

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ DSc.28.12.2017.1.16.02 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ
ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

ШАКАРОВ ЗАФАР ГАФФОРОВИЧ

МИЛЛИЙ ИҚТИСОДИЁТДА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ
МОБИЛЛИГИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент - 2019

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
диссертацияси автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
по экономическим наукам**

**Content of dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD)
on economical sciences**

Шакарров Зафар Гаффорович

Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш
механизмини такомиллаштириш..... 3

Шакарров Зафар Гаффорович

Совершенствование механизма регулирования мобильности трудовых
ресурсов в национальной экономике..... 27

Shakarov Zafar Gafforovich

Improvement of regulation mechanism of labor resources mobility in
national economy 51

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works 55

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

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

ШАКАРОВ ЗАФАР ГАФФОРОВИЧ

МИЛЛИЙ ИҚТИСОДИЁТДА МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИ
МОБИЛЛИГИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент - 2019

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2017.1.PhD/Iqt50 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация иши Тошкент давлат иқтисодиёт университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус ва инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифаси (www.tdiu.uz) ҳамда “ZiyoNet” ахборот-таълим портали (www.ziyounet.uz) манзилларига жойлаштирилган.

Илмий раҳбар: **Зокирова Нодира Каландаровна**
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар: **Умурзаков Баходир Хамидович**
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Алижонов Ўткиржон Махамадалиевич
иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори
(PhD)

Етакчи ташкилот: **Қарши муҳандислик иқтисодиёт институти**

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат иқтисодиёт университети ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.28.12.2017.I.16.02 рақамли Илмий кенгашининг 2019 йил «__» _____ соат _____ даги мажлисида бўлиб ўтади. Манзил:100003, Ислон Каримов кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871) 239-28-85; факс: (99871) 239-28-85; E-mail: tdiu@tdiu.uz

Диссертация иши билан Тошкент давлат иқтисодиёт университети Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (_____ рақами билан рўйхатга олинган). Манзил:100003, Ислон Каримов кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871) 239-28-72; факс: (99871) 239-43-51; E-mail: tdiu@tdiu.uz

Диссертация иши автореферати 2019 йил «__» _____ куни тарқатилди.
(2019 йил «__» _____ даги ____ - рақамли реестр баённомаси.)

Қ.Х.Абдурахмонов
Илмий даражалар берувчи Илмий
кенгаш раиси, ЎзР ФА академиги, и.ф.д.

Н.Т.Шаюсупова
Илмий даражалар берувчи Илмий
кенгаш котиби, и.ф.н., доцент

Ш.Р.Холмўминов
Илмий даражалар берувчи Илмий
кенгаш қошидаги Илмий семинар
раиси, и.ф.д., профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

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

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

Мамлакатимизда аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш, меҳнат бозори самарадорлигини ошириш, меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштириш, меҳнат бозори талабларига мос юқори малакали кадрларни тайёрлаш, аҳолининг реал даромадларини меҳнат омили орқали юксалтириш ҳамда муносиб турмуш тарзини таъминлашга доир кенг кўламли ислохотлар амалга оширилмоқда. “Меҳнат бозори мутаносиблигини ва инфратузилмаси ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш, иш кучи сифатини яхшилаш, ишга муҳтож шахсларни касбга тайёрлаш”² бўйича устувор вазифалар белгиланган. Ушбу вазифаларнинг самарали ҳал этилиши, аҳолини иш билан самарали бандлик даражасини ошириш учун меҳнат ресурслари мобиллигининг ижтимоий-иқтисодий механизмларини ҳамда ташкилий воситаларини такомиллаштиришни талаб этмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”, 2019 йил 6 сентябрдаги ПФ-5812-сон “Профессional таълим тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча

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

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

чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармонлари, 2019 йил 5 мартдаги ПҚ - 4227-сон “2019 йилда аҳоли бандлигини таъминлаш ва янги иш ўринларини ташкил этиш бўйича давлат буюртмаси тўғрисида”, 2018 йил 5 июлдаги ПҚ-3839-сон “Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорлари ҳамда бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

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

Муаммонинг ўрганилганлиги даражаси. Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг мобиллигини тартибга солиш механизмини, ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, ишсизлик, аҳолини иш билан таъминлаш, меҳнат бозорини тартибга солиш, меҳнат миграцияси жараёнининг мазмун-моҳияти, меҳнат мобиллигини аҳолининг меҳнатда бандлигидаги ўрни, мобилликнинг ижобий ва салбий томонларини, замонавий меҳнат иқтисодиётида меҳнат ресурсларининг макродаражада мобиллиги, Р.Дж.Эренберг, Ж.Боржас, меҳнат ресурсларининг микродаражадаги мобиллиги, О.Старк, “мобил ўтиш концепцияси” асосчиларидан бири бўлган В.Зелинский³, иш кучи ҳаракатчанлигининг минтақавий, миллий ва жаҳон меҳнат бозорларида намоён бўлиши шакллари, кўлами ва таркиби муаммолари – В.Н.Бобков, Н.Т.Вишневская, И.Б.Воскобойников, В.Е.Гимпельсон, Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Ю.А.Трофимов⁴ ва бошқа олимлар томонидан тадқиқ этилган.

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

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

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

⁵ Қ.Х.Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. - Т.: «FAN» нашриёти, 2019; Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития / Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. - Т., 2009; Умурзаков Б.Х. Институциональные аспекты пенсионного обеспечения трудовых мигрантов. Сборник материалов Международной конференции. - Киев, 2012; Ҳ.П.Абулқосимов ва б. Меҳнат бозори ва меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари. - Т.: “Ноширлик ёғдуси”, 2016; Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Меҳнат

Шу билан бир қаторда, мамлакатда тобора фаоллашиб бораётган меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги, унинг миллий иқтисодиётга ва меҳнат бозорида иш кучига талаб ва унинг таклифига таъсири, даромадларнинг юқори эмаслиги, олган маълумоти бўйича иш жойининг йўқлиги, олаётган касб маълумоти даражасининг пастлиги меҳнат бозори талабларига жавоб бермаслиги, иш кучининг ҳудудий ҳамда иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналар ичидаги ҳаракатчанлиги тенденциялари ҳар тарафлама чуқур таҳлил этилмаган. Бу ҳам диссертация мавзусининг долзарблигини кўрсатади.

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

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

Тадқиқотнинг вазифалари қуйидагилардан иборат:

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

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

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

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

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

меҳнат ресурслари мобиллигининг оқибатлари ва уларнинг касбга тайёргарлик даражасини шакллантиришга таъсирини социологик ўрганиш ва олинган натижалар асосида иқтисодиётда фаол аҳоли сонини 2030 йилгача бўлган прогноз кўрсаткичларини ишлаб чиқиш;

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

меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизми бўйича

бозори ривожланишининг таҳлили (Монография). - Т.: “Fan va texnologiya”, 2016; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. Ўқув қўлланма. - Т.: “Илм-зиё”, 2016. Максакова Л.П. Трудовая миграция населения Узбекистана // Общество и экономика, 2011, №1.; Зокирова Н.Қ., Шоюсупова Н.Т., Абдурахмонова Г.Қ. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография. - Т.: ТДИУ, 2011; Зокирова Н.Қ. Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. - Т.: Фан, 2008, Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Иқт. фан. докт. дисс. автореф. - Т.: 2018.

илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсларининг мобиллиги олинган.

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

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

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

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

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

рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат ресурсларининг касбий мобиллик даражасини оширишда жаҳон, республика ва ҳудудлар миқёсида истиқболли малакали иш ўринларини таклиф этувчи замонавий маълумотлар базасига эга компания ва фирмалар фаолиятини ривожлантириш асосланган;

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

Тадқиқотнинг амалий натижаси қуйидагилардан иборат:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

жорий этиш таклифи Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан “Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан субсидия ва грантлар ажратиш тартиби тўғрисидаги низом”ни ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 18 февралдаги 01/00-02/00-1275-сон маълумотномаси). Мазкур таклиф аҳолини иш билан таъминлаш даражасини оширишга муайян даражада хизмат қилган;

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

меҳнат ресурслари мобиллиги ва иқтисодий фаол аҳоли ўртасидаги боғланиш даражасининг юқорилиги исботланган ҳолда меҳнат ресурсларини касбий ва ҳудудий мобиллигига таъсир этувчи омиллар асосида ишлаб чиқилган фаол аҳолининг 2030 йилгача бўлган прогноз кўрсаткичларидан меҳнат бозори ва меҳнат миграциясининг истиқболи бўйича тахлилий маълумотномаларни ҳамда хорижда ишлаётган ва юртимизга қайтган мигрантларни ижтимоий ҳимоялаш дастурларини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 18 февралдаги 01/00-02/00-1275-сон маълумотномаси). Мазкур таклифлардан фойдаланиш аҳоли бандлиги даражаси ва таркибини янада тўлиқ баҳолаш ва аҳолининг иш билан бандлик даражасини ошириш, шунингдек, хорижда ишлаётган ва юртимизга қайтган мигрантларни ижтимоий ҳимоялашга муайян даражада хизмат қилган.

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

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

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертациянинг ҳажми 150 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида ўтказилган тадқиқотларнинг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади, вазифалари, объекти ва предмети тавсифланган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган ҳамда тадқиқотнинг илмий янгилиги, амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти очиб берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий этиш, нашр қилинган ишлар ва тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

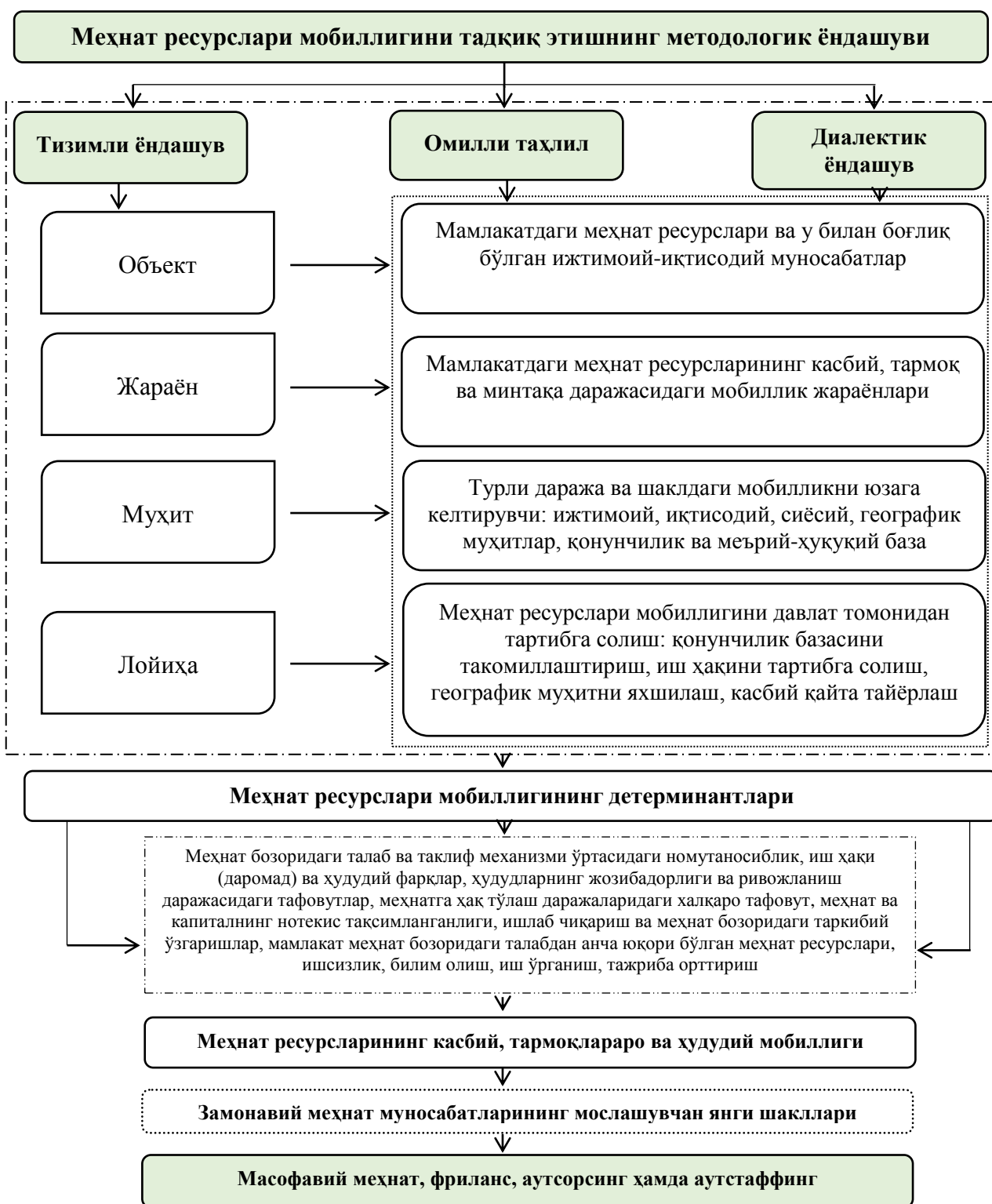
Диссертациянинг **“Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмининг назарий асослари”**, деб номланган биринчи бобда, меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмининг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти ёритилган, меҳнат ресурслари мобиллигининг турлари ва уларнинг намоён бўлиш шакллари таснифланган, меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизми борасидаги хорижий мамлакатлар тажрибаси ўрганилган ва ундан Ўзбекистонда фойдаланиш имкониятлари баён этилган.

Муаллиф томонидан меҳнат ресурслари мобиллигини тадқиқ этишнинг методологик жиҳатлари тизимли, синергетик ва диалектик ёндашувлар асосида ишлаб чиқилди. Унга кўра, миллий иқтисодиётда меҳнат ресурсларининг касбий, тармоқлараро, минтақавий мобилликларини тизимли тадқиқ этишнинг концептуал модели асосида меҳнат муносабатларини замонавий меҳнат бозорига мослашувчан янги масофавий меҳнат, фриланс, аутсорсинг, аутстаффинг каби меҳнат шаклларини ривожлантириш таклиф этилди (1-расм).

Мазкур методологик ёндашувдан фойдаланишнинг объектив сабаби шундаки, бошқа моделларга нисбатан тизимли ёндашув модели табиий ва иқтисодий объектлар, субъектлар ва институтларга оид кўплаб жараёнлар ва меҳнат ресурслари мобиллиги билан боғлиқ бўлган турли хил иқтисодий ҳодисаларнинг ўзаро алоқадорлигини ҳамда турли даража ва шаклдаги меҳнат ресурслари мобиллигига таъсир этувчи омилларнинг акс этишини ўрганиш имконини берди. Шунингдек, қаралаётган масалага бўлган тизимли ёндашув рақамли иқтисодиёт шароитида замонавий ҳисобланган масофавий меҳнат, фриланс, аутсорсинг ҳамда аутстаффинг каби меҳнат шакллари юзага келишининг сабабларини ойдинлаштиришга хизмат қилди. Замонавий меҳнат шаклларининг ривожланиши меҳнат ресурслари мобиллигини янада ошириш, меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш ва уларнинг меҳнатидан тўлароқ фойдаланиш имкониятларини кенгайтиришга хизмат қилди.

Тадқиқот жараёнида назарий қарашлар умумлаштирилиб, объектнинг макон ва замондаги нисбий ҳолатини тавсифловчи **“меҳнат ресурслари мобиллиги”** тушунчасининг моҳияти очиб берилди. **Муаллиф таърифи бўйича, меҳнат ресурслари мобиллиги деганда, энг аввало, замонавий меҳнат бозори талабларига мос касбий тайёргарликка эга, рақобатбардош, удабурон, эпчил, когнитив (ақл билан) ва тизимли**

компетенцияларга (қўйилган талабларга жавоб берадиган) эга бўлган иш изловчи - индивидларнинг ҳудудий, тармоқлараро, халқаро (мигрант) ҳамда виртуал (веб тизим орқали) ҳаракати тушунилади.



1-расм. Меҳнат ресурслари мобиллигига тизимли ёндашув ва замонавий меҳнат муносабатлари мослашувчан янги шаклларининг ривожланиши⁶

⁶ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Бугунги кунда амалиётда меҳнат ресурслари мобиллигининг жуда кўплаб турлари ва шакллари мажуд бўлиб, мазкур тушунчалар муаллиф томонидан қуйидагича туркумланди (1-жадвал).

1-жадвал

Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллигини туркумлаш мезонлари⁷

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

Муаллиф, меҳнат ресурслари мобиллигини шакллантириш ва уни тартибга солиш механизмлари бўйича жаҳон тажрибаларини умумлаштирган ҳолда қуйидагиларни республика иқтисодиётига жорий этишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайди:

меҳнат ресурслари мобиллигининг кўлами ва кўрсаткичларини ҳисоблашнинг замонавий усулларини жорий қилиш;

⁷ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

меҳнат ресурслари мобиллигининг институционал механизмлари ва уни тартибга солишнинг ваколатли органларини ташкил этиш;

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

меҳнат ресурслари мобиллиги механизмини ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг муҳим таркибий омилларидан бири сифатида жорий этиш ва бошқалар.

Меҳнат ресурслари билан кам таъминланган ҳудудларга аҳолининг ички миграциясини самарали ташкил этиш ҳамда бундай ҳудудларда янги иш ўринлари ташкил этишни рағбатлантириш мақсадида иш берувчиларга субсидия ва грантлар бериш мақсадга мувофиқ.

Тадқиқотда меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг самарали механизмларини шакллантиришда ҳудудларда иш жойларининг ижтимоий-иқтисодий жозибадорлигини ошириш, янги иш жойини ташкил этувчи иш берувчиларга давлат ва нодавлат субсидия ҳамда грантлар бериш тизимини жорий этиш таклиф этилган ҳамда мазкур тизимнинг асосий элементлари сифатида қуйидагилар шакллантирилган (2-жадвал).

2-жадвал

Янги иш жойини ташкил этувчи иш берувчиларга давлат ва нодавлат субсидия ҳамда грантлар бериш тизимининг асосий таркибий элементлари⁸

Тизимнинг асосий элементлари	Тизим элементларининг қисқача мазмуни
Тизимни шакллантириш зарурати	Мамлакатда ўсиб келаётган иқтисодий фаол аҳоли бандлигини таъминлашга бўлган эҳтиёжнинг ортиб бораётганлиги.
Тизимнинг асосий мақсади	Аҳоли бандлигини таъминлаш ва янги иш ўринларини ташкил этиш.
Тизимнинг вазифалари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ишчи кучини тақсимлаш, қайта тақсимлаш ва уни самарали жойлаштириш. 2. Меҳнат ресурсларининг касбий мобиллигидан иқтисодий ўсишни тезлаштириш ва миллий иқтисодиётни ривожлантиришда самарали фойдаланиш. 3. Ишчи кучидан бўшаб қолган тармоқлар ва минтақалар ривожланишини тартибга солиш. 4. Иқтисодий ўсиш ва меҳнат бозорининг самарали фаолиятини таъминлаш йўлида меҳнат ресурсларини бошқариш. 5. Замонавий иқтисодий тенденцияларни ҳисобга олган ҳолда мамлакатдаги кадрлар захирасини шакллантириш ва уларнинг касбий фаолиятини такомиллаштириш.
Тизимни молиялаштириш манбалари	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари. 2. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг бандликка кўмаклашувчи молиявий фондлари.
Тизимни амалга оширувчи субъектлар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси. 2. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда унинг ҳудудий бошқармалари. 3. Аҳоли бандлигига кўмаклашувчи марказлар. 4. «Томорқа хизмати» масъулияти чекланган жамият.
Тизимдан фойдаланувчилар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ишсиз шахслар - ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаганлар.

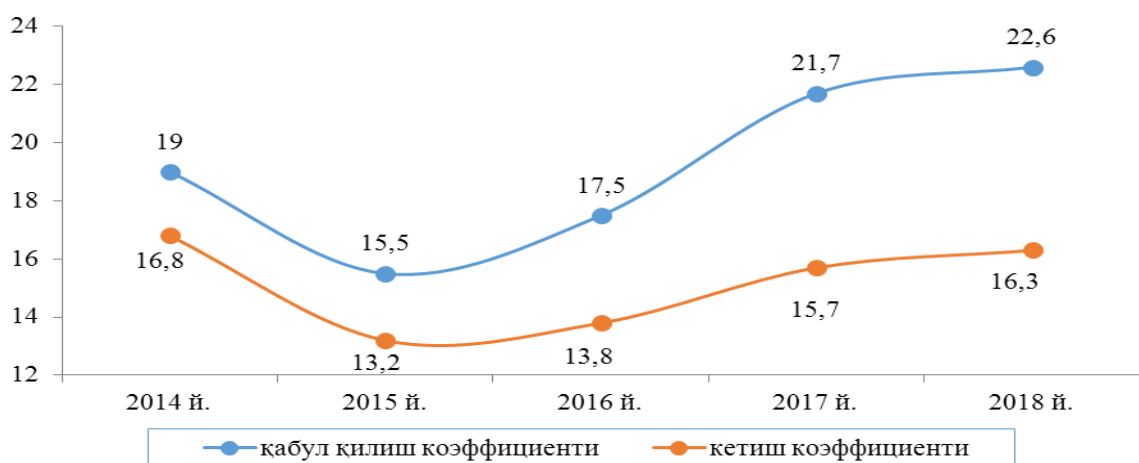
⁸ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Тизимнинг асосий элементлари	Тизим элементларининг қисқача мазмуни
	2. Иш қидираётган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар.
Тизим фаолиятини тартибга солувчи меъёрий-ҳуқуқий асослар	1. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонун. 2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 5 мартдаги “2019 йилда аҳоли бандлигини таъминлаш ва янги иш ўринларини ташкил этиш бўйича давлат буюртмаси тўғрисида”ги ПҚ-4227-сон қарори. 3. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан ҳар йили тасдиқланадиган Республика бўйича ҳудудлар кесимида алоҳида смета ҳужжатлари.
Тизим бўйича субсидия ажратиш тартиби	1. Иш берувчиларга - аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари йўлланмаси бўйича ишга қабул қилинган ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишга сарфланадиган харажатларни қоплаш учун - ҳар бир ходим учун 6 ой давомида ҳар ойда энг кам ойлик иш ҳақининг 4 баравари миқдорида тўловни амалга ошириш. 2. Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказида рўйхатдан ўтган, тадбиркорлик қилишни хоҳловчи ишсиз шахсларга - яқка тартибдаги тадбиркор сифатида рўйхатдан ўтиш, кичик корхоналар ва микрофирмаларни давлат рўйхатидан ўтказиш, тадбиркорликка ўқитиш ва кредит олишда суғурта полиси тўлови учун харажатларни энг кам ойлик иш ҳақининг 10 баравари миқдорида тўлаш. 3. Ижтимоий эҳтиёжманд аҳоли қатламларига мансуб шахсларни квоталанган энг кам сондан ортиқ миқдорда ишга қабул қилган ташкилотларга - ҳар бир ходим учун 12 ой давомида ҳар ойда энг кам ойлик иш ҳақининг 2 баравари миқдорида ҳақ тўлаш. 4. Енгил конструкцияли иссиқхоналар ўрнатиш, уруғликлар, кўчатлар ва суғориш воситалари харид қилиш учун - «Томорқа хизмати» МЧЖ, аҳоли бандлигига кўмаклашиш маркази ва томорқа ер эгалари ўртасида тузилган уч томонлама шартномалар асосида энг кам ойлик иш ҳақининг 3 бараваридан 10 бараваригача бўлган миқдорда тўлаш.
Тизим бўйича грантлар ажратиш тартиби	1. Касб-ҳунар таълими муассасаларига - банд бўлмаган шахсларни, айниқса, меҳнат миграциясидан қайтган фуқаролар, кам таъминланган оилаларда яшовчи хотин-қизларни касбга қайта ўқитишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш. 2. Касб-ҳунарга ўқитиш марказлари, коллежлар ва олий ўқув юртларида касб-ҳунарга тайёрлаш, агротехнология, боғдорчилик, сабзавотчилик, чорвачилик, паррандачилик, балиқчилик ҳамда асаларичилик соҳасида фермер ва деҳқон хўжалиқларининг раҳбарлари ва ишчилари ҳамда томорқа ер эгаларини қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни молиялаштириш.
Тизимда кўзда тутилган имтиёз ва преференциялар	1. Касбга қайта ўқитиш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш. 2. Субсидия ва грантлардан самарали фойдаланган шахсларга нисбатан имтиёзли кредитларни қўллаш. 3. Томарқа ер участкалари ажратиш. 4. Уруғ ва кўчатларни имтиёзли етказиб бериш.
Тизимни амалга ошириш босқичлари	1-босқич: иш берувчиларнинг ҳудудий АБКМга ёзма мурожати (1-кун). 2-босқич: иш берувчининг ҳужжатларини ҳудудий АБКМлар ўрганиб чиқиш (5-кун). 3-босқич: субсидия ажратиш тўғрисида АБКМ раҳбарига ёзма таклиф киритиш (2-босқичдан сўнг 2 кун). 4-босқич: тегишли ҳужжатлар тўлиқ бўлган тақдирда маблағлар ажратиш (5-кун).
Тизимни тартибга солиш тамойиллари	1. Тенглик. 2. Адолатлилиқ. 3. Самарадорлик. 4. Тизимлилиқ. 5. Кафолатланганлик.
Тизим бўйича ташкил этиладиган тадбиркорлик йўналишлари	1. Томорқа хизматлари. 2. Хизмат кўрсатиш. 3. Боғдорчилик, сабзавотчилик. 4. Чорвачилик, паррандачилик, балиқчилик, асаларичилик.
Тизим самарадорлигини	1. Ажратилган субсидия ва грантлар асосида яратилган иш ўринлари сони 2. Ташкил этилган иш ўринлари ҳажмининг жами иш ўринларига нисбати

Тизимнинг асосий элементлари	Тизим элементларининг қисқача мазмуни
баҳоловчи индикатор ва мезонлар	3. Янги ташкил этилган иш ўринлари асосидаги иш ҳақининг мамлакат ёки ҳудуддаги ўртача иш ҳақига нисбати 4. Яратилган иш ҳақининг умумий ҳиссасида олий маълумотлилар улуши 5. Яратилган иш ҳақининг умумий ҳиссасида хотин-қизлар улуши

Диссертациянинг иккинчи боби “Ўзбекистон меҳнат бозорида меҳнат ресурслари мобиллигининг ҳолати ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили” деб номланиб, унда меҳнат бозори шаклланишининг ўзига хос хусусиятлари ёритилган ва динамикаси тузилган, меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмига таъсир кўрсатувчи омиллар таҳлил қилинган, меҳнат ресурслари мобиллигининг оқибатлари ва касбга тайёргарлик даражасини шакллантиришга таъсири аниқланган.

Тадқиқотда Ўзбекистон меҳнат бозорида корхона ва ташкилотлар ходимларининг ҳаракати таҳлил қилинган (2-расм).



2-расм. Ўзбекистон меҳнат бозорида ходимлар ҳаракат кўрсаткичларининг ўзгариши, фоизда⁹

Таҳлилларга кўра, қабул қилиш кoeffициенти (рўйхатдаги ходимларнинг ўртача сонига нисбатан қабул қилинган ходимлар улуши) 2014 йилда 19,0 фоиздан 2018 йилда 22,6 фоизга кўпайган. Бу даврда кетиш кoeffициентига камайиш тенденцияси хос бўлган. Яъни кетиш кoeffициенти (рўйхатдаги ходимларнинг ўртача сонига нисбатан кетган ходимлар улуши) 2014 йилдаги 16,8 фоиздан 2018 йилда 16,3 фоизга камайган.

Ўзбекистонда меҳнат ресурсларининг ҳудудий ва тармоқлараро мобиллиги жуда юқори бўлиб, айниқса, ишчи кучи мобиллиги омиллари қаторига иш жойини ўзгартиришнинг моддий зарурати ва меҳнат бозоридаги конъюнктура устувор равишда ўз таъсирини кўрсатмоқда.

Статистик маълумотларга кўра, республикада меҳнат ресурслари сони 18829,6 минг кишини жами аҳолининг 57,1 фоизини ташкил этади (3-жадвал).

Республикада меҳнат ресурсларининг қарийб 60 фоизи 5 та вилоятда

⁹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф ҳисоб-китоблари.

(Самарқанд, Фарғона, Қашқадарё, Андижон ва Тошкент) тўпланган. Аҳолининг иш билан бандлик даражаси фақат Тошкент шаҳрида юқори (77,5 фоиз).

Ишсизлик даражаси деярли барча ҳудудларда 9,0 фоиздан юқори. Бу кўрсаткич меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган ҳудудларда (Самарқанд, Фарғона, Қашқадарё, Андижон, Наманган, Тошкент ва Сурхондарё вилоятлари) ўртача 9,3 фоиз, ўртача таъминланган ҳудудларда (Қорақалпоғистон Республикаси, Бухоро ва Хоразм вилоятлари) 5,6 фоиз, кам таъминланган ҳудудларда (Жиззах, Сирдарё ва Навоий вилоятлари) эса 3,2 фоизни ташкил қилмоқда.

3-жадвал

Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозоридаги вазият (2018 йил)¹⁰

Ҳудудлар	Меҳнат ресурслари сони, минг киши	Меҳнат ресурслари улуши, фоиз	Иш билан банд аҳоли сони, минг киши	Аҳолининг иш билан бандлик даражаси, фоиз	Ишсизлар сони, минг киши	Ишсизлик даражаси, фоиз
Ўзбекистон Республикаси	18829,6	100,0	13273,1	67,4	1368,6	9,3
Қорақалпоғистон Республикаси	1064,8	5,7	705,2	62,9	74,3	9,5
Андижон	1733,3	9,2	1266,8	69,6	134,8	9,6
Бухоро	1077,8	5,7	810,1	70,7	77,6	9,0
Жиззах	765,7	4,1	486,6	61,6	52,8	9,4
Қашқадарё	1806,8	9,6	1222	64,8	131,3	9,7
Навоий	552,0	2,9	407,7	69,2	38,6	8,7
Наманган	1564,2	8,3	1051,5	63,8	111,1	9,5
Самарқанд	2103,4	11,2	1463,3	66,3	157,3	9,7
Сурхондарё	1442,7	7,7	984	65,2	105,3	9,5
Сирдарё	480,5	2,6	354,2	70,5	36,5	9,6
Тошкент	1627,2	8,6	1227,7	71,4	122,1	9,0
Фарғона	2043,1	10,8	1451	66,0	155,6	9,7
Хоразм	1013,4	5,4	711,8	64,6	74,2	9,5
Тошкент ш.	1554,7	8,2	1131,2	77,5	97,1	7,9

Ўзбекистонда ҳудудий ва тармоқлараро меҳнат ресурслари мобиллиги жуда юқори бўлиб, айниқса, бундай мобиллик иш жойини ўзгартиришнинг моддий зарурати ва меҳнат бозоридаги конъюнктура (иш кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги мувозанат) ҳисобига содир бўлмоқда (4-жадвал).

4-жадвал

Меҳнат ресурслари мобиллигига сабаб бўлувчи омиллар¹¹

№	Мобиллик омиллари	Ижтимоий-касбий мобиллик	Ҳудудий мобиллик
1. Иш жойини ўзгартириш зарурати			
1.	Жорий ҳолат	Иш ҳақи, меҳнат шарт - шароити, меҳнат мазмуни, иш вақти	Турмуш даражаси, ижтимоий инфратузилма, турар жой
2.	Яхшилаш имконияти	Хизмат соҳасида юқори	Турар жой шароитлари

¹⁰ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

¹¹ Муаллиф томонидан тузилган.

№	Мобиллик омиллари	Ижтимоий-касбий мобиллик	Худудий мобиллик
		кўтарилиш эҳтимоли	яхшиланиши эҳтимоли
3.	Қилинган сарфлар	Мазкур ишга қилинган сарфлар	Уйга, квартирага қилинган сарфлар
2. Янги иш (яшаш) жойининг мақбуллиги			
1.	Янги жойдаги ҳолат	Иш ҳақи, меҳнат шарт-шароитлари, меҳнат мазмуни, иш вақти	Турмуш даражаси, ижтимоий инфратузилма, турар жой
2.	Янги иш жойидаги имконият	Хизмат соҳасида юқори кўтарилиш эҳтимоли	Турар жой шароитларини яхшилаш эҳтимоли
3.	Қилинган сарфларнинг сақланиб қолиши	Қилинган сарфлардан янги иш жойида фойдаланиш имконияти	Турар жойни алмашиниш имконияти
3. Меҳнат ресурслари мобиллигининг осонлиги			
1.	Объектив хусусиятлар	Ходимнинг малакаси, тажрибаси, ёши ва шу қабилар	Ходимнинг малакаси, тажрибаси, ёши ва шу қабилар
2.	Субъектив хусусиятлар	Янги иш жойига мослашишнинг осонлиги	Янги яшаш жойига мослашишнинг осонлиги
3.	Ўзгариш даражаси	Функциялардаги фарқ	Турмуш тарзидаги фарқ
4.	Кўчиш сарфлари	Янги фаолиятни ўзлаштириш харажатлари	Кўчиб ўтиш харажатлари
4. Меҳнат бозоридаги конъюнктурадан хабардорлик			
1.	Бўш иш ўринлари тўғрисида ахборотнинг мавжудлиги	Бўш иш ўринлари тўғрисидаги ахборот	Кўчиб юришнинг эҳтимоллиги ва бориладиган жойлар тўғрисидаги ахборотлар
2.	Ахборот қиймати	Бўш ўринлар тўғрисида ахборот олиш қиймати	Турли минтақаларда ахборот олиш сарфлари
3.	Ахборотнинг ишончлилиги	Бўш ўринлар тўғрисидаги ахборотнинг ишончлилиги	Минтақалар тўғрисидаги ахборотнинг ишончлилиги

Меҳнат ресурсларининг мобиллигини тартибга солиш механизми билан боғлиқ жараёнларни чуқур ўрганиш мақсадида муаллиф томонидан социологик сўровлар ўтказилган бўлиб, олинган натижалар расмий статистика ҳисоботидан олиш имконияти бўлмаган маълумотларни тўплаш ва шу асосда таҳлил ўтказиш имконини берди. Тадқиқот ўтказиш жараёнида Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан чиқиб кетганларнинг характеристикасига алоҳида аҳамият берилди. 19 ёшдан 29 ёшгача бўлганлар улуши 43,8 фоизни ташкил этади. Ёшлар кўпроқ миграцияда қатнашади: 19 ёшдан 39 ёшгача бўлганлар барча мигрантларнинг 75,1 фоизини ташкил этади.

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

Хорижда бўлиб турган меҳнат ресурсларининг энг катта қисми (51,2 фоиз) қурилиш соҳасида ишлайди. Ишчиларнинг 13,7 фоизи улгуржи ва чакана савдода банд бўлган, 8,8 фоизи ҳайдовчилик қилади ёки транспорт хизматлари соҳасида ишлайди. Мигрантларнинг 7,8 фоизи уй-жой-коммунал

хўжаликда банд, 7,3 фоизи умумий овқатланиш соҳасида ишлайди, 6,8 фоизи уй хизматларини кўрсатади.

Аҳолининг ички меҳнат миграциясини самарали ташкил этиш бўйича ўтказилган социологик тадқиқотлар натижасида респондентларнинг қарийб 60,0 фоизи миграцияси сабаби мутахассислик бўйича қафолатланган иш жойи билан таъминланиш (31,5 фоизи) ва оилани боқиш учун иш ҳақи билан таъминланиш (28,2 фоизи) деб жавоб беришган.

Меҳнат ресурслари мобиллигининг мамлакат иқтисодиётига таъсири нуқтаи назаридан таҳлили шуни кўрсатадики, меҳнат ресурслари мобиллигининг донор мамлакатлар учун ҳам, реципиент мамлакатлар учун ҳам ижобий ва салбий томонлари мавжуд. Меҳнат миграцияси реципиент мамлакатнинг меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжини таъминлайди, донор мамлакатларда эса иқтисодий фаол аҳолини иш билан бандлик даражасини оширишга хизмат қилади (5-жадвал).

5-жадвал

Меҳнат ресурслари мобиллигининг мамлакат иқтисодиётига ижобий ва салбий таъсирлари¹²

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

¹² Тадқиқот маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

	Меҳнат ресурслари мобиллигининг иқтисодийга ижобий таъсири	Меҳнат ресурслари мобиллигининг иқтисодийга салбий таъсири
	хизматларга талабни оширадилар	
	Ишчи кучи импорти реципиент мамлакатлар компания ва фирмаларнинг бозордаги рақобатбардошлигини оширади, чунки арзон иш кучи кириб келиши натижасида ишлаб чиқариш харажатлари тежалади	Ишчи кучининг ички меҳнат бозорларига кириб келиши, меҳнат бозоридида ортиқча таклифнинг пайдо бўлишига, бу эса оқибатда иш ҳақи даражасининг пасайишига олиб келади
	Иммигрантларнинг вақтинчалик бўш маблағларидан реципиент мамлакатлар иқтисодийетини молиялаштириш учун фойдаланиш имконияти пайдо бўлади	Реципиент мамлакатлар учун иммигрантларнинг ортиши мамлакатдаги умумий баҳоларнинг ўсишига ҳамда аҳолининг ижтимоий меъёрларига салбий таъсир этиши мумкин

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

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

“HeadHunter” ва “Онлайн рекрутинг” компания ҳамда фирмалар фаолиятининг асосини ички ва ташқи меҳнат бозорларини онлайн тадқиқ қилиш, кадрлар бўйича онлайн маълумотлар алмашиш ва бошқа шу каби онлайн фаолиятлар ташкил этади (3-расм).

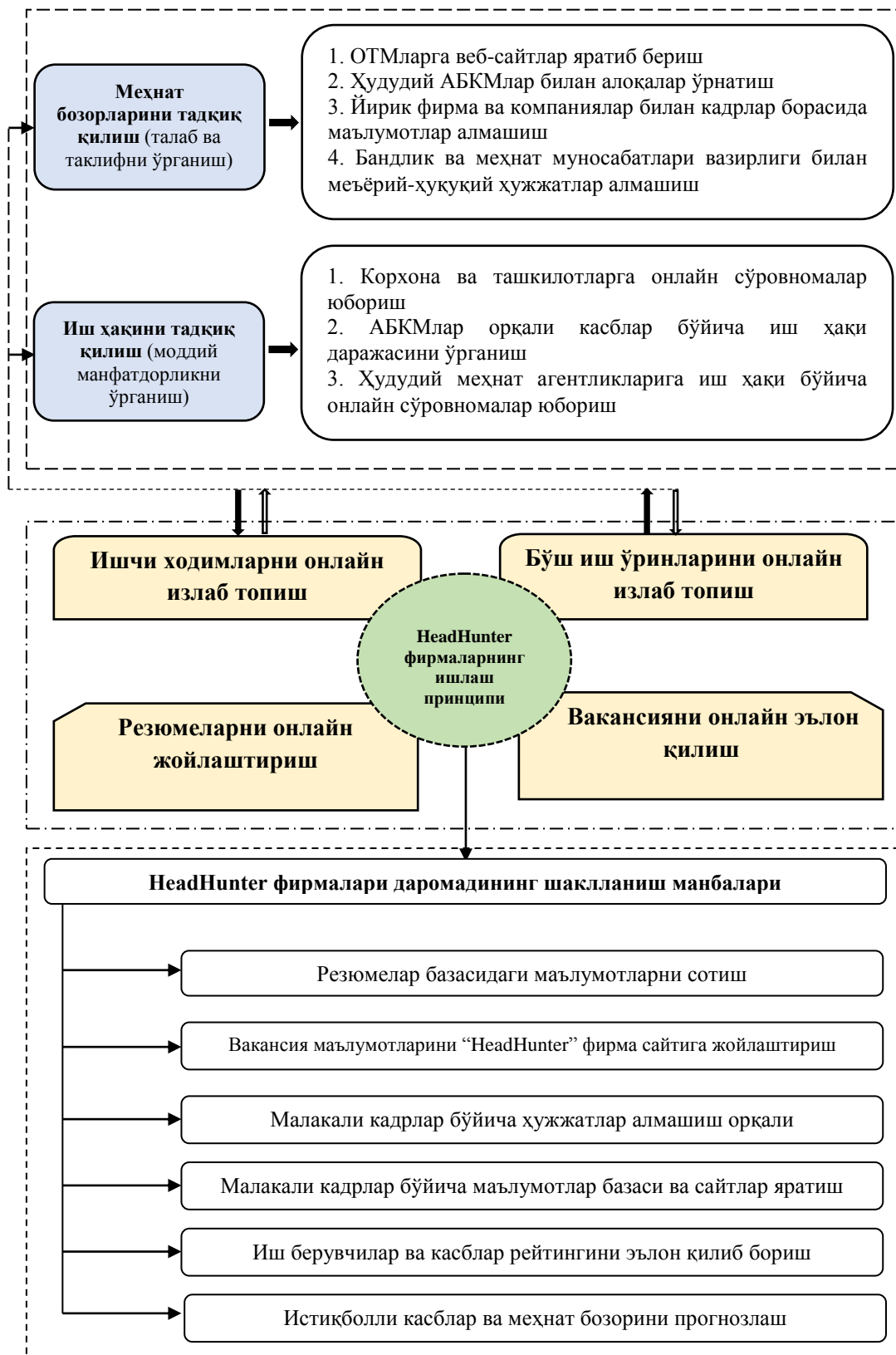
“HeadHunter” ва “Онлайн рекрутинг” компания ва фирмаларнинг ишлаш принципи ишчи ходимларни ва бўш иш ўринларини онлайн излаб топиш, резюмеларни онлайн жойлаштириш ва шу механизм орқали вакансияларни эълон қилиб бориш қабиларга асосланади.

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

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

Мазкур фирмалар ва компанияларнинг афзаллик жиҳатлари шунданки, ушбу фирма ва компаниялар иш топишда, касб эгаллашда, маълумотлар алмашишда тезкорлик, вақтни тежашлик, самарадорлик, ишончлилик, кам харажатлилик, аниқлилик каби имкониятларни яратиб берадилар ва таклиф

этаётган хизматлари асосида маблағ топиш имкониятига эга бўладилар.



3-расм. “HeadHunter” ва “Онлайн-рекрутинг” фирмаларнинг ишлаш принципи ҳамда механизми¹³

¹³ Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Диссертациянинг учинчи боби “**Меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш механизмини такомиллаштириш йўналишлари**” деб номланиб, унда меҳнат ресурслари мобиллигини диверсификациялаш йўналишлари таклиф этилган, меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллигини самарали ташкил этиш ҳамда меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг самарали механизмини шакллантириш бўйича илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Ўзбекистон Республикасининг доимий аҳоли сони мунтазам ортиб бораётган бир пайтда мамлакатни иқтисодий ривожлантириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш билан бирга республика аҳолиси меҳнат фаолиятини амалга ошириши учун янги йўналишларни излаш зарурати пайдо бўлмоқда. Бунда мамлакат иқтисодиётини ривожлантириш ва келажакда малакали кадрларнинг чет элга чиқиб кетишини олдини олиш мақсадида ташқи ҳудудий мобиллик меҳнат ресурслари оқимларини қайта тақсимлаш, Ўзбекистоннинг бу борада рақобатлашаётган бошқа мамлакатлар орасида ўз ўрнини топиш, ишчи кучи рақобатбардошлигини ошириш, республика ҳудудидан ташқарида ишлаётган меҳнат ресурслари жамғарма маблағларини инвестиция жараёнларига жалб этиш борасида диссертацияда бир қатор илмий таклифлар шакллантирилган. Шунингдек, Австралия, Россия, АҚШ, Канада ва Қозоғистоннинг популяция сиғими юқорилигини ҳисобга олган ҳолда, Ўзбекистон Республикасидан меҳнат ресурсларининг ташқи ҳудудий мобиллик оқимларини диверсификациялашнинг кўшимча имкониятлари тавсия этилган.

Ўзбекистон Республикаси Хукумати мамлакат ҳудудидан меҳнат ресурсларини узоқ хорижий мамлакатларга жўнатишнинг бошқа вариантларини, масалан, меҳнат ресурсларини бир қатор араб мамлакатларига қайта йўналтириш варианты ишлаб чиқиши зарурлиги асослаб берилган. Бу борада Қувайт, Қатар, БАА меҳнат бозорлари имкониятларини ўрганиш ва таҳлил қилиш ҳамда бу давлатлар билан мазкур йўналишда тегишли битимлар имзолаш мақсадга мувофиқлиги кўрсатиб ўтилган.

Диссертацияда меҳнат ресурсларининг касбий, тармоқ ва ҳудудий мобилликларини инобатга олган ҳолда меҳнат ресурслари мобиллигини давлат томонидан тартибга солиш ва қўллаб-қувватлашнинг иқтисодий-ташкилий механизми таклиф этилган (4-расм).

Меҳнат ресурсларининг мобиллигини ташкил этишда ҳудудларнинг меҳнат ресурслари билан таъминланганлигига алоҳида эътибор қаратиш ҳамда аҳолини меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган ҳудудларидан кам таъминланган ҳудудларига сафарбар қилиш, меҳнат ресурслари билан кам таъминланган ҳудудларда эса аҳолининг ички миграциясини самарали ташкил этиш учун кенг қамровли ижтимоий ва ишлаб чиқариш инфратузилмасини яратиш, шу орқали янги иш жойларини очиш, янги ишлаб чиқаришларни вужудга келтириш мақсадга мувофиқлиги тадқиқотда ўз аксини топган.



4-расм. Меҳнат ресурслари мобиллигини давлат томонидан тартибга солиш ва қўллаб-қувватлашнинг иқтисодий - ташкилий механизмлари¹⁴

Тадқиқот доирасида меҳнат ресурсларининг мобиллиги натижасида иқтисодиётдаги иш билан бандлик даражасининг ўзгариши ўрганилди. Олинган таҳлил натижалари асосида иқтисодиётда иш билан банд бўлганлар

¹⁴ Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

ўртача йиллик сонининг ўсиши мамлакат иқтисодий ўсишини акс эттирувчи ЯИМ кўрсаткичи билан тўғридан - тўғри боғлиқ эканлиги ўз исботини топди.

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

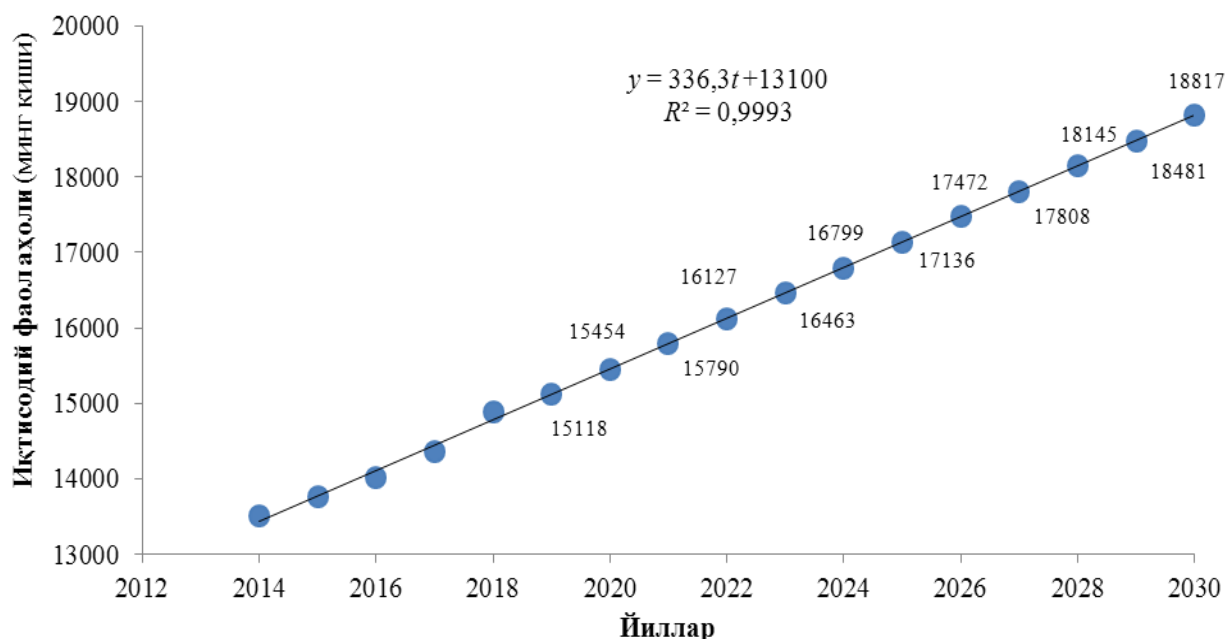
Республикада иқтисодий фаол аҳоли сони тренд модели асосида прогноз қилинди ва мазкур прогноз модели учун қуйидаги математик шартнинг бажарилиши таъминланди:

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

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

$$y = 13100 + 336.3 \cdot t , F = 289,25$$

Ушбу функция орқали аниқланган иқтисодий фаол аҳоли динамикасининг истиқболдаги тенденцияси шуни кўрсатмоқдаки, функция даражасининг доимий ортиб бориши, кузатилаётган вақт даврийлигида иқтисодий фаол аҳоли динамикасининг ижобий ўзгариши билан узвий боғлиқликда эканлигини кўрсатди (5-расм).



5-расм. Ўзбекистонда иқтисодий фаол аҳоли динамикасининг чизиқли функция бўйича истиқболдаги тенденцияси (минг киши)¹⁵

Таъкидлаш лозимки, прогноз қилинган ва кузатилган қийматлар ўртасидаги корреляциянинг юқори коэффиценти ҳар доим ҳам яхши

¹⁵ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф ҳисоб-китоблари.

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

ХУЛОСА

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

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

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

3. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, Республика ҳудудидан чиқиб кетган 19 ёшдан 29 ёшгача бўлган фуқаролар жами мамлакат ҳудудидан чиқиб кетганларнинг 43,8 фоизи, 19 ёшдан 39 ёшгача бўлган фуқаролар эса, барча мигрантларнинг 75,1 фоизини ташкил этади. Бундан кўриниб турибдики, мобилликда ёшлар иштирокининг улуши юқоридир. Шунингдек, мигрантларнинг 45,9 фоизида яшаш жойида юқори ҳақ тўланадиган ишнинг йўқлиги мамлакат ҳудудидан ташқарига чиқиб кетишининг асосий сабаби ҳисобланса, 27,3 фоизи эса, иш ҳақи пастлиги учун, 11,2 фоизи оила қуриш (тўй қилиш) истаги учун, қолган 15,6 фоизи турли сабабларга кўра (камбағаллик, қарзни тўлаш, алоҳида уй-жой сотиб олиш зарурлиги) чет элга чиқиб кетган. Хорижда бўлиб турган меҳнат ресурсларининг энг катта қисми, яъни 51,2 фоизи қурилиш соҳасида, 13,7 фоизи улгуржи ва чакана савдода, 8,8 фоизи ҳайдовчилик ёки транспорт хизматлари соҳасида банд эканлигини кўрсатмоқда.

4. Бугунги кунда истеъмол талаби ва фан-техника тараққиёти билан

боғлиқ бўлган бозор конъюнктураси иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналар ўртасида таркиб топган тенденциялар иш билан бандликни ҳам ўзгартиради. Бунинг оқибатида пайдо бўлиши мумкин бўлган таркибий инқирозни олдини олиш мақсадида ишлаб чиқаришни қайта ташкил этиш ва иш кучини самарали ҳамда бозор конъюнктураси асосида меҳнат ресурсларини улар фойдасига қайта тақсимлаш талаб этилади.

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

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

7. Республикамизда меҳнат ресурсларини самарали тақсимлаш ва ички меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш мақсадида иш билан банд бўлмаган аҳолига хизмат кўрсатувчи “Ишга марҳамат” мономарказини ташкил этиш ва унинг фаолиятини кучайтириш ҳамда марказ самарадорлигини ошириш таклиф этилади. Мазкур марказда ишсизлар, айниқса, ёшлар учун барча хизматлар: мамлакатимизда ва хорижий мамлакатларда бўш иш ўринларига жойлаштириш, касб-ҳунар, хорижий тилларни ўргатиш, тадбиркорликка ўқитиш, ишсизларни ижтимоий ҳимоя қилиш каби хизматларни янада ривожлантириш мақсадга мувофиқдир.

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

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

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.28.12.2017.I.16.02 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

ШАКАРОВ ЗАФАР ГАФФОРОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ
МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В НАЦИОНАЛЬНОЙ
ЭКОНОМИКЕ**

08.00.10 - Демография. Экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философских наук (PhD) по экономическим наукам

Ташкент – 2019

Тема диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам зарегистрирована за В2017.1.PhD/Iqt50 в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан.

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации на трех (узбекском, русском и английском) языках размещен на веб-сайте Научного совета (www.tdiu.uz) и Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziynet.uz).

Научный руководитель: **Зокирова Нодира Каландаровна**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Умурзаков Баходир Хамидович**
доктор экономических наук, профессор

Алижонов Уткиржон Махамадалиевич
доктор философии (PhD) по экономическим наукам

Ведущая организация: **Каршинский инженерно-экономический институт**

Защита диссертации состоится «__» «_____» 2019 года в ____ часов на заседании Научного совета по присуждению ученых степеней DSc.28.12.2017.1.16.02 при Ташкентском государственном экономическом университете по адресу: 100003, г.Ташкент, улица Ислама Каримова, 49. Тел.: (99871) 239-28-85; факс: (99871) 239-28-85; e-mail: tdiu@tdiu.uz

С диссертационной работой можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета по адресу: 100003, г.Ташкент, улица Ислама Каримова, 49. Тел.: (99871) 239-28-72; факс: (99871) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2019 г.
(Реестр протокола рассылки №__ от «__» _____ 2019 года)

К.Х.Абдурахмонов
Председатель Научного совета
по присуждению ученых степеней,
Академик АН РУз, д.э.н.

Н.Т.Шаюсупова
Секретарь Научного совета
по присуждению ученых степеней,
к.э.н., доцент

Ш.Р.Холмунинов
Председатель Научного семинара при
Научном совете по присуждению
ученых степеней, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам)

Актуальность и востребованность темы диссертации. Повышение уровня занятости, механизма регулирования и мобильности трудовых ресурсов в мире является одной из актуальных проблем. По данным Международной организации труда, «в настоящее время в мире 3,3 миллиарда человек осуществляют деятельность в качестве трудового ресурса. Большинство из них получают очень маленькую заработную плату за свой труд, работают в трудных условиях. Кроме того, в мире 700 млн. человек, несмотря на свою занятость, ведут нищенскую жизнь. Во всем мире 2 млрд. человек или 61,0% составляют неофициально занятые. Для решения глобальной безработицы в ближайшем десятилетии необходимо создать как минимум 475 миллионов новых рабочих мест»¹⁶. С этой точки зрения государствами широко реализуются мероприятия по обеспечению баланса спроса и предложений на рабочую силу, повышению доходов, созданию новых рабочих мест и снижению уровня безработицы.

В мире осуществляются широкомасштабные научные изыскания по поиску решений проблемы совершенствования механизма регулирования мобильности трудовых ресурсов. Приоритетное внимание в структуре научных исследований в этом направлении придается изысканиям по целевому направлению потока трудовых ресурсов и повышению эффективности их мобильности, качеству – уровню знаний и квалификации рабочей силы на рынке труда как важного фактора мобильности трудовых ресурсов.

В нашей стране осуществляются широкомасштабные реформы по обеспечению занятости населения, повышению эффективности рынка труда, совершенствованию мобильности трудовых ресурсов, подготовке высококвалифицированных кадров, соответствующих требованиям рынка труда, повышению реальных доходов населения посредством фактора труда и обеспечению достойного уровня жизни. Определены приоритетные задачи по «обеспечению сбалансированности и развитие инфраструктуры рынка труда, сокращение уровня безработицы, повышение качества рабочей силы, профессиональной подготовки лиц, нуждающихся в трудоустройстве»¹⁷. Для эффективного решения этих задач, повышения уровня занятости населения требуется совершенствование социально-экономических механизмов и организационных средств мобильности трудовых ресурсов.

Диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, определенных в Указе Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», от 6 сентября 2019 года № УП-5812

¹⁶ Данные Международной организации труда. // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/-publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

¹⁷ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли Фармони. // www.lex.uz.

«О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования», Постановлений Президента Республики Узбекистан от 5 марта 2019 года №ПП-4227 «О государственном заказе по обеспечению занятости населения и организации новых рабочих мест в 2019 году», от 5 июля 2018 года №ПП-3839 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы внешней трудовой миграции Республики Узбекистан», а также в других нормативных актах.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий в республике. Данное исследование выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий в республике I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Механизм регулирования мобильности трудовых ресурсов на рынке труда, спрос и предложение на рабочую силу, обеспечение занятости населения, регулирование рынка труда, суть и содержание процесса трудовой миграции, роль мобильности труда в занятости населения, позитивные и негативные стороны мобильности, мобильность трудовых ресурсов на макроуровне в современной экономике труда исследованы Р.Дж.Эренбергом, Ж.Боржасом, мобильность трудовых ресурсов на микроуровне - О.Старком, одним из основателей «концепции мобильного перехода» В.Зелинским¹⁸, проблемы форм, масштабов и структуры проявления движения рабочей силы на региональном, национальном и мировом рынках труда - В.Н. Бобковым, Н.Т.Вишневской, И.Б.Воскобойниковым, В.Е.Гимпельсоном, Ю.Г.Одеговым, Г.Г.Руденко, Ю.А.Трофимовым¹⁹ и другими учеными.

Проблемы соответствия спроса рабочей силы и предложений на рынке труда, теоретические и практические аспекты занятости, трудовой миграции, регулирования мобильности трудовых ресурсов в Узбекистане излагаются в научных трудах К.Х.Абдурахмонова, Р.А.Убайдуллаевой, Х.П.Абулкосимова, Г.К.Абдурахмоновой, Л.П.Максаковой, Н.К.Зокировой, Н.Х.Рахимовой, Б.Х.Умурзакова, Ш.Р.Холмуминова, З.Я.Худойбердиева, К.З.Хомитова, Н.У.Арабова²⁰ и др.

¹⁸Ehrenberg Ronald G. Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. – Eleventh ed. 2012; Borjas G. Immigration and the American Worker//A Review of the Academic Literature. April. 2013. Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition // Geographical Review. 1971. No. 61.

¹⁹В.Н. Бобков. Неустойчивая занятость: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения. Монография, - М.: Изд. КноРус, 2018; Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд. Юрайт, 2015; Н.Т.Вишневская, И.Б.Воскобойников, В.Е. Гимпельсон. Мобильность и стабильность на российском рынке труда. – М.: изд. дом. Высшей школы экономики, 2017; Трофимов Ю.А. Трудовая мобильность // Вестник московского центра занятости населения, 2003, №2.

²⁰К.Х.Абдурахмонов. Мехнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Т.: «FAN» нашриёти, 2019; Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития / Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. – Т., 2009; Умурзаков Б.Х. Институциональные аспекты пенсионного обеспечения трудовых мигрантов. Сборник материалов Международной конференции. Киев, 2012; Х.П.Абулкосимов ва б. Мехнат бозори ва мехнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари. – Т.: “Ноширлик ёғдуси”, 2016; Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З.

Вместе с тем до настоящего времени всесторонне, глубоко не проанализированы международная мобильность активизирующихся в стране трудовых ресурсов, ее воздействие на национальную экономику и спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, тенденции движения рабочей силы по территориям и отраслям экономики, а также внутри предприятий. Это также показывает актуальность темы диссертации.

Связь темы диссертации с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного или научно-исследовательского учреждения, в котором выполнена диссертация. Исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ташкентского государственного экономического университета в рамках проекта № Ф-1-103 «Развитие человеческого потенциала в условиях модернизации и диверсификации экономики Узбекистана» (2012 – 2016).

Цель исследования заключается в разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию соответствующих рыночной экономике механизма и средств регулирования мобильности трудовых ресурсов.

Задачи исследования:

исследование социально-экономической значимости механизма регулирования мобильности трудовых ресурсов;

характеристика видов мобильности трудовых ресурсов и форм их проявления, исследование механизма регулирования;

изучение опыта зарубежных стран по регулированию мобильности трудовых ресурсов и разработка возможностей его применения в Узбекистане;

анализ специфических особенностей формирования мобильности трудовых ресурсов и его динамики;

разработка предложений по предупреждению использования неофициального труда на основе изучения факторов, воздействующих на мобильность трудовых ресурсов;

социологическое изучение последствий мобильности трудовых ресурсов и их воздействия на формирование уровня профессиональной подготовки и на основе полученных результатов разработка прогнозных показателей количества активного населения в экономике до 2030 года;

определение направлений эффективной организации механизма регулирования территориальной мобильности трудовых ресурсов;

разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по регулированию мобильности трудовых ресурсов.

В качестве **объекта исследования** взяты мобильность трудовых ресурсов Республики Узбекистан.

Мехнат бозори ривожланишининг тахлили (Монография). – Т.: “Fan va texnologiya”, 2016; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. Ўқув кўлланма. Т.: “Илм-зиё”, 2016. Максакова Л.П. Трудовая миграция населения Узбекистана // Общество и экономика, 2011, №1.; Н.Қ.Зокирова, Н.Т. Шоюсупова, Г.Қ.Абдурахмонова. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография. – Т.: ТДИУ, 2011; Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. – Т.: Фан, 2008, Н.У.Арабов. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Икт. фан. докт. дис. автореф. – Т.: 2018.

Предмет исследования составляют отношения на свободном рынке труда, воздействующие на мобильность трудовых ресурсов, а также общественно-экономические процессы, связанные с регулированием механизма и координацией мобильности.

Методы исследования. В диссертационной работе использованы экономические и математические, методы абстрактно-логического, сравнительного анализа, SWOT-анализа, опроса, экспертной оценки, эконометрического анализа и моделирования, прогнозирования.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

на основе концептуальной модели системного исследования профессиональной, отраслевой, региональной мобильности трудовых ресурсов предложено развитие форм труда, адаптированных к современному рынку труда: дистанционного труда, фриланса, аутсорсинга, аутстаффинга;

дано предложение при формировании эффективных рыночных механизмов регулирования мобильности трудовых ресурсов повысить социально-экономическую привлекательность рабочих мест территорий, работодателям, организующим новые рабочие места, - внедрить систему предоставления государственных и негосударственных субсидий и грантов;

обосновано предложение при повышении степени профессиональной мобильности трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики развитие деятельности компаний и фирм, обладающих современной базой данных, предлагающих в масштабе мира, республики и региона перспективные квалифицированные рабочие места;

разработаны прогнозные показатели активного населения до 2030 года на основе факторов, воздействующих на профессиональную и территориальную мобильность трудовых ресурсов с доказательством уровня связи между мобильностью трудовых ресурсов и экономически активным населением.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

обоснованы увеличивающаяся разница в экономическом развитии между развитыми и развивающимися странами мира, усиление активности мобильности трудовых ресурсов в Узбекистане под воздействием несоответствия спроса и предложений рабочей силы на международном рынке труда, других факторов;

разработаны предложения по диверсификации производства, эффективному перераспределению рабочей силы, а также реаллокации – совершенствованию рационального перераспределения трудовых ресурсов на основе рыночной конъюнктуры в целях предупреждения разницы, возникающей впоследствии изменения рыночной конъюнктуры, связанной с требованием потребления и инновационного развития;

выявлены тенденции социально-трудовых отношений в условиях социального партнерства государства - работодателя – нанятых работников;

выдвинуты законодательные инициативы по созданию правовых основ повышения активности механизма регулирования мобильности трудовых ресурсов.

Достоверность результатов исследования. Достоверность научных результатов, полученных в диссертационном исследовании, определяется целесообразностью примененных подходов и методов, тем, что информационная база взята из официальных источников Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Государственного комитета статистики и других официальных источников, а также апробацией на практике выводов, предложений и рекомендаций, одобрением полученных результатов соответствующими организациями.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования определяется тем, что полученные в диссертационном исследовании научные результаты могут быть использованы при совершенствовании методологическо-методических подходов, предложенных в исследовании по эффективному использованию трудовых ресурсов, повышению конкурентоспособности и созданию новых рабочих мест.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования результатов диссертации, предложений по повышению мобильности трудовых ресурсов, оптимизации спроса и предложения на рабочую силу, дальнейшей гармонизации социально-трудовых отношений на национальном рынке труда, повышению уровня занятости населения в рамках разработки стратегии сферы, целевых отраслевых и территориальных программ, а также в рамках экономико-правового регулирования отношений, обучения экономики и социологии труда, экономики социально-трудовых отношений, экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений, социальной защиты населения и других предметов.

Внедрение результатов исследования. На основе предложений, разработанных по совершенствованию механизма регулирования мобильности трудовых ресурсов:

предложение на основе концептуальной модели системного исследования профессиональной, отраслевой, региональной мобильности трудовых ресурсов, развитии форм труда, адаптированных к современной рыночной экономике: дистанционного труда, фриланса, аутсорсинга, аутстаффинга использовано Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан при разработке новой редакции Трудового кодекса (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 18 февраля 2019 года № 01/00-02/00-1275). Практическое применение данного предложения послужило дальнейшему повышению мобильности трудовых ресурсов, расширению возможностей трудоустройства и наиболее полного использования трудовой деятельности граждан, которые неконкурентоспособны на рынке труда;

предложение при формировании эффективных рыночных механизмов регулирования мобильности трудовых ресурсов о повышении социально-экономической привлекательности рабочих мест территорий, внедрении системы предоставления государственных и негосударственных субсидий и

грантов работодателями, организующими новые рабочие места, внедрено в практику при разработке “Положения о порядке выделения грантов и субсидий за счет средств Государственного фонда содействия занятости” Министерством занятости и трудовых отношений Республики (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 18 февраля 2019 года № 01/00-02/00-1275). Данное предложение послужило в определенной степени повышению уровня занятости населения;

предложение при повышении степени профессиональной мобильности трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики развитие деятельности компаний и фирм, обладающих современной базой данных, предлагающих в масштабе мира, республики и региона перспективные квалифицированные рабочие места, использовано при подготовке справок по организации трудоустройства незанятого населения (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 18 февраля 2019 года № 01/00-02/00-1275). Применение данного предложения на практике послужило расширению возможностей трудоустройства трудовых ресурсов по специальности на территории республики и за рубежом, регулирования содействия занятости населения компаниями и фирмами, оказывающими услуги по занятости;

прогнозные показатели количества активного населения до 2030 года на основе факторов, воздействующих на профессиональную и территориальную мобильность трудовых ресурсов с доказательством уровня связи между мобильностью трудовых ресурсов и экономически активным населением использованы при разработке аналитических справок о перспективе рынка труда и трудовой миграции, а также программ защиты мигрантов, работающих за рубежом и вернувшихся в страну (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 18 февраля 2019 года № 01/00-02/00-1275). Использование данного предложения послужило более полной оценке уровня и структуры занятости населения и повышению уровня занятости населения, а также в определенной степени социальной защите мигрантов, работающих за рубежом и вернувшихся в страну.

Апробация результатов исследования. Результаты настоящего исследования одобрены на 10 международных и 15 республиканских научно-практических конференциях.

Опубликование результатов исследования. По теме диссертации опубликовано всего 57 научных работ, в том числе 1 монография, в научных журналах, признанных ВАКом, – 12, в авторитетных зарубежных журналах – 5, в том числе в журналах «Scopus», «Web of Science», индексируемых в базе международных научно-технических данных.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы. Объем диссертации составляет 150 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснованы актуальность и востребованность проведенных исследований, охарактеризованы цели, задачи, объект и предмет исследования, определена его связь с основными приоритетными направлениями развития науки и технологий в республике, изложены научная новизна, достоверность результатов исследования, практические результаты исследования, раскрыты научная и практическая значимость полученных результатов, даны сведения о внедрении результатов исследования в практику, опубликованных работах и структуре диссертации.

В первой главе диссертации, именуемой **«Теоретические основы механизма регулирования мобильности трудовых ресурсов»**, раскрывается социально-экономическое значение механизма регулирования мобильности трудовых ресурсов, характеризуются виды и формы проявления мобильности трудовых ресурсов, изучен опыт зарубежных стран по механизму регулирования мобильности трудовых ресурсов и возможности его использования в Узбекистане.

Автором разработаны методологические аспекты исследования мобильности трудовых ресурсов на основе системных, синергетических и диалектических подходов. В соответствии с ними на основе концептуальной модели системного исследования профессиональной, отраслевой, региональной мобильности трудовых ресурсов предложено развитие форм труда, адаптированных к современной рыночной экономике: дистанционного труда, фриланса, аутсорсинга, аутстаффинга (рис.1).

Объективная причина использования данных методологических подходов в том, что по сравнению с другими моделями модель системного подхода дает возможность изучения взаимосвязанности множества процессов, связанных с естественными и экономическими объектами, субъектами и институтами, и различных экономических явлений в связи с мобильностью трудовых ресурсов, а также отражение факторов, воздействующих в различной степени и форме на мобильность трудовых ресурсов. Кроме того, системный подход по рассматриваемому вопросу служит выявлению причин возникновения таких форм труда, как дистанционный труд, фриланс, аутсорсинг и аутстаффинг, которые в условиях цифровой экономики считаются современными. Развитие современных форм труда служит расширению возможностей дальнейшего повышения мобильности трудовых ресурсов, трудоустройства населения, которое не конкурентоспособно на рынке труда, и наиболее полного использования их труда.

В процессе исследования обобщены теоретические взгляды, раскрыто понятие «мобильности трудовых ресурсов», которое характеризует относительное состояние объекта в пространстве и во времени. **По мнению автора, мобильность трудовых ресурсов – это, прежде всего, понимается территориальное, отраслевое, международное (мигрант) и виртуальное (через веб-систему) действие индивидов, ищущих работу, обладающих профессиональной подготовкой в соответствии с требованиями**

современного рынка труда, конкурентоспособных, предприимчивых, гибких, с когнитивными (умственными) и системными компетенциями (отвечающим предъявляемым требованиям).

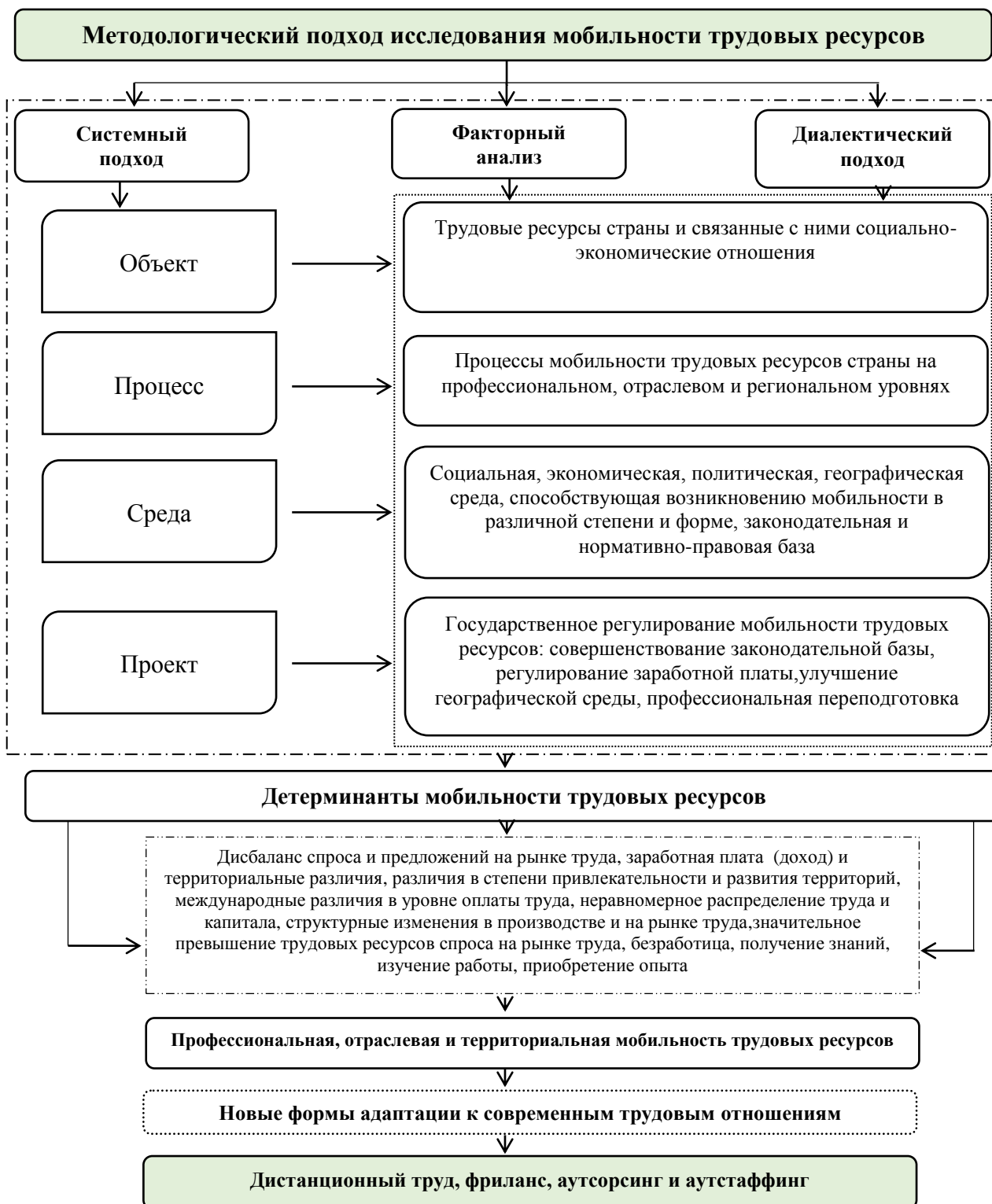


Рис. 1. Системный подход к мобильности трудовых ресурсов и развитие новых форм адаптации к современным трудовым отношениям²¹

²¹ Разработан автором.

В настоящее время на практике имеется множество видов и форм трудовых ресурсов, эти понятия автором группируются следующим образом (таблица 1).

Таблица 1

**Критерии группировки мобильности трудовых ресурсов
в национальной экономике²²**

Критерии группировки		Виды мобильности трудовых ресурсов
По видам	По естественному движению трудовых ресурсов	Естественная мобильность трудовых ресурсов Социальная мобильность трудовых ресурсов Территориальная мобильность трудовых ресурсов Внутренняя и внешняя миграция трудовых ресурсов
	По территории	Мобильность внутренней рабочей силы Мобильность внешней рабочей силы
	По квалификации	Мобильность высококвалифицированной рабочей силы Мобильность низкоквалифицированной рабочей силы
	По продолжительности	Постоянная или долгосрочная Временная Сезонная Изменчивая
Критерии группировки		Формы мобильности трудовых ресурсов
По форме	Социально-профессиональная	Изменение профессии, квалификации и служебных обязанностей Изменение статуса в системе распределения общественного труда
	По статусу	Изменение статуса работника
	По территории	Внутренняя и внешняя миграция
	По организационному признаку	На микроуровне На макроуровне
	По изменению на рынке труда	Возрастающая мобильность Снижающаяся мобильность
	На микроуровне	Организованная: новое рабочее место на предприятии Неорганизованная: утечка кадров
	На макроуровне	Перевод семей на предприятия других территорий Стихийная миграция: межрегиональная и внутри регионов

С учетом мирового опыта механизмов формирования и регулирования мобильности трудовых ресурсов автор считает целесообразным внедрить в экономику республики:

внедрение современных методов расчета масштаба и показателей мобильности трудовых ресурсов;

²² Разработаны автором.

организацию институциональных механизмов мобильности трудовых ресурсов и полномочных органов их регулирования;

использование мобильности трудовых ресурсов при регулировании количественного и качественного состава населения, а также демографических процессов;

внедрение механизма мобильности трудовых ресурсов в качестве одного из важных составных частей регулирования социально-трудовых отношений и др.

Целесообразно предоставление субсидий и грантов работодателям в целях стимулирования эффективной организации внутренней миграции населения на территориях, малообеспеченных трудовыми ресурсами, и организации новых рабочих мест на этих территориях.

В исследовании предложено при формировании эффективных рыночных механизмов регулирования мобильности трудовых ресурсов повышение социально-экономической привлекательности рабочих мест территорий, внедрение системы предоставления работодателям, организующим новые рабочие места, государственных и негосударственных субсидий и грантов и сформированы в качестве основных элементов данной системы следующие (таблица 2).

Таблица 2

Основные составные элементы системы предоставления работодателям, организующим новые рабочие места, государственных и негосударственных субсидий и грантов ²³

Основные элементы системы	Краткое содержание элементов системы
Необходимость формирования системы	Увеличение потребности в обеспечении занятости растущего в стране экономически активного населения
Основная цель системы	Обеспечение занятости населения и организация новых рабочих мест
Функции системы	1. Распределение, перераспределение и эффективное размещение рабочей силы 2. Эффективное использование профессиональной мобильности трудовых ресурсов в ускорении экономического роста и развитии национальной экономики 3. Регулирование развития отраслей и регионов, освободившихся от рабочей силы 4. Управление трудовыми ресурсами на пути обеспечения экономического роста и эффективной деятельности рынка труда 5. Формирование резерва кадров в стране и совершенствование их профессиональной деятельности с учетом современных экономических тенденций
Источники финансирования системы	1. Средства Государственного фонда содействия занятости Республики Узбекистан 2. Финансовые фонды содействия занятости Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан
Субъекты, осуществляющие реализацию системы	1. Государственный фонд содействия занятости Республики Узбекистан 2. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и его территориальные управления 3. Центры содействия занятости населения 4. Общество с ограниченной ответственностью «Служба приусадебного участка»
Пользующиеся системой	1. Безработные лица – лица в возрасте от шестнадцати лет до приобретения права на обеспечение пенсией, не имеющие оплачиваемой работы или занятия,

²³ Разработаны автором.

Основные элементы системы	Краткое содержание элементов системы
	<p>приносящего доход</p> <p>2. Трудоспособные лица, ищущие работу и готовые приступить к ней, если предложат работу, или пройти профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации</p>
<p>Нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность системы</p>	<p>1. Закон Республики Узбекистан “О занятости населения”</p> <p>2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 5 марта 2019 года № ПП-4227 “О государственном заказе по обеспечению занятости населения и организации новых рабочих мест в 2019 году”</p> <p>3. Отдельные документы сметы в разрезе территорий республики, ежегодно утверждаемые Министерством занятости и трудовых отношений</p>
<p>Порядок выделения субсидии в системе</p>	<p>1. Осуществление платежа работодателю – для покрытия расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, принятых на работу по направлению центров содействия занятости населения - в течение 6 месяцев в 4-х кратном размере минимальной заработной платы для каждого работника</p> <p>2. Безработным лицам, прошедшим регистрацию в Центре содействия занятости населения, желающих заняться предпринимательством, - регистрация в качестве индивидуального предпринимателя, проведение государственной регистрации малых предприятий и микрофирм, обучение предпринимательству и при получении кредита оплата расходов для платежа страхового полиса в 10-кратном размере минимальной заработной платы</p> <p>3. Организациям, принявшим на работу лиц, относящихся к социально уязвимым слоям населения, свыше минимального котируемого количества, - ежемесячная выплата в течение 12 месяцев на каждого работника в 2-кратном размере минимальной заработной платы</p> <p>4. За установку легких конструкций теплиц, покупку семян, саженцев и средств орошения – выплата от 3 до 10-кратного размера минимальной заработной платы на основе трехсторонних договоров, заключенных между ООО «Томорка хизмати», центром оказания содействия занятости населения и собственниками приусадебных земель</p>
<p>Порядок выделения грантов в системе</p>	<p>1. Профессиональным образовательным учреждениям – финансирование расходов на профессиональное обучение незанятых лиц, особенно граждан, вернувшихся с трудовой миграции, женщин, проживающих в малообеспеченных семьях</p> <p>2. Финансирование профессиональной подготовки в центрах обучения профессиям, колледжах и вузах, переподготовки и повышения квалификации фермеров и руководителей дехканских хозяйств и рабочих, а также собственников приусадебных земель в области агротехнологии, садоводства, овощеводства, животноводства, птицеводства, рыболовства и медоводства</p>
<p>Льготы и преференции, предусмотренные в системе</p>	<p>1. Профессиональное переобучение, переподготовка и повышение квалификации</p> <p>2. Применение льготных кредитов в отношении лиц, эффективно использующих субсидии и гранты</p> <p>3. Выделение приусадебных участков</p> <p>4. Льготная доставка семян и саженцев</p>
<p>Этапы реализации системы</p>	<p>1-этап: письменное обращение работодателей в территориальные ЦСЗН (1 день)</p> <p>2-этап: изучение документов работодателей территориальными ЦСЗН (5 дней)</p> <p>3-этап: внесение письменного предложения руководителю ЦСЗН о выделении субсидии (2 дня после 2-этапа)</p> <p>4-этап: выделение средств в случае полноты соответствующих документов (5 дней)</p>
<p>Принципы регулирования системы</p>	<p>1. Равенство</p> <p>2. Справедливость</p> <p>3. Эффективность</p> <p>4. Системность</p> <p>5. Гарантированность</p>
<p>Направления предпринимательства, организуемые по системе</p>	<p>1. Приусадебные услуги</p> <p>2. Оказание услуг</p> <p>3. Садоводство, овощеводство</p> <p>3. Животноводство, птицеводство, рыболовство, медоводство</p>
<p>Индикаторы и критерии оценки</p>	<p>1. Количество рабочих мест, созданных на основе выделенных субсидий и грантов</p> <p>2. Соотношение объема организованных рабочих мест и всех рабочих мест</p>

Основные элементы системы	Краткое содержание элементов системы
эффективности системы	3. Соотношение заработной платы на основе новых организованных рабочих мест и средней заработной платы в стране или на территории 4. Доля лиц с высшим образованием в общей созданной заработной платы 5. Доля женщин в общей созданной заработной плате

Во второй главе диссертации, именуемой «Состояние мобильности трудовых ресурсов на рынке труда Узбекистана и анализ факторов, влияющих на нее», раскрыты специфические особенности формирования рынка труда и составлена динамика, проанализированы факторы, влияющие на мобильность трудовых ресурсов, выявлены последствия и влияние мобильности трудовых ресурсов на формирование уровня профессиональной подготовки.

В исследовании проанализировано движение работников предприятий и организаций на рынке труда Узбекистана (рис. 2).

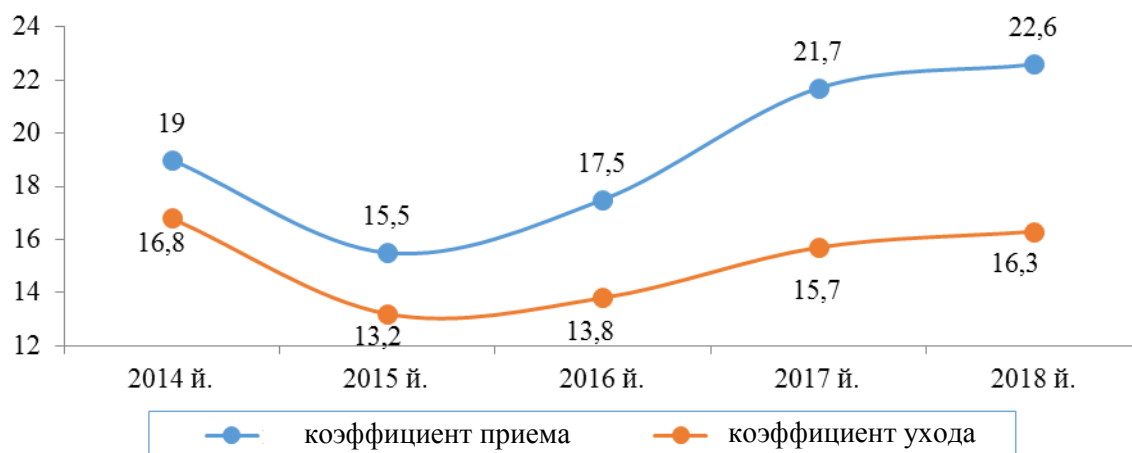


Рис. 2. Изменение показателей движения работников на рынке труда Узбекистана, в процентах²⁴

Согласно данным анализа, коэффициент приема (доля принятых работников по отношению к среднему количеству работников по списку) увеличился с 19% в 2014 году до 22,6% в 2018 году. В этот период характерна тенденция снижения коэффициента ухода. То есть коэффициент ухода (доля ушедших работников по отношению к среднему количеству работников по списку) уменьшился с 16,8% в 2014 году до 16,3% в 2018 году.

В Узбекистане высокая территориальная и отраслевая мобильность трудовых ресурсов, особенно, на факторы мобильности рабочей силы свое приоритетное воздействие оказывают материальная необходимость изменения рабочего места и конъюнктура на рынке труда.

Согласно статистическим данным, количество трудовых ресурсов в республике составляет 18829,6 тысяч человек, что означает 57,1% всего населения (таблица 3).

²⁴ Расчеты автора на основе данных Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан.

Таблица 3

Ситуация на рынке труда Республики Узбекистан (2018 г.)²⁵

Территории	Численность трудовых ресурсов, тысяч человек	Доля трудовых ресурсов, в %	Занятое население, тысяч человек	Уровень занятости населения, в %	Численность безработных, тысяч человек	Уровень безработицы, в %
Республика Узбекистан	18829,6	100,0	13273,1	67,4	1368,6	9,3
Республика Каракалпакстан	1064,8	5,7	705,2	62,9	74,3	9,5
Андижанская область	1733,3	9,2	1266,8	69,6	134,8	9,6
Бухарская область	1077,8	5,7	810,1	70,7	77,6	9,0
Джизакская область	765,7	4,1	486,6	61,6	52,8	9,4
Кашкадарьинская область	1806,8	9,6	1222	64,8	131,3	9,7
Навоийская область	552,0	2,9	407,7	69,2	38,6	8,7
Наманганская область	1564,2	8,3	1051,5	63,8	111,1	9,5
Самаркандская область	2103,4	11,2	1463,3	66,3	157,3	9,7
Сурхандарьинская область	1442,7	7,7	984	65,2	105,3	9,5
Сырдарьинская область	480,5	2,6	354,2	70,5	36,5	9,6
Ташкентская область	1627,2	8,6	1227,7	71,4	122,1	9,0
Ферганская область	2043,1	10,8	1451	66,0	155,6	9,7
Хорезмская область	1013,4	5,4	711,8	64,6	74,2	9,5
г.Ташкент	1554,7	8,2	1131,2	77,5	97,1	7,9

Почти 60% трудовых ресурсов в республике сосредоточены в 5 областях (Самаркандской, Ферганской, Кашкадарьинской, Андижанской и Ташкентской). Только в Ташкенте - высокая степень занятости населения (77,5%).

Уровень безработицы почти на всех территориях выше 9,0%. Этот показатель на территориях с избытком трудовых ресурсов (Самаркандской, Ферганской, Кашкадарьинской, Андижанской, Наманганской, Ташкентской и Сурхандарьинской областях) в среднем составляет 9,3%, на территориях со средним уровнем обеспечения трудовыми ресурсами (Республике Каракалпакстан, Бухарской и Хорезмской областях) - 5,6%, на малообеспеченных трудовыми ресурсами территориях (Джизакской, Сырдарьинской и Навоийской областях) - 3,2%.

В Узбекистане высокая территориальная и отраслевая мобильность трудовых ресурсов, особенно такая мобильность происходит за счет материальной необходимости изменения рабочего места и конъюнктуры на рынке труда (баланса спроса и предложения на рабочую силу) (таблица 4).

²⁵ Составлена автором на основе данных Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан.

Таблица 4

Факторы мобильности трудовых ресурсов²⁶

№	Факторы мобильности	Социально-профессиональная мобильность	Территориальная мобильность
1. Необходимость изменения рабочего места			
1.	Текущее состояние	Зарботная плата, условия труда, содержание труда, рабочее время	Уровень жизни, социальная инфраструктура, место жительства
2.	Возможность улучшения	Возможность повышения по службе	Возможность улучшения условий жилья
3.	Осуществленные расходы	Расходы на данную работу	Расходы на дом, квартиру
2. Приемлемость нового места работы (проживания)			
1.	Состояние на новом месте	Зарботная плата, условия труда, содержание труда, рабочее время	Уровень жизни, социальная инфраструктура, место жительства
2.	Возможность улучшения	Возможность повышения по службе	Возможность улучшения условий жилья
3.	Сохранение средств осуществленных расходов	Возможность использования осуществленных расходов на новом рабочем месте	Возможность обмена жилья
3. Легкость мобильности трудовых ресурсов			
1.	Объективные особенности	Квалификация, опыт, возраст работника и т.п.	Квалификация, опыт, возраст работника и т.п.
2.	Субъективные особенности	Легкость адаптации к новому рабочему месту	Легкость адаптации к новому месту проживания
3.	Степень изменения	Разница в функциях	Разница в образе жизни
4.	Транспортные расходы на переезд	Расход на освоение новой деятельности	Расходы на переезд
4. Информированность о конъюнктуре на рынке труда			
1.	Наличие информации о вакантных местах	Информация о вакантных местах	Информация о местах и вероятности переселения
2.	Ценность информации	Ценность получения информации о вакантных местах	Расходы на получение информации в различных регионах
3.	Достоверность информации	Достоверность информации о вакантных местах	Достоверность информации о регионах

В целях наиболее глубокого изучения процессов, связанных с механизмом регулирования мобильности трудовых ресурсов, автором проведены социологические опросы. Полученные результаты дали возможность сбора данных, которые отсутствуют в статистических отчетах, и проведения анализа на их основе. В процессе исследования особое внимание уделено характеристике лиц, выехавших с территории Республики Узбекистан. Среди них доля лиц в возрасте от 19 до 29 лет составляет 43,8%. В миграции больше всего участвует молодежь: в возрасте 19 - 39 лет составляют 75,1% всех мигрантов.

Основной причиной выезда за пределы страны 45,9% мигрантов является отсутствие по месту проживания высокооплачиваемой работы, у 27,3% причина

²⁶ Составлена автором тузилган.

выезда - низкая заработная плата, у 11,2% - желание создания семьи (проведения свадьбы), у остальных 15,6% - разные причины выезда за рубеж, например, бедность, выплата долга, покупка отдельного жилья.

Самая большая часть трудовых ресурсов, находящихся за рубежом (51,2%), работает в сфере строительства. 13,7% рабочих заняты в сфере оптовой и розничной торговли, 8,8% - водители или работают в сфере услуг транспорта. 7,8% мигрантов заняты в жилищно-коммунальном хозяйстве, 7,3% - работают в сфере общественного питания, 6,8% оказывают услуги по дому.

В результате социологического опроса об эффективной организации внутренней трудовой миграции населения выявлено, что почти 60,0% респондентов указали причиной миграции обеспечение гарантированным рабочим местом по специальности (31,5%) и обеспечение заработной платой, которая позволит содержать семью (28,2%).

С точки зрения воздействия мобильности трудовых ресурсов на экономику страны анализ показывает, что мобильность трудовых ресурсов имеет позитивные и негативные стороны как для стран-доноров, так и стран-реципиентов. Трудовая миграция обеспечивает потребность в трудовых ресурсах стран-реципиентов, в странах-донорах служит повышению уровня занятости экономически активного населения (таблица 5).

Таблица 5

Позитивное и негативное воздействие мобильности трудовых ресурсов на экономику страны²⁷

	Позитивное воздействие мобильности трудовых ресурсов на экономику	Негативное воздействие мобильности трудовых ресурсов на экономику
Для стран-доноров	Экспорт рабочей силы улучшает ситуацию на рынке труда страны, то есть в результате миграции рабочей силы снижается избыток трудовых ресурсов	Страны, которые экспортируют рабочую силу, лишены своих трудовых ресурсов трудоспособного экономически активного населения.
	Экспорт рабочей силы дает возможность гражданам стран-доноров овладеть в странах-реципиентах новыми современными специальностями, повышение своей квалификации, освоение новой техники и технологий	Средства стран-доноров, расходуемые на обучение и повышение квалификации рабочих-иммигрантов, используются в целях развития экономики стран-реципиентов
	Экспорт рабочей силы является для стран-доноров источником вливания дополнительной валюты и повышения уровня жизни членов семей эмигрантов	Экспорт рабочей силы, высококвалифицированной и довольно конкурентоспособной на рынке труда, может привести к дефициту высококвалифицированных кадров в важных отраслях производства
	Страны-доноры взимают налог в государственный бюджет с фирм, занимающихся осуществлением трудовой деятельности своих граждан за рубежом	Является причиной неофициальной занятости, избегания от уплаты налогов, криминализации
Для стран-реципиентов (принимающих)	Вливание рабочей силы из-за рубежа обеспечивает высокую степень мобильности, служит ускоренному развитию определенных отраслей в структуре экономики	Повышается зависимость отраслей экономики страны от иностранной рабочей силы

²⁷ Составлена автором на основе данных исследования.

	Позитивное воздействие мобильности трудовых ресурсов на экономику	Негативное воздействие мобильности трудовых ресурсов на экономику
	Миграция рабочей силы дает возможность экономии расходов стран-реципиентов на подготовку кадров	Снижается цена внутренней рабочей силы на местном рынке труда и увеличивается спрос на иностранную рабочую силу
	Трудовые мигранты развивают внутренний рынок, так как они повышают спрос на товары и услуги	Снижаются налоговые поступления в стране
	Импорт рабочей силы повышает конкурентоспособность компаний и фирм стран-реципиентов, так как в результате вливания дешевой рабочей силы экономятся расходы производства	Вливание рабочей силы на внутренний рынок труда приводит к появлению избытка предложений на рынке труда, а впоследствии этого - к снижению уровня заработной платы
	Возникает возможность использования временно свободных средств иммигрантов для финансирования экономики стран-реципиентов	Увеличение числа иммигрантов для стран-реципиентов может оказать негативное воздействие на общий рост цен и социальные нормы населения

В исследовании автором выдвинуто предложение о развитии деятельности компаний и фирм, обладающих современными базами данных и предлагающих перспективные квалифицированные рабочие места для рабочей силы в мировом, республиканском и региональном масштабе, в условиях, когда в настоящее время осложняется формируемая социально-экономическая ситуация на рынках труда и повышается профессиональная мобильность трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики.

Так как мобильность трудовых ресурсов, прежде всего, зависит от формирования рынка труда на основе требований цифровой экономики. Поэтому обосновано и предложено развивать деятельность компаний «HeadHunter» и «Онлайн рекрутинг» в качестве современных и активных участников рынка труда.

Основу деятельности компаний и фирм «HeadHunter» и «Онлайн рекрутинг» составляют онлайн-исследования внутреннего и внешнего рынков труда, онлайн-обмен данными относительно кадров и другие такого рода виды деятельности (рис. 3).

Принцип работы компаний и фирм «HeadHunter» и «Онлайн рекрутинг» основывается на онлайн-поиске рабочих, сотрудников и вакантных мест, онлайн-размещении резюме и через данный механизм объявлении вакансий.

Источники доходов компаний и фирм «HeadHunter» и «Онлайн рекрутинг» формируются за счет:

- продажи данных базы резюме;
- размещения сведений о вакансиях на сайт фирмы «HeadHunter»;
- обмена документами по квалифицированным кадрам;
- создания базы и сайтов данных по квалифицированным кадрам;
- опубликования рейтинга работодателей и профессий;
- прогнозирования перспективных профессий и рынка труда.

Преимущества этих фирм и компаний в том, что они при поиске работы, овладении профессией, обмене данными создают такие возможности, как оперативность, экономия времени, эффективность, достоверность, низкие

расходы, конкретность, и обладают возможностью изыскания средств на основе оказания услуг.

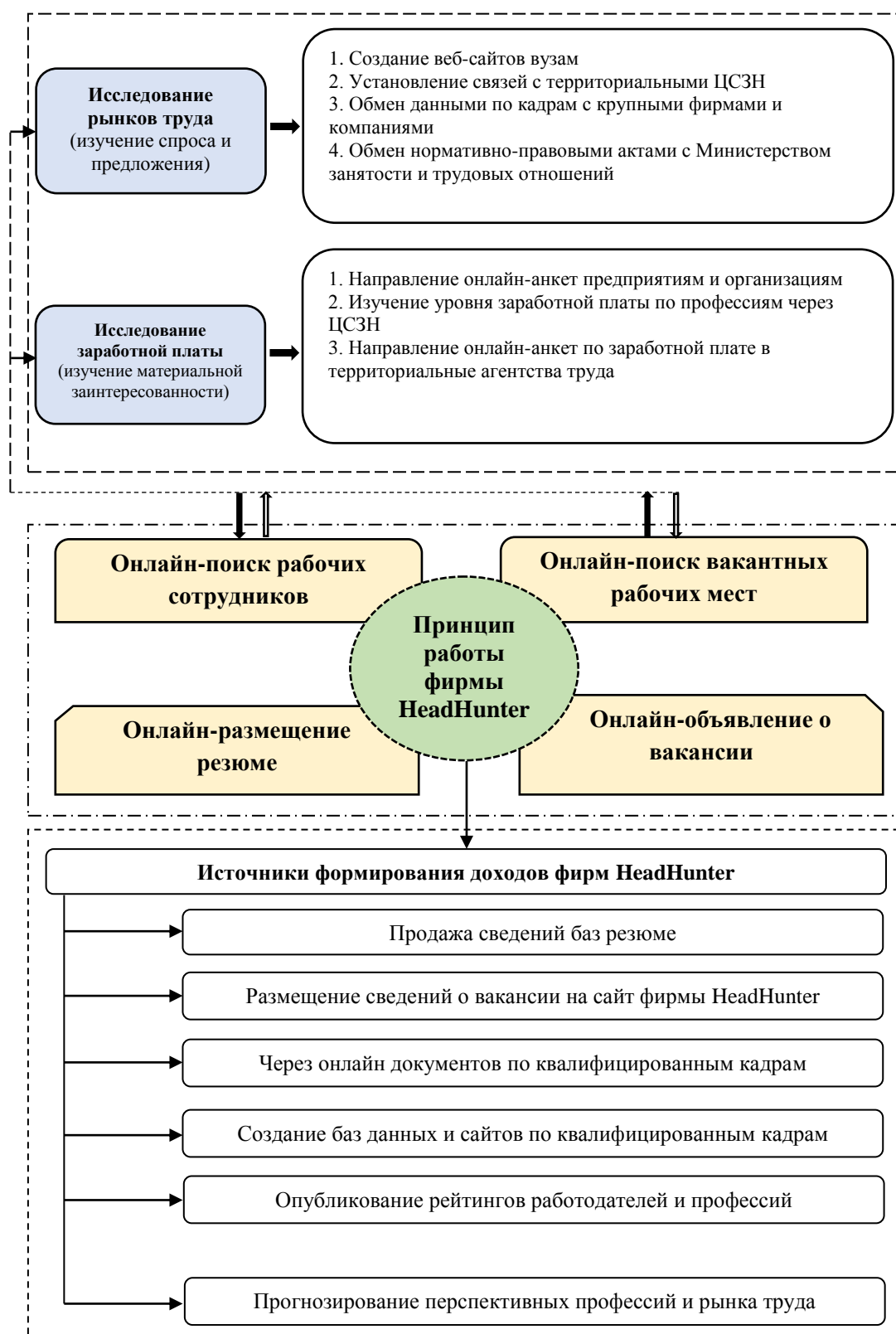


Рис. 3. Принцип и механизм работы фирм HeadHunter и Онлайн рекрутинга²⁸

²⁸ Составлены на основе исследований автора.

Третья глава диссертации называется **«Направления совершенствования механизма регулирования мобильности трудовых ресурсов»**. В ней предложены направления диверсификации мобильности трудовых ресурсов, разработаны научно обоснованные предложения и рекомендации по эффективной организации территориальной мобильности трудовых ресурсов и формированию эффективных механизмов регулирования мобильности трудовых ресурсов.

В условиях, когда количество постоянного населения Республики Узбекистан постоянно растет, возникает необходимость поиска новых направлений для осуществления трудовой деятельности населением республики наряду с созданием необходимых условий для экономического развития страны. При этом в целях развития экономики страны и предупреждения в последующем выезда за рубеж квалифицированных кадров в диссертации сформирован ряд научных предложений по перераспределению потоков внешней территориальной мобильности трудовых ресурсов, поиску Узбекистаном среди конкурирующих стран своего места в этом направлении, повышению конкурентоспособности рабочей силы, привлечению средств фонда трудовых ресурсов, работающих за пределами республики. Кроме того, рекомендованы дополнительные возможности диверсификации потоков внешней территориальной мобильности трудовых ресурсов из Республики Узбекистан с учетом высокой плотности популяции Австралии, России, США, Канады и Казахстана.

Обоснована разработка Правительством Республики Узбекистан других вариантов отправки трудовых ресурсов с территории страны в дальние зарубежные страны, например, варианта перенаправления трудовых ресурсов в ряд арабских стран. При этом указывается целесообразность изучения и анализа возможностей рынков труда Кувейта, Катара, ОАЭ, а также подписания соответствующих договоров с этими странами в данном направлении.

В диссертации предложен организационно-экономический механизм государственного регулирования и поддержки мобильности трудовых ресурсов с учетом профессиональной, отраслевой и территориальной мобильности трудовых ресурсов (рис. 4).

В исследовании при организации мобильности трудовых ресурсов нашла отражение целесообразность особого внимания обеспеченности территорий трудовыми ресурсами и мобилизации населения с территорий с множеством трудовых ресурсов на территории, малообеспеченных трудовыми ресурсами, а на территориях, малообеспеченных трудовыми ресурсами, - создания широкомасштабной социальной и производственной инфраструктуры для эффективной организации внутренней миграции населения, посредством которой открыть новые рабочие места, создать новые производства.

Организационно-экономические механизмы государственного регулирования и поддержки мобильности трудовых ресурсов



Рис. 4. Организационно-экономические механизмы государственного регулирования и поддержки мобильности трудовых ресурсов²⁹

²⁹ Составлена автором на основе исследования.

В рамках исследования изучено изменение уровня занятости в экономике в результате мобильности трудовых ресурсов. На основе полученных результатов анализа доказано, что рост среднего годового количества занятых в экономике напрямую связан с показателем ВВП, отражающим экономический рост страны.

Показано, что согласно результатам регрессионного анализа, дополнительное увеличение среднего годового количества занятых в экономике на 1 человека может привести к дополнительному увеличению ВВП страны, приблизительно, на $\approx 4,5$ млн. сумов.

Прогнозировано количество экономически активного населения в республике на основе трендовой модели и обеспечено выполнение математического условия для данной прогнозной модели:

$$\sum (y_i - \hat{y}_i)^2 = \min ,$$

Согласно данному условию, параметры линейной функции основываются на системе нормальных уравнений и получена следующая эмпирическая трендовая модель:

$$y = 13100 + 336.3 \cdot t, F = 289,25$$

Определенная через данную функцию перспективная тенденция динамики экономически активного населения показывает, что постоянное повышение уровня функции непосредственно связано с положительным изменением динамики экономически активного населения в наблюдаемый период времени (рис. 5).

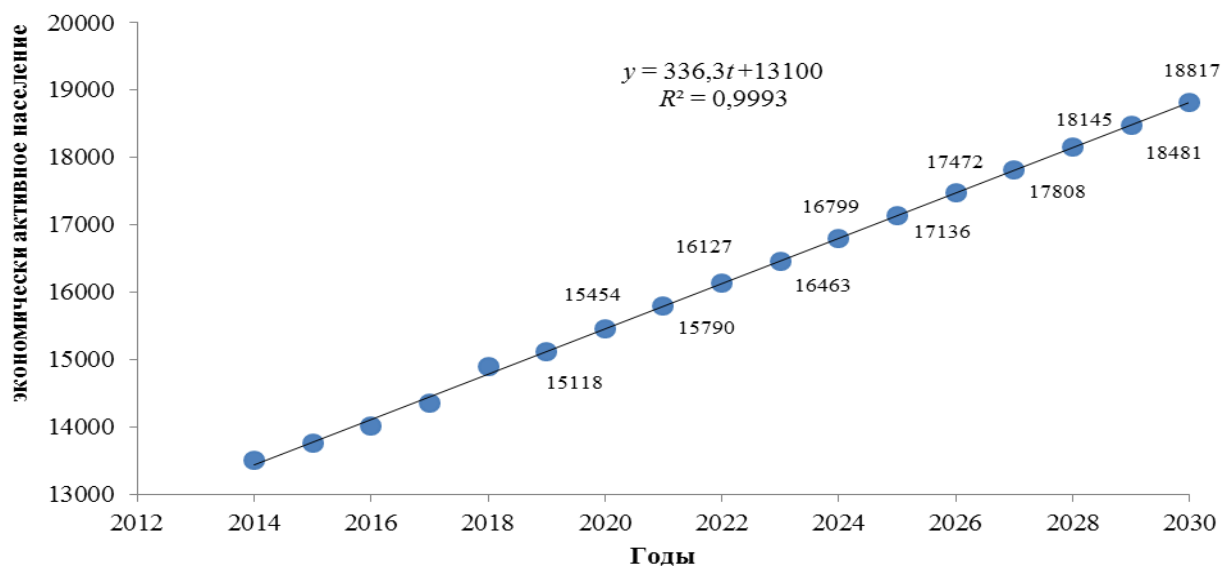


Рис. 5. Перспективная тенденция динамики роста экономически активного населения в Узбекистане по линейной функции (тысяч чел.)³⁰

Следует отметить, что высокий коэффициент корреляции между прогнозированной и наблюдаемой величинами не всегда свидетельствует о

³⁰ Расчеты автора на основе данных Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан.

взаимосвязях этих параметрах развития. Поэтому в рамках исследования в качестве альтернативного измерения точности прогноза определен коэффициент Тейла U . По результатам оценки величина коэффициента Тейла составляет 0,01, а средняя абсолютная процентная погрешность (*Mean Absolute Percentage Error*) - 6,13%. Из этого сделан вывод, что степень точности прогноза высокая. Согласно этому, ожидается, что к 2030 году количество экономически активного населения в Узбекистане составит 18817 тысяч человек, что означает рост экономически активного населения по сравнению с 2020 годом в 1,24 раза.

Заключение

В результате исследования, проведенного по теме совершенствования механизма регулирования мобильности трудовых ресурсов в национальной экономике, сделаны следующие выводы:

1. Мобильность трудовых ресурсов является важным элементом воспроизводства рабочей силы и причиной ее возникновения являются такие факторы, как дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, неравномерное распределение заработной платы, территориальные различия, геоэкономические особенности стран, неравномерное распределение доходов, уровень безработицы, развитие системы образования, безопасность жизни, экология, исторические, политические и культурные связи и др.

2. Постоянный рост населения в Узбекистане требует ежегодного обновления в среднем на 20,0% имеющихся основных производственных фондов для эффективной занятости трудовых ресурсов. Однако по причине ограниченности возможностей достижения этого в последние годы в отраслях с большой плотностью фонда недостаточным является генерация новых рабочих мест, что усиливает активную внешнюю мобильность трудовых ресурсов.

3. Анализ показывает, что граждане, выехавшие с территории Республики Узбекистан в возрасте от 19 до 29 лет, составляют 43,8%. В миграции больше всего участвует молодежь: в возрасте 19 - 39 лет составляют 75,1% всех мигрантов. Из этого видно, что степень участия молодежи в мобильности высокая. Кроме того, если основной причиной выезда 45,9% мигрантов является отсутствие по месту проживания высокооплачиваемой работы, то у 27,3% причина выезда - низкая заработная плата, у 11,2% - желание создания семьи (проведение свадьбы), у остальных 15,6% - разные причины выезда за рубеж (бедность, выплата долга, покупка отдельного жилья). Самая большая часть трудовых ресурсов, находящихся за рубежом (51,2%), работает в сфере строительства, 13,7% рабочих заняты в сфере оптовой и розничной торговли, 8,8% - водители или работающие в сфере услуг транспорта.

4. В настоящее время рыночная конъюнктура, связанная с потребительским спросом и научно-техническим прогрессом, также

изменили тенденции занятости, сформированные между отраслями экономики и предприятиями. В целях предупреждения структурного кризиса, который может возникнуть в результате этого, требуется реорганизация производства и эффективное и на основе рыночной конъюнктуры перераспределение рабочей силы и трудовых ресурсов в их пользу.

5. Состояние рынка труда республики показывает, что имеющийся потенциал и качество образования не полностью соответствует спросу работодателей. Это последствие серьезного отставания сферы образования от реальных потребностей. Исходя из этого, требуется сохранить баланс между данным механизмом.

6. В целях совершенствования мобильности трудовых ресурсов в нашей стране с учетом опыта развитых государств целесообразно широко пропагандировать метод дистанционной работы, организовать и развивать в республике деятельность компаний и фирм “HeadHunter” и “Онлайн рекрутинг” на основе стимулирования работодателей в создании виртуальных рабочих мест, для чего, в первую очередь, внедрить механизмы правового регулирования их деятельности.

7. В целях эффективного распределения трудовых ресурсов в республике и регулирования мобильности внутренних трудовых ресурсов предлагается организовать и усилить деятельность моноцентра “Ишга мархамат”, оказывающего услуги незанятому населению, а также повысить его эффективность. Целесообразно наладить в данном центре все услуги для незанятого населения, особенно молодежи, по трудоустройству на вакантные места в стране и за рубежом, профессиональному обучению, изучению иностранных языков, обучению предпринимательству, социальной защите безработных.

8. В целях совершенствования механизма регулирования мобильности трудовых ресурсов рекомендуется Министерству занятости и трудовых отношений разработать “карту территориальной, отраслевой и профессиональной мобильности”. Кроме того, целесообразно для выявления лиц, нуждающихся в изменении места проживания, осуществить на основе данной карты работу по организации мониторинга конъюнктуры рынка труда, представления незанятому населению сведений о вакантных рабочих местах, имеющихся на территориях с дефицитом рабочей силы.

9. В целях дальнейшего совершенствования механизма регулирования профессиональной мобильности трудовых ресурсов в республике целесообразно обеспечить переход неофициальной занятости в официальный сектор и обратить основное внимание при этом на поддержку мобильности неорганизованной молодежи.

**SCIENTIFIC COUNCIL DSc.28.12.2017.I.16.02 ON AWARDING
ACADEMIC DEGREES AT TASHKENT STATE UNIVERSITY OF
ECONOMICS**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

SHAKAROV ZAFAR GAFFOROVICH

**IMPROVEMENT OF REGULATION MECHANIZM OF LABOR
RESOURCES MOBILITY IN NATIONAL ECONOMY**

08.00.10 - Demography. Labor Economics

**ABSTRACT
of dissertation of Doctor of Philosophy on Economics**

Tashkent – 2019

Topic of dissertation of Doctor of Philosophy (PhD) in Economics is registered at B2017.1.PhD/Iqt50 at Higher Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan.

Dissertation is written at Tashkent State University of Economics.

An abstract of dissertation is available in three (Uzbek, Russian and English) languages on the website of Scientific Council (www.tdiu.uz) and information and educational portal "ZiyoNet" (www.ziynet.uz).

Scientific adviser: **Zokirova Nodira Kalandarovna**
Doctor of Economics, Professor

Official opponents: **Umurzakov Bakhodir Khamidovich**
Doctor of Economics, Professor

Alijonov Utkirjon Makhamadalievich
Doctor of Philosophy (PhD) in Economics

Leading organization: **Karshi Engineering and Economics Institute**

The dissertation will be defended on ____, _____, 2019 at ____ at the meeting of Scientific Council on awarding academic degrees DSc.28.12.2017.I.16.02 at Tashkent State University of Economics at 49, Islam Karimov Street, Tashkent. Tel .: (99871) 239-28-85; fax: (99871) 239-28-85; e-mail: tdiu@tdiu.uz

The dissertation can be found at Information Resource Center of Tashkent State University of Economics: 49, Islam Karimov Street, Tashkent. Tel .: (99871) 239-28-72; fax: (99871) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz

Abstract of dissertation sent on « ____ » _____ 2019
(Minutes № ____ from « ____ » _____ 2019)

K.Kh. Abdurakhmonov
Chairman of Scientific Council
on awarding degrees
Academician, Doctor of Economics

N.T.Shayusupova
Secretary of Scientific Council
on awarding degrees
Ph.D., Associate Professor

Sh. R.Kholmuminov
Chairman of Scientific Seminar at
Scientific Council on awarding
degrees, Doctor of Economics, Professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The purpose of the research is to develop proposals and recommendations for improving the mechanism and means of regulating labor mobility appropriate to market economy.

Labor resources mobility of the Republic of Uzbekistan was taken as an **object of the research.**

The scientific novelty of the research is the following:

The development of labour forms that are adapted to modern market economy is proposed on the basis of conceptual model of systematic research of professional, sectoral and regional labour mobility: distance labor, freelance, outsourcing, outstaffing;

proposal has been given, in forming effective market mechanisms for regulating labour mobility to increase social and economic attractiveness of workplaces of territories, and employers organizing new jobs, introduce a system for providing state and non-state subsidies and grants;

proposal has been substantiated, while increasing the degree of professional mobility of labour resources in digital economy, development of activities of companies and firms that have a modern database, offering promising skilled jobs worldwide, republic and region;

forecasted indicators of active population of Uzbekistan until 2030 have been developed based on factors affecting professional and territorial mobility of labour resources with the proof of the level of connection between labour mobility and economically active population.

Implementation of research results. On the basis of proposals developed to improve the mechanism for regulating labour mobility:

the proposal, based on conceptual model of systematic studying professional, sectoral, regional labour mobility on the development of labour forms adapted to modern market economy: distance labor, freelance, outsourcing, outstaffing, was used by the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan in the development of new edition of Labour Code (reference Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan dated by February 18, 2019 No. 01 / 00-02 / 00-1275). The practical application of this proposal served to further increase of mobility of labour resources, expansion of employment opportunities and make the fullest use of labour activities of citizens who are not competitive in labour market;

the proposal in formation of effective market mechanisms for regulating labour mobility to increase social and economic attractiveness of jobs in territories, to introduce a system of providing state and non-state subsidies and grants to employers who organize new jobs, introduced into practice by the Department of targeted and effective use of Fund for Employment Promotion of the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic (certificate of the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan dated by

February 18, 2019 No. 01 / 00-02 / 00-1275) This proposal served to a certain extent as an increase in the level of employment of population;

the proposal, while increasing the degree of professional mobility of labour resources in digital economy, development of companies and firms with modern database, offering promising skilled jobs worldwide, was used in preparation of certificates on organization of employment of unemployed population (certificate of the Ministry of Employment and Labour relations of the Republic of Uzbekistan dated by February 18, 2019 No. 01 / 00-02 / 00-1275). The application of this proposal in practice has served to expand employment opportunities for labour resources by specialty in republic and abroad, to regulate promotion of employment by companies and firms providing employment services;

forecast indicators of active population until 2030 based on factors affecting professional and territorial mobility of labour resources with proof of level of connection between labour mobility and economically active population were used in development of analytical reports on the prospects of labour market and labour migration, as well as programs for protection of migrants, working abroad and returning to the country (certificate of the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan dated by February 18, 2019 No. 01 / 00-02 / 00-1275). The use of this proposal served to more fully asses to the level and structure of employment and increase employment, as well as to a certain extent social protection of migrants working abroad and returning to the country.

The structure and scope of dissertation. The dissertation consists of introduction, three chapters, conclusion and list of references. The volume of dissertation is 150 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLICATIONS

I бўлим (I часть; I part)

1. Шакаров З.Г. Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурсларининг ҳаракатчанлиги. Монография. - Т.: "ЎТЎСЎДИЙОТ", 2014.- 220 бет.
2. Шакаров З.Г. Ишчи кучи мобиллигини белгиловчи омиллар. // *Biznes-Эксперт*. - Тошкент, 2011. №4, 49-51-бет. (08.00.00; №3)
3. Шакаров З.Г. Территориальные особенности мобильности трудовых ресурсов. // *Иқтисодиёт ва таълим*. - Тошкент, 2015. №1, 14-17-бет. (08.00.00; №11)
4. Шакаров З.Г. Методы исследования спроса и предложения на рынке труда с применением методов статистического анализа. // *Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар*. - Тошкент, 2015. №3, (08.00.00; №10)
5. Shakarov Z.G. Labour mobility in the regions. *Canadian Journal of Education and Engineering*, № 2(12), (July-December). Volume III. "Ottawa University Press", 2015. ISSN: 0380-236X. (GIF-0,248)
6. Шакаров З.Г. Ўзбекистонда меҳнат ресурслари мобиллигининг эконометрик таҳлили. // *Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси*. (Таҳлилий журнал). - Тошкент, 2017. - №1, 50-53 бет. (08.00.00; №1)
7. Шакаров З.Г. Миграция на рынке труда как объект статистического исследования. // *ЎзР ФА Қорақалпоғистон бўлимининг Ахборотномаси*. - Нукус, 2017. №3, 85-89 бет. (08.00.00; №14)
8. Shakarov Z.G. The role of "Human capital" and econometric models on the economic growth of Uzbekistan. // *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Vol. V, Issue 3, March 2017, United Kingdom, ISSN 2348 0386, <http://ijecm.co.uk>. pp. 263-274. (GIF-6,597)
9. Шакаров З.Г. Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллиги. // *Biznes-Эксперт*. - Тошкент, 2018. №11, 43-47-бет. (08.00.00; №3)
10. Shakarov Z.G. Directions of innovative development of Uzbekistan. // *Scientific Journal "National Academy of Managerial Staff of Culture and Arts Herald"* 1, 2019. ISSN 2226-3209 (Print), ISSN 2409-0506 (Online). Address: 9, Lavrska street, bulding 11, office 37, Kyiv, Ukraine, 01015. <http://jrhnamsca.icu>. Journal is registered at international scientific-metric systems: Thomson Reuters Web of Science (ESCI).
11. Шакаров З.Г. Меҳнат ресурслари мобиллигини диверсификациялаш йўналишлари. // *Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси*. (Таҳлилий журнал). - Тошкент, 2019. №3-4, 56-58-бет. (08.00.00; №1)
12. Шакаров З.Г. Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солишнинг замонавий масалалари. // "Корпоратив бошқарув: назария ва замонавий амалиёт" мавзусидаги республика илмий семинар материаллари тўплами. - Т.: "Fan va texnologiya", 2019 йил 23 январь, 286-288 бетлар.

13. Шакаров З.Г. Повышение мобильности рабочей силы. Тридцать вторые Международные Плехановские чтения: Материалы международной научно-практической конференции. - М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова», 1-2 февраля 2019. - стр. 175-176.

II бўлим (II часть; II part)

14. Shakarov Z.G. Problems of Labour Migration. 10th KALM International Conference. Shared Value for Business and Economic Partnership in the Asian Countries. (Korea) May 18, 2012, Hanyang University Business School. pp. 85-87.

15. Абдурахмонов Қ.Х., Шакаров З.Г. ва бошқ. Инсон тараққиёти (ҳаммуаллифликда). // Дарслик. и.ф.д.проф.Қ.Х.Абдурахмонов умумий таҳрири остида. - Т.: “Fan va texnologiya”, 2013. - 476 бет.

16. Абдурахмонов Қ.Х., Шакаров З.Г. ва бошқ. Демография (ҳаммуаллифликда). // Дарслик.-Т.: “IQTISODIYOT”, 2014. - 364 бет.

17. Шакаров З.Г. Меҳнат бозорида ишчи кучининг профессионал мобиллигини ривожлантириш. // “Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти: ҳозирги ҳолати ва ундан фойдаланиш истиқболлари” мавзуидаги Республика илмий-амалий анжумани тезислар тўплами. – Т.: ТДИУ, 2011 йил. 107-109 бетлар.

18. Shakarov Z.G. Development and regulation of mobility of labour in system of market relations. // Human capital in the innovative economy formation. «II Uzbek-Indonesian Joint International Conference» Economics and Management Towards Nation Character Development. Tashkent-Jakarta, 2012 year. pp. 122-123.

19. Шакаров З.Г. Ўзбекистон миллий иқтисодиётида меҳнат ресурслари мобиллигига таъсир этувчи омиллар. // “Миллий иқтисодиётнинг халқаро рақобатдошлигини ошириш ва банк-молия тизимини такомиллаштириш масалалари” мавзуидаги Республика илмий-амалий анжумани материаллари тўплами (2014 йил 25 апрель). - Т.: ТДИУ, 2014. 145-147 бетлар.

20. Shakarov Z.G. Ways of increasing efficiency of using labour resources in innovative development of the economy. // VII Uzbek-Indonesian joint international scientific and practical conference. “Innovative development of entrepreneurship” within the framework of Scientific and Research Project “Global economic challenges and national economy development”. September, Tashkent-Jakarta, 2018 year. pp. 193-195.