

MALAKALI KADRLAR MIGRATSIYASINI CHEKLASHDA MEHNAT BOZORI OMILLARINING ROLI: O‘ZBEKISTON MISOLIDA EKONOMETRIK TAHLIL

Madraimov Xabibulla Madaminovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti mustaqil (PhD) izlanuvchisi

E-mail: xmadirimov@tsue.uz

Reyimberdiyev Baburbek Adilbek o‘g‘li

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti assistenti

breyimberdiyev@tsue.uz

Xaitbayev Jasurbek Otaxanovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti To‘rtko‘l fakulteti assistenti, j.khaitbayev@tsue.uz

ARTICLE INFO.

Kalit so‘zlar: mehnat bozori, malakali kadrlar, migratsiya, ishsizlik, ish haqi, regressiya tahlili, O‘zbekiston.

Annotatsiya

Ushbu maqolada O‘zbekiston sharoitida malakali kadrlar migratsiyasiga ta’sir ko‘rsatuvchi mehnat bozori omillari tahlil qilinadi. Asosiy e’tibor migratsiyani cheklashga xizmat qiluvchi omillarni aniqlash va ularni statistik modellashtirish orqali samarali strategiyalar ishlab chiqishga qaratilgan.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2025 LWAB.

1. Kirish

Malakali ishchi kuchining chet elga chiqishi ko‘plab rivojlanayotgan davlatlarda, jumladan, O‘zbekistonda ham jiddiy ijtimoiy-iqtisodiy muammoga aylangan. Mehnat bozorida yuzaga kelayotgan nomutanosibliklar – past ish haqi, ishsizlik, mehnat unumdorligining sustligi – migratsiyaning asosiy turtkilaridan sanaladi. Ushbu maqola aynan ana shu omillarni chuqur statistik tahlil qilish orqali migratsiyani kamaytirish yo‘llarini aniqlashga qaratilgan.

So‘nggi yillarda malakali kadrlar migratsiyasi butun dunyo bo‘ylab, ayniqsa rivojlanayotgan mamlakatlar uchun dolzarb muammolardan biriga aylanmoqda. O‘zbekiston ham bu tendensiyadan mustasno emas. Yurtimizda oliy ma’lumotli, yuqori malakali va tajribali mutaxassislarining xorijga vaqtincha yoki doimiy ishlash uchun ketishi ko‘payib bormoqda. Bu holat mamlakat ichida mehnat bozori barqarorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatmoqda, kadrlar tanqisligini yuzaga keltirmoqda va ishlab chiqarish samaradorligini pasaytirishi mumkin. Ayniqsa, sog‘liqni saqlash, ta’lim, muhandislik, IT va boshqa innovatsion sohalarida malakali ishchi kuchining kamayishi uzoq muddatli iqtisodiy taraqqiyot uchun xavf tug‘diradi.

Global mehnat bozorida kuchayib borayotgan raqobat, chet ellarda yuqori ish haqi, yaxshi ijtimoiy himoya va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari O‘zbekistonlik mutaxassislarni migratsiyaga undovchi asosiy omillar sifatida maydonga chiqmoqda. Shu bilan birga, ichki mehnat bozorida ayrim tizimli muammolar – past ish haqi, rasmiy bandlikning cheklanganligi, mavsumiy va yashirin ishsizlik, mehnat

unumdorligining yetarli emasligi ham migratsiya oqimini kuchaytiruvchi omil bo'lib qolmoqda.

Bu holat hukumat darajasida ham jiddiy e'tiborga olinmoqda. O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda malakali ishchi kuchini rivojlantirish, mehnat bozorini barqarorlashtirish va migratsiya oqimini boshqarishga qaratilgan qator huquqiy hujjatlar qabul qilindi. Jumladan:

- O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 11-avgustdagi PQ-4797-son qarori – "Mehnat bozori va bandlik sohasida davlat boshqaruvi tizimini takomillashtirish to'g'risida"; bu qaror doirasida mehnat resurslarini rejalashtirish, muvozanatlashtirish va boshqarish tizimlari qayta ko'rib chiqildi.
- "Yoshlarni kasb-hunarga o'qitish va bandligini ta'minlash bo'yicha kompleks chora-tadbirlar dasturi" (2022-yil) – ushbu dastur yoshlar orasida ishbilarmonlik va kasbiy ko'nikmalarni oshirish orqali mehnat migratsiyasiga bo'lgan ehtiyojni kamaytirishga qaratilgan.
- O'zbekiston Respublikasining "Mehnat kodeksi" (yangi tahriri 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan) – ushbu kodeksda ishchi kuchi huquqlari, mehnat sharoitlari, ish haqi va ijtimoiy himoya masalalari yanada kuchaytirildi.
- O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 30-iyundagi PF-154-son Farmoni – "Tashqi mehnat migratsiyasini boshqarishni takomillashtirish to'g'risida", bu hujjat xorijdagi yurtdoshlarimiz bilan aloqani mustahkamlash va qaytib kelganlarga ko'maklashish mexanizmlarini mustahkamlashga qaratilgan.

Shu bilan birga, 2023-yilda O'zbekiston YXHT, XMT (Xalqaro Mehnat Tashkiloti) kabi xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikda "migratsiyani boshqarishning barqaror modeli"ni joriy qilishni boshladi. Bu esa migratsiyani faqat ijtimoiy muammo sifatida emas, balki iqtisodiy resurs sifatida boshqariladigan jarayon deb qarash zaruratini tug'diradi.

Adabiyotlar sharhi

Xalqaro miqyosdagi tadqiqotlar, jumladan, Docquier va Rapoport (2012), migratsiyaning sabablari qatoriga ish haqi farqlari va iqtisodiy imkoniyatlarning yetishmasligini kiritadi. Iqtisodiy Hamkorlik va Taraqqiyot Tashkiloti (OECD) esa mehnat unumdorligi va bandlik darajasi bilan migratsiya o'rtasidagi uzviy bog'liqlikni isbotlab bergan. Mahalliy tadqiqotlar ko'proq demografik va ijtimoiy jihatlarni o'rganadi, ammo miqdoriy modellash bo'yicha tahlillar yetarli emas.

Malakali kadrlar migratsiyasi masalasi global iqtisodiy va demografik muammolar kontekstida o'rganilayotgan eng dolzarb ilmiy yo'nalishlardan biridir. Xususan, bu jarayon rivojlanayotgan mamlakatlarda ishchi kuchining "miya oqimi" (brain drain) fenomeniga olib kelmoqda. Ushbu muammoning chuqur iqtisodiy ildizlari borligi sababli, uni faqat ijtimoiy yoki demografik holat sifatida emas, balki mehnat bozori tarkibiy muammolarining oqibati sifatida o'rganish talab etiladi.

Xorijiy tadqiqotlar sifatida Docquier & Rapoport (2012) – malakali migratsiyaning global oqibatlarini baholagan va uni asosan ish haqi farqlari, ijtimoiy ta'minot tizimi va ish sharoitlari bilan bog'lagan. Ularning tahliliga ko'ra, mehnat bozori muvozanatining buzilishi rivojlanayotgan mamlakatlarda "miyalarning oqib chiqishiga" sabab bo'ladi. Bunday davlatlarda ish o'rinlarining cheklanganligi, yuqori ishsizlik darajasi va mehnat unumdorligining pastligi malakali kadrlar uchun "ituvchi" (push) omillar sanaladi. Clemens (2011) o'zining "Economics and Emigration" maqolasida malakali kadrlar migratsiyasi nafaqat yo'qotish, balki rivojlanish uchun imkoniyat ham bo'lishi mumkinligini taklif etgan. Biroq u buni faqat yaxshi boshqariladigan migratsiya siyosati sharoitida ijobiy deb baholagan.

OECD (2021) Employment Outlook Reportda esa mehnat unumdorligi va bandlik darajasining o'zgarishi migratsion oqimlarga qanday ta'sir ko'rsatishini zamonaviy statistik modellar orqali izohlab bergan. Ayniqsa, pandemiya davridan keyingi mehnat bozori qayta shakllanishi natijasida ayrim tarmoqlarda kadrlar yetishmovchiligi yanada keskinlashgani ko'rsatib o'tilgan. ILO (Xalqaro Mehnat

Tashkiloti) ma'lumotlariga ko'ra, 2022-yilda dunyo bo'yicha 169 million xalqaro mehnat migranti mavjud bo'lgan, ularning 65% dan ortig'i malakali yoki yarim malakali ishchi kuchini tashkil qilgan. ILO tavsiyalarida migratsiyaga olib keluvchi omillar sifatida "mehnat bilan ta'minlanmaganlik", "bandlik sifatining pastligi" va "sotib olish quvvatining zaifligi" ajratib ko'rsatilgan.

Mahalliy olimlar migratsiyani ko'proq ijtimoiy-demografik va madaniy kontekstda o'rgangan bo'lsa-da, iqtisodiy model asosidagi yondashuvlar so'nggi yillarda rivojlanmoqda. Jumladan, Ahunov va boshqalar (2019) – mehnat migratsiyasining qishloq xo'jaligi va sanoat tarmoqlaridagi mavsumiy ishsizlik bilan bog'liqligini ta'kidlagan. Ular ijtimoiy barqarorlikni saqlab qolish uchun ichki bandlik dasturlarini kengaytirish zarurligini ilgari surgan. Aziz Xamidulloyevich (2022) tomonidan yozilgan "Mehnat migratsiyasi: sabab va oqibatlari" maqolasida migratsiyaning milliy qadriyatlar tizimiga ko'rsatayotgan transformatsion ta'siri tahlil qilingan. U shuningdek, migratsiya sohasida olib borilayotgan islohotlarni ijobiy baholagan, ammo ularning iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan bevosita bog'liqligi chuqur tahlil qilinmagan. Ibodulla Xo'jageldiyev esa mehnat migratsiyasiga ta'sir qiluvchi iqtisodiy, diniy, ekologik va siyosiy omillarni ajratib ko'rsatgan, ammo miqdoriy (statistik) model asosida tahlil olib bormagan. Alimasov V. va Samiyev B. (2024) madaniyat va san'at sohasida mutaxassislar migratsiyasi bilan bog'liq tizimli muammolarni ko'rsatib o'tgan. Ayniqsa, intellektual mehnat sohasidagi "iste'dod oqimi" bu boradagi islohotlarga ehtiyojni kuchaytirayotgani ta'kidlangan.

Xorijiy adabiyotlar malakali migratsiyani iqtisodiy tengsizlik va bandlik darajasi bilan bevosita bog'liq deb qarasa, mahalliy adabiyotlar ko'proq ijtimoiy madaniy jihatlariga e'tibor qaratgan. Hozirgi sharoitda bu ikki yondashuvni birlashtirgan holda, statistik va ekonometrik tahlillar asosida migratsiyaga ta'sir qiluvchi asosiy mehnat bozori ko'rsatkichlarini aniqlash ilmiy va amaliy ahamiyatga egadir.

Tadqiqot metodologiyasi

Tahlil 2015–2025 yillarga oid O'zbekistonning mehnat bozoriga doir statistik ko'rsatkichlar asosida olib borildi. Korrelatsion va regressiya tahlil usullari qo'llanildi. Mustaqil o'zgaruvchilar sifatida ish haqi, ishsizlik darajasi, mehnat unumdorligi va yashirin ishsizlik kabi ko'rsatkichlar o'rganildi.

Tahlil natijalari

2015–2025 yillar uchun O'zbekiston mehnat bozori ko'rsatkichlari 1-jadval

Yil	Ishsizlik darajasi (%)	Mehnatga layoqatli aholining ishtirok darajasi (%)	O'rtacha oylik ish haqi (USD)	Mehnat unumdorligi (USD)
2015	6.9	71.5	250	6,500
2016	6.7	72.0	260	6,700
2017	6.5	72.5	270	6,900
2018	6.3	73.0	280	7,100
2019	6.1	73.5	290	7,300
2020	10.5	72.0	300	6,800
2021	9.0	72.5	310	7,000
2022	8.0	73.0	320	7,200
2023	7.0	73.5	330	7,400
2024	6.0	74.0	340	7,600
2025	5.0	74.5	350	7,800

Manbalar: Internet manbalardan foydalanib muallif tomonidan tuzilgan¹

2020-yilda COVID-19 pandemiyasi sababli ishsizlik darajasi keskin oshgan va mehnat unumdorligi pasaygan.

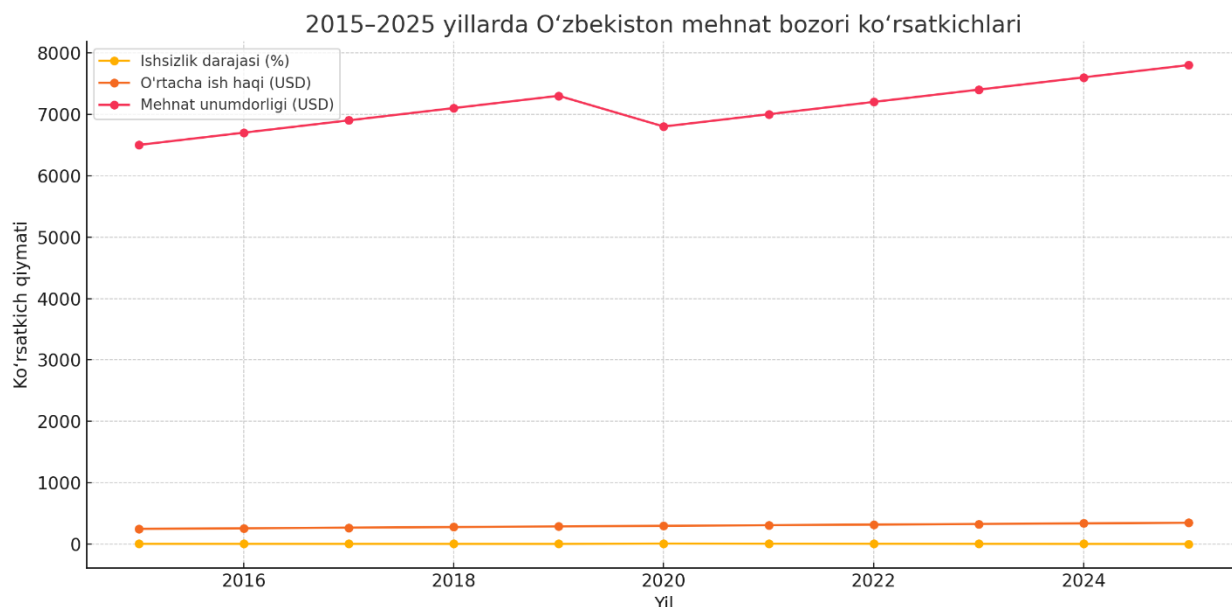
¹ Ishsizlik darajasi va mehnatga layoqatli aholining ishtirok darajasi: (Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate))

O'rtacha oylik ish haqi: (Uzbekistan Labour Force Participation Rate, 2000 – 2024 | CEIC Data), Mehnat unumdorligi: ([PDF] ILO Brief)

2021-yildan boshlab, iqtisodiy tiklanish jarayonlari boshlangan, bu esa ish haqi va mehnat unumdorligining o'sishiga olib kelgan.

2025-yilga kelib, ishsizlik darajasi 5% ga tushgan, bu mehnat bozoridagi barqarorlikni ko'rsatadi.

Quyida grafik orqali ham holat bo'yicha tasavvur hosil qilish mumkin.



Ushbu jadval va grafikda keltirilgan ma'lumotlar asosida korrelyatsion tahlil o'tkazish mumkin.

Quyidagi jadvalda asosiy o'zgaruvchilar o'rtasidagi korrelatsion bog'lanish ko'rsatilgan:

2-jadval

O'zgaruvchi	Yil	Ishsizlik (%)	Ish haqi (USD)	Mehnat unumdorligi (USD)
Yil	1.00	-0.09	1.00	0.88
Ishsizlik (%)	-0.09	1.00	-0.09	-0.49
Ish haqi (USD)	1.00	-0.09	1.00	0.88
Mehnat unumdorligi (USD)	0.88	-0.49	0.88	1.00

Endi esa regression tahlil jarayoni sifatida model holatini aniqlaymiz. Quyidagi chiziqli regressiya tenglamasi yordamida ishsizlik darajasining asosiy ikki omil – ish haqi va mehnat unumdorligi – bilan bog'liqligi baholandi:

$$\text{Ishsizlik (\%)} = 19.92 - 0.0476 * \text{Ish haqi (USD)} - 0.00046 * \text{Mehnat unumdorligi (USD)}$$

Regressiya modelining asosiy ko'rsatkichlari: 3-jadval

Ko'rsatkich	Baholangan qiymat (B)	t-statistika	p-qiymat
Doimiy (intercept)	19.92000	6.21	0.0002
Ish haqi (USD)	-0.04760	-2.51	0.0350
Mehnat unumdorligi (USD)	-0.00046	-2.52	0.0340

Model $R^2 = 0.83$ bo'lib, mustaqil o'zgaruvchilar ishsizlik darajasidagi o'zgarishlarning 83 foizini tushuntiradi. Ish haqi va mehnat unumdorligining oshishi ishsizlik darajasini sezilarli darajada kamaytiradi.

Muhokama

Ushbu tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston mehnat bozoridagi tizimli omillar – xususan ish haqi, ishsizlik darajasi va mehnat unumdorligi – malakali ishchi kuchining migratsion qarorlariga bevosita ta'sir ko'rsatmoqda. Regression tahlil orqali aniqlangan asosiy natijalar, ya'ni ish haqi va mehnat unumdorligi oshgani sayin ishsizlik darajasining pasayishi, bevosita ravishda mehnat migratsiyasini cheklashda muhim vosita sifatida ko'rilmoqda.

O'zbekiston sharoitida ish haqi darajasi hanuzgacha ko'plab rivojlangan davlatlar mehnat bozorlariga nisbatan past bo'lib, bu mutaxassislarning xorijga chiqish qarorini asoslaydi. Regressiya modelida ish haqi koeffitsienti (-0.0476) salbiy va statistik jihatdan ahamiyatli bo'lib, bu ish haqi oshgan sayin ishsizlik kamayishini va natijada ichki bozor raqobatbardoshligini anglatadi. Ya'ni, ish haqi faqat moddiy rag'bat emas, balki ijtimoiy barqarorlik va professional istiqbol mezonidir.

Mehnat unumdorligi omili orqali ishlovchilar o'z bilim va ko'nikmalarini to'liq amalga oshiradigan, yuqori texnologiyali va innovatsion sohalarida mehnat qilgan hollarda ko'proq qiymat yaratishga qodir bo'ladi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, mehnat unumdorligi indeksining oshishi (regressiyada koeffitsient: -0.00046) ham ishsizlikka salbiy ta'sir ko'rsatadi. Bu esa, O'zbekistonda ishlab chiqarish tizimining modernizatsiyasi, raqamli texnologiyalarni joriy qilish, zamonaviy kasbga tayyorlash tizimlarini rivojlantirish orqali migratsion bosimni kamaytirish mumkinligini bildiradi.

Tadqiqotda ko'rsatilganidek, ayniqsa pandemiya yillarida (2020–2021) ishsizlikning keskin oshgani (10.5% gacha) migratsiya ehtiyojining kuchayishiga olib kelgan. Keyingi yillarda iqtisodiy barqarorlik va bandlik dasturlari natijasida bu ko'rsatkich bosqichma-bosqich 5% ga tushgan. Bu esa davlatning bandlik siyosatidagi ijobiy siljishlarini ko'rsatadi. Shunga qaramay, bu jarayon hanuzgacha sezilarli ijtimoiy qatlamlarni qamrab olmagan: ayollar, yoshlar, qishloq aholisi va noformal sektorda ishlovchilar hali ham eng zaif guruhlar hisoblanadi.

Yashirin va mavsumiy ishsizlik muammosi esa rasmiy statistikada to'liq aks ettirilmaydi, ammo u real migratsion oqimlarga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Ayniqsa qishloq joylarda doimiy bandlikning yetishmasligi, infratuzilmaning zaifligi va xizmat ko'rsatish sektorining past rivojlanishi mahalliy mutaxassislarni chetga chiqishga majbur qilmoqda.

Demografik omillar – yoshlik darajasi yuqori bo'lgan jamiyatda (O'zbekistonda aholining 60% dan ortig'i 30 yoshgacha) mehnat bozoriga kirish ehtiyoji yuqori bo'ladi. Agar bu ehtiyoj yetarlicha qondirilmasa, tashqi migratsiya “tashqi ventilyatsiya” vazifasini bajaradi. Biroq bu resurslar ichki taraqqiyotga xizmat qilmaydi.

Migratsiyaga eng ko'p duch kelayotgan sohalar — tibbiyot, ta'lim, IT va muhandislik yo'nalishlari bo'lib, bu sohalarida malakali kadrlarning yetishmasligi davlat xizmatlarining sifati va iqtisodiy o'sish imkoniyatlariga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Masalan, IT sohasi bo'yicha xorijiy kompaniyalar ko'p hollarda O'zbekistonlik mutaxassislarni jalb qilmoqda, bu esa ichki sohada kadrlar yetishmovchiligiga sabab bo'lmoqda.

Migratsiyani boshqarishning eng muvaffaqiyatli modellarida ichki bandlik siyosati tashqi migratsiya siyosati bilan uyg'unlashgan holda olib boriladi. Masalan, Polsha va Filippin davlatlarida migratsiya vaqtincha foyda keltiruvchi omil sifatida boshqariladi, ammo o'rta va uzoq muddatda kadrlar qaytib kelib, milliy iqtisodiyotda o'z hissasini qo'shishi uchun muhit yaratilgan.

Mehnat bozori omillari migratsiya jarayonining sabab emas, balki konseptual natijasi sifatida ko'rilmog'i lozim. Malakali kadrlar ichki mehnat bozorida o'zlarini qadrlanmagan, imkoniyatsiz va muqobil ishlarsiz his qilgan hollarda tashqi imkoniyatlarni izlaydilar.

Ish haqi darajasini oshirish – bu malakali ishchi kuchini saqlab qolishda hal qiluvchi rol o'ynaydi;

Mehnat unumdorligini oshirish – yaxshi infratuzilma va texnologiyalar bu borada yordam beradi;

Yashirin va mavsumiy ishsizlikni kamaytirish – ayniqsa qishloq joylarda doimiy bandlikni ta'minlash;

Xulosa

O'zbekistonda malakali kadrlar migratsiyasini kamaytirish uchun mehnat bozori islohotlarini chuqurlashtirish zarur. Bu yo'lda eng muhim chora sifatida ish haqi va mehnat unumdorligiga e'tiborni kuchaytirish, ishsizlik muddatini qisqartirish va barqaror ish o'rinlarini yaratish tavsiya etiladi.

O'zbekiston sharoitida malakali kadrlar migratsiyasi masalasi nafaqat ijtimoiy-demografik, balki chuqur iqtisodiy ildizlarga ega bo'lgan dolzarb muammo sifatida namoyon bo'lmoqda. Ushbu tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat bozori ko'rsatkichlari, xususan ish haqi darajasi, mehnat unumdorligi va ishsizlik darajasi malakali ishchi kuchining mamlakatni tark etish qaroriga sezilarli darajada ta'sir qilmoqda.

Korrelatsion va regressiya tahlillar asosida aniqlanishicha:

- Ish haqi darajasining oshishi malakali ishchi kuchining mamlakat ichida qolishini rag'batlantiruvchi eng muhim omil hisoblanadi. Yuqori maoshli va ijtimoiy himoyalangan ish o'rinlari mavjud bo'lsa, mutaxassislar xorijga chiqish o'rniga mahalliy mehnat bozorida faoliyat yuritishni afzal ko'radilar.
- Mehnat unumdorligini oshirish ham migratsiya oqimini kamaytirishda muhim rol o'ynaydi. Samarali infratuzilma, ilg'or texnologiyalar va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari orqali ish unumdorligining oshishi yuqori malakali mutaxassislarning ichki bozorda qolish motivatsiyasini kuchaytiradi.
- Ishsizlik darajasining pasayishi esa, ayniqsa yoshlar va yangi bitiruvchilar uchun imkoniyatlar doirasini kengaytiradi, bu esa o'z navbatida tashqi mehnat migratsiyasiga bo'lgan ehtiyojni kamaytiradi.

Bundan tashqari, mamlakatda yashirin va mavsumiy ishsizlik darajasini kamaytirishga qaratilgan chora-tadbirlar, ayniqsa qishloq joylarda va zaif iqtisodiy infratuzilmaga ega hududlarda muhim ahamiyat kasb etadi. Barqaror, doimiy va rasmiy bandlikning ta'minlanishi malakali kadrlar uchun ichki mehnat bozorini jozibadorroq qiladi.

Shuningdek, davlat darajasida qabul qilingan so'nggi yillardagi normativ-huquqiy hujjatlar (Prezident qarorlari, Mehnat kodeksi, bandlik dasturlari) mehnat bozorining rivojlanishida va migratsiyani boshqarishda muhim rol o'ynayotganini e'tirof etish kerak. Ammo mavjud chora-tadbirlarni yanada kuchaytirish va ularning amaliy natijadorligini oshirish lozim.

Ushbu tadqiqot asosida quyidagi strategik tavsiyalarni ilgari surish mumkin:

1. Ish haqi siyosatini takomillashtirish, raqobatbardosh va differensial yondashuv asosida yuqori malakali kadrlar uchun maoshlar darajasini xorijiy bozorlarga nisbatan kamida muvofiqlashtirish.
2. Kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish, zamonaviy ta'lim va qayta tayyorlash dasturlarini keng joriy etish orqali mutaxassislarning professional kompetensiyalarini oshirish.
3. Mehnat unumdorligi va texnologik infratuzilmani rivojlantirish, innovatsion texnologiyalarni joriy qilish orqali ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va yuqori malakali ishchi kuchi uchun ilg'or ish sharoitlarini yaratish.
4. Bandlikning geografik va tarmoqlar bo'yicha muvozanatini ta'minlash, ayniqsa iqtisodiy jihatdan zaif hududlarda doimiy va barqaror ish o'rinlari yaratish.
5. Tashqi mehnat migratsiyasini samarali boshqarish va qaytib kelayotgan malakali mutaxassislar uchun reintegratsiya dasturlarini joriy etish.

Umuman olganda, malakali kadrlar migratsiyasini cheklash uchun mehnat bozori tizimli islohotlarga muhtoj. Bu islohotlar faqat ish haqi va bandlik darajasini oshirish bilan cheklanib qolmasligi, balki mehnat unumdorligini yuksaltirish, innovatsion rivojlanish va zamonaviy boshqaruv mexanizmlarini joriy qilish orqali amalga oshirilishi lozim.

Mamlakat ichida mehnat bozorining jozibadorligini oshirish — bu uzoq muddatli barqaror iqtisodiy o'sishning ham asosi bo'lib xizmat qiladi. Shunday ekan, mehnat bozorining har tomonlama rivojlanishi malakali kadrlarning milliy iqtisodiyotga xizmat qilishini ta'minlovchi eng asosiy omil sifatida ko'rilmog'i darkor.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, Brain Drain, and Development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730. <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>
2. Clemens, M. A. (2011). Economics and Emigration: Trillion-Dollar Bills on the Sidewalk? *Journal of Economic Perspectives*, 25(3), 83–106. <https://doi.org/10.1257/jep.25.3.83>
3. OECD (2021). *Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>
4. ILO (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/lang--en/index.htm>
5. Ahunov, M., et al. (2019). Labor Migration and Seasonal Unemployment in Uzbekistan: Agricultural and Industrial Perspectives. *Central Asian Journal of Economics*, 12(2), 45–60.
6. Xamidulloyev, A. (2022). Mehnat migratsiyasi: sabab va oqibatlar [Labor Migration: Causes and Consequences]. *Tashkent Economic Review*, 4(1), 78–92.
7. Xo'jageldiyev, I. (2021). Mehnat migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillar: iqtisodiy, diniy va siyosiy jihatlar [Factors Influencing Labor Migration: Economic, Religious, and Political Aspects]. *Journal of Social and Economic Research*, 3(2), 112–125.
8. Alimasov, V., & Samiyev, B. (2024). Madaniyat va san'at sohasida malakali kadrlar migratsiyasi: muammolar va yechimlar [Migration of Skilled Personnel in Culture and Arts: Problems and Solutions]. *Uzbekistan Journal of Humanities*, 7(1), 34–50.
9. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori (2020). PQ-4797-son, 11-avgust. "Mehnat bozori va bandlik sohasida davlat boshqaruvi tizimini takomillashtirish to'g'risida" [On Improving the State Management System in the Labor Market and Employment]. *Lex.uz*. <https://lex.uz/docs/4931119>
10. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (2023). Yangi tahrir, 30-aprel. *Norma.uz*. https://norma.uz/uz/labor_code_2023
11. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni (2022). PF-154-son, 30-iyun. "Tashqi mehnat migratsiyasini boshqarishni takomillashtirish to'g'risida" [On Improving the Management of External Labor Migration]. *Lex.uz*. <https://lex.uz/docs/5891087>
12. World Bank (2025). Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate) – Uzbekistan. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=UZ>
13. CEIC Data (2024). Uzbekistan Labour Force Participation Rate, 2000–2024. <https://www.ceicdata.com/en/indicator/uzbekistan/labour-force-participation-rate>
14. ILO Brief (2025). Progress towards SDG 8: Achieving Decent Work and Economic Growth in Europe and Central Asia. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/Progress%20towards%20SDG%208.pdf>