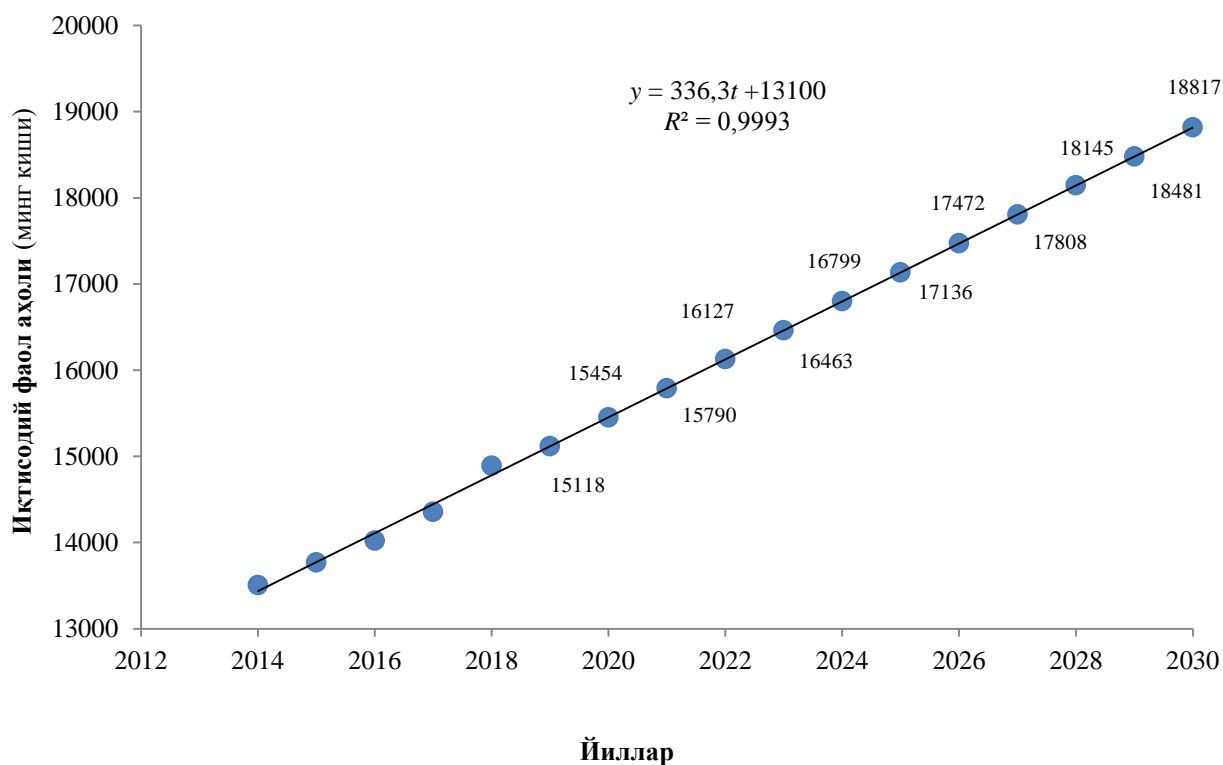
килинди ва мазкур прогноз модели учун қуйидаги математик шартнинг бажарилиши таъминланди:

$$\sum (y_t - \hat{y}_t)^2 = \min \quad (3.1)$$

Мазкур шартга асосан, чизиқли функция параметрлари нормал тенгламалар тизимига асосланиб, қуйидаги эмпирик тренд модели қўлга киритилди:

$$y = 13100 + 336.3 \cdot t, F = 289,25 \quad (3.2)$$

Ушбу функция орқали аниқланган иқтисодий фаол аҳоли динамикасининг истиқболдаги тенденцияси шуни кўрсатмоқдаки, функция даражасининг доимий ортиб бориши, кузатилаётган вақт даврийлигида иқтисодий фаол аҳоли динамикасининг ижобий ўзгариши билан узвий боғлиқликда эканлигини кўрсатди (3.5-расм).



3.5-расм. Ўзбекистонда иқтисодий фаол аҳоли динамикасининг чизиқли функция бўйича истиқболдаги тенденцияси

(минг киши)⁹²

⁹² Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф ҳисоб-китоблари.

Таъкидлаш лозимки, прогноз қилинган ва кузатилган қийматлар ўртасидаги корреляциянинг юқори коэффиценти ҳар доим ҳам яхши синалганлиги ҳақида далолат беравермайди, шунинг учун тадқиқот доирасида Тейл прогноз аниқлигининг муқобил ўлчови сифатида *U* коэффицент аниқланди. Баҳолаш натижасига кўра, Тейл коэффиценти 0,01 қийматни ҳамда прогнознинг ўртача мутлақ фоиз хатоси эса (*Mean Absolute Percentage Error*) 6,13 фоизни ташкил этади. Бундан мазкур прогнознинг аниқлик даражаси юқори эканлиги тўғрисида хулоса қилинди. Шунга кўра 2030 йилга бориб, Ўзбекистонда иқтисодий фаол аҳоли сони 18817 минг кишини ташкил этиши кутилади. Бу эса, 2020 йилдаги иқтисодий фаол аҳоли сонига нисбатан 1,24 марта кўп деганидир.

III-боб бўйича хулосалар

Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат бозорининг узоқ вақт мувозанатга келтирилмаганлиги мамлакатнинг тезда ортиб бораётган меҳнат ресурсларини хорижда ишга жойлаштириш имкониятларини излаш (ички ресурслардан ташқари) заруратини келтириб чиқармоқда. Бунда меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги асосий ва ҳозирча ягона вариант ҳисобланади. Шу сабабли яқин хорижий мамлакатларнинг имкониятлари камайиб бораётган шароитда меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллиги муаммоларини ҳал қилишда меҳнат ресурслари оқимларини диверсификациялашда янги ва муҳим ёндашув ҳисобланади.

Меҳнат миграциясига тааллуқли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг аксарият қисми бир неча йиллар илгари қабул қилинганлигини ҳамда меҳнат миграцияси соҳасидаги мавжуд вазиятни тўлиқ ўзида акс эттирмаганлигини ҳисобга олиб, уларни қайтадан кўриб чиқиш ва мавжуд ҳолатни ҳисобга олган ҳолда тегишли ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш лозим. Ушбу соҳада тайёрланган ҳамда кўриб чиқиш ва келишиш учун вазирлик, идораларга киритилган қонун ва қарорлар, хусусан, меҳнат миграцияси ва

рекрутинг агентликлари фаолияти юзасидан қонунлар лойиҳаларини кўриб чиқиб, қабул қилинишини тезлаштириш мақсадга мувофиқ.

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги мамлакатни жадал ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш учун рағбатлантирувчи омилларни яратишга кўмаклашиши мумкин, улар яқин ва узоқ келажакда ўз мамлакати аҳолиси фаровонлигини оширишга, иш билан самарали бандликни таъминлашга замин яратади, бу эса Ўзбекистонга Респубикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси мақсадлари ва вазифаларига эришиш ва жаҳон ҳамжамиятида муносиб ўрин эгаллаш имконини беради. Буни амалга оширишда “диаспораларни жалб қилиш” муҳим роль ўйнайди, у, ўз навбатида, миллий стратегиялар ва мамлакатни ривожлантириш дастурларига кирилган пухта ўйланган макроиқтисодий сиёсат олиб борадиган мамлакатларга устунлик бериб, бу жараёнларни жадаллаштиришга кўмаклашиши мумкин.

ХУЛОСАЛАР

“Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштириш” мавзуси юзасидан олиб борилган тадқиқот натижасида қуйидаги хулосаларга келинди:

1. Меҳнат ресурслари мобиллиги иш кучини такрор ҳосил қилишнинг муҳим унсури бўлиб, унинг юзага келишида меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги номуносиблик, иш ҳақининг нотекис тақсимланганлиги, ҳудудий фарқлар, мамлакатларнинг геоиқтисодий жиҳатлари, даромадларнинг нотекис тақсимланиши, ишсизлик даражаси, таълим тизимининг ривожланганлиги, турмуш хавфсизлиги, экология, тарихий, сиёсий ва маданий алоқалар ҳамда бошқа шу каби омиллар сабаб бўлади.

2. Ўзбекистонда аҳоли сонининг муттасил ортиб бораётганлиги мавжуд меҳнат ресурсларини иш билан самарали банд қилиш учун мавжуд асосий ишлаб чиқариш фондларини йилига ўртача 20,0 фоиздан янгилаб боришни талаб этади. Бироқ ҳозирча унга эришишнинг имкониятлари чекланганлиги сабабли фонд сифими катта бўлган тармоқларда сўнгги йилларда янги иш ўринлари генерацияси етарли бўлмаёпти ва бу ҳолат меҳнат ресурслари ташқи мобиллиги фаоллигини кучайтирмоқда.

3. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, Республика ҳудудидан чиқиб кетган 19 ёшдан 29 ёшгача бўлган фуқаролар жами мамлакат ҳудудидан чиқиб кетганларнинг 43,8 фоизи, 19 ёшдан 39 ёшгача бўлган фуқаролар эса, барча мигрантларнинг 75,1 фоизини ташкил этади. Бундан кўриниб турибдики, мобилликда ёшлар иштирокининг улуши юқоридир. Шунингдек, мигрантларнинг 45,9 фоизида яшаш жойида юқори ҳақ тўланадиган ишнинг йўқлиги мамлакат ҳудудидан ташқарига чиқиб кетишининг асосий сабаби ҳисобланса, 27,3 фоизи эса, иш ҳақи пастлиги учун, 11,2 фоизи оила қуриш (тўй қилиш) истаги учун, қолган 15,6 фоизи турли сабабларга кўра (камбағаллик, қарзни тўлаш, алоҳида уй-жой сотиб олиш зарурлиги) чет элга чиқиб кетган. Хорижда бўлиб турган меҳнат ресурсларининг энг катта

қисми, яъни 51,2 фоизи қурилиш соҳасида, 13,7 фоизи улгуржи ва чакана савдода, 8,8 фоизи ҳайдовчилик ёки транспорт хизматлари соҳасида банд эканлигини кўрсатмоқда.

4. Бугунги кунда истеъмол талаби ва фан-техника тараққиёти билан боғлиқ бўлган бозор конъюнктураси иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналар ўртасида таркиб топган ижтимоий ишлаб чиқариш ва иш билан бандликни ҳам ўзгартиради. Бунинг оқибатида пайдо бўлиши мумкин бўлган таркибий инқирозни олдини олиш мақсадида ишлаб чиқаришни қайта ташкил этиш ва иш кучини самарали ҳамда бозор конъюнктураси асосида меҳнат ресурсларини улар фойдасига қайта тақсимлаш талаб этилади.

5. Республикамиз меҳнат бозорининг иқтисодий таҳлили шуни кўрсатадики, мавжуд таълим салоҳияти ва сифати иш берувчилар талабига тўлиқ мутобиқ эмас. Бу эса, таълим соҳаси ривожланишининг меҳнат бозори реал эҳтиёжларидан жиддий равишда орқада қолаётганлиги оқибатидир. Шундан келиб чиққан ҳолда мазкур механизм ўртасидаги мутобиқликни сақлаш талаб этилади.

6. Тараққий этган давлатлар тажрибасини ҳисобга олган ҳолда, мамлакатимизда меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштириш мақсадида масофада туриб ишлаш усулини кенг тарғиб қилиш, иш берувчиларни виртуал иш жойлари яратиш учун рағбатлантириш асосида республикамизда “HeadHunter” ва “Онлайн рекрутинг” компания ва фирмаларни ташкил этиш ва улар фаолиятини ривожлантириш, бунинг учун, биринчи навбатда, улар фаолиятини ҳуқуқий тартибга солиш механизмларини жорий этиш мақсадга мувофиқдир.

7. Республикамизда меҳнат ресурсларини самарали тақсимлаш ва ички меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш мақсадида иш билан банд бўлмаган аҳолига хизмат кўрсатувчи “Ишга марҳамат” мономарказини ташкил этиш ва унинг фаолиятини кучайтириш ҳамда марказ самарадорлигини ошириш таклиф этилади. Мазкур марказда ишсизлар, айниқса, ёшлар учун барча хизматлар: мамлакатимизда ва хорижий

мамлакатларда бўш иш ўринларига жойлаштириш, касб-хунар, хорижий тилларни ўргатиш, тадбиркорликка ўқитиш, ишсизларни ижтимоий ҳимоя қилиш каби хизматларни янада ривожлантириш мақсадга мувофиқдир.

8. Меҳнат ресурсларининг мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштириш мақсадида Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан “худудий, тармоқ ва касбий мобиллик харитаси”ни ишлаб чиқиш тавсия этилади. Шунингдек, яшаш жойини ўзгартиришга мухтож шахсларни аниқлаш мақсадида мазкур харита асосида меҳнат бозори конъюнктурасининг мониторингини ташкил этиш, иш билан банд бўлмаган аҳолига меҳнат ресурслари тақчил ҳудудлардаги мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотларни тақдим этиш ишларини амалга ошириш мақсадга мувофиқдир.

9. Республикамизда меҳнат ресурсларининг касбий мобиллигини тартибга солиш механизмини янада такомиллаштириш мақсадида норасмий иш билан бандликнинг расмий секторга ўтишини таъминлаш ва бу борада асосий эътиборни уюлмаган ёшлар мобиллигини қўллаб-қувватлашга қаратиш мақсадга мувофиқдир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Расмий материаллар

1.1. Ўзбекистон Республикаси Қонунлари

- 1.1.1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. - Т.: Ўзбекистон, 2018.
- 1.1.2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й.
- 1.1.3. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни. (янги таҳрирда). – Тошкент, 1998.
- 1.1.4. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни // “Халқ сўзи”, 1997 йил 30 август сони.
- 1.1.5. Ўзбекистон Республикасининг “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 39-сон, 488-модда
- 1.1.6. Ўзбекистон Республикасининг «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги Қонуни // www.lex.uz.

1.2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари ва Қарорлари

- 1.2.1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги 4947-сонли фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда.
- 1.2.2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 5052-сонли фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 21-сон, 379-модда.
- 1.2.3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 5 июлдаги «Ёшларга оид давлат сиёсати самарадорлигини ошириш ва Ўзбекистон

ёшлар иттифоқи фаолиятини кўллаб-қувватлаш тўғрисида»ги 5106-сон Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 27-сон, 607-модда.

1.2.4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июлдаги “Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 3839-сонли қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 06.07.2018 й., 07/18/3839/1463-сон

1.2.5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 27 июндаги “Yoshlar – kelajagimiz» давлат дастури тўғрисида”ги 5466-сон фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 28.06.2018 й., 06/18/5466/1527-сон.

1.2.6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 июндаги “Ҳар бир оила – тадбиркор” дастурини амалга ошириш тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 8 июнь.

1.2.7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги “Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 16 июль.

1.2.8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш мақсадида рақамли инфратузилмани янада модернизация қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2018 йил 21 ноябрдаги ПҚ-4022 Қарори. www.Lex.uz.

1.2.9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 17 январдаги “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили”да амалга оширишга оид Давлат дастури тўғрисида”ги 5635-сонли фармони // www.lex.uz

1.3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Фармойиш ва Қарорлари

1.3.1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 29 сентябрдаги “Ёшлар масалалари бўйича республика идоралараро кенгаши тўғрисидаги низомни ҳамда ёшлар масалалари бўйича ҳудудий идоралараро кенгашлар тўғрисидаги намунавий низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 774-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.10.2017 й., 09/17/774/0050-сон.

1.3.2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 16 октябрдаги “Ёшлар тадбиркорлик кластерларини ташкил этишга доир ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида”ги 834-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 17.10.2017 й., 09/17/834/0122-сон.

1.3.3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги “Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 877-сонли қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.10.2017 й., 09/17/877/0190-сон.

1.3.4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги “Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг аҳоли, биринчи навбатда, ёшлар ва хотин қизлар бандлигини таъминлашга доир фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 964-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 07.12.2017 й., 09/17/964/0367-сон.

1.3.5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 22 декабрдаги “Ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сонини аниқлаш, шу жумладан, уй хўжаликларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар ўтказиш, шунингдек, меҳнат ресурслари, бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини шакллантириш методикасини

такомиллаштириш тўғрисида”ги 1011-сонли қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.12.2017 й., 10/17/1011/0456-сон.

1.3.6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 349-сонли қарори // <http://www.norma.uz>

1.3.7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 16 август “Ўзбекистон Ёшлар иттифоқи ҳузуридаги «Yoshlar - kelajagimiz» жамғармаси фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида” 669-сонли қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 18.08.2018 й., 09/18/669/1772-сон.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари

2.1. Мирзиёев Ш.М. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. – Тошкент: Ўзбекистон, 2018. - 80 б.

2.2. Билимли авлод - буюк келажакнинг, тадбиркор халқ – фаровон ҳаётнинг, дўстона ҳамкорлик эса тараққиётнинг кафолатидир // Президент Шавкат Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 26 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси. 07.12.2018 йил.

2.3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2017 йил 19 сентябрь куни Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 72-сессиясида нутқи // <http://uza.uz>

2.4. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган

Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза, 2017 йил 14 январь. - Тошкент: «Ўзбекистон», 2017. - 104 б.

2.5. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш - юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза. 2016 йил 7 декабрь /Ш.М.Мирзиёев. - Тошкент: “Ўзбекистон”, 2017. - 48 б

2.6. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажагимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга курамиз. Мазкур китобдан Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2016 йил 1 ноябрдан 24 ноябрга қадар Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри сайловчилари вакиллари билан ўтказилган сайловолди учрашувларида сўзлаган нутқлари ўрин олган. /Ш.М.Мирзиёев. – Тошкент: : “Ўзбекистон”, 2017. – 488 б

2.7. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ /Ш.М. Мирзиёев. - Тошкент: «Ўзбекистон», 2016. - 56 б.

3. Илмий монография, ўқув қўлланма ва дарсликлар

3.1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри - Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 592 б.

3.2. Абдурахманов К.Х. Экономика труда. Теория и практика: учебник: 1-2 часть / Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2019 г.

3.3. Абдурахмонов Қ.Х. Ўзбекистонда инсон омили ва манфаатлари – энг олий қадрият. Иқтисодий, илмий-таҳлилий рисола. – Т.: Гафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2017. – 364 б.

3.4. Abdurakhmanov K. Human resource marketing. Published by

Universitas-Gyor Nonprofit Ltd., (Hungary, Венгрия) 2018, – 261 p.

3.5. Abdurakhmanov K.Kh. Labour Economics and Sociology. Tutorial. – Jakarta.: «Gunadarma Publisher», 2013 year, – 430 p.

3.6. Abdurakhmanov K.Kh. Human development. Textbook. – Norderstedt, Books on Demand, 2014, 428 p.

3.7. Abdurakhmanov K, Zokirova N, Islamov B, Hiwatari M. Systemic Transformation and Sustainable Human Development: the Case of Uzbekistan. Monograph - Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016.-230 pages.

3.8. Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

3.9. Абулқосимов Х.П. Иқтисодиётда инсон омили: шаклланиши, амал қилиши ва фаоллашуви. – Т.: Akademiya, 2006.

3.10. Абдурахмонова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2014. – 219 б.

3.11. Абдурахмонов О., Эшпўлатов К. Ўзбекистонда касбий таълим ва меҳнат бозори узвийлигини таъминлаш. Ўқув қўлланма. – Т.: Иқтисодиёт, 2017. – 65 б.

3.12. Abduramanov X.X. Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv qo'llanma.-T.: TDIU, 2011.

3.13. Borjas G. Immigration and the American Worker//A Review of the Academic Literature. April. 2013.

3.14. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: Монография, - М.: Изд. КноРус, 2018;

3.15. Dancygier R.M., Immigration and conflict in Europe / R.M. Dancygier. – New York:Cambridge University Press, 2010.

3.16. Ehrenberg, Ronald G. Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. – Eleventh ed. 2012 y.

3.17. Зокирова Н.Қ., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахмонова Г.Қ. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ,

2011.

3.18. Землянухина С.Г, Янченко Е.В, Санкова Л.В, Крысина И.Е. и др. Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационное российской экономики: Монография. - Саратов: Изд-во СГТУ, 2010. - С.6.

3.19. Имамов Р. Меҳнат бозорини тартибга солиш ва ишсизликни камайтириш йўллари. Монография. - Т.: "Iqtisod-moliya" нашриёти. 2014. - 114 б.

3.20. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. / – Тошкент: Ўзбекистон, 1995.

3.21.Максакова Л.П. Экспорт рабочей силы из Узбекистана // Трудовая миграция в СНГ: Социальные и экономические эффекты / Под ред. Зайончковской Ж.А. – М., 2003.

3.22.Михалькина Е.В., Белокрылова О.С., Фурса Е.В. Экономика труда: учебник. – М.: РИОР: ИНФРА-М. – 2017. – 273 с.

3.23.Миграционная ситуация в странах СНГ / Под ред. Зайончковской Ж.А. – М.: Комплекс-Прогресс, 1999.

3.24.Миграция населения: теория, политика: Учебное пособие / Под ред. Воробьева О.Д., Топилин А.В. – М.: Экономическое образование, 2012.

3.25.Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография /Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков др. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. –560 с.

3.26.Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 423 с.

3.27. Одегов Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. – Москва : Издательство Юрайт, 2015. – 389 с.

3.28.Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the Statistical Society. 1885. № 46;

- 3.29. Рофе А.И. Экономика труда (для бакалавров). Учебник: - М.: Изд. КноРус, 2019.
- 3.30. Резник С. Основы личной конкурентоспособности. – М.: «Инфра-М», 2010.
- 3.31. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина; 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2010. – 479 с.
- 3.32. Castles S., Miller M. J. The Age of Migration. Houndmills; Basingstoke; Hampshire; London : MacMillan Press Ltd., 2003.
- 3.33. Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития / Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. – Т., 2009.
- 3.34. Узбекистан: Стратегические направления и перспективы развития / Коллектив авторов, под общ. ред. доктора экономических наук, профессора К.Х. Абдурахманова: Монография. – Т.: Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. – 262 с.
- 3.35. Умурзаков Б.Х. Организационно-правовые основы регулирования трудовой миграции в Узбекистане. Международные отношения № 2. 2008.
- 3.36. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З., Арабов Н.У., Бобоназарова Ж.Х., Ирматова А.Б. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш истиқболлари. Монография. – Т.: «Fan va texnologiya», 2017. – 185 б.
- 3.37. Худойбердиев З.Я. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. Ўқув қўлланма. Т.: “Илм-зиё”, 2016.
- 3.38. Шакаров З.Г. Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурсларининг ҳаракатчанлиги. Монография. – Т.: “Iqtisodiyot”, 2014. – 220 б.
- 3.39. Экономика труда: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КНОРУС, 2016. - 232 с.
- 3.40. 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегияси “Иқтисодиётни ривожлантириш ва либераллаштиришнинг устувор йўналишлари” бандида белгиланган чора-тадбирларнинг Сирдарё

вилоятида бажарилиши таҳлили бўйича йиғма таҳлилий маълумотнома. – Т.: “Иқтисодиёт”, 2017. – 217 б.

4. Диссертация ва диссертация автореферати

4.1. Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат тамойиллари асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Т.: ТДИУ, 2016.

4.2. Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Иқтисодиёт фанлари доктори диссертацияси автореферати. – Тошкент, 2018. – 66 б.

4.3. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда / Автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Москва, 2007.

4.4. Крымова Н.А. Управление профориентацией населения. Дисс. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. – Воронеж, 2014.

4.5. Закиров К.Ж. Худудий меҳнат бозорида аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солишни такомиллаштириш (Сирдарё вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасига даъвогарлигининг диссертацияси. – Тошкент, 2010.

4.6. Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини моделлаштириш (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари доктори илмий даражасига даъвогарлигининг диссертацияси. – Тошкент, 1998.

4.7. Холмухамедов М.М. Меҳнат бозорида ёшларнинг иш билан бандлигини тартибга солиш ва уни такомиллаштириш (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Самарқанд, 2010.

4.8. Хомитов К.З. Ўзбекистон Республикаси қишлоқ меҳнат бозорининг самарали ривожланиши муаммолари. Иқтисод фанлари доктори илмий

даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Т.: ЎзР ФА Иқтисодиёт институти, 2012.

4.9. Шатокин А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда / Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Ярославль, 2000.

5. Илмий мақола ва конференция тезислари

5.1. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. Обеспечение достойного труда для молодежи // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXVII междунар. науч.-практ. конф. № 11(62). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 112-119.

5.2. Арабов Н.У., Насимов Д.А. Перспективы развития гибкой занятости в странах СНГ // ЭКО Всероссийский экономический журнал. № 8, 2016 г.

5.3. Берзин А.А., Сидорин А.В. Принципы интеграции требований к компетенциям специалистов для обеспечения их конкурентоспособности и академической мобильности // Успехи современного естествознания, 2009. №5 – С.96.

5.4. Вишневский Д.М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой // Ж. Труд за рубежом - 2015, №7 – С.19-20.

5.5. Гельвановский М. Конкурентоспособность в микро- мезо- и макроуровневом измерениях // Российский экономический журнал, 2008, №3 – С. 66-77.

5.6. Гатев К. Статистическая оценка различий между структурами совокупностей. / Теоретические и методологические проблемы статистики. - М.: Статистика. 1979. - С.91.

5.7. Ковалев А.В. Развитие конкурентоспособности будущего специалиста - гарант качества профессионального образования / Материалы научно-практической конференции «Участие работодателей в формировании содержания образовательных программ ФГОС», 2016.

5.8. Максакова Л.П. Трудовая миграция населения Узбекистана // Общество и экономика, 2011.

5.9. Малышева А.А., Невраева И.В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского государственного политехнического университета, 2015, № 8 – С.226-227

5.10. Миляева Л.Г. Теоретико-методологические аспекты проблемы снижения уровня скрытой безработицы и повышения конкурентоспособности рабочей силы // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции - Бийск: Изд-во “Печатный двор”, 2016.

5.11. Мирзакаримова М. Таълим хизматлари бозори ва меҳнат бозорини мувофиқлаштириш ёшлар бандлиги омили сифатида // “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. №1, январь-февраль, 2017 йил.

5.12. Насимов Д.А., Абдусaidов А., Қаххаров Н. Ёш мутахассислар меҳнат бозори инфратузилмасини ривожланиш йўналишлари // Илмий ахборотнома. – Самарқанд, №4 (92). 2015 йил.

5.13. Умурзаков Б.Х. Институциональные аспекты пенсионного обеспечения трудовых мигрантов. Сборник материалов Международной конференции «Труд в XXI веке: новые тенденции, социальное измерение, инновационное развитие» Киев, 2012.

5.14. Трофимов Ю.А. Трудовая мобильность // Вестник московского центра занятости населения, 2003, №2. - С.13.

5.15. Шестаков М.А. Национально-экономические проблемы занятости молодежи причины и пути решения // Ж. Труд за рубежом, 2009, №1 – С.92.

5.16. David Leppard Reid to stem How of low-skil immigrants / The Sunday Times 22 октября 2016. – P.31.

5.17. Constructing Knowledge Societies Mew Challenes for Tertiary Education. Wash.,DC: TheWofld8ank, 2012.

5.18. Funding ihe Foundations Basic Science ai the Crossroads / Fd By Kent

Mughges and Lynn Shaw his Caroline Varques Wash, 2016. – P.24.

5.19. ILO's World Employment and Social Outlook – Trends 2017. – URL:
http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_541482

5.20. ILO's Trends Econometric Models, 2017 // www.ilo.org.

5.21. The Human Capital Index – 2017 // <http://www.weforum.org>

6. Интернет сайтлари

6.1. <http://www.mehnat.uz> - Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий веб-сайти.

6.2. <http://www.stat.uz> - Ўзбекистон Давлат статистика қўмитасининг расмий веб-сайти.

6.3. <http://www.migration.uz> - Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ташқи миграция масалалари бўйича агентликнинг расмий сайти

6.4. <http://www.lex.uz> - Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.

6.5. <http://www.ilo.org> - Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий сайти.

6.6. <http://www.iom.int> - Халқаро миграция ташкилотининг расмий сайти

7. Статистик материаллар

7.1. Ўзбекистоннинг 2000-2018 йиллардаги демографик йиллик тўплами.

7.2. Ўзбекистон рақамларда. 2000-2018 йиллардаги статистик тўплами.

7.3. Ўзбекистонда ижтимоий ривожланиш ва турмуш даражаси. 2000-2018 йиллардаги статистик тўпламлари.

7.4. Ўзбекистонда меҳнат ва бандлик. 2000-2018 йиллардаги статистик тўплами.

7.5. Ўзбекистон ҳудудларининг 2000-2018 йиллардаги йиллик статистик тўплами.