



XALQARO MEHNAT MIGRATSIYASINI RAQAMLASHTIRISH MASALALARI

SULXIYA GAZIYEVA

MONOGRAFIYA

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV TA‘LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT SHARQSHUNOSLIK UNIVERSITETI**

Gaziyeva Sulxiya Saidmashrafvna

**XALQARO MEHNAT MIGRATSIYASINI
RAQAMLASHTIRISH MASALALARI**

MONOGRAFIYA

TOSHKENT – 2024

UO‘K: 331.556.4:004.4(540)(474.2)

KBK: 65.248

G-14

Mas’ul muharrir: i.f.d., prof. B.A. Islamov

Taqrizchilar:

Z.A. Kadirova – TDSHU “Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm”
kafedrası dotsenti, PhD. dots.

A.S. Zikriyoyev – TDIU “Jahon iqtisodiyoti” kafedrası
dotsenti, PhD.

**Monografiya Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti
Ilmiy Kengashining 2024-yil 8-iyundagi 10-sonli buyrug‘iga
asosan nashrga tavsiya etilgan.**

Xalqaro mehnat migratsiyasini raqamlashtirish masalalari:
monografiya; – Toshkent: “Best-publish” nashriyoti. 2024. – 172 b.

Mazkur monografiyada raqamlashtirish sharoitida xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarining nazariy va uslubiy asoslari, ularning o‘ziga xos va umumiy jihatlari, amal qilish mexanizmlari o‘rganilib, Hindiston va Estoniya kabi mamlakatlarning raqamlashtirish sharoitida mehnat migratsiyasining o‘ziga xos xususiyatlari hamda Janubi-Sharqiy Osiyo mamlakatlarida mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishda raqamli texnologiyalarning o‘rni va masalalari tahlil etilgan. Shuningdek, O‘zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarining me‘yoriy-huquqiy asoslari va zamonaviy yo‘nalishlari tadqiq etilgan. O‘zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasi masalalarini yanada chuqur tahlil qilish uchun o‘tkazilgan so‘rovnoma asosida faktor tahlil ekonometrik modeli yordamida to‘liq yoritilgan. Xorij tajribasi asosida O‘zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasini takomillashtirish yuzasidan qator taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

ISBN: 978-9910-8953-1-9

© Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti, 2024

© “Best-publish” nashriyoti, 2024

MUNDARIJA

Kirish.....	4
I BOB. XALQARO MEHNAT MIGRATSIYASI JARAYONLARINI TARTIBGA SOLISHNING NAZARIY-USLUBIY ASOSLARI	7
1.1. Xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarining konseptual asoslari ...	7
1.2. Xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishning uslubiy asoslari	20
1.3. Raqamlashtirish sharoitida mehnat resurslarining xalqaro mobilligi	32
II BOB. XORIJ MAMLAKATLARIDA XALQARO MEHNAT MIGRATSIYASI JARAYONLARINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	46
2.1. Raqamlashtirish sharoitida retsipient va donor mamlakatlarda mehnat migrantlari oqimini tartibga solish	46
2.2. Hindistonda autsorsing rivojlanishi tashqi mehnat migratsiyasini takomillashtirishning muhim yo‘nalishi sifatida.....	59
2.3. Estoniya mehnat bozorining raqamlashuvi sharoitida IT mutaxassislarining xalqaro mobilligi	72
III BOB. O‘ZBEKISTONDA XALQARO MEHNAT MIGRATSIYASI JARAYONLARINING TARTIBGA SOLINISHI VA UNI RAQAMLASHTIRISH ISTIQBOLLARI	85
3.1. O‘zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari	85
3.2. O‘zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishda raqamlashtirish imkoniyatlari modeli	100
3.3. O‘zbekistonda mehnat migratsiyasi tendensiyalari.....	118
3.4. O‘zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasini takomillashtirish masalalari.....	133
Xulosa.....	144
Foydalanilgan adabiyotlar	147
Ilovalar	158

KIRISH

Jahondagi ishchi kuchi donorlari va retsipientlarining iqtisodiy rivojlanishida muhim omillardan biri bo'lgan xalqaro mehnat migratsiyasi aynan raqamlashtirish sharoitida mamlakatlarda mehnat resurslari balansini optimallashtirish va mahalliy mehnat bozordagi bosimni yumshatishda muhim rol o'ynamoqda. Migratsiya bo'yicha xalqaro tashkilot 2022-yilda 281 mln kishi o'z vatanidan tashqarida yashashini, ularning 169 mln.i aynan mehnat migrantlari ekanligini hamda ularning 67,9 foizi yuqori daromadli va 18,6 foizi o'rta daromadli mamlakatlarda to'planligini ma'lum qiladi¹.

Jahonda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi sharoitida mehnat migratsiyasida sifat o'zgarishlari amalga oshirilishi munosabati bilan ilmiy tadqiqotlar tarkibida mazkur masalalarga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bu borada, jumladan, quyidagi ustuvor yo'nalishlarda tadqiqotlar olib borilmoqda: raqamlashtirishning mehnat migratsiyasiga ta'siri, va u bilan bog'liq holda yangi ish o'rinlarini yaratish; mehnat bozorida bandlikning individual shakllarining kengayishi, virtual mehnat migratsiyasi va uning aholini ish bilan bandligiga ta'sirini mehnat migratsiyasining muhim komponenti sifatida tadqiq etish hamda mehnat migratsiyasining iqtisodiy taraqqiyotga ta'sirini baholash bo'yicha kompleks tadqiqotlar olib borilmoqda. Bu esa, o'z navbatida xalqaro hamda mintaqaviy mehnat migratsiyasini zamonaviy holatini tadqiq etish, mazkur masalada jahon tajribasiga murojaat qilish asosida tashqi mehnat migratsiyasi sohasidagi davlat siyosatini takomillashtirishga yo'naltirilgan taklif va tavsiyalar hamda nazariy xulosalarni ishlab chiqish zaruratini asoslab beradi.

O'zbekistonda mehnat migrantlarining harakatlanishini, ularning haq-huquqlarini himoya qilish va iqtisodiyotni tarkibiy jihatdan o'zgartirish sharoitlariga mutanosib yo'nalishlarini samarali amalga oshirish borasida keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Xususan, mamlakatda tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasini ta'minlash, samarali migratsiya siyosatini yuritish, noqonuniy tashqi mehnat migratsiyasi va odam savdosiga qarshi kurashish fuqarolarni xorijga maxsus tayyorgarlik asosida yuborish, ularning kasbiy malakani tasdiqlovchi xalqaro sertifikatlariga ega bo'lish, mehnat migrantlarini moliyaviy va ijtimoiy

¹ World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva, page 2.

qo‘llab-quvvatlash, ularning hayoti va sog‘lig‘ini sug‘urtalash amaliyotini kengaytirish, mehnat migratsiyasidan qaytib kelgan shaxslarni re-integratsiyasini yengillashtirish bo‘yicha ustuvor vazifalar belgilangan². Ushbu vazifalarning samarali hal etilishiga raqamli imkoniyatlardan samarali foydalanish hamda mazkur jarayonlarni xalqaro tajriba va milliy xususiyatlar asosida takomillashtirishni taqozo etadi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 5-iyuldagi PQ-3839-sonli «O‘zbekiston Respublikasining tashqi mehnat migratsiya tizimini yanada takomillashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi qarori, Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 12-sentabrdagi 725-sonli «O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda uyushgan holda ishga joylashtirish tizimini yanada takomillashtirish va tubdan qayta ko‘rib chiqish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarori, 2019-yil 20-avgustdagi PF-5785-sonli «Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari va ularning oila a‘zolarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish choralari to‘g‘risida»gi farmoni, 2019-yil 23-avgustdagi VM 713-sonli «Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi qarori, 2020-yil 15-sentabrdagi PQ-4829-sonli «Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimini joriy etish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarori, 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-sonli «Raqamli O‘zbekiston – 2030 strategiyasini tasdiqlash va uni smarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida» gi farmoni, 2021-yil 30-iyuldagi PQ-5205-sonli «Xorijga tashkillashtirilgan mehnat migratsiyasiga ketayotgan fuqarolarni rag‘batlantirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi qarori, 2022-yil 1-martdagi «Xorijda vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston respublikasi fuqarolarini va ularning oila a‘zolarini qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi qarori, 2022–2026-yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasining 86-maqsadi «Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasini ta‘minlash hamda samarali migratsiya siyosatini yuritish», «O‘zbekiston — 2030» strategiyasining 94-maqsadi «Xorijda istiqomat qilayotgan vatandoshlarni qo‘llab-quvvatlash, ular bilan doimiy muloqot tizimini joriy etish», 95-maqsadi «Tashqi mehnat

² O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi «2022 — 2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning Taraqqiyot Strategiyasi to‘g‘risida»gi PF-60-sonli farmoni// <https://lex.uz/docs/-5841063>

migratsiyasi tizimini takomillashtirish, xorijda mehnat faoliyatini yuritayotgan fuqarolarga har tomonlama ko‘mak ko‘rsatish» va mazkur sohaga tegishli bo‘lgan boshqa me‘yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda mazkur dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

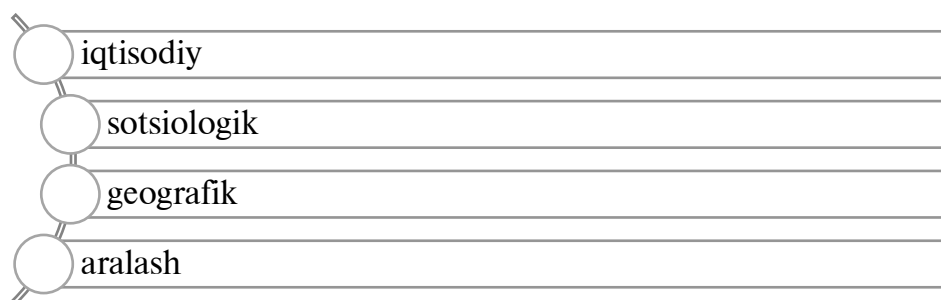
I BOB. XALQARO MEHNAT MIGRATSIYASI JARAYONLARINI TARTIBGA SOLISHNING NAZARIY-USLUBIY ASOSLARI

1.1. Xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarining konseptual asoslari

Hozirgi iqtisodiy rivojlanish davrida mehnat migratsiyasi jarayonlarining dolzarbligi ortsa ortmoqdaki, ammo yuzaga kelgan Covid 19 pandemiyasi sharoitiga qaramay uning muhimligi kun tartibidan tushgani yo‘q.

Mehnat migratsiyasi bu- shaxslarning bir davlatdan boshqa davlatga yoki o‘zi rezident hisoblangan davlat hududida ishga joylashish maqsadida ko‘chishi. Ishchi kuchi migratsiyasi ko‘pgina davlatlar tomonidan ularning migratsiyaga oid me‘yoriy-huquqiy hujjatlari orqali tartibga solinadi. Bundan tashqari, ba’zi davlatlar tashqi migratsiyani nazorat qilish doirasida chet ellarda o‘z rezidentlari uchun imkoniyatlar yaratish bilan faol shug‘ullanishadi³.

Mazkur tushunchaning nazariy jihatlariga e‘tibor qaratar ekanmiz, unga doir yondashuvlarning qanchalik xilma-xilligi va o‘ziga xos evolyutsion bosqichlarni bosib o‘tganini ko‘rishimiz mumkin bo‘ladi.



1.1-rasm. Migratsiya nazariyalarining asosiy guruhleri

Mehnat migratsiyasi jarayonlari ishlab chiqarish kuchlarining tarkibiy qismi bo‘lishi inson mehnati nazariyasi ancha yillik tarixga ega bo‘lib, olimlar Yakub Biyyak⁴ va Xanya Zlotniklar⁵ migratsiyaga doir

³ Key-migration-terms. IOM UN Migration//. <https://www.iom.int/key-migration-terms#Migration>

⁴ Bijak J. Forecasting international migration: selected theories, models and methods Central European Forum for Migration Research: CEFMR Working Paper No. 4/2006. – P. 5.
<http://www.ppge.ufrgs.br/GIACOMO/arquivos/eco02268/bijak-2006.pdf>

⁵ Zlotnik Hania. The Concept of International Migration as Reflected in Data Collection Systems// International Migration Review, Vol. 21, N 4, 1987. P. 925-946//
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12280922/>

nazariyalarni iqtisodiy, sotsiologik, geografik va aralash nazariyalariga ajratdilar⁶. Rossiyalik olim Ionsev V.A. mehnat migratsiyasini o'rganishda iqtisodiy yondashuv 20 dan ortiq turli ilmiy yondashuv va yo'nalishlarga e'tibor qaratgan. Tadqiqotchi A.Grebenyuk bu borada o'z e'tiborini 12 ta nazariyani o'rganishga qaratdi⁷.

Ularning mehnat migratsiyasiga bevosita yoki bilvosita ta'sir ko'rsatadiganlarini va shu bilan birga olimlar tomonidan berilgan ta'riflarni jadvalda ko'rib chiqamiz.

1.1-jadval

Mehnat migratsiyasi nazariyalari va olimlarning qarashlari⁸

Nazariya nomi	Mualliflar	Qarashlar
1. Merkantilistlarning mehnat migratsiyasi bo'yicha qarashlari	T. Men, J.B.Kolber	Yuqori malakali immigrantlar qo'llab-quvvatlanib, emigratsiyaga ta'qiq qo'yilgan
2. Xalqaro va ichki migratsiya bo'yicha klassik siyosiy iqtisod namoyondalari qarashlari	A.Smit, D.Rikardo, D.Mil, D.Styuart	Ishchi kuchining xalqaro harakati qo'llab-quvvatlandi. Ishchi kuchining mobilligi tabiiy o'zini o'zi tartibga soluvchi jarayon bo'lib, asosan ish haqi darajasining differentsiatsiyasi bilan bog'landi.
3. Marksizmning mehnat migratsiyasi bo'yicha qarashlari	K.Marks va F.Engels	-Aholining mehnatga layoqatli qismi migratsiyasining mohiyati to'liq asoslandi. -Ishchi kuchi emigratsiyasi va immigratsiyasining o'zaro bog'liqligi ilgari surilgan. -Xorijiy ishchi kuchiga bo'lgan talabning keskin o'sishi-uning jahon xo'jaligi markazlari o'rtasida notekis taqsimlanishiga olib kelishi haqidagi qarashlar.
4. Keynschilarning migratsiya bo'yicha qarashlari	D.Keyns	-Ishsizlik migratsiyadan chiqarib tashlandi. -Jahon mehnat bozori xalqaro mehnat migratsiyasi natijasida vujudga kelganligini ta'kidlaydi.
5. Migratsiya bo'yicha klassik iqtisodiy nazariya	E.Ravenshteyn ⁹	Migratsiyaning 11ta qonuniyatini ishlab chiqqan. Migratsiya – kishilarning o'z yashash joylarini doimiy yoki vaqtinchalik muddatga o'zgartirishi deya ta'rifladi.

⁶ Bijak J. Forecasting international migration: selected theories, models and methods Central European Forum for Migration Research: CEFMR Working Paper No. 4/2006. P. 5.
<http://www.ppge.ufrgs.br/GIACOMO/arquivos/eco02268/bijak-2006.pdf>

⁷ Гребенюк А.А. Теоретические подходы к изучению международной трудовой миграции // Миграция и социально-экономическое развитие. 2016. Том 1. № 1. — С. 17–38. // <https://www.researchgate.net/publication/319106979> Teoreticeskie podhody k izuceniu mezdunarodn oj trudovoj migracii

⁸ Muallif tomonidan tuzilgan

⁹ Ravenstein, E. The Laws of Migration. Journal of Statistical Society of London. 1885. Vol.48, No.2. pp. 167-235.// <https://www.jstor.org/stable/2979181>

6. Migratsiyaning neoklassik konsepsiyasi	J.Xiks ¹⁰	Migratsiya jarayoni shaxsning qarori deb hisoblandi. Ushbu konsepsiyada boshqa joyga ko'chish xarajatlari va ishsizlik muammolari hisobga olinmagan. Migratsiya ish haqi (daromadlar) darajasini tenglashtirishga va jahon mehnat bozorini ikki yo'nalishda barqarorlashtirishga yordam berishi ta'kidlangan.
7. Iqtisodiy siklning teskari aloqasi nazariyasi xalqaro mehnat migratsiyasini bo'yicha qarashlari	B.Tomas	Ishchi kuchining mamlakatdan mamlakatga ko'chish yo'nalishi iqtisodiy rivojlanishning siklik fazalarining teskari o'zgarishi bilan belgilanishi ilgari surilgan.
8. Migratsiyaning yangi iqtisodiy konsepsiyasi	O.Stark ¹¹	Migratsiyaga oilaning strategiyasi sifatida qaraldi.
9. Segmentlangan mehnat bozori nazariyasi	M. Piore ¹² , A. Portes, D. Solou	Mehnat migrantlariga bo'lgan talab iqtisodiyotning tarkibiy ehtiyojlariga bog'liq. Mehnat migratsiyasi yuboruvchi mamlakatlardagi itarish omillari bilan emas, balki faqat qabul qiluvchi mamlakatlardagi tortishish omillari tufayli yuzaga kelishi ta'kidlangan.
10. Jahon mehnat bozori konsepsiyasi	E.P.Pletnev, J.Jonston	Dunyoning u yoki bu mintaqalarida mehnat migrantlariga bo'lgan talab va taklifni aniqlaydi
11. Global migratsiya tizimi konsepsiyasi	I.Vallersteyn ¹³	Migratsiyaning sababi nafaqat ish haqi darajasidagi farq, balki iqtisodiy tengsizlikning umumiy shartlari va chekka mamlakatlardagi inqirozli vaziyat deb qaralgan.
12. Yangi xalqaro iqtisodiy tartib konsepsiyasi	D. Bhagvati, V. Ben	Migrantning barcha xarajatlari, u vaqtinchalik mehnat migranti bo'lsada, barcha kelish va yashash xarajatlari uni qabul qiluvchi mamlakat tomonidan qoplanib berilishiga e'tibor qaratilgan.
13. Inson kapitali nazariyasi	T. Shuls va G. Beker, L. Szxaastad ¹⁴ , B. Chisvik ¹⁵	Migratsiya- inson kapitaliga sarmoya. Migratsiya investitsiya sifatida qaraldi. Migratsiya to'g'risidagi qarorga ta'sir qiluvchi uchta asosiy omil: vatanda va potensial

¹⁰ Hicks, J.. The Theory of Wages. London 1932 // <https://www.jstor.org/stable/2224288>

¹¹ Stark, O., & Bloom, D. The New Economics of Labor Migration. The American Economic Review 1985. 75. pp. 173-178.// <https://www.jstor.org/stable/1805591>

¹² Piore, M. Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies. Cambridge: Cambridge University Press. 1979. // <https://www.scirp.org/foiz28Sfoiz28351jmbntvnsjt1aadkposzjefoiz29foiz29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2486939>

¹³ Wallerstein, I. 1974. The Modern World System, Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. New York: Academic Press.// <https://www.ucpress.edu/book/9780520267572/the-modern-world-system-i>

¹⁴ Sjaastad, L. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. Journal of Political Economy. Vol.70, iss.5, Part 2. pp. 80-93.// <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13573/c13573.pdf>

¹⁵ Chiswick, B. *The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men*. The Journal of Political Economy. 1978. Vol.86. Iss.5. pp. 897-921. // Международная миграция: населения: теория и

		boradigan mamlakatda ish sharoitlari, yoshi va ko'chib o'tish xarajatlari ko'rib chiqildi.
14. Rossiya olimlari qarashlari	V.Ionsev ¹⁶	XMM-mehnatga bo'lgan qobiliyatning sotilishi, ya'ni u yoki bu korxonada ishga joylashish va ishlash hamda u uchun haq olish maqsadida davlat chegarasini kesib o'tish bilan bog'liq bo'lgan jarayon deya ta'rif berdi.
	S.Ryazansev ¹⁷	Migratsiyaga aholining ish, o'qish, turizm va tijorat faoliyati bilan bog'liq vaqtinchalik harakatlari deya ta'rif berdi.
15. O'zbekiston olimlari qarashlari	L.Maksakova ¹⁸	Mehnat migratsiyasi ilmiy konsepsiyalari evolyusiyasi, uning mehnat bozori va iqtisodiyotning rivojlanishidagi ahamiyati, O'zbekistonda migratsiya jarayonlarini o'rgangan.
	D.Rasulova ¹⁹	Mehnat migratsiyasini mamlakat ichidagi va xalqaro migratsiyaga bo'lgan.
	Z.Kadirova ²⁰	Xalqaro mehnat migratsiyasini keltirib chiqaruvchi omil va sabablarni ikki turga ya'ni, iqtisodiy va noiqtisodiy shaklga bo'ldi.

Yuqoridagi jadvalda keltirilgan mehnat migratsiyasi bilan bog'liq qarashlarga qo'shilgan holda, xalqaro mehnat migratsiyasiga muallif tomonidan quyidagi ta'rifni berish lozim topildi: xalqaro mehnat migratsiyasi – ishchi kuchining o'z yashash joyini o'zgartirgan holda, mamlakat chegarasini bosib o'tib, boshqa davlatga ishlash va daromad olish maqsadida qisqa yoki uzoq muddatga borish.

Shuni e'tiborga olish kerakki, mehnat migratsiyasi mohiyatini tushuntirishga qaratilgan barcha iqtisodiy yondashuvlar - uni mehnatni

истрия изучения. – М.: Диалог-МГУ, 1999. – 370 с. – (Международная миграция населения: Россия и современный мир; Вып. 3).

¹⁶ Ионцев, В. *Международная миграция населения: теория и история изучения*. Международная миграция населения: Россия и современный мир. 1999. №3.//

<https://demography.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=1778&p=attachment>

¹⁷ Е.Е. ., Рязанцев, С. В. ., Смирнов, О. О. ., Мирязов, Т. Р. ., & Смирнов, А. В. ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. Bulletin of the South-Russian State Technical University (NPI) Series Socio-Economic Sciences, 2022. 15(2), 7–23.

<https://doi.org/10.17213/2075-2067-2022-2-7-23>

¹⁸ Максакова, Л. 2011. Трудовая миграция населения Узбекистана. Общество и экономика. №1// Трудовая миграция в Республике Узбекистан: Сб. ст. / Отв. ред. Е. В.Абдуллаев.: Ташкент, 2008. – 204 с.//

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/uz/un_uzb_Labour_Migration_in_Uzbekistan_rus.pdf

¹⁹ Rasulova, D. Ishchi kuchi migratsiyasi rivojlanishining nazariy asoslari. // Расулова Д.В. Ишчи кучи миграцияси ривожланишининг назарий асослари. -Т., 2010. 27-б.

²⁰ Qodirova, Z. Globallashuv sharoitida O'zbekistonning xalqaro mehnat bozoriga integratsiyalashuvi. T.2016: IQTISODIYOT 62 bet.

qayta taqsimlash mexanizmi deb biladi. Ushbu nazariyalarda migratsiya harakatini belgilovchi omillar turli xil. Migratsiya nazariyalarining ayrimlarini mehnat migrantlari va umuman iqtisodiyot uchun mehnat migratsiya omillari, mexanizmlari va oqibatlarini tushuntirish nuqtai nazaridan ko‘rib chiqamiz. (1.1-jadval)

1. Merkantilizm – ushbu yondashuv vakillari G‘arb ilmiy yo‘nalishlariga birinchilardan bo‘lib aholining xalqaro migratsiyasini kiritgan. T.Men va J.B.Kolberlar (XVII asr) oltin va aholining o‘shini mamlakat farovonligi belgisi sifatida ko‘rib, xorijiy ishchilarning, xususan, xorijiy hunarmandlarni kelishiga e‘tibor qaratib, o‘z fuqarolarining emigratsiyasini ta‘qiqlashni taklif qilganlar²¹. Mehnat immigrantlari mamlakat aholisi sonini ortishi manbai va farovonligini yaxshilanishi sifatida qaralgan. Merkantilistlar yondashuvining o‘ziga xos xususiyati, bu ularning boylik garovi faqat tovarlarni eksport qilishdan olinadigan foydaga asoslangan bo‘lib, ishchi kuchini eksport qilish ish haqini oshirilishiga va foydaning qisqarishiga olib keladi.

2. Klassik siyosiy iqtisod namoyondalari (A. Smit, D. Rikardo, D. Mil, D. Styuart) xalqaro va ichki mehnat migratsiyasiga e‘tibor qaratib, ularning asosiy postulati "kapital va ishchi kuchi eksportining o‘zaro ta‘siri va to‘ldirilishida" deb bildilar. Shunday qilib, A.Smit kapital va tovar bilan bir qatorda ishchi kuchining ham to‘siqsiz xalqaro harakatini qo‘llab-quvvatlab, mazkur bozor kuchlari iqtisodiy rivojlanish va qashshoqlikni kamaytirishni maksimal darajada ta‘minlashni ta‘kidlaydi. D. Rikardo va A. Smit mehnat resurslari bozorning ko‘rinmas qo‘li ta‘sirida, talab va taklifni tartibga solish orqali, ishchi kuchining ularga talab yuqori bo‘lgan joylarga o‘tishlariga ishongan. Shunday qilib, mehnat bozoridagi talab va taklif tufayli ishchi kuchining mobilligi tabiiy o‘zi- o‘zini tartibga soluvchi jarayon bo‘lib, asosan ish haqi darajasining differentsiatsiyasiga bog‘liq. Ushbu jarayon bozorning erkin rivojlanishiga cheklovlar yo‘qligi bilan rag‘batlantirilishi kerak.

3. Marksizm - bu yana bir ilmiy yo‘nalish bo‘lib, aholining aynan mehnatga layoqatli qismi migratsiyasining mohiyatini to‘liq asoslab, quyidagi ikkita asosiy postulatlarni ajratib ko‘rsatdilar.

Birinchidan, kapitalistik jahon iqtisodiyotining rivojlanishi mehnat migratsiyasining haqiqiy asosi bo‘lmish ishki kuchi ekspluatatsiyasi darajasi, mehnat sharoitlari va ish haqi farqlari tufayli ishchi kuchining

²¹ Ионцев В.А., Саградов А.А., Ананьева Г.Е., Алешковский И.А. Экономика народонаселения: Учебник / Под ред. проф. В.А. Ионцева. -М., 2007.- С.// <https://www.econ.msu.ru/students/books/ds714/>

emigratsiyasi va immigratsiyasining o'zaro bog'liqligini keltirib chiqaradi.

Ikkinchidan, dunyo aholisining takror ko'payishi notekis taqsimlanganligi uchun xorijiy ishchi kuchiga bo'lgan talabning keskin o'sishi va uning jahon xo'jaligi markazlari o'rtasida notekis taqsimlanishi kelib chiqadi. Aholi notekis taqsimlanishining nafaqat iqtisodiy, balki demografik jihatlari ham mavjud bo'lib, ular ma'lum donor mamlakatlar aholi sonining kamayishi, uning yosh va jinsiy tarkibiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Marksistlar asosiy e'tiborni mehnat migratsiyasining makro darajasiga qaratsada, ammo ularning yondashuvlari migratsiya harakatining ko'plab boshqa shakllarini tushuntirib berishga qodir bo'lmaganligi, uning zaif jihati bo'ldi.

4. D. Keynsning nomi bilan atalgan Keynschilik nazariyasi klassik va neoklassik yo'nalishlardan farqli ravishda bozor iqtisodiyotini o'z-o'zini tartibga solishni inkor etadi va "nomukammal mehnat mobilligi" ga alohida e'tibor qaratib, ishsizlikni migratsiyadan chiqarib tashladi. Ushbu keynschilik nazariyasi vakillari xalqaro mehnat bozori eng avvalo, bir biriga zid bo'lgan milliy manfaatlar to'qnashuvi natijasida yuzaga keladigan xalqaro ishchi kuchi migratsiyasi hisobiga shakllandi.

5. Mehnat migratsiyasining muhim nazariy asoslaridan biri bo'lgan neoklassik konsepsiyasi ish haqi darajasidagi xalqaro farqlarga e'tibor qaratib, u birinchilardan bo'lib migratsiyani to'liq va ishonchli ma'lumotlar asosida o'z istiqbollari to'g'ri baholashga qodir bo'lgan oqilona shaxsning qarori deb hisoblagan. Ammo ushbu konsepsiyada boshqa hududga ko'chish xarajatlari va ishsizlik muammolari hisobga olinmagan.

J. Xiks ishlab chiqarish omillari bo'lmish mehnat va kapitalning notekis taqsimlanishi natijasida mamlakatlar o'rtasidagi ish haqi darajasidagi farqlanishga migratsiyani rag'batlantirishning asosiy sababi sifatida qaraydi. Natijada, migratsiya ish haqi (daromadlar) darajasini tenglashtirishga va jahon mehnat bozorini quyidagi ikki yo'nalishda barqarorlashtirishga yordam beradi:

- bevosita - ortiqcha mehnat resurslari bilan ta'minlangan mamlakat bozorida ishchi kuchi taklifini kamaytirish va uning taqchilligi kuzatilgan mamlakatda ishchi kuchi taklifini ko'paytirish orqali;

- bilvosita - masalan, migrantlarning xalqaro pul o'tkazmalari orqali.

Mikro darajadagi neoklassik yondashuv (M. Todaro va L. Marushko) doirasida mehnat migratsiyasi shaxs yoki uy xo'jaligi farovonligini

o'shinish manbai sifatida qabul qilinadi. Jismoniy shaxs migratsiya to'g'risida qarorni migratsiyadan olinadigan foyda va uni amalga oshirish xarajatlari tahlili asosida qabul qilishini, migratsiya - bu inson kapitaliga sarmoya kiritishning bir shakli ekanligiga ishora qilgan²². Ko'chish hududi ma'lum bir shaxsning ushbu hududga maksimal foyda keltirishi bilan tavsiflanadi. Neoklassik yondashuv tanqidchilari bunday nazariya qaytish migratsiyasi mexanizmini yoki ish haqining oshishiga bog'liq bo'lmagan mehnat migratsiyasini tushuntirmasligiga e'tibor qaratdilar. O. Starkning ish haqining hududiy farqlari bilan bog'liq bo'lmagan mexanizm va modelni qaytarish migratsiyasini tushuntirishga qaratilgan nazariy yondashuvlari daromad olishdagi farqlarga emas, balki undan foydalanish imkoniyatlarining farqiga asoslanadi²³.

Shuningdek M.G.Kolosnitsina, migratsiya birinchi navbatda daromadni maksimal darajaga ko'tarishga intilayotgan shaxsning ongli qarori sifatida qabul qilinishi aynan neoklassik konsepsiya doirasida bo'lganligini ta'kidlaydi²⁴.

6. Xalqaro mehnat migratsiyasini makro darajada iqtisodiy siklning teskari aloqasi nazariyasi namoyondalari B.Tomas va boshqalar ko'rib chiqqan. U ishchi kuchining mamlakatdan mamlakatga ko'chish yo'nalishi iqtisodiy rivojlanishning siklik fazalarining teskari o'zgarishi bilan belgilanishini ta'kidlagan.

7. Migratsiyaning yangi iqtisodiy konsepsiyasi neoklassik yondashuvni to'ldirishga harakat qildi. Ushbu konsepsiya doirasida migratsiyaga oilaning strategiyasi sifatida qaraldi. Oilaviy qaror daromadlarni keskin kamayib ketish xavfi oldini olish maqsadida daromad manbalarini diversifikatsiya qilish bilan ishlab chiqarish imkoniyatlaridagi moliyaviy cheklovlarni bartaraf etishga qaratiladi. Bundan tashqari, ko'chib o'tishga qaror qilgan oilaga atrofda gilarni daromad darajasi muhim omilligi ta'kidlab o'tildi. Migratsiyaning yangi iqtisodiy konsepsiyasini qo'llab-quvvatlovchilar oila qurishlari bilan masalaning o'rganish

²² Абылкаликов С.И., Винник М.В. Экономические теории миграции: рабочая сила и рынок труда. // Бизнес. Общество. Власть. – 2012. – № 12. – С. 1-19. // <https://www.hse.ru/mag/27364712/2012--12/71249233.html>

²³ Stark, Oded: Tales of migration without wage differentials: Individual, family, and community contexts, ZEF Discussion Papers on Development Policy, No.73, University of Bonn, Center for Development Research (ZEF), Bonn, 2003. – 22 p. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.18743/https://www.econstor.eu/bitstream/10419/32280/1/374848998.pdf>

²⁴ Колосницина М.Г., Суворова И.К. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2005. – Т. 9. – № 4. – С. 543-565. <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnaya-trudovaya-migratsiya-teoreticheskie-osnovy-i-politika-regulirovaniya/viewer>

obyektini o'zgartiradilar. Endi migratsiyani amalga oshirish qaroriga shaxs yakka o'zi emas, balki oilasi bilan birgalikda kelishi ta'kidlandi. Bunga neoklassik konsepsiya izohlay olmagan rivojlanayotgan mamlakatlar aholisi migratsiyasi bo'yicha olib borilgan empirik tadqiqotlar natijalari sabab bo'lgan²⁵.

I.V.Kalashnikovaning fikricha, migratsiyaning yangi iqtisodiy konsepsiyasiga ko'ra, mehnat migratsiyasi to'g'risidagi qaror asosan yakka shaxs emas, balki uning ish joyi va yashash joyini o'zgartirmaydigan oila a'zolari bilan birgalikda qabul qilinadi. Chunki ushbu konsepsiyaga asosan migratsiya natijasida yakka shaxsning emas, balki butun oilaning, jamiyatning daromadlari maksimal darajaga ko'tarilishi mumkin²⁶.

Shunday qilib, qaror qabul qilishda individual mustaqillik g'oyasi emas, balki oila bilan qabul qilingan strategiya foydali bo'ladi.

Migratsiya nazariyasining rivojlanishi an'anaviy modelga yangi omillarni qo'shish yo'li bilan davom etdi. Ishchi kuchini harakatlantiruvchi omillardan biri bu-boshqalarning daromad darajasidir. Ushbu g'oyani birinchi bo'lib O. Stark ko'rib chiqqan²⁷. Uning fikricha kishilar u yoki bu tarzda o'zlarining daromadlarini atrofdagi do'stlari, hamkasblari, qo'shnilari, o'zlarining ijtimoiy guruhi daromadlari bilan taqqoslashadi. Bunday taqqoslash psixologik xarajatlarni yoki foydalarni, qoniqish hissi yoki aksincha, norozilikni keltirib chiqarishi mumkin²⁸.

8. Segmentlangan mehnat bozori nazariyasi yoki ikkilamchi mehnat bozori nazariyasi vakillari (M. Piore (1979), A. Portes, D. Solou va boshqalar) xalqaro migratsiyani xorijiy ishchi kuchiga doimiy talab natijasi sifatida ko'rganlar²⁹. Mehnat migrantlariga bo'lgan talab iqtisodiyotning tarkibiy ehtiyojlariga bog'liq. Ularning fikricha, mehnat

²⁵ Katz E., Stark O. Labor Migration and Risk Aversion in Less Developed Countries // Journal of Labor Economics. – 1986. – Vol. 4. – № 1. – P. 134–149.//

<https://huskiecommons.lib.niu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1830&context=allfaculty-peerpub>

²⁶ Калашникова И.В., Мироненко О.В. Трансферты домашних хозяйств: сущность, типология, факторы их формирования // Экономика труда. – 2014. – Том 1. –№ 1. – С. 59-68. //

<https://cyberleninka.ru/article/n/transferty-domashnih-hozyaystv-suschnost-tipologiya-factory-ih-formirovaniya/viewer>

²⁷ Stark O. Rural-to-urban Migration in LDCs: a Relative Deprivation Approach // Economic Development and Cultural Change. – 1984. – Vol. 32. – № 3. – P. 475-486.// <https://www.jstor.org/stable/1153332>

²⁸ Дементьев Н.В., Какушкина М.А. Влияние внешней трудовой миграции на развитие социально-трудовых отношений региона (на примере Тамбовской области) // Российское предпринимательство. – 2014. – № 6. – С. 80-92. // <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-vneshney-trudovoy-migratsii-na-razvitie-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-regiona-na-primere-tambovskoy-oblasti/viewer>

²⁹ Piore M. Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. – New York: Cambridge University Press, 1979. – 240 p.// <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/030639688002100317>

migratsiyasi donor mamlakatlardagi itarish omillari bilan emas, balki faqat retseptient mamlakatlardagi tortishish omillari tufayli yuzaga keladi. B.Kalinovska va M.Knapinskalar ushbu nazariyaning rivojlangan mamlakatlarda xorijiy migrantga talabning paydo bo'lishiga yordam beradigan 4 omilni ajratib ko'rsatgan³⁰ (1.2-jadval).

Motivatsiya va tarkibiy inflyasiya muammolari, bozor iqtisodiyotining ikkilamchi tabiati bilan birgalikda, mehnat sharoitlariga o'z-boshimchalik qilmaydigan va kam ish haqi bilan noqulay va beqaror sharoitlarda ishlashga tayyor bo'lgan ishchi kuchiga doimiy talab tug'diradi. Ilgari ushbu talab ayollar va o'spirinlarni ish bilan ta'minlash orqali qondirilardi.

Bugungi kunda ayollar bandligining roli sezilarli darajada o'zgardi va endi ularning maqsadi minimal daromad olish emas, aksincha o'zlarining martabalarini oshirish va o'zlarining ijtimoiy holatlarini yaxshilashdir.

Bundan tashqari, bandlikning yosh tarkibi o'zgargan. Hozirda ishchi kuchi tarkibida voyaga etmaganlar soni kamayib bormoqda, asosan yoshlar ta'limni yakunlash va malaka oshirishni tanlaganlar. Shunday qilib, endi karerasini boshlayotgan ishchilarga bo'lgan talab va ishchi kuchining ko'payishi o'rtasidagi nomutanosiblik xorij ishchi kuchiga talabning oshishiga olib keladi.

9. Jahon mehnat bozori (E.P.Pletnyov, J.Jonston va boshqalar) aniq belgilangan hududiy chegaralarga ega emas, ishchi kuchini eksport qilish va import qilish bilan birga, dunyoning u yoki bu mintaqalarida mehnat migrantlariga bo'lgan talab va taklifni aniqlaydi, shuningdek siyosiy, demografik va boshqa jarayonlarda jahon dinamikasini shakllantiradi.

10. Global migratsiya tizimi konsepsiyasi jahon iqtisodiyotining globallashuvi sharoitida xalqaro migratsiyani o'rganishni davom ettirmoqda. Ushbu konsepsiyaning asosini I.Vallersteyn yaratdi³¹.

³⁰ Kalinowska B., Knapinska M. Review of Chosen Migration Theories. – 2013. – P. 45-54.// <https://www.yumpu.com/en/document/read/37563558/review-of-chosen-migration-theories>

³¹Wallerstein I. The Modern World System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century. – N.Y.: Academic Press, 1976.// https://www.researchgate.net/publication/248647189_The_Modern_World-System_Capitalist_Agriculture_and_the_Origins_of_the_European_World-Economy_in_the_Sixteenth_Century Immanuel Wallerstein New York Academic Press 1974 pp xi v 410

Xorijiy migrantlarga talabning to‘rt omili³²

Birinchi omil	Strukturaviy inflyasiyaning ta’siri	Bu kam haq to‘lanadigan ishchilarning ish haqini oshirish xarajatlarini oshiradi. Ushbu xarajatlarning o‘shishi doimiy ish haqi tarkibini saqlab turish uchun yuqori maoshli lavozimlarning ish haqi darajasini ham oshirishni talab qiladi.
Ikkinchi omil	Motivatsiya	Odamlarni ish bilan shug‘ullanishga undashda muhim omil hisoblanadi, ammo shu bilan birga bandlik ierarxiyasining quyi pog‘onalarida bo‘lganlar uchun ham jiddiy muammolarni keltirib chiqaradi. Chunki bu zinapoyaning quyi pog‘onalarida band bo‘lish obro‘ emas.
Uchinchi omil	Tanlov omili	Rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozorining ikki tarmoqqa bo‘linishida ifodalangan: kapital sig‘imkorligi yuqori bo‘lgan tarmoq va mehnat sig‘imkorligi yuqori bo‘lgan tarmoq. Kapital sig‘imkorligini talab qiladigan tarmoqlarda ish beruvchilar yuqori sifatli uskunalar bilan barqaror ish joylarini taklif qiladilar, bu esa yuqori malakani va xodimlarni tayyorlashga sarmoyalarni talab qiladi. Biroq, mehnat sig‘imkorligini talab qiladigan sohada ish beruvchilar ancha xavfli ishlarni taklif qiladilar. Shu sababli, ushbu sohada ish uchun ishchilarni topish juda qiyin va migrantlarni tayyorlash kerak bo‘ladi.
To‘rtinchi omil	Demografik omil	Aholisi kam va ishchi kuchiga talab katta bo‘lgan sharoitda

Global migratsiya tizimi konsepsiyasi migratsiya harakatining sababi nafaqat ish haqi darajasining farqi, balki iqtisodiy tengsizlikning umumiy shartlari va chekka mamlakatlardagi inqirozli vaziyat deb hisoblaydi³³.

11. Yangi xalqaro iqtisodiy tartib konsepsiyasi (D. Bhagvati, V. Byoning va boshqalar). Ushbu konsepsiyaning mohiyati rivojlangan mamlakatlar rivojlanayotgan mamlakatlarning ishchi kuchi, xususan yuqori malakali ishchilaridan foydalangani uchun ushbu mamlakatlarga to‘liq va adolatli kompensatsiya mexanizmini ishlab chiqilishiga qaratilgan.

³² Muallif tomonidan tuzilgan

³³ Колосницына М.Г., Суворова И.К. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2005. – Т. 9. – № 4. – С. 543-565. // <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnaya-trudovaya-migratsiya-teoreticheskie-osnovy-i-politika-regulirovaniya/viewer>

12. Inson kapitali nazariyasi (T. Shuls va G. Beker) migratsiyani inson kapitaliga sarmoya sifatida qaraydi. Qo‘shimcha inson kapitali miqdori olingan farovonlikka bog‘liq. Inson kapitali – bu qayta tiklanadigan resurs bo‘lib, u to‘planib qolish xususiyatiga ega³⁴.

1.3-jadval

Migratsiya to‘g‘risidagi qarorga ta‘sir qiluvchi asosiy omillar

Omillar	Ta‘rif
1. Ish bilan bandlik sharoitlari	O‘z mamlakati va qabul qiluvchi mamlakatda ish bilan bandlik sharoitlari ish haqi miqdori bilan ifodalanadi. Ma‘lumki, migrantlarning dastlabki ish haqi mahalliy aholining ish haqidan ancha past. Buning asosiy sabablari inson kapitali o‘tkazilishining to‘liq emasligi va mehnat bozoridagi ma‘lumotlarning assimetriyasidir. Keyinchalik, migrantlar ish haqining o‘sish sur‘ati mahalliy ishchilarning ish haqining o‘sish sur‘atlaridan oshib ketadi.
2. Migrantning yoshi	Bu barcha potensial migrantlar uchun jiddiy cheklov sifatida qaralishi kerak. Ushbu ko‘rsatkich o‘zini sezilarli darajada to‘g‘rilashga imkon bermaydi, chunki u xodimning o‘ziga xos xususiyatlarini aniqlaydi. "Migrant yoshi" parametri xodimning migratsiya shaklida amalga oshirilgan inson kapitaliga qo‘yilgan sarmoyalardan foyda ko‘rishi mumkin bo‘lgan davrni belgilaydi. Shunday qilib, yosh omili milliy va xalqaro miqyosda ishchi kuchi harakatining asosiy cheklovchi omiliga aylanmoqda.
3. Xarajat omili	Ko‘chib o‘tish to‘g‘risida qaror qabul qilishda xarajatlar masalasi juda muhimdir. Har qanday harakat xarajatlar bilan bog‘liq - ma‘lumot izlash, transport, uy-joy, yangi ish qidirish, chet tilini o‘rganish yoki takomillashtirish, yangi madaniyatga qo‘shilish va hk. Xatto L. Sjastad migratsiya bilan bog‘liq barcha xarajatlar to‘plamini ikki toifaga ajratdi: pul bilan bog‘liq va pul bilan bog‘liq bo‘lmagan xarajatlar ³⁵ . Bu xarajatlarni yana iqtisodiy va noiqtisodiy xarajatlar deb aytishimiz mumkin. Bundan tashqari, to‘g‘ridan-to‘g‘ri miqdoriy o‘lchovga mos kelmaydigan ikkinchisi, potensial migrant uchun ko‘pincha muhimroqdir. Noiqtisodiy xarajatlar sifatida oiladan va yaqinlaridan ajralish kabi psixologik muammolar tushuniladi. Shuningdek, ish topish, yangi turmush sharoitlariga, tilga ko‘nikishdagi qiyinchiliklar kabi muammolar ham noiqtisodiy xarajatlarga kiradi.

³⁴ Theodore W. Schultz, Theodore William Investing in people: the economics of population quality. – London: University of California press, 1981. – 173 p. // <https://www.jstor.org/stable/3439554>

³⁵ Sjaastad L.A. The Costs and Returns of Human Migration // Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. 70. – № 5-2. – P. 80–93. // <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13573/c13573.pdf>-
https://econpapers.repec.org/bookchap/palpalchp/978-1-349-15404-3_5f10.htm

Birinchi marta inson kapitaliga sarmoyalar L.Sjaastad tomonidan migratsiya to'g'risidagi qarori doirasida ko'rib chiqildi³⁶. Biroq, migratsiya jarayonlarini tahlil qilishda inson kapitali modelidan faol foydalanish B.Chisvik tadqiqotlari bilan boshlandi³⁷.

Inson kapitali modeliga ko'ra migratsiya to'g'risidagi qarorga ta'sir qiluvchi uchta asosiy omil mavjud. Bular: vatanda va potensial boradigan mamlakat ish bilan bandlik sharoitlari, migrantning yoshi va uning ko'chib o'tish xarajatlaridir.

Odatda migratsiya xarajatlari ikki parametrga, masofa va yoshga bog'liq va har ikkala omil uchun ham to'g'ridan-to'g'ri bog'liqlik mavjud. Migratsiya xarajatlari ikki sababga ko'ra masofa bilan ijobiy bog'liqdir. Avvalo, boshqa mamlakatlar haqida ma'lumot olish (masalan, ishning umumiy shartlari va ma'lum bir kasbda ishlash imkoniyatlari) juda qimmatga tushishi mumkin. Bu borada ko'chib yurish xarajatlari ham ortadi. Masofaga qarab psixologik xarajatlar ham ortib boradi. Qabul qilayotgan mamlakat va migrantning uyi qancha masofani ajratib tursa, u o'z vataniga tashrif buyurishi shunchalik qimmatga tushadi.

Teng ravishda, yoshning ta'sirini har ikkala toifadagi, ya'ni iqtisodiy va noiqtisodiy xarajatlarda ham ko'rish mumkin. O'rta yoshli migrantning oilasi bo'lishi ehtimoli ko'proq bo'lib, transport xarajatlari oila a'zolari soniga mutanosib ravishda ko'payadi. Shu bilan birga, psixologik xarajatlar yoshlar uchun unchalik ahamiyatga ega emas, ular qarindoshlardan mustaqillikka intilib, va do'stona munosabatlarning buzilishini unchalik vatanidagi kishilar jiddiy qabul qilmaydi.

Tabiiyki, migratsiya xarajatlari xorij tilini o'rganish zarurati bilan ham bog'liq bo'lishi mumkin, shuning uchun migrant umumiy guruh tilida so'zlashadigan qo'shni mamlakatlarga ko'chib o'tishga intiladi. Ba'zi mutaxassislar hatto AQSH, Kanada va Avstraliyaga yo'naltirilgan migratsiya oqimlarini butun dunyoda o'qitiladigan "xalqaro" ingliz tilining mashhurligi bilan izohlaydilar. MDH mamlakatlari misolida ko'radigan bo'lsak, Markaziy Osiyo mamlakatlaridan mehnat migrantlari Rossiyaga emigratsiyani amalga oshiradilar.

Ko'chish qaroriga ta'sir qiluvchi yana bir muhim omil - bu ishchi-ning individual xususiyatlarini aks ettiradigan "diskont normasidir".

³⁶ Sjaastad L.A. The Costs and Returns of Human Migration // Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. 70. – № 5-2. – P. 80–93.// <https://www.jstor.org/stable/1829105?seq=3>

³⁷ Chiswick B.R. The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men // The Journal of Political Economy. – 1978. – Vol. 86. – № 5. – P. 897–921. // <https://www.jstor.org/stable/1828415?seq=4>

Kelajakdagi manfaatlarni kutishga tayyor bo'lgan kishilar ko'chishga qaror qiladilar.

Umuman olganda, inson kapitali modelidan bir qator aniq xulosalar chiqarish mumkin.

Birinchi, mehnat migrantlari odatda nisbatan yoshlardir (va bu ko'plab tadqiqotlar bilan tasdiqlangan, ularning o'rtacha yoshi, odatda, qabul qiluvchi mamlakat aholisining o'rtacha yoshidan 10-15 yil past).

Ikkinchi, mehnat migratsiyasi qanchalik foydali bo'lsa, daromadning kutilgan farqi shunchalik katta bo'ladi. Bu, avvalambor, mehnat resurslari dinamikasini tushuntiradi: kam daromadli mamlakatlardan ishchilar aholi jon boshiga o'rtacha daromadlari ancha yuqori bo'lgan davlatlarga oqib kelishadi. Ammo hamma narsa shunchaki oddiy emas, chunki mamlakat fuqarolarining daromadlari nafaqat ularning mehnatlari va ish haqlarini, balki retseptient mamlakatlardagi soliqlar va davlat o'tkazmalari darajasiga ham bog'liqdir.

Yuqori malakali mutaxassislar o'z vatanlarida daromadlarning teng taqsimlangan tamoyili natijasida, mulkiy tengligi to'g'risida kamroq tashvishlanadigan hududlarga ko'chish foydali deb hisoblaydilar. Masalan, malakali xususiy stomatolog o'z daromadining yarmidan ko'pini davlatga berishi kerak bo'lgan Shvetsiyani tark etadi, bu yerda uning daromadining 30 foiziga soliq solinadi. Aksincha, kam malakali ishchilar uchun daromadlar teng taqsimlangan mamlakatlarga ketish foydali bo'ladi, bu erda davlat eng kam ish haqini oshiradi va ish beruvchilar kasaba uyushmalari bosimi ostida mehnat shartnomalarida yuqori ish haqini belgilaydilar.

Mehnat migratsiyasining muhim toifalarini va ushbu ijtimoiy-iqtisodiy jarayonning asosiy iqtisodiy nazariyalarini aniqlashga qaratilgan nazariy yondashuvlarni ko'rib chiqishni yakunlab, keyingi tadqiqotlar uchun mehnat migratsiyasini talqin qilishda tor yondashuvga tayanish zarurligini ta'kidlaymiz.

Yuqoridagi fikrlardan kelib chiqib, quyidagicha xulosalarga kelish mumkin:

Asosan mehnat migratsiyasi to'g'risida qarorni shaxs alohida emas, balki birgalikda qabul qiladi, ya'ni migrant ushbu qarorga oilasining boshqa a'zolari bilan maslahatlashib keladi. Migratsiya to'g'risida qaror ko'pincha daromalar teng taqsimlanmagan mamlakat ishchi kuchisi tomonidan qabul qilinadi. Migratsiya to'g'risida shaxs qaror qabul qilganda, avvalo boshqa mamlakatga ko'chib o'tishdagi foydasining sof hozirgi qiymati miqdorini taxmin qiladi. Shu o'rinda migrantning qaror

qabul qilishida umumiy qilib aytganda migratsiyani “itaruvchi” (push) va “tortuvchi” (pull) omillar mazkur jarayonning rivojlanishini belgilab beradi.

Ayollarni ish bilan ta’minlanishi sezilarli darajada o’zgardi va endi ularning maqsadi minimal daromad olish emas, aksincha martabalarini oshirish va o’zlarining ijtimoiy holatlarini yaxshilashdan iborat.

Global migratsiya tizimining konsepsiyasi migratsiya harakatining sababi sifatida nafaqat ish haqi darajasidagi farqni, balki iqtisodiy tengsizlikning umumiy shartlari va chekka mamlakatlardagi inqirozli vaziyat deb ham taxmin qilinadi.

Migratsiya xarajatlari ikki parametrga bog’liq - masofa va yosh va har ikkala omil bilan bevosita bog’liqlik mavjud. Migratsiya jarayonlari bilan bog’liq xarajatlar sog’liq, transport xarajatlari, uy-joy, viza, oziq-ovqat, pul o’tkazmalaridagi xarajatlarni o’z ichiga oladi. Shu o’rinda migratsiya xarajatlarini migrantning o’zi tomonidan hamda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladigan xarajatlarga ajratiladi.

1.2. Xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishning uslubiy asoslari

Mehnat migratsiyasining salbiy oqibatlarini kamaytirib, uning ijobiy oqibatlarini oshirish maqsadida ko’pgina mamlakatlar tajribasi asosida ishlab chiqilgan mazkur jarayonni davlat tomonidan tartibga solinishi bilan bog’liq chora-tadbirlar ishlab chiqilishi lozim. Davlat tomonidan mehnat migratsiyasini tartibga solishning oqibatlari munozaralarga sabab bo’lishi tufayli mazkur jarayonni tartibga solish nafaqat immigrantlarni jalb qilish va migratsiyani rag’batlantirish, balki migratsiya oqimlarini qisqartirishga ham yo’naltirilishi mumkin.

Xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solishda migratsion siyosat nazarda tutiladi. Migratsiya siyosati tushunchasiga ko’plab olimlar o’z ta’riflarini berib o’tganlar. Migratsiya siyosati deganda, istalmagan migratsiyani keltirib chiqaradigan omillarga qarshi kurashish uchun migratsiya oqimlarini tartibga solishga qaratilgan qonunchilik hujjatlari, xalqaro shartnomalar va ijtimoiy chora-tadbirlar to’plami tushuniladi³⁸. V. Bobilyovning fikriga ko’ra, migratsiya siyosati bu tamoyillar, maqsadlar va harakatlar tizimidir, uning yordamida davlat va boshqa

³⁸ Воробьева О.Д. Миграция населения. Вып. 6: Миграционная политика. – М.: Минфедерации России, 2001. С. 8 // <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsiya-naseleniya-vyp-4-sistema-immigratsionnogo-kontrolya/viewer>

siyosiy subyektlar migrantlar oqimini tartibga soladi³⁹. L.L. Ribakovskiy esa, migratsiya siyosatiga konseptual birlashtirilgan vositalar darajasida umumiy qabul qilingan g'oyalar tizimi sifatida e'tibor qaratib, ularning yordami bilan davlat, shuningdek, boshqa davlat institutlari ma'lum tamoyillarga rioya qilgan holda maqsadga erishishini ta'kidladi⁴⁰. Bu borada S.V.Ryazansev ham, migratsiya siyosati - bu g'oyalar va konseptual birlashtirilgan vositalar darajasida qabul qilingan tizim ekanligini ta'kidlab, uning yordamida, davlat, shuningdek, uning institutlari, mamlakatning tamoyillarga rioya qilgan holda jamiyat rivojlanishining keyingi bosqichiga mos keladigan maqsadlarga erishishni nazarda tutadi⁴¹.

Tadqiqotchilar T.A. Prudnikova, S.A.Yegorova, S.A. Akimovaning qarashlariga ko'ra, migratsiyani tartibga solish obyektiv ravishda aniqlangan maqsadlar, vazifalar, migratsiya sohasidagi ijtimoiy munosabatlarni rivojlantirish tizimi, migratsiya to'g'risidagi qonun hujjatlari normalari, shuningdek, migratsiya jarayoni subyektlari (jismoniy shaxslar, jamoat tashkilotlari, davlat organlari) konstitutsiyaviy tuzum tamoyillariga asoslangan va shaxslarning harakatlanishi, joylashishi va davlat hududida va (yoki) uning alohida hududlarida birlashishiga qaratilgan, rag'batlantiruvchi va nazorat qiluvchi omillar bilan ta'minlangan jarayondir⁴², degan yondashuvni ilgari suradilar.

O'z navbatida, xorijlik olimlar M.Giugni, F.Passilar ham migratsiya siyosati bu davlat boshqaruvi sohasiga taalluqli va vakolatli hukumat tomonidan nazorat qilinadigan va migratsiya jarayonlarini tartibga solishga qaratilgan huquqiy me'yorlar bilan tartibga solinadigan qarorlarni qabul qilish jarayonini o'z ichiga olishini ma'qullaydilar. Ularning fikricha davlat migratsiya siyosati – bu konseptual birlashtirilgan vositalar tizimi bo'lib, uning yordamida davlat, shuningdek, uning jamoat institutlari ma'lum prinsiplarga rioya qilgan holda, ma'lum bir

³⁹ Бобылев В. Миграционная политика (сущность, структурное строение, основные типы) // Власть. №6-2009. С. 61 // <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsionnaya-politika-suschnost-strukturnoe-stroenie-osnovnye-tipy/viewer>

⁴⁰ Рыбаковский Л.Л. Миграционная политика России: теория и практика // Современные проблемы миграции в России: материалы общероссийской научной конференции (11–13 ноября 2003г.). – М., 2003. С. 36 // <https://www.fnisc.ru/publ.html?id=8975>

⁴¹ Рязанцев С.В. Миграция и миграционная политика России: тенденции и противоречия-с.257 // Материалы международной конференции. Политика народонаселения: настоящее и будущее. – М: МАКС Пресс, 2005. С. 365 // file:///C:/Users/User/Downloads/val_2005_1.pdf

⁴² Прудникова Т.А., Егорова С.А., Акимова С.А. Правовые и организационные особенности миграционной политики в ряде зарубежных стран. – М.: ЮНИТА-ДАНА: Закон и право, 2013. С. 10 // <https://znanium.com/catalog/document?id=341131>

jamiyatning hozirgi va kelajakdagi rivojlanish bosqichiga mos keladigan maqsadlarga erishishga intiladi⁴³.

Yuqoridagi ilmiy ta’riflarni umumlashtirgan holda, davlatning migratsiya siyosati - bu mamlakat hududida migratsiya jarayonlarini tartibga solishga qaratilgan siyosiy institutlarning maqsadli faoliyatidir deyish mumkin.

Shuni ta’kidlab o’tish lozimki, mehnat migratsiyasi 3 miqyosda, ya’ni davlat, mintaqa va xalqaro miqyosda tartibga solinadi⁴⁴(1.4-jadval).

Xalqaro mehnat migratsiyasini davlat miqyosida tartibga solish migratsiya oqimlarini tartibga solish, o‘z-o‘zidan rivojlanib borayotgan migratsiya jarayonlarining salbiy oqibatlarini bartaraf etish, muhojirlarning huquqlarini himoya qilish uchun sharoit yaratish, shuningdek, boshpana izlovchilarga nisbatan insonparvar munosabatini ta’minlash kabi yo‘nalishlardan iborat. Shuningdek, migratsiyani tartibga solish siyosati davlatning tashqi siyosiy, iqtisodiy, demografik, ijtimoiy-madaniy, huquqiy va boshqa yo‘nalishlarining ajralmas qismi hisoblanadi.

1.4-jadval

Mehnat migratsiyasini tartibga solish mexanizmlari⁴⁵

Miqyos	Amalga oshiriladigan ishlar
Davlat miqyosida	<ul style="list-style-type: none"> -Tegishli davlat institutlarini yaratish; -Ishchi kuchining sifati bilan bog‘liq bo‘lgan talablar(ta’lim to‘g‘risidagi sertifikat); -To‘g‘ridan-to‘g‘ri kvotalar yoki ishchi kuchini importini bilvosita tartibga solish; -Ishchi kuchi importini ta’minlovchi ma’muriy choralar; -Emigratsion muhitni shakllantirish -Investitsiya va soliq siyosati
Mintaqa mamlakatlari miqyosida	<ul style="list-style-type: none"> - mintaqa mamlakatlari chegaralari nazoratlarini kuchaytirish, - mintaqa migranlar oqimini nazorat qilish bo‘yicha chora-tadbirlarni kuchaytirish; - mintaqa noqonuniy migratsiya kurashish; - mintaqa noqonuniy migrantlarning ish beruvchilari bilan kurashish; -Nafaqat qabul qiluvchi, balki donor mamlakatlar o‘rtasida ham hamkorlikni yaxshilash choralarini ko‘rish;

⁴³ M. Giugni, F. Passy Dialogues on migration policy. – Oxford: Lexington Books, a division of Rowman & Littlefield, 2006. C.21 //

<https://books.google.co.uz/books?id=BM9AuiCuAZMC&printsec=frontcover&hl=af#v=onepage&q&f=false>

⁴⁴ Qodirova Z.A. Globallashuv sharoitida O‘zbekistonning xalqaro mehnat bozoriga integratsiyallashuvi. Monografiya. - T.:Iqtisodiyot, 2016. 62 bet

⁴⁵ Muallif tomonidan tuzilgan.

Xalqaro miqyosda	-Xalqaro kelishuvlar(ikkitomonlama va ko‘ptomonlama); -Ommaviy emmigratsiya hududlariga iqtisodiy yordam ko‘rsatish; -Iqtisodiy mezonlar bo‘yicha tartibga solish; -Ishchi kuchi importi va ekportining normativ huquqiy regulyatorlari
-------------------------	--

Ishchi kuchini qabul qiluvchi, jo‘natuvchi va uni qayta qabul qiluvchi retsipient va donor mamlakatlarda migratsiya jarayonlarini tartibga solish migrantlarning yuridik, siyosiy va kasbiy mavqei, milliy immigratsiya, emigratsiya va reemigratsiya xizmatlari hamda ko‘pgina davlat kelishuvlari to‘g‘risidagi qonunchiliklarni o‘zida mujassam etadi. Xorijiy ishchi kuchidan foydalanadigan deyarli barcha mamlakatlarning davlat tashkilotlari xorijiy ishchi kuchini tanlash, taqsimlash va foydalanish bo‘yicha maqsadli yo‘naltirilgan siyosatni olib boradilar.

Mamlakatlarda xorijiy ishchi kuchidan foydalanishda man qilish shaklida kasbiy va tarmoq cheklovlari ham amal qilishi mumkin. Bu borada aniq man qilishlar xorijliklar shug‘ullanishi mumkin bo‘lmagan kasblarga yo‘naltirilgan bo‘ladi. Shuningdek, immigratsiya tartibini buzganlarga nisbatan qonun doirasida sanksiya (deportatsiya, jarimalar, qamoq jazosi)lar tayinlanadi. Mamlakatlarda xorijiy ishchi kuchidan foydalanishda man qilish shaklida kasbiy va tarmoq cheklovlari ham amal qilishi mumkin. Bu borada aniq man qilishlar xorijliklar shug‘ullanishi mumkin bo‘lmagan kasblarga yo‘naltirilgan bo‘ladi. Shuningdek, immigratsiya tartibini buzganlarga nisbatan qonun doirasida sanksiya (deportatsiya, jarimalar, qamoq jazosi)lar tayinlanadi.

Saudiya Arabistonida saudlashtirish siyosati, Birlashgan Arab Amirliklarida amirlashtirish, Omon sultonligida omonlashtirish kabi siyosatlariga ko‘ra mehnat migrantlari davlat sektorida ishlashlari mumkin emas.

Saudiya Arabistoni rasmiylari mamlakat bo‘ylab 12 ta savdo sohasini “saudlashtirish” rejasini ishga tushirgan. Xususan, elektr va elektronika do‘konlari, soat do‘konlari, optika ustalaridagi ish o‘rinlarining 70 foizi qirollik subyektlariga berilishi kerak.

Rossiya Vazirlar Mahkamasining yangi qaroriga ko‘ra, 2022-yilda Rossiya hududida migrantlar uchun quyidagi sohalarda ishlash taqiqlanadi⁴⁶:

⁴⁶ Мирзоева А. Мигрантов не принимаем: где и почему в России запрещено работать выходцам из Таджикистана//Диалог. Таджикистан и мир.27.04.2022 // <https://www.dialog.tj/news/migrantov-ne-prinimaem-gde-i-pochemu-v-rossii-zapreshcheno-rabotat-vykhodtsam-iz-tadzhikistana>

- statsionar bo‘lmagan obyektlar va bozorlarda chakana savdo;
- do‘konlar va bozorlardan tashqari chakana savdo;
- dorixonalar savdosi.

Aksariyat retsiipient mamlakatlarda immigrant uchun ruxsatnoma ish beruvchi va ishga yollanuvchi o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi va Mehnat vazirligi xulosasiga tayanish asosida taqdim etiladi. Immigratsiya uchun normativ huquqiy asos bir qancha qonun va qonunosti aktlarga tayanadi.

Mintaqa miqyosida mehnat migratsiyasini tartibga solishning ustuvor yo‘nalishlari bu- uning shakllanishidagi tartibsizliklarni bartaraf etish, milliy manfaatlarni hisobga olgan holda mehnat bozorini tartibga solish bo‘yicha qarorlarni muvofiqlashtirish va noqonuniy migratsiyaga yo‘l qo‘ymaslik chora- tadbirlarini ko‘rishdan iborat. Mintaqadagi a‘zo mamlakatlarning mehnat migratsiyasi jarayonlarida ixtiyoriy ravishdagi ishtiroki, mintaqada migrantlarning erkin harakatlanishi, ularga mahalliy aholi bilan teng huquq va imkoniyatlarning yaratilishini ta‘minlash muhim ahamiyatga ega. Bunga misol sifatida, MDH miqyosidagi mehnat migratsiyasini tartibga solishni keltirish mumkin. (1.5 -jadval)

Xalqaro mehnat migratsiyasini muhim ahamiyati shundaki, mazkur jarayonni tartibga solish aholi ko‘chishining turli bosqichlarida ta‘sirga ega bo‘lgan va bir-biriga mos bo‘lgan manfaatga ega bo‘lgan ikki va undan ortiq subyektlar tomonidan amalga oshiriladi. Agar importyor mamlakat migrantning mamlakatga kirib kelishi va undan foydalanishga javobgar bo‘lsa, eksportyor mamlakat migrantlarning mamlakatdan chiqib ketishi va xorijdagi manfaatlarining himoya qilinishini tartibga solishga mas‘ul hisoblanadi.

Aksariyat hollarda importyor va eksportyor mamlakatlarning manfaatlari bir-birlari bilan chambarchas bog‘liqdir. Importyor va eksportyor mamlakatlarning o‘zaro manfaatligining huquqiy tomoni bu mazkur jarayonning migratsiya masalalaridagi ikki yoki ko‘ptomonlama kelishuvlar shaklida amalga oshiriladi.

Xalqaro mehnat tashkilotining bandlik doirasidagi 1976-yilda Xalqaro konferensiyada qabul qilingan Harakatlar dasturiga muvofiq, ishchi kuchini yollash jarayonlari importyor va eksportyor mamlakatlarning iqtisodiy va ijtimoiy ehtiyojlarini hisobga olgan holda ikki yoki ko‘p tomonlama kelishuvlar asosida amalga oshirilishi mumkin.

Xalqaro miqyosda migratsiya jarayonlarini tartibga solishda xalqaro tashkilotlarning roli muhim ahamiyat kasb etadi.

Xususan, xalqaro migratsiya jarayonlarini tartibga solishda Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning o‘rni muhim ahamiyatga ega. Mazkur tashkilot nafaqat mamlakat fuqarolari, balki u erda mehnat qilayotgan xorijlik fuqarolar, xususan mehnat migrantlarining ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot va mehnat qilish sharoitlarini yaxshilashga chaqiradi.

1.5-jadval

MDH umumintaqaviy hududidagi migratsiya bosqichlari⁴⁷

Bosqichlar	Xususiyatlar
1-bosqich. Ko‘ptomonlama kelishuvlar asosida MDH tashkil etildan so‘ng boshlandi.	1)1992-yil oktabrda “MDH mamlakatlari fuqarolarining unga a‘zo mamlakatlar hududida vizasiz harakatlanishi to‘g‘risida”gi, 2)1992-yili 13-noyabrda “MDHga a‘zo mamlakatlar vizalarining o‘zaro tan olinishi to‘g‘risida”gi , 3)1992-yil mart oyida “MDHga a‘zo mamlakatlar fuqarolarining pensiya ta‘minoti sohasidagi huquqlarining kafolatlanishi to‘g‘risida”gi, 4)1994-yil barcha MDH mamlakatlari tomonidan “Ishchi kuchi migratsiya sohasida hamkorlik qilish va mehnat migrantlarini ijtimoiy himoyalash to‘g‘risida”gi, 5)1994-yil dekabrda “Mehnat muhofazasi sohasida hamkorlik qilish va yashash mamlakatidan tashqarida bo‘lgan ishchi tomonidan olingan ishlab chiqarish jarohatini aniqlash to‘g‘risida”gi kelishuvlar imzolandi.
2-bosqich. Alohida mamlakatlar o‘rtasidagi ikki tomonlama kelishuvlar asosida mehnat migratsiyasi tartibga solish va noqonuniy migratsiyaga qarshi kurashish boshlandi	1)Mamlakatlar o‘rtasida fuqarolarning vizasiz harakatlanishlari to‘g‘risidagi va mehnat migratsiyasi sohasidagi kelishuvlari imzolana boshlandi. Bu borada Rossiya bilan Armaniston, Belorusiya, Ukraina, Moldova, O‘zbekiston va Qozog‘iston o‘rtasidagi kelishuvlar imzolandi, 2) 1998-yilda MDHga a‘zo mamlakatlarning noqonuniy migratsiyaga qarshi kurashishdagi hamkorligi to‘g‘risida”gi kelishuvi imzolandi. 3)Noqonuniy migratsiya, kontrabanda, uyushgan jinoyatchilik va qurol–yarog‘ ostish bilan bog‘liq bo‘lgan muammolar tufayli ko‘ptomonlama kelishuvlardan ikki tomonlama kelishuvlarga o‘tildi, mehnat migratsiyasini tartibga solishni cheklovchi siyosat boshlandi.
3 -bosqich. Mehnat migratsiyasi davlatlararo birlashmalar asosida tartibga solina boshlandi.	<ul style="list-style-type: none"> • Bunga “Kollektiv xavfsizlik to‘g‘risida”gi Deklaratsiya, Markaziy Osiyo iqtisodiy hamjamiyati, evroosiyo iqtisodiy Hamjamiyatlarini misol qilish mumkin. • 2000-yilga kelib Rossiya, Belorusiya, Qozog‘iston, Qirg‘iziston va Tojikiston o‘rtasida o‘z fuqarolarining o‘zaro vizasiz xarakatlanishlari to‘g‘risidagi kelishuvlarni imzoladilar.
4-bosqich. “viza assimetriyasi	Vizaning soddalashtirilgan shakli asosida faoliyat ko‘rsatish tajribasiga asoslaniladi.

⁴⁷ Qodirova Z.A. Globallashuv sharoitida O‘zbekistonning xalqaro mehnat bozoriga integratsiyallashuvi. Monografiya. - T.:Iqtisodiyot, 2016. 62 bet

XMTning asosiy vazifasi ijtimoiy adolat va tenglik tamoyillaridan kelib chiqqan holda, barchani samarali va to‘lanadigan ish haqi bilan tahminlashdan iboratdir. XMT doirasida ish haqi, ish kuni davomiyligi, ta’til va mehnat muhofazasi sohalarida mehnat standartlarini belgilovchi konvensiya va tavsiyalar qabul qilinadi.

1.6-jadval

Mehnat migrantlari huquqini himoya qiluvchi asosiy konvensiyalar⁴⁸

Konvensiya nomi	Qabul qilingan yil	Konvensiyaning asosiy mazmuni
“Mehnat migrantlarining huquqlari to‘g‘risida”gi XMTning 97-sonli Konvensiyasi ⁴⁹	1949	Milliy ishchilar va qonuniy migrantlar o‘rtasida tenglikni o‘rnatish, ish bilan ta‘minlash, yashash va mehnat sharoitlari, huquqiy himoya, soliqqa tortish, ijtimoiy himoya kabi sohalar.
“Migratsiya sohasidagi suiiste‘moliklar va mehnat migrantlariga imkoniyat va munosabatlarda tenglikni ta‘minlash to‘g‘risida”gi XMTning 143-sonli Konvensiyasi ⁵⁰	1975	Migrantlarni ekspluatatsiya qilish va odam savdosiga qarshi kurashish, noqonuniy migrantlarni himoya qilishni ta‘minlash va qonuniy migrantlarni qabul qiluvchi jamiyatga qo‘shilishi uchun sharoit yaratish normalarini belgilaydi.
“Barcha mehnat migrantlari va ularning oila a‘zolari huquqlarini himoya qilish to‘g‘risida”gi xalqaro konvensiya ⁵¹	1990	Ushbu xalqaro konvensiya yuqoridagi ikkita konvensiya asosida ishlab chiqilgan bo‘lib, unda mehnat migrantlarining iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy va fuqarolik huquqlarini tan olish to‘g‘risidagi qoidalar mavjud.

Mehnat migratsiyasiga ehtiyoj sezgan ixtiyoriy mamlakat uchun kompleks chora-tadbirlar dasturi mavjud bo‘lib, bunday mamlakatlar uchun eng birinchi va asosiy qadam bu- migratsiya sohasidagi konvensiyalarni ratifikatsiya qilishdir. Xususan, mehnat migratsiyasini xalqaro

⁴⁸ Muallif tomonidan tuzilgan.

⁴⁹ C097 - Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) //

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C097./Document

⁵⁰ C143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) //

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312288

⁵¹ International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families//United Treaty Collection //

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?chapter=4&clang=en&mtdsg_no=IV-13&src=TREATY

miqyosda tartibga solishda faol ishtirok etib kelayotgan XMT tomonidan ishlab chiqilgan konvensiya va tavsiyalar muhim ahamiyatga ega.

XMT tomonidan bugungi kunga qadar 188 ga qadar konvensiya va 200 ta tavsiyalar qabul qilingan. XMT o'z faoliyati davomida mehnat migratsiyasi jarayonlari va mehnat migrantlari huquqlari himoyasi masalalariga alohida e'tibor qaratadi. Bu borada tashkilot tomonidan 3 ta asosiy konvensiya qabul qilingan⁵² (1.6-jadval).

Ushbu 3 konvensiya "Migratsiya to'g'risidagi xalqaro xartiya" deb nomlanadi va migrantlarning huquqlarini belgilaydigan keng huquqiy asos bo'lib xizmat qiladi. Ushbu konvensiyalar migratsiya jarayonlarini tartibga solish bo'yicha ham, xalqaro hamkorlik uchun hamda xalqaro ishchi kuchini hisobga olgan holda milliy makroiqtisodiy siyosatni ishlab chiqish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Mazkur konvensiyalar ratifikatsiyasining so'nggi o'n yillikda sust borishini mehnat migrantlarining, ayniqsa noqonuniy migrantlarning umuminsoniy huquqlari va standartlarining tan olinishida siyosiy qarshiliklarning mavjudligi bilan izohlash mumkin. Ammo shu o'rinda ushbu konvensiyalarni ratifikatsiya qilgan mamlakatlarning mehnat migratsiyasini samarali tartibga solish va boshqarish, mehnat migrantlari va ularning oila a'zolarining huquq va erkinliklarini ta'minlash hamda noqonuniy migratsiyani oldini olish borasida ijobiy yutuq va natijalarga erishib kelayotganiga alohida urg'u berish zarur.

Shu o'rinda, mehnat migrantlarining huquqlarini poymol qilish, migratsiya sohasida suiste'molliklarga, noqonuniy migratsiya va odam savdosiga qarshi kurashish maqsadida XMT konvensiyalarida belgilab berilgan talablarning ham retsipient, ham donor mamlakatlarida a'lo darajada bajarilishini ko'rishimiz mumkin. Bunga misol sifatida "odam savdosi" bo'yicha Yevropa Ittifoqi Direktiv Kengashi, bolalar va ayollar savdosiga qarshi kurash Mekong submintaqaviy loyihasi (Vyetnam, Kambodja, Laos, Tayland va Xitoyda amalga oshirildi), uy xizmatchilari sifatida band bo'lgan mehnat migrantlari tashkilotining Respekt Yevropa tarmog'i, kishilarni noqonuniy ravishda chegaradan olib o'tish va savdo qilish hamda u bilan bog'liq transchegaraviy jinoyatlar masalalari bo'yicha Bali konferensiyasi⁵³, Buyuk Britaniya, Tayland va Kambodja hamda Tayland va Laos o'rtasidagi "Odam savdosining oldini olish

⁵² Qodirova Z.A.. Globallashuv sharoitida xalqaro mehnat bozoridagi jarayonlarning tartibga solinishi.// Ijtimoiy fikr-inson huquqlari №4. 2015 y 52-61 b.

⁵³ www.baliprocess.net

to'g'risida" gi kelishuv⁵⁴, Nigeriya odam savdosini ta'qiqlovchi milliy institutini⁵⁵ keltirish mumkin.

BMT tarkibidagi qochqinlar bo'yicha Oliy Komissar boshqarmasi qochoqlarni himoya qilish, uzoq muddatli qarorlarni amalga oshirish va eng muhimi repatriatsiya masalalari bilan shug'ullanadi. 1951-yilda qochoqlar mavqeiga doir BMTning xalqaro konvensiyasining qabul qilinishi qochoqlarga yordam berishning huquqiy konvensiyasini yaratib berdi.

1951-yilda tashkil qilingan xalqaro migratsiya tashkiloti migratsiya sohasidagi yagona hukumatlararo tashkilot hisoblanadi. Unga a'zo mamlakatlar soni 173 taga teng bo'lib, 2018-yilda O'zbekiston 173-o'rinda ushbu tashkilotga a'zo bo'ldi.

Xalqaro migratsiya tashkilotining asosiy vazifasi:

-fuqarolarning rejalashtirilgan va tartibga solingan migratsiyasini amalga oshirish;

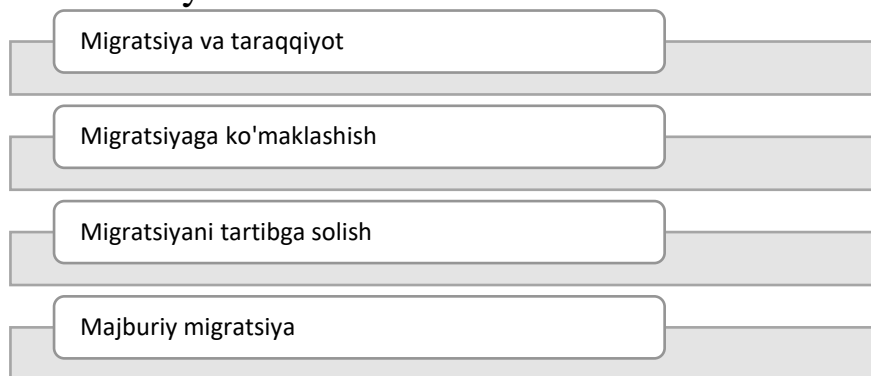
-qochoqlarning ko'chib o'tishini tashkil etish;

-“aqlilar ko'chishi”ni oldini olish;

-migratsiya masalalari bo'yicha maslahat berishdan iborat.

Xalqaro migratsiya tashkilotining faoliyati insonparvar va tartibga solingan migratsiya hamma uchun foydali va qulay tamoyiliga asoslanadi. Ushbu tamoyil hukumat va migrantlarga hizmat ko'rsatish hamda tavsiyalar berish yo'li bilan amalga oshiriladi.

Xalqaro migratsiya tashkiloti migratsiyani tartibga solishning to'rt asosiy sohasida faoliyat ko'rsatadi:



1.2-rasm. Xalqaro migratsiya tashkilotining migratsiyani tartibga solish sohalari⁵⁶

⁵⁴ www.mfa.go.th

⁵⁵ Adepoju A. Review, research, and data human trafficking in Sub-Saharan Africa. International Migration. Vol.43.2005 //

https://www.researchgate.net/publication/227993664_Review_of_Research_and_Data_on_Human_Trafficking_in_sub-Saharan_Africa

⁵⁶ Muallif tomonidan tuzilgan

Ushbu to‘rt yo‘nalishdagi kompleks chora-tadbirlar migratsiya sohasidagi xalqaro qonunchilikni ilgari surish, strategiyani ishlab chiqishda muhokama va ko‘maklashish, migrantlar huquqlarini himoya qilish, migrantlar sog‘ligi, shuningdek migratsiyaning gender bahosi kabilarni o‘zida mujassam etgan.

Hozirgi kunda BMT doirasidagi aksariyat tashkilot va uyushmalar, shuningdek, mintaqaviy birlashmalar aholi migratsiyasi va mehnat resurslari bilan shug‘ullanmoqda. Xususan, BMTning aholishunoslik bo‘yicha qo‘mitasi aholi migratsiyasi sohasidagi milliy dasturlarni subsidiyalashtirish bilan shug‘ullanuvchi mahsus fondga ega. BMTning aholishunoslik sohasidagi Fondi UNFPA 1969-yilda tashkil etilgan. UNFPA demografik ma‘lumotlarni yig‘ish, tahlil qilish va demografik bashoratlarni ishlab chiqish, turli xil tadqiqotlarni olib borish hamda milliy ijtimoiy-iqtimodiy siyosat va dasturlarni ishlab chiqishda demografik ma‘lumotlardan foydalanishni qo‘llab-quvvatlaydi.

Shu bilan birga, xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solishning 3 ta turi mavjud bo‘lib, ularga immigratsiyani, emmigratsiyani hamda reemigratsiyani tartibga solish kiradi⁵⁷.

1. *Emigratsiyani tartibga solish.* Emigratsiya siyosatining asosini ishchining mamlakatdan chiqib ketishi, uning xorijda bo‘lishi va vataniga qaytishi bilan bog‘liq bo‘lgan reemigratsiya siklining to‘liq 3 ta fazasi tartibga solish tashkil qiladi. Xalqaro mehnat tashkilotining ma‘lumotiga ko‘ra, emigratsiya siyosati ishsizlikni qisqartirishga, eksport-import operatsiyalarini balanslashtirish uchun valyuta o‘tkazmalarining kirib kelishiga, mehnat migrantiga xorijda munosib turmush darajasini ta‘minlashiga, migrantning xorijda o‘zlashtirgan kasb va ta‘limining o‘z vataniga qaytib kelgan talabga moslashtirishga yo‘naltirilgan bo‘ladi. Ushbu maqsadda qulay emigratsion muhitni yaratish uchun bilvosita va emigratsiya oqimlarining xajmi va tarkibini to‘g‘ridan to‘g‘ri tartibga solinadi.

2. *Immigratsiyani tartibga solish.* Aksariyat ishchi kuchini qabul qiluvchi mamlakatlar immigratsiyani tartibga solishda selektiv usuldan foydalanadilar. Bunday usulning mohiyatini davlatning mamlakat uchun zarur bo‘lgan bir qator kategoriyadagi ishchilarning kirib kelishiga qarshilik ko‘rsatmasligi, qolganlarining esa, kirib kelishiga to‘sqinlik

⁵⁷ Qodirova Z.A. Ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatlarda mehnat migratsiyasining xalqaro miqyosda tartibga solinishi. // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar. №3. 2015-y. 1-9 b.

qilishi bilan izohlash mumkin. Qabul qiluvchi mamlakat tilini biluvchi yuqori malakali migrantlar darhol mamlakatning netto-soliq to'lovchisiga aylanadilar. Bunday siyosatdan AQSh, Kanada, Buyuk Britaniya kabi boy mamlakatlar ko'p foydalanadilar. Jalb qilinishi afzal ko'rildigan immigrantlarning ro'yxati turli mamlakatlarda turlicha bo'lsada, odatda ular quyidagi kategoriyalarga tegishli bo'ladi:

1) Qurilish, qishloq va uy xo'jaligi, mavsumiy kabi og'ir, zararli, kir va malakasiz ishlarni minimal ish haqi evaziga bajarishga tayyor bo'lgan ishchilar;

2) Dasturchilar, ixtisoslashgan mutaxassislar kabi yangi va istiqbolli tarmoqlar uchun mutaxassislar;

3) Olmos kesuvchilar, sur'at restavratorlari, shifokorlar, davolashning noan'anaviy usullarini qo'llovchi noyob kasb vakillari;

4) Musiqachilar, artistlar, olimlar, sportchilar kabi jag'onga tanilgan mutaxassislar;

5) Ishchi kuchini qabul qiluvchi mamlakatga o'z faoliyatini ko'chirib o'tkazuvchi, investitsiya kirituvchi va yangi ish o'rinlarini yaratuvchi yirik ishbilarmonlar.

1.7-jadval

Xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solish usullari⁵⁸

Immigratsiyani tartibga solish	<ul style="list-style-type: none"> -immigrantlarning ish bilan band bo'lgani uchun soliq to'lashi; -migrantlarni qabul qilishda mamlakat iqtisodiyotiga investitsiya kirituvchi migrantlarga afzallik berish; -immigrantlar mehnatidan foydalanuvchi tadbirkorlarning soliqqa tortilishi; -immigrantlarning mamlakatda qolish davomiyligini cheklash; -immigrantlarni kirib kelishini cheklash; -xorijiy ishchilarni o'z vatanlariga majburiy ravijda chiqarib yuborish (deportatsiya); -mehnat migrantlarining ixtiyoriy ravishda ko'chib o'tishlari (repatriatsiya)ni rag'batlantirish; -vaqt bilan bog'liq cheklovlar; -sanksiya qo'yish; -man qilishlar
Emigratsiyani tartibga solish	<ul style="list-style-type: none"> -xorijdan keladigan valyuta o'tkazmalarini rag'batlantirish va ulardan samarali foydalanish vositalari; -milliy banklarda valyuta qo'yilmalari uchun imtiyozlar taqdim etish; -mehnat emigrantlariga soliqqa tortilmaydigan qimmatbaho qog'ozlarni sotish; -qaytib kelayotgan migrantlar uchun boj imtiyozlari;

⁵⁸ Muallif tomonidan tuzilgan.

	<ul style="list-style-type: none"> -xorijga chiqish pasportlarini cheklash; -ma'lum bir kategoriyadagi ishchilarni xorijga chiqishini man qilish; -emigratsiya kvotalarini joriy qilish; -migrantlarga imtiyozli kreditlar berish; -mehnat migratsiyasi bo'yicha xalqaro kelishuvlar bajarilishini nazorat qilish maqsadidp maxsus fond va vakolatxonalar tashkil etish
Reemigratsiyani tartibga solish	<ul style="list-style-type: none"> -moddiy kompensatsiya dasturlari-retsipient mamlakatdagi faoliyatini muddatidan avval tark etgan immigrantlarga taqdim etiladi. Bunday to'lovlar byudjet tarkibidagi xarajatlarga qo'shimcha yuk tug'dirmaydi, chunki ular ijtimoiy sug'urta yoki pensiya hisobidan to'lanadi; -kasbiy tayyorgarlik dasturi-immigrantlarning o'z vatanlariga qaytishlari va u yerda ularning yuqori ish haqi va istiqbolli ish o'rinlarida ish bilan ta'minlashlariga yordam berish maqsadida amalga oshiriladi; -ommaviy emigratsiya mamlakatlariga iqtisodiy yordam berish dasturi- retsipient mamlakatlar donor mamlakatlar bilan migrantlarning pul o'tkazmalarini bir qismini investitsiya shaklida o'tkazishlari;

Aksariyat retsipient mamlakatlarda immigrant uchun ruxsatnoma ish beruvchi va ishga yollanuvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi va mehnat vazirligi xulosasiga tayanish asosida taqdim etiladi. Ushbu xulosada immigrantga taklif qilinayotgan ish yoki mehnat talab etilayotgan maxsus malaka yoki boshqa sabab tufayli mahalliy ishchilar tomonidan bajarila olmasligi ko'rsatilishi lozim. Immigratsiya uchun normativ huquqiy asos bir qancha qonun va qonunosti aktlariga tayanadi.

3. *Reemigratsiyani tartibga solish.* Mamlakatdagi ishsizlikning asosiy sababini mamlakatga kirib kelayotgan katta miqdordagi immigrantlarga bog'lovchi kasaba uyushmalari tomonidan bosimning ortishi tufayli aksariyat g'arb mamlakatlari 1970-yillardan boshlab immigrantlarni o'z vatanlariga qaytib borishga rag'batlantiruvchi dasturlarni ishlab chiqa boshladilar.

Tarixiy tajribaning ko'rsatishicha, reemigratsiyani rag'batlantiruvchi dasturlarning aksariyati kutilgan natijalarga olib kelmadi. Buni asosiy sababini ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatning shart-sharoitlar tufayli o'z mehnat migrantlarining reeksportidan manfaatdor emasliklari bilan izohlash mumkin.

Mehnat migratsiyasi murakkab jarayon bo'lib, uni bir tomonlama tartibga solish etarli emas bo'lib, bu borada milliy, mintaqaviy va xalqaro

miqyosda kompleks yondashish hamda har bir mamlakatning migratsion salohiyatidan kelib chiqqan holda chora ko‘rish talab etiladi.

1.3. Raqamlashtirish sharoitida mehnat resurslarining xalqaro mobilligi

Iqtisodiyot va jamiyatning "raqamlashtirish" jarayoni (ingliz tilida – digitization ya’ni, raqamlashtirish, ba’zan esa digitilization ya’ni raqamlashtirilishi ma’nosini bildiradi) haqida so‘z ketganda, avvalo, uning terminologiyasiga aniqlik kiritish kerak. Keng ma’noda "raqamlashtirish" jarayoni odatda raqamli texnologiyalarni keng qo‘llash va assimilyasiya qilish tashabbusi bilan boshlangan ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishni anglatadi va u o‘z ichiga axborotni yaratish, qayta ishlash, almashish va uni uzatish texnologiyalarini qamrab oladi⁵⁹.

1995-yilda amerikalik dasturchi Nikolas Negroponte “raqamli iqtisodiyot” terminini birinchi bo‘lib amaliyotga kiritdi⁶⁰. Hozirda bu istilohni butun dunyodagi siyosatchilar, iqtisodchilar, jurnalistlar, tadbirkorlar – deyarli barcha soha vakillari qo‘llamoqda. Dunyodagi raqamli iqtisodiyot to‘g‘risidagi “raqamli dividendlar” nomli ilk ma’ruza 2016-yilda Butunjahon banki tomonidan e’lon qilindi.

Raqamli iqtisodiyot tushunchasiga bir qator ta’riflar berilgan. Jumladan, iqtisodchi olim V.Ivanov "Raqamli iqtisodiyot - haqiqatimizni to‘ldiradigan virtual muhit" - deb ta’rif bergan⁶¹.

Iqtisodiyotning ma’lum darajada amalda ishlaydigan turdagi modeli “raqamli iqtisodiyot” hisoblanadi. U kishilarga hayot va qulaylikni ta’minlash uchun mahsulot va xizmatlarni yaratadigan virtual muhit bo‘lib, u ishlab chiqarishning kompleks tizimi hisoblanadi. Iqtisodiy jarayonlarni raqamlashtirish hayotning barcha sohalarini, shu jumladan migratsiya jarayonlarini qamrab oladi va davlat va munitsipal idoralar, fuqarolar, yirik va kichik biznes va butun dunyo hamjamiyatiga ulkan foyda keltirishi mumkin.

Jahondagi iqtisodiy jarayonlarning globallasuvi va raqamlashuvi aholining mobilligiga va xususan, mehnat migratsiyasiga sezilarli ta’sir

⁵⁹ Raúl Katz. The Transformative Economic Impact of Digital Technology. THE UNITED NATIONS COMMISSION ON SCIENCE AND TECHNOLOGY FOR DEVELOPMENT. Geneva 2015 // https://unctad.org/system/files/non-official-document/ecn162015p09_Katz_en.pdf

⁶⁰ Д.Н.Баранов Сущность и содержание категории цифровая экономика. Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление • № 2 (25) 2018 // <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-soderzhanie-kategorii-tsifrovaya-ekonomika/viewer>

⁶¹ В.В. Иванов, Г.Г. Малинецкий Цифровая экономика: мифы, реальность, перспектива. Российская академия наук, 2017 // <https://kc.hse.ru/wp-content/uploads/2018/05/10-ivanov-28129.pdf>

ko'rsatdi. Raqamlashtirish sharoitida ishchi kuchining mobilligi deganda, virtual mehnat migratsiyasi nazarda tutiladi.

Bugungi kunda axborot inqilobi yangi jahon iqtisodiyotining shakllanishiga ta'sir ko'rsatib, telekommunikatsiya tizimlari orqali intellektual salohiyat raqobati yanada keskinlashmoqda. Global axborot texnologiyalari infratuzilmasi insoniyatning moddiy farovonligini oshirish uchun misli ko'rilmagan imkoniyatlar yaratilmoqda. Bunday axborot integratsiyasi mehnat migratsiyasi yo'nalishlarining yangi ko'rinishlari uchun asos bo'lmoqda. Shunday qilib, tizimli transformatsiya mamlakatlar uchun xalqaro mehnat bozoriga kirish borasida misli ko'rilmagan imkoniyatlarni ochib berdi, bu esa o'z navbatida yangi mehnat resurslari uchun talablarni keltirib chiqaradi. Xususan, global internet tarmog'i mamlakatlarning yangi virtual dunyoda ishtirok etishiga tobora ko'proq turtki bermoqda.

Mehnat migratsiyasi har doim sodir bo'lgan jarayon bo'lishiga qaramasdan, uning virtual shaklga ham ega bo'lishi mumkinligi, nafaqat mehnat migratsiyasi jarayonlarini, balki butun jamiyat hayotining o'zgarishiga sabab bo'lmoqda. Demak, raqamlashtirish sharoitida mehnat migratsiyasining nafaqat shakli balki uning nazariy asoslari borasidagi yondashuvlarni yangicha talqinlar bilan boyishiga sabab bo'ldi. Shu kungacha nazariy yondashuvlar mehnat migrant tushunchasiga daromad olish maqsadida ma'lum hudud chegarasini bosib o'tish sharti bilan izohlangan bo'lsa, virtual mehnat migratsiyasi tushunchasining yuzaga kelishi hudud chegarasini bosib o'tmasdan ham mehnat migratsiyasini amalga oshirish mumkinligini namoyon qilib qo'ydi.

Virtual mehnat migratsiyasini xalqaro miqyosda o'rganish masalasining dolzarbligi virtual mehnat bozorida ishchilar soni yiliga 20-30 foizga o'sib borishi bilan bog'liq. Ushbu sohada AQSh, Kanada, Finlyandiya, Daniya va Shvetsiya, Rossiya etakchi hisoblanadi. O'zbekistonda bu jarayonlar asosan pandemiya sharoitida rivojlandi va virtual bozor doiralari kundan-kunga kengayib bormoqda. O'zbekistonda virtual mehnat migratsiyasini ta'lim yo'nalishida ko'rishimiz mumkin. Ko'plab oliy ta'lim muassasalarida chet ellik professorlar onlayn tarzda ish faoliyatlarini olib bordilar. Tabiiyki respublikamizda virtual migratsiya pandemiya sharoitida oshdi.

Bundan tashqari, yuqori malakali mutaxassislarimiz Yevropa, AQSh, Turkiya, Rossiya, Yaponiya va boshqa mamlakatlarning korporatsiyalarida onlayn tarzda ish faoliyatlarini olib bordilar.

Raqamlashtirish sharotida moslashuvchanlikni ta'minlaydigan noan'anaviy bandlik shakli rivojlanadi. AKTga asoslangan mobil ish va raqamli texnologiyalarga asoslangan mustaqil bandlik shakllari butun dunyoda ommalashib bormoqda⁶². Tasodifiy ishlarda ishchi bir guruh ish beruvchilar tomonidan birgalikda yollanadi. Raqamlashtirish natijasida ushbu ish shakli Yevropa Ittifoqi va boshqa mintaqalarda keng tarqalgan. Hisob-kitoblarga ko'ra, so'nggi besh yil ichida onlayn frilansingga global talab har yili 11 foizga o'sgan⁶³. Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida, aksariyat ishchilar hali ham doimiy to'liq kunlik shartnomalar bo'yicha bo'lsa-da, 2001-yildan beri ishchilarning to'liq bo'lmagan yoki vaqtinchalik shartnomalar bo'yicha ishlash tendensiyasi o'sib bormoqda. Kasbiy, ilmiy va texnik faoliyat bilan shug'ullanmaydigan o'z-o'zini ish bilan ta'minlaydigan ishchilar soni 2008-yildan beri Yevropa Ittifoqida 35 foizdan ko'proqqa oshdi⁶⁴. Garchi bu tendensiyani demografik siljishlar, mehnat bozorini tartibga solish va global raqobat kabi bir-biriga bog'liq bo'lgan keng doiradagi omillar bilan bog'lash mumkin bo'lsa-da, raqamli texnologiyalar asosiy ta'sir ko'rsatadi.

Qisqa muddatli mehnat shartnomalari keng tarqalgan Yevropa Ittifoqi mamlakatlaridagi barcha xodimlarning beshdan biri 2018-yilda vaqtinchalik ish bilan band bo'lgan va ish o'rinlari qisqa muddatli bo'lib bormoqda. Ish o'rinlaridagi ishonchsizlik, turg'un ish haqi va ortib borayotgan norasmiy ishchilarga qaramay, AKT texnologiyalari va raqamli mehnat platformalari yanada qulayroq va tejamkor ish qidirish va ish topish imkonini berdi⁶⁵.

Garchi platformalarning aksariyati to'g'ridan-to'g'ri 50 dan kam xodimni yollashiga qaramay, Uber kabi yirik platforma kompaniyalari bundan mustasno, ular o'n minglab frilanserlar, o'z-o'zini ish bilan band bo'lgan shaxslar va mustaqil pudratchilar deb tasniflangan o'n minglab ishchilarning ishiga vositachilik qiladilar. O'z-o'zini ish bilan ta'minlovchi yoki mustaqil pudratchi sifatida tasniflangan ishchilar

⁶² Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects
International Labour Office – Geneva: ILO. 2016-https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. p.7.

⁶³ Fabian Stephany, 'How Big Is the Online Labour Workforce? Our Data-Driven Approach to This Tricky Question', Investigating the Construction of Labour Markets, Institutions and Movements on the Internet (blog), 2021. // Oxford Internet Institute // <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/how-many-online-workers/>

⁶⁴ Eskarne Arregui Pabollet et al., 'The Changing Nature of Work and Skills in the Digital Age', Publications Office of the European Union, (2021).// <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC117505>

⁶⁵ OECD, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, // <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>

ta'tilning ma'lum shakllari (masalan, tug'ruq ta'tillari), ish vaqti va ish haqi stavkalari kabi ko'plab xodimlarga beriladigan imtiyozlardan foydalana olmaydi⁶⁶.

Ushbu noan'anaviy ish shakllarining ko'pchiligida ishlaydigan ishchilar ish haqi jazosiga ko'proq duchor bo'lib, ish beruvchi homiyligida ta'lim olish imkoniyati kamroq va ishsizlikka o'tish xavfi yuqori hisoblanadi⁶⁷. Biroq, frilanser yoki pudratchi sifatida ishlaydigan, raqamli va texnik tajribalari tufayli yuqori darajadagi kompensatsiyaga ega bo'lgan yuqori malakali shaxslar uchun bunday bo'lishi shart emas⁶⁸. Umuman olganda, raqamli ish ko'pincha norasmiylashgan tendensiya-sining davomi sifatida qaraladi.

Nostandart mehnat munosabatlariga ega raqamli ishchilarni mavjud me'yoriy-huquqiy bazaga kiritish juda muhimdir. Milliy miqyosda bir oz oldinga siljish bor. 2010-yillarning o'rtalarida Ruminiya mehnat munosabatlarining huquqiy mohiyatini aniqlash uchun bir qator mezonlarni qabul qildi va ishchi kuchining 40 foizini tashkil etuvchi o'z-o'zini ish bilan ta'minlovchi ishchilarining bandlik holatini qayta ko'rib chiqdi⁶⁹. Bundan tashqari, Buyuk Britaniya Oliy sudi 2021-yil 19-fevralda Uber haydovchilari "ishchi" deb tan olinishi va haq to'lanadigan ta'tillar, eng kam ish haqi, kasallik ta'tillari va pensiya olish huquqiga ega bo'lishlari haqida qaror chiqardi⁷⁰. Biroq, parchalangan milliy qoidalar keng tarqalgan ko'plab mamlakatlarda raqamli ishchilarning bandlik holati hali ham tartibga solinmaydi. Hozirgi vaqtda butun dunyo mamlakatlari ish bilan bandlik holatini aniqlash uchun juda xilma-xil yuridik yondashuvlarni qo'llamoqda. Huquqiy noaniqlikka javoban, Yevropa Ittifoqi institutlari ushbu muammolarni hal qilish uchun harakat qildi. Masalan, Yevropa Parlamenti "Platforma ishchilarining adolatli mehnat sharoitlari, huquqlari va ijtimoiy himoyasi – raqamli rivojlanish bilan

⁶⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

⁶⁷ ILO, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work 2021*. // https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm

⁶⁸ APEC Closing the Digital Skills Gap Report: Trends and Insights; Perspectives on the Supply and Demand of Digital Skills and Degree of Digitalization // <https://www.apec.org/publications/2020/12/apec-closing-the-digital-skills-gap-report>

⁶⁹ Mariya Aleksynska, 'Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses', ILO Working paper 32, 2021 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_794543.pdf

⁷⁰ Sarah Butler, 'Uber Drivers Entitled to Workers' Rights, UK Supreme Court Rules', *The Guardian*, 2021 // <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>

bog'liq bandlikning yangi shakllari to'g'risida"gi hisobot loyihasini e'lon qildi⁷¹. XMTning mehnat kelajagi bo'yicha global komissiyasi ham barcha ishchilarga tegishli bo'lgan "Umumjahon mehnat kafolati"ni o'rnatishga chaqirdi⁷².

Barcha raqamli ishchilar bandlik imtiyozlari va ijtimoiy himoyani kengaytirish qiyinligini tushunib, ba'zi siyosatchilar mehnatdan tashqari, ijtimoiy fuqarolikka yoki shaxsiy mehnat munosabatlariga bo'lgan huquqlar doirasini kengaytirishga chaqirdi.

Raqamlashtirish ishning mohiyatini o'zgartirganligi sababli, u ishchilarning malakasiga oid ko'p muammolarni keltirib chiqaradi. Dijital ko'nikmalar, Yevropa raqamli kompetentlik doirasiga ko'ra, "o'rganish, ishda va jamiyatda ishtirok etish uchun raqamli texnologiyalardan ishonchli, tanqidiy va mas'uliyatli foydalanish"ni nazarda tutadi⁷³. Bu ko'nikmalar keng sohalarni qamrab oladi. Jumladan, axborot va ma'lumotlar savodxonligi, qayta ishlash va boshqarish, raqamli vositalar orqali aloqa va hamkorlik, raqamli kontent yaratish va savodxonlik va maxsus raqamli ko'nikmalar, masalan, dasturlash tillari, sanoat yoki kasbga xos platforma bilan tanishish. Birinchisi yanada ilg'or ko'nikmalar uchun asosdir. Dijital ko'nikmalarning ikkala turi ham yuqori talabga ega. Mehnat bozorlari allaqachon dijital ko'nikmalarni talab qilmoqda. Buyuk Britaniya va Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida ish o'rinlarining to'rtidan uch qismidan ko'prog'i dijital ko'nikmalarga ega bo'lishni talab qiladi. Avstraliya, Kanada, Yangi Zelandiya, Singapur va Qo'shma Shtatlar kabi mamlakatlarda 2019-yilda e'lon qilingan barcha kasblarning o'ntadan yettitasi raqamli kasblar. Xitoy, Indoneziya, Malayziya va Meksikada dijital malakali ishchi kuchiga talabning ortishi kuzatildi⁷⁴. Hisob-kitoblarga ko'ra, kompaniyalarning 38 foizi avtomatlashtirish va raqamlashtirishni allaqachon tezlashtirgan. Avstriya, Kosta-Rika, Fransiya, Germaniya, Gretsiya, Gvatemala, Italiya, Yaponiya, Meksika, Panama va Shveytsariyadagi ish beruvchilar. Xitoy,

⁷¹ European Parliament, 'Draft Report on Fair Working Conditions, Rights and Social Protection for Platform Workers- New Forms of Employment Linked to Digital Employment', Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament, 2019 // https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0257_EN.html

⁷² ILO, *Work for a Brighter Future – Global Commission on the Future of Work*, 2019 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

⁷³ European Commission, *European Digital Competence Framework for Citizens (DigComp)*, 2019 // <file:///C:/Users/User/Downloads/KE-01-18-834-EN-N.pdf>

⁷⁴ APEC, *APEC Closing the Digital Skills Gap Report: Trends and Insights; Perspectives on the Supply and Demand of Digital Skills and Degree of Digitalization*, 2020 // <https://www.apec.org/publications/2020/12/apec-closing-the-digital-skills-gap-report>

Chexiya, Hindiston, Isroil, Portugaliya, Sloveniya, Ispaniya va Buyuk Britaniyadagilarga nisbatan ko‘proq avtomatlashtirish imkoniyatlariga ega⁷⁵.

Biroq, butun dunyo bo‘ylab raqamli malakali ishchilar yetishmasligi mavjud. Ma’lum bo‘lishicha, 2018-yilda Yevropa Ittifoqidagi korxonalarining 57 foizi AKT mutaxassislarini topishda qiyinchiliklarga duch kelgan⁷⁶. Yevropa Ittifoqining faol ishchi kuchining taxminan 30 foizi raqamli ko‘nikmalarga ega emas⁷⁷. Shu kabi tendensiyalar Braziliya, Xitoy, Indoneziya va Meksika kabi boshqa mamlakatlarda ham kuzatilmoqda⁷⁸.

Dijital ko‘nikmalar tanqisligiga qo‘shimcha ravishda, ayniqsa, moliya va AKT sohalarida ko‘nikmalarning nomuvofiqligi ham mavjud⁷⁹. Hisob-kitoblarga ko‘ra, 2018-yilda Yevropa Ittifoqidagi ishchilarning 40 foizi o‘z malakalaridan yetarlicha foydalanilmagan hamda kollej bitiruvchilarining qariyb uchdan bir qismi o‘z malakalaridan yetarlicha foydalanilmagan deb hisoblagan. WEF hisob-kitoblariga ko‘ra, ishchilarning taxminan 40 foizi olti oygacha qayta malaka oshirishni talab qiladi⁸⁰. Shunday qilib, o‘zgarishlardan kelib chiqadigan muammolarni hal qilish uchun ishchilarning dijital ko‘nikmalarini rivojlantirishga alohida e’tibor beriladi⁸¹.

Butun dunyo hukumatlari ko‘proq malakali raqamli ishchilarni tayyorlash orqali o‘z fuqarolarini raqamli transformatsiyada faol qo‘llab-quvvatlamqda. Masalan, Dubay 2017-yilda bir mln. arab dasturchilari tashabbusini ishga tushirdi⁸². Tashabbus raqamli ko‘nikmalarini rivojlantirishga qiziqqan shaxslar uchun bepul istisno dasturlarni taklif

⁷⁵ IFC, *Digital Skills in Sub-Saharan African: Spotlight on Ghana*, 2019 //

<https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/digital-skills-final-web-5-7-19.pdf>

⁷⁶ European Commission, *Digital Economy and Social Index (DESI) 2020-Human Capital*, 2020 //

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2020>

⁷⁷ Eskarne Arregui Pabollet et al., ‘The Changing Nature of Work and Skills in the Digital Age’, Publications Office of the European Union, 2021 //

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC117505>

⁷⁸ Carolina Feijao et al., ‘The Global Digital Skills Gap’, RAND Corporation, 2021//

https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA1533-1.html

⁷⁹ Cedefop, ‘Insights into Skill Shortages and Skill Mismatch: Learning from Cedefop’s European Skills and Jobs Survey’ Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training, 2018 // <https://doi.org/10.2801/897740>

⁸⁰ WEF(The World Economic Forum), *The Future of Jobs Report 2020* // .

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

⁸¹ Eskarne Arregui Pabollet et al., ‘The Changing Nature of Work and Skills in the Digital Age’, Publications Office of the European Union, 2021 //

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC117505>

⁸² Arabcoders, *One Mln. Arab Coders*, 2017 // <https://www.dubaifuture.ae/initiatives/capacity-building/one-mln.-arab-coders>

qiluvchi platformani taqdim etadi. Ularga kodlashni o'rgatish orqali tashabbus bir mln. yosh arablarni kelajakdagi muhim ko'nikmalarga ega bo'lishga qaratilgan. Misr, shuningdek, 2021-yilda har tomonlama raqamli jamiyatni barpo etish uchun Raqamli Misr strategiyasini amalga oshirdi. Misr hukumati ishchi kuchining malakasini oshirish uchun 2021-2022-moliyaviy yil davomida byudjeti 1,1 milliard yevro bo'lgan 200 000 raqamli ishchilarni o'qitdi.

2017-yilda Yevropa Komissiyasi malakalar va kasblar (ESCO) Yevropa Ittifoqi mehnat bozoriga mos keladigan y kasblar va ko'nikmalarni aniqlash va tavsiflash uchun "Yevropa ko'nikmalari, malakalari" loyihasini ishga tushirdi⁸³. Maqsad doimiy ravishda o'sib borayotgan ish joylarida harakatchanlikni qo'llab-quvvatlaydigan kasblar va ko'nikmalar bo'yicha "umumiy til"ni taklif qilishdir. Ishchi kuchining malakasini oshirish uchun raqamli ko'nikmalarni keng qamrovli va taqqoslanadigan global baholash zarur.

Dastlab, virtual migratsiya raqamli texnologiyalar bilan bog'liq bo'lgan xorijiy mutaxassislar kompaniyalariga "aqlilarning ko'chishi" tushunchasi bilan bog'liq edi.

Ko'pgina hayotiy jarayonlarning virtual haqiqatga o'tkazilishi ish beruvchilarni nafaqat xalqaro kompaniyalar, balki mintaqaviy kompaniyalar mutaxassislari uchun ham mehnat sharoitlarini o'zgartirish haqida o'ylashga majbur qiladi.

Virtual olam tushunchasi o'zgarib, kengayib borishi bilan bu turdagi migratsiyaning yangi tomonlari vujudga keldi. "Internet virtual mehnat bozorini ijtimoiy yangilik yaratishiga imkon berdi".

Muhaylovaning fikricha, mehnat migrantlarining imkoniyatlari kengaydi, ular o'zini mamlakati bilan chegaralanib qolmay, o'z iqtidorini chet el korxonalarida ko'rsatib, yuqori maqomda ishlash huquqiga ega bo'ldi⁸⁴.

Yuqori malakali ishchilarning xalqaro virtual migratsiyasini o'rganish va tahlil qilish xorijlik olimlar, Anish Anish⁸⁵, Makkarti J.⁸⁶, Xiang

⁸³ European Commission, *What Is ESCO?*, 2019 //

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8336&furtherPubs=yes>

⁸⁴ Кадырова, З., & Газиева, С. Процессы международной трудовой миграции в условиях цифровизации. *Iqtisodiyot Va ta'lim*, 2022. 23(1), 290–296.

https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss1/a389

⁸⁵ Aneesh A. *Virtual migration: The programming of globalization*. Durham; London: Duke University Press, 2006. 208 p // <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0309132507083511>

⁸⁶ McCarthy, J. 2011. Computer Scientist Known as the Father of AI. *Independent*. Retrieved March 1, 2020, from <http://www.independent.co.uk/news/obituaries/john-mccarthy-computer-scientist-known-as-the-father-of-ai-6255307.html>

B. hamda Kassi O. tomonidan katta e'tiborga sazovor bo'ldi. Xususan, Anish "virtual migratsiya" tushunchasini ilk bora muomalaga taklif qilib, mehnat migratsiyasi transchegaraviy amaliyot sifatida mahalliy va xorijiy tadqiqot va nazariyalarni konseptual jihatdan shubha ostiga qo'ydi. Xiang ta'kidlaganidek, "mehnat migranti" atamasini o'rganish mavzusi asosan, davlatlar, ayniqsa retsipient mamlakatlar nuqtai nazaridan tushunish uchun mo'ljallangan zamonaviy tadqiqotchilarning ixtirosidir⁸⁷. Angliyalik tadqiqotchi Kassining fikricha, mehnat bozorida yuz berayotgan o'zgarishlar imkoniyatlar yaratish bilan bir qatorda jiddiy xavflarni ham vujudga keltirmoqda. Bunga javoban turli kasb yo'nalishlarida ko'nikmalarni rivojlantirish, ijtimoiy siyosatni yaxshilash zarur hisoblanadi⁸⁸.

Raqamlashtirish mehnat munosabatlarini tubdan o'zgartirish bilan birga, bir vaqtning o'zida mobillikning yangi ko'rinishlarini shakllanishiga turtki berdi. Virtual mehnat migratsiyasi tushunchasi, mehnat migratsiyasining ishchi kuchi chegaralar orqali jismoniy harakati sifatida qabul qilingan ta'rifni murakkablashtirib yubordi. Raqamli mobillikning konseptual va huquqiy jihatdan yangi shakllarining paydo bo'lishi, mehnat migratsiyasi, tartibga solish va chegara bilan bog'liq tushunchalarning ta'rifini shubha ostiga qo'ydi. Belgiyalik olim De Stefano mehnatning 3 turini taklif qildi: kapital platformalari bilan ishlash, ilovalar bilan ishlash va jamoaviy mehnat yoki kraudvorking⁸⁹.

Xalqaro mehnat tashkilotining 2018-yilda chop etilgan "Raqamli mehnat platformalari" nomli to'plamda ham virtual mehnat migratsiyasiga ta'rif berib o'tilgan. Virtual mehnat migratsiyasini onlayn kapital, mehnat va axborot oqimlari orqali milliy chegaralarni kesib o'tuvchi ish sifatida aniqlash mumkinligi keltirilgan. Bu, aslida, mahalliy, milliy va global kontekstlarni birlashtirgan offshor ishchi kuchidir⁹⁰.

⁸⁷ Xiang, B. The Would-Be Migrant: Post-Socialist Primitive Accumulation, Potential Transnational Mobility, and the Displacement of the Present in Northeast China. *Trans-Regional and National Studies of Southeast Asia*, 2014. 2(2), 183–199 // <https://www.cambridge.org/core/journals/trans-trans-regional-and-national-studies-of-southeast-asia/article/abs/wouldbe-migrant-postsocialist-primitive-accumulation-potential-transnational-mobility-and-the-displacement-of-the-present-in-northeast-china/133B887DA54078D634259076E7C9B12E>

⁸⁸ Kassi O., *Lehdonvirta V.* Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. MPRA Paper No. 74943. Oxford Internet Institute. 03.11.2016. 19 p. // https://mpra.ub.uni-muenchen.de/74943/1/MPRA_paper_74943.pdf

⁸⁹ De Stefano V. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37, No. 3. Pp.461–471 // https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602

⁹⁰ *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world.* Geneva: International Labour Office, 2018. 165 p. ISBN: 978-92-2-031024-3 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

A. Anish virtual migratsiyaga misol tariqasida AQSh iqtisodiyoti uchun kompyuter texnologiyalari bo'yicha o'z mamlakati sarhadidan chiqmasdan turib ishlaydigan hind mutaxassislarini keltiradi.

T.B. Rusakova "virtual mehnat bozori global axborot makonida zamonaviy raqamli texnologiyalar asosida mavjud bo'lgan mehnatga oid axborot xizmatlarini sotish va sotib olish bo'yicha geografik taqsimlangan xo'jalik yurituvchi subyektlar o'rtasidagi iqtisodiy munosabatlar tizimini tushunadi"⁹¹.

Virtual mehnat bozori - bu mehnat aloqalarini amalga oshirish maqsadida ushbu subyektlarning iqtisodiy va huquqiy munosabatlariga asoslangan, mehnat subyektlarining internet-maydonidagi raqamli platformalar orqali masofadan ishlashning innovatsion formati.

Globalashgan dunyoda mehnat migratsiyasi va uning yo'nalishining o'zgarish muammosi olimlarning tadqiqot obyekti bo'lib, davlat institutlari, nodavlat notijorat tashkilotlari vakillarining diqqat markazida bo'lmoqda. Intellektual migratsiya yoki yuqori malakali kadrlar migratsiyasi faqat "aqlning oqishi", "aqlilarning ko'chib ketishi" yondashuvi asosida muhokama mavzusiga aylanib ulgurgan. Aslida, muammo yanada murakkabroq. Mahalliy va xorijiy mutaxassislarining ilmiy yutuqlari bandlik bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy xarakterdagi muammolarni o'rganishga bag'ishlangan bo'lsada, ko'pgina ilmiy nashrlarda axborot jamiyati yaratayotgan imkoniyatlarga etarlicha e'tibor berilmayapti. Masala mehnat migratsiyasi jarayonini internet makonga o'tkazish haqida ketmoqda. Chunki elektron ma'lumotlar bazalari va elektron mehnat birjalaridan foydalanish iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarning tegishli qidiruv tizimida mutaxassislarni talab qilish imkoniyatlarini sezilarli darajada kengaytiradi. Bizga ma'lum bo'lgan nazariy yondashuvlarga ko'ra, mehnat migratsiyasi -mehnat resurslarining mehnat bozoridagi talab va taklif nisbati bilan belgilanadigan, migrant kelib chiqqan mamlakat yoki doimiy yashash hududiga nisbatan qulayroq shartlarda ishga joylashish maqsadida harakatlanish jarayoni bo'lib, u hududiga, muddatiga, qonuniy mavqe'iga va maqsadiga ko'ra tasniflanadi.

Tabiiyki, mehnat migratsiyasi jarayonlarining rivojlanishi bilan yangi turlar paydo bo'ladi va unga mos ravishda tasnifni to'ldirish va takomillashtirish zarurati yuzaga keladi.

⁹¹ Русакова Т.Б. Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12, № 5. С. 44–57. DOI: 10.18721/JE.12504 // <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-napravleniya-razvitiya-virtualnogo-rynka-truda-v-rossiyskoy-federatsii>

Internetning paydo bo'lishi ijtimoiy hayotning barcha sohalarini texnologik inqilobga olib keldi. Shuning uchun ham Internet virtual mehnat bozori kabi ijtimoiy yangilikni yaratdi. Bu esa tobora ko'proq virtual migrantlarga mamlakatni tark etmasdan ishlash imkonini berdi. Ish beruvchilarning geografik joylashuvidan qat'iy nazar mehnat migranti uchun virtual mehnat migratsiyasi muhim ahamiyat kasb etdi. Virtual mehnat migratsiyasi ishchilarning jismoniy mehnat migratsiyasini bekor qilmaydi. Ularning ikkalasi ham jahon iqtisodiyotidagi mehnat migratsiyasining bir qismidir. Virtual mehnat migratsiyasi jarayonida jahon iqtisodiyotining mohiyati shundan iboratki, jahon iqtisodiyoti jismoniy makondan axborot makoniga o'tadi. Bu borada mehnat migratsiyasi va virtual migratsiyani muayyan me'zonlarga ko'ra tasniflash muhim ahamiyat kasb etadi

Yuqori ta'lim va kompyuter savodxonligiga ega bo'lgan yuqori malakali ishchilarning virtual migratsiyasini o'rganishda ba'zi qiyinchiliklar mavjud. Jumladan, yuqori malakali ishchi kuchining virtual joyga ko'chirilishi bo'yicha aniq statistik raqamlarning yo'qligi shular jumlasidandir. Odatda virtual migrantlar xizmat ko'rsatish sohasi hodimlari, ya'ni olimlar, o'qituvchilar, shifokorlar, muhandislar, dasturchilar va boshqalar hisoblanadi. Shu kunga qadar, xalqaro mehnat migratsiyasi jarayoni asosan, quyi daromadli mamlakatlardan yuqori daromadli mamlakatlarga mehnat migrantlarining ketishini taqozo qilib kelgan edi.

Masofadan ishlashni tashkil qilishning o'ziga xos xususiyati internetdagi real vaqt rejimidagi faoliyatdir. Ushbu turdagi faoliyatning sinonimlari masofadan ishlash, uzoqdan ishlashdir. 1970-yillarda amerikalik Jek Nayl tomonidan kiritilgan "telekommuning" (inglizcha - masofadan turib ishda bo'lish) atamasi shartnoma asosida masofadan ishlashni anglatardi va keyinchalik ofis tashqarisidagi ish turi "televork" atamasi ishlatila boshlandi.

Masofadan turib ishlash quyidagilarga bo'linadi:

- uyda ishlash (ofisda bo'lish shart emas);
- aralash ish turi (vaqti-vaqti bilan ofisda bo'lish);
- mobil telefon orqali ishlash (ish safari, qurilish maydonchalarini nazorat qilish va boshqalar bilan ifodalanadigan uy yoki ofisdan tashqarida ishlash);
- mijozlarga masofadan xizmat ko'rsatish (mijozga dunyoning istalgan nuqtasida kompaniyaning bosh ofisidan xizmat ko'rsatiladi);
- maxsus jihozlangan idorada, masalan, ilmiy laboratoriyalarda ishlash.

Masofadagi ishchilarni frilanserlardan ajratib turadigan narsa shundan iboratki, ular doimiy ishchi yoki autsorser sifatida o‘zlarining "ofis" hamkasblari bilan bir xil sharoitlarda ishlashadi.

Dijital nomadlar texnologiya va internetdan samarali foydalangan holda sayohatlari davomida masofadan turib ishlaydilar⁹². Dijital nomadlar odatda, Internet yordamida smartfon yoki mobil ulanish nuqtalaridan foydalangan holda vaqtinchalik turar joy, mehmonxona, kafe, jamoat kutubxonalari, kovorking joylari yoki dam olish maskanlarida masofadan turib ishlaydilar. Dijital nomadlarning asosiy qismi dasturchilar, kontent yaratuvchilar, dizaynerlar, ishlab chiquvchilar va tadbirkorlarni tashkil etadi⁹³.

2020-yilda o‘tkazilgan tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, 10,9 mln amerikalik ishchi o‘zlarini dijital nomad deya tan olgan⁹⁴.

Internetda olib borilayotgan mehnat faoliyati virtual mehnat migratsiyasi uchun to‘siqlarga ega emas. Haqiqiy migratsiyadan farqli o‘laroq, virtual migratsiyaning ijobiy oqibatlari quyidagilardir:

- O‘z mamlakatingizda ham, boshqa mamlakatlarda ham ish joylari uchun hodimlar va xarajatlarni kamaytirish imkoniyati. Bu borgan sari robotlashgan sohalar - tibbiyot, ishlab chiqarish uchun juda muhimdir;

- biznesning yanada foydali yo‘nalishlari bo‘yicha yuqori malakali mutaxassislar yordamida rag‘batlantirish;

- hodimlarning mobilligini oshirish;

- o‘z martabasini rivojlantirish va boshqarish uchun imkoniyatlar va istiqbollari ochiladi;

- turg‘un ishsizlikning oldini olish;

- haqiqiy migratsiya paytida yuzaga keladigan muammolar - uy-joy bilan ta‘minlash, migrantlarni ish bilan ta‘minlash - olib tashlandi;

- milliy virtual makon shakllanmoqda;

- aholining ijtimoiy zaif guruhlari, shuningdek, mamlakat ichida va chet elda yashash joylaridan tashqari boshqa shaharlarda ham ish bilan ta‘minlanish imkoniyatiga ega.

⁹² Schlagwein, Daniel. December 6, 2018. "The History of Digital Nomadism". International Workshop on the Changing Nature of Work (CNOW) //

https://www.researchgate.net/publication/329182172_The_History_of_Digital_Nomadism

⁹³ Nash, Caleece. February 2018. "Digital Nomads Beyond the Buzzword: Defining Digital Nomadic Work and Use of Digital Technologies". Transforming Digital Worlds. Lecture Notes in Computer Science. Vol. iConference 2018. pp. 207–217 // https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-78105-1_25

⁹⁴ "COVID-19 and the Rise of the Digital Nomad" (PDF). MBO Partners. 2020. Archived (PDF) from the original on 2021-01-21 // <https://s29814.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/10/MBO-Digital-Nomad-Report-2020-Revised.pdf>

Mehnat migrantlarining tasniflanishi⁹⁵

Tasniflash	Mehnat migrantlari	Virtual mehnat migrantlari
Mehnat sohasi	Jismoniy va aqliy mehnat talab qiladigan barcha sohalar	Asosan intellektual va ijodiy mehnatni talab qiladigan sohalar
Hudud	Chegaralarni kesib o'tish orqali jismoniy ko'chish majburiyati	Internet makonining imkoniyatlari tufayli ma'lum bir hududga ko'chib o'tish zaruriyatining yo'qligi
Davomiyligi	Doimiy, vaqtinchalik, siklik va mavsumiy xarakterga ega	Doimiy va vaqtinchalik xarakterga ega
Migratsiya oqimlarining yo'nalishi	Odatda mehnat migrantlarini yuqori daromadli mamlakatlar tomonidan jalb qilinishi	Qabul qiluvchi mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy holatidan qat'iy nazar, malakali kadrlarni jalb qilish uchun keng imkoniyatlar ochib beruvchi global mehnat bozori
Bandlikni tashkil etish shakli	Qonuniy va noqonuniy bandlik	Rasmiy hujjatlashtirilmagan va tashkil etilmagan virtual ko'chish imkoniyatlari
Yangi sharoitlarga moslashish darajasi	Xorijlik ish beruvchilar tomonidan qo'yiladigan mehnat qilish va yashash sharoitlariga moslashish qiyinchiligi	Ko'chish zarurati mavjud emasligi tufayli, ular odatdagi sharoitda ishlaydi va moslashishga muhtoj bo'lmaydi
Mobillik darajasi	Mutaxassisliklar va kasblarning moslashuvchanligi va mobilligi	Global mehnat bozoridagi erkin harakat
Mehnat vazifalariga qo'yiladigan talablar va ishchi kuchining sifati	Ish beruvchilarning talablariga tezda ko'nikish qobiliyati	Mavhum fikrlash qobiliyati, reaksiyaning tezligi, virtual hamkasb bilan muloqot qilish va qaror qabul qilish qobiliyati va boshqalar.
Harakat subyektlari	Ishlash qobiliyatiga ega bo'lgan har bir kishi	Turli yosh (talabalikdan nafaqagacha) va ijtimoiy mavqega ega bo'lgan shaxslar, masalan, fuqarolar bo'lishi mumkin.

Virtual migratsiya raqamli iqtisodiyotning ajralmas qismi bo'lib, virtual mehnat bozori sohasi, bu bir tomondan, bandlik nuqtai nazaridan davlatlar o'rtasidagi chegaralarni kengaytirishga imkon beradi va boshqa

⁹⁵ Muallif tomonidan tuzilgan. Кадырова, З., Газиева, С. Процессы международной трудовой миграции в условиях цифровизации. Iqtisodiyot Va ta'lim, 2022. 23(1), 290–296. https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss1/a389 // <https://cedr.tsue.uz/index.php/journal/article/view/389>

tomondan, kasbiy va shaxsiy o‘shish uchun yangi imkoniyatlar yaratadi, virtual mehnat migrantlarining aksariyati uchun bu negativ jarayon emas. Virtual bozorda ro‘y berayotgan etarlicha o‘rganilmagan jarayonlar virtual bozorni va virtual migratsiyani huquqiy tartibga solishga cheklovlar qo‘yadi. Boshqa tomondan, ushbu jarayonning barcha xususiyatlarini to‘liq o‘rganmagan virtual migrantning o‘zi, o‘z huquqlarini masofadan himoya qilishning iloji yo‘qligi sababli o‘z ehtiyojlaridan qoniqmaslik holatiga tushib qoladi. Bu o‘z o‘rnida nizolarga olib keladi (boshqaruvchi-bo‘ysunuvchi). Ushbu holat virtual maydondagi nizolarning o‘ziga xos xususiyatlari bilan murakkablashadi. Masalan - suhbat jarayonida og‘zaki bo‘lmagan tarkibiy qism yo‘qligi, bu suhbatdoshning his-tuyg‘ularini idrok etishni qiyinlashtiradi, aloqa qoidalaridagi farq haqiqiy va internet maydoni, aloqa kanallarining nomuvofiqligi - vazifalarni belgilashning o‘zaro bog‘liqligi, masofaviy ish formatida aloqa maxfiylikni o‘rnatish. Ushbu ishlarning hammasi ham ish beruvchilar, ham virtual mehnat migratsiyasi va virtual mehnat bozori sohasida tadqiqotlar olib boruvchi olimlar tomonidan hal qilinishi kerak.

I bob bo‘yicha xulosalar

Mehnat migratsiyasi bilan bog‘liq iqtisodiy nazariyalar 20 dan ortiq yondashuvlarni o‘zida aks ettirib, ular bir nechta evolyusion bosqichlarni bosib o‘tgan. Mehnat migratsiyasi - ishchi kuchining o‘z yashash joyini o‘zgartirgan holda, mamlakat chegarasini bosib o‘tib, boshqa davlatga ishlash va daromad olish maqsadida qisqa yoki uzoq muddatga borishini anglatadi.

Mehnat migratsiyasi murakkab jarayon bo‘lib, uni bir tomonlama tartibga solish etarli emas bo‘lib, ishchi kuchi retsipienti va donor mamlakatlarida migratsiya jarayonlarini tartibga solish davlat, mintaqa va xalqaro miqyosda amalga oshirilib, ko‘pgina davlat kelishuvlari to‘g‘risidagi qonunchiliklarni o‘zida mujassam etadi. Xalqaro mehnat migratsiyasini muhim ahamiyati shundaki, mazkur jarayonni tartibga solish aholi ko‘chishining turli bosqichlarida ta’sirga ega bo‘lgan va bir-biriga mos bo‘lgan manfaatga ega bo‘lgan ikki va undan ortiq subyektlar tomonidan amalga oshiriladi. Agar importyor mamlakat migrantning mamlakatga kirib kelishi va undan foydalanishga javobgar bo‘lsa, eksportyor mamlakat migrantlarning mamlakatdan chiqib ketishi va

xorijdagi manfaatlarining himoya qilinishini tartibga solishga mas'ul hisoblanadi.

Raqamlashtirish sharoitida mehnat migratsiyasining yangi turi, ya'ni virtual mehnat migratsiyasini rivojlanish imkoniyati kengayib, ushbu tushunchaga muvofiq mehnat migranti bo'lish uchun mamlakatni tark etib, masofa bosib o'tish shart emas. Virtual mehnat migrantlari raqamli iqtisodiyotning ajralmas qismi bo'lib, bu bir tomondan, bandlik nuqtai nazaridan davlatlar o'rtasidagi chegaralarni kengaytirishga imkon beradi va boshqa tomondan, kasbiy va shaxsiy o'sish uchun yangi imkoniyatlar yaratadi.

II BOB. XORIJ MAMLAKATLARIDA XALQARO MEHNAT MIGRATSIYASI JARAYONLARINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

2.1. Raqamlashtirish sharoitida retsipient va donor mamlakatlarda mehnat migrantlari oqimini tartibga solish

Mehnat migratsiyasining oqilona tartibga solinishi barqaror rivojlanish uchun muhim natijalarga olib kelishi hamda nafaqat donor, balki retsipient mamlakatlar, shuningdek migrantlarning o‘zlari uchun foyda keltirishi muqarrar.

Biz avvalgi bobda mehnat migratsiyasini davlat va xalqaro hamda mintaqaviy tashkilotlar tomonidan tartibga solish chora-tadbirlarining nazariy jihatlariga batafsil to‘xtaldik. Ammo hozirgi raqamlashtirish sharoitida xalqaro mehnat migratsiyasini faqatgina ma‘muriy asosda yoki an‘anaviy shaklda tartibga solish yetarli emas. Raqamlashtirish jarayonlari mehnat migratsiyasini tartibga solishni AKT yordamida yanada engillashtirish hamda migratsiya jarayonlarida vositachi firmalarning ham ishtirokini faollashtirish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Yuqori maosh oluvchi yoki yuqori malakali migrantlar nisbatan kam qiyinchilik bilan xorijda mustaqil ravishda ish topishlari mumkin, ammo past malakali yoki kam ish haqi oluvchi ishchilarning taqdiri uchinchi tomon, ya‘ni ishga yollovchi vositachi firmalarga bog‘liqdir. Murakkab migratsiya jarayonlari va bo‘sh ish o‘rinlari haqidagi ma‘lumotlarning etishmasligi migrantlarning xorijda ish topishlari va ularning ko‘chishlarini osonlashtirish uchun vositachi yollovchi agentliklar, brokerlar yoki kontrabandachilar tarmog‘iga murojaat qilishlariga majbur qiladi. Ushbu agentliklar yoki mustaqil tashkil etilgan tarmoqlar turli ko‘rinishlarga, xususan, yakka shaxslardan tortib mahalliy korxonalarigacha, ba‘zan esa, mamlakatlarda faoliyat yuritadigan transmilliy kompaniyalar shakliga ega bo‘ladilar. Til bilmaslik, mamlakatlarning immigratsiya siyosatidagi tafovutlar va bo‘lajak migrantlar jamoalari bilan ilgari o‘rnatilgan aloqalar ishga yollash agentliklarini ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklifni muvofiqlashtirishda muhim rol o‘ynashiga sabab bo‘ladi. Ammo shu o‘rinda, bunday agentliklar va boshqa vositachilar migrantlarni doimo ham qonuniy yo‘ldan borishlarini kafolatlamasligini ta‘kidlash joiz.

Chegaralarni kesib o‘tgan migrantlarni ish o‘rinlariga moslashtirish amaliyoti ba‘zi moliyaviy xarajatlarni keltirib chiqarishi muqarrar. Ammo moliyaviy ekspluatatsiya xavfi tufayli ko‘plab mamlakatlardagi

milliy qonunchilik ish beruvchilardan xorijiy migrantlarni yollash uchun ma'lum miqdorda belgilangan xarajatlarini to'lashni talab qiladi. Xalqaro tashkilotlar, xususan, Jahon Bandlik Konfederatsiyasi, ish izlovchilardan ishga joylashtirish va u bilan bog'liq har qanday xizmatlar uchun to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita haq olinmasligi lozimligini ta'kidladi⁹⁶. Xususan, XMTning "Xususiy bandlik agentliklari to'g'risida" gi 1997-yilgi Konvensiyasining 7-moddasida (№ 181) xususiy ishga yollash agentliklariga migrantlardan haq olishni ta'qiqlaydi⁹⁷. Ushbu standart bo'yicha keng tarqalgan konsensusga qaramay, ishga yollash xarajatlari odatda bo'lajak migrantning zimmasiga tushadi va ko'pchilik malakasiz mehnat migrantlari ishga joylashish uchun katta miqdorda to'lov yoki tegishli xarajatlarini amalga oshiradilar⁹⁸.

Shu o'rinda o'zi mustaqil ravishda davlat ko'magisiz ish izlovchi, aniq borar joyi va aloqalari mavjud bo'lmagan potensial migrantlar qo'shimcha xarajatlar evaziga retsipient mamlakatga borib ish izlashlariga to'g'ri kelishini ta'kidlash joiz. Bu borada to'g'ridan-to'g'ri onlayn ishga joylashish imkoniyatlarini beruvchi bepul global platformalar muhim ahamiyatga ega. Bu borada, eng avvalo, e'tiborimizni retsipient mamlakatlar tomonidan taklif qilinadigan AKTlarga qarasak.

Xususan, AQSHning *AgHelp* bepul mobil veb-platformasi mamlakatda ish beruvchilar, migrant fermerlar va migrantlarni qo'llab-quvvatlash agentliklarini bevosita bog'lash orqali agrar sohada ishchi kuchi etishmasligi muammosini hal qilishga va migrantlar uchun ta'lim dasturlari, immigratsiya, yuridik va kasbga o'qitish dasturlari kabi qo'llab-quvvatlovchi xizmatlarni taklif qiladi⁹⁹. Uy mehnatida band bo'ladigan migrantlar uchun xususiy professional ishga qabul qiluvchi Malayziyaning *Pink Collar* mobil platformasi esa, uy ishlariga donor mamlakatlardan kelgan ayollarni ishga olmoqchi bo'lgan ish beruvchilar bilan bevosita bog'lashga xizmat qiladi. Bugungi kunga qadar ushbu platforma migrantlarni ishga qabul qilish bilan bog'liq taxminan 18 000 AQSH

⁹⁶ WEC. n.d. "World Employment Confederation- Code of Conduct." World Employment Confederation. n.d. <https://wecglobal.org/world-employment-confederation-global/code-of-conduct-2/>.

⁹⁷ n.d. Convention C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) // https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C181,/Document

⁹⁸ Alvares, Hamidreza, Paulo Shakarian, and J. E. Kelly Snyder. 2017. "Semi-Supervised Learning for Detecting Human Trafficking." *Security Informatics* 6 (1) // <https://security-informatics.springeropen.com/articles/10.1186/s13388-017-0029-8>

⁹⁹ Flore, Massimo. "How Blockchain-Based Technology Is Disrupting Migrants' Remittances: 2018. A Preliminary Assessment." // <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC113484>

dollari miqdoridagi qarzni saqlab qoldi¹⁰⁰. Gonkongning *HelperChoice* bepul platformasi ham migrantlarga ish topish imkonini beradi va u hozirga qadar 50 000 dan ortiq kishini ishga yollashga yordam bergan, natijada 60 mln. yevrodan ortiq noqonuniy ishga joylashtirish to'lovlari tejalgan.

Shu o'rinda bunday elektron vositachi platforma va ilovalarga ayniqsa donor mamlakatlarning o'zida ham talab yuqori ekanligini ta'kidlash joiz. Xususan, Osiyoda keng tarqalgan bunday AKTga *BongPheak* Kambodja -onlayn bepul innovatsion bandlik xizmatini misol qilish mumkin¹⁰¹. Platformada ish beruvchilar mavjud xodimlarning og'zaki murojaatlari asosida unga qo'shiladigan yo'llanma tizimidan foydalanadi. Shuningdek, *WorkAbroad. ph* Filippin vebsayti va Nepalning *Baideshik Rojgar* platformalari ham potensial filippinlik migrantlar uchun retsipient mamlakatdagi ish o'rinlari va ishga joylashish imkoniyatlarini taklif qiluvchi ma'lumotlar bazasiga ega bo'lib, vebsayt qabul qiluvchi mamlakatdagi vakant ish joyining hamda ishga qabul qilish agentligi litsenziyasining haqiqiylikini tekshirish imkoniyatlarini beradi¹⁰².

Shu bilan birga, Filippindagi xususiy vositachi firma tomonidan ishlab chiqilgan *Rensol Recruitment* platformasi esa, og'ir sanoat, neft, tabiiy gaz, qurilish va ishlab chiqarish kabi qator sohalarda migrantlarni xorijda ishlash manbalari bilan ta'minlash va ularni ishga olish jarayonini onlayn testlar va psixometrik baholash orqali osonlashtirish bilan shug'ullanadi.

XMT tomonidan 2021-yilda mehnat migrantlarining faoliyati davomida raqamli texnologiyalardan foydalanish imkoniyatlarini o'rganish maqsadida tadqiqot olib borildi. Tadqiqotda retsipient mamlakatlar sifatida Gonkong, Malayziya, Quvayt va donor mamlakatlar sifatida esa Nepal, Shri-Lanka va Filippin tanlab olindi. Ushbu mamlakatlarning potensial, joriy va qaytib kelgan migrantlari so'rov qilindi.

¹⁰⁰ BestMediaInfo Bureau. "Malaysia-Based Instapay Technologies Drove Financial Inclusion for Migrant Workers through Digital Marketing with Help from Hiveminds," 2021 // <https://bestmediainfo.com/2021/01/malaysia-based-instapay-technologies-drove-financial-inclusion-for-migrant-workers-through-digital-marketing-with-help-from-hiveminds>

¹⁰¹ "Recruitment Fees and Related Costs: What Migrant Workers from Cambodia, the Lao People's Democratic Republic, and Myanmar Pay to Work in Thailand" 2020. // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_740400.pdf

¹⁰² Government of Nepal. 2020. "Nepal Labour Migration Report" // <https://www.developmentaid.org/api/frontend/cms/file/2020/12/Migration-Report-2020-English.pdf>

**Tanlab olingan mamlakatlarda AKT, tarmoq va boshqaruv
ko‘rsatkichlari¹⁰³**

Mamlakat	AKT indikatorlari				
	foiz Internetdan foydalangan aholi (2019)	foiz Internetga ega uy xo‘jaliklari	foiz mobil uyali tarmoq bilan qamrab olingan aholi (2019)	100 aholiga mobil uyali obunalar (2019)	foiz kompyuter bilan jihozlangan uy xo‘jaliklari (2019)
Nepal	34.00	17.93	92.47	139.45	13.97
Shri-Lanka	34.11	24.36	99.00	115.06	27.21
Filippin	43.03	17.65	94.00	154.76	23.79
Gonkong	91.74	94.13	100.0	288.53	77.60
Malayziya	84.21	90.10	96.7	139.60	71.33

So‘rovnoma natijalari retsipient mamlakatlar aholisi donor mamlakatlar aholisiga nisbatan internetdan ikki baravar miqdorda ko‘proq foydalanishini, biroq, barcha mamlakatlar aholisining 90 foizdan ortig‘i mobil uyali aloqa tarmog‘i bilan qamrab olinganini, har 100 kishiga 100 dan ortiq uyali aloqa obunasi to‘g‘ri kelishini, bu esa, mobil telefonga kirish to‘yinganlik nuqtasiga etganini bildiradi. Albatta, bu borada yirik shaharlardagi har bir migrantga birdan ortiq uyali aloqa to‘g‘ri kelishini, qishloq joylaridagi migrantlarning esa, mobil telefondan foydalanish imkoniyatlari cheklanganligini ta’kidlash joiz (2.2-jadval).

Tadqiqotlar migrantlar eng ko‘p foydalanadigan onlayn manbalar bu- Facebook elektron ish portallari va ishga qabul qilish agentliklarining veb-saytlari bo‘lib, masalan nepallik migrantlar Facebook, Viber va WhatsAppdan, filippinlik migrantlar esa faqat Facebook va WhatsAppdan foydalanishda faol ekanligini ko‘rsatadi.

¹⁰³ *Use of digital technology in the recruitment of migrant workers* / International Labour Organization, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS), Geneva: ILO, 2021 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_831814.pdf

Ish qidirishda onlayn manbalardan foydalanish (foiz):**(a) ijtimoiy tarmoqlar¹⁰⁴**

Mamlakatlar	Facebook	Twitter	Instagram	WhatsApp	WeChat	Viber
Nepal - Quvayt	40.7	0	0	11.1	0	0
Nepal - Malayziya	44.6	1.8	3.6	10.7	3.6	7.1
Filippin – Gonkong	24.2	0	0	8.1	0	0
Filippin - Malayziya	30.6	2	0	24.1	0	2
Shri-Lanka – Gonkong	1.9	1.9	1.9	7.5	0	0
Shri-Lanka - Quvayt	16.7	0	0	16.7	0	16.7
Shri-Lanka - Malayziya	12.5	4.2	8.3	8.3	0	4.2
Umumiy	22.1	1.2	1.6	7.2	0.6	2.5

Shuningdek, vositachi agentliklarni tanlashda migrantlarning 45 foizi do‘stlari va tanishlari, 14 foizi oila a‘zolari va 16 foizigina internetga murojaat qilishlarini ma‘lum qildi. Shu bilan birga respondentlarning atigi 20 foizi ish qidirishda onlayn portallardan, 15 foizi esa ishga qabul qilish agentligi veb-saytlaridan foydalanishlari ma‘lum bo‘lgan.

Shri-Lankada asosiy ma‘lumot beruvchilar va fokus-guruh ishtirokchilari o‘zlarining mobil telefonlarini ijtimoiy maqsadlarda, lekin kamdan-kam hollarda ish topish uchun foydalanishlari ma‘lum bo‘lgan. Uning o‘rniga, ishtirokchilar do‘stlari, oilalari va qaytib kelgan ishchilardan ma‘lumot yoki tavsiyanomalarni izlashni ta‘kidlaganlar. Boshqa so‘rov ishtirokchilari ma‘lumot olish uchun radiostansiyalarni tinglashlarini ma‘lum qiladilar.

Mehnat migrantlari uchun retsipient mamlakatdagi mehnat sharoitlari, mehnat shartnomasi shartlari, tegishli mehnat qonunchiligini, urf-odatlar va madaniyat, ijtimoiy himoya imtiyozlari va moliyaviy menejment ko‘nikmalarini o‘z ichiga olgan keng doiradagi ma‘lumotlar zarur. Migratsiyaga doir zarur ma‘lumotlar bilan ta‘minlash odam ekspluatatsiyasining oldini olishga yordam beradi va himoyasiz mehnat migrantlariga o‘z huquqlarini himoya qilish imkoniyatini beradi. AKT transport imkoniyatlari, xarajatlar va umumiy xavfsizlik ma‘lumotlari kabi jo‘nashdan oldingi ishlarni rejalashtirish imkonini beradi. Bu borada

¹⁰⁴ Use of digital technology in the recruitment of migrant workers//International Labour Organization, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS), Geneva: ILO, 2021 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_831814.pdf

mehnat migrantlariga moslashtirilgan ma'lumotlarni taqdim etish uchun AKTdan innovatsion foydalanishga oid bir qancha misollarni keltirib o'tsak.

2.4-jadval

Ish qidirishda onlayn manbalardan foydalanish¹⁰⁵

Mamlakatlar	Onlayn manbalar yo'q	Ishga qabul qilish bo'yicha maslahatchi	Onlayn ish portal-lari	Ishga qabul qilish agentligi veb-sayti	Boshqa
Nepal – Gonkong	0	2.3	0	2.3	0
Nepal - Quvayt	18.5	0	7.4	11.1	3.7
Nepal - Malayziya	19.6	1.8	16.1	23.2	1.8
Filippin – Gonkong	6.5	14.5	41.9	17.7	1.6
Filippin - Malayziya	10.2	26.5	38.8	26.5	2
Shri-Lanka – Gonkong	5.7	1.9	3.8	1.9	0
Shri-Lanka - Quvayt	0	0	16.7	16.7	0
Shri-Lanka - Malayziya	12.5	8.3	20.8	20.8	20.8
Umumiy	9.7	8.4	19.9	15	2.8

Xususan, 2017-yilda XMT tomonidan ishlab chiqilgan va ishga tushirilgan *MigApp* mobil ilovasi pul o'tkazmalari, viza qoidalari, sog'liqni saqlash imkoniyatlarini taqdim etish imkoniyatiga ega bo'lib, u hozirgi kunda ingliz, arab, fransuz, ispan, xitoy, italyan, rus va portugal tillarida mavjud. Mazkur tashkilot tomonidan ishlab chiqilgan *Migrants as Messengers* esa, 2017-2019-yillar G'arbiy Afrika yoshlariga raqamli texnologiyalardan foydalanish orqali migratsiya bo'yicha qaror qabul qilishda katta yordam berdi. Dastlab, Senegal, Gvineya va Nigeriyaga qaytib kelgan migrantlar orasida sinovdan o'tgan ushbu messenjer keyinchalik platformaga aylantirildi. Bunday mehnat migrantlari uchun ma'lumot beruvchi AKT echimlarini bevosita Osiyoning donor mamlakatlari misolida Osiyodagi AKT yechimlari ham ko'rish mumkin. Xususan, MXT tomonidan Bangladeshdagi eng yirik ish o'rinlari sayti bo'lgan BDjobs bilan hamkorlikda 2020-yilda ishga tushirilgan mobil telefon ilovasi va axborot platformasi bo'lmish *BdeshJaatra Bangladesh* migrantlarga qulay axborot xizmatlarini taqdim etish uchun ishlab chiqilgan. Ilovada potensial migrantlar, amaldagi migrantlar va qaytib kelgan migrantlar uchun pul o'tkazmalarini boshqarish, tibbiy xizmatlar

¹⁰⁵ Use of digital technology in the recruitment of migrant workers / International Labour Organization, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS), Geneva: ILO, 2021 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_831814.pdf

va yuridik xizmatlar kabi ma'lumotlar mavjud. 2018-yilda ishga tushirilgan *Miss Migratsiya Myanmar* Facebook chatboti esa, odam savdosiga qarshi mintaqaviy kompaniya doirasida AQSH ID ko'magida XMT tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib, u axborot so'rovlarini qayta ishlash va foydalanuvchilarga migratsiya bo'yicha ongli qarorlar qabul qilishda yordam berish uchun hukumat veb-saytlaridagi rasmiy migratsiya ma'lumotlariga yo'naltirish bilan shug'ullanadi. Mahalliy darajadagi bunday AKT echimlariga misol sifatida bevosita donor mamlakat bo'lmish Nepal *Shuvayatra* mobil ilovasi bo'lib, u xorijda ishlaydigan nepallik mehnat migrantlari uchun moliyaviy ma'lumotlar, migratsiya bilan bog'liq hukumat qoidalari va tartiblaridagi o'zgarishlar, chet eldagi Nepal elchixonalari tomonidan taqdim etiladigan xizmatlar, migratsiya bilan bog'liq tashkilotlar uchun aloqa ma'lumotlarini o'z ichiga oladi¹⁰⁶.

Bunday imkoniyatlar retsipient mamlakatlar tomonidan ham yaratilgan bo'lib, *FDH Portal* Gonkongga ishlash uchun kelishdan oldin o'z huquqlari va imtiyozlarini tushunishga yordam beradigan bir martalik onlayn 10 ta tilda mavjud bo'lgan platforma bo'lib, unda keng ko'lamli uy-joy ma'lumotlariga qo'shimcha ravishda ish beruvchilar tog'risidagi so'rovlar va shikoyatlar qilish imkoniyatlari ham bor. Shuningdek, *MiTA* (Migration Translation Application) - Migratsiya tarjimasini ilovasi yirik retsipient markaz bo'lmish G'arbiy Bolqondagi migratsiya boshqaruvi xodimlariga migrantlar bilan dastlabki muloqotda oldindan yozib olingan savollarni 12 tilda qilish xizmatidan foydalanish imkonini beradi.

Mehnat migrantlari ko'pincha viza arizalari va ishlashga ruxsat berish tartib-qoidalari kabi hujjatlar va ma'lumotlarni onlayn to'plashda asosan vositachi firmalarga ishonadilar va natijada bu sohada nodavlat notijorat tashkilotlari yoki fuqarolik jamiyati yordamiga katta ehtiyoj sezmaydilar. Shuningdek respondentlarning ko'pchiligini rekruting agentliklarining litsenziyalariga ega ekanliklarini aniqlash qiyin ekanligini ta'kidlaganlar. Shu bois ham rekruting agentliklarining ma'lumotlarini tasdiqlash aynan ijtimoiy tarmoqlarning afzalligini belgilab beradi. Bu borada Meksika/AQSH *Contratados* platformasi migrantlarning anonim ravishda ishga yollovchilar va ish beruvchilar to'g'risidagi fikrlarini onlayn joylashtirishlari va ommaga e'lon qilish, ularning tajribalari haqida sifatli ma'lumot almashish imkoniyatlarini yaratadi.

¹⁰⁶ "Impact of COVID-19 on Nepali Migrant Workers: Protecting Nepali Migrant Workers during the Health and Economic Crisis" 2020. // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-kathmandu/documents/briefingnote/wcms_748917.pdf

Xalqaro kasaba uyushmalari konfederatsiyasi (XTK) tomonidan ishlab chiqilgan 7 ta tildagi *Recruitment Advisor* global ishga qabul qilish platformasida Nepal, Filippin, Shri-Lanka, Indoneziya va Keniyadagi kabi 13 ta mamlakatdagi minglab agentliklar haqidagi sharhlar va fidbeklar mavjud. Bunga Indoneziyaning *Pantau PJTKI* platformasi ham misol bo‘la oladi.

Yuqorida ta’kidlanganidek migrantlarni ish topishlarida vositachi rekruting agentliklarining qonuniy va samarali faoliyati muhim ahamiyatga ega bo‘lib, ularning faoliyatini baholashda inson omilining aralashmasligi va xolis baho va ularni baholash uchun yaratilgan keng imkoniyatlar noqonuniy mehnat migratsiyasi va “odam savdosi” kabi mudhish oqibatlarni oldini olishga xizmat qiladi.

Efiopiya Mehnat va ijtimoiy ishlar vazirligi tomonidan XMT bilan hamkorlikda ishlab chiqilgan *SIRA App* ilovasi qaytib kelgan mehnat migrantlarini past malakali kasblardagi ishlarni taklif qiluvchi ish beruvchilar bilan bog‘laydi. Pandemiya sharoitida og‘ir ahvolda qolgan hind migrantlari ham, Hindistonning ichki migrantlari ham o‘z shtatlariga qaytishlariga to‘g‘ri keldi. Ushbu jarayonni yumshatish uchun Hindistonda bir-nechta raqamli platformalar ishlab chiqildi. Xususan, 2020-yilda ishga tushirilgan *Good Worker* platformasi qaytgan mln.lab “ko‘k yoqali” va norasmiy 1 mlndan ortiq hind mehnat migrantlarini bir necha oy ichida ish bilan ta’minladi. *SWADES* ma’lumotlar bazasi KOVID-19 sharoitida xorijdan uyiga qaytayotgan hindistonlik mehnat migrantlarining malakasini aniqlash, ularni malaka xaritasini o‘tkazish va ishchilar ma’lumotlar bazasini yaratish orqali ishga joylashishni qo‘llab-quvvatlash bilan shug‘ullanmoqda. *Karma-Setu* mobil ilovasi esa, butun Hindiston bo‘ylab ish bilan bandligi KOVID-19 tufayli to‘xtatilgan mln.lab norasmiy mehnat migrantlari uchun ish topish imkoniyatlaridan foydalanishni osonlashtirishga xizmat qilmoqda.

Shuningdek tadqiqotlardan qabul qiluvchi mamlakatga kelgandan so‘ng, immigrantlar ish bilan bog‘liq cheklovlar tufayli o‘z qurilmalari/internetiga kirish imkoni kam ekanligini ma’lum bo‘lgan.

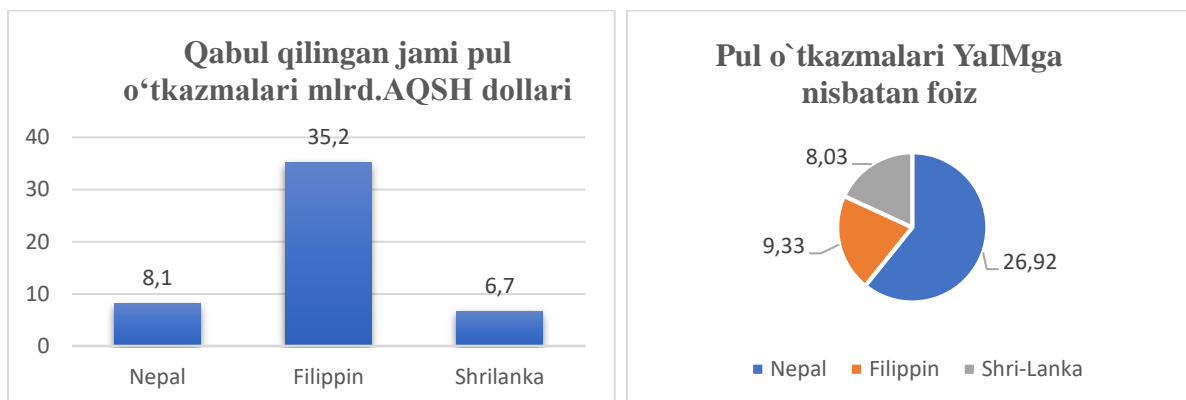
Shu o‘rinda xususiy ishga yollash agentliklari uchun majburiy litsenziyalash tizimlariga ega bo‘lgan mamlakatlar (XMT 5-tamoyil) Internet yoki raqamli portallar orqali mavjud bo‘lgan litsenziyalangan ishga qabul qilish agentliklarining ommaviy reyestrlarini yaratish orqali raqamli texnologiyalardan foydalanishlari mumkin¹⁰⁷. Muntazam

¹⁰⁷ILO Global - Estimates on International Migrant Workers.”-2018 // <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-->

ravishda yangilanib turiladigan reyestr bo'lajak migrantlarga o'zlari qiziqqan agentlik haqida batafsil ma'lumot olishlariga ko'mak beradi.

Ma'lumki mehnat migratsiyasi jarayonining muhim bir bosqichi, bu migrantlarning pul o'tkazmalari hisoblanadi.

Bu borada elektron tizimlar ish haqini to'lashda shaffoflikni ta'minlaydi, shu bilan birga raqamli hamyon yoki bank hisobvarag'i kabilar dalillarni taqdim etishga yordam beradi. Raqamli to'lov usullari ish haqini to'lanmaslik ehtimolini kamaytiradi va eng kam ish haqi standartlariga jiddiy rioya qilishga yordam beradi. Bundan tashqari, ish beruvchilar va vositachi agentlar o'rtasida tegishli xarajatlar to'lovlarini tekshirish adolatli ishga qabul qilish samaradorligini baholashda obektiv va kengaytiriladigan usul hisoblanadi¹⁰⁸. Bu yo'nalishda ham mehnat migrantlarini pul o'tkazmalari va moliyaviy savodxonligini qo'llab-quvvatlovchi global ilovalar va platformalar ham yo'lga qo'yilgan.



2.10-rasm. Donor mamlakatlar pul o'tkazmalari hajmi va YaIMdagi ulushi foizda¹⁰⁹

Jahon bankining 5 ta tildagi *PickRemit* ilovasi migrantlarga turli provayderlarni taqqoslash orqali o'z oilalariga pul jo'natishda eng optimal xizmatlarni tanlashga yordam beradi. *PickRemit* valyuta kurslari, xizmat to'lovlari, uzatish tezligi, xizmat ko'rsatuvchi provayder va tranzaksiya turi kabi tegishli ma'lumotlar nuqtalari haqida batafsil ma'lumotga ega. Bunday ilovalarga nafaqat global, balki mintaqaviy

publ/documents/publication/wcms_652001.pdf.

¹⁰⁸ Verité. 2020. "Ethical Recruitment Remains Elusive in Global Supply Chains: Learnings From Verité's Remote CUMULUS Forced Labor ScreenTM Platform." 2020 // <https://verite.org/ethical-recruitment-learnings-from-cumulus/>

¹⁰⁹ World Bank. n.d. "Personal Remittances, Received (foiz of GDP) - Nepal, Sri Lanka, Philippines." n.d.// <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=NP-LK-PH>

ilovalarni ham misol qilish mumkin. Foydalanuvchilarga pul o‘tkazmalari narxlari va xizmatlarini yirik ASEAN yo‘laklarida solishtirish imkonini beruvchi *SaverAsia* veb sayti mobil hamyonlar kabi turli moliyaviy xizmatlar haqida ma’lumot beradi va byudjet va qo‘shimcha ish soatlari uchun ish haqi kalkulyatori kabi xususiyatlarni o‘z ichiga oladi.

Dubayda tashkil etilgan *Rise* raqamli platformasi esa, Fors ko‘rfazi mintaqasidagi migrantlar va uy ishchilarini moliyaviy mahsulotlar va xizmatlar, shuningdek, o‘quv materiallari bilan ta’minlaydi¹¹⁰. Platforma mahsulotlar, jumladan, minimal balans yoki ish haqi bo‘lmagan bank hisobi, pul o‘tkazmalari xizmatlari va sug‘urta mahsulotlarini taklif etish bilan birga, moliyaviy savodxonlik, rejalashtirish va hisob ochish kabi mavzularda mijozlar bilan muloqot qilish uchun chatbotdan foydalanadi.

2.5-jadval

Migratsiya yo‘lagi bo‘yicha qurilmalardan kunlik foydalanish, foiz¹¹¹

	Smartfon	Planshet	PK	Oddiy telefon
Nepal – Gonkong	97.7	6.8	2.3	2.3
Nepal - Quvayt	100.0	7.4	11.1	11.1
Nepal - Malayziya	94.6	3.6	8.9	8.9
Filippin – Gonkong	93.5	11.3	12.9	4
Filippin - Malayziya	93.9	12.2	4.1	8.2
Shrilanka – Gonkong	92.9	17.0	7.5	7.5
Shrilanka - Quvayt	66.7	0	33.3	16.7
Shrilanka - Malayziya	83.3	50	8.3	8.3
Umumiy	93.5	12.8	8.4	8.7

Xalqaro pul o‘tkazmalari xizmatlarini taklif etuvchi 10 ta tildagi *Instapay eWallet* Malayziya dasturi foydalanuvchilarga raqamli to‘lovlarni jo‘natishlari va qabul qilishlari, bankomatlardan naqd pul echib olishlari va mobil telefonlarni qayta yuklashlarni xarid qilishlari imkoniyatlarini yaratsa, onlayn ta’lim modullarini ishlab chiquvchi *Uplifters* Gonkong mobil telefon platformasi moliyaviy menejment va kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha bepul kurslar tashkil etadi. 2018-yildan

¹¹⁰ Segall, David, and Sarah Labowitz. 2017. “Making Workers Pay: Recruitment of the Migrant Labor Force in the Gulf Construction Industry” // <https://humantraffickingsearch.org/resource/making-workers-pay-recruitment-of-the-migrant-labor-force-in-the-gulf-construction-industry/>

¹¹¹ *Use of digital technology in the recruitment of migrant workers* / International Labour Organization, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS), Geneva: ILO, 2021 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_831814.pdf

buyon 3200 dan ortiq talabalar platforma orqali o‘qishga qabul qilindi va ularning 51 foizini tugatdi.

Tadqiqotlarning ko‘rsatishicha, migrantlar orasida aynan mobil aloqadan foydalanish keng tarqalgan bo‘lib, xususan, nepallik va filippinlik migrantlar orasida telefonlardan foydalanish ko‘rsatkichi eng kamida 94 foizni, Quvaytga va Malayziyaga ketayotgan migrantlar orasida 66,7 foiz va 83,3 foizini tashkil qiladi (2.5-jadval).

Shu o‘rinda o‘tkazilgan tadqiqotlar AKTdan, xususan smartfonlardan har kuni ham foydalana olmaydigan migrantlar ulushi nepalliklar orasida 2 foizni tashkil qilsa, filippinliklar va shrilankaliklar orasida 15 foizni tashkil etdi¹¹². Smartfonga ega bo‘lmagan respondentlar buning sababini turlicha izohlab, xususan ularning atigi 1,6 foizi sotib olishga qodir emasligi ma’lum qilgan.

Tadqiqotlarning ko‘rsatishicha, Nepaldan respondentlarning 30 foizi qaysi manbalarga murojaat qilishni bilmaganliklari uchun AKT dan foydalanmasliklari ma’lum bo‘lgan. Xususan, bunday holat ayniqsa Nepal va Shri-Lankadan Gonkonga hamda Shri-Lankadan Quvayt va Malayziyaga borib ishlovchilar orasida nisbatan keng tarqalgan. Aynan mazkur yo‘nalishda harakatlanuvchi migrantlar onlayndan boshqa manbalarni ishonchliroq deb hisoblashlari ma’lum bo‘lgan (2.6-jadval). Masalaning e‘tiborli tomoni shundaki, AKT dan foydalanishni afzal ko‘rmaydigan respondentlarning ulushi atigi 3,7 foizni, o‘z ona tilida migratsiya bilan bog‘liq AKT topa olmagan respondentlarning esa ulushi 2,5 foizni, bu borada AKT ga zarurat sezmaydigan migrantlar ulushi esa 1,6 foizni, undan foydalanishni bilmaydiganlar esa, 6,2 foizni tashkil qiladi. Mazkur holat mehnat migratsiyasi jarayonlariga AKT ning qanchalik kirib borganini va uni kelajakda joriy qilish imkoniyatlari keng ekanligini ko‘rsatadi.

Ishga qabul qilishni, xususan, mehnat migratsiyasini osonlashtirish uchun ilovalar turi va AKTni qo‘llash ko‘lami mamlakatlar o‘rtasida va ular ichida mavjud bo‘lgan differensial texnologik va raqamli infratuzilmalar tomonidan ma’lum qilinadi va vositachilik qiladi. Yuqori daromadli mamlakatlarning xizmatlarni elektron boshqaruv orqali amalga oshirish ehtimoli yuqori bo‘lib, ular yangi texnologik ishlanmalarni o‘zlashtirishni qo‘llab-quvvatlash uchun nisbatan ko‘proq imkoniyatlarga ega. Raqamli texnologiya migratsiya bilan bog‘liq

¹¹² *Use of digital technology in the recruitment of migrant workers* / International Labour Organization, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS), Geneva: ILO, 2021 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_831814.pdf

ma'lumotlarni almashish va qayta ishlashni optimallashtirishning imkoniyatlarini yanada kengaytiradi va ba'zi hollarda turli axborot tizimlarining funksionalligi va ko'p qirraliligini oshirishi mumkin.

2.6-jadval

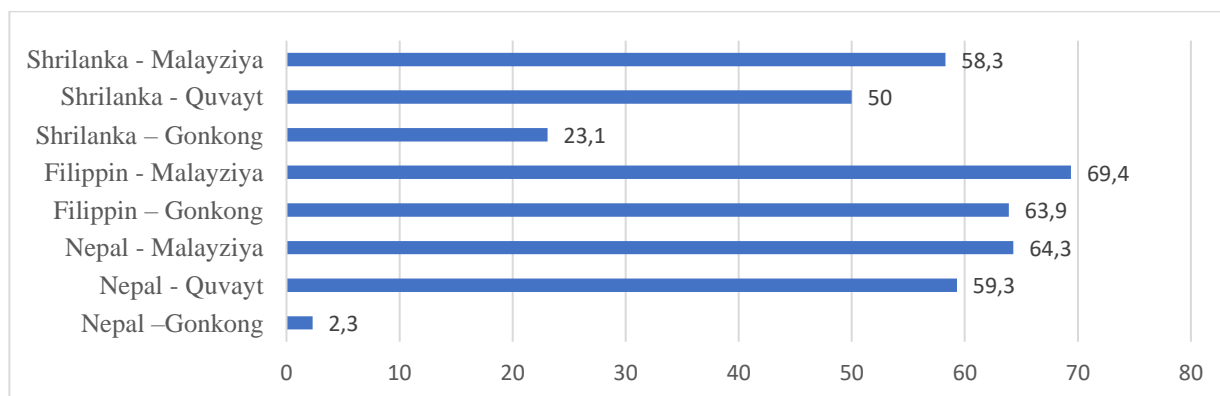
Yo'lakda migratsiya jarayonlari bo'yicha axborot olish uchun raqamli texnologiyalardan foydalanmaslik sabablari, foizda¹¹³

	Qaysi manbalarga murojaat qilishni bilmayman.	Boshqa manbalar ishonchliroq deb o'yladim.	Mening tarmoq/ texnologiyaga kirishim cheklangan.	Men biladigan tilda hech qanday ma'lumot yo'q.	Men undan foydalanmaslikni afzal ko'raman.	Menga kerak emas.	Men undan qanday foydalanishni bilmayman.	Men bunga qodir emasman.	Boshqa sabablar
Nepal – Gonkong	54.5	81.8	38.6	13.6	0.0	2.3	2.3	11.4	6.8
Nepal - Quvayt	18.5	0.0	29.6	0.0	0.0	0.0	22.2	18.5	0.0
Nepal - Malayziya	17.9	16.1	19.6	0.0	1.8	0.0	8.9	5.4	12.5
Filippin – Gonkong	24.2	25.8	14.5	0.0	1.6	3.2	1.6	0.0	3.2
Filippin - Malayziya	18.4	12.2	14.3	2.0	4.1	0.0	10.2	0.0	12.2
Shrilanka - Gonkong	49.1	56.6	20.8	0.0	11.3	3.8	1.9	0.0	1.9
Shri lanka - Quvayt	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7
Shri lanka- Malayziya	33.3	33.3	0.0	4.2	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0
Umumiy	30.8	32.7	19.6	2.5	3.7	1.6	6.2	4.0	6.2

Darhaqiqat, xalqaro migrantlarning texnologiyadan foydalanishiga donor mamlakatlarda AKTning tarqalishi va ishlatilishi katta ta'sir ko'rsatadi. Quyi daromadli mamlakatlardan yuqori daromadli mamlakatlarga ko'chib o'tishda mehnat migrantlari ko'p hollarda umumiy raqamli ulanish va telekommunikatsiya infratuzilmasi darajasida sezilarli o'zgarishlarni boshdan kechiradilar. Biroq, mehnat migrantlari (ayniqsa, past malakalilar) ushbu yaxshilanishdan to'liq foydalanish uchun retsipient mamlakatning qolgan aholisi kabi raqamli ko'nikmalarga ega

¹¹³ O'sha manba

bo‘lmasligi, yoki bu borada til va mazmun jihatidan qiyinchiliklarga uchrashi mumkin.



2.11-rasm. Migratsiya yo‘lagi bo‘ylab migratsiya jarayonlari haqida ma‘lumot to‘plash uchun raqamli texnologiyalardan foydalanish (foizda)¹¹⁴

Tadqiqotlarning ko‘rsatishicha, migratsiya yo‘lagi bo‘ylab migratsiya jarayonlari haqida ma‘lumot to‘plashda raqamli texnologiyalardan foydalanish ko‘rsatkichi bo‘yicha Gonkong va Malayziyaga ketayotgan filippinlik migrantlar 67 foizni, ushbu ko‘rsatkich bo‘yicha nepallik migrantlar esa 42 foizni tashkil etdilar.

Xulosa o‘rnida shuni ta’kidlash kerakki, mobil telefonlarning keng tarqalganligi va internetga ulanishning yuqori darajasi mehnat migrantlari uchun mavjud bo‘lgan onlayn ma‘lumotlar va xizmatlarning ommaviylashishiga yordam bermoqda. AKTga asoslangan echimlar migrantlarning shaxsiy va iqtisodiy imkoniyatlarini turli yo‘nalishlarda kengaytirish uchun yangi yo‘llarni yaratmoqda. So‘nggi yillarda turli ishlab chiquvchilar va operatsion tashkilotlar, jumladan xususiy sektor, NNT yakuniy benefitsiar sifatida migrantlar uchun mo‘ljallangan o‘nlab ilovalar va platformalar dunyo miqyosida ishga tushirildi.

Migrantlar mobil telefonlardan keng foydalanish va ulardan turli maqsadlarda, lekin birinchi navbatda ijtimoiy o‘zaro ta’sirlarni yengillashtirish uchun foydalanishlari ma‘lum bo‘lmoqda. Migrant ishchilar onlayn manbalardan ko‘ra oilasi, do‘stlari va ishga yollash agentliklariga ko‘proq ishonishlari, ular ish qidirishda onlayn manbalar ichida Facebook eng ko‘p foydalaniladigan platforma ekanligi, ko‘pgina mehnat migrantlari migratsiya bilan bog‘liq onlayn axborot manbalaridan

¹¹⁴ *Use of digital technology in the recruitment of migrant workers* / International Labour Organization, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS), Geneva: ILO, 2021 // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_831814.pdf

bexabar ekanligi, respondentlar ishga qabul qilish agentligini tanlashda do'stlar va oila a'zolarining fikri muhim ekanligi ma'lum bo'ldi.

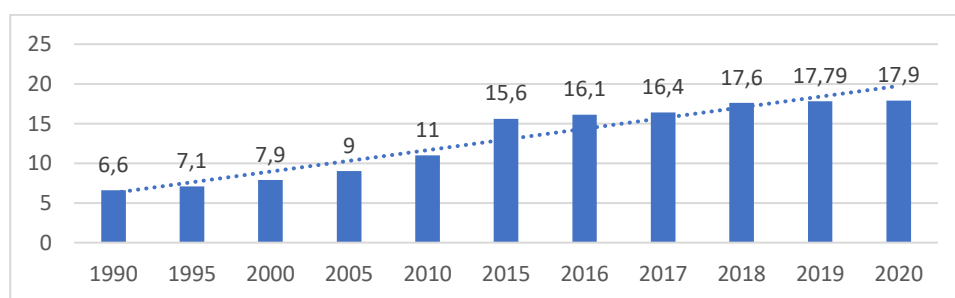
Shu munosabat bilan, mehnat migratsiyasi jarayonlarini samarali tartibga solishda donor va retsiipient mamlakatlarda mavjud onlayn qo'llab-quvvatlash vositalari va raqamli platformalarni ma'lumot tarqatish va targ'ib qilishni faollashtirish, mehnat migrantlari hamjamiyatlari o'rtasida an'anaviy oflayn aloqa mexanizmlarini qo'llab-quvvatlovchi xizmatlar, xususan, ijtimoiy media va moslashtirilgan kontent orqali xabardorlikni oshirish uchun AKTdan foydalanishni kengaytirish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Bunday platformalar potensial mehnat migrantlari o'rtasida mavjud imkoniyatlardan xabardor bo'lish, mehnat migratsiyasini amalga oshirishda noqonuniy yo'llardan sug'urtalanish, mazkur jarayonlarni tashkil etishda shaffoflikni oshirish va albatta migrantlarning xarajatlarini tejash imkoniyatlarini kengaytiradi.

2.2. Hindistonda outsorsing rivojlanishi tashqi mehnat migratsiyasini takomillashtirishning muhim yo'nalishi sifatida

Xalqaro Migratsiya Tashkiloti (XMT) hisobotiga ko'ra, 2000-yilda 150 mln. kishini tashkil qilgan xalqaro migrantlar soni 2022-yilga kelib, 81,3 foizga oshib, 281 mln. kishiga, ular tarkibida mehnat migrantlari 169 mln. kishiga yetdi¹¹⁵. Dunyoda xalqaro migrantlar jami aholining 3,6 foizini, ish bilan bandlarning esa 4,7 foizini tashkil etadi.

2022-yil holatiga ko'ra xalqaro migrantlarni jo'natuvchi eng yirik donor mamlakat bu – Hindiston bo'lib, jami xorijdagi hindistonlik migrantlar soni 17,9 mln. kishini tashkil qildi.

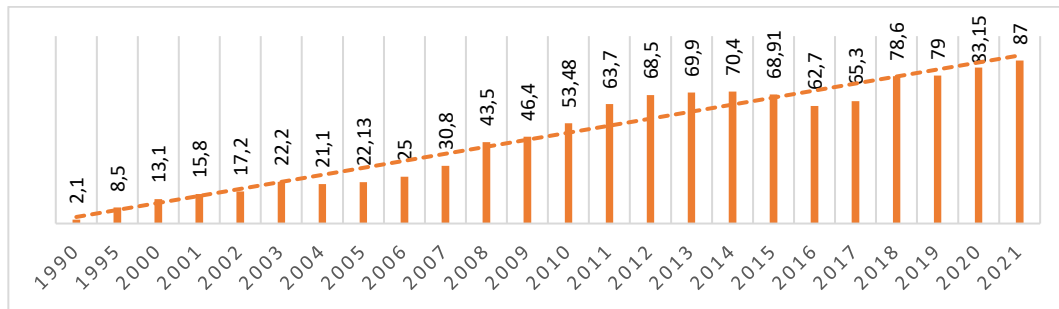


2.1-rasm. Hindistonlik xalqaro emigrantlar soni, mln kishi¹¹⁶

¹¹⁵ World Migration Report (2022), International Organisation for Migration // <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/>

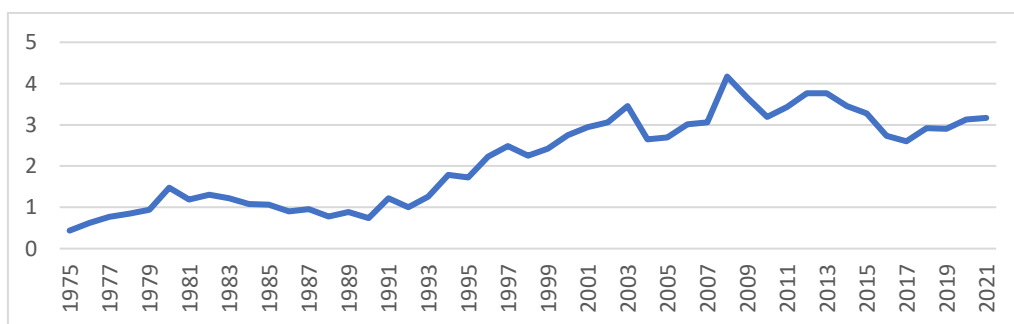
¹¹⁶ Jahon banki ma'lumotlari // <https://data.worldbank.org/country/india?view=chart/>

Shuningdek, Hindiston 2010-yildan beri xalqaro migrantlardan pul o'tkazmalarini qabul qiluvchi mamlakat sifatida ham dunyoda birinchi o'rinda bo'lib, so'nggi o'n yillikda mamlakatga yo'naltirilgan xorijiy pul o'tkazmalari hajmi 47 foizga oshgan. Jahon bankining hisobotiga ko'ra, dunyoda 2021-yilda xalqaro pul o'tkazmalari 2020-yilga nisbatan 7,3 foizga oshib, 589 mlrd. AQSH dollarini tashkil qildi¹¹⁷. Hindistonga esa, jo'natilgan xalqaro pul o'tkazmalari hajmi 2021-yilda 87 mlrd. AQSH dollariga yetib¹¹⁸, jahon pul o'tkazmalarining 15 foizini tashkil etdi.



2.2-rasm. Hindistonga xalqaro mehnat migrantlaridan jo'natilgan pul o'tkazmalari hajmi, mlrd. AQSH dollari¹¹⁹

Hindistonga jo'natilgan xalqaro pul o'tkazmalari hajmi 1990-yildan beri dinamik ravishda o'sib kelayotganini va 2021-yilda mamlakat YAIMdagi ulushi 3,17 foizni tashkil qilganini ko'rishimiz mumkin. 1,3 mlrd. dan ortiq aholiga ega bo'lgan Hindiston tabiiyki mehnat resurslari taklifi bo'yicha ham dunyoda etakchi mamlakat hisoblanadi. Mamlakat aholisining o'rtacha yoshi 29 yosh bo'lib, u aholisi yosh mamlakat hisoblanadi.



2.3-rasm. Hindistonga yuborilgan pul o'tkazmalarining YAIMdagi ulushi, foiz¹²⁰

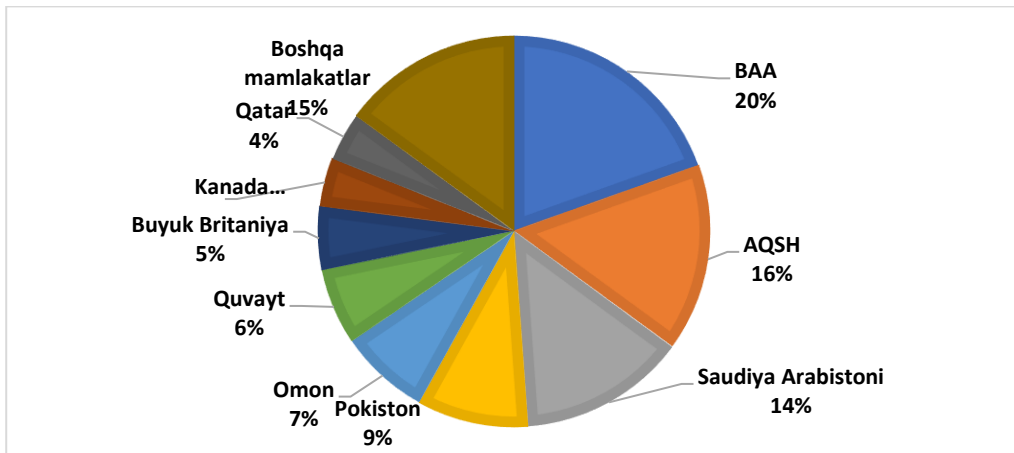
¹¹⁷ <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/11/17/remittance-flows-register-robust-7-3-percent-growth-in-2021>

¹¹⁸ <https://www.business-standard.com/article/economy-policy/india-received-87-billion-in-remittances-in-2021-world-bank>

¹¹⁹ <https://pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1897036>

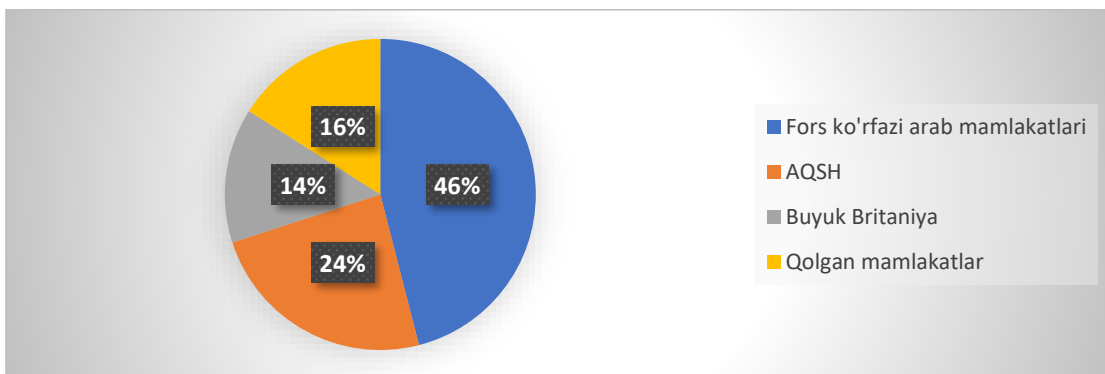
¹²⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=IN>

Hind migrantlarining yarmidan ko‘p qismini Fors ko‘rfazi arab mamlakatlari, shuningdek AQSH, Buyuk Britaniya, Kanada va Pokiston kabi mamlakatlar jalb qiladi.



2.4-rasm. Hind mehnat migrantlarini qabul qiluvchi mamlakatlar, 2020-yil¹²¹

O‘z navbatida mamlakatga xorijiy pul o‘tkazmalari ham asosan BAA va Saudiya Arabiston kabi Fors ko‘rfazi arab mamlakatlari, AQSH va Buyuk Britaniyadan keladi.

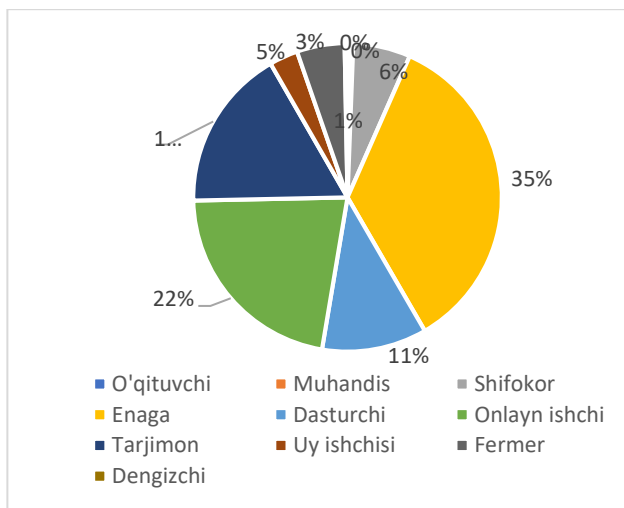


2.5-rasm. Hindistonga yuborilgan pul o‘tkazmalarini jo‘natayotgan retsipient mamlakatlar¹²²

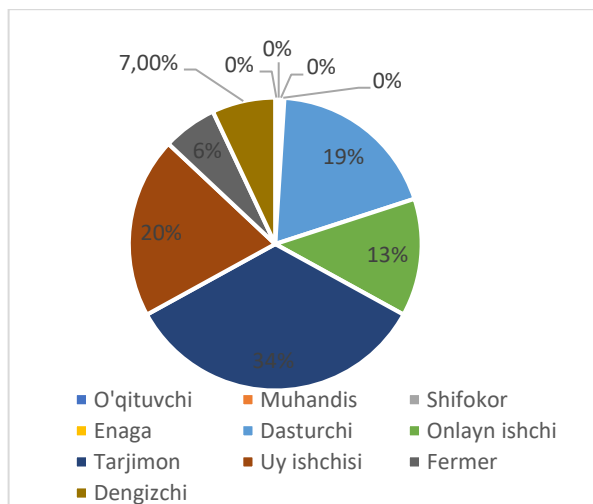
Mamlakatga yo‘naltirilgan xorijiy pul o‘tkazmalarini mamlakatlar va kasb egalari kesimida tahlil qilar ekanmiz, ularning katta qismi asosan, tarjimonlar, onlayn ishchilar, dasturchilar, uy xizmatchilari va enagalar-dan kelishini ko‘rishimiz mumkin.

¹²¹ <https://www.migrationpolicy.org/article/india-migration-country-profile>

¹²² Value of remittances sent from/to India to/from other countries or territories worldwide in 2021 // <https://www.statista.com/statistics/1382786/bilateral-remittances-india/#:~:text=Forfoiz20Indiafoiz2Cfoiz20thefoiz20topfoiz20five,Arabiafoiz2Cfoiz20Omanfoiz2Cfoiz20andfoiz20Kuwait.>



2.6-rasm. Fors Ko‘rfazidan hind kasb egalarining Hindistonga yuborgan pul o‘tkazmalari¹²³



2.7-rasm. AQShdan hind kasb egalarining Hindistonga yuborgan pul o‘tkazmalari¹²⁴

Xususan, AQSh dan keladigan xorijiy pul o‘tkazmalarining 34 foizi tarjimonlar, 20 foizi muhandis, 19 foizi dasturchilar va Fors ko‘rfazi arab mamlakatlaridan esa 35 foizi muhandis, 22 foizi onlayn ishchi, 17 foizi tarjimonlar va 11 foizi dasturchilardan keladi.

Hindiston ishchi kuchini eksport qilish va pul o‘tkazmalari hajmi bo‘yicha jahonda birinchi o‘rinda bo‘lsada, tadqiqot davomida biz asosiy e‘tiborni ularning xorij mamlakatlaridagi faoliyatiga emas, balki raqamlashtirish sharoitida Hindistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini o‘ziga xos yo‘nalishlarini tadqiq etishga qaratamiz.

Bu borada, mamlakatda tashqi mehnat migratsiyasini rivojlanishida outsorsing, xususan xalqaro outsorsing faoliyati muhim ahamiyatga ega ekanligini alohida ta’kidlash joiz. Raqamlashtirish jarayonlarining kuchayishi bilan transmilliy korporatsiyalar o‘zlarining xizmatlarini boshqa korxonalariga o‘tkaza boshlagan va shunday faoliyatni eng katta miqdorda qabul qiluvchi mamlakatlardan biri bu Hindiston hisoblanadi.

Hindistonda so‘nggi 30 yil ichida AKT mutaxassislarining xalqaro migratsiyasi – Hindistonda AKT mutaxassislarining global migratsiyasi hind AKT mutaxassislarining AQShga migratsiyasi bilan boshlangan.

Hindistonda 3 mln. kishidan ortiq bevosita IT sohasida ishlaydigan va 10 mln. kishidan ortiq IT sohasi bilan bog‘liq sohada ishlaydigan mutaxassislar mavjud. Har yili 200 000 ga yaqin muhandislik sohasi bo‘yicha o‘quv yurtlarini tamomlagan bitiruvchilar chiqadi. Hind mehnat

¹²³ www.ilo.org/publns

¹²⁴ www.ilo.org/publns

migrantlari asosan axborot texnologiyalari sohasida, bank tizimida va onlayn ravishda AQSh va BAA da o'z faoliyatlarini olib boradilar.

2000-yillarda bo'lib o'tgan "Hind IT inqilobi", "Raqamlashgan Hindiston", "Made in India" kabi loyihalar bugungi kunga kelib Hindistonda band aholining $\frac{1}{4}$ qismi outsorsing sektorida ishlashga olib keldi. Global outsorsing bozorining 50 foizi va jahon dasturiy mahsulotlar bozorining 18,5 foizi Hindistonga tegishli. 2020-yilda Hindistonda outsorsing sanoatidan tushgan daromad 180 mlrd AQSH dollarini, uning eksportidan tushgan daromad esa 29 mlrd AQSH dollarini tashkil etdi. 2025-yilga kelib outsorsing xizmatlari 350 mlrd AQSH dollarini tashkil qilishi kutilmoqda.

Hindiston sharoitida, aynan texnologik faktor bilimli va malakali mutaxassislarining emigratsiyasini (Brain Drain) kamayishiga va xorijiy kompaniyalar bilan masofaviy ishlashga imkoniyat berib, outsorsing bozorini rivojlanishiga poydevor bo'lib xizmat qildi. Masalan, 1990-yilda tashkil topgan Trivandrum texno-parkida 400 dan ortiq kompaniya uchun 56 000 ga yaqin mutaxassislar faoliyat yuritib, u 300 000 kishini ish bilan ta'minlamoqda.

Bizga ma'lumki, outsorsing xizmatlari 2 turda xususan, BPO (Business processing) va IT yo'nalishida faoliyat ko'rsatadi. Xususan, Hindistonda BPO 57 mlrd AQSH dollarini va IT 118 mlrd AQSH dollarini tashkil qiladi.

Xususan, yiliga 8-10 foiz o'sib borayotgan BPO mamlakat YAIMining 10 foiz ini tashkil etadi. Global BPO xizmatlarining 38 foizi Hindistonda joylashgan bo'lib, bu sohadagi 3500 ta kompaniya 78 ta mamlakatga xizmat ko'rsatadi. Mamlakatda jami bandlarning 3,1 mln.i bevosita, 10 mln.i esa bilvosita BPO da band.

Endi esa e'tiborni IT xizmatlariga qaratsak, hind IT kompaniyalarining 62 foizi AQSH, 17 foizi Buyuk Britaniya va 11foizi Evropa mamlakatlariga tegishli bo'lib, 95 ta mamlakatga xizmat ko'rsatadi. Global IT ish o'rinlarining 65 foizi Hindistonga tegishli. Mamlakat YAIMining 8 foizini tashkil qilib, jami 4,1 mln. kishini ish bilan band qilgan. Ushbu sohada o'rtacha ish haqi soatiga 20-35 AQSH dollarini tashkil qilib, ichki IT bozor 41 mlrd AQSH dollariga, IT eksporti esa 126 mlrd AQSH dollariga teng. Hindistonda outsorsing 2 ta bosqichda rivojlangan bo'lib, 1-bosqichda xalqaro outsorsing, 2-bosqichda olingan tajriba asosida ichki outsorsing rivojlantirildi.

Hindistonda outsorsing xizmatlari quyidagilardan iborat:

-koll sentr xizmatlari

- ma'lumotlar kiritish
- muxandislik xizmatlari
- moliya va buxgalteriya
- kreativ dizayn
- web tahlil xizmatlari
- sog'liqni saqlashda BPO
- dasturiy ta'minot
- tadqiqot va tahlil xizmatlari

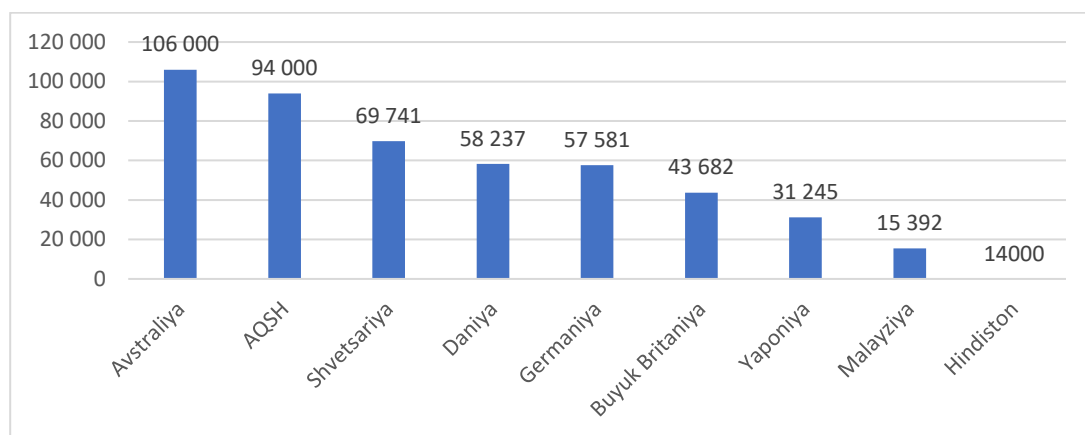
Ichki outsorsing rivojlanishi bilan ichki migratsiya rivojlana boshladi. Hindistonning rivojlangan shtatlarida xalqaro outsorsing korxonalarini ochila boshladi va ushbu shtatlarga mamlakatning nisbatan qo'lg'och shtatlaridan ishchi kuchi jalb qilindi. Buning natijasida ya'ni raqamlashtirish sharoitida mamlakat ichidagi aholi ish bilan ta'minlandi. Shuni ta'kidlash joizki, ular davlat, milliy yoki kichik biznes bilan shug'ullanadigan korxonalarda emas, balki xorijiy kompaniyalarda mamlakatni tark etmagan holda ishlay boshladilar. Aynan outsorsing xizmatlari bevosita tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlariga ta'sir qildi. Bu borada, tadqiqotchilar ko'plab izlanishlar olib borib, aynan Hindistondagi xalqaro outsorsing jarayonlariga mahalliy tadqiqotchi Anish Anish bevosita virtual migratsiya deya baho bergan. Bu bevosita informatsion texnologiyalar bilan bog'liq bo'lib, ishchi kuchi mamlakatni tark etmagan holda xorij kompaniyasida ishlab, migratsiya jarayonini virtual shaklda amalga oshirgan.

Hindistonda xalqaro outsorsingni virtual migratsiya sifatida baholagan Anish Anishning fikrini qo'llab-quvvatlab, biz ham raqamlashtirish sharoitida aynan virtual migratsiya xususan, outsorsing faoliyatini rivojlantirish orqali virtual migratsiyani, xususan, outsorsing faoliyatini rivojlantirish tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini ma'lum bir ma'noda tartibga soladi degan xulosaga kelamiz. Ya'ni, mamlakatdagi ishsizlar uchun aynan outsorsing hisobiga mamlakat ichida ish bilan ta'minlanish imkoniyatlarining yuzaga kelishi ularning mamlakatdan tashqariga chiqib ishlashlarini cheklaydi. Shu o'rinda outsorsing jarayonlarning faol rivojlanishi asta-sekinlik bilan qo'lg'och shtatlardagi ishsiz mehnat resurslari uchun xalqaro outsorsing korxonalarida ish bilan ta'minlanish imkoniyatlarini yaratadi. Ma'lumki, tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishda ichki mehnat migratsiyasi jarayonlari muhim ahamiyatga ega bo'lib, outsorsing ham ichki migratsiya jarayonlarini rivojlantirishga, ham virtual mehnat migratsiyasi jarayonlarining kengayishiga va bu o'z navbatida tashqi

mehnat migratsiyasi jarayonlarini ham ma'lum ma'noda qisqarishiga olib keladi. Natijada, faol ichki mehnat migratsiyasi jarayonlari tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlariga ta'sir qiladi.

Shu o'rinda, tashqi mehnat migratsiyasi masalasi autsorsingni rivojlantirish va mamlakatda ishchilarni olib qolish bilan hal bo'lmaydi. Balki unda yollanib ishlayotgan xodimlar autsorsing korxonasi tegishli bo'lgan xorijiy mamlakatning tili, ish boshqarish uslubi va qonun-qoidalarini ham o'zlashtirishlari va shunday talablarga javob berishlari lozim. Demak, autsorsing mamlakatni tark etmagan holda xorij tajribasi va malakasiga ega bo'lish imkoniyatini beradi.

Tabiiyki, raqamlashtirish jarayonlari nafaqat virtual migratsiya balki distansion bog'liqlikni yanada jadallashtiradi. Raqamlashtirish jarayonlarini faollashtirishni talab qilgan aynan pandemiya sharoitida ham xorij mamlakatlarida faoliyatlarini olib borayotgan mehnat migrantlari retsipient mamlakatni tark etib kelib, o'z yurtidan masofaviy ishlashga majbur bo'ldi. Pandemiya sharoitida yuzaga kelgan tajriba yuqori ish haqini taklif qiluvchi retsipient mamlakatlar donor mamlakatlardan kamroq ish haqi evaziga onlayn ishlashga tayyor bo'lgan ishchilarni ishga yollash afzal ekanligini ko'rsatdi.

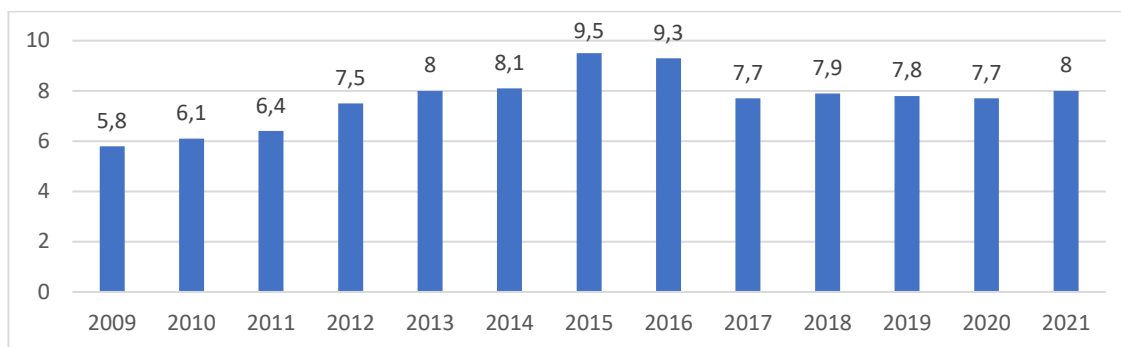


2.8-rasm. Xalqaro miqyosda dasturchilarning o'rtacha yillik ish haqi, 2021-yil (AQSh dollari)¹²⁵

Ushbu afzallikni retsipient mamlakatlardagi ish beruvchilar mahalliy aholi uchun to'lanadigan yuqori ish haqi yoki mamlakatga jismonan ko'chib keladigan mehnat migrantlari uchun to'lanadigan ijtimoiy xarajatlarning tejalishi bilan izohlash mumkin. Masalan, AQShlik

¹²⁵ ILO 2021 //Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in India, Indonesia and Thailand // https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_710031/lang--en/index.htm

dasturchiga yiliga o‘rtacha 94 ming AQSh dollar, hindistonlik dasturchiga 14 ming AQSh dollari to‘lanadi.



2.9-rasm. IT/BPO ning Hindiston YaIMidagi ulushi foizda, 2009-2021-yillar¹²⁶

Hind mehnat resurslarining axborot texnologiyalar sohasida ilg‘or bo‘lganliklari mamlakatda raqamlashtirish jarayonlarining tez kechishiga, outsorsing korxonalarida aynan IT va BPO xizmatlarining faollashuviga hamda virtual mehnat migratsiyasi hisobiga bandlikni kengayishiga turtki berdi.

Yuqorida ta’kidlanganidek, tashqi migratsiya oqimlarining shakllanishi va rivojlanishida ichki mehnat migratsiyasi alohida ahamiyat kasb etadi. Dunyo bo‘ylab 763 mln ichki migrantlar mavjud bo‘lib, ularning soni xalqaro migrantlarga nisbatan 3 baravar ko‘p¹²⁷.

Hindiston nafaqat xalqaro, balki ichki migrantlari ulushi bilan ham dunyoda etakchi o‘rinni egallaydi¹²⁸. Hindistonlik xalqaro migrantlar jami xalqaro migrantlarning 6,3 foizini tashkil qilsa, mamlakatdagi ichki migrantlar dunyo bo‘yicha jami ichki migrantlarning 78,6 foizini tashkil qiladi. Xususan, xorijdagi hindistonlik migrantlar soni 17,9 mln kishini tashkil qilsa, mamlakatdagi ichki migrantlar soni aholining 1/3 qismi (37 foiz) ya’ni 600 mln. kishiga teng. Shu o‘rinda 2011-2020-yillar oralig‘ida mamlakatdagi ichki migrantlar soni sezilarli darajada 45 foizga oshib, 454 mln. kishidan 600 mln. kishiga yetib, xorijdagi hind migrantlaridan 33 barobar ko‘p kishini tashkil qildi¹²⁹.

¹²⁶ <https://www.statista.com/statistics/320776/contribution-of-indian-it-industry-to-india-s-gdp/>

¹²⁷ UNDP 2021. Human Development Report. New York, NY: Oxford University Press // https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf_1.pdf

¹²⁸ Bala, A. 2017. Migration in India: Causes and Consequences. *International Journal of Advanced Educational Research*, 2(4), 54-56 //

https://www.mugberiangadharmahavidyalaya.ac.in/images/ques_answer/15864662292-4-63-793.pdf

¹²⁹ Irudaya Rajan, S., Sivakumar, P. & Srinivasan, A. The COVID-19 Pandemic and Internal Labour Migration in India: A ‘Crisis of Mobility’. *Ind. J. Labour Econ.* **63**, 1021–1039 (2020) // <https://doi.org/10.1007/s41027-020-00293-8>

Hindistondagi asosiy IT -outsorsing kompaniyalari, 2021-yil¹³⁰

T/r	Kompaniyalar nomi	Bosh ofisi	Bo‘linma va filiallari	Filiallar soni	Bandlar soni	Yillik daromad
1	Tata Consultancy Services	Mumbay	Ahmadobod, Bangalor, Chennai, Dehli, Haydarobod, Kalkutta, Laknau, Varanasi, Noida, Puna	24	528748	22 mlrd AQSh dollari
2	Infosys	Bangalor	Chennai, Dehli, Haydarobod, Jaypur, Maysur, Puna	12	259619	14 mlrd AQSh dollari
3	Wipro	Bangalor	Ahmadobod, Chennai, Jaypur, Kochi, Kalkutta, Mumbay, Noida	17	215876	10 mlrd AQSh dollari
4	HCL Technologies	Noida	Bangalor, Chennai, Haydarobod, Kalkutta, Mumbay, Puna	11	197777	10 mlrd AQSh dollari
5	Tech Mahindra	Puna	Bangalor, Chennai, Kalkutta, Mumbay, Noida	11	141193	5,1 mlrd AQSh dollari

Hindistonning asosiy donor shtatlarga Uttar-Pradesh, Maxarashtra, Sikkim va Panjob kabi qoloq hududlar, retsipient markazlarga esa, Dehli, Maxarashtra, Tamil Nadu, Gujarat, Andhra-Pradesh va Kerala kabi rivojlangan shtatlarni kiritish mumkin.¹³¹ Shu o‘rinda Kerala¹³² bir paytning o‘zida ichki migratsiya uchun immigratsiya markazi, tashqi migratsiya uchun emigratsiya markazi ekanligini ta’kidlash joiz. Mazkur shtatdan xorij mamlakatlariga fuqarolarning ko‘chib ketishi hududda

¹³⁰ Top countries in India by Market Capitalization BSE //

<https://www.moneycontrol.com/stocks/marketinfo/marketcap/bse/index.html>

¹³¹ Government of India. (2016). Economic Survey 2015–16 //

<https://www.indiabudget.gov.in/budget2016-2017/es2015-16/echapter-vol1.pdf>

¹³² Rajan, S. I., & Zachariah, K. C. (2019). *Emigration and Remittances: New Evidences from the Kerala Migration Survey 2018* // <https://ideas.repec.org/p/ess/wpaper/id12989.html>

ishchi kuchi tanqisligini keltirib chiqarishi bilan, ichki mehnat migrantlari uchun jozibador hisoblanadi. Kerala bilan bir qatorda, Mumbai, Bangalor va boshqa poytaxt shaharlari eng ko‘p afzal ko‘rilgan migratsiya yo‘nalishlari hisoblanadi¹³³ va ushbu shtatlarda asosiy outsorsing kompaniyalar ish faoliyatlarini tashkil etganlar.

2021-yilda Hindistonda atigi beshta IT-firma AKT sektori umumiy daromadining 25 foizdan ortig‘iga hissa qo‘shgan. Hozirgi vaqtda Hindistonning AKT sektoridagi o‘shish xizmat ko‘rsatish sohasi o‘shishining asosiy tarkibiy qismi bo‘lib, YaIMning taxminan 10 foizini tashkil etadi va Hindistonda mavjud bandlikning 30 foizini ta‘minlaydi.

Hindistonning 9 ta IT-kompaniyasi mamlakatda IT BPM bozorida 68 foiz ulushga ega¹³⁴. Hindistonda IT BPM bozorida 11 ta transmilliy kompaniyalarga ega yirik firmalar ustunlik qiladi va umumiy eksport tushumining yarmini, jami ishchilarning taxminan 38 foizini ta‘minlaydi. Mamlakatda ish bilan band bo‘lgan 30 yoshgacha bo‘lgan yoshlarning 55 foizi BPO da band. Shuningdek, BPO va IT da band yoshlarning 36 foizi ayollar bo‘lib, ularning 26 foizi oila boquvchilari hisoblanadi. Shu o‘rinda BPO xizmatlari aynan outsorsing sanoati daromadlarining 14 foizini tashkil qilishini alohida ta‘kidlash joiz.

Tabiiyki Hindistonda ham ichki va tashqi migratsiya jarayonlariga yuqori ishsizlik, qishloq xo‘jaligi sohasidagi mahsuldorlikning pastligi, quyi iqtisodiy rivojlanish va aholi jon boshiga to‘g‘ri keladigan daromad, iqtisodiy tengsizlik va qashshoqlik kabi itaruvchi omillar sabab bo‘la oladi. Shu o‘rinda, o‘z yashash sharoitini yaxshirog‘iga almashtirish ishtiyoqida bo‘lgan yoshlarning ko‘chishi ichki migratsiya jarayonlarida katta ulushni tashkil qiladi. Hindistonda ichki mehnat migratsiyasini tortuvchi omillariga esa mamlakat shtatlaridagi bandlik imkoniyatlari, ish haqi, mehnat qilish sharoitlari, yaratilgan qulayliklar hamda turmush darajasi o‘rtasidagi tafovutlarning kuzatilishi misol bo‘la oladi.

Raqamlashtirish sharoitida axborot texnologiyalarning rivojlanib borishi, xususan internet tarmog‘ining yuqori tezlik bilan mamlakatlararo munosabatlarni virtual amalga oshirish imkonini bergani kabi, AKT Hindistonda ichki migratsiya bilan birga xalqaro migratsiyani yangi yo‘nalishda rivojlanishiga turtki bo‘ldi. Hindiston dunyodagi internet inqilobiga qo‘shilgan birinchi davlatlardan biri hisoblanadi.

¹³³ Rajan, Irudaya; M, Sumeetha. 2020. *Handbook of Internal Migration in India*. Sage Publications Pvt. Limited // <https://sk.sagepub.com/books/handbook-of-internal-migration-in-india>

¹³⁴ ILO 2021 //Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in India, Indonesia and Thailand // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_755929.pdf

Tadqiqotchilar AKT va migratsiya o'rtasidagi bog'liqlikni ikki xil yondashuv asosida talqin etadilar. Xususan, bir guruh tadqiqotchilar, AKT katta hajmdagi ma'lumotlarga ega bo'lish imkoniyatini kengaytirib, yashab turgan joyidan tashqarida ishlash bilan bog'liq bo'lgan ma'lumotlarga etarli darajada ega bo'lmaslik kabi to'siqlarni kamaytiradi va migratsiyani jarayonlarini osonlashtiradi. Ikkinchi guruh tadqiqotchilari esa, AKT ning rivojlanishi masofadan turib ishlash imkoniyatini oshiradi va shu bilan migratsiyaga bo'lgan ehtiyojni kamaytiradi degan g'oyani ilgari suradi. Ingliz olimlari Kollin va Karsenti fikriga ko'ra, 2012-yilga kelib, AKT migratsiyani ikki bosqichda osonlashtirdi: migratsiyadan oldingi bosqich va migratsiyadan keyingi bosqich¹³⁵. Migratsiyadan oldingi bosqichda AKT retsipient mamlakatda ijtimoiy aloqalarni o'rnatish imkonini beradi, migratsiyaga intilishlarni yaratadi va mehnat migratsiyasi jarayonini osonlashtiradi.

Ko'plab tadqiqotchilar migratsiya va AKT o'rtasidagi bog'liqlikni Kerala shtatida yuzaga kelgan vaziyat asosida tahlil etadilar. Bu borada tadqiqotchilarning bir guruhi internetning rivojlanishi tashqi migratsiyani kamaytirib, ichki migratsiyaning rivojlanishiga olib kelganini, ikkinchi guruh tadqiqotchilari esa, yuzaga kelgan masofadan turib ishlash imkoniyatlarini kengaytirganini yoqlaydilar. Ularning fikriga ko'ra, Keralaga kelgan ichki mehnat migrantlari mamlakatdan tashqariga chiqmasdan turib virtual mehnat migrantiga aylandilar. Onlayn tarzda xalqaro mehnat migratsiyasini amalga oshirdilar. Fikrimizcha AKTning rivojlanishi bir paytning o'zida ichki migratsiya va onlayn xalqaro migratsiyani rivojlantirib, tashqi mehnat migratsiyasini yumshatishga turtki berdi.

Hindistonda ichki migratsiyaning virtual migratsiya hisobiga kengayishi va bevosita mamlakat chegarasini bosib o'tish bilan bog'liq bo'lgan tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarining qisqarishini Hindistonda koll markazlari faoliyatining yuzaga kelishi bilan izohlash mumkin. Kengroq tasavvurga ega bo'lish uchun Hindistonning koll markazlari virtual mehnat migratsiyasiga misol sifatida ko'rib chiqildi.

Mamlakatdagi koll markaz agentliklari Hindiston va AQSh o'rtasida "virtual migratsiya", ya'ni virtual ko'chishlariga turtki berdi. Dunyo bo'ylab o'tadigan yupqa kabel ikki mamlakat o'rtasida ko'prik bo'lib, real vaqt rejimida agentlarni uzoqdagi mijozlar bilan bog'laydi. Ushbu

¹³⁵ Collin, S., & Karsenti, T. 2012, June. ICT and migration: a conceptual framework of ICT use by migrants. In *EdMedia+ Innovate Learning* (pp. 1492-1497). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE)// <https://www.researchgate.net/publication/268447041> ICT and Migration A Conceptual Framework of ICT Use by Migrants

virtual aloqa natijasida yuzaga kelgan yangi vaqt-makon munosabatlari bu ishchilar uchun garchi ularning o'zlari milliy vatan chegarasida qolsa ham, Hindistondan Amerikaga global "migratsiya"ni amalga oshirishlari uchun sharoit yaratadi. Ammo virtual migratsiya jarayonlari ham ba'zi kamchiliklardan holi emasligini alohida ta'kidlash joiz. Chunonchi, hind agentlari Amerikaning kunlik ish tartibiga moslashish uchun tungi smenada ishlashlariga to'g'ri keladi va bu ularga kunduz kuni oila, do'stlar va madaniy tadbirlar uchun kam vaqt qoldiradi. Vaqtdagi nomutanosiblik bir tomondan, hind agentlarining o'z vatanida bo'la turib kunduzlari undan bahra ololmaslik va vatanida bo'la turib uni his qila olmaslik bilan birga, AQSh ga intilish tuyg'usi ham oshiradi. Ikkinchi tomondan esa, koll markazida ishlovchi virtual migrantlar jismoniy migratsiyani amalga oshirmaganlari uchun o'zlarini ancha yaxshi his qiladilar.

Hindistonda o'tkazilgan boshqa bir tadqiqotga ko'ra, bir guruh hind agentlari AQSh kompaniyasi uchun ishlab, u tomonidan beriladigan kredit kartochkalari orqali ular uy-joy va avtomashina sotib olsalarda, o'zlari u mamlakatga jismoniy migratsiya qilishni xohlamasliklarini, undan ko'ra Hindistonda yashashni ma'qul ko'radilar. Ammo shu bilan birga, ikkinchi guruh koll sentr agentlari kechasi uyqudan voz kechib AQSh uchun ishlashlariga qaramay, ularda AQSh ga talpinish kuchli ekanligini ma'lum qilganlar¹³⁶.

Koll-markazda mehnat qilish Hindistondagi ishchilarni yuqori tezlikdagi sun'iy yo'ldosh va kabel aloqalari orqali AQShdagi korporatsiyalar va iste'molchilar bilan bog'laydigan vositachilik transmilliy mehnatning rivojlanayotgan shaklining bir qismidir. Garchi "body shopping" kabi tegishli sohalar ishchilarni milliy chegara tashqarisiga borib ishlashga undasada, (Xiang, 2006), koll-markazlar sanoati esa, ularni chegara ortida, ya'ni mamlakat hududida qolishlariga yordam beradi. Hind olimi Anish (2006) tomonidan virtual migratsiya deb atalgan ushbu migratsiya shakli hind ishchilari mehnatlarining mamlakatni tark etmagan holda AQSh ga eksport qilish imkoniyatini beradi.

Tadqiqotchi Aisha Ongs 3 ta dunyo tushunchasiga e'tibor qaratib, "birinchi dunyo" bu – Hindiston (donor mamlakat), "ikkinchi dunyo"

¹³⁶ Tadqiqot 2003-2012-yillar oralig'ida ishlagan qirq besh nafar agentlar, trenerlar, menejer va bosh direktorlar orasida intervyu olindi.

(retsipient mamlakat) bu – AQSh va “uchinchi dunyo” bu virtual makon ya’ni koll sentrlarga ajratadi¹³⁷.

O‘z navbatida Anish Axborot texnologiyalari donor "bu yer" va retsipient "u yer" o‘rtasidagi ko‘prik vazifasini bajarib, agentlarni real vaqtda uzoqdagi mijozlar bilan bog‘lashini ta’kidlaydi. Ushbu virtual aloqa natijasida paydo bo‘lgan yangi vaqt-makon munosabatlari, ishchilar uchun o‘z vatanlarini tark etmagan holatda Hindistondan Amerikaga global migratsiya shaklini boshdan kechirishlari uchun misli ko‘rilmagan sharoitlarni yaratadi. Anishning ta’kidlashicha, virtual migrantlarda ular qaerda mehnat qilishlaridan qat’iy nazar o‘z milliylik xususiyatlarini saqlab qola olish imkoniyatlari yuqori bo‘ladi¹³⁸. Ammo hind tadqiqotchilari Sunita va Rajaning fikrlariga ko‘ra esa, hind koll-markazi agentlari o‘z faoliyati davomida yagona o‘ziga xos milliylikni saqlab qololmaydilar. Buning sababini tadqiqotchilar virtual migrantlarning identifikatorlari ularning mehnatini jonlantiradigan global virtual harakat orqali qayta ko‘rib chiqilishi, o‘zgartirilishi va qayta tiklanishi bilan izohlanadi.

Yuqorida ta’kidlanganidek, Hindistonda koll sentrlarining rivojlaniishi ichki migratsiyaga va shu bilan birga virtual migratsiya orqali xalqaro mehnat migratsiyasiga ta’sir ko‘rsatadi. Buni biz hindistonliklarni koll sentrlarda ishlash uchun mamlakat ichidagi bir hududidan boshqasiga ko‘chib o‘tishlari va u yerdan turib AQSh kompaniyalariga xizmat ko‘rsatishlari hamda mazkur kompaniyalar tomonidan ularga imtiyozlar yaratilishi bilan izohlashimiz mumkin.

1990-yillarda koll sentrlarni tashkil etishdan asosiy maqsad Hindistonda son jihatdan o‘sib kelayotgan 20-30 yosh atrofidagi yoshlarni ish bilan ta’minlash edi.

Ular Hindistonda yashab turib, xuddiki undan yiroqlashgandak bo‘ladilar va aksincha virtual migratsiyani amalga oshirayotganliklari uchun AQSh ga yaqinlashadilar. 20 yoshli endigina kollejni bitirgan hind yoshlari koll sentrlariga ishga kirib o‘zlarining davlat korxonalarida ishlaydigan ota-onalaridan 3-4 barobar ko‘p miqdorda oylik maosh

¹³⁷ Aiwha Ong’s 2006 theorization of ‘flexible sovereignty’ explores the ways in which ‘special spaces’ get carved out of developing countries to achieve strategic goals of regulating groups in relation to market forces, to attract foreign investment, technology transfer, and international expertise. We draw upon Ong’s notion of ‘flexible’, ‘variegated’, or ‘graduated sovereignty’ to consider the ways in which agents ‘migrate’ across what we call *chequered space*. //

https://www.researchgate.net/publication/288687576_Introduction_Worlding_Cities_or_the_Art_of_being_Global

¹³⁸ Aneesh, A. 2006. Virtual Migration: The Programming of Globalization. Durham, NC: Duke University Press // <https://www.dukeupress.edu/virtual-migration>

olishlari ular uchun bu katta motivatsiya bo'ldi. Shuningdek, koll markazlar ayollarning bandligiga ham ta'sir ko'rsatib, u erda ishlaydigan ayollarning salmog'i erkaklar bilan tenglashib ketdi. Hindiston tajribasining ko'rsatishicha, mamlakatdagi global autsorsing uchun qulay vaqt (AQSh bilan 12 soat farq), ingliz tilini biluvchi malakali dasturchilar (5 mln), xorijdan buyurtma olishga yordam beruvchi ko'p sonli hind diasporasi, xizmatlar xilma xilligi, vaqtdan yutish, ish haqi dempingi kabi omillar Hindistonning IT markaziga aylanishi uchun muhim ahamiyat kasb etdi.

Xulosa o'rnida ta'kidlash lozimki, Hindiston o'z tajribasida autsorsing va u orqali mehnat migratsiyasini tartibga solish, ya'ni raqamlashtirish sharoitida axborot vositalari yordamida tashqi mehnat migratsiyasining yangi ko'rinishi bo'lmish virtual mehnat migratsiyasini samarali ishlashini ko'rsatib berdi. Hindiston uchun eng katta muammolardan bo'lmish, yoshlarni ish bilan ta'minlash va shu bilan birga ularni tashqariga chiqib boshqa qaytib kelmasliklarini oldini olish maqsadida ularni mamlakatdan chiqmagan holda virtual makonda ishlab, davlat iqtisodiyoti uchun salmoqli daromadni olib kelishi mumkinligini isbotladi. Birgina koll sentrning mingdan ortiq ishchini ish bilan ta'minlashi va shu bilan birga malakaviy mutaxassis bo'lib etishishlarida ko'maklashilishi muhim ahamiyat kasb etadi. Hozirgi kunda respublikamiz mehnat bozoriga yiliga 700-750 ming ishchi kuchi kirib kelyapti va ishchi kuchining asosiy qismini yoshlar tashkil etishini hisobga olgan holda, aytish mumkinki raqamlashtirish sharoitida "Raqamli O'zbekiston 2030", "1 mln dasturchilar" kabi o'z oldimizga qo'yilgan dasturlarni hal etishda respublikamiz uchun Hindistonning virtual mehnat migratsiyasi borasidagi tajribasini qo'llash muhim hisoblanadi. Respublikamiz mehnat migrantlari duch kelib turgan muammolarni inobatga olgan holda, ular respublikani tark etmasdan, boshqa kasbiy ko'nikmaga ega bo'lgan holda xorijiy korporatsiya va kompaniyalarga onlayn ya'ni virtual tarzda o'z mehnatini eksport qilishi mumkin.

2.3. Estoniya mehnat bozorining raqamlashuvi sharoitida IT mutaxassislarining xalqaro mobilligi

Bundan oldingi paragraflarda mehnat migratsiyasini tartibga solishda autsorsing va mobil ilovalar hamda platformalarning raqamlashtirish sharoitidagi o'rni tahlil qilindi. Ushbu jarayonlarning asosini IT tashkil qilishi ko'rib chiqildi. Shu o'rinda jahon miqyosida raqamlashgan

mamlakat va IT xizmatlari bo'yicha yuqori o'rinlarni egallayotgan Estoniyani ko'rib chiqishga qaror qilindi. Estoniya bir necha yillardan beri Yevropada raqamlashgan davlat bo'lib, ushbu mamlakatda vazifalarning aksariyati onlayn tarzda amalga oshiriladi. Aholiga ko'rsatilayotgan elektron xizmatlar soni 600 tadan ortiqni tashkil etadi.

2.7-jadval

IT sohasida band bo'lgan ishchi kuchining o'rtacha oylik ish haqi¹³⁹

Nomi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 Q1
O'rtacha oylik ish haqi, yevro	1821	1811	1807	2061	2327	2448	2618	2840
O'tgan davrga nisbatan o'rtacha ish haqining foiz o'zgarishi, foiz	27,5	-0,6	-0,2	14,1	12,9	5,2	7,0	-1,6
Bir xodim uchun o'rtacha oylik ish haqi, yevro	2459	2445	2437	2777	3132	3215	3536	3844
O'rtacha soatlik yalpi ish haqi (ish haqi), yevro	10,63	10,45	10,79	11,97	13,50	14,53	15,13	16,50
To'liq vaqtli xodimlarning o'rtacha soatlik ish haqi, yevro	10,66	10,45	10,91	12,02	13,51	14,60	15,15	16,54
O'rtacha soatlik ish haqi, yevro	16,02	15,71	16,04	18,58	20,97	21,67	23,47	25,44

Estoniyaning iqtisodiyot va IT sektorini raqamlashtirishga alohida e'tibori 2008-yildagi inqiroz sabab bo'ldi, bu esa Boltiqbo'yi respublikalarining barchasiga qattiq ta'sir qildi. 2010-yillardan hozirgi kungacha Estoniya butun Yevropa Ittifoqidagi eng "raqamli" davlat bo'lib kelyapti. Amerika texnologiya jurnali Wired ma'lumotlariga ko'ra, mamlakat dunyodagi eng raqamli jamiyatlardan biri sifatida tan olinadi. Evropa Komissiyasi tomonidan tuzilgan DESI (Digital Economy and Society Index) ga ko'ra Yevropa Ittifoqi mamlakatlari orasida Estoniya

¹³⁹ AVERAGE GROSS WAGES (SALARIES) AND LABOUR COST by Indicator, Economic activity, Stratum and Reference period. Statistics Estonia. Estoniya rasmiy statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida tayyorlandi //

https://andmed.stat.ee/en/stat/Lepetatud_tabelid_Majandus.foiz20Arhiiv_Palkfoiz20jafoiz20toojeukul_u.foiz20Arhiiv/PA001

davlat xizmatlarini raqamlashtirish darajasi bo'yicha birinchi o'rinda turadi. Mamlakatning deyarli butun hududi simsiz internet qamroviga ega. 2020-yilga kelib mamlakatda davlat xizmatlarining 99 foizidan kuntu-tun internet orqali foydalanish mumkin bo'ldi. Estoniya iqtisodiyotining har sohada raqamlashtirilgani mamlakatga Jahon bankining biznes yuritish qulayligi reytingida kuchli 18 talikka kirishiga yordam berdi.

IT-kompaniyalari mamlakat yalpi ichki mahsulotining 7 foizini tashkil qiladi va Estoniya ish bilan band aholining 4,7 foizini ish bilan ta'minlaydi¹⁴⁰. Estoniya migrant mutaxassislariga haq to'lash uchun yuqori talablarni qo'yadi. Bu erda narxlar nisbatan past va ish haqi G'arbiy Yevropanikiga qaraganda ko'proq bo'lganligi sababli, IT mutaxassisi Estoniyaga ko'chib o'tganda xarid qobiliyati bo'yicha katta miqdorda bo'lgan ish haqi bilan yuqori daromadga ega bo'ladi. Migrantlar aynan shu sabab uchun ham boshqa G'arbiy Yevropa davlatlarini emas, balki Estoniyani tanlaydilar.

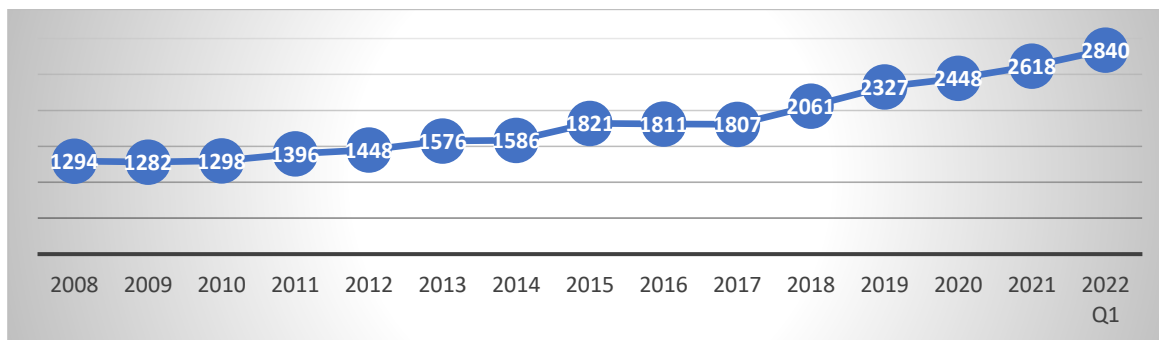
2021-yilda Estoniyada o'rtacha yillik ish haqi darajasi 1548 evroni tashkil qildi. Estoniyada IT sohasidagi mutaxassisning o'rtacha maoshi Estoniyadagi o'rtacha maoshdan bir yarim baravar yuqori. Mehnat migrant bo'lgan mutaxassisga kamida 1,24 koeffitsientga ko'paytirilgan o'rtacha yillik ish haqi to'lansa, OSKA¹⁴¹ ning 2022-yilgi hisobotiga ko'ra, IT sohasida ishlaydigan migrant mutaxassisga esa, o'rtacha ish haqining 1,7 baravari miqdorida oylik beriladi¹⁴². Xususan, IT sohasidagi mehnat migrantlariga bo'lgan talabning yuqoriligi tufayli Estoniya hukumati o'rtacha 2618 yevro miqdorida mehnat migrantiga oylik maosh to'laydi.

Estoniya hukumati xorijdan IT mutaxassilarini jalb qilar ekan, ularga etarlicha shart-sharoit yaratishga harakat qiladi. Aslida IT mutaxassisi bo'lgan mehnat migrantlarini jalb qilish katta xarajatlarni talab qilsada, Estoniyadagi kompaniyalar parvozlar narxi va suhbat bosqichida mehnat migrantlari yashash joyining birinchi oylik xarajatlarini to'lab beradilar. Estoniyada ish beruvchining mehnat migrantlariga ko'chib o'tishda yordam berishi odat tusiga kirgan hamda ba'zi kompaniyalar til kurslari, shuningdek, davlat tomonidan bepul eston tili kurslari va moslashish dasturlarini taklif qilishadi.

¹⁴⁰ Estoniya rasmiy statistika qo'mitasi sayti 2021-yil // <https://www.stat.ee/en/avasta-statistikat/valdkonnad/toelu/wages-and-salaries-and-labour-costs>

¹⁴¹ OSKA- Estoniya iqtisodiyotida kelasi 10 yillikda qaysi kasbga extiyoj borligini o'rganadigan davlatning rasmiy taqdiqot instituti. OSKA har yili iqtisodiyotning 5ta tarmog'ini o'rganib chiqadi.

¹⁴² OSKA rasmiy bayonoti // <https://oska.kutsekoda.ee/>



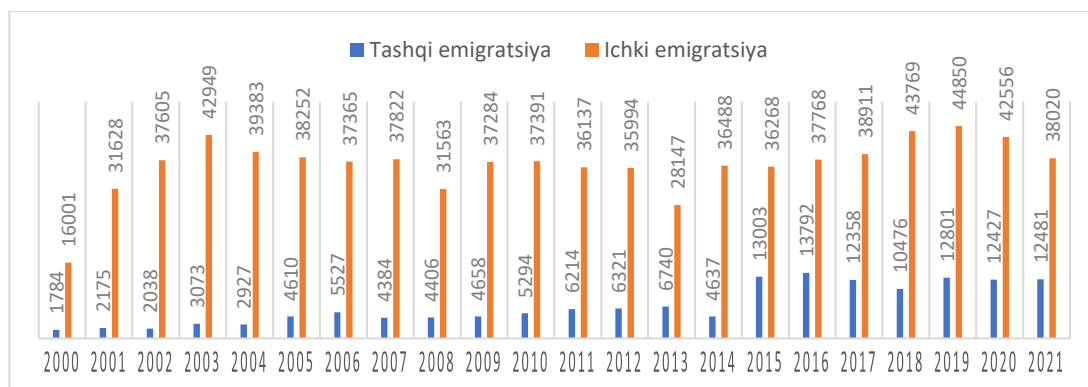
2.12-rasm. 2008-2022-yillarda Estoniyada IT sohasi mutaxassislari oylik ish haqi dinamikasi¹⁴³

Shuni ta’kidlash joizki, Estoniyada IT mutaxassislari to‘lanadigan oylik ish haqi 2008-yildan 2022-yilga qadar o‘rtacha 2 baravar miqdorda oshgan. 14 yil mobaynida deyarli doimo o‘shish tendensiyasi kuzatilgan. 2017-yildan keyin Estoniyada o‘rtacha ish haqi juda qulay belgiga etdi. Soatiga 6-90 yevro miqdorida to‘lanadigan bo‘ldi.

Bu rivojlangan Yevropa mamlakatlari darajasidan past, lekin Boltiqbo‘yi davlatlariga qo‘shni MDH davlatlariga qaraganda ancha yuqori. Estoniyaliklar tashqi emigratsiyadan ko‘ra ichki mehnat emigratsiyasini ko‘proq amalga oshiradilar. Estoniyaning boshqa shaharlaridan asosiy ishchi kuchi Tallin, Tartu va Narva shaharlariga ishlashga keladilar. Ichki emigratsiya tashqi emigratsiyadan 3 marotaba ko‘proq. Bunga asosiy sabab mamlakatda xarid qobiliyati paritetining yuqoriligidir. Estoniyaliklar nisbatan kam oylik olsalarda, lekin soliq va xarajatlarni ayirib tashlaganda yuqori sof foyda bilan qoladilar.

Shu bilan birga, estoniyalik ichki va tashqi emigrantlarining asosiy qismi IT mutaxassislari iborat. Estoniyaning ichki emigratsiyasida startaplar va IT markazlari rivojlangan hududlarda ichki mehnat migrantlari ulushi katta. Estoniyalik dasturchilar AQSH, Kanada, Germaniya va boshqa rivojlangan mamlakatlarga ishlashga ketadilar. Kanadada Estoniyaning IT mutaxassislari o‘z yurtidan ko‘ra ancha yuqori oylik ish haqi olish imkoniyatiga ega. Estoniyaning tashqi mehnat emigrantlari 2000-yilda 1784 nafar kishini tashkil qilgan bo‘lsa, 2021-yilga kelib bu ko‘rsatkich 7 barobarga oshib 12481 ming kishini tashkil qilib, ichki mehnat migrantlari esa, 21 yil davomida o‘rtacha 2,5 barobarga oshdi.

¹⁴³ Estoniya rasmiy statistika qo‘mitasi sayti 2022-yil ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlandi // <https://www.stat.ee/en/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/wages-and-salaries-and-labour-costs>



2.13-rasm. Estoniya ichki va tashqi mehnat emigratsiyasi dinamikasi¹⁴⁴

Xususan, 1,31 mln. kishi istiqomat qiladigan Estoniyada OSKAning 2022-yildagi rasmiy bayonotiga ko‘ra 37 ming AKT mutaxassislari bo‘lsa, ularning 31 ming nafari IT -mutaxassislari bo‘lib, ular mehnatga layoqatli ishchi kuchining 4,7 foizini tashkil etadilar¹⁴⁵. Shu bilan birga bunday mutaxassislarga bo‘lgan ehtiyoj o‘sib bormoqda. Shu sababli xorijdan mehnat migrantlarini yollash tobora ortib bormoqda. Estoniyaga nafaqat ukrainalik, belaruslik yoki rossiyalik IT -mutaxassislari, balki ishsizlik darajasi bir necha foiz yuqori bo‘lgan qo‘shni Finlyandiya aholisi ham ko‘chib o‘tishga tayyor.

2.8-jadval

2015-2021-yillarda Estoniyaga kirib kelgan xalqaro migrantlarning mamlakatlar bo‘yicha tasnifi¹⁴⁶

Yillar	Estoniya rezidentlari	Yevropa Ittifoqi	Finlyandiya	Germaniya	Latviya	Rossiya	Ukraina	Boshqalar
2015	8043	3188	899	402	326	1294	1200	1688
2016	7129	3511	899	456	429	1290	1091	1801
2017	8549	4555	938	495	863	1272	1037	2203
2018	7836	4158	833	467	750	1462	1513	2578
2019	7219	3923	686	514	675	1671	1784	3575
2020	5900	3405	668	406	578	1417	2374	3113
2021	7056	4082	617	553	645	1860	3047	3479

Ta’kidlash joizki, Estoniya IT -sanoatni malakali mutaxassislar bilan mustahkamlash uchun butun dunyodan yuqori malakali mehnat migrantlarini jalb etishga intilmoqda. Estoniyalik immigrantlarning tarkibida

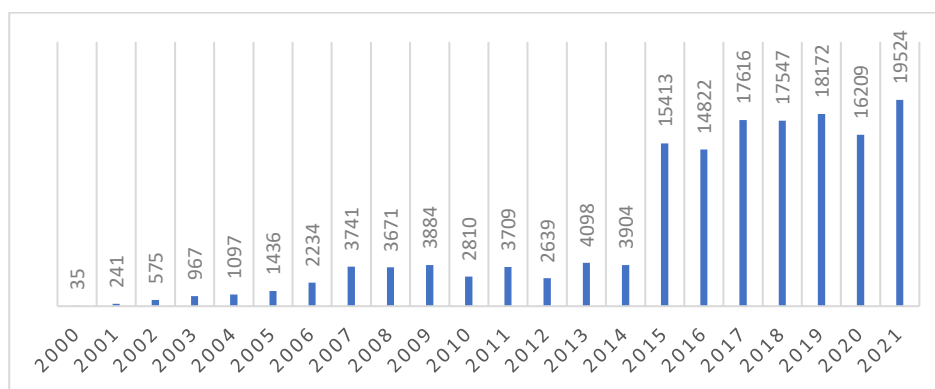
¹⁴⁴ Estoniya rasmiy statistika qo‘mitasi sayti ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlandi // <https://www.stat.ee/en/find-statistics/statistics-theme/population/migration>

¹⁴⁵ OSKA rasmiy bayonoti <https://oska.kutsekoda.ee/>

¹⁴⁶ Estoniya rasmiy statistika qo‘mitasi sayti ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlandi // <https://www.stat.ee/en/otsing?search=migration>

asosiy ulushni ukrainalik va rossiyalik mehnat migrantlari tashkil etadi. Qolganlari esa, Yevropa Ittifoqi mamlakatlaridan kelgan hamda Estoniyaning rezidentiga aylangan mehnat migrantlari tashkil etadi. Estoniya har yili mehnat immigrantrlariga kvota e'lon qiladi. Ushbu kvotaga asosan mehnat migrantlarining ma'lumotnomalari o'rganilib, so'ng taklif qilinadi. Estoniyada malakali mehnat migranti ishga yollanishi osonlashtirilgan. Hukumat malakali mehnat migranti deganda oliy ma'lumotli va kamida 5 yillik ish tajribasiga ega mutaxassislarni nazarda tutadi. Ushbu mamlakatga Germaniya, Finlyandiya va boshqa mamlakatlardan kelgan mehnat migrantlari Estoniyadagi ijara haqi, oziq-ovqat, soliqlarni daromaddan olib tashlanganda ham katta ehtimollik bilan Yevropaning har qanday davlatiga qaraganda ko'proq pul qoladi deya ta'kidlaydilar.

Davlatning iqtisodiy rivojlanishidagi ijobiy taraflarga qaramay, ko'plab estoniyaliklar boshqa Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida ish qidirishni afzal ko'rishadi. Bu esa, malaka talab qilmaydigan, kam haq to'lanadigan mutaxassisliklar u yoqda tursin, ko'plab sohalarda mutaxassislar etishmasligiga olib keladi¹⁴⁷.



2.14-rasm. 2000-2021-yillarda Estoniyada xalqaro mehnat emigratsiyasi dinamikasi¹⁴⁸

Estoniyalik xalqaro mehnat migrantlari dinamikasida deyarli doimo o'sish kuzatilgan. 1,3 mln aholiga ega Estoniyada emigrantlarning ulushi aholiga nisbatan juda kam foizni tashkil qiladi. Faqatgina 2014-yilda va 2018-yillarda emigrantlar soni oldingi yillarga nisbatan kamaygan. Estoniyaning oylik maoshi boshqa Yevropa Ittifoqidagi mamlakatlarga

¹⁴⁷ <https://visasam.ru/emigration/rabota/zarplata-v-estonii.html>

¹⁴⁸ Estoniya rasmiy statistika qo'mitasi sayti ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlandi // <https://www.stat.ee/en/otsing?search=migration>

nisbatan past bo'lgani uchun estoniyaliklar asosan AQSh, Kanada, Germaniya va Latviyaga ishlashga ketadilar.

Estoniyaning mehnat emigrantlari 2021-yilda oldingi yilga nisbatan 20,4 foizga oshib 19524 nafar kishini tashkil qildi. Estoniya har yili migratsiya kvotasini e'lon qiladi. Ushbu kvotada asosan yuqori malakali mehnat migrantlariga o'rinlar beriladi. Xususan, IT sohasidagi mehnat migrantlariga Estoniya kvotasiga ega bo'lish juda oson. 2021-yilda IT sohasida band bo'lgan mehnat migrantlari umumiy mehnat migrantlarining 39 foizini va IT da band ishchi kuchilarning 25 foizni tashkil etib, 7,5 ming kishiga yetdi¹⁴⁹. Estoniyada xorijiy mehnat migrantlari ichida eng ko'p talab yuqori malakali dasturchilar, dasturiy ta'minot va telekommunikatsiyalar sohasida tizim tahlilchilari va arxitektorlariga hisoblanadi. Bir nechta til biladigan dasturchilar, tahlilchilar va tizim ma'murlariga esa doimiy talab mavjud.

Estoniyadagi kompaniyalar asosan 3 turga bo'linadi. Xususan, birinchi turi oldindan Estoniyaning kompaniyalari hisoblanib, ikkinchisi asli estoniyalik, keyinchalik xalqaro miqyosda bo'lgan hamda uchinchi xalqaro kompaniyalar. Ikkinchi turdagi kompaniyalar, asosan startaplarni o'z ichiga olgan, uchinchi turdagi kompaniyalar esa xorijdan IT mutaxassislarini jalb qilishda muhim o'rin egallab kelyapti.

Mamlakatga ilk kirib kelgan IT sohasidagi mehnat migrantlari startaplarga jalb qilingan va autsorsing kompaniyalarida ish faoliyatlarini olib borgan. Ushbu kompaniya va startaplar quyidagilardan iborat: "PipeDrive" - xuddi shu nomdagi CRM tizimini ishlab chiqaruvchi kompaniya 30 000 dan ortiq mijozlarga ega, "AdCash" 100 000 dan ortiq hamkor veb-saytlari va mobil ilovalariga ega reklama platformasi, "Funderbeam" – blokcheyn texnologiyasi asosida startaplar uchun "birja" qurayotgan kompaniyasi, "Taxify" - bu mobil ilova orqali ishlaydigan va uyda Uber bilan muvaffaqiyatli raqobatlashadigan taksi, "Lingvist" - bepul onlayn til o'rganish platformasi hozirda beta-versiyada, "Testilio" - bu mobil ilovalarni foydalanuvchilarni sinab ko'rish uchun platforma, "Fortumo" - bu mobil to'lov xizmati hamda "Teleport" – bu IT -mutaxassislariga ko'chib o'tish uchun joylarni topishga va aslida boshqa shahar va mamlakatlarga ko'chib o'tishga yordam beradigan xizmatlardan iborat¹⁵⁰.

¹⁴⁹ "Almost a Quarter of IT Employees in Estonia Are Foreigners"

<https://www.schengenvisainfo.com/news/almost-a-quarter-of-it-employees-in-estonia-are-foreigners/#>

¹⁵⁰ Review on the implantation of the 2030 agenda in Estonia //

https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26285VNR_2020_Estonia_Report.pdf

Yuqorida sanab o‘tilgan autsorsing va startaplarga qaratilgan kompaniyalarda estoniyaliklardan tashqari belaruslik, rossiyalik, ukrainlik, germaniyalik, finlyandiyalik IT mutaxassislari faoliyat olib boradilar. Ushbu startap va IT korxonalarida 5 yil davomida o‘rtacha 20-30 foiz o‘shish tendensiyasi kuzatiladi.

OSKA tadqiqot instituti har yili 5ta iqtisodiyot tarmog‘ini kuzatib, tahlil qiladi va ushbu kuzatuv natijalariga ko‘ra IT sektorining rivojlanishi boshqa tarmoqlarning jonlanishiga turtki beradi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatdiki, bitta yuqori maoshli ishchi kuchi uning yaqinidagi besh xil ish joyiga hissa qo‘shadi. Bu shuni anglatadiki, har bir dasturchi, dizayner, texnolog yoki mahsulot menejeri ishlab chiqarishda, yuridik firmalarda va boshqa joylarda boshqa ish o‘rinlarini yaratadi.

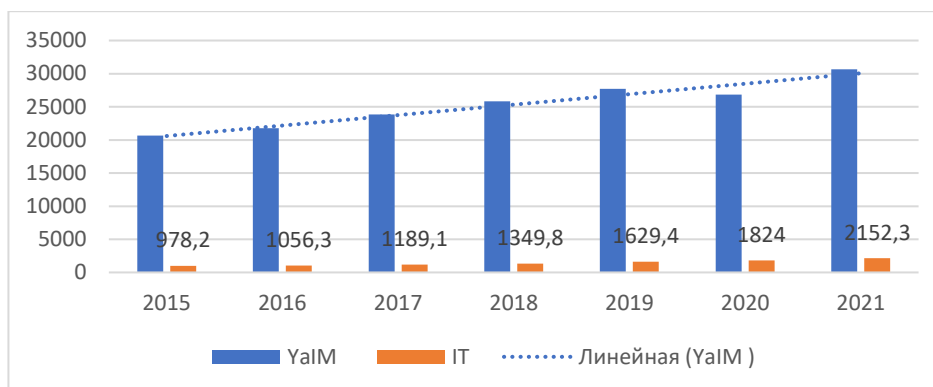
2.9-jadval

2015-2021-y. Estoniya YaIM va unda IT tarmog‘ining ulushi¹⁵¹

Yil	YaIM JB	YaIM estat	IT	IT o‘/s foiz	IT ning YaIM dagi ulushi foiz
2015	22,88	20631,4	978,2	5,4	4,7
2016	24,06	21747,9	1056,3	6	4,8
2017	26,86	23833,6	1189,1	11,1	5
2018	30,47	25817,7	1349,8	9,8	5,2
2019	31,05	27732,3	1629,4	18,8	5,9
2020	30,65	26834,5	1824	9,5	6,8
2021	31,05	30662,7	2152,3	18	7

Shu bilan birga, Estoniyaning statistika qo‘mitasi ma’lumotlariga ko‘ra, pandemiya sharoitida YaIM 1 yilgina pasaygan bo‘lsada, kelasi yilning o‘zidayoq o‘shish kuzatildi. Bunda IT xizmatlarining o‘rni kattaligini ta’kidlash lozim. Jahon bankining bergan statistikasiga ko‘ra esa, Estoniya YaIMida doimo o‘shish tendensiyasi kuzatilgan. IT ning Estoniya YaIM dagi ulushi 7 yil ichida 4,7 foizdan 7 foizga oshdi va 978 mln. yevrodan 2,1 mlrd. yevroga yetdi.

¹⁵¹ <https://tradingeconomics.com/estonia/gdp-growth-annual> va Estoniya rasmiy statistika qo‘mitasi sayti <https://www.stat.ee/en/questionnaires/information-technology-enterprises-2021-year> ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlandi



2.15-rasm. 2015-2021-yillarda Estoniya YaIM va IT tarmog‘ining o‘shish dinamikasi¹⁵²

Pandemiya IT va raqamlashtirishning rivojlanishiga turtki bo‘ldi¹⁵³. Shuni ko‘rish mumkinki, pandemiya sharoitida YaIM 2019-yilda 277 mlrd yevrodan 2020-yilda 9 mlrd. yevro miqdorida pasaygan bo‘lsada, 2021-yilga kelib 2019-yilga nisbatan 9,5 foizga o‘shish kuzatildi. IT ning o‘rtacha o‘shish sur‘ati 7 yil ichida 11,2 foizni tashkil qildi. Axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasining ahamiyati sezilarli darajada oshdi. Hozirgi vaqtda iqtisodiy rivojlanishning asosiy turtkisi IT sohasi bo‘lib, uning hisobidan YaIM sezilarli sur‘atlarda o‘sdi. 2021-yilning ikkinchi choragida bu sektor muhimligi bo‘yicha uchinchi o‘rinni egallagan bo‘lsa, bir necha yil avval IT sektori atigi yettinchi o‘rinni egallagan edi.

Mamlakatda 2010-yilda 15,5 ming nafar IT mutaxassisidan 2 ming nafari mehnat migrantlari bo‘lgan va bu ko‘rsatkich 2021-yilga kelib mos ravishda 31 ming va 7,5 mingni tashkil qildi¹⁵⁴. Ta’kidlash joizki, 8 yil ichida IT mutaxassisi bo‘lgan mehnat migrantlarining soni 3 barobar oshgan. Estoniyada IT -mutaxassislari bo‘lgan mehnat migrantlari uchun iqtisodiyotning turli tarmoqlaridagi ehtiyoj va biznes jarayonlarni bilish, shuningdek, ma’lumotlar tahlilini o‘zlashtirish juda muhim hisoblanadi. Raqobatbardoshlikni oshirish- iqtisodiyotning turli tarmoqlari ehtiyojlari va faoliyat tamoyillaridan kelib chiqqan holda innovatsion texnologik yechimlarni yaratishga qodir IT mutaxassislarni talab qiladi, ammo bunday mutaxassislar etarli emas. Shu o‘rinda Estoniya iqtisodiyotining

¹⁵² Estoniya rasmiy statistika qo‘mitasi sayti ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlandi // <https://www.stat.ee/en/questionnaires/information-technology-enterprises-2021-year>

¹⁵³ Iqtisodiyot bo‘yicha analitik Kristo Abning intervyusi <https://rus.err.ee/1608333389/it-sektor-lokomotiv-razvitija-jekonomiki-jestonii>

¹⁵⁴ “Almost a Quarter of IT Employees in Estonia Are Foreigners” <https://www.schengenvisainfo.com/news/almost-a-quarter-of-it-employees-in-estonia-are-foreigners/#>

barcha tarmoqlari yangi IT yechimlarini buyurtma qila oladigan va joriy eta oladigan mutaxassislar va menejerlarni, raqamli innovatsion imkoniyatlarni amalga oshiruvchi hamda raqamli o'zgarishlarga rahbarlik qila oladigan yetakchilarni talab qiladi.

2.10-jadval

Estoniya IT tarmog'ida band ishchi kuchi, yillik daromad va foyda¹⁵⁵

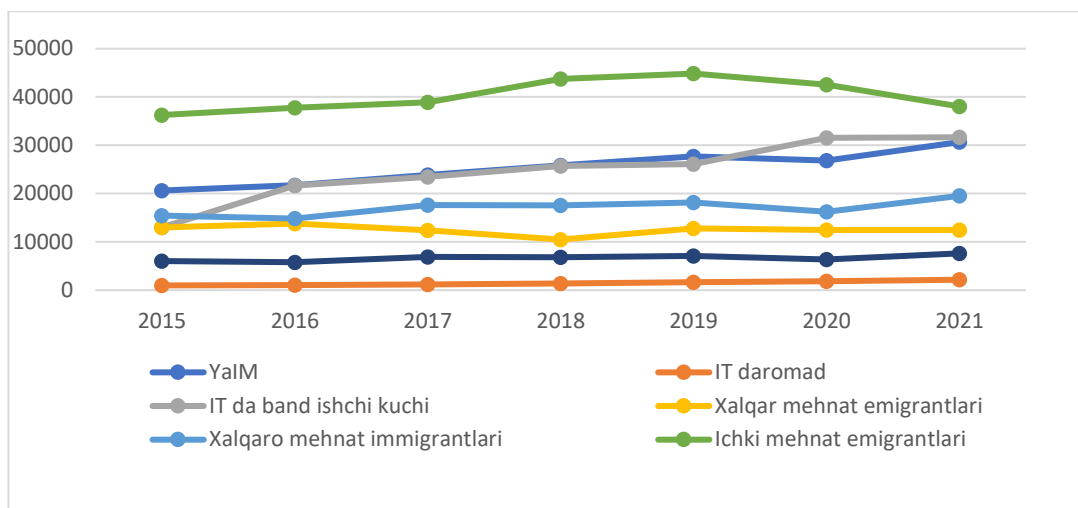
Ko'rsatkichlar	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Ish bilan ta'minlanganlarning o'rtacha soni	15585	18858	21356	21635	25727	31561
Daromad, ming yevro	2082736	3303465	3685956	3458874	3519520	4193434
Yalpi foyda, ming yevro	220391	208024	176919	125107	138502	188518
Sof qo'shilgan qiymat, ming yevro	504352	598055	655426	683329	877685	1191697

Manba: Statistics Estonia

OSKA tadqiqot instituti tomonidan "Estoniya mehnat bozori bugun va ertaga 2019-2027" deb nomlangan dasturi doirasida kelasi yillarda qaysi kasb egalariga bo'lgan talabni oshishi tahlil qilindi. O'tkazilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, murakkabroq ishlarni bajaradigan mutaxassislar uchun ish o'rinlari soni ko'payib, odatiy vazifalarni bajaradigan ishlar soni kamayib bormoqda. Chunki mehnat bozori turli faoliyat sohalarida zamonaviy texnologiyalarni qo'llash, uni rivojlantirish, saqlash va boshqarishga qodir bo'lgan ishchilarni talab qiladi.

Ma'lumotlarni tahlil qilish ko'nikmalariga ega mutaxassilarga talab oshib, avtomatlashtirish oson bo'lgan muntazam ish vazifalarini bajaradigan ishlar soni kamayib, mehnat bozorida keksa odamlarni almashtirish zaruriyatiga eng katta ta'sir ko'rsatadi. Prognozga ko'ra, kasb-hunar va oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilari kelajak ish o'rinlarini to'ldirish uchun etarli bo'lmaydi. Bu esa mehnat migrantlariga bo'lgan talabning oshishidan dalolat beradi. Xususan, tizim tahlilchisi, dasturiy ta'minot ishlab chiquvchisi, muhandislar kabi kasb egalariga extiyoj seziladi.

¹⁵⁵ Statistics Estonia <https://taltech.ee/en/news/small-nations-ict-sector-intends-grow-tenfold-next-ten-years>



2.16-rasm. 2015-2021-yillarda Estoniyada YaIM, IT dan keladigan daromad, IT da band ishchi kuchi, xalqaro mehnat emigrantlari va immigrantlari va ichki mehnat immigrantlari hamda IT da band mehnat migrantlarining dinamikasi¹⁵⁶

Yuqoridagi rasmda 2015-2021-yillarda 7 ta ko‘rsatkich dinamikasidan YaIMning yillik o‘shishi xalqaro mehnat immigrantlari va ITda band bo‘lgan mehnat migrantlari bilan bir me‘yorda o‘sayotganini va to‘g‘ri proporsional bo‘lganini ko‘rish mumkin. Yana shuni ta’kidlash joizki, ichki mehnat migrantlarining kamayishi xalqaro mehnat immigrantlarining ko‘payishiga olib kelyapti.

OSKA ning AKT sohasidagi tadqiqotlar natijasiga ko‘ra, Estoniyada 2027-yilga kelib IT sohasida bandlar soni 1,5 baravar miqdorda oshadi. Har yili IT sohasida 2600 nafar mutaxassisga talab borligi ta’kidlandi va bu 2027-yilga qadar 5 yil ichida 13000 nafar IT mutaxassisiga bo‘lgan talab kelib chiqishini bildiradi.

Xulosa o‘rnida ta’kidlash joizki, raqamlashgan Estoniya mamlakatida mehnat migrantlari uchun, xususan IT da band bo‘lgan mehnat migrantlari uchun kerakli shart-sharoitlar yaratilgan. Ko‘plab mamlakatlardagi mehnat migrantlari pandemiya davrida turli qiyinchilik va muammolarga duch kelgan bo‘lsada, lekin Estoniyadagi mehnat migrantlari deyarli uchdan bir qismi o‘z mehnat vazifalarini uydan turib bajarishga muvaffaq bo‘ldi. 2019-yilda 18172 nafar migrant bo‘lgan bo‘lsa, 2020-yilda 2 ming nafarga kamayib 16209 nafarni tashkil qildi. 2020-yilning uchinchi choragida ham Estoniyada deyarli 653 ming kishi ish bilan ta’minlangan. Shu bilan birga, 2020-yil bahorida 200 mingga

¹⁵⁶ Jahon banki, Estoniya rasmiy statistika qo‘mitasi va OSKA tadqiqot instituti saytlari ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlandi // <https://tradingeconomics.com/estonia/gdp-growth-annual>
<https://www.stat.ee/en/questionnaires/information-technology-enterprises-2021-year>

yaqin kishi masofadan turib ishlagan. Outsorsing va startap kompaniyalarida band bo'lgan mahalliy ishchi kuchi ham, mehnat migrantlari ham masofadan turib ishladilar¹⁵⁷.

Estoniya tajribasidan IT -dasturchilar va ushbu sohada band bo'lgan mehnat migrantlarining mamlakatni raqamlashtirishni takomillashtirishga katta hissa qo'shganini ko'rishimiz mumkin. Pandemiya qaramay, estoniya IT bozori tufayli bir yil ichida mamlakat YaIM miqdorini ko'tarishga muvaffaq bo'ldi. IT -mehnat migrantlari Estoniyadagi jami mehnat migrantlarining 39 foizini tashkil qiladi va mamlakatdagi IT – dasturchilarning 25 foizi ham aynan mehnat migrantlaridir. Estoniya tajribasi mamlakatda raqamlashtirish va mehnat migratsiyasi bir-biri bilan qanday bog'liqligi va uning mamlakat iqtisodiyotiga qanday katta hissa qo'shishi, mehnat migrantlari muammolarini bartaraf etishga ko'maklashishdan dalolat beradi. Shuningdek, mazkur xorijiy tajriba O'zbekistonda tobora katta qatlamni tashkil qilib kelayotgan IT mutaxassislarining salohiyatidan mehnat migratsiyasi jarayonlarini yumshatishda samarali foydalanish hamda xalqaro siyosiy notinchlik (Rossiya-Ukraina munosabatlari) sharoitida mamlakatga kirib kelayotgan relokantlardan samarali foydalanish imkoniyatlarini beradi.

2-bob bo'yicha xulosalar

Raqamlashtirish sharoitida xalqaro mehnat migratsiyasi yuqori sur'atlarda rivojlana boshladi. Pandemiya davrida ko'plab mehnat migrantlari ishini yo'qotib, chegaralarda qolib ketishi kabi katta qiyinchiliklarga duch kelishgan bo'lsada, ushbu holat mehnat migratsiyasining yangi tendensiyalarini keltirib chiqardi hamda mehnat migrantlarining onlayn ishlashlariga turtki bo'ldi. Masofaviy ish esa, mamlakat chegaralarini bosib o'tmasdan, yaqinlarni tark etmagan holda xorij mamlakatida virtual tarzda ishlash imkoniyati vujudga keldi.

Raqamlashtirish mehnat migratsiyasining virtual mehnat migratsiyasi deb ataladigan yangi ko'rinishini yanada rivojlanishiga turtki berdi. Hindiston tajribasi outsorsing kompaniyalarining rivojlanishi hind tashqi mehnat emigrantlari sonining kamayishiga va shu bilan birga AQSh va Yevropa Ittifoqi mamlakatlari uchun logistika va koll markazlarida

¹⁵⁷ <https://www.dw.com/ru/pomogli-li-cifrovye-tehnologii-v-jestonii-smjagchit-posledstvija-pandemii-covid-19/a-59866331>

virtual ishlaydigan ichki mehnat migrantlari sonining ko'payishiga olib kelganini ko'rsatdi.

Janubi-Sharqiy Osiyo mamlakatlari tajribasi mehnat migratsiyasi sohasidagi mobil ilovalar va platformalarning mehnat migratsiyasini tartibga solishda muhim o'ringa egaligi tasdiqlandi.

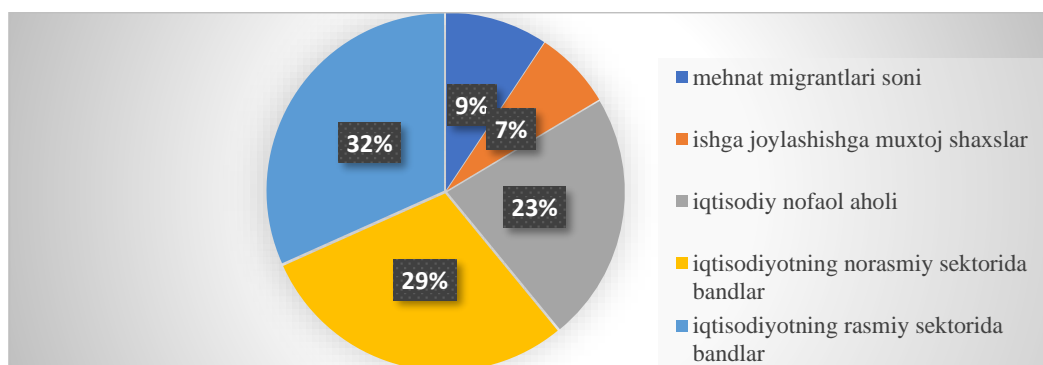
Estoniya tajribasi IT - ixtisosligi bo'yicha band bo'lgan mehnat migrantlari mamlakat raqamlashtirilishini takomillashtirishga o'z hissalarini qo'shganlarini ko'rsatdi. Aynan Estoniya tajribasi raqamlashtirish va mehnat migratsiyasi bir-biri bilan qanday bog'liqligi va uning mamlakat iqtisodiyotiga qanday katta hissa qo'shishi, mehnat migrantlari muammolarini bartaraf etishga ko'maklashishdan dalolat beradi. O'tkazilgan tadqiqotlar murakkabroq ishlarni bajaradigan mutaxassislar uchun ish o'rinlari soni ko'payib, odatiy vazifalarni bajaradigan ishlar soni kamayib borishini ko'rsatdi. Pandemiya bo'lishiga qaramay, bir yil ichida mamlakat yalpi ichki mahsulotini IT tarmog'idan kelgan daromadlar hisobiga ko'tarishga muvaffaq bo'ldi. IT -dasturchilarning 1/4 qismi mehnat migrantlaridir va ularning har bittasi qo'shimcha 5ta ish o'rni yaratilishi uchun xizmat ko'rsatyapti. Bularning barchasi raqamlashtirish va mehnat migratsiyasi bir-biri bilan bog'liqligi va uning mamlakat iqtisodiyotiga katta hissa qo'shishi, mehnat migrantlari muammolarini bartaraf etishga ko'maklashishdan dalolat beradi.

III BOB. O‘ZBEKISTONDA XALQARO MEHNAT MIGRATSIYASI JARAYONLARINING TARTIBGA SOLINISHI VA UNI RAQAMLASHTIRISH ISTIQBOLLARI

3.1. O‘zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari

O‘zbekiston Respublikasi bugungi kunda xalqaro mehnat bozoridagi faol donor mamlakatlardan hisoblanadi. Bunga mamlakatda 1990-yillardan keyin yuzaga kelgan bir qator iqtisodiy, ijtimoiy va demografik omillar ta’sir ko‘rsatgani yaxshi ma’lum. O‘zbekistonda har yili 700-750 ming nafar yoshlar o‘rta ta’lim muassasalarini tamomlab, ularning 150 ming nafari oliy ta’limda, yana shunchasi o‘rta maxsus ta’limda o‘qishni davom ettiradi. O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi vakilining ta’kidlashicha, O‘zbekiston mehnat bozorida har yili 300-350 ming yangi ish o‘rinlari yaratiladi. Mazkur holat 100-150 mingga yaqin ishsiz yoshlar qatlamini vujudga keltiradi¹⁵⁸. Tabiiyki yuzaga kelgan sharoit fuqarolar bandligini ta’minlash maqsadida ularning tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarida ishtirok etishlariga turtki berdi.

Statistik ma’lumotlarga ko‘ra, 2021-yilda O‘zbekistonda jami mehnat resurslari soni 19,3 mln kishini va ulardan mehnat migrantlari 1,67 mln kishini tashkil qilgan bo‘lsa, 2022-yil esa, jami mehnat resurslari 19,4 mln kishini, pandemiya sharoitiga qaramay ulardan mehnat migrantlari 1,8 mln kishini tashkil qildi.

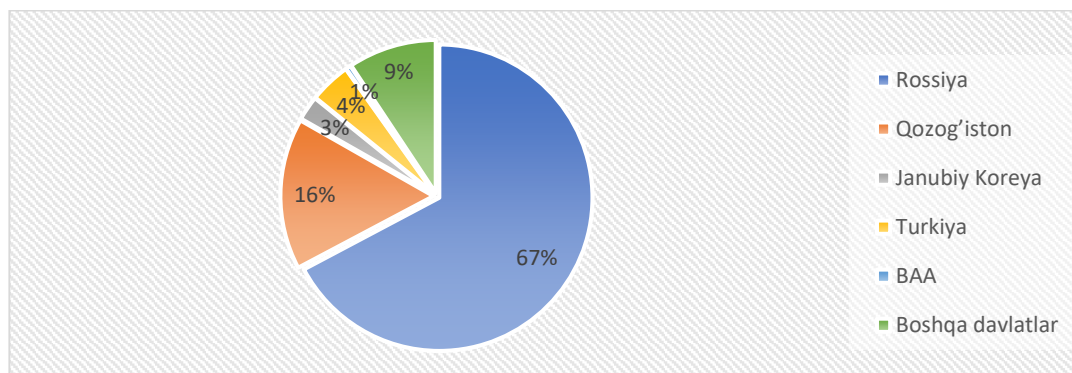


3.1-rasm. O‘zbekiston Respublikasi mehnat bozori statistikasi 2022-yil¹⁵⁹

¹⁵⁸ <https://yuz.uz/uz/news/mehnat-migratsiyasi-yoli-bilan-xorijga-chiqayotgan-shaxslar-uchun-qator-qulayliklar-yaratiladi?view=evropa-komissiyasi-rahbari-evropa-ittifoqida-eng-kam-ish-haqini-belgilashni-taklif-qildi>

¹⁵⁹ O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi 2022-yil <https://mehnat.uz/uz>

O‘zRITKQ vazirligi ma’lumotlariga ko‘ra, O‘zbekistondan chiqib ketgan mehnat migrantlarining asosiy qismi, xususan 67 foizi Rossiya, 16 foizi Qozog‘iston, 3 foizi Janubiy Koreya va 4 foizi Turkiya mamlakatlarida faoliyat ko‘rsatadilar.



3.2-rasm. 2021-yilda Xorijda ishlayotgan o‘zbekistonlik mehnat emigrantlari¹⁶⁰

Ta’kidlash joizki, 1990-yillarning 2-yarmidan boshlab, O‘zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlari jadal sur’atlar bilan faol rivojlangan bo‘lsada, ammo 2017-yilga qadar mamlakatimizning faqatgina Rossiya Federatsiyasi va Koreya Respublikalari bilangina mehnat migratsiyasi sohasidagi hukumatlararo kelishuvlar mavjud bo‘lib, fuqarolarning maxsus kasbiy tayyorgarliklarsiz xorijga ishga ketganlari kuzatilgan. So‘nggi 5 yilda hukumat tomonidan mehnat migrantlarini maxsus tayyorgarlik asosida xorijga ishlashga yuborish amaliyotining joriy qilinishi nafaqat individual, balki tashkillashtirilgan tarzda ishchi kuchi eksportini amalga oshirish hajmining ortishiga olib keldi. Xususan, 2017-yilda tashkillashtirilgan tarzda 3 595 nafar mehnat migranti xorijga jo‘natilgan bo‘lsa, pandemiya sharoitiga qaramay 2021-yilda bu ko‘rsatkich 4,5 barobar oshib, 16 278 kishini tashkil etdi¹⁶¹.

Shunday ekan, mehnat migratsiyasi sohasida bunday katta fenomenega ega bo‘lgan mamlakatda tashqi mehnat migratsiyasi to‘g‘risidagi qonunga va mehnat migrantlarining huquq va erkinliklarini talab darajasidagi himoya qilish mexanizmlarining takomillashtirilishga muhtoj ekanligi mazkur sohani davlat miqyosida tartibga solish va uning me’yoriy-huquqiy asosini zamon talabida ishlab chiqish zaruratini tug‘dirdi.

¹⁶⁰ Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi // <http://www.migration.uz/post/view/113>

¹⁶¹ Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi // <http://www.migration.uz/post/view/119>

O‘zbekiston Respublikasi oxirgi 5 yil ichida mehnat migratsiyasini tartibga solishda katta yutuqlarga erishishga muvaffaq bo‘ldi. O‘zbekistonda 1991-2022-yillar mobaynida xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solish jarayonlariga e‘tibor qaratar ekanmiz, 2018 -yildan keyin ushbu sohada katta siljishlar bo‘lganini kuzatish mumkin (3.1-jadval).

3.1-jadval

O‘zbekistonda xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solish jarayonlari xronologiyasi¹⁶²

13.07.1992	O‘zbekiston Xalqaro mehnat tashkiloti a‘zoligiga qabul qilindi.
14.07.1993	Mehnat muhojirlari ishlari bo‘yicha Respublika agentligi tashkil etildi.
06.04.2001	Mehnat muhojirlari ishlari bo‘yicha Respublika agentligi Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligiga aylantirildi.
12.11.2003	O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining chet ellardagi mehnat faoliyati tartibi to‘g‘risida VM 505-sonli qaror
22.02.2016	Chet elda ishlayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari hamda ish vaqtini hisobga olib bo‘lmaydigan shaxslarning ayrim toifalari tomonidan O‘zbekiston Respublikasi moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari pensiya jamg‘armasiga yagona ijtimoiy to‘lov to‘lash tartibini, shuningdek ularning pensiyani hisoblash uchun olinadigan ish stajini va ish haqi miqdorini hisobga olish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida VM 46-sonli qaror
5.03.2018	“O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun respublika tashqarisiga transportda chiqish vaqtida xavfsizligini ta‘minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi 3584-sonli PQ imzolandi
28.05.2018	“O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migratsiyasi agentligining xorijiy vakolatxonalarini ochish to‘g‘risida” gi 3743-sonli PQ imzolandi
5.07.2018	“O‘zbekiston Respublikasining tashqi mehnat migratsiya tizimini yanada takomillashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 3839-sonli PQ imzolandi
5.07.2018	PQ-3839 sonli qarori bilan O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzurida tashkil etildi.
12.09.2018	O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda uyushgan holda ishga joylashtirish tizimini yanada takomillashtirish va tubdan qayta ko‘rib chiqish chora-tadbirlari to‘g‘risida 725-sonli VM qarori qabul qilindi
16.10.2018	“Xususiy bandlik agentliklari to‘g‘risida” gi Qonun qabul qilindi

¹⁶² O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi me‘yoriy-huquqiy hujjatlari asosida muallif tomonidan tayyorlangan // <https://mehnat.uz/oz/documents/ozbekiston-respublikasi-bandlik-va-mehnat-munosabatlari-vazirligi-meyoriy-hujjatlari>

16.10.2018	O‘zbekiston Migratsiya bo‘yicha Xalqaro tashkilotga a‘zo bo‘ldi.
7.11.2018	“O‘zbekiston Respublikasi hududida xorijiy davlatlarning malakali mutaxassisleri tomonidan mehnat faoliyatini amalga oshirishi uchun qulay shart-sharoitlar yaratish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 4008-sonli PQ imzolandi
25.03.2019	“O‘zbekiston Respublikasiga xorijdan ishchi kuchini jalb qilish va undan foydalanish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida” 244-sonli VM qarori qabul qilindi
20.08.2019	“Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari va ularning oila a‘zolarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish choralari to‘g‘risida” 5785-sonli PF imzolandi
23.08.2019	“Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 713-sonli VM qarori qabul qilindi
11.08.2020	“Kambag‘al va ishsiz fuqarolarni tadbirkorlikka jalb qilish, ularning mehnat faolligini oshirish va kasb-hunarga o‘qitishga qaratilgan hamda aholi bandligini ta‘minlashga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 4804-sonli PQ imzolandi.
15.09.2020	“Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimini joriy etish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi 4829-sonli PQ imzolandi.
1.01.2021	Tashkillashtirilgan mehnat migratsiyasi yo‘li bilan xorijga chiqib ketayotgan shaxslarni ishga yuborishdan oldin davlat va nodavlat ta‘lim tashkilotlarida kasb-hunarga o‘qitish amaliyoti yo‘lga qo‘yildi.
1.01.2021	“Ijtimoiy himoya yagona reyestri axborot tizimi” ga kiritilgan kam ta‘minlangan oila a‘zosi tashkillashtirilgan mehnat migratsiyasi yo‘li bilan vaqtinchalik ishlash uchun xorijga chiqayotganda ularga mikroqarzlarni berish tartibi joriy qilindi.
29.05.2021	“Tashqi mehnat migratsiyasi to‘g‘risida” gi qonun loyihasi ishlab chiqildi.
30.07.2021	“Xorijga tashkillashtirilgan mehnat migratsiyasiga ketayotgan fuqarolarni rag‘batlantirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 5205-sonli PQ imzolandi
11.08.2021	“Vatandoshlar” jamoat fondini tashkil etish to‘g‘risidagi 5220-sonli PQ imzolandi
01.03.2022	“Xorijda vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston respublikasi fuqarolarini va ularning oila a‘zolarini qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 149-sonli PQ imzolandi

So‘nggi yillarda davlatimiz tomonidan xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solish borasidagi siyosatda kuzatilayotgan ijobiy yondashuvlar xorijda ishlayotgan mehnat migrantlarining muammo va ehtiyojlarini o‘rganish hamda ularni hal qilish bo‘yicha yangi tizim joriy qilish zaruratini yuzaga keltirdi. Shu o‘rinda 2021-yil 29-mayda O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi tomonidan “Tashqi mehnat migratsiyasi to‘g‘risida” gi qonun loyihasining ishlab chiqilgani alohida ahamiyat kasb etadi. Mazkur qonun mehnat migrantlarining xorijga jo‘nab ketishi, ishga joylashishi, ishlash muddati, ularning qaytib kelishi va reintegratsiya qilishi bilan bog‘liq bo‘lgan barcha jihatlarni huquqiy jihatdan tartibga solish imkonini beruvchi ilk hujjat bo‘lishi kutilmoqda¹⁶³. Unda mehnat migratsiyasini davlat tomonidan tartibga solish, yuqori davlat organlarining tashqi mehnat migratsiyasi sohasidagi vakolatlari, fuqarolarni xorijda ishlash uchun uyushgan shaklda yuborish, potensial migrantlarning ma’lumotlar bazasini yaratish, xorijlik ish beruvchilar bilan ishlash, shuningdek chet ellik fuqarolarni O‘zbekistondagi faoliyatini tashkil etish hamda mehnat migrantlariga elektron xizmat ko‘rsatuvchi “labor-migration” axborot tizimini tashkil etish bilan bog‘liq muhim masalalar o‘rin olgan.

2018-yilga qadar O‘zbekistonda ishchi kuchini xorijga eksport qilish vakolati faqatgina 2003-yilda tashkil etilgan O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzurida Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi (TMMA)ga berilgan edi. 2018-yildan bu vakolat litsenziya asosida faoliyat ko‘rsatayotgan xususiy bandlik agentliklariga ham berildi.

Xususiy bandlik agentligi (XBA) – ish qidirayotganlarga ish tanlash va ishga joylashish, ish beruvchilar uchun kadrlar tanlash bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatuvchi tijorat tashkiloti bo‘lib, 2022-yil 25-mart holatiga Respublika miqyosida jami reyestrda ro‘yxatdan o‘tgan 114 ta XBA lar faoliyat ko‘rsatadi¹⁶⁴. Ammo shu o‘rinda xorijga fuqarolarni ishga yuborishda XBA lar o‘rtasida kuzatilayotgan ko‘plab firibgarlik holatlari uchramoqda. Xususan, litsenziyaga ega bo‘lmagan XBA larning faoliyat ko‘rsatishi, va’da qilingan xizmatga mos bo‘lmagan shartnoma tuzish, ortiqcha xizmat haqqi undirish kabilar shular jumlasidandir. Chunonchi, O‘zbekiston Respublikasi IIB statistik ma’lumotlariga ko‘ra, 2020-yilda eng ko‘p uchraydigan firibgarlik turi aynan 13,9 foizi chet elga ishlashga

¹⁶³ <http://www.migration.uz/news/view/1240>

¹⁶⁴ <https://mehnat.uz/oz/services/xususiy-bandlik-agentliklari-reestri> Хусусий бандлик агентликлари тўғрисидаги умумий маълумот (2022 йил 28 март ҳолатига)

jo'natish va'dalari bilan bog'liq¹⁶⁵. 2021 yilda umumiy 114 ta XBA dan 71 tasini litsenziyasi bekor qilingan¹⁶⁶.

O'zbekistondagi bugungi zamonaviy tashqi mehnat migratsiyasi siyosati quyidagi bir qancha yo'nalishlarda amalga oshirilmoqda va ular 2018-2022-yillarda qabul qilingan mehnat migratsiyasi sohasidagi 13 ta me'yoriy-huquqiy hujjatlarda aks etgan:

1. Xalqaro hamkorlikni rivojlantirish;
2. Xorijdagi vatandoshlar va o'zbek diasporalari bilan aloqani mustahkamlash;
3. Kasbiy tayyorgarlik va chet tillarini o'rgatish;
4. Moliyaviy va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash;
5. Mehnat migratsiyasidan qaytgan shaxslarning integratsiyasi;
6. Tadbirkorlik tashabbuslarini rag'batlantirish.

1. Xalqaro hamkorlikni rivojlantirish. 2020-yil 15-sentabrdagi "Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimini joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 4829-sonli PQga ko'ra, diplomatik vakolatxonalar, konsullik muassasalari hamda TMMA vakolatxonalarini huzurida xorijdagi vatandoshlar, ish beruvchilar hamda O'zbekiston Respublikasi fuqarolariga muntazam ravishda yordam ko'rsatib kelayotgan boshqa shaxslar ishtirokidagi Maslahat kengashlarini tashkil etilishi ko'zda tutilgan. Bu borada 2018-yil 28-maydagi "O'zRBMM vazirligi huzuridagi TMMA xorijiy vakolatxonalarini ochish to'g'risida"gi 3743-sonli PQga ko'ra, agentlikning Kvangju (Koreya) va Moskva (Rossiya) shaharlarida vakolatxonalarini, Rossiyaning Sankt-Peterburg, Novosibirsk, ekaterinburg, Samara va Ufa kabi shaharlarida vakilliklari ochildi.

2021-yil holatiga ko'ra TMMA tomonidan tashqi mehnat migratsiyasining geografiasini kengaytirish maqsadida Germaniya, Yaponiya, Slovakiya, SHveysariya, Niderlandiya, Bolgariya, Latviya, Litva kabi 25 ta davlat ish beruvchilari bilan 382 ta hamkorlik shartnomalari tuzildi. Koreyaning 5 ta okrug va provinsiyasiga mavsumiy ishlar uchun yiliga 3 mingdan ortiq O'zbekiston fuqarolarini yuborish yo'lga qo'yildi.

4829-sonli PQga ko'ra, rivojlangan davlatlardan taklif etilgan ish beruvchilar, malakali mutaxassislar va ekspertlar ishtirokida xalqaro mehnat yarmarkalari, konferensiya va seminarlarni o'tkazish amaliyoti yo'lga qo'yildi. Shuningdek, TMMA xalqaro mehnat bozoridagi 427 ta

¹⁶⁵ <https://iiv.uz/ru/news/2020-yil-davomida-sodir-etilgan-firibgarliklar-yuzasidan-malumat>

¹⁶⁶ <https://mehnat.uz/oz/services/xususiy-bandlik-agentliklari-reestri> Хусусий бандлик агентликлари тўғрисидаги умумий маълумот (2022 йил 28 март ҳолатига)

rekruting agentliklari va ish beruvchilar bilan muzokaralar o'tkazib, mavjud 71 mingdan ziyod bo'sh ish o'rinlariga, xususan, tashqi mehnat bozorida asosan umumqurilish sohasi ustalari, ishlab chiqarish, texnik kasblar, qishloq xo'jaligi hamda servis va xizmat ko'rsatish sohasi bo'yicha o'zbekistonlik kichik mutaxassislariga talab yuqoriligi aniqlandi.

Xalqaro hamkorlikni rivojlantirishda xalqaro tashkilotlar bilan faol aloqalarga kirishish muhim ahamiyatga ega. Xususan, "O'zbekiston Respublikasi bilan Migratsiya xalqaro tashkiloti (MXT) o'rtasidagi hamkorlikni kengaytirish bo'yicha 2021-2023-yillarga mo'ljallangan chora-tadbirlar rejasi"ga muvofiq, O'zbekistonda potensial mehnat migrantlarini kasbiy tayyorlash bo'yicha pilot markazini yaratish, "Migratsiya boshqaruvi indikatorlari"ni "Migration Governance Indicators (MGI)" O'zbekistonda joriy etish, mehnat migrantlarini xorijga ketishdan avval tayyorgarlikdan o'tkazish, ularga moliyaviy ko'mak ko'rsatish kabi ishlar amalga oshirilmoqda. Kelgusida, MXT bilan hamkorlikda mehnat migratsiyasi sohasini diversifikatsiya qilish, xorijiy davlatlarda mehnat faoliyatini amalga oshirish istagida bo'lgan fuqarolarimiz uchun viza rasmiylashtirish jarayonlarida ko'maklashish uchun mamlakatda viza markazlarini tashkil qilish rejalashtirilgan.

2. Xorijdagi vatandoshlar va o'zbek diasporalari bilan aloqani mustahkamlash. 2021-yil 11-avgustdagi "Vatandoshlar" jamoat fondini tashkil etish to'g'risidagi 5220-sonli PQ ga ko'ra, xorijda istiqomat qilayotgan vatandoshlarni O'zbekiston hududida tadbirkorlik, investitsiyaviy, ilmiy, ma'rifiy va madaniy faoliyat bilan shug'ullanishga faol jalb qilish, migratsiya va ta'lim sohaslarida shartnomaviy-huquqiy hamkorlikni kengaytirish yuzasidan takliflar ishlab chiqish maqsadida "Vatandoshlar" jamoat fondi tashkil etildi va unga 5 milliard so'm miqdorda mablag' ajratildi¹⁶⁷. Shu kunga qadar 30 dan ziyod xorijiy davlatlarda istiqomat qilayotgan salohiyatli investorlar, malakali mutaxassislar, xalqaro tashkilotlar vakillari, olim hamda iqtidorli talabalardan iborat 480 dan ortiq vatandoshimiz ro'yxati shakllantirildi. Ular O'zbekiston iqtisodiyoti rivojiga o'z hissalarini qo'shish maqsadida turizm, dasturlash va axborot texnologiyalari, fan, ta'lim, tibbiyot, maishiy xizmat ko'rsatish, qishloq xo'jaligi, dehqonchilik, chorvachilik, oziq-ovqat mahsulotlarini, qurilish mollari ishlab chiqarish, eksport,

¹⁶⁷ <https://lex.uz/docs/-5570582>

import, bank-moliya, transport-logistika, energetika kabi sohalarda loyihalarni amalga oshirishni rejalashtirgan.

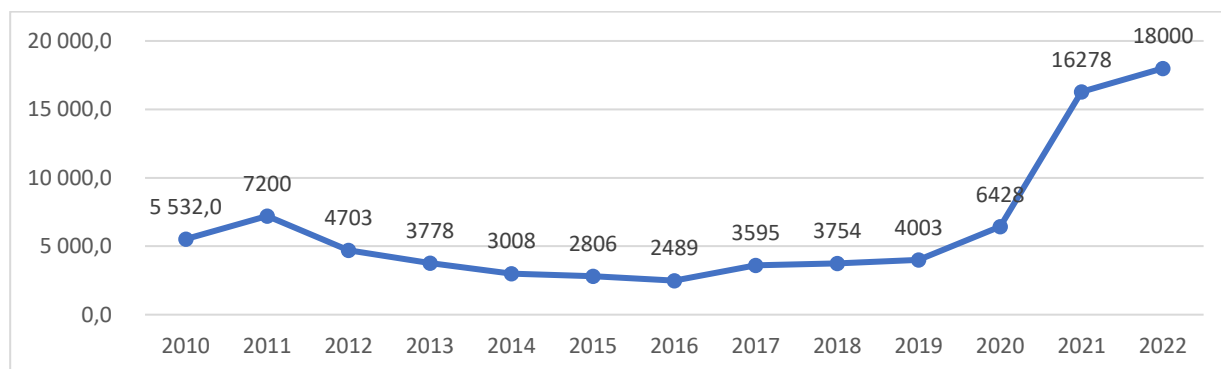
Shuningdek, 40 ta o'zbek diasporasi va 2 ta vatandosh jamoasi bilan hamkorlik kelishuvlari imzolandi. Shundan, 31 tasi Rossiya Federatsiyasi, 6 tasi Qozog'iston va qolganlari Ukraina, Qirg'iziston, Yaponiya, Tayland hamda Portugaliya diasporalari bilan kelishuvlar o'rnatildi.

3. Kasbiy tayyorgarlik va chet tillarini o'rgatish. 2020-yil 15-sentabrdagi "Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida" gi 4829-sonli PQ xorijda mehnat qilayotgan fuqarolarga munosib mehnat sharoiti yaratish, kasbiy tayyorgarlik va chet tillarini o'rgatish borasida muhim dasturilamal bo'lib xizmat qilmoqda. Bu borada 2017-2021-yillar davrida xorijda ishlash istagini bildirgan fuqarolarni kasb-hunar va chet tillariga o'qitish bo'yicha 207 ta, ya'ni Germaniya tajribasi asosida tashkil etilgan 17 ta "Ishga marhamat" monomarkazi, 67 ta kasb-hunarga o'qitish markazi, 136 ta kasb-hunar maskani ta'lim muassasasidan iborat yangi tizim yaratildi. Shu bilan birga, O'zbekistondagi kasb-hunar markazlarida 51 ming nafardan ortiq fuqaro 25 turdagi kasb-hunarga va 2,2 ming fuqaro chet tillari (rus, ingliz, koreys, yapon va boshqalar) ni o'rganishga jalb qilindi. Hozirda mavjud bo'lgan 17 ta "Ishga marhamat" monomarkazida qisqa muddatda 12 243 fuqaro 30 ga yaqin kasbga o'qitilib, ulardan 7530 nafari xorijda ishlash uchun tayyorlandi.

Tashqi mehnat bozorlari geografiyasidan kelib chiqib, 20 dan ortiq kasbga, rus, ingliz, koreys va yapon tillariga o'qitish bo'yicha qisqa kurslar yo'lga qo'yildi. Xususan, Rossiya Xalqlar do'stligi universiteti (RXDU) bilan tuzilgan hamkorlik shartnomasiga muvofiq, vazirlik tizimidagi 25 ta kasb-hunarga o'qitish markazida hamda Toshkent, Farg'onadagi monomarkazda rus tiliga o'qitish kurslari yo'lga qo'yildi. Toshkent shahridagi "Ishga marhamat" monomarkazida RXDUning O'zbekistondagi vakolatxonasi hamda Moskva shahri Ko'p tarmoqli migratsiya markazining filiali ochildi. Rossiyada bo'lgan O'zbekiston fuqarolarini kasb-hunar va rus tiliga o'qitish maqsadida RXDU va "WorldSkills Russia" ittifoqi o'rtasida imzolangan hamkorlik memorandumi asosida Rossiyaning 7 ta hududidagi 14 ta ta'lim muassasasida o'quv kurslari tashkil etildi va 723 nafar fuqaro o'qitildi.

Mehnat migrantlarini kasbiy va til tayyorgarligi asosida xorijga ishlash uchun yuborishda, so'nggi yillarda TMMA tomonidan tashkillashtirilgan tartibda jo'natish shakli tobora kengayib bormoqda.

Dastlab 5532 kishini tashkil etgan tashkillashtirilgan mehnat migratsiyasi 2021-yilda 16,2 ming kishi, 2022-yilning 1-yarim yilligini o‘zida esa, 18 ming nafar fuqarolarni xorijga ishlash uchun jalb qilgan. Shu bilan birga hozirda O‘zbekistondagi kasb-hunar markazlarida 28 mingdan ziyod fuqaro tashkillashtirilgan tarzda xorijga ishlashga yuborish uchun o‘qitilmoqda¹⁶⁸.



3.3-rasm. 2010-2022-yillarda uyushgan tartibda xorijga ishga yuborilgan mehnat migrantlari, kishi¹⁶⁹

2022-yil 1-iyul holatiga ko‘ra, ularning 54 foizi Rossiya, 37 foizi Koreya, 6 foizi Serbiya, shuningdek Qozog‘iston, Germaniya, Latviya, Yaponiya, BAA, Polsha, Saudiya Arabistoni, Qatar, Turkiya va Isroil davlatlariga yuborildi¹⁷⁰.

4. Moliyaviy va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash. Shu o‘rinda biz avvalgi boblarda ta’kidlaganimizdek, tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishda xalqaro miqyosda, xususan XMTning mehnat migrantlarini himoya qilish bilan bog‘liq konvensiyalarida ularning oila a‘zolarini huquqiy, ijtimoiy va moddiy jihatdan qo‘llab-quvvatlash muhim ahamiyat kasb etadi. Bu borada O‘zbekistonda ham 2022-yil 1-mart kuni qabul qilingan “Xorijda vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini va ularning oila a‘zolarini qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 1149-sonli PQ da mehnat migrantlari oila a‘zolarini himoya qilish masalasiga alohida urg‘u berilgan. Unga ko‘ra, boquvchisi xorijga mehnat migratsiyasiga chiqib ketgan va «Ijtimoiy himoya yagona

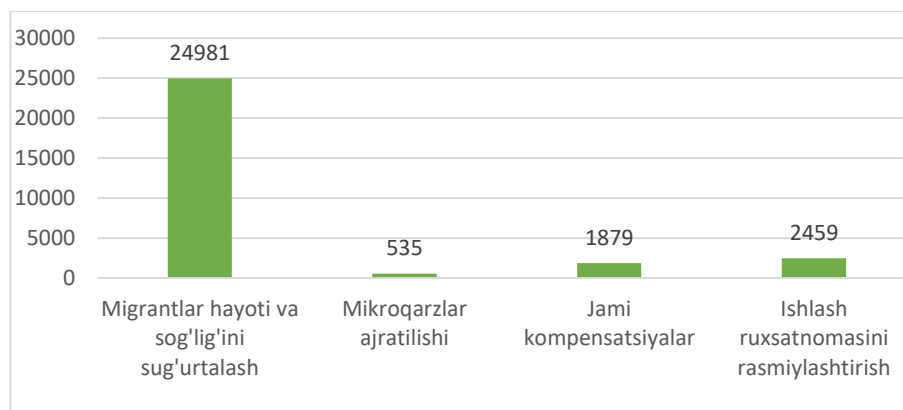
¹⁶⁸ <https://kun.uz/news/2022/07/15/migratsiya-agentligi-6-oy-ichida-xorijda-ishga-joylashtirilgan-fuqarolar-sonini-ochiqladi>

¹⁶⁹ O‘zbekiston Respublikasi davlat statistika qo‘mitasi. 2021 (TDSHU ning 2022-yil 6-iyuldagi 04-04-01/1398-sonli xatiga javoban O‘zbekiston respublikasi davlat statistika qo‘mitasi 2022-yil 20-iyul 01/3-02-16/2-388-sonli javobida taqdim etilgan ma’lumotlar asosida tayyorlandi)

¹⁷⁰ <http://www.migration.uz/post/view/113> Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi, 2022-yil 1-iyul holatiga

reyestri» axborot tizimida ro‘yxatda bo‘lgan oilalarga BHMning 2 baravari (540 ming so‘m) miqdorida, mehnat migrasiyasiga chiqib ketgan fuqarolarning «Ijtimoiy himoya yagona reyestri» axborot tizimida ro‘yxatda bo‘lgan yoki «temir daftar», «ayollar daftari» va «yoshlar daftari» (daftarlar)dan biriga kiritilgan, nogironligi bo‘lgan oila a‘zolariga dori-darmon, nogironlik aravachalari, eshitish apparatlari va ortopedik mahsulotlar xarid qilish uchun BHMning 5 baravari (1 mln. 350 ming so‘m) miqdorida bir martalik va mehnat migrasiyasiga chiqib ketgan fuqarolarning O‘zbekistonda ular bilan birga yashovchi pensiya yoshiga etgan yoki I va II guruh nogironligi bo‘lgan oila a‘zolariga kasaba uyushmalari tizimidagi sanatoriy va profilaktik davolanish muassasalariga bir martalik bepul yo‘llanma berish ko‘zda tutilgan¹⁷¹.

Jumladan, TMMA tomonidan 2 ming 167 nafar mehnat migrantiga huquqiy yordam, 51 ming 498 nafar mehnat migrantiga maslahat xizmatlari, 2 ming 930 nafar mehnat migrantiga ijtimoiy yordam, 976 nafar mehnat migrantiga moddiy yordam ko‘rsatilgan.



3.4-rasm. Xorijga ketayotgan mehnat migrantlariga ko‘rsatilgan xizmatlar soni, 2022-yil 1-iyul holatiga¹⁷²

TMMA ma‘lumotiga ko‘ra, 2022-yilda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga ishga ketish maqsadida murojaat qilgan jami 29854 ta fuqarolarga xizmatlar ko‘rsatilib, ularning asosiy qismini subsidiya hisobiga mehnat migrantlarini sog‘lig‘ini sug‘urtalash tashkil etdi. Shu bilan birga jami kompensatsiyalar 1879 tani tashkil etib, ulardan 142 tasi aviachiptalar uchun va 1737 tasi malakani baholash uchun qoplab berildi.

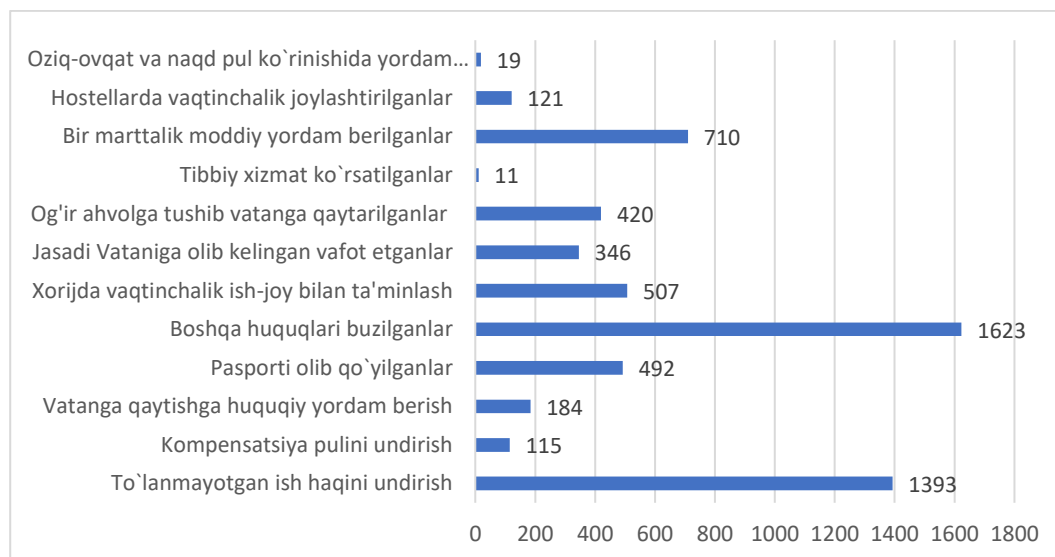
Shuningdek, xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solish, xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xalqaro shartnomalar tuzish,

¹⁷¹ <https://rost24.uz/oz/news/928>

¹⁷² <http://www.migration.uz/post/view/113>

migrantlarning respublika tashqarisida ish joylariga xavfsiz tarzda etib borishini ta'minlash uchun qulay shart-sharoitlar yaratishning me'yoriy-huquqiy asoslarini takomillashtirish maqsadida 2018-yil 5-iyuldagi «Tashqi mehnat migratsiya tizimini yanada takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi 3839-sonli PQ qabul qilindi va xorijda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslarni qo'llab-quvvatlash hamda ularning huquq va manfaatlarini himoya qilish Jang'armasi tashkil etildi¹⁷³. Xususan, jamg'arma mablag'lari hisobidan mehnat huquqlari buzilgan mehnat migrantlariga yuridik xizmatlar ko'rsatuvchi tashkilotlarning xizmatlari uchun 3 ming AQSh dollarigacha, mablag'siz qolgan fuqarolar uchun esa, 3 sutkagacha hostellar tomonidan ko'rsatilgan xizmatlar uchun 333 AQSh dollarigacha, O'zbekiston Respublikasiga qaytish uchun avia va temir yo'l chiptalari, mamlakatda belgilangan eng kam oylik ish haqining bir baravari miqdorida bir martalik moddiy yordam va 1,5 ming AQSh dollarigacha shoshilinch tibbiy yordam hamda vafot etgan shaxs jasadini olib ketish va u bilan bog'liq boshqa xizmatlar uchun 1 ming AQSh dollarigacha bo'lgan xarajatlar qoplanishi ko'zda tutilgan¹⁷⁴.

Xususan, 2022-yilda ish beruvchidan undirilgan ish haqi bo'yicha 1393 ta, 115 ta holat kompensatsiyalar bo'yicha holat kuzatilgan bo'lib, undirilgan mablag' miqdori 523 ming AQSh dollarini tashkil etdi.



3.5-rasm. Mehnat migrantlarini qo'llab-quvvatlash bo'yicha amalga oshirilgan ishlar soni, 2022-yil 1-iyul holatiga¹⁷⁵

¹⁷³ <https://kun.uz/uz/03701581?q=foiz2F03701581>

¹⁷⁴ <https://kun.uz/uz/03701581?q=foiz2F03701581>

¹⁷⁵ <http://www.migration.uz/post/view/113>

Joriy yil ko'rsatilgan jami huquqiy, moddiy va ijtimoiy yordamlar soni 99347 tani tashkil etdi. O'z navbatida xorijdagi jami TMMA vakolatxonalarini tomonidan mehnat migrantlariga 2022-yilda 82826 ta axborot-maslahat xizmatlari ko'rsatildi¹⁷⁶.

5. *Mehnat migratsiyasidan qaytgan shaxslarning integratsiyasi.* 2020-yil 15-sentabrdagi "Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida" gi 4829-sonli PQda mehnat migratsiyasidan qaytgan shaxslar integratsiyasiga alohida urg'u berilgan bo'lib, unda mehnat migratsiyasidan qaytib kelgan shaxslarni doimiy va vaqtinchalik ish o'rinlariga joylashtirish, tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishi uchun ularga kredit va subsidiyalar ajratish, kasb-hunar, tadbirkorlik, moliyaviy savodxonlikka o'qitish, mehnat migrantlarini o'zini-o'zi band qilgan shaxs sifatida ro'yxatga olinishi, ularga huquqiy hamda psixologik yordam ko'rsatilishi, uy-joy sotib olish uchun ipoteka kreditlari ajratilishiga hamda farzandlarining ta'limiga ham alohida e'tibor berilib, qaytib kelgan mehnat migrantlarining qo'llab-quvvatlanishi asosiy vazifalardan qilib belgilangan.

Mehnat migratsiyasidan qaytgan aholi bandligini ta'minlash ichki mehnat bozoriga bevosita ta'sir ko'rsatadigan muammolardan hisoblanadi. So'rovnomalar natijasiga ko'ra, 46,1 foiz mehnat migrantlari o'z faoliyatini xorijda davom ettirishni, 33,6 foiz respondentlar esa O'zbekistonga qaytib kelishlarini bildirganlar¹⁷⁷. Shuningdek, 2022-yilda TMMA tomonidan olib borilgan so'rov natijalari Rossiyadan O'zbekistonga qaytmoqchi bo'lganlarning 60 foizdan ortig'i Rossiyadagi "itaruvchi" omil, ya'ni xorijda ish o'rnini yo'qotish va rubl qadri pasayishi bilan bog'liq holatlar tufayli qaytish qarorini qabul qilganlar. Respondentlarning 40 foizi Rossiyada o'z faoliyatini davom ettirish istagini bildirganlar. Ko'rib turganimizdek, qaytmoqchi bo'lganlar uchun O'zbekistondagi "jalb qiluvchi" omillar jozibador emas. Shuning uchun davlat tomonidan xorijdan qaytayotgan mehnat migrantlarining reintegratsiyasi jarayonlarini takomillashtirish dolzarb ahamiyatga ega.

2021-yil yanvar-dekabr oylarida 502,4 ming nafar fuqaro tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlaridan qaytib kelgan bo'lib, ulardan 400,5 ming nafarini (79,7 foiz) erkaklar, 101,9 ming nafarini (20,3 foiz) xotinqizlar va 164,4 ming nafarini (32,7 foiz) yoshlarni tashkil etgan. Shu jumladan, 2021-yilda jami mehnat migratsiyasidan qaytgan 101,9 ming

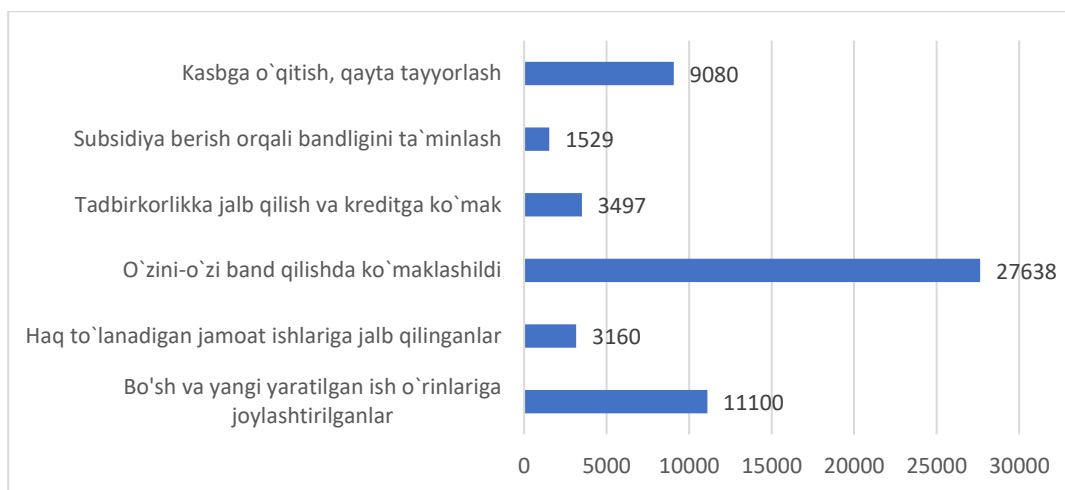
¹⁷⁶ <http://www.migration.uz/post/view/113>

¹⁷⁷ Respublika Bandlik va mehnatni muhofaza qilish ilmiy markazi sotsiologik so'rovnoma natijasi, 2019-yil

ayollardan 68,2 ming nafarining (67 foiz), 164,4 ming yoshlardan 111,6 ming nafarining (68 foiz) bandligi ta'minlandi.

2021-yil davomida xorijdan qaytgan va xorijga ishlashga keta olmagan fuqarolarning 169,5 ming nafari bandligi ta'minlandi. Ularning 135,3 ming nafari "Yagona milliy mehnat tizimi"dagi bo'sh ish o'rinlariga ishga joylashtirildi, 23,9 ming nafari o'zlari tanlagan kasblarga qayta o'qitildi va malakasi oshirildi, 4,5 ming nafariga subsidiyalar ajratilib, tadbirkorlikka jalb qilindi, 5,8 ming nafariga tadbirkorlik va o'zini-o'zi band qilish faoliyati uchun imtiyozli mikro kreditlar ajratildi¹⁷⁸.

Rasmdan ko'rinib turibdiki 2022-yil holatiga ko'ra, qaytib kelgan mehnat migrantlarning 49 foiziga o'zini-o'zi band qilishiga ko'maklashildi, 16 foizi kasbga o'qitildi va qayta tayyorlandi hamda 20 foiz fuqarolar bo'sh va yangi yaratilgan ish o'rinlariga joylashtirildi.



3.6-rasm. Mehnat migratsiyasidan qaytib kelgan fuqarolar bandligini ta'minlash, 2022 yil 1 iyul holatiga, kishi¹⁷⁹

6. *Tadbirkorlik tashabbuslarini rag'batlantirish.* Yuqorida ta'kidlanganidek, 4829-sonli PQ tadbirkorlik tashabbuslarini rag'batlantirishda ham muhim ahamiyatga ega bo'lib, uning doirasida xorijdan qaytib kelgan mehnat migrantlarining 22,3 ming nafari kasb va tadbirkorlikka o'qitildi. Ulardan 2,9 ming nafari Savdo-sanoat palatasi bilan hamkorlikda tadbirkorlikka o'qitilgib, shundan 247 mehnat migranti o'z tadbirkorligini yo'lga qo'ydi¹⁸⁰. "Tadbirkor migrant"

¹⁷⁸ <http://www.migration.uz/post/view/113>

¹⁷⁹ Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi ma'lumotlari asosida tayyorlandi 2022-yil <http://www.migration.uz/post/view/113>

¹⁸⁰ <https://kun.uz/uz/03935015?q=foiz2F03935015//> Rossiyada 1 mln.dan ziyod mehnat migrantiga ehtiyoj paydo bo'lgan

loyihasi bo'yicha qisqa muddatli o'quv kurslarida xorijdan qaytgan 955 nafar fuqarolar tadbirkorlik asoslariga o'qitilib, ularga sertifikat berildi.

Xorijda ishlab qaytib kelgan shaxslarning tadbirkorlik faoliyatini rag'batlantirish maqsadida bazaviy hisoblash miqdorining 10 barobarigacha subsidiya ajratilishi belgilandi. 2019-yildan mehnat migrantlariga uylar ajratish, ketish xarajatlarini qisman qoplash uchun 2 mln. so'mgacha mikroqarz berish, ular hayoti va sog'lig'ini sug'urtalash uchun subsidiya taqdim etish amaliyoti yo'lga qo'yildi¹⁸¹. Shuningdek, ularga loyiha doirasida 4,9 ming qaytgan migrantga tadbirkorlik qilishi uchun subsidiya, 1,4 ming nafariga imtiyozli mikrokreditlar ajratildi. O'tgan davr mobaynida xorijda ishlab yurtimizga qaytib kelgan 1,3 mlndan ortiq fuqaroning qariyb 751 ming nafari bandligi ta'minlandi.

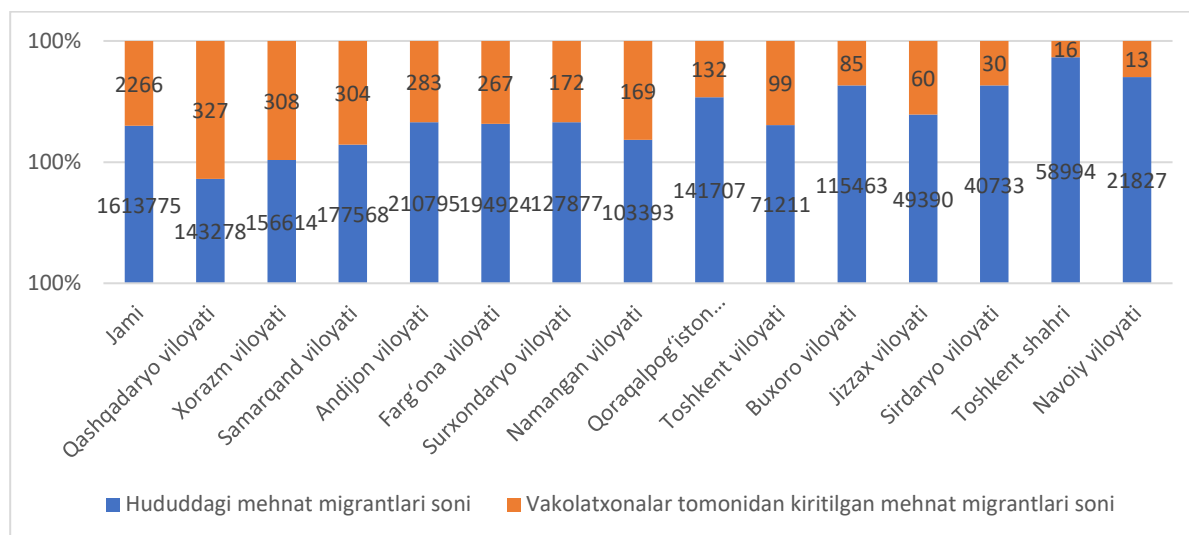
Shuningdek, yuqorida ta'kidlangan me'yoriy-huquqiy asoslarda xorijda bo'lib turgan davrida zo'ravonlik, majburiy mehnat va tahqirlanishga duchor bo'lgan, jarohat olgan, baxsiz hodisaga uchragan, og'ir kasallikka chalingan, murakkab moliyaviy ahvolga tushib qolgan, shaxsini tasdiqlovchi hujjatlarsiz yoki mablag'siz qolgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolariga yordam ko'rsatish, TMMA da faol targ'ibot ishlarini olib borish va bu borada PR-markazlarini tashkil qilish kabi masalalarga ham batafsil urg'u berilgan va bu boradagi dolzarb vazifalar belgilangan. Mamlakatimizda iqtisodiyot tarmoqlarini raqamlashtirish jarayonlari masalasi muhim vazifalari qatoridan o'rin olar ekan, bu borada tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish ham dolzarb yo'nalishlardan biriga aylandi.

2019-yil 20-avgustda "Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari va ularning oila a'zolarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish choralari to'g'risida"gi PF ning 10-bandiga binoan "labor-migration" dasturiy ta'minoti yaratildi¹⁸². Ushbu dasturiy ta'minot vaqtinchalik xorijda ishlash istagida bo'lgan fuqarolar uchun retsipient davlatda bo'lish qoidalarini onlayn shaklda taqdim etish, TMMA va XBA faoliyati, xorijiy ish beruvchilar taklif etgan bo'sh ish o'rinlari, kasb-hunarga o'qitish va qayta tayyorlash monitoringi va yordamga muhtoj bo'lgan mehnat migrantlari tomonidan arizalarni masofadan turib yuborish hamda mehnat migrantlari va ularning bandlik geografiyasi va faoliyat yo'nalishlari to'g'risidagi ma'lumotlar bazasini shakllantirishni o'z

¹⁸¹ <https://yuz.uz/news/xavfsiz-tartibli-va-qonuniy-mehnat-migratsiyasini-tashkil-etish-tizimi-tubdan-ozgardi>

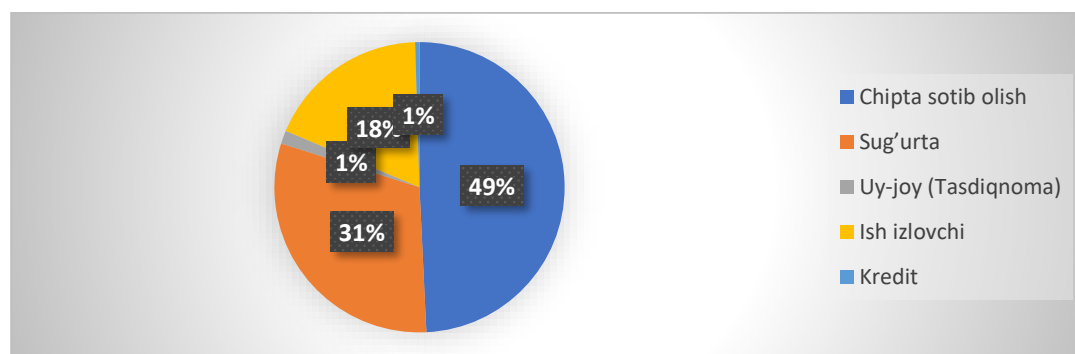
¹⁸² www.labormigration.uz

ichiga oladi. Dasturiy ta’minot o‘zbekistonlik potensial mehnat migrantlarining arizalari, rezyumelari, retsipient mamlakatlarning rasmiy veb-saytlardagi mehnat masalalari bo‘yicha va u erdagi muxojirlarning huquq va erkinliklariga doir ma’lumotlari, uyushgan shakldagi mehnat migratsiyasiga doir media-fayllar, turli imtiyozga ega xizmatlar, xorijdagi bo‘sh ish o‘rinlari ro‘yxatlari kabi zarur elementlar bilan to‘ldirilgan.



3.7-rasm. Labor-migration dasturidan ro‘yxatdan o‘tgan fuqarolar hududlar kesimida, 2022-yil 10-avgust holatiga¹⁸³

Xususan, Rossiyaning bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risidagi “Rabota v Rossii” va “Labor-migration” o‘zaro integratsiyalashgan. 2022-yil holatiga “labor-migration” dasturidan jami 1 624 213 nafar fuqaro ro‘yxatdan o‘tgan bo‘lib, uning doirasida 426 ta ish beruvchilar bilan shartnomalar tuzilgan hamda 10658ta bo‘sh ish o‘rinlari taqdim etilgan va jami 2 186 488 ta xizmatlar ko‘rsatilgan¹⁸⁴.



3.8-rasm. “Labor-migration” dasturi doirasida jami ko‘rsatilgan xizmatlar¹⁸⁵

¹⁸³ Sayt ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan // <https://labormigration.uz/info/show/2>

¹⁸⁴ <https://labormigration.uz/>

¹⁸⁵ <https://labormigration.uz/> ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlangan

Hozirda "labor-migration" dasturiy ta'minoti orqali imtiyozli chiptalarni va sug'urta polisini taqdim etish, imtiyozli kredit va uy-joy olish, kasbiy ta'limni va chet tillarini o'qitish, "Ishchilarning ma'lumotlari yagona bazasi", xorijdagi fuqarolarga yordam, "Yagona migratsiya markazi" kabi xizmatlar ko'rsatilmoqda.

Labor-migration dasturi doirasida ko'rsatilgan xizmatlarni hududlar kesimida ko'rib chiqar ekanmiz, jami xizmatlarning eng katta ulushi, ya'ni qariyb 20 foizi Farg'ona viloyatiga tegishli bo'lib, eng kam xizmatlar Toshkent shahriga to'g'ri keladi. Bevosita xizmatlar kesimida esa, chipta sotib olish bo'yicha Xorazm (21,4 foiz), sug'urta bo'yicha Farg'ona (24,7 foiz), kredit olish bo'yicha Andijon (31 foiz) yuqori ulushga ega.

Ilovada TMMA tomonidan aniqlangan bo'sh ish o'rinlari va xorijlik ish beruvchilar to'g'risidagi ma'lumotlarni olish uchun keng imkoniyatlar yaratilgan bo'lib, u yerda o'zbekistonlik migrantlarning yirik retsipienti bo'lmish Rossiya mehnat bozorlaridagi holati hudud va sohalar kesimida muntazam ravishda tahlil qilinib, bu esa potensial migrantlar uchun qaror qabul qilish imkoniyatlarini osonlashtiradi.

Xulosa o'rnida ta'kidlash lozimki, raqamli vositalar bir qator ahamiyatli vazifalarni hal qilishda, jumladan, axborot texnologiyalaridan keng foydalanish, migratsiya qoidalarini soddalashtirish va unifikatsiya qilish, migrantlarning davlat xizmatlaridan foydalanishini osonlashtirish hisobiga migratsiyani davlat tomonidan boshqarish samaradorligi va sohada davlat nazoratining amaliy natijadorligini oshirish, xususan, chekka hududlardan chiqqan ko'plab migrantlarni qamrab olishda muhim rol o'ynashi mumkin.

Shunday ekan, yuqorida ta'kidlangan chora-tadbirlar va huquqiy asoslar mehnat migrantlarining huquq va manfaatlarini himoya qilish, mehnat migratsiyasini qonuniy, xavfsiz va tartibli tashkil etishda muhim omil bo'lib xizmat qiladi.

3.2. O'zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishda raqamlashtirish imkoniyatlari modeli

Zamonaviy texnologiyalar, xususan, mobil telefonlar orqali taqdim etiladigan raqamli aloqa mehnat migratsiyasining barcha jabhalariga ta'sir qiladi: u migratsiyaga tayyorgarlik ko'rish, migratsiyani amalga oshirish va boradigan mamlakatlarda ma'lumotlarga kirishni ta'minlaydi, pul o'tkazishni osonlashtiradi hamda migrantlarning oilalari bilan

aloqada bo'lishiga yordam beradi. Raqamli vositalar va platformalar barcha sohalarida, jumladan, mehnat migratsiyasi va xizmatlarni boshqarishda qo'llanilmoqda. Garchi bu texnologiyalarning ba'zilari mehnat migrantlari uchun maxfiylik va xavfsizlikka oid xavotirlarni keltirsa-da, ular migrantlarga ma'lumotlarga oson kirish, tez va xavfsiz xizmatlarni taklif qiladi. Migratsiyani boshqarish uchun xizmatlarni raqamlashtirish samaradorlik, shaffoflikni ta'minlashi, shuningdek, migratsiya bilan bog'liq ayrim muammolarni tejamkorlik bilan hal qilishi mumkin.

Raqamlashtirish sharoitida xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishning hozirgi kun holatini o'rganishda mehnat migrantlari uchun ijtimoiy so'rovnoma ishlab chiqildi.

So'rovnomaning maqsadi – Xorijiy mamlakatlarida raqamlashtirish vositasida xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishning munosabatlarini o'rganishdan iborat.

3.2-jadval

Kodlangan qatorlar tasnifi

	0	1	2	3
jins	erkak	ayol		
ta'lim darajasi	O'rta-maxsus	Faqat bakalavr	Boshqa (oliy, magistr)	
xorijga ketish	O'zim	TMMA	Xususiy bandlik agentligi	
muddat	3-12 oy	1 yildan ortiq	3 yildan ortiq	
xorijiy til	past	o'rta	yuqori	
kompyuter savodxonligi ¹⁸⁶	past	o'rta	yuqori	
telefonidan foydalanish	shunchaki	Ish qidirish	biznes	
LM platformasi ¹⁸⁷	Yo'q	ha		
jo'natma yo'li	Yo'q	Xalqaro pul o'tkazma	Telefon ilovasi	
ma'lumotlardan xabar topish shakli	Bandlik vazirligi	TMMA	internet	tanishlar
platforma nafi	Farqi yo'q	ijobiy		
platforma monitoringi	Farqi yo'q	ijobiy		
jarohatda platformadan foydalanish imkoniyati	Farqi yo'q	o'rta	yuqori	
ma'muriy xizmatlar	past	o'rta	yuqori	
xorijda qo'llab quvvatlov	Yo'q	ha		

Tadqiqot predmeti – Raqamlashtirish sharoitida xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlari hisoblanadi. Tadqiqot 2022-yil yanvar-avgust oylarida (Google

¹⁸⁶ Komoyuterdan foydalanishda dasturlarni bilish darajasi

¹⁸⁷ "Labor migration" platformasi

forms) onlayn platformasi vositasida amalga oshirildi. So‘rovnomada 454 nafar mehnat migranti ishtirok etgan.

Tadqiqot usuli - tahlillar jarayonida SEM model (Structural equation modeling) - kuzatilayotgan va yashirin o‘zgaruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni o‘lchash va tahlil qilish uchun qo‘llaniladigan statistik usullar to‘plamidan foydalanildi. Shunga o‘xshash, ammo regressiya tahlillariga qaraganda kuchliroq, u o‘zgaruvchilar orasidagi nochiziqli sabab-oqibat munosabatlarini tekshiradi va bir vaqtning o‘zida o‘lchov xatosini hisobga oladi¹⁸⁸.

Latent usul - bu tadqiqot jarayonida ishtirok etgan mustaqil o‘zgaruvchilarni mazmun va o‘lchovi asosida bir guruhga tanlab olib, ular asosida yangi o‘zgaruvchilar tuzish asosida o‘zaro munosabatlarni aniqlaydi¹⁸⁹.

Tadqiqot savoli – Tashqi mehnat migrantlar faoliyatini raqamlashtirish bilan mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish o‘ratsida qanday bog‘liqlik va qanchalik o‘zaro ta’sir mavjud?

Ta’sir etuvchi o‘zgaruvchilar sifatida tadqiqot jarayonida kuzatilgan 19 ta o‘zgaruvchi modelga kiritildi. Shuningdek, sifat o‘zgaruvchilar-15 ta va raqamli o‘zgaruvchilar esa– 4 tadan iborat. Ekonometrik tahlil jarayonida STATA 15.0 dasturidan foydalanildi.

3.3-jadval

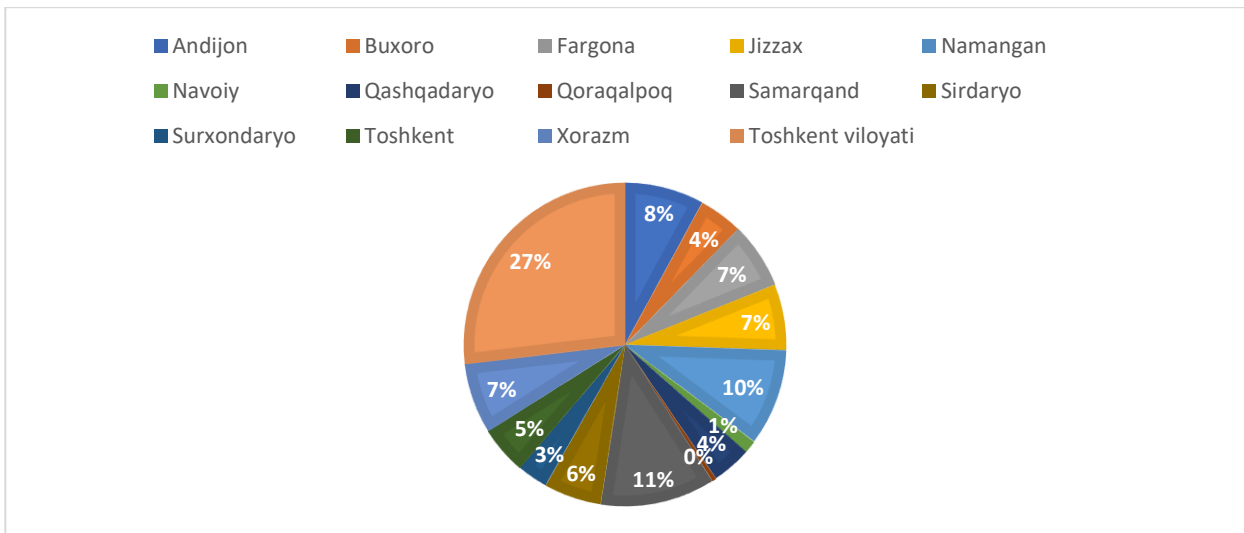
Miqdoriy o‘zgaruvchilarning tasnifiy statistikasi

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
yosh	454	33.304	5.113	25	50
xorijdagi daromad	454	762.115	267.39	200	1000
O‘zbekistonda qaytishdan keyingi daromad	454	633.48	507.452	200	1400
oylik jo‘natma	454	1597.345	1115.022	0	3000

So‘rovnomada ishtirok etgan respondentlar o‘rtacha yoshi 33 ni, xorijdagi daromadi o‘rtacha 762 AQSH dollarini, oylik jo‘natmalari 1597 762 AQSH dollarini tashkil etadi.

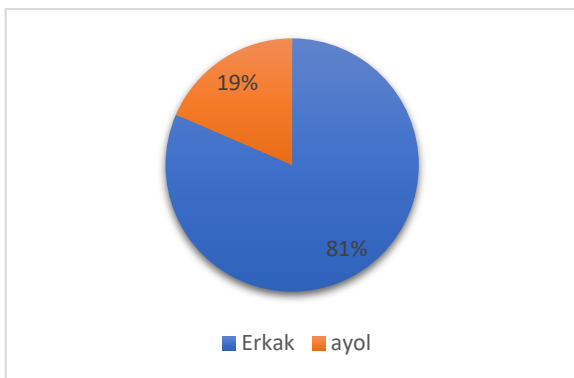
¹⁸⁸ Bentler, P. M., and D. G. Weeks. 1980. Linear structural equations with latent variables. *Psychometrika* 45: 289–308.

¹⁸⁹ Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum. [189, 191]

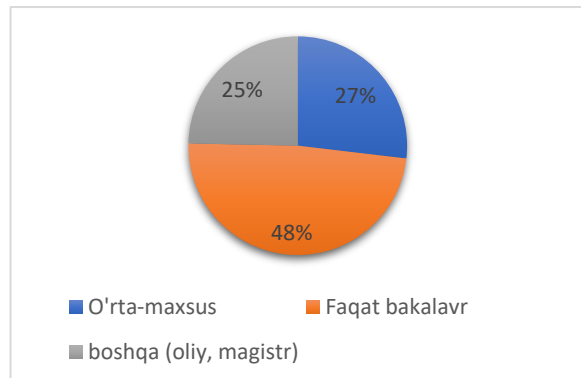


3.9-rasm. Respondentlarning hudud bo'yicha taqsimlanishi

So'rovnomada ishtirok etgan respondentlar Respublikamizning 14 ta hududidan qatnashib, ularning katta qismi ya'ni 27 foizi Toshkent viloyatidan, 11 foizi Farg'onadan va qolgan viloyatlardan qatnashgan.

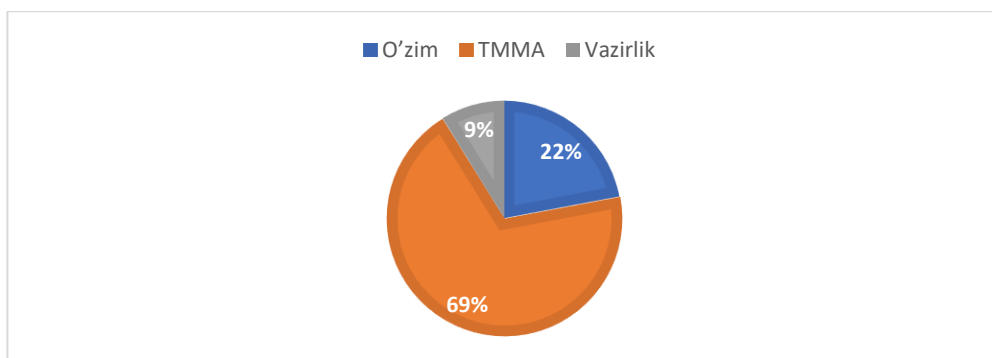


3.10-rasm. Respondentlarning jins bo'yicha taqsimlanishi



3.11-rasm. Respondentlarning ta'lim darajasi

Respondentlarning 19 foizi ayollar va 81 foizi erkaklar tashkil etadi. Ularning asosiy qismi, ya'ni 48 foizi faqat bakalavr bosqichini bitirgan va 27 foizi o'rta-maxsus ma'lumotga ega.



3.12-rasm. Respondentlarning xorijga qaysi yo‘l bilan ketganligi

So‘rovnomada ishtirok etgan respondentlarning asosiy qismi Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi orqali va 22 foizi o‘zlari hamda 9 foiz vazirlik tomonidan xorijga ketgan.

3.4-jadval

Sifat o‘zgaruvchilarning tasnifiy statistikasi (kompyuter savodxonligi)

Kompyuter savodxonligi		Freq.	Percent	Cum.
0	Past	160	35.24	35.24
1	O‘rta	164	36.12	71.37
2	Yuqori	130	28.63	100.00
Total		454	100.00	

“Kompyuter savodxonligi”¹⁹⁰ sifat o‘zgaruvchisining respondentlar javobi 3 ta darajada kodlangan bo‘lib, past darajada kompyuter savodxonligiga ega respondentlar 0 ga kodlangan bo‘lib, 160 nafarni tashkil etadi, 1 ga kodlanganlar o‘rta darajada 164 nafarni hamda kompyuter savodxonligi yuqori darajadagi respondentlar 130 nafarni tashkil etib, ular 2 ga kodlangan.

3.5-jadval

Sifat o‘zgaruvchilarning tasnifiy statistikasi (muddat)

muddat		Freq.	Percent	Cum.
0	3-12 oy	116	25.55	25.55
1	1 yildan ortiq	220	48.46	74.01
2	3 yildan ortiq	118	25.99	100.00
Total		454	100.00	

“Muddat” sifat o‘zgaruvchisining respondentlar javobi 3 ta darajada kodlangan bo‘lib, xorijga 3 oydan 12 oygacha boradigan respondentlar 0 ga kodlangan bo‘lib, 116 nafarni tashkil etadi, 1 yildan ortiq vaqtga ketadiganlar 1 ga kodlangan bo‘lib, 220 nafarni hamda 2 ga kodlangan

¹⁹⁰ Kompyuterdan foydalanishda dasturlarni bilish darajasi

respondentlar 3 yildan ortiq vaqtga xorijga ketadilar va 118 kishini tashkil etdi.

3.6-jadval

Sifat o'zgaruvchilarning tasnifiy statistikasi (xorijiy til)

Xorijiy til		Freq.	Percent	Cum.
0	Past	72	15.86	15.86
1	O'rta	264	58.15	74.01
2	yuqori	118	25.99	100.00
Total		454	100.00	

“Xorijiy til” sifat o'zgaruvchisining respondentlar javobi 3 ta darajada kodlangan bo'lib, past darajada xorijiy tlni biladigan respondentlar 0 ga kodlangan bo'lib, 72 nafarni tashkil etadi, 1 ga kodlanganlar o'rta darajada 264 nafarni hamda xorijiy tilni yuqori darajada biladigan respondentlar 118 nafarni tashkil etib, ular 2 ga kodlangan.

3.7-jadval

Sifat o'zgaruvchilarning tasnifiy statistikasi (telefondan foydalanish)

Telefondan foydalanish		Freq.	Percent	Cum.
0	Shunchaki	146	32.16	32.16
1	ish qidirish	204	44.93	77.09
2	biznes	104	22.91	100.00
Total		454	100.00	

“Telefondan foydalanish” sifat o'zgaruvchisining respondentlar javobi 3 ta darajada kodlangan bo'lib, telefondan shunchaki foydalangan respondentlar 0 ga kodlangan bo'lib, 32 foizni tashkil etadi, ish qidirish maqsadida foydalanadiganlar 1 ga kodlangan bo'lib, 45 foizni hamda 2 ga kodlangan respondentlar telefondan biznes maqsadida foydalanadilar va 23 foizni tashkil etdi. Sifat o'zgaruvchilarining qolgan tasnifiy statistikasi ilovada beriladi.

3.8-jadval

Miqdoriy o'zgaruvchilarning Pearson juft korrelatsiya testi natijasi

variables	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) yosh	1.000			
(2) xorijdagi_daromad	-0.024 (0.603)	1.000		
(3) oylik jonatma	-0.083 (0.077)*	0.191*** (0.000)	1.000	
(4) O'zbekistonga qaytishdan keyingi daromad	0.075 (0.112)	-0.149** (0.001)	-0.066 (0.163)	1.000

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Pearson juft korrelatsiya koeffisienti bo'yicha tekshirganimizda quyidagi natija qayd etildi. Unga ko'ra, jami 4 ta o'zgaruvchilar orasida 2 ta statistik jihat ahamiyatli ($p < 0.05$) munosabat mavjudligi aniqlandi. Masalan, oylik jo'natma bilan xorijdagi daromad o'rtasida 19 foiz bog'liqlik mavjud va bu $p < 0.01$ holatda statistik jihatdan ahamiyatli, O'zbekistondagi daromad bilan xorijdagi daromad o'rtasida 14 foiz teskari bog'liqlik mavjud va u 0.01 foiz li holatda statistik jihatdan ahamiyatli deb topilmoqda.

3.9-jadval

Sifat o'zgaruvchilarning Spearman korellatsiya testi natijasi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) kompyuter savodxonligi	1.000						
(2) jins	-0.024	1.000					
(3) ta'lim darajasi	0.280** * 0.0000	0.109** 0.0196	1.000				
(4) xorijga ketish	0.034	-0.030	0.018	1.000			
(5) muddat	-0.039	0.045	-0.008	0.203*** 0.0000	1.000		
(6) xorijiy til	0.233** * 0.000	-0.047	0.139** 0.0030	0.024	-0.138** 0.0032	1.000	
(7) LM platformasi	0.020	-0.090* 0.0549	-0.048	-0.110** 0.0193	0.183** 0.0001	-0.033	1.000
(8) jo'natma yo'li	0.003	0.036	0.008	0.050	0.074	-0.085* 0.0695	0.110** 0.0188
(9) ma'lumotlardan xabar topish shakli	0.062	-0.097* 0.0392	-0.014	-0.203*** 0.0000	-0.041	-0.042	0.152** 0.0012
(10) platforma nafi	0.059	0.039	0.137** 0.0034	0.022	0.042	0.079* 0.0935	0.115** 0.0143
(11) platforma monitoringi	-0.048	0.057	0.036	-0.019	0.123* 0.0086	0.063	0.132** 0.0050
(12) ma'muriy xizmatlar	0.298** * 0.0000	0.064	0.183** 0.0000	0.044	-0.015	0.121	-0.045
(13) xorijda qo'llab quvvatlov	-0.064	0.201*** 0.0000	0.009	-0.149** 0.0014	-0.017	-0.004	0.111** 0.0014

Spearman korrelatsiya koeffisienti bo'yicha tekshirganimizda quyidagi natija qayd etildi. Unga ko'ra, jami 13 ta o'zgaruvchilar orasida 23 ta statistik jihat ahamiyatli ($p < 0.05$) munosabat mavjudligi aniqlandi. Ta'lim darajasi bilan kompyuter savodxonligi o'rtasida 28 foiz, xorijiy til va kompyuter savodxonligi o'rtasida 23,3 foiz, xorijda qo'llab quvvatlov va jins o'rtasida 20,1 foiz ijobiy bog'liqlik bor va $p < 0.05$ oralig'ida statistik jihatdan ahamiyatli. Xorijga ketish va ma'lumotlardan xabar olish o'rtasida esa 20,3 foiz teskari bog'liqlik mavjud.

Modeldagi to'plangan jami ma'lumotlar 20 ta xususiyatni qamrab olgan bo'lib, sifat (categorical) va raqamli (Numerical) xususiyatga ega. Tadqiqot rejasiga muvofiq, biz mazkur kuzatilgan o'zgaruvchilarni (observed variable) 3 ta asosiy kuzatilmagan o'zgaruvchi (unobserved

variable Latent variable) ya'ni yashirin o'zgaruvchi tuzib olish bilan izohladik. Bularga: y_1 –Latent 1-Mehnat migranti; y_2 –Latent 2-Migratsiyadan daromad; y_3 –Latent 3-Raqamli texnologiyalar;

Taqdqiqot savolidan kelib chiqib bir qator ilmiy gipotezalar qo'yildi:

H1: “Raqamli texnologiyalar” Latent o'zgaruvchisi $p < 0.05$ statistik jihatdan ahamiyatli qiymat oralig'ida “Mehnat migrant” Latent o'zgaruvchisi o'rtasida sezilarli munosabat mavjud emas;

H2: “Raqamli texnologiyalar” Latent o'zgaruvchisi $p < 0.05$ statistik jihatdan ahamiyatli qiymat oralig'ida “Migratsiyadan daromad” Latent o'zgaruvchisi o'rtasida sezilarli munosabat mavjud emas;

So'rovnomma yuzasidan ilmiy va mantiqiy xulosalar qilish uchun “Tasdiqlovchi omilli tahlil” (Confirmatory Factor Analysis) modelidan foydalandik. Bu esa, oddiy chiziqli regressiya modelidan keskin farq qilib kuzatib bo'lmaydigan ba'zi omilarni modelda jamlash, izohlash, solishtirish va xulosalar qilish imkonini beradi¹⁹¹.

Mazkur model - ko'p sonli o'zgaruvchilarni kam sonli kuzatuvlar bilan aralash holatda x-o'zgaruvchining eng yuqori ehtimoliy qiymatiga bog'liq o'zgaruvchining eng katta qiymatiga mos kelishi (maximum likelihood) qonuniyatiga asoslangan tahlil usulidir¹⁹². Tahlil jarayonida omilli tahlil 6 bosqichdagi amallar va buyruqlar asosida modellashtirildi. Bu uslubiyot ba'zi adabiyotlarda latentlash (indexing) uslubi deb ham nomlanadi¹⁹³. Model shartlariga ko'ra, o'xshash parametrlarni tadqiqot jarayonida kuzatilmagan yangi latent ostida jamlab ular orasidagi munosabatlar faktor qiymatlariga ko'ra tahlil qilinadi¹⁹⁴.

Biz jami parametrlarni 3 asosiy latentga jamlab ularni quyida bosqichlarda o'zaro munosabatlarini aniqladik. Amaliy tahlil uchun ishlatilishi kerak bo'lgan ma'lumotlarning namuna olishning yetarliligini aniqlash uchun tadqiqotda Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) testidan foydalanildi¹⁹⁵.

¹⁹¹ Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012) Confirmatory factor analysis. In R. H. Hoyle (Ed.), Handbook of structural equation modeling. New York: Guilford Press. Pp. 361-379.

¹⁹² Stuijve, I. (2007) A comparison of confirmatory factor analysis methods: oblique multiple group method versus confirmatory common factor method. Unpublished dissertation, Univer. of Groningen, Groningen, The Netherlands. Retrieved from <http://irs.ub.rug.nl/ppn/305281992>

¹⁹³ Floyd, F. J., & Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7, 286–299.

¹⁹⁴ Ferrando, P. J., & Lorenza-Sevo, U. (2005). IRT-related factor analytic procedures for testing the equivalence of paper-and-pencil and Internet-administered questionnaires. *Psychological Methods*, 10, 193–205

¹⁹⁵ <https://www.statisticshowto.com/kaiser-meyer-olkin/>

Dastlab 1-Latentni tuzib olamiz. Demak, modelning asl mohiyati “Mehnat migranti” deb nomlanuvchi tahlil jarayonida kuzatilmagan Latent o‘zgaruvchi KMO va determinatsiya korrelatsiya matritsasi shartlariga ko‘ra ma'lumotlari mavjud bo‘lgan iste'molchilar yosh, jins, ta'lim darajasi va xorijiy til kabi o‘zgaruvchilarni mantiqiy jihatdan o‘z ichiga olmoqda. Tahlil natijasiga ko‘ra, $\text{Chi}^2(28)=166.07$ va uning p qiymati $\text{Prob}>\text{chi}^2=0.0000$ ni tashkil qilmoqda. Yana bir “Yagonalik” deb nomlanuvchi (Uniqueness) muhim ibora mavjud bo‘lib - bu o‘zgaruvchi uchun "noyob" bo‘lgan va boshqa o‘zgaruvchilar bilan izohlanmay qolayotgan qismi hisoblanib uning qiymati 0 va 1 oralig‘ida bo‘ladi¹⁹⁶. Latent 1 bo‘yicha boshqa o‘zgaruvchi bilan izohlanmaydigan qism testi (Uniqueness) mos ravishda 25 foiz, 35 foiz, 43 foiz, 27 foiz, 35 foiz, 39 foiz, 36 foiz va 50 foiz ni tashkili etmoqda. Demak, eng yuqori izohlanmay qolayotgan o‘zgaruvchi bu migrantlarning yoshi va xorijiy tillarni bilishi darajasi bo‘lib topilmoqda.

3.10-jadval

“Mehnat migranti” latentining tuzilish tarkibi

Variable	Uniqueness	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
yosh	0.254	1.475	0.104	0.184	0.184
jins	0.351	1.371	0.158	0.171	0.356
ta'lim darajasi	0.430	1.213	0.199	0.152	0.507
Xorijiy til	0.274	1.014	0.157	0.127	0.634
muddat	0.351	0.858	0.121	0.107	0.742
Xorijga ketish	0.394	0.737	0.013	0.092	0.834
hudud	0.365	0.724	0.118	0.090	0.924
Jarohat platforma	0.507	0.606	.	0.076	1.000
Method- Principal component analysis			Retained factors =4		
Number of observations-454			Number of params = 26		
chi2(10) = 166.07			Prob>chi2 = 0.0001		
Utility index (unobserved variable) Latent 1			Mehnat migranti (unrotated)		

Omili tahlil model shartlariga ko‘ra, aygen qiymat (Eigenvalue) bu-latent tarkibidagi omillarning barqarorligi va tebranishlar tahlilini amalga oshirish natijasida aniqlanib 1 dan katta qiymatga ega bo‘lish shart¹⁹⁷. Hisoblab chiqilgan natijalariga ko‘ra 4 ta o‘zgaruvchi “yosh”, “jins”, “ta’lim darajasi” va “xorijiy til” omilining aygen qiymatlari 1 dan katta

¹⁹⁶

<http://www.princeton.edu/~otorres/Stata/Factor#:~:text=Uniquenessfoiz20isfoiz20thefoiz20variancefoiz20that,infoizl>.

¹⁹⁷ <https://www.stata.com/manuals13/m-5eigensystem.pdf>

bo‘lganligi sababli Latentni tuzib olish bo‘yicha navbatdagi testga o‘tish imkoniyati bo‘ldi.

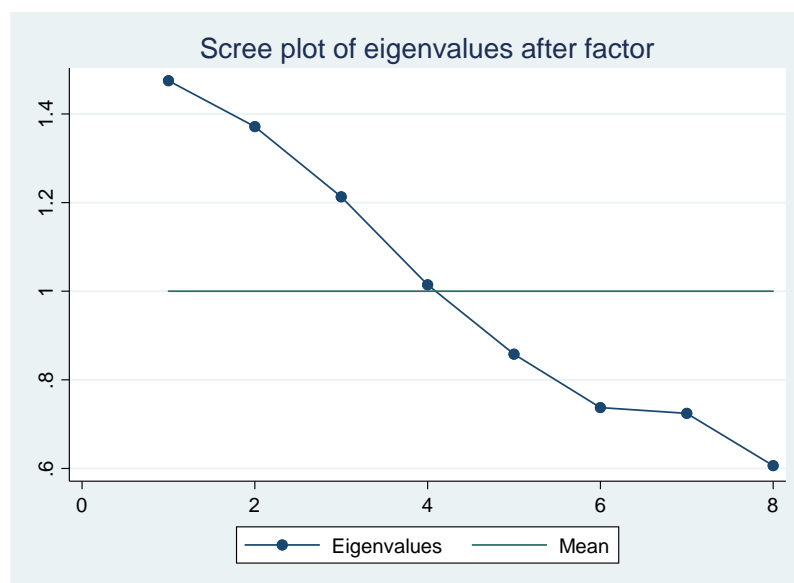
Tanlangan o‘zgaruvchilar latentni shakllantira olish imkoniyatini beruvchi quyidagi ikki test (KMO va Bartlett test) natijalariga e‘tibor qaratamiz. KMO testi bu – yetarli namuna olish statistik o‘lchov bo‘lib tanlangan qiymatning omilga qanchalik mos kelishini o‘lchaydi¹⁹⁸. KMO test qiymatlari uchun minimal qabul qilinadigan koeffisient – 0,50 bo‘lib, ijobiy holat bu 0,8 dan katta bo‘lishi lozim.

3.11-jadval

KMO va Bartlett’s test natijalari

H0: variables are not intercorrelated	
Determinant of the correlation matrix	Det = 0.692
Bartlett test of sphericity, Chi-square= 165.700	p-value = 0.000
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO= 0.518

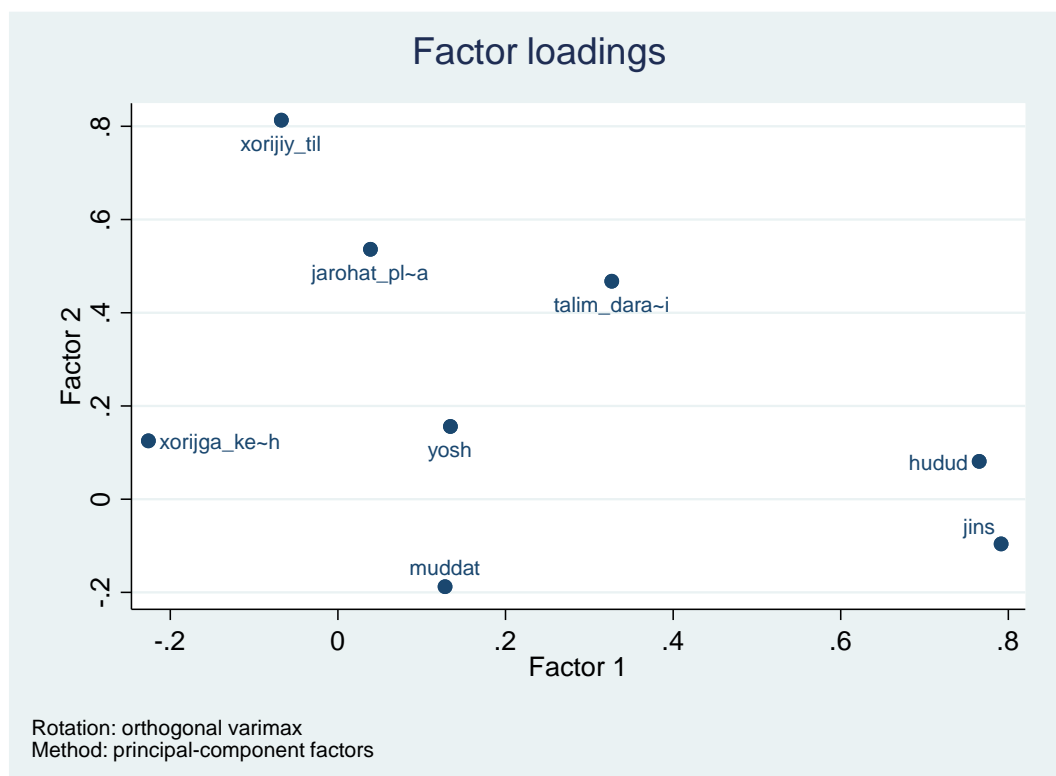
Stata natijalariga ko‘ra, KMO= 0.518 ya’ni qiymat eng quyi shartlar asosida latentni shakllantirish mumkinligini ifodalamoqda. Korrelatsiya matritsasi determinanti 0.692 ni hamda Bartlett’s test natijasiga ko‘ra Chi-square = 165.700 testi va uning $p < 0.000$ oralig‘ida statistik jihatidan ahamiyatlidir.



3.13-rasm. “Mehnat migranti ” latentining aygen qiymatini chegarlari bo‘yicha scree plot ifodasi

¹⁹⁸ Gorsuch, R. L. (2003). Factor analysis. In J. A Schinka & W. F. Velicer (Eds.), Handbook of psychology: Research methods in psychology (pp. 143-164). Hoboken, NJ: John Wiley

Modelning 1 dan katta aygen qiymatlarini izohlovchi scree plot rasmiga ko'ra 4 qiymatning ajratilishi tuzilayotgan Latent latentining barqarorligini ta'minlaydi.



3.14-rasm. “Mehnat migranti” latentining omil vaznlari

Rasmda modelning aygen qiymatlardan kelib chiqib “Mehnat migranti” latentining omil vaznlari rasmdagi ifodasini ko‘radigan bo‘lsak, ikkinchi Faktor katta qiymatga ega va aynan uning omil vaznlari asosida grafik vizuallashtirilmoqda.

3.12-jadval

Bartlett’s testi vositasida faktorlarni 90 burchak ostida aylantirilgandan so‘ngi qiymatlar

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
yosh	0.079	0.140	0.108	0.845
jins	0.584	-0.077	0.113	-0.006
ta'lim darajasi	0.213	0.303	0.097	-0.316
Xorijiy til	-0.096	0.778	-0.058	0.180
muddat	0.119	-0.091	0.658	0.046
Xorijga ketish	-0.127	0.136	0.567	-0.001
hudud	0.530	0.035	-0.130	0.013
Jarohatda platformadan foydalanish imkoniyati	0.033	0.298	0.111	-0.230

Mazkur ketma-ketlik asosida 1-Latent muvaffaqiyatli tuzib olindi.

3.13-jadval

“Migratsiyadan daromad” latentining tuzilish tarkibi

Variable	Uniqueness	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Xorijdagi daromad	0.362	1.442	0.300	0.206	0.206
O‘zbekistonga qaytishdan keyingi daromad	0.619	1.142	0.158	0.163	0.369
Oylik jo‘natma	0.732	0.984	0.007	0.141	0.510
Xorijda qo‘llab-quvvatlov	0.665	0.977	0.034	0.140	0.649
Ma‘muriy xizmatlar	0.636	0.943	0.082	0.135	0.784
Jo‘natma yo‘li	0.627	0.861	0.211	0.123	0.907
ma‘lumotlardan xabar topish shakli	0.775	0.651	.	0.093	1.000
Method- Principal component analysis			Retained factors =2		
Number of observations-452			Number of params = 13		
chi2(21) = 80.00			Prob>chi2 = 0.0000		
Utility index (unobserved variable) Latent 1			Migratsiyadan daromad (unrotated)		

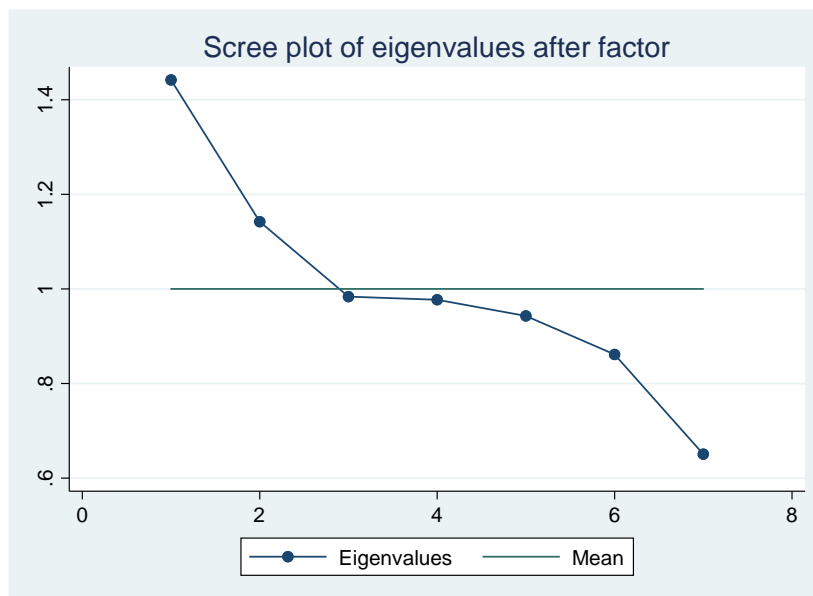
2-Latent “Migratsiyadan daromad” deb nomlanib gipoteza tekshiruvini yuzasidan $\chi^2(21)=80.00$ va uning $p<0.05$ foiz qiymatda $\text{Prob}>\chi^2=0.000$ statistik jihatdan ahamiyatli deb topilmoqda.

3.14-jadval

KMO va Bartlett's test natijalari

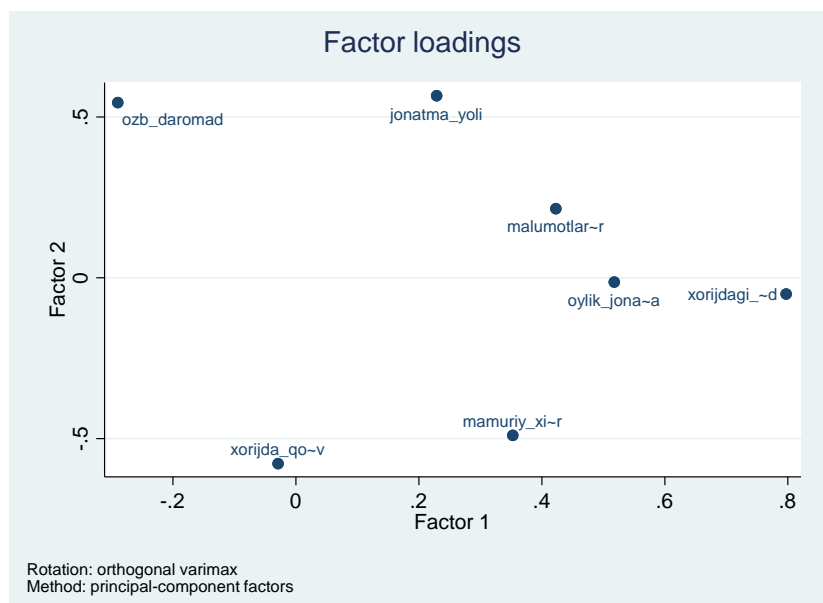
H0: variables are not intercorrelated	
Determinant of the correlation matrix	Det = 0.837
Bartlett test of sphericity, Chi-square= 79.82	p-value = 0.000
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO= 0.513

KMO testi natijasi 0.513 ya'ni qiymat eng quyi shartlar asosida latentni shakllantirish mumkinligini ifodalamoqda. Korrelatsiya matrisasi determinanti 0.868 ni hamda Bartlett's test natijasiga ko'ra Chi-square = 79.82 testi va uning $p < 0.000$ oralig'ida statistik jihatdan ahamiyatli deb topilmoqda.



3.15-rasm. **“Migratsiyadan daromad” latentining aygen qiymatini chegaralari bo‘yicha scree plot ifodasi**

Stata dasturining asosli natijalariga ko‘ra modelning 1 dan katta aygen qiymatlarini izohlovchi scree plotga ko‘ra 2 ta qiymat o‘z ifodasini topmoqda. Shu jihatdan biz 2-Latentni tuzib Faktor 1 va Faktor 2 omillari asosida ekonometrik modelni davom ettiramiz. Shu bilan birga tuzilayotgan latentning omil vaznlarini ifodalanovchi grafikda musbat va manfiy qiymatlar aks etmoqda. Bu esa, faktorlarning yuqori qiymatlari bo‘yicha grafikda namoyon bo‘lmoqda. Bartlett’s testiga asosan Varimax (rotated factors) 90 burchak ostida burish natijasida aniqlanmoqda.



3.16-rasm. **“Migratsiyadan daromad” latentining omil vaznlari**

Bartlett's testi natijalariga ko'ra uning qiymatlari tanlangan Faktorlar uchun quyidagi jadvalda aks etmoqda.

3.15-jadval

Bartlett's testi vositasida faktorlarni 90 burchak ostida aylantirilgandan so'ngi qiymatlar

Variable	Faktor 1	Faktor 2
Xorijdagi daromad	0.801	0.051
O'zbekistonga qaytishdan keyingi daromad	-0.122	0.435
Oylik jo'natma	0.259	0.030
Xorijda qo'llab-quvvatlov	-0.065	-0.459
Ma'muriy xizmatlar	0.160	-0.373
Jo'natma yo'li	0.185	0.495
ma'lumotlardan xabar topish shakli	0.216	0.176

3-Latent tadqiqot jarayonida 6 ta kuzatilgan omillarni o'z ichiga qamrab olgan bo'lib, 1 dan katta 2 ta aygen qiymati hisoblab topilmoqda. Kuzatuvlar soni 454 nafar migrant qo'yilgan 6 ta savolga to'liq javob bergan.

3.16-jadval

“Raqamli texnologiyalar” latentining tuzilish tarkibi

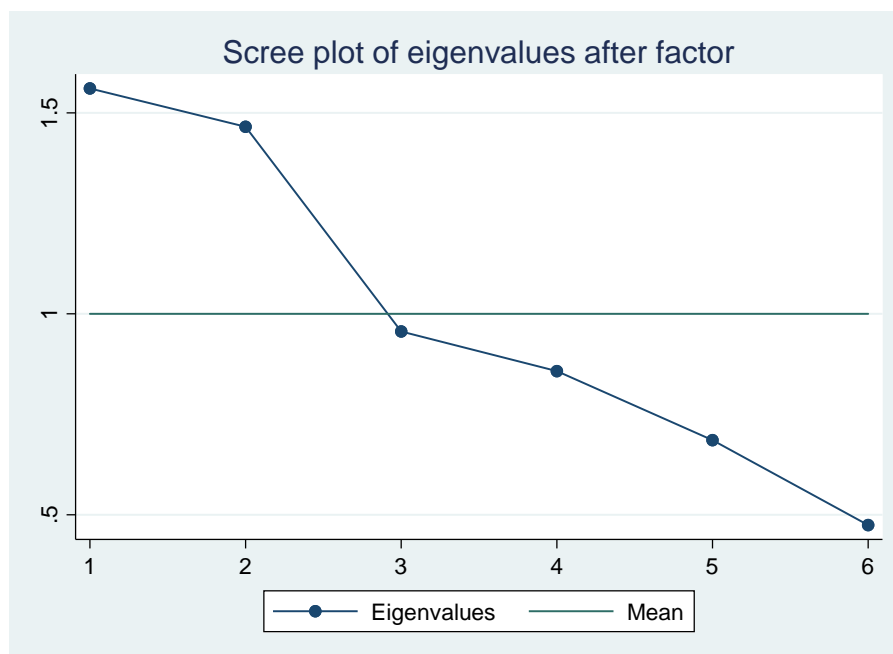
Variable	Uniqueness	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Kompyuter savodxonligi	0.4650	1.542	0.335	0.308	0.308
Telefondan foydalanish	0.3863	1.206	0.251	0.241	0.549
LM platformasi	0.8429	0.955	0.139	0.191	0.740
Platforma nafi	0.2772	0.816	0.335	0.163	0.904
Platforma monitoringi	0.2796	0.479		0.095	1.000
Method- Principal component analysis			Retained factors =2		
Number of observations-454			Number of params = 9		
chi2(10) = 163.72			Prob>chi2 = 0.0000		
Utility index (unobserved variable) Latent 1			Raqamli_texnologiyalar (unrotated)		

“Raqamli_texnologiyalar” deb nomlanib gipoteza tekshiruvi yuzasidan Chi2(10)= 163.72 va uning $p < 0.05$ foiz qiymatda Prob>chi2=0.000 statistik jihatdan ahamiyatligi aniqlandi. Jadvaldan ko'rinib turibdiki, o'zaro izohlamaydigan qolayotgan omil bu “Labor migration” platformasi bo'lib 84 foiz migrant uchun muammoli hisoblanmoqda.

KMO va Bartlett's tast natijalari

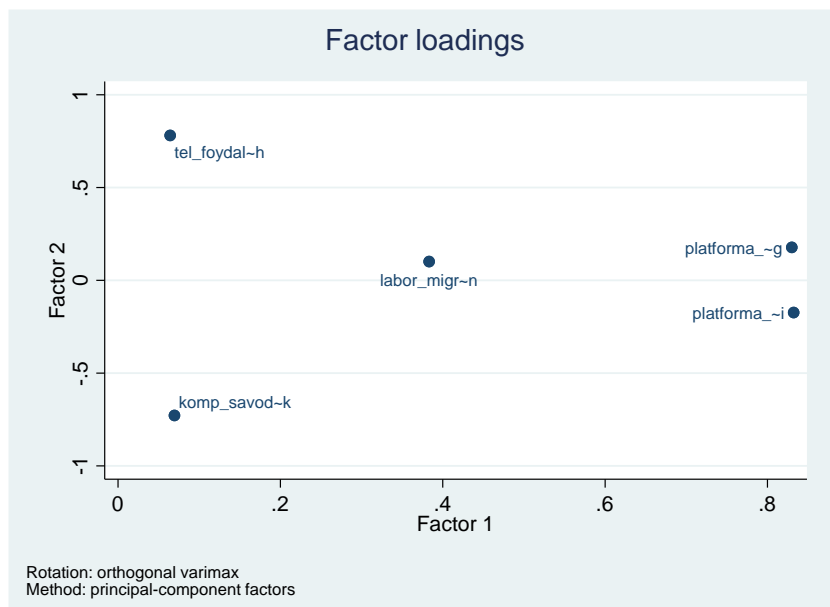
H0: variables are not intercorrelated	
Determinant of the correlation matrix	Det = 0.610
Bartlett test of sphericity, Chi-square= 222.462	p-value = 0.000
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	KMO= 0.516

KMO testi natijasi 0.516 ya'ni qiymat eng quyi shartlar asosida latentni shakllantirish mumkinligini ifodalamoqda. Korrelasiya matrisasi determinanti 0.610 ni hamda Bartlett's test natijasiga ko'ra Chi-square = 222.462 testi va uning $p < 0.000$ oralig'ida statistik jihatidan ahamiyatli deb topilmoqda.



3.17-rasm. “Raqamli texnologiyalar” latentining aygen qiymatini chegarlari bo'yicha scree plot ifodasi

Modelning 1 dan katta aygen qiymatlarini izohlovchi scree plotga ko'ra 2 ta qiymat o'z ifodasini topmoqda. Shu jihatdan biz 2-Latentni tuzib Faktor 1 va Faktor 2 omillari ifodalanmoqda. O'zgaruvchilarning omil vaznlari jadvalga muvofiq quyidagi grafikda ifodalanmoqda. Biz mazkur komponentlarni ko'rib chiqishimiz mumkin. Bunda ustunlar (o'zgaruvchilar) yoki satrlar (kuzatishlar) nuqtai nazaridan izohlanadi. Bog'langan munosabatlar loadingplot (o'zgaruvchilar) va scoreplot (kuzatishlar) shaklida ifodalanagan.



3.18-rasm. “Raqamli_texnologiyalar” latentining omil vaznlari

Aniqlangan Faktor1 va Faktor 2 omil vaznlariga ko‘ra grafik shakllandi va unga ko‘ra 0 ga yaqin qiymatlar Latentdagi 6 mustaqil o‘zgaruvchining o‘zaro munosabatlari eng quyi hisoblanadi. Bu yerda “tefondan foydalanish” o‘zgaruvchi bilan “labor_migration” platformasi bilan eng kichik munosabat qayd etmoqda.

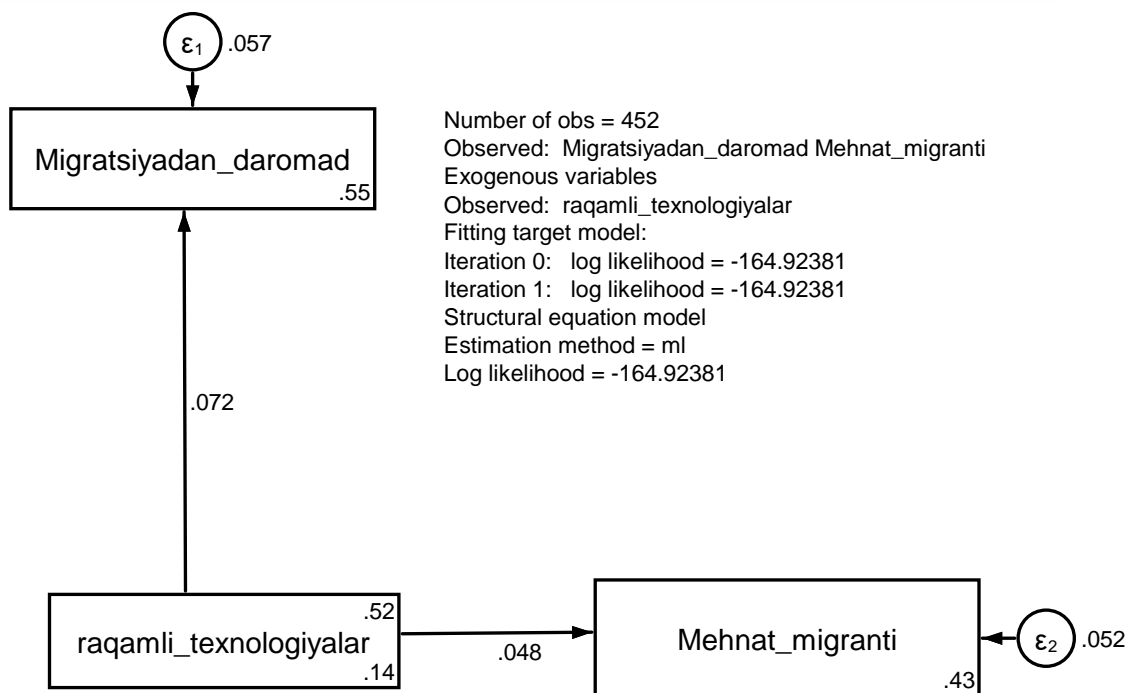
3.18-jadval

Bartlett’s testi vositasida faktorlarni 90 burchak ostida aylantirilgandan so‘ngi qiymatlar

Variable	Factor1	Factor2
Kompyuter savodxonligi	0.03650	-0.53137
Telefondan foydalanish	0.02257	0.68418
LM platformasi	0.08761	0.03848
Platforma nafi	0.58531	-0.22661
Platforma monitoringi	0.57270	0.20103

Demak, migrantlarning raqamli texnologiyalar vositasida pul o‘tkazmalarini o‘tkazishda to‘siqlar mavjud. Bu esa, onlayn rejimda, bank kartalari, pul o‘tkazmalarini amalga oshirishda parol va maxsus kodlarni boshqalar qo‘liga o‘tib qolishi, shuningdek, internetdan foydalanish shaxsiy pochta va akkauntlarning ochiq qolib ketishi bilan izohlash mumkin¹⁹⁹.

¹⁹⁹ <https://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/ML-TF-Risks-Arising-from-Migrant-Smuggling.pdf>



3.19-rasm. Latent o‘zgaruvchilarning regressiya modeli

Omili tahlil (Factor analysis) modeliga muvofiq biz mazkur tuzib olingan Latent o‘zgaruvchilarni SEM platformasida o‘zaro munosabatlarini hisoblab chiqdik. Modelga ko‘ra, “Raqamli texnologiyalar” latenti bir vaqt ichida “Migratsiyadan daromad” va “Mehnat migrantlari” latentlariga ta’sir qiladi.

$$Y = a_0 + a_1 * x_1 \quad (1\text{-tenglama})$$

a) Raqamli texnologiyalarni bir birlikka rivojlantirish natijasida migratsiyadan kelayotgan daromad 0.072 birlikka qo‘shimcha ravishda ortadi;

Migratsiyadan daromad = 0.554 + 0.072 * raqamli texnologiyalar (2-tenglama)

b) Raqamli texnologiyalarni bir birlikka rivojlantirish natijasida mehnat migrantlarini faoliyatini 0.048 birlikka qo‘shimcha ravishda rivojlantiradi.

Mehnat migrantlari = 0.426 + 0.048 * raqamli texnologiyalar (3-tenglama)

Regressiyadan keyingi tekshiruvlarga (Goodness of fit test) ko‘ra, (Kronbah-Alfa) ma’lumotlarining ishonchligi 49 foizni tashkil etmoqda. Determinatsiya koeffitsenti 41 foiz, qiymatlarning modelga mos kelishi (CFT) 0.772 ga teng.

SEM model vositasidagi regressiya natijalari

(2 observations with missing values excluded)

Endogenous variables

Observed: Migratsiyadan_daromad Mehnat_migranti

Exogenous variables

Observed: raqamli_tehnologiyalar

Fitting target model:

Iteration 0: log likelihood = -164.92381

Iteration 1: log likelihood = -164.92381

Structural equation model Number of obs = 452

Estimation method = ml

Log likelihood = -164.92381

	OIM					
	Coef.	Std.Err.	z	P>z	[95foizC onf.	Interval]
Structural						
Migratsiyadan_daromad						
Raqamli_tehnologiyalar	0.072	0.030	2.400	0.016	0.013	0.131
_cons	0.554	0.019	28.720	0.000	0.516	0.591
Mehnat_migranti						
Raqamli_tehnologiyalar	0.048	0.029	1.670	0.094	-0.008	0.104
_cons	0.426	0.018	23.170	0.000	0.390	0.462
var(e.Migratsiyadan_daromad)	0.057		0.004	0.050	0.065	
var(e.Mehnat_migranti)	0.052		0.003	0.046	0.059	

LR test of model vs. saturated: $\chi^2(1) = 2.67$, Prob > $\chi^2 = 0.1025$

Qoldiqlarning normal taqdimoti bo'yicha Breusch-Pagan testi vositasida tekshirganimizda H_0 gipotezaga ko'ra, xatolik qoldiqlar o'zgarmas qiymatga ega (Constant variance). $\chi^2(1)=0.10$ testi natijasi ko'ra uning qiymati Prob > $\chi^2 = 0.7503$ ni tashkil etmoqda. Ya'ni, test qiymati $p>0.05$ dan katta bo'lgani uchun H_0 gipoteza bo'yicha rad eta olmaymiz va xatolik qoldiqlari bir xil taqsimotga ega deb xulosa qilish mumkin.

Erishilgan natijalarga ko‘ra, O‘zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishda raqamlashtirish chora-tadbirlari migratsiyadan Migratsiyadan daromadni oshirishga va hududlardagi mehnat migrantlari faoliyatini rivojlantirishda statitik jihatdan ahamiyatli oraliqda munosabatlar mavjudligi aniqlandi. Ya’ni, “Raqamli texnologiyalar” Latent o‘zgaruvchisini izohlab keladigan (kompyuter savodxonligi, telefondan foydalanish, labor migration platformasi, platforma nafi va platforma monitoringi) o‘zgaruvchilarni takomillashtirish natijasida “Migratsiyadan Migratsiyadan daromad” Latenti (xorijdagi daromad, O‘zbekistondagi daromad, oylik jo‘natma, xorijda qo‘llab-qavatlov, ma’muriy xizmatlar, jo‘natma y’oli va ma’lumotlar xabari), “Mehnat migrantlari” (yosh, jins, ta’lim darajasi, xorijiy til, muddat, xorijga ketish, hudud, jarohat platforma) o‘zgaruvchilari rivojlantirishga erishish mumkin.

Fikrimizcha, xorijdagi migratsiyadan keladigan Migratsiyadan daromad avtomatlashtirish va autsorsingning kuchayishi sanoatning ayrim tarmoqlarida mavjud ish o‘rinlari sonini kamaytirishi mumkin. Bu esa ba’zi migrantlar uchun daromad olish imkoniyatlarini pasayishiga olib kelishi mumkin. Umuman olganda, raqamli texnologiyalar va xorijdagi migratsiyadan keladigan Migratsiyadan daromad o‘rtasidagi bog‘liqlik murakkab bo‘lsa-da, raqamli texnologiya xalqaro ishchi kuchi harakatchanligi va Migratsiyadan daromadi tendensiyalarini o‘rganishda e’tiborga olish kerak bo‘lgan muhim omil bo‘lib qolmoqda.

3.3. O‘zbekistonda mehnat migratsiyasi tendensiyalari

Turli manbalarda qayd etilishicha, taxminan 2-3 mln. nafar O‘zbekiston fuqarolari xorijda turli maqsadlarda faoliyat ko‘rsatadi²⁰⁰. Xususan, BMTning 2020-yil ma’lumotlariga ko‘ra, 2 mln.dan ziyod²⁰¹, XMTning 2021 yil ma’lumotlariga ko‘ra esa, 3 mln.dan ortiq o‘zbekistonliklar xorijda faoliyat ko‘rsatadi²⁰². O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi esa, 2021-yilning o‘zida 1,5 mln nafar fuqaro

²⁰⁰ <https://davr24.uz/archives/8699>

²⁰¹ United Nations, DESA. Population Division 2020. *International Migrant Stock 2020 (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2020)*. //

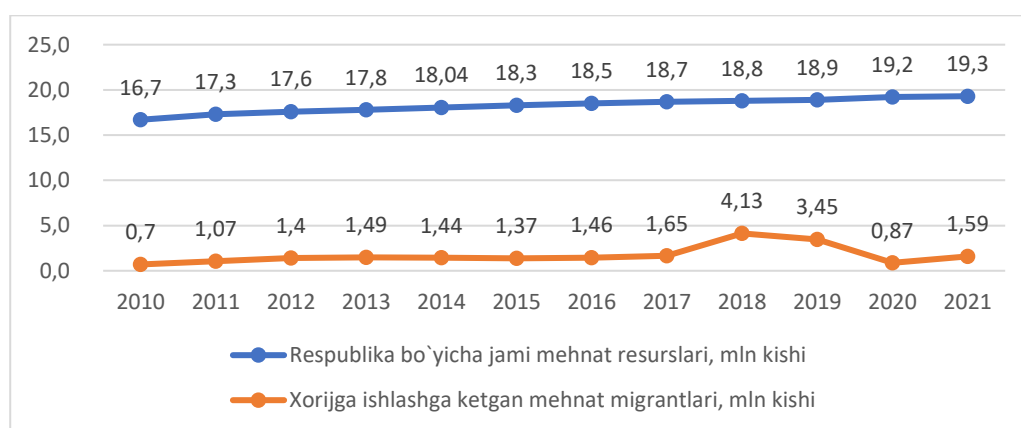
https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2021/Jan/undesa_pd_2020_international_migrant_stock_documentation.pdf

²⁰² *WORLD MIGRATION REPORT 2022, IOM UN migration*

ishlash maqsadida xorijga ketganini ma'lum qilgan²⁰³. O'z navbatida TMMA tomonidan mazkur yilda 16,2 ming nafar mehnat migranti ishga jo'natildi²⁰⁴. Shu bilan birga, Rossiya Federal xavfsizlik xizmati 2021-yilda birgina Rossiyada 1, 03 mln nafar mehnat migrantlari ishlaganini ma'lum qilgan²⁰⁵.

O'zbekistondagi barqaror iqtisodiy rivojlanish sur'atlari, iqtisodiyot tarmoqlarining modernizatsiyalashuvi va undagi tarkibiy o'zgarishlarb ishlab chiqarish va boshqaruv sohasiga zamonaviy texnika va texnologiyalarning kirib kelishi, ishchi kuchiga bo'lgan talab va ehtiyojining o'zgarishi hamda 1980-1990-yillar davomidagi tug'ilishning yuqori sur'atlari- milliy mehnat bozoridagi bosimning ortishiga olib keldi²⁰⁶.

Bu holat 1990-yillarni oxiri 2000-yillarni boshiga kelib mamlakatda mehnat emigratsiyasi jarayonlarini rivojlanishiga turtki berdi.



3.20-rasm. 2008-2021-yillarda respublika bo'yicha jami mehnat resurslari soni va mehnat migrantlari²⁰⁷

Rasmga nazar solsak, 2008-2021-yillar davomida O'zbekistondan xorijga ishlash uchun ketayotgan migrantlar sonining barqaror, xususan 2010-2014-yillar davomida 2 baravarga, 2015-2018-yilda esa 3

²⁰³ O'zbekiston Respublikasi davlat statistika qo'mitasi. 2021 (TDSHU ning 2022-yil 6-iyuldagi 04-04-01/1398-sonli xatiga javoban O'zbekiston respublikasi davlat statistika qo'mitasi 2022-yil 20-iyul 01/3-02-16/2-388-sonli javobida taqdim etilgan ma'lumotlar asosida tayyorlandi)

²⁰⁴ O'zbekiston Respublikasi davlat statistika qo'mitasi. 2021 (TDSHU ning 2022-yil 6-iyuldagi 04-04-01/1398-sonli xatiga javoban O'zbekiston respublikasi davlat statistika qo'mitasi 2022-yil 20-iyul 01/3-02-16/2-388-sonli javobida taqdim etilgan ma'lumotlar asosida tayyorlandi)

²⁰⁵ <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283>

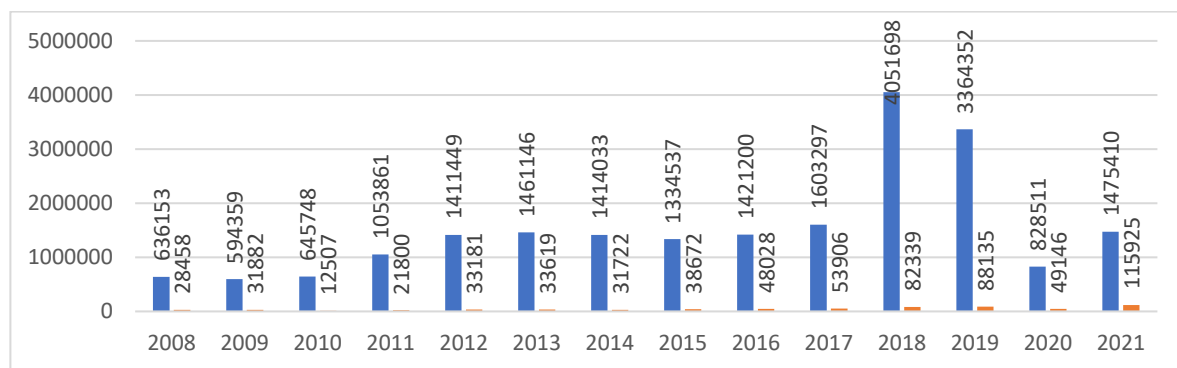
²⁰⁶ Z.A.Qodirova "Xorijiy sharq mamlakatlarining xalqaro mehnat bozoriga integratsiyalashuvi" M 2021.

²⁰⁷ O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi. 2010-2021. Turizm byulleteni. Xorijga ishlash maqsadida ketganlar. Toshkent 2021. (TDSHU ning 2022-yil 6-iyuldagi 04-04-01/1398-sonli xatiga javoban O'zbekiston respublikasi davlat statistika qo'mitasi 2022-yil 20-iyul 01/3-02-16/2-388-sonli javobida taqdim etilgan ma'lumotlar asosida tayyorlandi)

baravarga o‘shishi kuzatilgan. O‘z navbatida 2015-yilda Rossiya migratsiya siyosatida kuzatilgan cheklanishlar sababli 2015 va 2016-yillarda 4-6 foizga hamda kutilmaganda yuzaga kelgan pandemiya tufayli 2019-yilda 18 foizga va 2020-yilda 75 foizga xorijga ketayotgan o‘zbekistonlik migrantlari soni qisqargan.

Respublikamizdagi mehnat resurslari bilan mehnat migrantlari sonini taqqoslar ekanmiz, xorijga ishlashga ketgan mehnat migrantlarining jami mehnat resurslariga nisbatan ulushi 2010-yildan 2017-yilga qadar o‘rtacha 6 foizni tashkil qilgan bo‘lsa, 2018-yilda esa, ularning soni eng yuqori darajaga ya‘ni, 4,13 mln. kishiga etgan bo‘lib, bu ko‘rsatkich 22 foizni tashkil qildi.

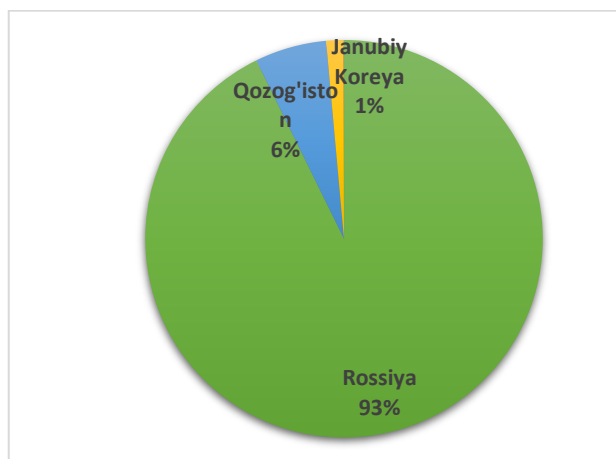
O‘zbekistonlik mehnat migrantlarining asosiy qismi MDH mamlakatlariga, xususan Rossiya Federatsiyasiga ishlashga ketadilar. Chunonchi, 2010-yilda MDH mamlakatlariga 645 ming kishi, boshqa xorijiy davlatlarga esa, 12,5 ming kishi ishlashga ketgan bo‘lsa, 2021-yilda ular mos ravishda 1,4 mln va 115 ming nafar kishini tashkil etgan. Qayd etish joizki, biz yuqorida ta‘kidlagan xorijga chiqib ketgan o‘zbekistonlik migrantlar soni eng yuqori cho‘qqiga etgan 2018-yilda MDH mamlakatlariga ketgan o‘zbekistonlik migrantlar jami mamlakatdan chiqib ketgan migrantlarning 98 foizini tashkil etgan.



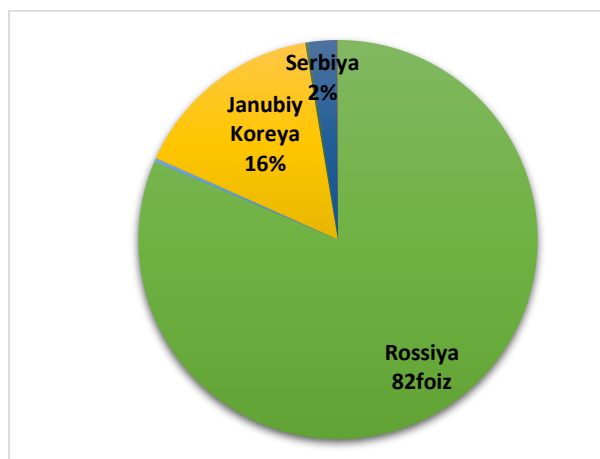
3.21-rasm. 2008-2021-yillarda MDH va boshqa xorij davlatlariga ishlashga ketgan o‘zbekistonlik mehnat migrantlari soni²⁰⁸

Xususan, TMMMA tomonidan 2021-yil yakuniga ko‘ra, 108 ming nafar fuqaro xorijiy davlatlarda ishga joylashtirilgan bo‘lib, ularning 93 foizi Rossiyada ishlaydi. 2022-yilda esa, 18,6 ming nafar fuqaro uyushgan shaklda xorijga jo‘natilgan bo‘lib, ularning 85 foizi, ya‘ni 15,2 ming nafari Rossiyaga yuborilgan.

²⁰⁸ O‘zbekiston Respublikasi davlat statistika qo‘mitasi. 2021 (TDSHU ning 2022-yil 6-iyuldagi 04-04-01/1398-sonli xatiga javoban O‘zbekiston respublikasi davlat statistika qo‘mitasi 2022-yil 20-iyul 01/3-02-16/2-388-sonli javobida taqdim etilgan ma‘lumotlar asosida tayyorlandi)

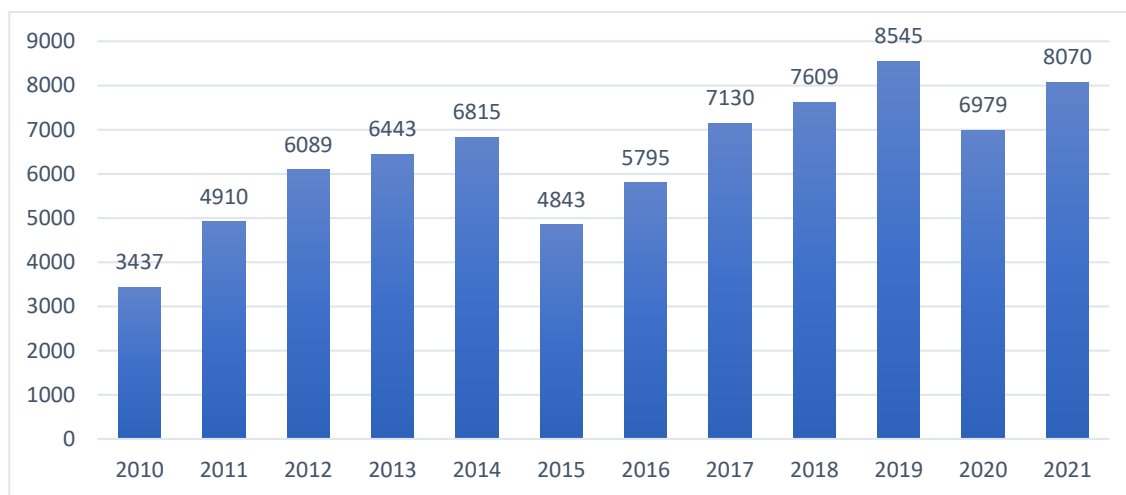


3.22-rasm. 2021-yilda TMMA tomonidan xorijda ishga joylashtirilgan o'zbekistonlik mehnat migrantlarining mamlakatlar bo'yicha taqsimlanishi, foizda



3.23-rasm. 2022-yilda TMMA tomonidan xorijga uyushgan shaklda yuborilgan mehnat migrantlarining mamlakatlar bo'yicha taqsimlanishi, foizda

Ta'kidlash joizki, mehnat migratsiyasining ham davlat, ham migrant uchun eng muhim ijobiy xususiyatlaridan biri bu- ularning muhim daromad manbai bo'lgan pul o'tkazmalari evaziga oilalarining moddiy farovonligining ortishi va mamlakat to'lov balansining yaxshilanishi hisoblanadi. YeTTB ma'lumotlariga ko'ra, 2021 yilda O'zbekistonga kirib kelgan xorijiy pul o'tkazmalari jami YaIM ning 11,4 foizini tashkil qilgan²⁰⁹.



3.24-rasm. Xorijdan O'zbekistonga yuborilgan pul o'tkazmalari²¹⁰, 2010-2021-yillar (AQSh dollari)

²⁰⁹ Yevropa tiklanish va taraqqiyot banki, Prognozlash va makroiqtisodiy tadqiqotlar instituti (PMTI) O'zbekistondan mehnat migratsiyasini o'rganish natijalarini e'lon qildi. // <https://davr24.uz/oz/archives/8460>

²¹⁰ Jahon banki ma'lumotlari asosida tayyorlandi // <https://data.worldbank.org/indicator/BM.TRF.PWKR.CD.DT?locations=UZ>

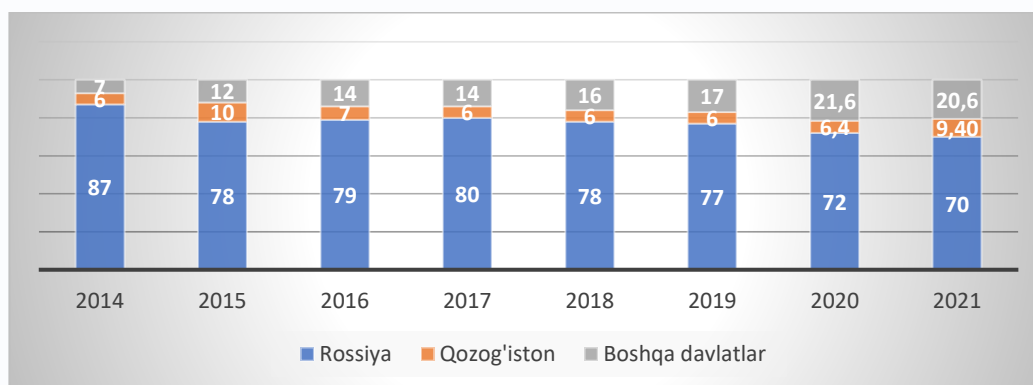
BMM vazirligining rasmiy ma'lumotlariga ko'ra, 2021-yilda O'zbekistonga yuborilgan 8,1 mlrd AQSh dollari²¹¹ miqdoridagi pul o'tkazmalarining 70 foizi Rossiyadan kirib kelgan bo'lib, bir mehnat migrantiga to'g'ri keladigan oylik pul o'tkazmalari miqdori 453 AQSh dollarni tashkil qilgan²¹².

3.20- jadval

2018-2021-yillarda xorijdan O'zbekistonga yuborilgan pul o'tkazmalarining mamlakatlar bo'yicha taqsimlanishi, mln AQSh dollari²¹³

	2018	2019	2020	2021
Jami	5115	6010	6027	8074
Rossiya Federatsiyasi	3963	4637	4344	5674
Qozog'iston	320	357	387	759
AQSH	188	232	345	501
Koreya Respublikasi	107	170	258	314
Turkiya	204	205	196	230
Isroil	55	82	132	149
Shvetsiya	29	35	45	51
BAA	34	38	35	46
Boshqa mamlakatlar	216	254	286	350

Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, pul o'tkazmalari tarkibidagi ulushi 1 foizdan ortiq bo'lmagan AQSh, Turkiya, Koreya va Isroildan amalga oshirilgan transfertlar miqdori oxirgi 8 yilda yuqori sur'atlarda o'sgan²¹⁴.



3.25-rasm. 2014-2021-yillarda O'zbekistonga yuborilgan pul o'tkazmalari tarkibining Rossiya, Qozog'iston va boshqa davlatlar kesimida o'zgarishi, foizda²¹⁵

²¹¹ O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki ma'lumotlari // <https://cbu.uz/upload/medialibrary/f69/Asosiy-yunalishlar-2021.pdf>

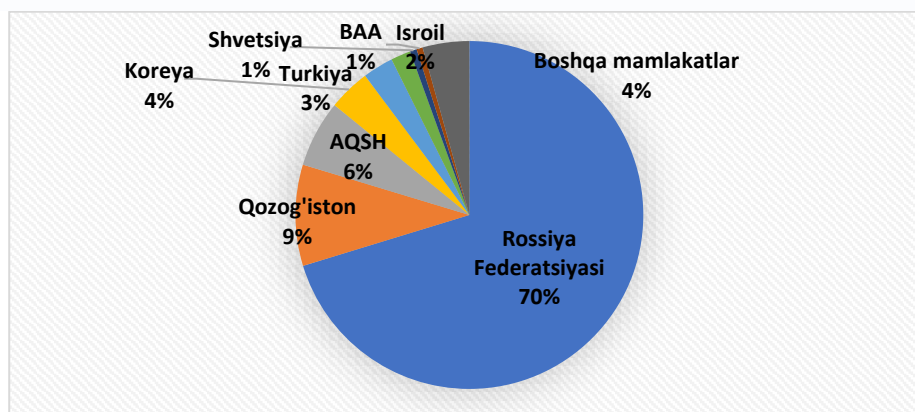
²¹² Новые возможности для узбекских трудовых мигрантов, Ахмедова Мухаббат ИПМИ // <https://imrs.uz/publications/articles-and-abstracts/migration1>

²¹³ O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki ma'lumotlari, J.Sharipov, A.Xolbekov Migratsiya jarayonlari: muammolar va yechimlar//Iqtisodiy sharh №7(7)2022 // <https://review.uz/uz/post/migratsiya-jarayonlari-muammolar-va-echimlar>

²¹⁴ O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki // <https://review.uz/uz/post/ozbekistonga-xorijdan-songi-olti-yil-davomida-qancha-pul-otkazilgan>

²¹⁵ O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki, <https://review.uz/uz/post/ozbekistonga-xorijdan-songi-olti-yil-davomida-qancha-pul-otkazilgan>

Jumladan, ushbu davr mobaynida pul o‘tkazmalari hajmi AQShdan 2,3 barobarga, Turkiyadan 4,5 barobarga, Koreyadan qariyb 3 barobarga, Isroildan esa deyarli 6 barobarga oshgan. Shuningdek, Shvetsiyadan yuborilgan pul o‘tkazmalari hajmi nisbatan kam bo‘lsada, barqaror o‘sish tendensiyasiga ega bo‘lib, so‘nggi 8 yilda ushbu mamlakatdan O‘zbekistonga amalga oshirilgan shaxsiy transfertlar miqdori 7 barobarga oshib, 6,9 mln. AQSH dollaridan 51 mln AQSh dollariga etdi²¹⁶.



3.26-rasm. O‘zbekistonga xorijdan yuborilgan pul o‘tkazmalari

2021-yilda aholining umumiy daromadlari tarkibida pul o‘tkazmalarining ulushi 16,6 foizni tashkil etgan bo‘lib, mazkur daromad manbasining oilalar uchun, ayniqsa, asosan norasmiy sektordagi bandligi kuzatilayotgan qishloq joylarida naqadar muhimligini yana bir bor tasdiqlaydi. Jahon banki ekspertlari mamlakatda mehnat migratsiyasi va pul o‘tkazmalari mavjud bo‘lmaganda kambag‘allik darajasi 3-7 foizga yuqori bo‘lishi mumkin ekanligini bashorat qilganlar²¹⁷.

2021-yilda mamlakat aholisining 7,7 foiz miqdorda o‘sgan real daromadlari 2022-yilning birinchi choragida 3,3 foizgacha sekinlashdi. O‘z navbatida aholining daromadlar tarkibida pul o‘tkazmalarining ham ulushi kamaydi. Shu bilan birga, aholi jon boshiga umumiy daromad 3,2 mln so‘mgacha ko‘tarildi²¹⁸.

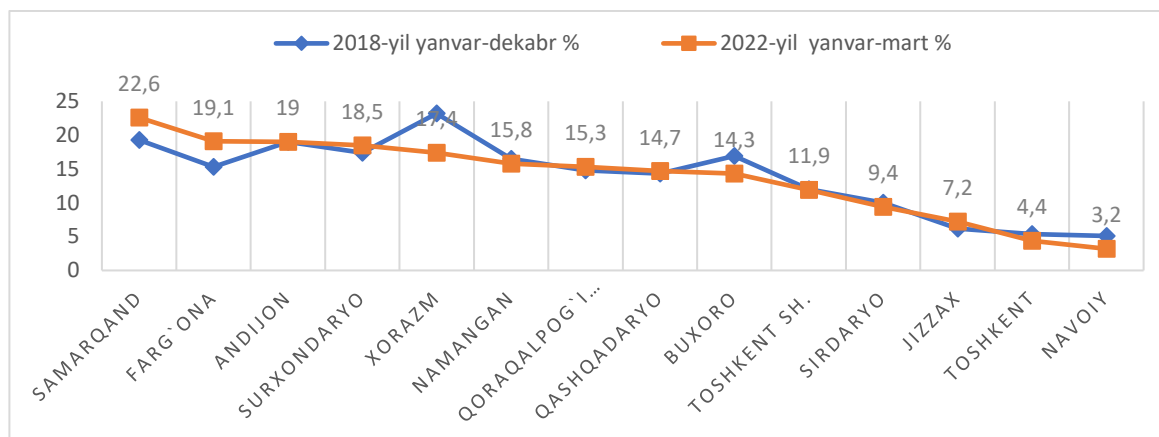
2022-yilda xorijdan pul o‘tkazmalarining nominal o‘sishi 8 foizni tashkil etdi, ammo shunga qaramay, ularning umumiy daromadlardagi ulushi 1 foizga kamaydi. Mamlakat hududlari kesimida aholining umumiy daromadlarida pul o‘tkazmalarining eng katta ulushi 2018-2022-

²¹⁶ J.Sharipov, A.Xolbekov Migratsiya jarayonlari: muammolar va yechimlar//Iqtisodiy sharh №7(7)2022 // <https://review.uz/uz/post/migratsiya-jarayonlari-muammolar-va-echimlar>

²¹⁷ J.Sharipov, A.Xolbekov Migratsiya jarayonlari: muammolar va yechimlar//Iqtisodiy sharh №7(7)2022

²¹⁸ <https://www.gazeta.uz/oz/2022/04/29/total-income/#>

yillarda Samarqandda — 19,3-22,6 foizni, Farg‘onada — 15,1-19,1 foizni, Xorazmda — 23,2-17,4 foizni, Surxondaryoda — 17,4-18,5 foiz, Andijonda esa o‘zgarishsiz 19 foizni tashkil qildi.



3.27-rasm. Hududlar bo‘yicha aholining umumiy daromadlari tarkibida respublika tashqarisidan kelib tushgan pul o‘tkazmalari hajmining ulushi²¹⁹

2022-yilning dastlabki uch oyida migrantlar O‘zbekistonga 1,47 mlrd AQSh dollar jo‘natgan, bu o‘tgan yilga nisbatan 3 foizga ko‘proqdir. Shu bilan birga, Markaziy Bank asosiy savdo hamkorlardagi iqtisodiy faollikning pasayishi, milliy valyuta kursining o‘zgarishi va migratsion oqimlar joriy yilda transchegaraviy pul o‘tkazmalari hajmining o‘tgan yilga nisbatan 18–25 foizga kamayishi ehtimolini yuzaga keltirishini bashorat qilganlar²²⁰.

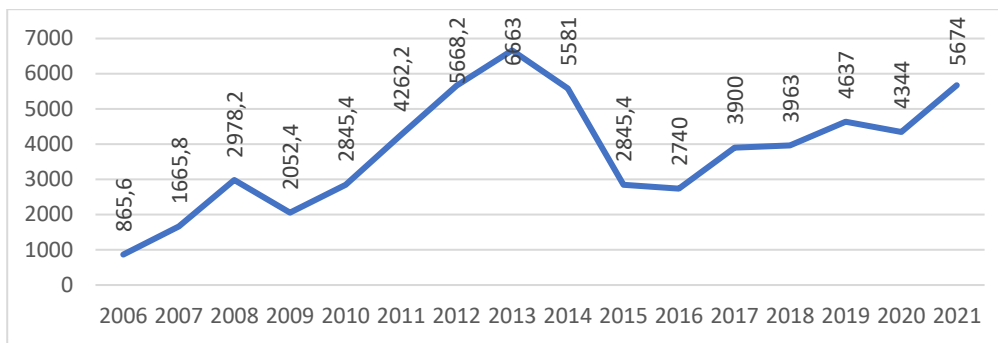
O‘zbekistonning iqtisodiy barqarorligi ma’lum darajada migrantlar pul o‘tkazmalari oqimiga, migrantlar oqimi esa, retsipient mamlakatlarning migratsiya siyosatiga bog‘liq. Retcipient mamlakatdagi migrantlarni vatanga qaytishga majbur qiladigan har qanday iqtisodiy zarba O‘zbekistonda ishsizlik darajasini keskin oshishiga, pul o‘tkazmalarini qisqarishiga va qashshoqlikni kuchayishiga olib kelishi muqarrar.

PMTI ekspertlari tomonidan migrantlar oqimiga ta’sir qiluvchi tashqi omillarni inobatga olgan holda mehnat migratsiyasi imkoniyatlarini baholash bo‘yicha o‘tkazilgan tahlilda mamlakatning Rossiyadagi mehnat migrantlari o‘tkazadigan pul mablag‘lariga bog‘lanib qolishi nafaqat mehnat bozori, balki butun respublikadagi vaziyatni yanada chuqurlashtirishini ko‘rsatadi. Bu esa, ayni chog‘da ishchi kuchini eksport qilish uchun yangi imkoniyatlarni ko‘rib chiqish zaruriyatini tug‘diradi²²¹.

²¹⁹ <https://www.gazeta.uz/oz/2022/04/29/total-income/#>

²²⁰ <https://www.gazeta.uz/uz/2022/04/21/central-bank/>

²²¹ <https://www.gazeta.uz/ru/2022/04/25/migration/>



3.28-rasm. 2006-2021-yillarda Rossiyadan O‘zbekistonga yuborilgan pul o‘tkazmalari²²²

Ma’lumotlarga ko‘ra, 2006-yilda O‘zbekistonga yuborilgan pul o‘tkazmalarining 56,6 foizi Rossiya Federatsiyasi ulushiga to‘g‘ri kelgan²²³. 2013-yilga kelib Rossiyadan O‘zbekistonga yuborilgan pul o‘tkazmalari hajmi rekord darajaga etib, 6,63 mlrd AQSh dollariga teng bo‘ldi va mamlakat YaIMining 10 foizini tashkil qildi²²⁴. Ma’lumot o‘rnida yuqorida ta’kidlaganimizdek, 2021-yilda O‘zbekistonga yuborilgan pul o‘tkazmalari YaIMning 11,4 foizini tashkil qilgan.

Xorijdagi o‘zbekistonlik migrantlarning asosiy qismi ya’ni, 51,6 foiz — qurilishda, 12,3 foiz — qishloq xo‘jaligida, 9,2 foiz — sanoatda va 8,5 foiz — savdoda band.

PMTI tadqiqotida mualliflar mehnat migratsiyasining eng muhim omillari qatoriga nomzodlarning ingliz tilini bilishi, diplomatik vakolatxonalarining mavjudligi, aviachiptalar narxi, shuningdek, retsipient mamlakatlarida aholi jon boshiga YaIM hajmi hisoblanadi. Mualliflar fikricha, retsipient mamlakatlarida ingliz tiliga bo‘lgan talab O‘zbekistondan mehnat migratsiyasi oqimini 55 foizga qisqartiradi²²⁵. Bu

²²² 1) Личные переводы между Россией и странами СНГ (детализированные компоненты в распределении по странам) //

<https://www.cbr.ru/search/?Text=foizD0foizB4foizD0foizB5foizD0foizBDfoizD0foizB5foizD0foizB6foizD0foizBDfoizD1foiz8BfoizD0foizB5+foizD0foizBFfoizD0foizB5foizD1foiz80foizD0foizB5foizD0foizB2foizD0foizBEfoizD0foizB4foizD1foiz8B+foizD1foiz83foizD0foizB7foizD0foizB1foizD0foizB5foizD0foizBAfoizD0foizB8foizD1foiz81foizD1foiz82foizD0foizB0foizD0foizBD&PageNum=&Category=Any&Time=Any>

2) Трансграничные переводы физических лиц (обзор) - 2006-2020 г. //

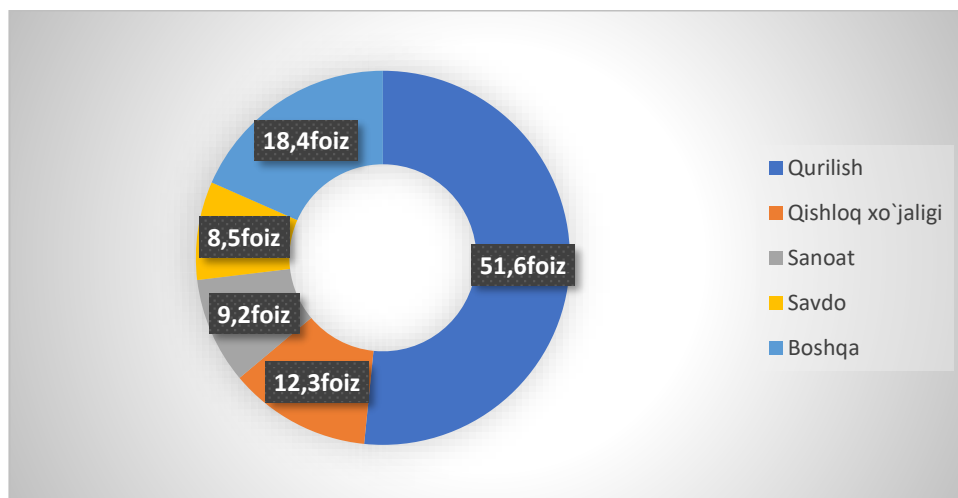
https://www.cbr.ru/collection/collection/file/36620/cross-borderopssurvey_2020.pdf

²²³ Qodirova Z.A. Globallashuv sharoitida O‘zbekistonning xalqaro mehnat bozoriga integratsiyalashuvi. PhD dissertatsiya 2018-yil 97-bet. Bu haqida qarang: International money transfer services market in Uzbekistan Development, competition and trends. Prepared for international development center. Prepared by Antimonopoly policy improvement center under the state committee of the Republic of Uzbekistan on demonopolization, support of competition and entrepreneurship. Canada. P 51.

²²⁴ Qodirova Z.A. Globallashuv sharoitida O‘zbekistonning xalqaro mehnat bozoriga integratsiyalashuvi. PhD dissertatsiya 2018-yil 97-bet.

²²⁵ <https://imrs.uz/publications/articles-and-abstracts/migration1>

borada so‘nggi yillardagi TMMA tomonidan O‘zbekistonlik mehnat migrantlarini maxsus til tayyorgarligi asosida ishlashga yuborish amaliyoti maqsadga muvofiq bo‘ladi.



3.29-rasm. O‘zbekistonlik mehnat migrantlarining xorijdagi asosiy faoliyat turlari²²⁶

O‘zbekiston mehnat migrantlarining ta‘lim darajasiga kelsak, Rossiyadagi o‘zbekistonlik mehnat migrantlari ichida oliy ma‘lumotlilar 11,7 foizni, o‘rta ma‘lumotlilar esa 64,2 foizni tashkil qiladi. Demak, respublikamizda aqllilarning ko‘chishi tendensiyasi kuzatilyapti.

3.21-jadval

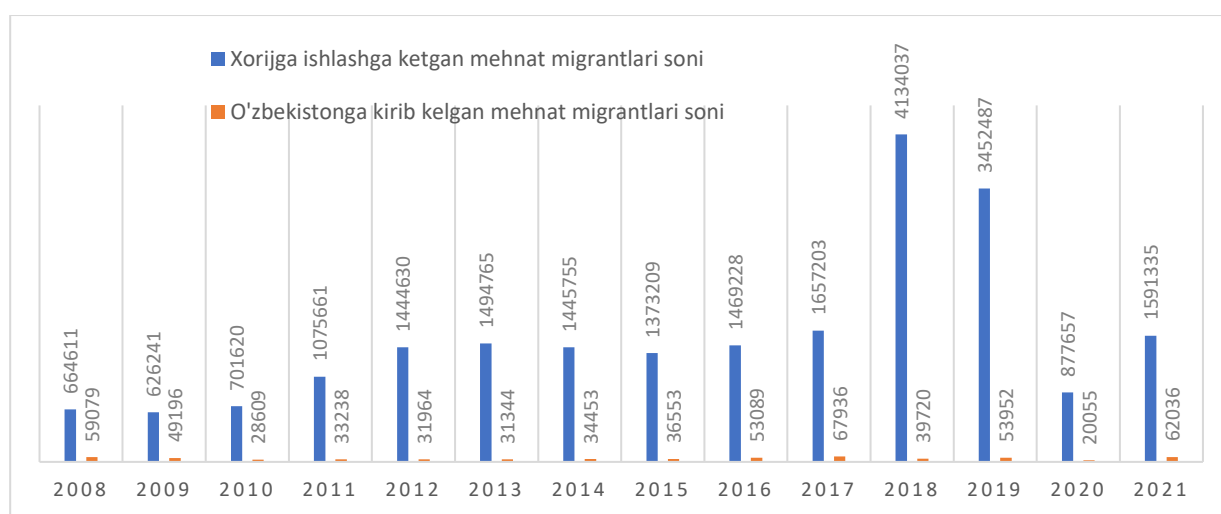
2021-yilda Rossiyadagi o‘zbekistonlik mehnat migrantlarining ta‘lim darajasi²²⁷

Donor/retsipient	Jami	Ma'lumotlari									
		Oliy ma'lumot (Magistr)	ilmiy unvonga egalar		Tugallan magan oliy ta'lim (Bakal.)	o'rta kasbiy (o'rta maxsus)	boshlan g'ich kasb-hunar ta'limi	o'rta umumiy (to'liq)	asosiy umumiy (ikkilamchi umumiy to'liq emas)	bosh. umum. (boshl) va ma'lumotga ega bo'lmaganlar	Ma'lumoti ko'rsatilgan
			DS	PHD							
O'zbekistondan Rossiyaga ketgan mehnat migrantlari	53 525	3 556	10	26	2 669	10 956	2 488	20 297	4 490	870	8 199

²²⁶ Новые возможности для узбекских трудовых мигрантов, Ахмедова Мухаббат ИПМИ // <https://imrs.uz/publications/articles-and-abstracts/migration1>

²²⁷ Федеральная служба государственной статистики. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2021 году (статистический бюллетень) Москва 2022 г.

Tadqiqotlarning ko‘rsatishicha O‘zbekistonda dastlab etnik migratsiya bilan bog‘langan jarayonlar, 1996-yillardan keyin, ayniqsa 2000-yillarni boshiga kelib asosan o‘zbeklarni o‘z ichiga olgan tobora kengayib borayotgan mehnat migratsiyasiga aylanib ketdi²²⁸. Shu munosabat bilan mazkur davrlardan boshlab O‘zbekistondan xorijga ketgan va xorijdan kirib kelgan mehnat migrantlarini nisbatida salbiy migratsiya saldosi kuzatila boshlandi. 2010-yilda salbiy migratsion saldo 673 mingni tashkil qilgan bo‘lib, mehnat emigrantlari immigrantlarga nisbatan 24 barobar ko‘p bo‘lgan, 2021-yilda salbiy migratsiya saldosi 1,5 mlndan ziyod bo‘lib, mehnat emigrantlari immigrantlarga nisbatan 26 barobar ko‘p bo‘ldi.



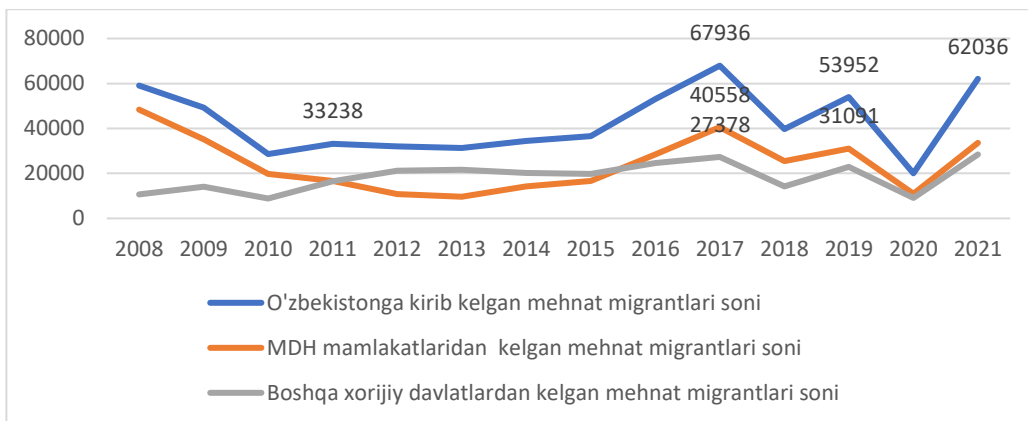
3.30-rasm. 2008-2021-yillarda O‘zbekistonda mehnat emigratsiyasi va immigratsiyasi tendensiyasi, kishi²²⁹

Lekin mehnat immigrantlari soni 2008-2021-yillarda 2 baravarga oshib, 62 ming kishini tashkil qildi. Eng ko‘p mehnat immigrantlari O‘zbekistonga kirib kelgan davr 2017-yilda bo‘lib, 67,9 ming kishini tashkil qilgan.

O‘zbekistonga eng ko‘p mehnat immigrantlari MDH mamlakatlaridan tashrif buyurgan bo‘lib, ularning umumiy mehnat migrantlari tarkibidagi ulushi 2010-yilda 69 foizni 2021-yilda esa 54 foizni tashkil qildi.

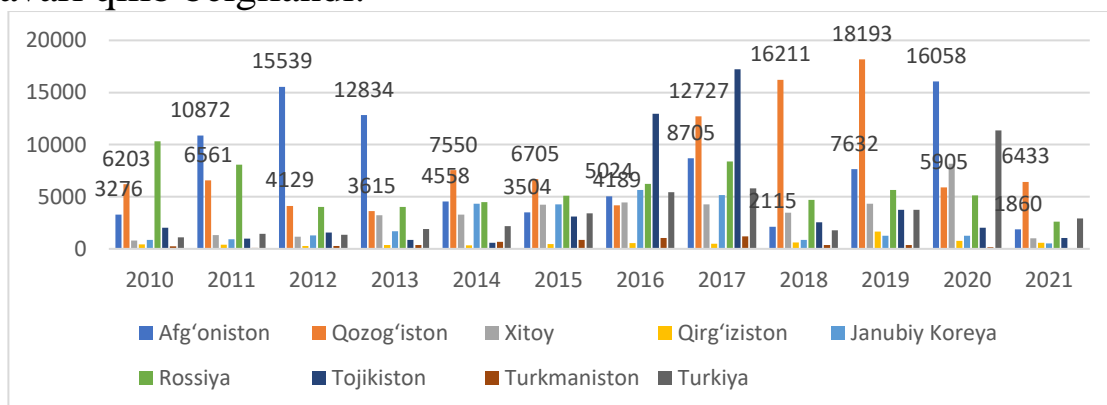
²²⁸ Z.A.Qodirova “Xorijiy sharq mamlakatlarining xalqaro mehnat bozoriga integratsiyallashuvi” M 2021.

²²⁹ O‘zbekiston Respublikasi davlat statistika qo‘mitasi. 2021 (TDSHU ning 2022-yil 6-iyuldagi 04-04-01/1398-sonli xatiga javoban O‘zbekiston respublikasi davlat statistika qo‘mitasi 2022-yil 20-iyul 01/3-02-16/2-388-sonli javobida taqdim etilgan ma’lumotlar asosida tayyorlandi)



3.31-rasm. 2010-2021-yillarda O'zbekistonga MDH va boshqa xorijiy mamlakatlardan kirib kelgan mehnat migrantlari²³⁰

Shu o'rinda 07.11.2018-yilda prezidentning PQ-4008 son qarori bilan respublika hududida xorijiy malakali mutaxassislarning mehnat faoliyati uchun qulay shart-sharoitlar yaratish bo'yicha chora-tadbirlar tasdiqlanganini alohida ta'kidlash joiz. Qabul qilingan hujjat doirasida yuqori malakali mutaxassislar uchun yiliga 60 ming AQSh dollari ekvivalentidan kam bo'lmagan va malakali mutaxassislar uchun 30 ming AQSh dollaridan kam bo'lmagan summada ish haqi berilishi nazarda tutiladi²³¹. Shu bilan birga 11.04.2022-yildagi 102-sonli PFGa ko'ra, O'zbekistonda xorijlik shifokorlarning mamlakatda ishlash huquqini tasdiqlovchi hujjati uchun to'lov 6 baravarga kamaytirilib, BHMning 5 baravari qilib belgilandi.



3.32-rasm. 2010-2021-yillarda O'zbekistonga kirib kelgan mehnat migrantlari²³²

²³⁰ O'zbekiston Respublikasi davlat statistika qo'mitasi. 2021 (TDSHU ning 2022-yil 6-iyuldagi 04-04-01/1398-sonli xatiga javoban O'zbekiston respublikasi davlat statistika qo'mitasi 2022-yil 20-iyul 01/3-02-16/2-388-sonli javobida taqdim etilgan ma'lumotlar asosida tayyorlandi)

²³¹ https://www.norma.uz/uz/qonunchilikda_yangi/chet_elliklar_uchun_uzbekistonda_ishlash_osonlashad_i#

²³² O'zbekiston Respublikasi davlat statistika qo'mitasi. 2021 (TDSHU ning 2022-yil 6-iyuldagi 04-04-01/1398-sonli xatiga javoban O'zbekiston respublikasi davlat statistika qo'mitasi 2022-yil 20-iyul 01/3-02-16/2-388-sonli javobida taqdim etilgan ma'lumotlar asosida tayyorlandi)

O‘zbekistonga kirib kelayotgan mehnat migrantlari ichida ham rossiyalik mehnat migrantlarining ulushi katta bo‘lib, davlat statistika qo‘mitasining ma‘lumotlariga ko‘ra, 2021-yilda Rossiyadan O‘zbekistonga ishlash maqsadida 2,6 ming nafar, Rossiya statistika qo‘mitasi ma‘lumotiga ko‘ra esa, 19622 nafar migrant tashrif buyurgan. 2022-yilda esa, 38,6 ming Rossiya fuqarolari O‘zbekistonga ishlashga kelgan bo‘lib, ushbu ko‘rsatkich o‘tgan yilga nisbatan qariyb 2 baravar oshganligini ko‘rish mumkin. O‘zbekistondagi rossiyalik mehnat migrantlari ichida oliy ma‘lumotlilarning ulushi 10,5 foizni tashkil etadi, ularning asosiy qismi o‘rta ma‘lumotli fuqarolar hisoblanadi.

3.22-jadval

2021 yilda O‘zbekistondagi rossiyalik mehnat migrantlarining ta‘lim darajasi²³³

Donor/retsiipient	Jami	Ma'lumotlari									
		Oliy ma'lumot (Magistr)	ilmiy unvonga		Tugallan magan oliy ta'lim (Bakal.)	o'rta kasbiy (o'rta maxsus)	boshlang'ich kasb-hunar ta'limi	o'rta umumiy (to'liq)	asosiy umumiy (ikkilamchi umumiy to'liq emas)	bosh. umum. (boshl) va ma'lumotga ega bo'lmaganlar	Ma'lumoti ko'rsatilgan
			DS	PHD							
Rossiyadan O'zbekistonga kelgan mehnat migrantlari	19 622	1 613	8	8	445	4 027	455	5 590	1 356	283	5 853

2022-yilning 1-choragida respublikamizga 3000 nafar xorijlik IT mutaxassislar ishlash uchun tashrif buyurdilar²³⁴. 2022-yilning yarmiga kelib jami Belorussiya va Rossiyadan tashrif buyurgan IT mutaxassislar soni 6000 nafarga yetdi²³⁵. Shuni alohida ta'kidlash lozimki, O‘zbekistonda 2022-yil 1-apreldan xorijlik IT-mutaxassislari uchun joriy etilgan 3 yillik IT-viza xorijliklarga O‘zbekistonga erkin kirib-chiqish, ta‘lim va sog‘liqni saqlash xizmatlaridan foydalanish imkoniyatlarini beradi. 2022-yilda IT-Park TashRush dasturini ishga tushirib, bir qator bepul xizmatlarni o‘z ichiga olgan ko‘chirish dasturini amalga oshirgan holda, uning doirasida xorijiy kompaniyalar va IT-mutaxassislariga

²³³ Федеральная служба государственной статистики. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2021 году (статистический бюллетень) Москва 2022 г.

²³⁴ Xorijdan 3 mingga yaqin IT mutaxassis keldi // <https://ict.xabar.uz/uz/startap/chet-eldan-kariyb-3-ming-it-mutaxassisi-keldi>

²³⁵ <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/463325-polsamoleta-molodezi-slavanskoj-vnesnosti-kak-uzbekistan-stal-habom-it-emigracii>

yuridik shaxslar va bank hisob raqamlarini ochishda, mutaxassislarga uy-joy topish, ish topish, yashash uchun ruxsatnoma olish tartibini soddalashtirishda yordam beradi.

Mamlakatimizdagi IT -outsorsing bilan shug'ullanuvchi kompaniyalar asosan AQSh va YeI bilan hamkorlik qiladi. Eksport qilinadigan IT -xizmatlarning 85 foizi AQShga, qolgani esa, Janubiy Koreya, Buyuk Britaniya, Germaniya, BAA va MDH davlatlariga to'g'ri keladi²³⁶. Hozirda ishdan bo'shatish to'lqini fonida Amerika korporatsiyalari O'zbekistondan outsorsing olish imkoniyatlarini ko'rib chiqmoqda.

Muallif tomonidan tadqiqot doirasida 2022-yilda O'zbekistondagi 500 nafar xorijlik mehnat migrantlari orasida o'tkazilgan so'rovnoma da ishtirok etgan respondentlarning 50 foizi Rossiya, 16,7 foizi Ukraina, Belorussiya hamda Misr mamlakatidan tashrif buyurgan mehnat migrantlari bo'lib, ularning 83,3 foizi Toshkentda va 16,7 foizi Samarqandda o'z faoliyatlarini olib borishi ma'lum bo'lgan.

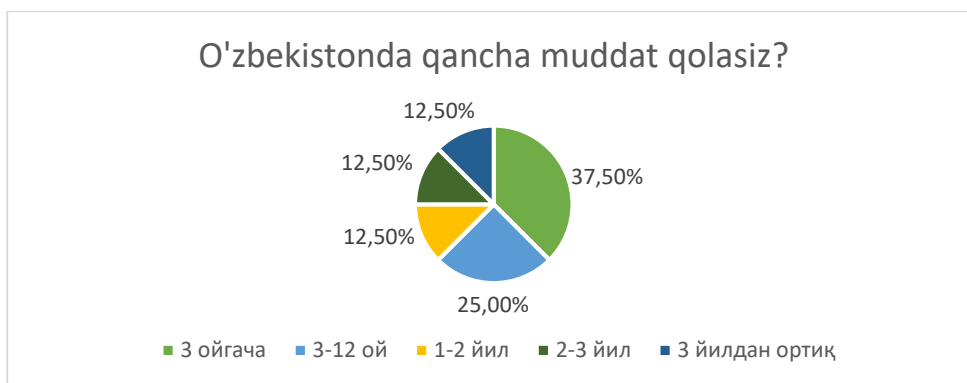


3.33-rasm. O'zbekistondagi immigrantlarning sohalar bo'yicha bandligi

Respondentlarning 67 foizi IT mutaxassis va 33 foizi o'qituvchilar bo'lib, ularning aksariyati O'zbekistondagi daromadlaridan qoniqishlarini bildirganlar hamda ularning 86 foizi yaqin 3 yil ichida O'zbekistonda qolish niyatida ekanliklarini bildirganlar. IT park direktorining bashoratiga ko'ra IT mutaxassislarining 20 foizi uzoq muddatda O'zbekistonda qoladi²³⁷.

²³⁶ <https://it-park.uz/index.php/ru/itpark/news/rukovoditelyam-mezhdunarodnyh-it-kompaniy-predstavili-usloviya-v-nedavno-otkryvshih-sya-korpusah-it-park-uzbekistan-i-obsudili-s-nimi-perspektivy-sotrudnichestva>

²³⁷ <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/463325-polsamoleta-molodezi-slavanskoj-vnesnosti-kak-uzbekistan-stal-habom-it-emigracii>



3.34-rasm. O‘zbekistondagi immigrantlarning respublikamizda qolish muddati

Rezidentlarning texnopark uchun to‘lovi oylik aylanmasining atigi 1 foiziga teng bo‘lib, ular bir qator imtiyozlarga egadirlar. IT parkdagi jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘i 12 foizdan 7,5 foizga, dividendlardan olinadigan soliq ham 10 foizdan 5 foizga tushirilgan. Aynan mana shu imtiyozlar, xorijlik IT mutaxassislarining O‘zbekistonni retsipient sifatida tanlashlariga sabab bo‘ldi²³⁸.

Shu o‘rinda so‘rovnoma ishtirokchilarining O‘zbekistonda olayotgan ish haqlari borasidagi mamnunliklarini bir tomondan PQ bilan mustahkamlangan me‘yorlarga amal qilinayotgani bilan izohlasak, boshqa tomondan 2021-yilda Rossiya-Ukraina munosabatlarining keskinlashuvi sharoitida nafaqat mazkur mamlakat fuqarolarining xorijga ko‘chib ketishlari, balki yirik xalqaro va xorijiy kompaniyalarning o‘z faoliyatlarini ko‘chirishlari uchun O‘zbekistonni biznes va IT sohasi uchun qulay va jozibador deb hisoblaganliklari bilan bog‘liq. Masalan, birgina “EPAM” kompaniyasi faoliyatining O‘zbekistonga ko‘chishi 4 ming nafar xorijlik IT mutaxassislarining mamlakatga kirib kelishiga sabab bo‘ldi.

2022–2026-yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasining 25-maqсадida IT xizmatlar eksportini 2,5 baravar oshirish, soha eksportini 500 mln AQSH dollariga etkazish, ichki autsorsing xizmatlarni 50 foizga oshirish, uning eksportini 100 mln AQSH dollarga etkazish, dasturiy mahsulotlar industriyasi hajmini 5 barobar, ularning eksportini esa 10 barobar oshirib, shu bilan birga viloyat markazlarida axborot kommunikatsiya-texnologiyalarini qo‘llash orqali masofaviy xizmatlarni ko‘rsatish (IT autsorsing) markazlarini tashkil etish vazifa qilib belgilandi. Davlatimiz rahbari Sh. Mirziyoyev

²³⁸<https://www.forbes.ru/svoi-biznes/463325-polsamoleta-molodezi-slavanskoj-vnesnosti-kak-uzbekistan-stal-habom-it-emigracii>

O‘zbekistonni mintaqaviy IT markazga aylantirish zarurligini ta’kidlar ekan, bu borada jahon IT bozoriga chiqqan kamida 30 ta yirik kompaniya faoliyatini yo‘lga qo‘yish hamda hududlarda IT-parklarni to‘liq ishga tushirish va malakali kadrlar ta’minlash bilan birga 5 ming nafar yoshlarni yuqori daromadli ish bilan ta’minlash zarurligiga urg‘u berdi.

So‘nggi yillarda mamlakatda raqamli jarayonlarga e’tibor kuchayishi va mamlakatimizning IT xabiga aylanishi ko‘plab xorijiy korxonalarining outsorsingiga yo‘l ochib berdi. Bu esa o‘z navbatida nafaqat xorijlik balki mahalliy kadrlarni ham mamlakatni tark etmasdan turib, xorij korxonalarida onlayn ishlash imkoniyatlarini kengaytirmoqda.

Shuningdek 2022-yilning iyun oyida O‘zRATKR vazirligi²³⁹ va AQShning «Access Capital Management Corp» o‘rtasida IT va BPO sohasida o‘zaro hamkorlik to‘g‘risida shartnoma imzolanib, bo‘lajak korporatsiya 3 yil ichida 1100 ta ish o‘rni yaratilishi hamda sug‘urta, faktoring kabi bir-nechta yo‘nalishlar bo‘yicha biznes-jarayonlarni outsorsing faoliyatini kengaytirish bo‘yicha kelishuvlarga erishildi.

Ayni paytda mamlakatimiz IT parklarida 11 ming kishi faoliyat olib boradi. Bu borada Sh. Mirziyoev ko‘plab IT kompaniyalarni xorijdan jalb qilish va masofadan turib ishlash markazlarini tashkil etishni ham muhim vazifalardan biri sifatida belgilab berar ekan, u ikki oy muddatda xorijlik mutaxassislarni jalb qilgan holda amaliy loyihalar orqali ming nafar yoshlarning IT-parklarda malakasini oshirish tizimini yo‘lga qo‘yish bo‘yicha topshiriq berdi.

Shuningdek, O‘zRATKR vazirligi 2017-yilda qabul qilingan 5099-sonli PF asosida O‘zbekistonda IT kompaniyalarga qator imtiyoz va preferensiyalar taqdim etilgan bo‘lib, xususan IT kompaniyalar 2028-yilgacha bo‘lgan muddatga barcha turdagi soliqlardan, asbob-uskunalarini olib kirishda bojxona to‘lovlaridan, xorijlik mutaxassislarni jalb qilish uchun ruxsatnoma olishdan to‘liq ozod qilinib, shu bilan birga korxonalariga faoliyatni ofisni ijaraga olmasdan, masofadan turib amalga oshirish hamda ta’rischilarga dividendlar va xorij valyutasida ish haqi to‘lash kabi imtiyozlar berildi. Asosiy maqsad yoshlarning o‘z oilasi bilan yurtida yashab, AKT xizmatlari eksporti orqali yuqori maosh olish imkoniyatlarini kengaytirishdan iborat.

Shu o‘rinda ta’kidlash joizki, AKTdan foydalanib, xorijiy IT kompaniyalar hamkorligida IT, BPO va KPO xizmatlari eksportini oshirishga intilish O‘zbekistondan xorijga ketmoqchi bo‘lgan vatandoshlarimizni

²³⁹ O‘zRATKR – O‘zbekiston Respublikasi Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalarini rivojlantirish vazirligi

Respublikani tark etmasdan, zarur til va IT bilimlarini o'zlashtirgan holda xorijiy korxonalarda onlayn ya'ni virtual shaklda o'z mehnatlarini eksport qilish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Xulosa o'rnida shuni ta'kidlash joizki, 1990-yillarning oxiridan boshlab mehnat emigratsiyasining katta oqimini namoyon qilib kelayotgan O'zbekistonda, raqamlashtirish jarayonlarining rivojlanishi uning asosida IT sohalarning taraqqiy etishi, yoshlarga outsorsing operatsiyalarining ko'payishi xorijiy tilni o'rganish imkoniyatlarining tobora kengayib borishi, mehnat migratsiyasini tartibga solish mexanizmlarining zamonaviylashuvi, mamlakatga yo'naltirilgan mehnat immigratsiyasi oqimlarining kengayishiga xizmat qilmoqda.

Shu bilan birga aynan raqamlashtirish imkoniyatlarining kengayishi O'zbekistonning mehnat migrantlari uchun mamlakatni tark etmasdan xorijiy korxonalarda ishlash takliflarini xilma-xillashtirmoqda.

Shu o'rinda Rossiya-Ukraina munosabatlarida yuzaga kelgan mehnat immigratsiyasining katta oqimini O'zbekiston tomon yo'nalishi bu migrantlarning xotirjamlik sari qo'yilgan "majburiy qadami" emas, balki mamlakatda raqamlashtirish va AKT mutaxassislari hamda korxonalari uchun yaratilgan imkoniyatlarning kengligi bu oqim uchun O'zbekiston jozibador IT markaz sifatida namoyon bo'lishiga olib kelmoqda.

3.4. O'zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasini takomillashtirish masalalari

1990-yillarning oxiridan boshlab mehnat emigratsiyasining katta oqimini namoyon qilib kelayotgan O'zbekistonda raqamlashtirish jarayonlari IT sohalarning taraqqiy etishiga, outsorsing operatsiyalarining ko'payishiga, xorijiy tilni o'rganish imkoniyatlarining kengayishiga, mehnat migratsiyasini tartibga solish mexanizmlarining zamonaviylashuviga, va o'z navbatida mamlakatga yo'naltirilgan mehnat immigratsiyasi oqimlarining kengayishiga xizmat qilmoqda.

Ammo shu bilan birga mamlakatda mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish bilan bog'liq bo'lgan bir qator muammolar ham borki, ular yechimga muhtojdir. Ayniqsa 2019-yilda boshlagan pandemiya sharoiti mehnat migrantlarini himoyasi bilan bog'liq mavjud muammolarni yana bir bora ko'rsatib qo'ydi. Xususan, O'zbekiston bo'yicha XMTning o'zbek mehnat migrantlarining pandemiya sharoitidagi holatini o'rganish bo'yicha o'tkazilgan tadqiqotga ko'ra

o‘zbek migrantlari pandemiyada asosan ish yo‘qotish va ish haqining kamayishi muammosiga uchraganliklarini ko‘rish mumkin. Tadqiqot doirasida o‘tkazilgan so‘rovnoma ishtirokchilari 2019-yildagi mehnat migrantlari duch kelgan asosiy muammolarga ishni yo‘qotish yoki ish haqining kamayishi, chegaralarning yopilishi tufayli migrantlarning yo‘lda qolib ketishlari, sog‘liq bilan bog‘liq muammolar bo‘ldi. Maqsadli guruh javoblariga ko‘ra, erkak respondentlarning 69 foizi va respondent ayollarning 59 foizi uyga qaytib kelishning asosiy sababi sifatida ishni yo‘qotish yoki ish haqining kamayishini qayd etdilar. Ayni paytda oila bilan bog‘liq muammolar 11 foizni, ishga kirish yoki registratsiya bilan bog‘liq huquqiy masalalar – javoblarning 10 foiz ni tashkil qildi²⁴⁰.

Chegaralar yopilganidan so‘ng, migrantlar uyga qayta oladigan yagona yo‘l hukumatlar tomonidan kelishilgan charter reyslar yoki poyezdlarda foydalanish bo‘lgan. Ammo migrantlar yo‘l xarajatlarini qoplashi kerak edi, ta’kidlanishicha ushbu xarajatlar pandemiyagacha bo‘lgan ko‘rsatkichdan oshib ketgan.

Hukumat tomonidan tashkil qilingan charter reyslarning soni uyga qaytish istagida bo‘lgan ko‘p sonli migrantlarni joylashtirish uchun yetarli bo‘lmagan. Xususan, hukumat bir necha bor o‘zbek migrantlarining avtobus va poyezdlarda tashishni tashkil qildi. Ayni paytda, hukumatlar chegaralar yopiq turgan holatda maxsus tranzit to‘g‘risida kelishib olguncha, odamlar bir necha kun va haftalab o‘tishga majbur bo‘lgan.

Shu bilan birga, qaytib kelgan migrantlar moslashishda qiyinchilikka duch keldi, bunga iqtisodiy va ijtimoiy masalalar kirishi mumkin. Respondentlarning 78 foizi qaytib kelgandan so‘ng ish bilan band emasligini, 11 foizi esa norasmiy tarzda ishlayotganini ma’lum qilgan.

Migrantlar vataniga yuborib turadigan pul o‘tkazmalari mamlakatga salmoqli valyuta oqimi kirib kelishini ta’minlaydi va oilalarning asosiy daromad manbai hisoblanadi. 2019-yilda O‘zbekistonda pul o‘tkazmalarining umumiy hajmi 6 mlrd. AQSH dollariga yetdi va mamlakat YaIM ning 10 foizni tashkil etdi . Maqsadli guruhdagi respondentlarning 28 foizi pandemiya davrida oilalariga yuboriladigan pul o‘tkazmalarining qisqarganligini tasdiqladi, ya’ni 55 foizining ko‘rsatishicha, pul o‘tkazmalari qisqarmagan. Respondentlarning 13 foizi uyiga pul yubormagan.

²⁴⁰ S.O Toshboev, A. Haydarov, G.S. Isamuxamedova, Z.A. Kadirova. *Effects Of Covid-19 Pandemia On Returning Uzbek Migrants And Families* // NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal| NVEO 2021. 12334-12343 p. // <https://www.nveo.org/index.php/journal/article/view/2566/2248>

Ishini yo‘qotgan yoki boshqa moliyaviy qiyinchiliklarga duch kelgan ayrim migrantlar hatto eng zarur tovarlar, shu jumladan oziq-ovqat mahsulotlari yoki gigiyena vositalarini sotib olishga ham qiynalgan. Uyiga qaytgach, maqsadli guruhdagi respondentlarning 35 foiz yetarli mablag‘ga ega bo‘lmagan, 33 foiz esa kundalik ehtiyoj mollarini sotib olishga vaqtinchalik mablag‘i yetmagan.

COVID-19 pandemiyasi tufayli ishni yo‘qotish va uyga qaytish migrantlarning salomatligiga ta‘sir ko‘rsatmay qolmadi. So‘rovnoma ishtirokchilarining 23 foizi uyiga qaytganidan so‘ng u yoki bu shakldagi psixologik muammolarga duch kelganini ta‘kidladi.

Pandemiya davrida qaytib kelgan migrantlarning 31 foizi tibbiy xizmatlardan foydalana olmasligini bildirgan, bu asosan klinikalarning joylashuvi bilan bog‘liq bo‘lgan²⁴¹.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda O‘zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasini tartibga solishda quyidagi muammolar mavjud:

1- O‘zbekistondan xorij mamlakatlarga ishchi kuchini eksport qiluvchi bozorlarni diversifikatsiyalashmaganligi;

2- Xorij mamlakatlarida o‘zbekistonlik mehnat migrantlari faoliyat yuritishi mumkin bo‘lgan bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risidagi ma‘lumotlarning yetishmasligi;

3- Xorijda mehnat qilish istagida bo‘lgan o‘zbekistonlik fuqarolar to‘g‘risidagi yagona ma‘lumot bazasining mavjud emasligi;

4- Xorijda mehnat qilish istagida bo‘lgan o‘zbekistonlik fuqarolarning til baryerlarining mavjudligi;

5- Xorij mamlakatida faoliyat ko‘rsatayotgan mehnat migrantlarini mablag‘larini kundalik sarf-xarajatga ketishi va ulardan uzoq muddatda foydalanish imkoniyatining yo‘qligi;

6- Vositachi firmalarning talab doirasida faoliyat ko‘rsatmasligi;

7- Xorijda ishlash istagida bo‘lgan mehnat migrantlarining, xususan uy xizmatchilari huquqlarini himoya qilishga qaratilgan rasmiy kelishuvlarning mavjudmasligi;

8- Chiqib ketayotgan mehnat migrantlari ichida malakasiz mehnat migrantlarining ko‘pligi;

9- BMT va XMT ning migrantlar huquqlari to‘g‘risidagi 93 va 143-konvensiyalarni, 100 va 150 tavsiyanomalarni ratifikatsiya qilinmaganligi va u milliy qonunchilikda o‘z aksini topmaganligi;

²⁴¹ S.O Toshboev, A. Haydarov, G.S. Isamuxamedova, Z.A. Kadirova. Effects Of Covid-19 Pandemia On Returning Uzbek Migrants And Families // NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal | NVEO 2021. 12334-12343 p. // <https://www.nveo.org/index.php/journal/article/view/2566/2248>

10- TMMA tomonidan xorijdagi vakansiyalar to'g'risidagi ma'lumotlarning aholiga yetarli darajada yetkazilmasligi.

Bu borada xorij mamlakatlari tajribasini o'rganish asosida mamlakatda tashqi mehnat migratsiyasini takomillashtirish borasidagi tashkiliy, iqtisodiy, raqamli va huquqiy sohadagi takliflarni tavsiya etish mumkin. Xususan, tashkiliy sohada:

-O'zbekiston uchun eng katta muammolardan biri bo'lmish, yoshlarni ish bilan ta'minlash va tashqi mehnat migratsiyasining salbiy oqibatlarini kamaytirish maqsadida ularni mamlakatdan chiqmagan holda virtual makonda ishlab, davlat iqtisodiyoti uchun salmoqli daromadni olib kelish imkoniyatlarini kengaytirish maqsadga muvofiqdir. Chunonchi, O'zbekistonning global outsorsing uchun qulay vaqt diapazoniga, ingliz tilini biluvchi dasturchilarga, xorijdan buyurtma olishda keng imkoniyatlarga, xilma-xil xizmatlarga hamda ish haqi dempingiga ega ekanligi uni ham Hindiston kabi IT markaziga aylanishiga va mehnat bozoridagi bosimni kamayishiga turtki berishi mumkin. Chunonchi, "Raqamli O'zbekiston 2030", "1 mln dasturchilar" kabi mamlakatning ustuvor yo'nalishi sifatidagi rekordlari yuqoridagi vazifalarni ta'minlash uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

-Tashqi ishlar vazirligi huzurida yangi mehnat migratsiyasi bozorlarini hamda potensial ishchilarni izlashga va xorijdagi mehnat migrantlari huquqlarini himoya qilishga xizmat qiladigan mehnat migratsiyasi bo'yicha tahlil markazini tashkil etish. Mazkur markaz tomonidan taqdim etilayotgan xalqaro mehnat bozoridagi vakant ishlar va ularga kirish imkoniyatlari haqidagi ma'lumotlarni onlayn shaklda kuzatish imkonini beruvchi ma'lumotlar bazasidan foydalanish.

-O'zbekiston Respublikasidan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish istagida bo'lgan fuqarolarning yagona ma'lumotlar bazasini shakllantirish va yuritish.

-Chet el ish beruvchilarini izlash, chet el ish beruvchilarining reyestrini shakllantirish va yuritish.

-Mehnat migranti mamlakatni tark etgunga qadar mehnat shartnomasiga ega bo'lishiga erishish.

-Xorijdagi o'zbeklar diasporalarining ma'lumotlar bazasini shakllantirish.

-Chet ellik vatandoshlarning O'zbekiston bilan ularning hamkorligini yo'lga qo'yish maqsadida Hindistonning "Overseas India Facilitation Center" (OIFC) tajribasidan foydalangan holda maxsus tuzilma tashkil etish: xorijdagi o'zbek sarmoyalarini rag'batlantirish va

biznes sherikliklarini osonlashtirish, diaspora bilimlari tarmog'ini yaratish va qo'llab-quvvatlash, investitsiyalar bilan bog'liq barcha ma'lumotlar uchun hisob-kitob markazi sifatida faoliyat yuritish, investitsiya loyihalarini tashkillashtirishda yordam berish, biznesni yuritish uchun tranzaksiya xarajatlarini kamaytiradigan real vaqt rejimida jahon darajasidagi xizmatlarni taqdim etish.

- "Make in India" loyihasiga o'xshash bo'lgan loyiha asosida aqlli shaharlar barpo etish, u erda axborot texnologiyalari va boshqa sohalardagi ish joylarini yaratish hisobiga ichki mehnat migratsiyasini rivojlantirish.

- O'zbekistonda xorij uchun xizmat qiladigan viloyatlararo koll va logistika markazlarini tashkil etish.

- Vositachi firmalarning AKT yordamidagi ishtirokini faollashtirish.

- Hamkor xorij mamlakatlaridagi bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi yagona va samarali tizimni ishlab chiqish, shuningdek, ayniqsa ayol migrantlar uchun vakansiyalarni taklif etuvchi xususiy bandlik agentliklari faoliyatini davlat tomonidan qat'iy nazorat qilish.

- Migratsiyani muvofiqlashtiruvchi tashkilot tomonidan xususiy bandlik agentliklariga tegishli uslubiy va boshqa yordam berib borish.

- Estoniya tajribasidan kelib chiqqan holda, yuqori malakali IT mutaxassilarini jalb qilishda IT vizalarini olish jarayonlarini takomillashtirish va ushbu mutaxassislar uchun moslashish dasturlarini tashkil qilish.

- Hukumat tomonidan xorijda ishlash maqsadida bo'lgan mehnat migrantlari, xususan, uy xizmatchilarining huquqlarini himoya qilishga qaratilgan rasmiy va tizimli rejalarni ishlab chiqish.

- Retsipient mamlakatlar bilan hamkorlikda ishlab chiqilgan mehnat migrantlari uchun ketish oldi tayyorlov kurslarida qabul qiluvchi mamlakatdagi ishlash sharoitlari, uning ijobiy va salbiy jihatlari, migrantlar marginalizatsiyasi, odam savdosi va tazyiqqa uchrashi mumkin bo'lgan holatlarning yuzaga kelish imkoniyatlari, noqonuniy migratsiya oqibatlari, migrantlarning retsipient mamlakatdagi huquq va burchlari, tranzit mamlakatlarda yordam olish imkoniyatlari, konsullik xizmatlari, pul o'tkazmalarini optimallashtirish va vatanga qaytganda reintegratsiyalashuv jarayonlarini engillashtirish haqidagi ma'lumotlarni taqdim etish.

- Xorijda mehnat qilayotgan migrantlarning vatanida qolgan oilalari bilan hamda ish o'rnidagi hamkasblari bilan muloqotda bo'lish, ijtimoiy ta'minlanish, madaniy va diniy marosimlariga amal qila olish, sug'urta

va bank xizmatlaridan foydalanish, insofsiz ish beruvchilar qo'lida tazyiqqa uchrashni oldini maqsadida mamlakatda qolish ruxsatnomasi bor muddatda ish o'rnini almashtira olish imkoniyatlarini yaratish.

-Xorijda mehnat qilayotgan vatandoshlarning shikoyatlarini ko'rib chiqish uchun konsullik va elchixonalaridagi mehnat attashelarining faoliyatini takomillashtirish.

-Malakasiz migrantlar oqimini kamaytirish maqsadida, retsipient davlatlar bilan ta'lim va malaka oshirishga yo'naltirilgan keng qamrovli loyihalarni amalga oshirish.

-Migrantlarning xavfsiz harakatini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirish.

-Xalqaro mehnat bozoridagi talab va taklifni o'rganish uchun O'zbekiston va xorijiy mamlakatlarning migratsiya agentliklari va vakillari bilan samarali hamkorlikni yo'lga qo'yish.

-O'zbekistonga kirib kelayotgan mehnat xorijiy immigrantlarning to'liq monitoringini amalga oshirish.

-Xorijdan qaytib kelgan mehnat migrantlarining orttirgan tajriba va ko'nikmalarini O'zbekistonda foydalanish, ularning ichki mehnat bozoriga reintegratsiya qilinishini takomillashtirish hamda ularning bandligini ta'minlovchi muvofiqlashtirish kengashini tashkil etish.

-Qurilish sohasida ishlab qaytib kelgan mehnat migrantlarini respublikadagi qurilish obyektlariga jalb qilish.

Iqtisodiy takliflar:

-Xorijdan mehnat migrantlari tomonidan jo'natilayotgan pul o'tkazmalarini hisobga olish mexanizmini takomillashtirish, Markaziy bank ishchilari uchun xorijiy pul o'tkazmalarini to'g'ri hisobga olish bo'yicha seminarlar va amaliyotlar tashkil etish.

-Nafaqat migrantlar, balki ularning oila a'zolarining ham tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishlari uchun soliq imtiyozlari, subsidiyalar va imtiyozli kreditlar ajratilishini kengaytirish kabi yengilliklarni takomillashtirish.

-Pul o'tkazmalarining migrantlar oilalarining birlamchi iste'moli uchungina emas, balki keyinchalik investitsiya sifatida ishlatilishini ta'minlash maqsadida muvofiqlashtiruvchi tashkilot tomonida moliyaviy savodxonlikni oshirishga qaratilgan treninglar tashkil etish.

-Qishloq xo'jaligi sohasida ishlab qaytgan mehnat migrantlariga meva va sabzavotlar yetishtirish uchun yer uchastkalari ajratish va qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayti ishlash sexini tashkil etish.

Huquqiy sohadagi takliflar:

- BMT va XMT ning migrantlar huquqlari to'g'risidagi 93 va 143-konvensiyalarni, 100 va 150 tavsiyanomalarni ratifikatsiya qilish va ularni ratifikatsiya qilgan mamlakatlar bilan hamkorlik qilishni yo'lga qo'yish.

- "Tashqi mehnat migratsiyasi to'g'risida"gi Qonunga mehnat migranti va tashqi mehnat migratsiyasi tushunchalari ta'rifini kiritish. Mehnat migranti – O'zbekiston Respublikasidan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan fuqaro, shuningdek O'zbekiston Respublikasida mehnat faoliyatini amalga oshirish maqsadida jalb etilgan chet el fuqarosi. Tashqi mehnat migratsiyasi – fuqaroning mustaqil ravishda yoki uyushgan holda ishga joylashtirish doirasida O'zbekiston Respublikasidan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chiqishi, shuningdek chet el fuqarosining O'zbekiston Respublikasida mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun jalb etilishi.

- Mehnat migratsiyasiga doir ikki tomonlama kelishuvlarga erishish imkoniyati bo'lgan hamkor retsipient mamlakatlarni ko'paytirish;

Mehnat migratsiyasini raqamlashtirish borasidagi takliflar:

- TMMA tomonidan xorijiy mamlakatlardagi vakansiyalar yarmarkasini hamda Telegram, WhatsApp, Instagram kabi ilovalardagi xorijdagi vakansiyalarning rasmiy manbasini tashkil etish.

- Raqamlashtirish sharoitida mehnat migratsiyasini tartibga solish bo'yicha maxsus indeksni ishlab chiqish va uni amaliyotga joriy etish.

- Mehnat migrantlarining "xorijga ketish oldi tayyorgarligi" platformasini ishlab chiqish hamda mehnat migratsiyasi jarayonlarini samarali tartibga solishda onlayn qo'llab-quvvatlash vositalari, elektron banking va raqamli platformalar orqali ma'lumot tarqatish va targ'ib qilishni faollashtirish mexanizmlarini joriy qilish taklif qilinadi:

Platformada quyidagi ma'lumotlar bo'lishini ta'minlash lozim:

1) Retseptient mamlakat haqidagi umumiy ma'lumotlar bazasi (iqlimi, qonunchiligi, o'ziga xos madaniyati, mehnat qilish sharoiti sohalardagi o'rtacha ish haqi kabi ma'lumotlar).

2) Retseptient mamlakatning tilini o'rganish va imtihondan o'tish dasturi. Bunda dasturning soha bo'yicha guruhlanishi (masalan, qishloq xo'jaligi mutaxassislari, haydovchilar, sanoat mutaxassislari, tikuvchilar, qandolatchilar va boshqalar uchun retseptient mamlakati tili dasturi). Mazkur dasturni o'tagan potensial migrant, dastur tarkibidagi imtihondan o'tishi.

3) Retsipient mamlakatdagi O‘zbekiston elchixonasi yoki konsulligi, hududlardagi TMMA vakolatxonalari haqidagi ma’lumotlar bazasi.

4) Muammoli vaziyatlarga tushib qolgan vatandoshlar uchun huquqiy yordam yoki yo‘llanma olish rukni.

5) Retsipient mamlakatdagi birlamchi ehtiyoj xizmatlari (oziq-ovqat do‘konlari, kasalxonalar, ovqatlanish shahobchalari, sartaoshxonalar) haqidagi ma’lumotlar va ularning geolokatsiyasi.

6) Retsipient mamlakatdagi rasmiy vakansiya manbalari.

7) Tez-tez so‘raladigan savollar rukni.

8) Rekruting agentliklari ro‘yxati va ularning reytingini kuzatish, ularni baholashda ishtirok etish, o‘ziga mos bo‘lgan vakansiyani taklif qiluvchi agentlikka onlayn ariza topshirish, “qora ro‘yxat”dagi agentliklardan xabardor bo‘lish imkoniyatlarini beruvchi bo‘lim.

9) Mamlakatga qayta kirishga taqiqlar ro‘yxatini tekshirish.

10) Xorijdagi mehnat migrantlarining xorijda ishlab topgan mablag‘larini xavfsiz jo‘natish uchun “mehnat migrantlari uchun pul o‘tkazmalari” rukni. Mazkur ruknda elektron hamyonlar bo‘yicha ma’lumotlar bazasi, pul o‘tkazma uchun kamida 4 ta elektron hamyon, jamg‘arma, sug‘urta, valyuta ayirboshlash, kreditlar kabi ruknlarning mavjud bo‘lish taklif qilinadi.

Mazkur ilovaning joriy qilinishi o‘zbekistonlik mehnat migrantlari uchun quyidagi imkoniyatlarni yaratadi:

1. Ishga qabul qilish jarayonidagi xarajatlar tejaladi.

2. Ish o‘rinlari va ularga joylashish talablari to‘g‘risidagi ma’lumotlarga ega bo‘linadi.

3. Ishga yollash agentliklarini kuzatish imkoniyati va ular faoliyatining shaffofligi erishilishiga olib keladi.

4. “Qora ro‘yxat”dagi agentliklar faoliyatidan ogoh bo‘lish imkoniyati yuzaga keladi.

5. Mehnat migrantlari rekruting agentliklari bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri bog‘lanish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

6. Mehnat migrantlari ixtiyoriy vaqtda tegishli va rasmiy ma’lumotlar bilan ta’minlanadilar.

7. Sohalar bo‘yicha xorijiy tilni onlayn o‘rganish va bu boradagi xarajatlarni tejash imkoniyati yuzaga keladi.

8. Pul o‘tkazmalari xarajatlari va moliyaviy inklyuziya muammosini hal qiladi.

9. Pul o‘tkazmalari, elektron banking va mobil to‘lovlar uchun raqamli echimlarni taqdim etiladi.

10. Migrantlar pullarini o'tkazishning shaffofligi ortadi hamda pul o'tkazmalari operatorlari o'rtasidagi raqobat kuchayadi va pul o'tkazmalari xarajatlari kamayadi.

11. Migrantlar uchun ma'lumot olishning onlayn vositalardan foydalanish imkoniyatlari kengayishi bilan birga, ularning kreditlarni to'lash, foizlarni to'plash va valyuta ayirboshlash kabi amallarni bajara olishlari kuzatiladi.

Ushbu takliflarni joriy etishdan avval tegishli tashkilotlar tomonidan quyidagi ishlar bajarilishi maqsadga muvofiq bo'ladi: 1) Raqamli savodxonlikni oshirish va raqamli xavfsizlik bo'yicha mehnat migrantlari uchun instruktaj o'tish, 2) Mavjud AKT vositalarining samaradorligini aniqlovchi muntazam monitoring tadbirlarini o'tkazish, 3) Migratsiya bilan bog'liq eng dolzarb kontent va ma'lumotlar barcha tegishli raqamli platformalarda o'z vaqtida tarqatilishini ta'minlash, 4) Elektron hamyonlar va boshqa raqamli vositalardan (jumladan, blokcheyn texnologiyasidan foydalanadiganlar) arzonroq pul o'tkazmalaridan foydalanishni rag'batlantirish, 5) Platformalardagi ma'lumotlarning haqqoniyligi, shaffofligini ta'minlash maqsadida platformani rasmiy va yangi kontentlar bilan to'ldirilishini nazorat qilish.

2023-yilda Buyuk Britaniya hukumati tomonidan O'zbekistondan ishchi kuchini jalb etishga mavsumiy xorijiy mehnat migrantlari uchun 45 mingta kvota taqdim etildi. Xususan, O'zbekistonlik mehnat migrantlarini Angliyaga mamlakatiga mavsumiy qishloq xo'jaligi sohasida ishlash bo'yicha mexanizm ishlash borasida quyidagi bosqichlar asosida amalga oshirish maqsadga muvofiq bo'lar edi.

Ketish oldi tayyorlov kursi dasturining bosqichlari:

1. Hujjatlar bo'yicha ma'lumot beriladi. Qanday hujjatlar kerakligi. Seasonal work visa – 6 oylik viza. Juda chegaralangan. Angliyadan ish beruvchi tomonidan sertifikat yuboriladi. Sertifikatda nima ish qilinishi aniq yozilgan bo'ladi. Viza narxi 259 funt sterling. Vizani olishga kamida 3 hafta ketadi. Agar ish beruvchi sertifikatda homiylikni bo'yniga olsa, hisob raqamda pul bo'lishi shartmas (agar bo'yniga olmasa 1270 funt sterling). Ushbu viza bo'yicha 10 soat kuniga, haftasiga kamida 1 kun dam olinadi.

2. Ingliz tilida 10 soatlik dars kurs tashkil etiladi. Sababi mehnat migrantlari aynan qishloq xo'jaligi bo'lganligi uchun ularga meva va sabzavotlar, terimda ishlatiladigan so'z va gaplar o'rgatiladi. Ushbu seasonal visa qishloq xo'jaligi bo'lganligi uchun. Unda gul terish, qulupnay terimi, sabzavot va mevalar terimi bo'lishi mumkin. Aynan

ushbu soʻzlar oʻrganiladi. Mehnat migranti oʻrtacha 100 ta soʻz oʻrgansa etarli hisoblanadi.

3. Moliyaviy savodxonlik boʻyicha dars oʻtiladi. Bu erda qancha xarajat va qancha daromad olinishi va risklar haqida boʻladi. Ish haftasiga 6 kun 10 soatdan boʻladi. Lekin 6 oyga ketilsada, bu har kuni 10 soatlik ish boʻladi degani emas. Ish haqi shartnomaga koʻra kunlik yoki soatga hisoblanadi. Har hafta pul beriladi. Oʻrtacha 1 soat uchun ish haqi 9,5 funt sterlingi. Haftasiga 60 soat ishlansa, bu 570 funt sterlingini, oyiga esa taxminan 2280 funt sterlingni tashkil qiladi. Viza narxi 259 funt sterlingni, bir tomonga aviachipta narxi 244 funt sterlingdan 406 funt sterlinggacha boʻlishi mumkin. Yashash va eyishga haftasiga oʻrtacha 100 funt sterling xarajat qilinadi. Oyiga 20 foiz soliq toʻlanadi ish haqidan. Mehnat migrantining birinchi oylik daromadidan barcha xarajatlarini, yaʼni chipta, viza, bir oylik yashash xarajatlarini ayirsak, taxminan 910 funt sterlingni, keyingi oylardan esa 1574 funt sterlingini tashkil etadi. Angliyada “paysent” pul oʻtkazmalari orqali mablagʻlarini Oʻzbekistonga joʻnatishlari mumkin.

4. Qonunchilik oʻrgatiladi. Oʻzbekiston va Angliya mehnat kodeksi boʻyicha 2 soatlik dars. Qonunchilik oʻrgatiladi. Masalan, Angliya mehnat qonunchiligiga koʻra yillik daromad 12500 funt sterlingdan ohsa, soliqqa tortilmaydi. Har oy daromaddan 20 foizi soliqqa tortiladi. 6 oydan keyin daromad hisoblanib, ushbu miqdordan kam boʻlsa, mehnat migranti tomonidan ariza yoziladi va har oy uchun toʻlangan 20 foiz soliq qaytarib beriladi. Angliyada ish beruvchi va ishchi teng huquqli. Mavsumiy qishloq xoʻjaligi vizasi qatʼiy chegaralangan, yaʼni uni choʻzdirishni iloji yoʻq.

5. Bankdan kredit olishga koʻmak. Mehnat migranti ketishdan oldin vizasiga, biletga puli boʻlmasligi tabiiy. Bank tomonidan 10 mln soʻm miqdorida foizsiz mikrokredit beriladi va ushbu pul 6 oy davomida yoki 1-oyning oʻzidayoq onlayn pul oʻtkazma platformasi orqali toʻlanadi.

6. Motivatsiya darsi 2 soatlik. Har bir mehnat migranti yaxshi ishlashiga motivatsiya kerak. Motivatsion dars ishlashga ketayotgan mehnat migrantlari qaytib kelganlaridan keyin ham tushkunlikka tushmasdan, oʻzlariga kerakli koʻnikmaga ega boʻlganliklari va ishlab topgan pullarini tadbirkorlikka yoʻnaltirishlari uchun motivatsiya beriladi.

3-bob bo'yicha xulosalar

O'zbekistondagi bugungi tashqi mehnat migratsiyasi siyosati xalqaro hamkorlikni rivojlantirish, xorijdagi vatandoshlar va o'zbek diasporalari bilan aloqani mustahkamlash, kasbiy tayyorgarlik va chet tillarini o'rgatish, moliyaviy va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, mehnat migratsiyasidan qaytgan shaxslarning integratsiyasi, tadbirkorlik tashabbuslarini rag'batlantirish yo'nalishlarida amalga oshirilmoqda va ular 2018-2022-yillarda qabul qilingan mehnat migratsiyasi sohasidagi 13 ta me'yoriy-huquqiy hujjatlarda o'z aksini topgan.

CFA modeliga muvofiq, mehnat migrantlari ta'lim yillari va xorijiy tillarni bilish darajasini oshirish bilan migratsiyadan kelayotgan daromadlar 12 foizga, migratsiyadan daromadlarni ortishi bilan raqamli texnologiyalardan foydalanish qo'shimcha ravishda 25 foizga, raqamli texnologiyalardan foydalanish natijasida migratsiyani tartibga solish 0,8 foizga ortishi ma'lum bo'lib, migratsiyani tartibga solish uchun mehnat migrantlar imkoniyatini 11 foizga kengaytirish lozimligi aniqlandi.

O'zbekistonda, raqamlashtirish jarayonlarining rivojlanishi uning asosida IT sohalarining taraqqiy etishi, yoshlarga outsorsing operatsiyalarining ko'payishi xorijiy tilni o'rganish imkoniyatlarining tobora kengayib borishi, mehnat migratsiyasini tartibga solish mexanizmlarining zamonaviylashuvi, mamlakatga yo'naltirilgan mehnat immigratsiyasi oqimlarining kengayishiga xizmat qilmoqda.

XULOSA

1. Muallif nuqtai nazaridan tashqi mehnat migratsiyasi – fuqaroning mustaqil ravishda yoki uyushgan holda ishga joylashtirish doirasida nafaqat O‘zbekiston Respublikasidan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chiqishi, balki chet el fuqarosining O‘zbekiston Respublikasida mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun jalb etilishi hamda masofadan turib ishlash – virtual mehnat migratsiyasi demakdir.

2. Mehnat migratsiyasi har doim sodir bo‘lgan jarayon bo‘lishiga qaramasdan, uning virtual shaklga ham ega bo‘lishi mumkinligi, nafaqat mehnat migratsiyasi jarayonlarini, balki butun jamiyat hayotining o‘zgarishiga sabab bo‘lmoqda. Shu kungacha nazariy yondashuvlar mehnat migrant tushunchasiga daromad olish maqsadida ma’lum hudud chegarasini bosib o‘tish sharti bilan izohlangan bo‘lsa, virtual mehnat migratsiyasi tushunchasining yuzaga kelishi hudud chegarasini bosib o‘tmasdan ham mehnat migratsiyasini amalga oshirish mumkinligini namoyon qilib qo‘ydi.

3. Yoshlarni ish bilan ta’minlash va tashqi mehnat migratsiyasining salbiy oqibatlarini kamaytirish maqsadida ularni mamlakatdan chiqmagan holda virtual makonda ishlab, davlat iqtisodiyoti uchun salmoqli daromadni olib kelish imkoniyatlarini kengaytirish O‘zbekistonning Hindiston kabi IT markaziga aylanishiga va mehnat bozoridagi bosimni kamayishiga turtki beradi. Chunonchi, “Raqamli O‘zbekiston 2030”, “1 mln dasturchilar” kabi mamlakatning ustuvor yo‘nalishi sifatidagi vazifalarni ta’minlash uchun asos bo‘lib xizmat qiladi.

4. Hindistonning outsorsing xizmatlaridan samarali foydalangan holda, virtual mehnat migratsiyasini rivojlantirish, xususan, katta hajmdagi ish o‘rinlarini yaratish imkonini beruvchi koll markazlar faoliyatini faollashtirishi natijasida ichki migratsiya jarayonlarining intensivlashuviga va hindistonliklarni emigratsiya qilmasdan turib, xorijiy kompaniyalarga ishga joylashish imkoniyatlarini kengayishiga erishish tajribasi e’tiborga loyiq. Hindistonning mazkur tajribasi tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini yumshatish va uning salbiy oqibatlarini kamaytirishga xiqmat qilishi mazkur sohada jiddiy muammolarga uchrayotgan O‘zbekiston uchun muhim ahamiyat kasb etadi.

5. Xorijdagi o‘zbek diasporalarining ma’lumotlar bazasini shakllantirish va chet ellik vatandoshlarning O‘zbekiston bilan ularning hamkorligini yo‘lga qo‘yish maqsadida Hindistonning “Overseas India

Facilitation Center” (OIFC) tajribasidan foydalanish xoriydagi o‘zbek sarmoyalarini rag‘batlantirishga va biznes sherikliklarini osonlashtirishga, diaspora bilimlari tarmog‘ini yaratishga va qo‘llab-quvvatlashga, investitsiya loyihalarini tashkillashtirishda yordam berishga xizmat qiladi.

6. 2018-2022-yillarda qabul qilingan mehnat migratsiyasi sohasidagi 13 ta me‘yoriy hujjatlar bo‘yicha yig‘ma jadval yaratilib, unda keltirilgan qonunlar O‘zbekistondagi bugungi zamonaviy tashqi mehnat migratsiyasi siyosatini takomillashtirishning huquqiy asoslari bo‘lib, ular mehnat migrantlarining huquq va manfaatlarini himoya qilish, mehnat migratsiyasini qonuniy, xavfsiz va tartibli tashkil etishda hamda uni raqamli shaklda tartibga solishda muhim omil bo‘lib xizmat qiladi.

7. 2022-yil 22-fevraldan keyin Rossiyadan O‘zbekistonga mehnat immigratsiyasining, jumladan dasturchilarning katta oqimining kelishi mamlakatimizda raqamlashtirish va AKTni rivojlantirish uchun keng imkoniyatlar yaratilganidan dalolat beradi. Dissertatsiya O‘zbekistonning ushbu sohadagi yangi immigrantlar oqimi uchun AKT markazi sifatida jozibadorligini oshirish bo‘yicha ishlarni davom ettirish zarurligini asoslab berdi.

8. Janubi-Sharqiy Osiyo mintaqasi tajribasi o‘rganilib, u yerda mobil telefonlarning keng tarqalganligi va internetga ulanish imkoniyatining yuqori darajasi mehnat migrantlari uchun mavjud bo‘lgan onlayn ma‘lumotlar va xizmatlarning ommaviylashtirishiga yordam bermoqda. Mintaqaning bu sohadagi tajribasi mehnat migratsiyasi jarayonlarini samarali tartibga solishda donor va retsipient mamlakatlarda onlayn vositalar va raqamli platformalar orqali ma‘lumot tarqatish va targ‘ib qilishni faollashtirish hamda bu sohadagi xabardorlikni oshirishda ijtimoiy mediya imkoniyatlaridan samarali foydalanish raqamlashtirish sharoitida mehnat migratsiyasini tartibga solish imkoniyatlarini kengaytirishi ko‘rsatmoqda.

9. Estoniya tajribasi asosida, yuqori malakali IT mutaxassilarini jalb qilishda IT vizalarini olish jarayonlarini takomillashtirish va ushbu mutaxassislar uchun moslashish dasturlarini tashkil qilish mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solishda raqamli texnologiyalarni keng rivojlanishiga xizmat qiladi.

10. Raqamli vositalar, axborot texnologiyalardan keng foydalanish, migratsiya qoidalarini soddalashtirish va unifikatsiya qilish, migrantlarning davlat xizmatlaridan foydalanishini osonlashtirish hisobiga migratsiyani davlat tomonidan boshqarish samaradorligi va sohada davlat

nazoratining amaliy natijadorligini oshirish, xususan, chekka hududlardan chiqqan ko‘plab migrantlarni qamrab olish kabi vazifalarni hal qilishda muhim rol o‘ynaydi.

11. Qabul qiluvchi mamlakatdagi ishlash sharoitlari, uning ijobiy va salbiy jihatlari, odam savdosi va tazyiqqa uchrashi mumkin bo‘lgan holatlarning yuzaga kelish imkoniyatlari, noqonuniy migratsiya oqibatlari, migrantlarning retsipient mamlakatdagi huquq va burchlari, tranzit mamlakatlarda yordam olish imkoniyatlari, konsullik xizmatlari, pul o‘tkazmalarini optimallashtirish – vatanga qaytganda reintegratsiyalashuv jarayonlarini yengillashtirishga olib keladi.

12. O‘zbekiston va xorijiy mamlakatlarning migratsiya agentliklari va vakillari bilan samarali hamkorlikni yo‘lga qo‘yish xalqaro mehnat bozorida talab va taklifni o‘rganish imkoniyatini beradi.

13. Mehnat migrantlarining ichki mehnat bozoriga reintegratsiya qilinishini takomillashtirish hamda ularning bandligini ta‘minlovchi muvofiqlashtirish kengashini tashkil etish xorijdan qaytib kelgan mehnat migrantlarining orttirgan tajriba va ko‘nikmalarini O‘zbekistonda foydalanish imkoniyatini beradi.

14. Mehnat migrantlari moliyaviy savodxonliklarini oshirish uchun tashkil etilgan treninglar ularning pul o‘tkazmalarini oilalarning birlamchi iste‘moli uchungina emas, balki keyinchalik investitsiya sifatida ishlatilishiga olib keladi.

Xalqaro mehnat bozorining muhim ishtirokchisi bo‘lmish O‘zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini raqamlashtirish orqali tartibga solishni rivojlantirish mazkur jarayonlarning shaffoflashuviga, mehnat migrantlarining duch kelishi mumkin bo‘lgan to‘siq va muammolarning kamayishiga, mehnat migratsiyasining salbiy oqibatlarini kamaytirib, undan keladigan uzoq muddatli iqtisodiy va ijtimoiy nafini ko‘paytirishga hamda kishilarni ish bilan bandligini oshirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

I. Normativ-huquqiy hujjatlar va metodologik ahamiyatga molik nashrlar

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi-T.:O‘zbekiston, 2023. <https://lex.uz/docs/6445147>

2. O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi Qonun (1998 yil yangi tahrir)-T.1998. // <https://lex.uz/docs/-51887>.

3. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi-T.2023. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>

4. MDH doirasida 1994 yil 15 aprelda qabul qilingan “Mehnat migratsiya va ishchi-migrantlarni ijtimoiy himoyalash sohasida”gi Kelishuv.

5. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003 yil 12 noyabrdagi “Fuqarolarining chet ellardagi mehnat faoliyati tartibi to‘g‘risida” 505 sonli qarori

6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2013 yil 1 iyuldagi “Koreya Respublikasi bilan mehnat migratsiyasi sohasida hamkorlikni yanada kengaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-1993-sonli Qarori.

7. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2016 yil 22 fevraldagi “CHet elda ishlayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari hamda ish vaqtini hisobga olib bo‘lmaydigan shaxslarning ayrim toifalari tomonidan O‘zbekiston Respublikasi moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari pensiya jamg‘armasiga yagona ijtimoiy to‘lov to‘lash tartibini, shuningdek ularning pensiyani hisoblash uchun olinadigan ish stajini va ish haqi miqdorini hisobga olish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida” 46 sonli qarori.

8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 12 apreldagi “O‘zbekiston Respublikasi va Rossiya Federatsiyasi o‘rtasida ikki tomonlama strategik hamkorlik va sherikchilik munosabatlarini yanada kengaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qaror. – T. 2017. // <https://lex.uz/docs/-2740760?otherlang=1>.

9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 5 martdagi “O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun respublika tashqarisiga transportda chiqish vaqtida xavfsizligini ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi 3584 sonli Qarori.

10. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Koreya Respublikasi mehnat migratsiyasi hamkorlikni kengaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risi”gi qaror//<https://lex.uz/ru/docs/-2212826?ONDATE2=27.01.2021&action=compare>.

11. O‘zbekiston Respublikasi hukumati bilan Qozog‘iston Respublikasi hukumati o‘rtasida 2019 yil 15 aprelda qabul qilingan “Noqonuniy migratsiyaga qarshi kurashishda hamkorlik qilish to‘g‘risida”gi Kelishuv.

12. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 28 maydagi “O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migratsiyasi agentligining xorijiy vakolatxonalarini ochish to‘g‘risida” gi 3743 sonli Qarori.

13. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 5-iyuldagi “O‘zbekiston Respublikasining tashqi mehnat migratsiya tizimini yanada takomillashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-3839-sonli Qarori.

14. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 12-sentyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda uyushgan holda ishga joylashtirish tizimini yanada takomillashtirish va tubdan qayta ko‘rib chiqish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 725 sonli qarori.

15. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-noyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi hududida xorijiy davlatlarning malakali mutaxassislari tomonidan mehnat faoliyatini amalga oshirishi uchun qulay shart-sharoitlar yaratish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-4008-sonli Qarori.

16. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 20-avgutdagi “Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari va ularning oila a‘zolarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish choralari to‘g‘risida”gi PF-5785-sonli Farmoni.

17. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 25-martdagi “O‘zbekiston Respublikasiga xorijdan ishchi kuchini jalb qilish va undan foydalanish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida” 244 sonli qaror.

18. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 23-avgustdagi “Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 713 sonli qaror.

19. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 11-avgustdagi “Kambag‘al va ishsiz fuqarolarni tadbirkorlikka jalb qilish, ularning mehnat faolligini oshirish va kasb-hunarga o‘qitishga qaratilgan hamda aholi bandligini ta‘minlashga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 4804 sonli qarori.

20. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 15-sentyabrdagi “Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimini joriy etish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi 4829 sonli qaror.

21. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 30-iyuldagi “Xorijga tashkillashtirilgan mehnat migratsiyasiga ketayotgan fuqarolarni rag‘batlantirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 5205 sonli qarori.

22. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 11-avgustdagi “Vatandoshlar” jamoat fondini tashkil etish to‘g‘risidagi 5220 sonli qarori.

23. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 1-martdagi “Xorijda vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston respublikasi

fuqarolarini va ularning oila a'zolarini qo'llab-quvvatlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" 149 sonli qarori.

24. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-son Farmoni.

II. Monografiya, ilmiy maqola, patent, ilmiy to'plamlar

1. Abdullayev, E. (Otv. red.). (2008). Trudovaya migratsiya v Respublike Uzbekistan. Sb. st. Tashkent.

2. Abdurahmonov Q.X va boshqalar. Demografiya. —T.//Fan va texnologiya,2014.—368 b.

3. Rasulova D.V. Ishchi kuchi migratsiyasi rivojlanishining nazariy asoslari. Monografiya. — T.2010.—234 b.

4. R.Ubaydullaeva, O.Ata Mirzaev, N.Umarova. O'zbekiston demografik jarayonlari va aholi bandligi. O'quv qo'llanma.—T.2006.—198 b.

5. Ata-Mirzaev O.B., Gentshke V., Murtazaeva R.Uzbekiston mnogonasionalniy: istoriko demograficheskiy aspekt.Monografiya.—T.//Yangi asr avlodi.2011.—252 c.

6. Artikova D.A. Formirovanie zanyatosti naseleniya v Respublike Uzbekistan. Monografiya. — T.//Uzbekistan,2005.—188 c.

7. Moiseenko V.M.Vnutrennyaya migratsiya naseleniya.//Ucheb.posobie. —M.2004.—166 c.

8. Ribakovskiy L.L. Migratsiya naseleniya (voprosi teorii). Monografiya. —M.2003.—189 c.

9. Ryazansev S.V., Tkachenko M.F. Mirovoy rinok truda i mejdunarodnaya migratsiya.//Ucheb.posobie. —M.2010.—202 c.

10. Qodirova Z.A. Globallashuv sharoitida O'zbekistonning xalqaro mehnat bozoriga integratsiyallashuvi. Monografiya. - T.:Iqtisodiyot, 2016. 62

11. Qodirova, Z. Xalqaro mehnat bozori va migratsiya.// Darslik T.2021.— 314 b.

12. Vorobyova, O. (2003). *Migratsionnie protsessi naseleniya: voprosi teorii i gosudarstvennoy migratsionnoy politiki*. Problemi pravovogo regulirovaniya migratsionnix protsessov na territorii Rossiyskoy Federatsii. Analiticheskiy sbornik Soveta Federatsii FS Rossii. № 9.

13. Ionsev, V. (1999). *Mejdunarodnaya migratsiya naseleniya: teoriya i istoriya izucheniya*. Mejdunarodnaya migratsiya naseleniya: Rossiya i sovremenniy mir. №3.

14. Islamov, B. (1998). Cotsialno-ekonomicheskie aspekti migratsionnix protsessov v nezavisimix gosudarstvax Sentralnoy Azii. Journal of Slavic Research Center. Vol.16. pp. 184-206.

15. Kireev, A. (1997). *Mejdunarodnaya ekonomika. V 2-x ch. – CH.I. Mejdunarodnaya mikroekonomika: dvijenie tovarov i faktorov proizvodstva. Uchebnoe posobie dlya vuzov. – M.: Mejdunarodnie otnosheniya.*
16. Kolosnitsina, M., & Suvorova, I. (2005). *Mejdunarodnaya trudovaya migratsiya: teoreticheskie osnovi i politika regulirovaniya. Ekonomicheskij jurnal VSHE. 9(4). s. 543-565.*
17. Maksakova, L. (2011). *Trudovaya migratsiya naseleniya Uzbekistana. Obshchestvo i ekonomika. №1*
18. Maksakova L.P. *Uzbekistan v sisteme mejdunarodnix migratsiy. Postsovetskie transformatsii: otrazhenie v migratsiyax / Pod red. Zayonchkovskoy J.A. i Vitkovskoy G.S. -M.: IT "Adamant". 2009.*
19. Maksakova L.P. *Eksport rabochey sili iz Uzbekistana /Sentr migratsionnix issledovaniy 2004-2010 <http://migrocentr.ru/publ/trudm/07.php>.*
20. Umurzakov B. *Organizatsionno-pravovie osnovi regulirovaniya trudovoy migratsii v Uzbekistane. xalqaro munosabatlar.T.,2008. №2.S.52-59.*
21. Umurzakov B., Imnazarov F. *Dostup trudovix migrantov iz Uzbekistana, rabotayushix v Rossii, k pensionnoy nakopitelnoy sisteme/ Dostup trudovix migrantov iz Kirgizstana, Tadjikistana i Uzbekistana, rabotayushix v Rossiyskoy Federatsii, k pensionnoy nakopitelnoy sisteme. Bishkek.2011.S.29-37.*
22. Isakulov Sh. *Sotsialnaya zamita prav trudovix migrantov Respubliki Uzbekistan i rossiyskoy Federatsii// Vestnik PAGES.M., 2009.s.192-196.*
23. Isakulov Sh. *Diversifikatsiya napravleniy migratsionnix potokov//Xalqaro munosabatlar.T.,2013.№1. s.32-36.*
24. Ubaydullaeva R.A. *Analiz faktorov tolerantnosti uzbekistanskogo obshchestva. Sotsiol. issled. M., 2013. N3.*
25. *Ekonomika narodonaseleniya: Uchebnik / Pod red. prof. V.A. Ionseva. – M.: Infra-M, 2007.*
26. Moiseev, A. (2009). *Suverenitet gosudarstva v mejdunarodnom prave. Moskva.*
27. Mukomel, V. (2005). *Ekonomika nelegalnoy migratsii v Rossii. Demoskop Weekly. №207-208.*
28. Perevedensev, V. (1975). *Metodi izucheniya migratsii naseleniya. M.: Nauka.*
29. Rasulova, D. (2010). *Ishchi kuchi migratsiyasi rivojlanishining nazariy asoslari. T.*
30. Ribakovskiy, L. (1987). *Migratsiya naseleniya: prognozi, faktori, politika (monografiya). M.: Nauka.*
31. Ribakovskiy, O., Tayunova, O. (2018). *Seli strategii migratsionnogo razvitiya Rossii. Narodonaselenie. T. 21. № 1. ctr. 22-30. DOI:10.26653/1561-7785-2018-21-1-02.*

32. Umurzakov, B. (2012). *Institutsionalnie aspekti pensionnogo obespecheniya trudovix migrantov*. Sbornik materialov mejdunarodnoy konferensii. Kiev.

33. Fattaxova, J. (Otv. red.). (2007). *Vliyanie denejnix perevodov na ekonomiku Uzbekistana*. Analiticheskaya zapiska Sentra ekonomicheskix issledovaniy. T.

34. Yakovleva, E. (2017). *Istoriya i teorii migratsionnix protsessov*. Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. №3. <https://doi.org/10.24158/tipor.2017.3.2>.

35. Qodirova Z.A. Ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatlarda mehnat migratsiyasining xalqaro miqyosda tartibga solinishi. // *Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar* №3. 2015y. 1-9 b.

36. Qodirova Z.A. O'zbekiston Respublikasi va Koreya Respublikasi o'rtasidagi mehnat migratsiyasi hamkorligining huquqiy asoslari.//*Xalqaro munosabatlar*, —T.2013.—145 b.

37. Qodirova Z.A. O'zbekistonda mehnat migratsiyasini tartibga solishda Filippin tajribasi.//*Iqtisodiyot va ta'lim*, —T.2014.—188 b.

38. Qodirova Z.A. Ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatlarda mehnat migratsiyasini xalqaro miqyosda tartibga solinishi.//*Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar*, —T. 2015.—256 b.

39. Qodirova Z.A. O'zbekistonda zamonaviy mehnat bozori rivojlanishining o'ziga xos xususiyatlari.//*Moliya*, —T.2016.—207 b.

40. Qodirova Z.A. O'zbekistonning MDH mamlakatlari bilan mehnat migratsiyasi sohasidagi hamkorligi.//*Iqtisodiyotda innovatsiya*, —T.2018.—209 b.

41. Qodirova Z.A. O'zbekistonning xalqaro mehnat bozoridagi ishtiroki:muammo va istiqbollari.//*Iqtisod va ta'lim*, —T.2019.—306 b.

42. Qodirova Z.A. O'zbekistonning xalqaro mehnat bozoriga integratsiyalashuvi istiqbollari.//*XXI asr:fan va ta'lim masalalari*, —T.2017.—188 b.

43. Bakhtiyor, Islamov, Zulaykho, Kadirova, Sulkhuya, Gaziyeva. Digitization measures in the regulation of labor migration processes in Uzbekistan // *ACM*, New York, NY, USA, 2022. 328-337 pp.

44. Kalandar, Abdurakhmanov, Bakhtiyor, Islamov, Nodira, Zokirova, Masato, Hiwatari. *Systemic Transformation and Sustainable Development: Case of Uzbekistan*, Monograph, Jakarta, Gunadarma University Press, 2016 г., pp. 230;

45. Saidnumon, Mansurov, Kalandar, Abdurakhmanov, Bakhtiyor, Islamov, Nodira, Zokirova. 2022. *The Application of Artificial Intelligence in Labour Economics: using migration from CIS countries to Russian Federation as an example*. <https://doi.org/10.1145/3584202.3584242> (doi: 10.1145/3584202.3584242)

Foydalanilgan boshqa adabiyotlar

1. Ravenstein E.G. The laws of migration // Journal of Statistical Society of London. Vol .48, № 2 .London, (June 1885). R.167-235.
2. Hicks, J. The Theory of Wages. London. (1932), Carr-Saunders A. M. World Population: Past Growth and Present Trends. London, 1936. Bu haqida: Reviewed Work: World Population: Past Growth and Present Trends// The American Economic Review.Vol. 27, No. 2 (Jun., 1937).
3. Sovy A. General theory of the population. Moscow, 1977.P.168,344. Bu haqida: Ionsev V.A. Mejdunarodnaya migratsiya naseleniya: Zakonomernosti, problemi, perspektivi. M., 1999. S. 126.
4. Borjas G. Immigration and the American Worker//A Review of the Academic Literature. April. 2013.
5. Sjaastad, L. The Costs and Returns of Human Migration. Journal of Political Economy. Vol.70, iss.5, Part 2. pp. 80-93, Chicago 1962
6. Wallerstein, I. The Modern World System, Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. Academic Press. New York 1974
7. Piore, M. Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies. Cambridge: Cambridge University Press US. 1979
8. Stark, O., & Bloom, D. The New Economics of Labor Migration. The American Economic Review 75. pp. 173-178. US.,1985
9. Simon J. The Economic Consequences of Immigration into the United States.US. 1999.
10. Massey D., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., and Taylor J.E. Theories of International Migration: A Review and Appraisal." Population and Development Review 19:431-66. USA., 1993.
11. Hein de Haas. Migration and development. University of Oxford. 2008; Martin Ph. The recession and migration: alternative scenarios. University of Salifornia. Davis. 2009.
12. Koser Kh. The impact of financial crisis on international migration. Lessons Learned. IOM series. #37.Geneva.,2009.
13. White C.Sristopher. The relationship between the international migration and regional integration. US.,2011.
14. Stark, O., & Bloom, D. The New Economics of Labor Migration. The American Economic Review 75. pp. 173-178. US.,1985
15. Aneesh A. Virtual migration: The programming of globalization. Durham; London: Duke University Press, 208 p. London 2006
16. Xiang, B. The Would-Be Migrant: Post-Socialist Primitive Accumulation, Potential Transnational Mobility, and the Displacement of the Present in Northeast China. Trans–Regional and National Studies of Southeast Asia, 2(2), 183–199. China 2014

17. Kässä O., Lehdonvirta V. Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. MPRA Paper No. 74943. Oxford Internet Institute. 19 p. Oxford 2016
18. De Stefano V. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Vol. 37, No. 3. Pp.461–471, Canada 2016.
19. Pletnev E.P. Mejdunarodnaya migratsiya rabochey sili v kapitalisticheskoy sisteme mirovogo xozyaystva. M., 1962.
20. Ribakovskiy O.L. Migratsiya naseleniya mejdu regionami: sovershenstvovanie metodologii analiza. M.,2009.
21. Ionsev V.A. Mejdunarodnaya migratsiya naseleniya: Zakonomernosti, problemi, perspektivi. Dok.diss.M.,1999.
22. Ryazansev C.V. Migratsionnie protsessi v Evrope i ix sotsialno-ekonomicheskie posledstviya: Voprosi teorii i metodiki issledovaniya. M.,2002
23. Kamenskiy A.N. Mejdunarodnaya trudovaya migratsiya i uchastie v ney Rossii. Dok.diss. M., 2002.
24. Gavrilov E.V. Trudovaya migratsiya iz stran CNG v Rossiyu: sotsialno-ekonomicheskie posledstviya i regulirovanie. Kand. diss. M.,2008.
25. Guz A. Trudovaya migratsiya v Rossiyu iz stran Sentralnoy Azii:sostoyanie i puti razvitiya. Kand.diss. M.,2008.
26. Litvinenko K.A. Trudovaya migratsiya v stranax SNG i podxodi k ee regulirovaniyu. Kand.diss. M.,2007.
27. Serdyukov D.G. Sotsialno-demograficheskie aspekti trudovoy migratsii v Rossiyu iz stran Sredney Azii. Kand.diss. M.,2011.
28. Abilkalikov S.I., Vinnik M.V. Ekonomicheskie teorii migratsii: rabochaya sila i rinoк truda. / *Biznes. Obщestvo. Vlast.* – 2012. – № 12. – S. 1-19.
29. Stark O. Tales of Migration without Wage Differentials: Individual, Family and Community Contexts: ZEF Discussion Paper on Development Policy No. 73. – University of Bonn: Center for Development research, 2003. – 22 p.
30. Kolosnitsina M.G., Suvorova I.K. Mejdunarodnaya trudovaya migratsiya: teoreticheskie osnovi i politika regulirovaniya // *Ekonomicheskiy jurnal Visshey shkoli ekonomiki.* – 2005. – T. 9. – № 4. – S. 543-565.
31. D.N.Baranov *Сущност i soderjanie kategorii sifrovaya ekonomika. Vestnik Moskovskogo universiteta imeni S. YU. Vitte. Seriya 1. Ekonomika i upravlenie • № 2 (25)'* 2018
32. V.V. Ivanov, G.G. Malinetskiy *Sifrovaya ekonomika: mifi, realnost, perspektiva. Rossiyskaya akademiya nauk,* 2017
33. Irudaya Rajan, S., Sivakumar, P. & Srinivasan, A. The COVID-19 Pandemic and Internal Labour Migration in India: A 'Crisis of Mobility'. *Ind. J. Labour Econ.* 63, 1021–1039 (2020). <https://doi.org/10.1007/s41027-020-00293-8>
34. Government of India. (2016). *Economic Survey 2015–16.*

35. Rajan, S. I., & Zachariah, K. C. (2019). Emigration and Remittances: New Evidences from the Kerala Migration Survey 2018
36. Rajan, S. I., & Mishra, U. S. (2018). Internal Migration Udaya S Mishra S Irudaya Rajan. ILO Thematic Paper, 1–24.
37. Rajan, Irudaya.; M, Sumeetha. (2020). Handbook of Internal Migration in India. Sage Publications Pvt. Limited.
38. Collin, S., & Karsenti, T. (2012, June). ICT and migration: a conceptual framework of ICT use by migrants. In EdMedia+ Innovate Learning (pp. 1492-1497). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
39. Aiwaha Ong's (2006) theorization of 'flexible sovereignty' explores the ways in which 'special spaces' get carved out of developing countries to achieve strategic goals of regulating groups in relation to market forces, to attract foreign investment, technology transfer, and international expertise. We draw upon Ong's notion of 'flexible', 'variegated', or 'graduated sovereignty' to consider the ways in which agents 'migrate' across what we call chequered space.
40. Aneesh, A. 2006. Virtual Migration: The Programming of Globalization. Durham, NC: Duke University Press.
41. Alvari, Hamidreza, Paulo Shakarian, and J. E. Kelly Snyder. 2017. "Semi-Supervised Learning for Detecting Human Trafficking." Security Informatics 6 (1). <https://doi.org/10.1186/s13388-017-0029-8>.
42. Flore, Massimo. 2018. "How Blockchain-Based Technology Is Disrupting Migrants' Remittances: A Preliminary Assessment." https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC113484/how_blockchain_is_disrupting_migrants_remittances_online.pdf.

Internet resurslar

1. World Migration Report (2022), International Organisation for Migration
2. Jahon banki ma'lumotlari // <http://data.worldbank.org/>
3. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/11/17/remittance-flows-register-robust-7-3-percent-growth-in-2021>
4. United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Population Division (2022).
5. International Migrant Stock 2022 (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2022).
6. www.ilo.org/publns
7. ILO 2021 //Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in India, Indonesia and Thailand, www.ilo.org/publns
8. <https://www.statista.com/statistics/320776/contribution-of-indian-it-industry-to-india-s-gdp/>

9. UNDP (2021). Human Development Report. New York, NY: Oxford University Press
10. BestMediaInfo Bureau. 2021. "Malaysia-Based Instapay Technologies Drove Financial Inclusion for Migrant Workers through Digital Marketing with Help from Hiveminds," 2021. <https://bestmediainfo.com/2021/01/malaysia-based-instapay-technologies-drove-financial-inclusion-for-migrant-workers-through-digital-marketing-with-help-from-hiveminds/>.
11. 2020b. "Recruitment Fees and Related Costs: What Migrant Workers from Cambodia, the Lao People's Democratic Republic, and Myanmar Pay to Work in Thailand." https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_740400.pdf
12. Government of Nepal. 2020. "Nepal Labour Migration Report." <https://moless.gov.np/wp-content/uploads/2020/03/Migration-Report-2020-English.pdf>.
13. Use of digital technology in the recruitment of migrant workers / International Labour Organization, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS), Geneva: ILO, 2021.
14. 2020a. "Impact of COVID-19 on Nepali Migrant Workers: Protecting Nepali Migrant Workers during the Health and Economic Crisis." https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/briefingnote/wcms_748917.pdf.
15. ILO Global - Estimates on International Migrant Workers."-2018 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_652001.pdf.
16. World Bank. n.d. "Personal Remittances, Received (foiz of GDP) - Nepal, Sri Lanka, Philippines." n.d. <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=NP-LK-PH>.
17. Verité. 2020. "Ethical Recruitment Remains Elusive in Global Supply Chains: Learnings From Verité's Remote CUMULUS Forced Labor Screen™ Platform." 2020. <https://www.verite.org/ethical-recruitment-learnings-from-cumulus/>.
18. Estoniya rasmiy statistika qo'mitasi sayti 2021-yil <https://www.stat.ee/en/find-statistics/main-indicators>
19. Estoniya rasmiy statistika qo'mitasi sayti <https://www.stat.ee/en/find-statistics/main-indicators>
20. OSKA- Estoniya iqtisodiyotida kelasi 10 yillikda qaysi kasbga extiyoj borligini o'rganadigan davlatning rasmiy taqdiqot instituti. OSKA har yili iqtisodiyotning 5ta tarmog'ini o'rganib chiqadi.
21. OSKA rasmiy bayonoti, <https://oska.kutsekoda.ee/ru/field>
22. <https://visasam.ru/emigration/rabota/zarplata-v-estonii.html>
23. "Almost a Quarter of IT Employees in Estonia Are Foreigners" <https://www.schengenvisainfo.com/news/almost-a-quarter-of-it-employees-in-estonia-are-foreigners/#>

24. Review on the implantation of the 2030 agenda in Estonia pdf//Republic of Estonia Government Office
25. <https://www.dw.com/ru/pomogli-li-cifrovye-tehnologii-v-jestonii-smjagchit-posledstvija-pandemii-covid-19/a-59866331>
26. <https://yuz.uz/uz/news/mehnat-migratsiyasi-yoli-bilan-xorijga-chiqayotgan-shaxslar-uchun-qator-qulayliklar-yaratiladi?view=evropa-komissiyasi-rahbari-evropa-ittifoqida-eng-kam-ish-haqini-belgilashni-taklif-qildi>
27. O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi 2022-yil <https://mehnat.uz/uz>
28. Iqtisodiy taraqqiyot va kambag‘allikni qisqartirish vazirligi Axborot xizmati <https://mineconomy.uz/ru/info/4325> va Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi <http://www.migration.uz/post/view/113>
29. <http://www.migration.uz/news/view/1240>
30. <https://mehnat.uz/oz/services/xususiy-bandlik-agentliklari-reyestri>
31. <https://lex.uz/docs/-5570582>
32. O‘zbekiston Respublikasi tashqi ishlar vaziri o‘rinbosari Erkin HAMROYEV intervyusi, <https://dunyo.info/uz/site/inner?slug=erkin-hamroyev-vatandoshlar-bilan-ishlash-va-mehnat-migrantlarini-qofoizE2foiz80foiz98llabfoizE2foiz80foiz93quv-vatlash-mamlakatimiz-ravnaqiga-xizmat-qiladi-IFj>
33. <https://kun.uz/news/2022/07/15/migratsiya-agentligi-6-oy-ichida-xorijda-ishga-joylashtirilgan-fuqarolar-sonini-ochiq-ladi>
34. Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi hisoboti, xizmat uchun foydalanish
35. <http://www.migration.uz/post/view/113> Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi, 2022-yil 1-iyul holatiga
36. <https://rost24.uz/oz/news/928>
37. <https://kun.uz/uz/03701581?q=foiz2F03701581>
38. <https://mineconomy.uz/uz/info/4324>
39. <https://kun.uz/uz/03935015?q=foiz2F03935015>
40. <https://yuz.uz/news/xavfsiz-tartibli-va-qonuniy-mehnat-migratsiyasini-tashkil-etish-tizimi-tubdan-ozgardi>
41. www.labormigration.uz
42. <https://davr24.uz/archives/8699>
43. United Nations, DESA. Population Division (2020). International Migrant Stock 2020 (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2020).
44. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283>
45. O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki ma’lumotlari, <https://cbu.uz/upload/medialibrary/f69/Asosiy-yunalishlar-2021.pdf>
46. Novie vozmojnosti dlya uzbekskix trudovix migrantov, Axmedova Muxabbat IPMI <https://ifmr.uz/publications/articles-and-abstracts/migration1#mob-menu>

47. O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki ma’lumotlari, J.Sharipov, A.Xolbekov Migratsiya jarayonlari: muammolar va yechimlar//Iqtisodiy sharh №7(7)2022

48. O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki, <https://review.uz/uz/post/ozbekistonga-xorijdan-songi-olti-yil-davomida-qancha-pul-otkazilgan>

49. <https://www.gazeta.uz/oz/2022/04/29/total-income/#!>

50. Prognozlashtirish va makroiqtisodiy tadqiqotlar instituti (PMTI) matbuot xizmati va <https://www.gazeta.uz/ru/2022/04/25/migration/>

51. Xorijdan 3 mingga yaqin IT mutaxassis keldi <https://xabar.uz/6uxj>

52. <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/463325-polsamoleta-molodezi-slavanskoj-vnesnosti-kak-uzbekistan-stal-habom-it-emigracii>

53. <https://it-park.uz/index.php/ru/itpark/news/rukovoditelyam-mezhdunarodnyh-it-kompaniy-predstavili-usloviya-v-nedavno-otkryvshih-sya-korpusah-it-park-uzbekistan-i-obsudili-s-nimi-perspektivy-sotrudnichestva>

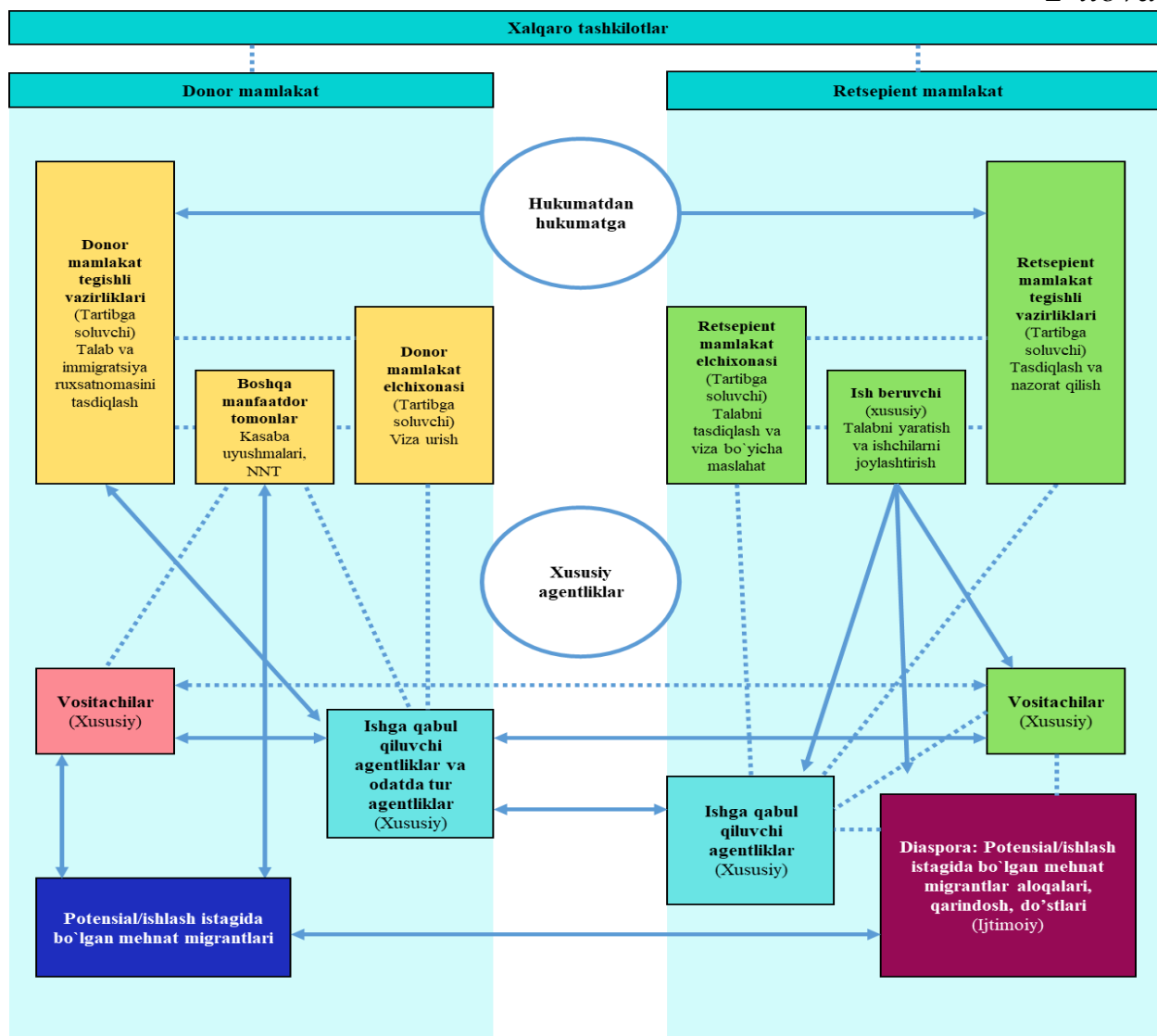
ILOVALAR

1-ilova

Mehnat migratsiyasi jarayonlarida faol ishtirok etayotgan mobil ilova va platformalar

Nomi	Platforma /Mobil ilova	Ishlab chiqargan mamlakat yoki tashkilot	Yil	Xalqaro/Mi ntaqaviy/ Mahalliy	Vazifa
MigApp	Mobil ilova	MXT(Migratsiy axalqaro tshkiloti)	2017	Xalqaro	Pul o'tkazmalari, viza qoidlari, sog'liqni saqlash imkoniyatlari
Migrantlar messenjeri	Mobil ilova va platforma	XMT va G'arbiy Afrika	2017	Xalqaro	Qaytib kelgan migrantlarning tajribasi asosida potensial migrantlarga maslahat
<u>Bdesh Jaatra</u>	mobil ilova va axborot platformasi	Bangladesh	2020	Mintaqaviy	Pul o'tkazmalarini boshqarish, tibbiy xizmatlar va yuridik xizmatlar
Miss Migratsiya	Facebook chatboti	Myanmar	2018	Mintaqaviy	migratsiya tartib-qoidalari, migratsiya paytida xavfsizlik va belgilangan mamlakatlardagi qoidalar va qoidalarga oid savollarga javob berish
Shuvayatra	mobil ilova	Nepal	2016	Mahalliy	moliyaviy ma'lumotlar, migratsiya bo'yicha hukumat qonunlari, xorijdagi i Nepal elchixonalari tomonidan taqdim etiladigan xizmatlar, migratsiya tashkilotlari bilan aloqani ta'minlash
FDH Portal	Portal-vebsayt	Gonkong	2016	Mahalliy	24 soatlik ishonch telefoni ishi bilan bog'liq huquq va majburiyatlari bo'yicha maslahat berish
Apprise	Mobil ilova		2018	Xalqaro	mehnat migrantlariga ularning ish sharoitlari tafsilotlarini maxfiy ravishda oshkor qilish va yordam so'rashga yordam beradigan vosita
MiTA	Mobil ilova	MXT	2019	Xalqaro	migrantning shaxsi, kelib chiqqan mamlakati orqali har qanday zudlik bilan himoyaga muhtojligini tushunish uchun migrant va chegara amaldori o'rtasida asosiy aloqa usulini ta'minlash
MXT Indoneziya	mobil ilova	MXT Indoneziya	2019	Xalqaro	baliqchilik sohasida odam savdosi qurbonlarini tezda aniqlash maqsadida huquq-tartibot idoralari xodimlari uchun
AgHelp	mobil veb platforma	AQSH	2019	Xalqaro	migrantlar uchun ta'lim dasturlari, immigratsiya xizmatlari, yuridik xizmatlar va ishga o'qitish dasturlari
INMI	Platforma	Chili	2019	Xalqaro	Ish beruvchilar bilan migrantlarni bog'laydi
BongPheak	Platformna	Kambodja	2016	Mintaqaviy	Vositachilarsiz ish beruvchilar bilan migrantlarni bog'laydi
WorkAbroad . Ph	Platforma	Filippin	2003	Mahalliy	xorijdagi migrantlarni ishga qabul qilish

Rensol Recruitment	Platforma	Filippin	1999	Mahalliy	xorijdagi migrantlarni ishga qabul qilish
Pink Collar	Platforma va mobil ilova	Malayziya	2019	Mahalliy	migrant ayollarni retsepinet mamlakat ish beruvchilari bilan bog'lash
Baideshik Rojgar	Mobil ilova	Nepal	2018	Mahalliy	migrantlarga ishga joylashish imkoniyatlari ro'yxatini toifa, mamlakat, ish haqi va kompaniya bo'yicha filtrlash imkonini beradi.
HelperChoice	Platforma	Gonkong	2012	Mahalliy	migrantlarga bepul ish topish imkoniyati
SIRA App		XMT, Efiopiya	2018	Xalqaro	ish beruvchilarga bo'sh ish o'rinlarini joylashtirish va migrantlar ish qidirishlari
Good Worker	Platforma	Hindiston	2020	Mahalliy	Qaytib kelgan migrantlarni ish bilan ta'minlash
SWADES	Platforma	Hindiston	2020	Mahalliy	Qaytib kelgan migrantlarni ish bilan ta'minlash
Karma-Setu	Platforma va mobil ilova	Hindiston	2020	Mahalliy	Qaytib kelgan migrantlarni ishga joylashtirish
Contratados	Platforma	Meksika/AQSH	2014	Xalqaro	Ishchilarga yollash agentliklarini baholashga imkon berish
Recruitment Advisor	Platforma	XTK	2018	Xalqaro	Ishchilarga yollash agentliklarini baholashga imkon berish
PJTKI	Vebsayt	Pantau	2014	Xalqaro	Ishchilarga yollash agentliklarini baholashga imkon berish
PickRemit	Ilova	Jahon banki	2015	Xalqaro	Mehnat migrantlarini pul o'tkazmalari va moliyaviy savodxonlik bilan qo'llab-quvvatlash
SaverAsia	Vebsayt	ASEAN	2018	Mintaqaviy	ASEAN dagi mehnat migrantlarini pul o'tkazmalari va moliyaviy savodxonlik bilan qo'llab-quvvatlash
Rise	Platforma	Kayan Labs /BAA	2018	Mintaqaviy	Fors Ko'rfazi mehnat migrantlarini pul o'tkazmalari va moliyaviy savodxonlik bilan qo'llab-quvvatlash
Instapay eWallet	Ilova	Malayziya	2020	Mahalliy/xalqaro	Mehnat migrantlarini pul o'tkazmalari va moliyaviy savodxonlik bilan qo'llab-quvvatlash
Uplifters	Mobil telefon platformasi	Gonkong	2018	Mahalliy	Mehnat migrantlarini pul o'tkazmalari va moliyaviy savodxonlik bilan qo'llab-quvvatlash
eMin Diginex & The Mekong Club	Mobil platforma		2019	Xalqaro	
Quizrr App	Onlayn ta'lim dasturi	XMT va Tayland	2019	Xalqaro	Migrantlar o'z huquq va majburiyatlari, mehnat xavfsizligi va sog'lig'i hamda ish joyidagi muloqotlar haqidagi ma'lumotlarni olish
CUMULUS	Platforma		2018	Xalqaro	Majburiy mehnat xavfini tekshirish



Sifat o'zgaruvchilarning tasnifiy statistikasi

Tabulation of labor_migration

labor_migration		Freq.	Percent	Cum.
0	Yo'q	366	80.62	80.62
1	ha	88	19.38	100.00
Total		454	100.00	

Tabulation of jonatma_yoli

jo'natma_yoli		Freq.	Percent	Cum.
0	Yo'q	216	47.58	47.58
1	Xalqaro o'tkazma	112	24.67	72.25
2	Mobil ilova	126	27.75	100.00
Total		454	100.00	

Tabulation of malumotlar_xabar

malumotlar_xabar		Freq.	Percent	Cum.
0	Vazirlik	24	5.29	5.29
1	TMMA	176	38.77	44.05
2	Internet	176	38.77	82.82
3	tanishlar	78	17.18	100.00
Total		454	100.00	

Tabulation of platforma_nafi

platforma_nafi		Freq.	Percent	Cum.
0	Farqi yo'q	213	46.92	46.92
1	ijobiy	241	53.08	100.00
Total		454	100.00	

Tabulation of platforma_monitoring

platforma_monitoring		Freq.	Percent	Cum.
0	Farqi yo'q	189	41.63	41.63
1	ijobiy	265	58.37	100.00
Total		454	100.00	

Tabulation of jarohat_platforma

jarohat_platforma		Freq.	Percent	Cum.
0	Farqi yo'q	226	49.78	49.78
1	O'rta	42	9.25	59.03
2	yuqori	186	40.97	100.00
Total		454	100.00	

Tabulation of mamuriy_xizmatlar

mamuriy_xizmatlar		Freq.	Percent	Cum.
0	Past	150	33.04	33.04
1	O'rta	145	31.94	64.98
2	yuqori	159	35.02	100.00
Total		454	100.00	

Tabulation of xorijda_qollab_quvvatlov

xorijda_qollab_quvvatlov		Freq.	Percent	Cum.
0	Yo'q	306	67.40	67.40
1	ha	148	32.60	100.00
Total		454	100.00	

Raqamlashtirish sharoitida mehnat migratsiyasini tartibga solish bo'yicha savolnoma

- 1. Hudud (viloyat)_____**
- 2. Yoshingiz**
20-25, 26-30, 31-40, 41-50
51 dan katta
- 3. Jinsingiz**
Ayol
Erkak
- 4. Ta'lim darajangiz**
O'rta
Oliy
- 5. Qaysi davlatga ishlashga ketyapsiz?_____**
- 6. Qanday qilib xorijga ishlashga ketdingiz?**
Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi orqali, Xususiy bandlik agentligi orqali
O'zim
- 7. Qancha muddatga xorijga ketyapsiz yoki qancha muddat xorijda bo'ldingiz?**
3 oydan kam
1 yildan ortiq
- 8. Xorijda qaysi kasbda ishladingiz yoki ishlayapsiz?**
Quruvchi
Sotuvchilik
Dasturchi
Haydovchi
Boshqa _____
- 9. Oilangizga 1yilda o'rtacha qancha pul jo'natasiz?**
1000-5000 AQSH dollari
Pul jo'natmayman-o'zim bilan olib boraman
- 10. Xorijdagi faoliyatingiz davomida nimalarga erishdingiz?**
Uyni ta'mirladim, Uy sotib oldim, Moshina sotib oldim, To'y qildim
Faqat oziq-ovqat va kiyim kechakka ishlatildi
- 11. Borayotgan mamlakatingiz rasmiy tilini qanchalik darajada bilasiz?**
YUqori
Past
- 12. O'zbekistonda oylik daromadingiz qancha miqdorni tashkil etgan?**
100-300
300-700
- 13. Kompyuter savodxonligingizni nechaga baholaysiz?**
A'lo
Past
- 14. Telefoningizdan ko'proq nima maqsadda foydalanasiz?**

Ish topish masalalari

Shunchaki axborot almashish

15. Yagona milliy mehnat tizimi» axborot tizimi doirasida ishga tushirilgan «labor-migration» dasturiy majmuasidan foydalanasizmi?

Ha

Yo‘q

16. Xorij mamlakatida oylik o‘rtacha daromadingiz qancha?

200-600

600 dan yuqori

17. Pul mablag‘laringizni jo‘natishda qaysi yo‘ldan foydalanasiz?

Xalqaro pul o‘tkazmalari orqali yoki Tanishlar orqali

Telefondagi ilovalar orqali

18. Siz ishlashga ketayotgan mamlakatdagi mehnat munosabatlari haqidagi ma‘lumotlardan qay tarzda xabar topasiz?

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi veb sayti va Migratsiya agentligi

Internetdagi boshqa ilovalar

19. Elektron platformaning kasb-hunarga o‘qitish, qayta tayyorlash va malaka oshirish masalalarini qamrab olishi ish faolitingizni qanday o‘zgartiradi?

Ijobiy

Salbiy

20. Elektron platforma xorijiy ish beruvchilar bilan tuzilgan mehnat shartnomalaringiz to‘g‘risida ma‘lumotlar monitoringi qamrab olishiga munosabatingiz qanday?

Ijobiy

Salbiy

21. Mehnat jarohatlari uchun nafaqalarni elektron platforma vositasida echish imkoniyatini qanday baholaysiz?

Yuqori

O‘rta

22. Xorijda ma‘muriy xizmatlar (til, bojxona yoki valyuta kurslari va ish haqini to‘lash) muammolari siz uchun qanchalik soddalashgan?

Yuqori

Past

23. Xorijda mehnat faoliyatingiz davomida respublikamizning tegishli vazirlik, agentlik yoki vakolatxonalar tomonidan qo‘llab-quvvatlashni sezasizmi?

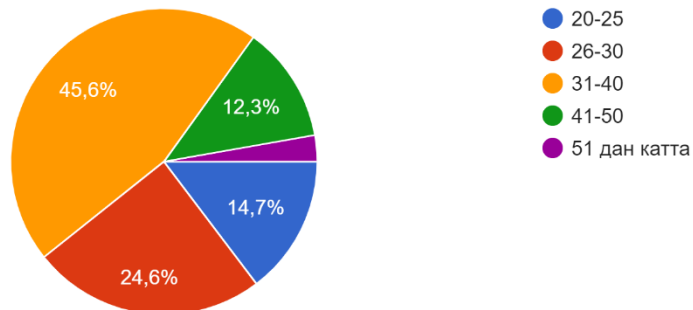
Ha

Yo‘q

So'rovnoma natijalari

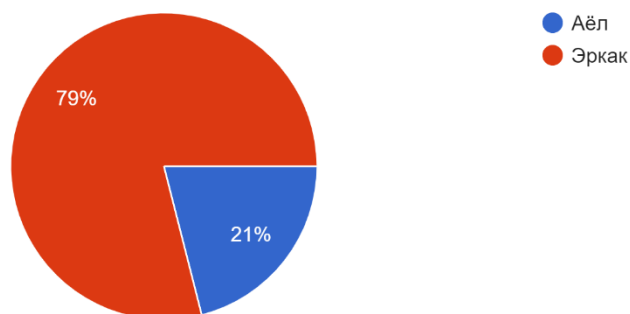
2. Ёшингиз

252 ответа



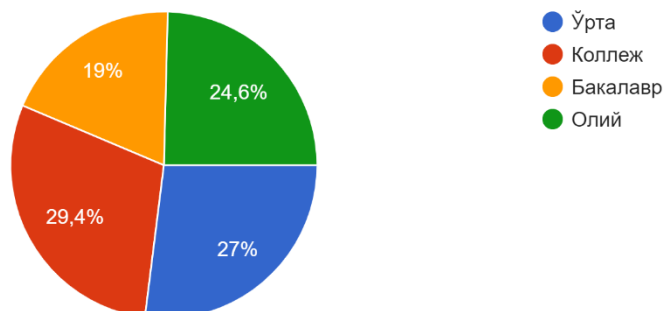
3. Жинсингиз

252 ответа



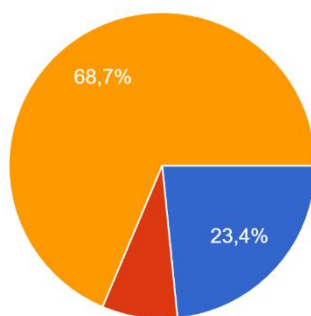
4. Таълим даражангиз

252 ответа



6. Қандай қилиб хорижга ишлашга кетдингиз?

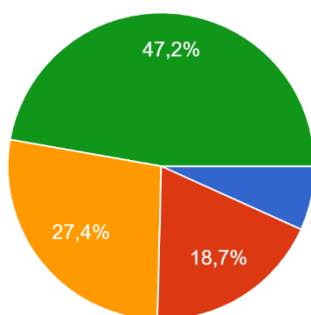
252 ответа



- Ташқи меҳнат миграцияси агентлиги орқали
- Хусусий бандлик агентлиги орқали
- Ўзим

7. Қанча муддатга хорижга кетяпсиз ёки қанча муддат хорижда бўлдингиз?

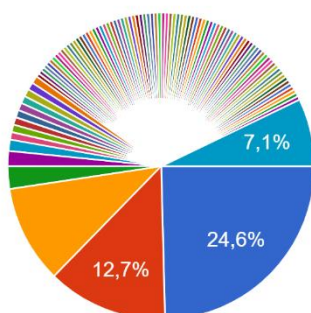
252 ответа



- 3 ойгача
- 3-12 ой
- 1-2 йил
- 3 йилдан ортиқ

8. Хорижда қайси касбда ишладингиз ёки ишляяпсиз?

252 ответа

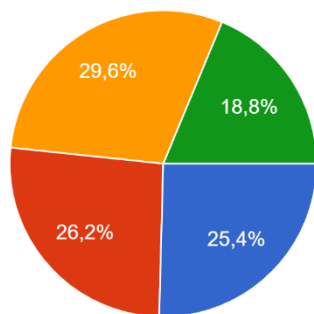


- Курувчи
- Сотувчилик
- Ҳайдовчи
- Ishchi
- Дастурчи
- Qishloq xo'jaligi
- Buxgalter
- Кишлоқ хожалиги

▲ 1/13 ▼

9. Оилангизга 1 йилда ўртача қанча пул жўнатасиз?

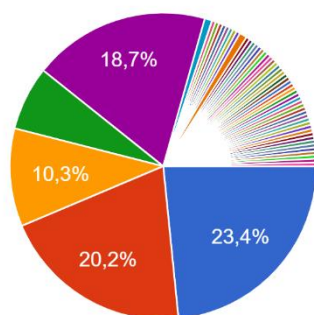
240 ответов



- 1000 АҚШ долларидан кам
- 1000-3000 АҚШ доллари
- 3000-4000 АҚШ доллари
- Пул жўнатмайман-ўзим билан олиб бораман

10. Хориждаги фаолиятингиз давомида нималарга эришдингиз?

252 ответа

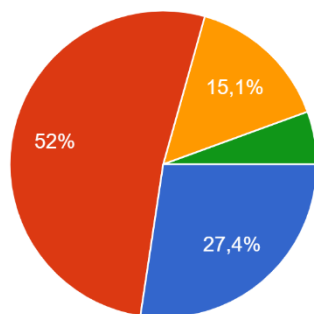


- Уйни таъмирладим
- Уй сотиб олдим
- Мошина сотиб олдим
- Тўй қилдим
- Фақат озиқ-овқат ва кийим кечакка и...
- Хамма хожатга
- Тажооба оширдим
- Mashina oldim, to'y qildim, o'qiyabma...

▲ 1/7 ▼

11. Бораётган мамлакатингиз расмий тилини қанчалик даражада биласиз?

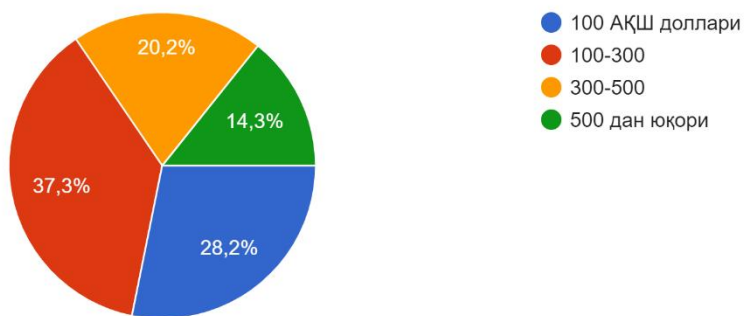
252 ответа



- Юқори
- Ўрта
- Паст
- Билмайман

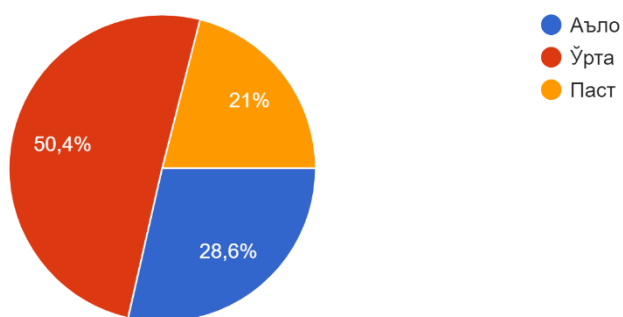
12. Ўзбекистонда ойлик даромадингиз қанча миқдорни ташкил этган?

252 ответа



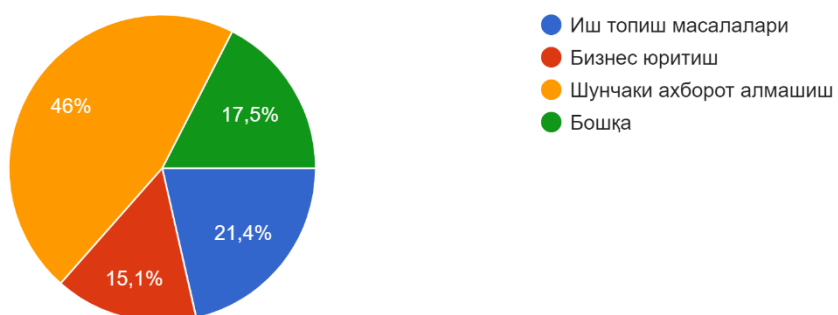
13. Компьютер саводхонлигингизни нечага баҳолайсиз?

252 ответа



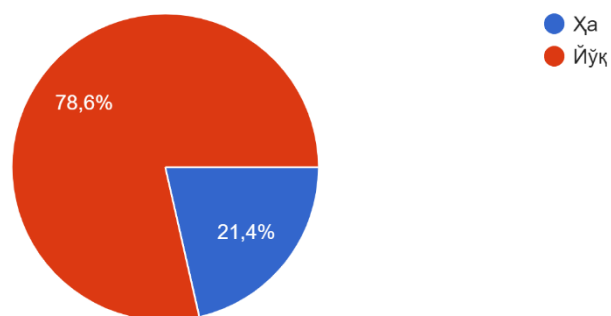
14. Телефонингиздан кўпроқ нима мақсадда фойдаланасиз?

252 ответа



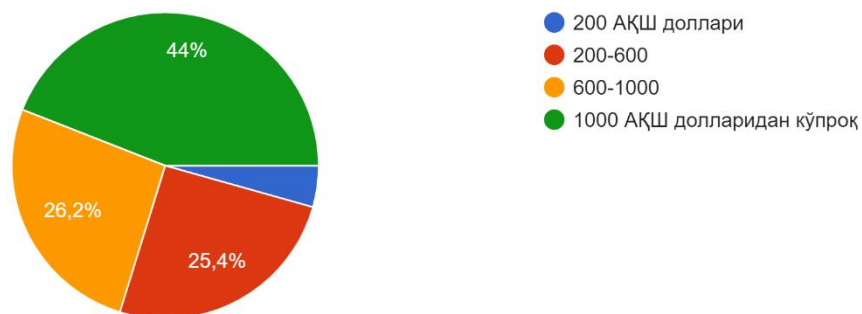
15. Ягона миллий меҳнат тизими» ахборот тизими доирасида ишга туширилган «labor-migration» дастурий мажмуасидан фойдаланасизми?

252 ҷавоб



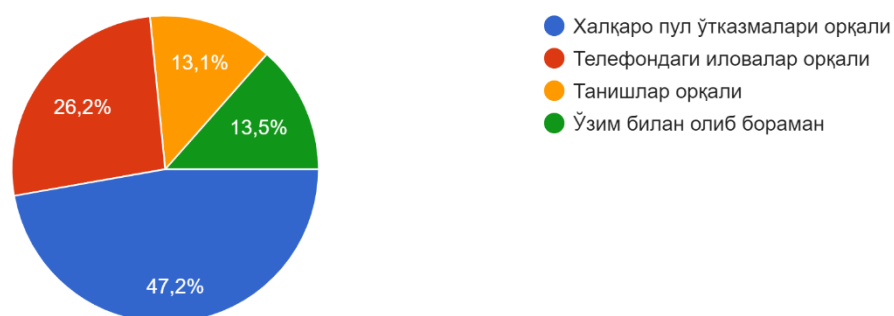
16. Хориж мамлакатида ойлик ўртача даромадингиз қанча?

252 ҷавоб



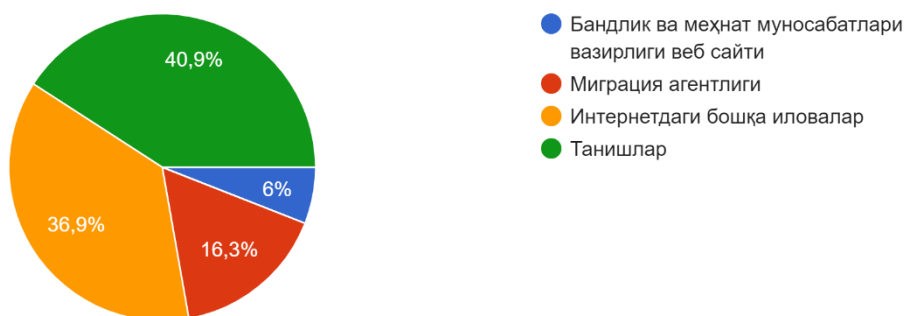
17. Пул маблағларингизни жўнатишда қайси йўлдан фойдаланасиз?

252 ҷавоб



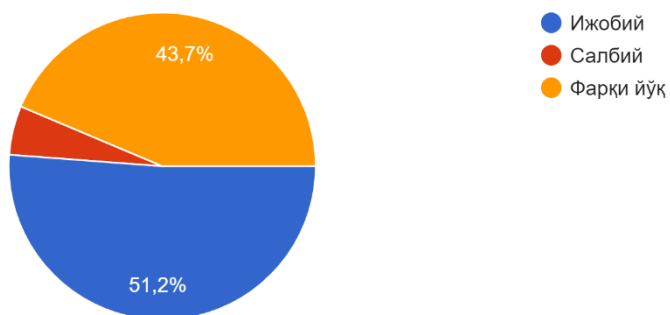
18. Сиз ишлашга кетаётган мамлакатдаги меҳнат муносабатлари ҳақидаги маълумотлардан қай тарзда хабар топасиз?

252 ответа



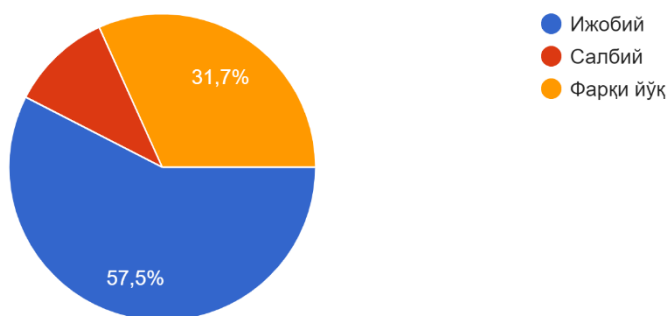
19. Электрон платформанинг касб-ҳунарга ўқитиш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш масалаларини қамраб олиши иш фаолитингизни қандай ўзгартиради?

252 ответа



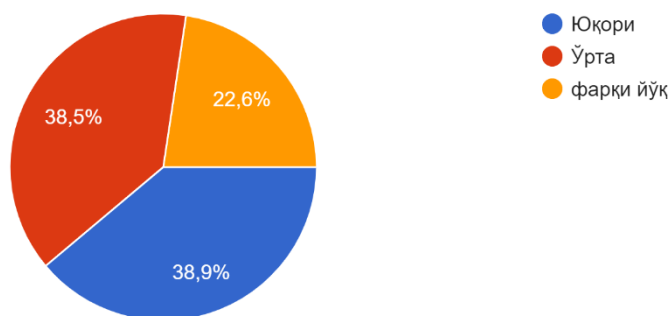
20. Электрон платформа хорижий иш берувчилар билан тузилган меҳнат шартномаларингиз тўғрисида маълумотлар мониторинги қамраб олишига муносабатингиз қандай?

252 ответа



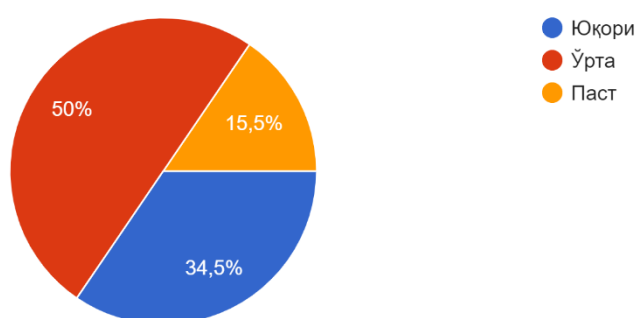
21. Меҳнат жароҳатлари учун нафақаларни электрон платформа воситасида ечиш имкониятини қандай баҳолайсиз?

252 ответа



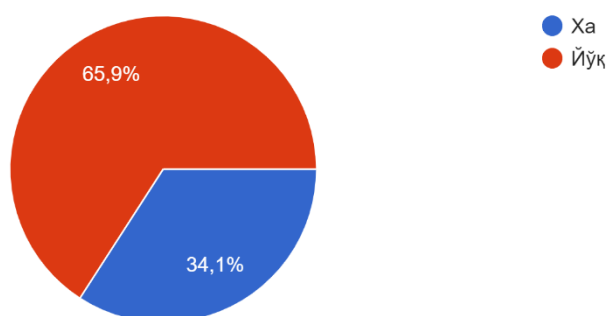
22. Хорижда маъмурий хизматлар (тил, божхона ёки валюта курслари ва иш ҳақини тўлаш) муаммолари сиз учун қанчалик соддалашган?

252 ответа



23. Хорижда меҳнат фаолиятингиз давомида республикамизнинг тегишли вазирлик, агентлик ёки ваколатхоналар томонидан қўллаб-қувватлашни сезасизми?

252 ответа



Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti
Kengashining 2024 yil 8 iyundagi
10-sonli majlisi bayonnomasidan
K O ' C h I R M A

QATNASHDILAR: Kengashning 51 a'zosidan 45 kishi

Ko'rilgan masala: Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti "Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm" kafedrası o'qituvchisi S.Gaziyeva tomonidan tayyorlangan "Xalqaro mehnat migratsiyasini raqamlashtirish masalalari" nomli monografiyasini nashrga tavsiya etish masalasi.

Masala yuzasidan universitet kengashi kotibi M.Pulatova so'zga chiqib, Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti "Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm" kafedrası o'qituvchisi S.Gaziyeva tomonidan tayyorlangan "Xalqaro mehnat migratsiyasini raqamlashtirish masalalari" nomli monografiya nashrga tayyorlanganini qayd etib, ushbu monografiyada xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarida kuzatilayotgan zamonaviy tendensiyalar yetakchi xorijiy oliy ta'lim muassasalarining zamonaviy adabiyotlari tahriri asosida yoritib berilganligini ta'kidladi.

Shuningdek, mazkur monografiya Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm mutaxassisligi yo'nalishi talabalari, magistrantlari hamda mazkur sohada ilmiy tadqiqot olib boruvchi mutaxassislarga mo'ljallanganligi ta'kidlandi.

Monografiyaga Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti PhD., dotsenti A.Zikriyoyev va "Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm" kafedrası dotsenti Z.A.Qodirovalar tomonidan ijobiy taqrizlar berilgan.

Yuqoridagilardan kelib chiqib,

QAROR QILINDI:

Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti "Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm" kafedrası o'qituvchisi S.Gaziyevaning "Xalqaro mehnat migratsiyasini raqamlashtirish masalalari" nomli monografiyasi nashrga tavsiya etilsin.

Ko'chirma asliga to'g'ri:

ILMIY KOTIB



M.PULATOVA

Gaziyeva Sulxiya Saidmashrafovna

**XALQARO MEHNAT MIGRATSIYASINI
RAQAMLASHTIRISH MASALALARI**

MONOGRAFIYA

Muharrir: O.Fozilova

Dizayner-sahifalovchi: U.Raxmatov

Tasdiqnoma №212405. 25.01.2024-y.
«BEST-PUBLISH» nashriyoti

22.11.2024-da nashrga ruxsat etildi. Format 60x84 ¹/₁₆.
Shartli b.t. 10,5. Hisob. b.t. 10,75. Times garniturası.
10 nusxa. 68-buyurtma.

100000, Toshkent shahri, Oqtepa ko‘chasi, 49-uy.
Тел.: +998 97 755-99-07, +998 94 673-99-07.
email: best-publish2024@gmail.com

Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti
Kengashining 2024 yil 8 iyundagi
10-sonli majlisi bayonnomasidan
K O ' C h I R M A

QATNASHDILAR: Kengashning 51 a'zosidan 45 kishi

Ko'rilgan masala: Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti "Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm" kafedrasini o'qituvchisi S.Gaziyeva tomonidan tayyorlangan "Xalqaro mehnat migratsiyasini raqamlashtirish masalalari" nomli monografiyasini nashrga tavsiya etish masalasi.

Masala yuzasidan universitet kengashi kotibi M.Pulatova so'zga chiqib, Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti "Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm" kafedrasini o'qituvchisi S.Gaziyeva tomonidan tayyorlangan "Xalqaro mehnat migratsiyasini raqamlashtirish masalalari" nomli monografiya nashrga tayyorlanganini qayd etib, ushbu monografiyada xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarida kuzatilayotgan zamonaviy tendensiyalar yetakchi xorijiy oliy ta'lim muassasalarining zamonaviy adabiyotlari tahriri asosida yoritib berilganligini ta'kidladi.

Shuningdek, mazkur monografiya Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm mutaxassisligi yo'nalishi talabalari, magistrantlari hamda mazkur sohada ilmiy tadqiqot olib boruvchi mutaxassislarga mo'ljallanganligi ta'kidlandi.

Monografiyaga Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti PhD., dotsenti A.Zikriyoyev va "Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm" kafedrasini dotsenti Z.A.Qodirovalar tomonidan ijobiy taqrizlar berilgan.

Yuqoridagilardan kelib chiqib,

QAROR QILINDI:

Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti "Tashqi iqtisodiy faoliyat va turizm" kafedrasini o'qituvchisi S.Gaziyevaning "Xalqaro mehnat migratsiyasini raqamlashtirish masalalari" nomli monografiyasi nashrga tavsiya etilsin.

Ko'chirma asliga to'g'ri:

ILMIY KOTIB



M.PULATOVA

O'zbekiston Milliy
kutubxonasi

№ 7396-3567-4559-aa95-e805-4025-4857
Hujjat yaratilgan sana: 2024-11-26
Ariza raqami: 160518032

Hujjat berilgan: "BEST-PUBLISH" MAS'ULIYATI
CHEKLANGAN JAMIYAT
STIR: 311004953

**Nashrlarga kitobning ISBN xalqaro standart tartib raqamini berish
MA'LUMOTNOMASI**

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Axborot-kutubxona sohasida davlat xizmatlari ko'rsatishning ayrim ma'muriy reglamentlarini tasdiqlash to'g'risida"gi 2023-yil 1-may 176 - sonli qarori talablari asosida kitob mahsulotiga quyidagi ISBN xalqaro standart tartib raqami belgilash uchun taqdim etildi:

Muallif	Kitob nomi	Kitob janri	Kitob chop etiladigan til	Kitob hajmi	Kitob adadi	Berilgan ISBN tartib raqami
GAZIYEVA SULXIYA SAIDMASHRAFOVNA	Xalqaro mehnat migratsiyasini raqamlashtirish masalalari	Monografiya	O'zbek tili lotin yozuvida	192 bet (60/84*16)	10	978-9910-8953-1-9

RAXMEDOVA GULBAXOR TULKUNOVNA

Mazkur hujjat Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 15 sentyabrdagi 728-son qaroriga muvofiq Yagona interaktiv davlat xizmatlari portalida shakllantirilgan elektron hujjatning nusxasi bo'lib, davlat organlari tomonidan ushbu hujjatni qabul qilishni rad etishlari qat'iy taqiqlanadi. Hujjat haqiqiylikini repo.gov.uz veb-saytida hujjatning noyob raqamini kiritib yoki mobil telefon yordamida QR- kodni skaner qilish orqali tekshirish mumkin.

0128



ISBN: 978-9910-8953-1-9



9 789910 895319 >