

TASHQI MEHNAT MIGRATSIYASI UCHUN KASBIY TAYYORLASHNING MAQSADLI MODELI

Masharipov Farrux O‘tkir o‘g‘li

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti tadqiqotchisi

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.22277165>

Annotatsiya. Maqolada tashqi mehnat migratsiyasi uchun o‘rta bo‘g‘in kadrlarini kasbiy tayyorlashni xorijiy ish beruvchilar talabi bilan bog‘laydigan maqsadli model asoslangan. Model xorijiy kasblar va malakalar monitoringi, Migratsiya agentligining maqsadli buyurtmasi, modulli kasbiy dasturlar, 600 soatlik xorijiy til tayyorgarligi, dual ta‘lim, mustaqil malaka baholash, xalqaro tan olish, qonuniy ishga joylashtirish va natijalarni 6–24 oy davomida kuzatish bosqichlarini birlashtiradi. 51 482 nafar ish beruvchi so‘rovi, 34 mamlakatdagi 805 ta hamkor tashkilot orqali aniqlangan 192,3 mingta ish o‘rni va 2015–2025-yillar ma‘lumotlari bo‘yicha ekonometrik baholash natijalari kasbiy ta‘limni talab asosida rejalashtirish zarurligini tasdiqlaydi. Taklif etilgan model migratsiya oqimining miqdoridan ko‘ra malaka, qonuniy ish bilan bandlik va inson kapitalining qaytishini ustuvor natija sifatida belgilaydi.

Kalit so‘zlar: tashqi mehnat migratsiyasi, o‘rta bo‘g‘in kadrlari, kasbiy ta‘lim, maqsadli buyurtma, xorijiy til, dual ta‘lim, malakani tan olish, qonuniy ish bilan bandlik.

Аннотация. В статье обоснована целевая модель профессиональной подготовки кадров среднего звена для внешней трудовой миграции, связывающая содержание обучения с потребностями зарубежных работодателей. Модель объединяет мониторинг востребованных профессий и квалификаций, целевой заказ Агентства миграции, модульные профессиональные программы, 600-часовую языковую подготовку, дуальное обучение, независимую оценку квалификаций, международное признание, легальное трудоустройство и мониторинг результатов в течение 6–24 месяцев. Результаты опроса 51 482 работодателей, анализ 192,3 тыс. потенциальных рабочих мест, выявленных через 805 партнёрских организаций в 34 странах, и эконометрическая оценка данных за 2015–2025 годы подтверждают необходимость планирования профессионального образования на основе фактического спроса. В качестве приоритетного результата определяются квалификация, легальная занятость и возврат накопленного человеческого капитала в национальную экономику.

Ключевые слова: внешняя трудовая миграция, кадры среднего звена, профессиональное образование, целевой заказ, языковая подготовка, дуальное обучение, признание квалификаций, легальная занятость.

Abstract. The article substantiates a targeted model for vocational training of mid-level personnel for external labour migration by aligning training content with the actual demand of foreign employers. The model integrates monitoring of occupations and qualifications, a targeted training order of the Migration Agency, modular vocational curricula, 600 hours of language training, dual education, independent skills assessment, international recognition, legal job placement and 6–24-month outcome monitoring. Evidence from a survey of 51,482 employers, 192,300 potential jobs identified through 805 partner organisations in 34 countries, and an econometric assessment for 2015–2025 confirms the need for demand-driven vocational education planning. The model prioritises qualifications, formal employment and the productive return of accumulated human capital to the national economy rather than migration volumes alone.

Keywords: external labour migration, mid-level personnel, vocational education, targeted training order, language training, dual education, recognition of qualifications, formal employment.

Kirish

Tashqi mehnat migratsiyasi iqtisodiy mohiyatiga ko‘ra ishchi kuchining hududiy ko‘chishigina emas, balki inson kapitaliga kiritilgan investitsiyaning boshqa mehnat bozorida daromad keltirish jarayonidir. Migratsiya qarori xarajat va kutilayotgan natijalarni taqqoslash asosida shakllanishi Sjaastad tomonidan asoslangan [Sjaastad, 1962: P. 80–93]. Biroq zamonaviy sharoitda migratsiyaning natijasi faqat yuqori ish haqi bilan belgilanmaydi. Kasbning qabul qiluvchi mamlakat standartlariga mosligi, xorijiy til darajasi,

malaka hujjatining tan olinishi, qonuniy mehnat shartnomasi va mehnat huquqlarining kafolatlanishi iqtisodiy samaradorlikning asosiy shartlariga aylanmoqda.

2024-yilda dunyodagi xalqaro migrantlar soni 304 mln nafarga yetgani global mehnat harakatchanligining barqaror tendensiyaga aylanganini ko'rsatadi. O'zbekistonda 2025-yil yanvar–sentabr oylarida 2,36 mln fuqaroning mehnat migranti sifatida xorijga chiqishi kasbiy tayyorgarlik tizimiga katta miqdoriy va sifat talabini shakllantiradi. Fuqaroni kasbsiz yoki yetarli til tayyorgarligisiz tashqi mehnat bozoriga yuborish past haq to'lanadigan, norasmiy va mutaxassislikka mos bo'lmagan ishlarda qolib ketish xavfini kuchaytiradi. Bunday holat “malaka isrofi”, ya'ni mavjud bilim va ko'nikmalardan to'liq foydalanilmasligi orqali inson kapitalining iqtisodiy qaytimini pasaytiradi.

Jahon bankining Global malaka hamkorliklari yondashuvi jo'natuvchi va qabul qiluvchi davlatlar, ta'lim muassasalari hamda xususiy sektor o'rtasida kadr tayyorlash xarajatlari va natijalarini taqsimlashni nazarda tutadi [World Bank, 2025]. Mazkur yondashuv O'zbekiston sharoitida xorijiy ish beruvchi talabi bilan kasbiy ta'lim taklifini bevosita bog'laydigan, nomzodni tanlashdan boshlab qonuniy ish bilan bandlik va qaytganidan keyingi reintegratsiyagacha bo'lgan yagona institutsional zanjirni shakllantirish zarurligini ko'rsatadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotda ilmiy abstraksiyalash, tahlil va sintez, qiyosiy va statistik tahlil, dinamik qatorlar, ish beruvchilar so'rovi hamda ekonometrik baholash usullaridan foydalanildi. Empirik bazani Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Migratsiya agentligi, Milliy statistika qo'mitasi, kasbiy ta'lim tashkilotlari ma'lumotlari va 51 482 nafar xususiy sektor ish beruvchisi ishtirokidagi so'rov natijalari tashkil etdi. Shuningdek, 34 mamlakatdagi 805 ta ish beruvchi va rekruting tashkiloti bilan hamkorlikda aniqlangan ish o'rinlari kasb, tarmoq va malaka kesimida tahlil qilindi.

2015–2025-yillar ma'lumotlari asosida xorijda rasmiy ish bilan bandlikka ta'sir etuvchi omillar ekonometrik baholandi. Dastlabki model rasmiy ish bilan bandlikdagi o'zgarishning 76,33%ini izohladi. Qoldiqlardagi avtokorrelyatsiyani Prais–Winsten usuli bilan tuzatishdan so'ng determinatsiya koeffitsiyenti $R^2=0,9480$ darajaga yetdi. Xalqaro mehnat kelishuvlari sonining koeffitsiyenti 0,961 bo'lib, u boshqa omillarga nisbatan eng kuchli ijobiy bog'liqlikni ko'rsatdi. Biroq kuzatuvlar soni 11 ta yillik qiymatdan iborat bo'lgani sababli natijalar qat'iy sababiy ta'sir emas, balki siyosiy va institutsional qarorlar uchun analitik bog'liqlik sifatida talqin qilindi.

Asosiy natijalar va muhokama

Xorijiy talab monitoringi 192,3 mingta potensial ish o'rnini aniqladi. Shundan real buyurtmalar bilan tasdiqlangan 90,1 mingta vakansiyaning 44,8 mingtasi xizmatlar, 37,7 mingtasi qurilish va ishlab chiqarish, 7,6 mingtasi qishloq xo'jaligi hissasiga to'g'ri keladi. Demak, kasbiy ta'limdagi qabul parametrlari va o'quv dasturlarini umumiy prognozlar asosida emas, mamlakat–kasb–malaka–til kesimidagi tasdiqlangan talabga tayangan holda shakllantirish uchun yetarli axborot bazasi mavjud.

Ish beruvchilar so'rovi ta'lim va ishlab chiqarish o'rtasidagi institutsional uzilishlarni ko'rsatdi. Respondentlarning 38,3%i kadrlar tayyorlash ish beruvchi talabi yetarli hisobga olinmasdan tashkil etilishini, 44,2%i texnikumlar bilan barqaror hamkorlik yo'qligini, 34,9%i ta'lim sifatini to'liq qayta ko'rib chiqish zarurligini, 31,9%i pedagoglarning kasbiy salohiyati yetarli emasligini qayd etdi. Shu bilan birga, 76,0% ish beruvchi yakuniy malaka baholashda hal qiluvchi ishtirok etishi lozimligini bildirdi. Bu natija kasbiy ta'lim samaradorligini o'quvchilar soni yoki diplom berish bilan emas, ish beruvchi tasdiqlagan kompetensiyalar va keyingi rasmiy ish bilan bandlik bilan o'lchash zarurligini anglatadi.

Amaliyotda xalqaro dasturlarni kengaytirish bo'yicha muayyan natijalar mavjud. BTEC kvalifikatsiyalari 14 ta texnikumga joriy etilgan, Germaniya mehnat bozori uchun 15 ta kasbiy ta'lim tashkilotida 758 nafar hamshira tayyorlangan. Xalqaro va qo'shma dasturlar doirasida 47 ta texnikumda 30 ta kasb va mutaxassislik bo'yicha 4 ming nafardan ortiq yoshlar tahsil olmoqda. 495 ta texnikumda 8 063 nafar o'quvchi sakkizta xorijiy til bo'yicha qo'shimcha kurslarga jalb qilingan. Dual ta'lim qamrovi 2024-yildagi 30,8 ming nafardan 2025-yilda 67,5 ming nafarga oshgan va 2026-yil uchun 100 ming nafar maqsad belgilangan.

Mazkur ko'rsatkichlar infratuzilma va qamrov kengayayotganini ko'rsatsa-da, miqdoriy o'sishning o'zi xorijda mutaxassislik bo'yicha qonuniy ish bilan bandlikni kafolatlamaydi. An'anaviy 180 soatlik xorijiy

til tayyorgarligi ishlab chiqarish muhitida barqaror muloqot, texnika xavfsizligi yo‘riqnomalarini tushunish, kasbiy terminologiya va hujjatlar bilan ishlash uchun yetarli emas. Shu sababli boshlang‘ich va o‘rta maxsus kasbiy ta‘limning migratsiyaga yo‘naltirilgan guruhlarida til tayyorgarligini kamida 600 soatga yetkazish, kasb xususiyatiga qarab B1 yoki B2 darajasini mustaqil sertifikat bilan tasdiqlash maqsadga muvofiq.

Maqsadli modelning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi

Taklif etilayotgan modelning birinchi bo‘g‘ini Migratsiya agentligi huzurida “Xorijiy kasblar va kvalifikatsiyalar monitoringi” raqamli modulini yaratishdir. Modul har chorakda mamlakat, kasb, kvalifikatsiya darajasi, ish haqi, til talabi, sertifikat, viza va mehnat shartlari bo‘yicha yangilanadi. Ma‘lumotlar faqat e‘lon qilingan vakansiyalar bilan cheklanmay, ish beruvchining tasdiqlangan buyurtmasi, rekruting hamkori, ish haqi diapazoni va ish bilan bandlik davomiyligi bilan verifikatsiya qilinishi lozim. Monitoring natijasida har yili “Tashqi mehnat migratsiyasi uchun ustuvor kasblar milliy ro‘yxati” va har bir kasb bo‘yicha ish beruvchi talablari pasporti tasdiqlanadi.

Ikkinchi bo‘g‘inda xorijiy talab Migratsiya agentligining kasbiy ta‘lim tashkilotlariga joylashtiriladigan maqsadli buyurtmasiga aylantiriladi. Buyurtmada o‘quvchilar soni bilan birga kasb standarti, til darajasi, amaliyot bazasi, sertifikat turi, ishga qabul qiluvchi tashkilot va kutilayotgan ish bilan bandlik natijasi ko‘rsatilishi kerak. Qabul parametrlari demografik profilni ham hisobga olishi, ya‘ni hudud, yosh, jins, dastlabki bilim, moliyaviy imkoniyat va migratsiya xavflari bo‘yicha nomzodlarga differensial ko‘mak mexanizmlarini nazarda tutishi lozim.

Uchinchi bo‘g‘in modulli o‘quv dasturidir. Unda kasbiy modul, 600 soatlik umumiy va kasbiy xorijiy til, mehnat huquqi, texnika xavfsizligi, madaniy moslashuv, raqamli ko‘nikmalar hamda moliyaviy savodxonlik yagona natijaga birlashtiriladi. Dual ta‘limda amaliy tayyorgarlik ulushini kasb xususiyatiga qarab 60,0–70,0%ga yetkazish, o‘quvchining ish vaqti va mehnat stajini huquqiy hisobga olish, korxona ustozining malakasi va javobgarligini belgilash zarur. Bunday yondashuv o‘quvchining tajribasini rasmiy mehnat tarjimai holiga aylantiradi va ichki hamda tashqi mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshiradi. To‘rtinchi bo‘g‘in mustaqil malaka baholash va xalqaro tan olishdir. Yakuniy imtihon namoyish shaklida, xorijiy ish beruvchi yoki uning vakili ishtirokida o‘tkazilishi, natija esa maqsadli mamlakatda tan olinadigan sertifikat bilan tasdiqlanishi lozim. Xalqaro dastur nomining o‘zi tan olinishni kafolatlamaydi; buning uchun akkreditatsiya, davlatlararo kelishuv, kasbiy standartlarning qiyoslanishi va sertifikatni tekshirishning raqamli mexanizmi zarur.

Beshinchi bo‘g‘in natijaga yo‘naltirilgan ishga joylashtirish va monitoringdir. Bitiruvchi tasdiqlangan mehnat shartnomasi asosida uyushgan tartibda xorijga yuboriladi. Natijalar 6–24 oy davomida ish joyining barqarorligi, kasbga moslik, ish haqi, mehnat huquqlariga rioya etilishi, sertifikatdan foydalanish va qaytganidan keyingi ish bilan bandlik bo‘yicha kuzatiladi. “prof-emis.edu.uz”, “xorijdaish.uz” va “Onlayn mahalla” axborot tizimlarini integratsiya qilish nomzoddan boshlab o‘qish, sertifikat, shartnoma, xorijdagi ish bilan bandlik va reintegratsiyagacha bo‘lgan yagona raqamli trayektoriyani yaratadi.

Ixtisoslashgan kasbiy tayyorlash markazlarining samaradorligini ham qamrov bilan emas, natija bilan baholash lozim. 2021–2025-yillarda qurilish markazlarida 25 647 nafar shaxs o‘qitilgan bo‘lib, ularning 53,3%i ishga joylashgan va 17,3%i uyushgan tarzda xorijda ish bilan band qilingan. 2030-yilgacha umumiy ishga joylashish ulushini kamida 70,0%ga, uyushgan xorijiy ish bilan bandlikni esa kamida 30,0%ga yetkazish maqsadli ko‘rsatkich sifatida belgilanishi mumkin. Davlat-xususiy sheriklik shartnomalarida xususiy sherik va xorijiy ish beruvchining moliyaviy hissasi, sertifikatni tan olish, ishga qabul qilish majburiyati va xavflarni taqsimlash aniq ko‘rsatilishi, to‘lovning bir qismi sertifikat va barqaror rasmiy ish bilan bandlik natijasiga bog‘lanishi kerak.

Xulosa

Tashqi mehnat migratsiyasi uchun kasbiy tayyorlash tizimini takomillashtirishda asosiy metodologik o‘zgarish “qancha fuqaro o‘qitildi?” degan ko‘rsatkichdan “qancha bitiruvchi tan olingan malaka asosida mutaxassisligi bo‘yicha qonuniy va barqaror ish bilan band bo‘ldi?” degan natijaviy mezonga o‘tishdan iborat. Xorijiy talab monitoringi, maqsadli buyurtma, modulli kasbiy va til tayyorgarligi, dual ta‘lim, mustaqil baholash, xalqaro tan olish va ish bilan bandlik monitoringi o‘zaro bog‘lanmasa, alohida tadbirlarning iqtisodiy qaytimi cheklangan bo‘lib qoladi.

Taklif etilgan modelni bosqichma-bosqich joriy etish kasbiy ta'lim resurslarini real talabga yo'naltiradi, ish beruvchining mas'uliyatini kuchaytiradi, malaka isrofini va norasmiy migratsiya xavfini kamaytiradi. Natijada tashqi mehnat migratsiyasi pul o'tkazmalarini ko'paytiruvchi qisqa muddatli omildan fuqarolarning kasbiy salohiyati, mehnat daromadi va xalqaro tajribasini oshiruvchi, keyinchalik esa ushbu kapitalni O'zbekiston iqtisodiyotiga qaytaruvchi uzoq muddatli inson kapitali siyosatiga aylanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashr. – Toshkent: FAN, 2019. – 544 b.
2. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – New York: Columbia University Press, 1964.
3. Lee E.S. A Theory of Migration // Demography. – 1966. – Vol. 3, No. 1. – P. 47–57.
4. OECD. International Migration Outlook 2025. – Paris: OECD Publishing, 2025. – DOI: 10.1787/ae26c893-en.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 16-oktabrdagi “Kasbiy ta'limda malakali kadrlar tayyorlash tizimini yanada takomillashtirish va xalqaro ta'lim dasturlarini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PF-158-son Farmoni.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 17-oktabrdagi “Migratsiya jarayonlarini boshqarish tizimini isloh qilish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to'g'risida”gi PF-162-son Farmoni.
7. Ravenstein E.G. The Laws of Migration // Journal of the Statistical Society of London. – 1885. – Vol. 48, No. 2. – P. 167–235.
8. Sjaastad L.A. The Costs and Returns of Human Migration // Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. 70, No. 5, Part 2. – P. 80–93.
9. World Bank. Global Skill Partnerships for Migration: Preparing Tomorrow's Workers for Home and Abroad. – Washington, DC: The World Bank, 2025.