



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



O'ZBEKISTONDA MEHNAT MOBILIGINING HUDUDIIY XUSUSIYATLARINI BEVERIJ TAFOVUTI ASOSIDA BAHOLASH

Shakarov Zafar Gafforovich

G.V.Plexanov nomidagi RIU Toshkent shahridagi filiali,

PhD, dotsent.

e-mail: zg.shakarov@gmail.com

ORCID: 0009-0001-0750-4637

Annotatsiya. Mazkur maqolada O'zbekistonda mehnat mobilligining hududiy xususiyatlari va mehnat bozori nomutanosibliklari Beverij tafovuti asosida baholangan. Tadqiqotda mehnat mobilligining nazariy-metodologik asoslari tahlil qilinib, uning geografik, kasbiy-malakaviy, tarmoqlararo va raqamli shakllari tizimlashtirilgan. O'zbekiston hududlari mehnat oqimlaridagi funksional roli bo'yicha guruhlanib, mehnat resurslarini jalb qiluvchi va yetkazib beruvchi hududlar aniqlangan. Klassik Beverij egri chizig'ining hududiy sharoitga moslashtirilgan proksi-diaagnostik koeffitsienti ishlab chiqilib, mehnat bozori tarangligi hamda bo'sh ish o'rinlarining kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasi asosida hududlar kesimida mehnat bozori talab va taklifi o'rtasidagi tarkibiy nomuvofiqliklar baholangan. Tadqiqot natijalari Jizzax, Qashqadaryo, Navoiy, Surxondaryo va Sirdaryo viloyatlarida Beverij tafovuti nisbatan yuqori ekanligini, Toshkent shahrida esa mehnat bozori talab va taklifining eng yuqori darajada muvozanatlashganligini ko'rsatdi. Tadqiqot yakunida mehnat mobilligini rag'batlantirish, hududiy bandlik siyosatini takomillashtirish hamda mehnat bozori monitoringi tizimiga Beverij tafovutining proksi-diaagnostik koeffitsientini joriy etish bo'yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi.

Kalit so'zlar: Mehnat mobilligi, Beverij tafovuti, Beverij egri chizig'i, hududiy mehnat bozori, mehnat bozori tarangligi, hududiy transformatsiya, mehnat resurslari, bandlik, vakansiyalar, inson kapitali, hududiy nomutanosiblik, proksi-diaagnostik koeffitsient, hududiy bandlik siyosati, mehnat migratsiyasi, mehnat bozori monitoringi.

ОЦЕНКА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В УЗБЕКИСТАНЕ НА ОСНОВЕ ДИСПАРИТЕТА БЕВЕРИДЖА

Шакаров Зафар Гаффорович

Филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова в г. Ташкенте

PhD, доцент.

Аннотация. В данной статье на основе диспаритета Бевериджа оценены территориальные особенности трудовой мобильности и диспропорции рынка труда в Узбекистане. В исследовании проанализированы теоретико-методологические

основы трудовой мобильности, систематизированы ее географическая, профессионально-квалификационная, межотраслевая и цифровая формы. Регионы Узбекистана сгруппированы по их функциональной роли в трудовых потоках, определены регионы, привлекающие и поставляющие трудовые ресурсы. Разработан прокси-диагностический коэффициент классической кривой Бевериджа, адаптированный к региональным условиям, и на основе напряженности рынка труда, а также уровня укомплектованности вакансий кадрами в разрезе регионов оценены структурные несоответствия между спросом и предложением рабочей силы. Результаты исследования показали, что диспаритет Бевериджа относительно высок в Джизакской, Кашкадарьинской, Навоийской, Сурхандарьинской и Сырдарьинской областях, тогда как в городе Ташкенте наблюдается наиболее сбалансированный уровень спроса и предложения на рынке труда. В заключении исследования разработаны научно-практические рекомендации по стимулированию трудовой мобильности, совершенствованию региональной политики занятости и внедрению прокси-диагностического коэффициента диспаритета Бевериджа в систему мониторинга рынка труда.

Ключевые слова: Трудовая мобильность, диспаритет Бевериджа, кривая Бевериджа, региональный рынок труда, напряженность рынка труда, региональная трансформация, трудовые ресурсы, занятость, вакансии, человеческий капитал, региональные диспропорции, прокси-диагностический коэффициент, региональная политика занятости, трудовая миграция, мониторинг рынка труда.

ASSESSING THE REGIONAL CHARACTERISTICS OF LABOR MOBILITY IN UZBEKISTAN BASED ON THE BEVERIDGE DISPARITY

Shakarov Zafar Gafforovich

Tashkent Branch of Plekhanov

Russian University of Economics,

PhD, Associate Professor

Abstract. This article assesses the regional characteristics of labor mobility and labor market imbalances in Uzbekistan based on the Beveridge disparity. The study analyzes the theoretical and methodological foundations of labor mobility, systematizing its geographical, occupational-qualification, intersectoral, and digital forms. The regions of Uzbekistan are grouped by their functional role in labor flows, identifying labor-attracting and labor-supplying areas. A proxy-diagnostic coefficient of the classic Beveridge curve, adapted to regional conditions, was developed to evaluate structural mismatches between labor demand and supply across regions, based on labor market tightness and vacancy fill rates. The research findings revealed that the Beveridge disparity is relatively high in Jizzakh, Kashkadarya, Navoiy, Surxondarya, and Syrdarya regions, while Tashkent city exhibits the highest level of balance between labor market demand and supply. The study concludes with scientific and practical recommendations for stimulating labor mobility, improving regional employment policy, and integrating the proxy-diagnostic coefficient of the Beveridge disparity into the labor market monitoring system.

Keywords: Labor mobility, Beveridge disparity, Beveridge curve, regional labor market, labor market tightness, regional transformation, labor resources, employment, vacancies, human capital, regional imbalance, proxy-diagnostic coefficient, regional employment policy, labor migration, labor market monitoring.

Kirish

Jahon iqtisodiyotida globallashtirish jarayonlarining jadallashtirishi, raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi, demografik o'zgarishlar hamda hududlararo iqtisodiy rivojlanish darajasidagi tafovutlarning kuchayishi mehnat bozorining moslashuvchanligi va samaradorligini oshirish masalasini dolzarb vazifalardan biriga aylantirmoqda. Bunday sharoitda mehnat mobilligi ishchi kuchining hududlar, tarmoqlar va kasblar kesimida qayta taqsimlanishini ta'minlovchi muhim iqtisodiy mexanizm sifatida namoyon bo'lib, inson kapitalidan samarali foydalanish, bandlikni ta'minlash va iqtisodiy o'sishni rag'batlantirishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi.

Zamonaviy mehnat bozori sharoitida uning holatini faqat bandlik yoki ishsizlik darajasi orqali baholash yetarli emas. Mehnat bozori samaradorligini aniqlashda ishchi kuchi taklifi va ish beruvchilar talabi o'rtasidagi moslik darajasini baholash muhim ahamiyat kasb etadi. Shu nuqtai nazardan, iqtisodiy adabiyotlarda keng qo'llaniladigan Beverij egri chizig'i va Beverij tafovuti mehnat bozoridagi tarkibiy nomutanosibliklarni aniqlashning muhim diagnostik vositasi sifatida e'tirof etiladi. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, mehnat mobilligi yuqori bo'lgan iqtisodiyotlarda bo'sh ish o'rinlari va ish izlovchilar o'rtasidagi moslik darajasi yuqori bo'lib, Beverij tafovuti nisbatan past shakllanadi, aksincha, mobillik cheklangan sharoitda mehnat bozori nomutanosibliklari kuchayadi.

O'zbekistonda mehnat bozorini modernizatsiya qilish, samarali bandlikni ta'minlash va inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Urbanizatsiya jarayonlarining jadallashtirishi, investitsion faollikning hududlar bo'yicha notekis taqsimlanishi hamda iqtisodiyot tarmoqlaridagi tarkibiy o'zgarishlar mehnat resurslarining hududiy harakatchanligini oshirishni talab etmoqda. Shu bilan birga, ayrim hududlarda ishchi kuchi ortiqchaligi, boshqa hududlarda esa malakali kadrlar tanqisligi saqlanib qolayotgani mehnat bozori talab va taklifi o'rtasidagi nomutanosibliklarni chuqur tahlil qilish zarurligini ko'rsatadi.

Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 16-fevraldagi PF-21-son Farmoni bilan tasdiqlangan “O'zbekiston-2030” strategiyasida inson kapitalini rivojlantirish, samarali bandlikni ta'minlash, kambag'allikni qisqartirish hamda hududlararo ijtimoiy-iqtisodiy tafovutlarni kamaytirish ustuvor vazifalar sifatida belgilangan. Mazkur vazifalarning samarali amalga oshirilishi mehnat resurslarining hududlar bo'yicha oqilona taqsimlanishi va mehnat mobilligini rag'batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish bilan bevosita bog'liqdir.

Shundan kelib chiqib, mazkur tadqiqotning maqsadi O'zbekiston hududlarida mehnat mobilligining xususiyatlarini Beverij tafovutining proksi-diagnostik koeffitsienti asosida baholash, hududlar o'rtasidagi mehnat bozori nomutanosibliklarini aniqlash hamda mehnat resurslarining samarali hududiy qayta taqsimlanishini ta'minlashga qaratilgan ilmiy-amaliy takliflarni ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot natijalari mehnat bozori samaradorligini

oshirish, hududiy bandlik siyosatini takomillashtirish va mehnat mobilligini rag'batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqishda muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Shu nuqtai nazardan, hududiy transformatsiyani makondagi statistik o'zgarishlar yig'indisi emas, ish o'rinlarining joylashuvi, tarmoq va kasblar tarkibi, mehnat munosabatlarining institutsional shakllari hamda inson kapitali harakatchanligi birligida talqin qilish lozim. Mehnat mobilligi mazkur tizimda tashqi natija emas, resurslarni past samarali segmentlardan yuqori samarali segmentlarga o'tkazuvchi va hududiy mehnat bozorining moslashuv tezligini belgilaydigan ichki mexanizmdir.

Xorijiy iqtisodiy adabiyotlarda mehnat mobilligi, avvalo, iqtisodiy ratsionallik nuqtai nazaridan asoslanadi. L. Syastad mehnat ko'chishini inson kapitaliga sarmoya kiritish shakli sifatida talqin qilib, xodim yoki uy xo'jaligi qarorini kutilgan foyda bilan ko'chish xarajatlarini solishtirish asosida qabul qilishini ko'rsatadi [5]. Bu yerda xarajatlar faqat transport yoki ko'chish sarflari bilan cheklanmaydi; ularga axborot izlash, hujjat rasmiylashtirish, uy-joy topish, yangi ijtimoiy muhitga moslashish, ishga joylashish davridagi daromad yo'qotishlari va malaka tasdiqlash bilan bog'liq sarflar ham kiradi. J. Xarris va M. Todaro esa mehnat ko'chishini kutilgan daromad kategoriyasi orqali tushuntiradilar, ya'ni xodim qarorni joriy ish haqiga emas, balki ishga joylashish ehtimoli hisobga olingan holda kutilgan daromadga qarab qabul qiladi [6]. Bu xulosa mehnat bozorini hududiy tahlil qilishda alohida ahamiyatga ega, chunki bir hududda ish haqi yuqori bo'lishi mehnat resurslari oqimini avtomatik tarzda ta'minlamaydi; buning uchun ish o'rnining mavjudligi, ish topish ehtimoli, yashash infratuzilmasi va ijtimoiy moslashuv xarajatlari ham yetarli darajada qulay bo'lishi kerak.

Mehnat mobilligining keyingi nazariy rivojlanishi uni mehnat bozoridagi qidiruv va tanlash jarayonlari bilan bog'ladi. P. Daymond, D. Mortensen va K. Pissarides ishlarida mehnat bozorida ish o'rinlari va ish qidiruvchilar mavjud bo'lsa-da, ularning o'zaro to'liq mos kelmasligi sababli ishsizlik saqlanib qolishi asoslangan [7]. Bu yondashuv mehnat mobilligining mazmunini yanada chuqurroq ochib beradi: mehnat mobilligi ishchi kuchini bo'sh ish o'rinlari joylashgan hududlarga mexanik ko'chirish emas, balki ishchi kuchi xususiyatlari bilan ish o'rinlari talablari o'rtasidagi nomuvofiqlikni qisqartirish jarayonidir. M. Granovetter esa “mehnat mobilligini faqat bozor signallari emas, balki kasbiy va ijtimoiy tarmoqlar orqali ham amalga oshirishini ko'rsatib, axborot kanallarining ahamiyatini ochib beradi” [8]. Demak, mehnat mobilligi iqtisodiy rag'batlar, institutsional qoidalar va axborot muhitining birgalikdagi ta'sirida shakllanadi.

Hududiy iqtisodiyot nuqtai nazaridan mehnat mobilligi O. Blanchard va L. Katzning hududiy evolyusiya haqidagi yondashuvlarida ham muhim o'rin egallaydi. Ularga ko'ra, “hududiy shoklardan keyin ishchi kuchining bir hududdan boshqasiga ko'chishi mehnat bozoridagi bosimni yumshatib,

hududiy moslashuv mexanizmini ta'minlaydi" [9].

Rossiya iqtisodiy maktabi mehnat mobilligini hududiy va institutsional nuqtai nazardan tahlil qilishda O'zbekiston uchun metodologik ahamiyatga ega bo'lgan bir qator xulosalarni taqdim etgan. V.Ye. Gimpelson va R.I. Kapelyushnikov mehnat bozoridagi holatni yagona ishsizlik ko'rsatkichi bilan baholash mumkin emasligini, balki "ish bilan bandlik, ishsizlik, bo'sh ish o'rinlari, ish haqi, norasmiy ish bilan bandlik va tarmoq tarkibini o'zaro bog'liq tizim sifatida ko'rish lozimligini asoslaydilar" [10]. Ye.S. Vakulenko va S. Guriev ishlarida esa masofa, daromad, uy-joy, infratuzilma va likvidlik cheklovlari mehnat mobilligining amaliy ko'lamini belgilashi isbotlangan [11]. Bu holat O'zbekiston uchun ham dolzarbdur, chunki mehnat resurslarining hududlararo qayta taqsimlanishi faqat iqtisodiy manfaatga emas, balki yashash muhiti, transport va ijtimoiy infratuzilma imkoniyatlariga ham bog'liq.

O'zbekiston olimlari qarashlarida mehnat mobilligi masalasi mehnat iqtisodiyoti, demografiya, inson kapitali, kasbiy ta'lim va raqamlashuv muammolari tutashgan nuqtada shakllanmoqda. Akademik K.X. Abduraxmanov va N.K. Zokirovaning ishlarida mehnat iqtisodiyoti inson kapitali, mehnat bozori va migratsion jarayonlar bir butun tizim sifatida tahlil qilinadi [2]. Bu yondashuv mehnat mobilligini mehnat siyosati va bandlik siyosatining tarkibiy qismi sifatida ko'rish imkonini beradi. G.K. Abduraxmanova raqamli iqtisodiyot sharoitida kasblar tuzilmasining yangilanishi va mehnat bozorida eng talabgir kasblar tarkibi o'zgarishini tadqiq qilib, mehnat mobilligining kasbiy-malakaviy qirrasini chuqurlashtiradi [3]. S.B. G'oyipnazarov sun'iy intellektning mehnat bozori va ish bilan bandlikka ta'sirini tahlil qilar ekan, mehnat o'tishlarining yangi sifatini, ya'ni ish funksiyalari, mehnat unumdorligi va ish haqi o'rtasidagi yangi nisbatlarni ochib beradi [4].

Mehnat mobilligini ilmiy tasniflashda harakatning tashqi ko'rinishi bilan uning iqtisodiy funksiyasini farqlash zarur. "Shakl" harakat qaysi makon yoki institutsional muhitda kechishini, "tur" esa ishchi kuchining qaysi parametri — hudud, kasb, tarmoq, tashkilot, maqom yoki mehnatni tashkil etish usuli — o'zgarishini anglatadi. Shu asosda mobillikni geografik, kasbiy-malakaviy, tarmoqlararo, tashkilotlararo, maqomiy, vaqtinchalik va raqamli-platformaviy yo'nalishlarda tizimlashtirish mumkin. Tasnifning metodologik ahamiyati har bir yo'nalish uchun harakat intensivligi bilangina emas, o'tish xarajati, natijaviy ish sifati va hududiy samarani o'lchash imkonini berishidadir. Demak, mobillik klassifikatsiyasi tavsifiy ro'yxat emas, uning mehnat bozorini transformatsiyalashdagi funksiyalarini baholash vositasi bo'lishi lozim.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda mehnat mobilligining hududiy xususiyatlari va mehnat bozoridagi tarkibiy nomutanosibliklarni baholash maqsadida tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, analiz va sintez, guruhlash hamda tipologik tasniflash usullaridan foydalanildi. Tadqiqotning nazariy asosini mehnat

mobilligi, inson kapitali va mehnat bozori qidiruv nazariyasiga oid mahalliy hamda xorijiy olimlarning ilmiy qarashlari tashkil etdi. Empirik baza sifatida O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi, Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi hamda “Yagona milliy mehnat tizimi” ma'lumotlaridan foydalanildi.

Mehnat bozoridagi talab va taklif o'rtasidagi nomutanosibliklarni baholash uchun Beverij egri chizig'ining hududiy sharoitga moslashtirilgan proksi-diagnostik koeffitsiyenti ishlab chiqildi. Mazkur koeffitsiyent mehnat bozori tarngligi (bir bo'sh ish o'rniga to'g'ri keluvchi ish qidiruvchilar soni) va bo'sh ish o'rinlarining kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasi nisbati asosida hisoblandi. Shuningdek, hududlar mehnat mobilligi profiliga ko'ra tipologik guruhlariga ajratildi va ulardagi mehnat bozori samaradorligi hamda Beverij tafovuti darajasi qiyosiy tahlil qilindi.

Tahlil va muhokama

Mehnat mobilligi iqtisodiy, institutsional, ijtimoiy-madaniy va texnologik omillar ta'sirida shakllanadi. Ish haqi darajasidagi farqlar, ishsizlik, mehnat bozoridagi bo'sh ish o'rinlari, ta'lim va kasbiy tayyorgarlik tizimi, transport va raqamli infratuzilmaning rivojlanganlik darajasi mehnat resurslarining harakatlanish intensivligini belgilaydi.

1-jadval

Mehnat mobilligining shakllari va turlari tasnifi

Mobillik shakli	Tasnif mezonlari va turi	Iqtisodiy mazmuni va o'lchash yo'nalishi
Geografik (hududiy)	Ichki, tashqi, qatnov va mavsumiy	Hududlar o'rtasidagi harakat; oqim, masofa, davomiylik va ish natijasi orqali baholanadi
Kasbiy	Gorizontal, vertikal va qayta kasblanish	Kasb, malaka yoki lavozim o'zgarishi; ish haqi va malaka mosligi bilan baholanadi
Tarmoqlararo	Past va yuqori unumli tarmoqlar o'rtasida	Iqtisodiyot tarkibiga mos qayta taqsimlanish; unumdorlik o'zgarishi bilan o'lchanadi
Maqomiy	Rasmiy–norasmiy, yollanma–mustaqil	Bandlik maqomi va ijtimoiy himoya qamrovining o'zgarishi
Vaqtinchalik va qatnov	Mavsumiy, loyiha va mayatniksimon	Doimiy ko'chishsiz mehnat imkoniyatlaridan foydalanish
Raqamli-platformaviy	Masofaviy va platforma orqali mehnat	Jismoniy ko'chishsiz bozor qamrovini kengaytirish va axborot xarajatini kamaytirish

Manba: Tadqiqotlar asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan

Mobillik shakllarini chegaralash ularni bir-biriga muqobil deb qarashni anglatmaydi. Geografik harakat ko'p hollarda kasbiy yoki tarmoqlararo o'tish bilan birga kechadi; maqomiy mobillik norasmiy bandlikdan rasmiy mehnat munosabatlariga o'tishni, raqamli mobillik esa ish joyi geografiyasini

o'zgartirmasdan mehnat bozori doirasini kengaytirishni ifodalaydi. Shu bois amalda bir xodim traektoriyasi bir nechta shaklni qamrab olishi mumkin va baholashda ularning o'zaro uyg'unligi hisobga olinishi kerak.

Geografik mobillik mehnat harakatchanligining eng keng tarqalgan shakli hisoblanadi. U ichki va tashqi mehnat migratsiyasini qamrab oladi. Ichki migratsiya qishloqdan shaharga, shahardan shaharga yoki kunlik qatnovlar shaklida namoyon bo'ladi. Tashqi mehnat migratsiyasi esa iqtisodiy sabablarga ko'ra xorijga ishlash uchun chiqib ketish bilan bog'liq. O'zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasining asosiy yo'nalishlari Rossiya, Qozog'iston va Turkiya davlatlari hisoblanadi.

Hududlar kesimida mobillikni “yuqori” yoki “past” deb bir ko'rsatkich asosida baholash yetarli emas. Hududiy tipologiyada kamida oqim yo'nalishi, harakat davomiyligi, kasbiy tarkib, rasmiylashuv darajasi, qabul qiluvchi yoki jo'natuvchi funktsiya hamda iqtisodiy natija birgalikda hisobga olinishi lozim. Shu asosda 2-jadvalda aniq hududlarga qat'iy baho berish o'rniga mehnat resursi ortiqcha, mehnatga talab yuqori, aralash, aglomeratsion va nisbatan muvozanatlashgan hududiy tiplar ajratildi.

2-jadval

O'zbekiston hududlarida mehnat mobilligi xususiyatlari

Hududiy tip	Mobillik profili	Ustuvor harakat yo'nalishi	Kutiladigan iqtisodiy natija
Mehnatga talab yuqori hudud	Ishchi kuchini qabul qiluvchi	Kasbiy va hududiy kirish oqimlari	Vakansiyalarni to'ldirish va iqtisodiy konsentratsiya
Mehnat resursi ortiqcha hudud	Ishchi kuchini jo'natuvchi	Ichki, tashqi va qayta tayyorlash orqali o'tish	Mehnat bosimini yumshatish va daromad manbalarini kengaytirish
Aralash profilli hudud	Bir vaqtda qabul qiluvchi va jo'natuvchi	Tarmoqlararo va kasbiy-malakaviy o'tish	Iqtisodiy diversifikatsiya va kadrlar mosligi
Aglomeratsion hudud	Qatnov mobilligi ustun	Markaz–periferiya kundalik oqimlari	To'liq ko'chishsiz mehnat bozori doirasini kengaytirish
Nisbatan muvozanatlashgan hudud	Ichki talab va taklif yaqin	Maqomiy va platformaviy o'tish	Bandlik sifati va rasmiylashuvni oshirish

Manba: Tadqiqotlar asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan

Mehnat mobilligi zamonaviy iqtisodiyotning muhim harakatlantiruvchi kuchlaridan biri hisoblanadi. U inson kapitali taqsimoti, mehnat unumdorligi, innovatsiya va tadbirkorlik faolligiga ijobiy ta'sir ko'rsatishi bilan birga, ayrim hududlarda demografik muvozanatning buzilishi va yuqori malakali kadrlarning chiqib ketishi kabi salbiy oqibatlarni ham keltirib chiqaradi. Shu bois mehnat mobilligini samarali boshqarish davlatning mehnat bozori va hududiy rivojlanish siyosatida ustuvor vazifalardan biri bo'lib qolmoqda.

3-jadval hududlarni ma'muriy ro'yxat sifatida emas, mehnat oqimidagi

funksiyasiga ko‘ra guruhlaydi. Toshkent shahri va Navoiy yuqori ish haqi hamda talab signallari bo‘yicha tortish markazlari, Toshkent viloyati esa poytaxt aglomeratsiyasi bilan kundalik qatnov va yashash-ishlash makonining ajralishi orqali qabul qiluvchi hudud sifatida namoyon bo‘ladi. Ushbu tasnif ko‘chish saldosi va bozor signallariga asoslangan diagnostik profil bo‘lib, yakuniy klaster natijasi sifatida talqin qilinmaydi. Aglomeratsion qabul qiluvchi modelda ma‘muriy chegara bilan funksional mehnat bozori chegarasi mos kelmaydi. Toshkent viloyatida yashovchi shaxs Toshkent shahrida ishlashi, soliq va mehnat statistikasi esa uni ish joyi yoki yashash joyi bo‘yicha turlicha hisobga olishi mumkin. Shu sababli aglomeratsiya mehnat bozorini baholashda mobil telefon harakatlari, transport kartalari yoki maxsus qatnov so‘rovlaridan foydalanish ma‘muriy statistikada ko‘rinmaydigan kundalik oqimlarni ochish imkonini beradi.

3-jadval

O‘zbekiston hududlarining mehnat mobilligi profili bo‘yicha dastlabki guruhlanishi, 2020-2025 yillar

Guruh	Hududlar	Asosiy xususiyat	Mehnat mobilligi jihatidan talqin
Tortish markazlari	Toshkent shahri, Navoiy viloyati	Yuqori ish haqi, yuqori bandlik, mehnat talabining yuqori zichligi	Ichki va tashqi mehnat resurslarini jalb qiluvchi asosiy makonlar
Agglomeratsion qabul qiluvchilar	Toshkent viloyati	Poytaxt bozoriga yaqinlik, uy-joy va qatnov imkoniyati, musbat saldoga chiqish	To‘liq ko‘chishdan ko‘ra ishlash-yashash ajralishi asosida mobillikni qabul qiladi
Aralash profilli yirik mehnat bozorlari	Andijon, Farg‘ona, Samarqand, Buxoro, Xorazm	Ichki ish bilan bandlik o‘smoqda, ammo chiqish bosimi ham saqlanmoqda	Ichki bozor va chiqish kanallari bir vaqtning o‘zida amal qiladi
Chiqish bosimi yuqori hududlar	Qashqadaryo, Surxondaryo, Qoraqalpog‘iston Resp., Namangan, Jizzax, Sirdaryo	Manfiy ko‘chish saldosi barqaror, ish haqi nisbatan past, hududiy tortish kuchi sustroq	Mehnat resurslarini yetkazib beruvchi hududlar

Manba: Muallif tomonidan ko‘chish saldosi, ish haqi va ish bilan bandlik dinamikasi ko‘rsatkichlari asosida tuzildi

4-jadvalda bandlik darajasi mehnat bozori sig‘imi, ish haqi tortish signali, ko‘chish saldosi esa amalga oshgan yo‘nalishning proksi-ko‘rsatkichi sifatida birlashtirilgan. Toshkent shahri eng kuchli tortish markazi, Navoiy yuqori ish haqili sanoat nuqtasi, Toshkent viloyati agglomeratsion qabul qiluvchi hudud sifatida ajraladi. Biroq jadval faqat beshta hududni qamrab olgani sababli “reyting” umumrespublika yakuniy bahosi emas, tanlangan holatlarning taqqoslama profili hisoblanadi.

Mehnat mobilligini shakllantiruvchi tanlangan iqtisodiy omillar bo'yicha hududlar profili, 2025 yil

Shartli tartib	Hudud	Bandlik darajasi, %	O'rtacha oylik ish haqi mln. sum	Ko'chish saldosi xususiyati	Tanlangan hudud profili
1	Toshkent shahri	86,9	10,7	barqaror musbat	eng kuchli tortish markazi
2	Navoiy viloyati	75,9	7,9	nisbatan barqaror	yuqori ish haqili jalb qiluvchi hudud
3	Toshkent viloyati	72,9	6,0	so'nggi yillarda musbat	aglomeratsion qabul qiluvchi hudud
4	Andijon viloyati	73,0	5,2	manfiy, lekin yumshayotgan	aralash profilli hudud
5	Samarqand viloyati	67,6	4,7	manfiy, lekin yirik ichki bozor	yirik aralash mehnat bozori

Manba: Muallif tomonidan ish bilan bandlik darajasi, o'rtacha ish haqi va ko'chish saldosi xususiyatlari asosida tuzildi

Klassik Beverij egri chizig'i (Beveridge Curve) mehnat bozorida ishsizlik darajasi bilan bo'sh ish o'rinlari ulushi o'rtasidagi teskari bog'liqlikni ifodalaydi. Ushbu yondashuv mehnat bozori talab va taklifining o'zaro moslashuv darajasini baholash imkonini beradi. Biroq hududlar kesimida vakansiyalar darajasi va ishsizlik ko'rsatkichlari bo'yicha to'liq va taqqoslanuvchi ma'lumotlarning cheklanganligi sababli tadqiqotda Beverij tafovutini bevosita emas, balki proksi-ko'rsatkich orqali baholash usuli qo'llanildi.

Proksi-diagnostik koeffitsient mehnat bozori tarangligi hamda bo'sh ish o'rinlarining kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasi o'rtasidagi nisbat asosida shakllantirildi:

$$PDK=T/Q$$

bu yerda:

- PDK – Beverij tafovutining proksi-diagnostik koeffitsienti;
- T – mehnat bozori tarangligi (bir bo'sh ish o'rniga to'g'ri keladigan ish qidiruvchilar soni);
- Q – bo'sh ish o'rinlarining kadrlar bilan qoplanish darajasi (ulush ko'rinishida).

Mazkur koeffitsientning iqtisodiy mazmuni shundan iboratki, mehnat bozori tarangligi ortib, vakansiyalarni to'ldirish darajasi pasaygan sari ishchi kuchi va mavjud ish o'rinlari o'rtasidagi nomuvofiqlik kuchayadi. Natijada Beverij tafovuti kengayadi va koeffitsient qiymati ortadi. Aksincha, vakansiyalarning kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasi yuqori va mehnat

bozori tarangligi past bo'lgan hududlarda koeffitsient kamayadi hamda mehnat bozori nisbatan muvozanatlashgan holatda bo'ladi.

5-jadval

Hududiy guruhlar kesimida Beverij tafovutining proksi-diagnostik koeffitsienti

Toifa	Hududlar guruhi	Mehnat bozori tarangligi, marta	Bo'sh ish o'rinlari bilan qamrov, %	Proksi-Diagnostik koeffitsient	Nisbiy baho
I toifa	Jizzax, Qashqadaryo, Navoiy, Surxondaryo, Sirdaryo	6,8	14,8	4,31	juda yuqori
II toifa	Qoraqalpog'iston Respublikasi, Xorazm	2,4	43,3	0,52	past
III toifa	Andijon, Buxoro, Namangan, Samarqand, Toshkent viloyati, Farg'ona	3,4	29,4	1,11	o'rtacha-yuqori
IV toifa	Toshkent shahri	1,0	97,0	0,10	juda past

Manba: Muallif tomonidan mehnat bozori tarangligi va bo'sh ish o'rinlari bilan qamrov darajasini respublika o'rtacha ko'rsatkichlariga nisbatan solishtirish asosida shartli Beveridj tafovuti hisob-kitoblari natijalari bo'yicha tuzildi.

Ushbu jadvalda hududiy guruhlar kesimida mehnat bozori tarangligi va bo'sh ish o'rinlarining kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasi asosida hisoblangan Beverij tafovutining proksi-diagnostik koeffitsienti keltirilgan. Mazkur ko'rsatkich hududlarda mehnat resurslari va ish o'rinlari o'rtasidagi nomutanosiblik darajasini baholash imkonini beradi.

I toifa (Jizzax, Qashqadaryo, Navoiy, Surxondaryo, Sirdaryo viloyatlari)da mehnat bozori tarangligi 6,8 martani, bo'sh ish o'rinlarining kadrlar bilan qoplanish darajasi 14,8 foizni tashkil etgan. Natijada proksi-diagnostik koeffitsient 4,31 ga teng bo'lib, eng yuqori qiymat qayd etilgan. Bu hududlarda ish izlovchilar sonining bo'sh ish o'rinlariga nisbatan keskin yuqoriligi kuzatilmoqda. Mazkur holat mehnat bozori talab va taklifi o'rtasida jiddiy nomuvofiqlik mavjudligini, ishchi kuchining hududiy va kasbiy mobilligini oshirish zarurligini ko'rsatadi.

II toifa (Qoraqalpog'iston Respublikasi va Xorazm viloyati)da mehnat bozori tarangligi 2,4 martani tashkil etgan bo'lsa-da, bo'sh ish o'rinlarining 43,3 foizi kadrlar bilan ta'minlangan. Natijada proksi-diagnostik koeffitsient 0,52 ga teng bo'lib, eng past ko'rsatkichlardan biri qayd etilgan. Bu hududlarda mehnat bozori nisbatan muvozanatlashgan bo'lib, ish beruvchilar

ehtiyojlari va mavjud ishchi kuchi o'rtasidagi moslik darajasi yuqori ekanligini anglatadi.

III toifa (Andijon, Buxoro, Namangan, Samarqand, Toshkent viloyati va Farg'ona viloyati)da mehnat bozori tarangligi 3,4 martani, bo'sh ish o'rinlarining kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasi 29,4 foizni tashkil etgan. Proksi-diagnostik koeffitsient 1,11 ga teng bo'lib, o'rtacha-yuqori darajada baholangan. Ushbu hududlarda mehnat bozorida muayyan nomutanosibliklar mavjud bo'lsa-da, ular I toifadagi hududlarga nisbatan ancha past darajada namoyon bo'lmoqda.

IV toifa (Toshkent shahri)da mehnat bozori tarangligi atigi 1,0 martani tashkil etgan va bo'sh ish o'rinlarining 97 foizi kadrlar bilan ta'minlangan. Natijada proksi-diagnostik koeffitsient 0,10 ga teng bo'lib, eng quyi qiymat qayd etilgan. Bu Toshkent shahrida mehnat bozori talab va taklifi o'rtasidagi muvozanat yuqori ekanligini, vakansiyalarni to'ldirish imkoniyatlari kengligini hamda mehnat bozori institutlari samarali faoliyat yuritayotganini ko'rsatadi.

Umuman olganda, hududlar bo'yicha proksi-diagnostik koeffitsientning 4,31 dan 0,10 gacha farqlanishi mehnat bozori rivojlanishida sezilarli hududiy tafovutlar mavjudligini tasdiqlaydi. Eng yuqori nomutanosiblik Jizzax, Qashqadaryo, Navoiy, Surxondaryo va Sirdaryo viloyatlarida, eng past daraja esa Toshkent shahrida kuzatilmoqda. Bu esa mehnat mobilligini rag'batlantirish, kasbiy tayyorlash tizimini hududiy ehtiyojlarga moslashtirish hamda ishchi kuchining hududlararo harakatini qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini takomillashtirish zarurligini ko'rsatadi.

Beverij tafovutining proksi-diagnostik koeffitsienti ortib borishi hududlarda mehnat bozori nomuvofiqligining kuchayishini, kamayishi esa mehnat resurslari va mavjud ish o'rinlari o'rtasidagi moslikning oshishini ifodalaydi. Shu nuqtai nazardan, I toifa hududlari mehnat mobilligini oshirish bo'yicha ustuvor choralar ko'rishni talab qiluvchi hududlar sifatida ajralib turadi.

Xulosa va takliflar

Mazkur tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, zamonaviy mehnat bozorida mehnat resurslarining samarali taqsimlanishini faqat bandlik yoki ishsizlik ko'rsatkichlari orqali baholash yetarli emas. Global iqtisodiy transformatsiya, raqamlashtirish, urbanizatsiya va hududlararo iqtisodiy tafovutlarning kuchayishi sharoitida mehnat bozori samaradorligini baholashda ishchi kuchi taklifi va mehnatga bo'lgan talab o'rtasidagi moslik darajasini aniqlash muhim ahamiyat kasb etadi. Shu nuqtai nazardan, Beverij tafovuti mehnat bozorida tarkibiy nomutanosibliklarni aniqlash va mehnat mobilligini baholashning muhim diagnostik vositasi sifatida namoyon bo'ladi.

Tadqiqot davomida mehnat mobilligining nazariy-metodologik asoslari tizimlashtirildi hamda uning geografik, kasbiy-malakaviy, tarmoqlararo, maqomiy va raqamli-platformaviy shakllari o'zaro bog'liq holda tahlil qilindi. Natijalar mehnat mobilligi iqtisodiy rivojlanishning passiv natijasi emas, balki

hududiy mehnat bozorlarining moslashuvchanligi va tarkibiy muvozanatini ta'minlovchi faol mexanizm ekanligini tasdiqladi.

Hududiy tipologik tahlil natijalari O'zbekiston hududlarining mehnat oqimlaridagi funksiyasi bo'yicha sezilarli farqlanishini ko'rsatdi. Toshkent shahri va Navoiy viloyati mehnat resurslarini jalb qiluvchi iqtisodiy tortish markazlari sifatida shakllanayotgan bo'lsa, Toshkent viloyati aglomeratsion qabul qiluvchi hudud sifatida namoyon bo'lmoqda. Qashqadaryo, Surxondaryo, Jizzax, Sirdaryo va boshqa ayrim hududlar esa mehnat resurslarini yetkazib beruvchi hududlar sifatida tavsiflandi. Bu holat hududlar o'rtasidagi iqtisodiy rivojlanish darajasi, ish haqi va bandlik imkoniyatlari tafovutlari mehnat mobilligining asosiy determinantlari ekanligini ko'rsatdi.

Tadqiqotda klassik Beverij egri chizig'ining hududiy sharoitga moslashtirilgan proksi-diagnostik koeffitsienti ishlab chiqildi. Mazkur ko'rsatkich mehnat bozori tarangligi hamda bo'sh ish o'rinlarining kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasi o'rtasidagi nisbat asosida shakllantirilib, hududlarda mehnat bozori talab va taklifi o'rtasidagi tarkibiy nomuvofiqliklarni baholash imkonini berdi.

Hisob-kitoblar natijasida Jizzax, Qashqadaryo, Navoiy, Surxondaryo va Sirdaryo viloyatlarida Beverij tafovutining proksi-diagnostik koeffitsienti eng yuqori darajada (4,31) ekanligi aniqlandi. Bu hududlarda mehnat bozori tarangligi yuqori, bo'sh ish o'rinlarining kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasi esa past bo'lib, ishchi kuchi va mavjud vakansiyalar o'rtasidagi tarkibiy nomuvofiqliklarning sezilarli darajada ekanligini ko'rsatadi.

Qoraqalpog'iston Respublikasi va Xorazm viloyatida mazkur ko'rsatkichning 0,52 ga tengligi, Toshkent shahrida esa 0,10 darajasida shakllangani mehnat bozori talab va taklifining nisbatan muvozanatlashganligini ko'rsatdi. Ayniqsa, Toshkent shahri mamlakatdagi eng yirik mehnat tortish markazi sifatida vakansiyalarni to'ldirish va mehnat resurslarini jalb qilish bo'yicha yuqori samaradorlikka ega ekanligi aniqlandi.

Tadqiqot natijalari Beverij tafovuti va mehnat mobilligi o'rtasida teskari bog'liqlik mavjudligini tasdiqladi. Ya'ni, Beverij tafovutining ortishi hududlarda mehnat resurslari va ish o'rinlari o'rtasidagi moslikning pasayishini hamda hududiy va kasbiy mobillik cheklanganligini ifodalasa, uning kamayishi mehnat bozorining moslashuvchanligi va ishchi kuchining samarali qayta taqsimlanayotganligini anglatadi.

Umuman olganda, tadqiqot natijalari O'zbekistonda mehnat mobilligining hududiy xususiyatlari va mehnat bozori nomutanosibliklari o'rtasida uzviy bog'liqlik mavjudligini ilmiy jihatdan asoslab berdi. Taklif etilgan Beverij tafovutining proksi-diagnostik koeffitsienti hududiy mehnat bozorlari holatini monitoring qilish, mehnat mobilligini baholash hamda hududiy bandlik siyosatini takomillashtirishda muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, quyidagi tavsiyalarni keltirish mumkin:

Birinchidan, mehnat bozori monitoringi tizimiga Beverij tafovutining proksi-dagnostik koeffitsientini joriy etish maqsadga muvofiq. Ushbu ko'rsatkich orqali hududlarda mehnat bozori talab va taklifi o'rtasidagi nomuvofiqliklarni muntazam baholab borish hamda bandlik siyosatini hududlar kesimida differensiallashtirish imkoniyati yaratiladi.

Ikkinchidan, yuqori Beverij tafovuti kuzatilayotgan hududlarda maqsadli kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash dasturlarini kengaytirish zarur. Bunda hududiy iqtisodiyotning ehtiyojlaridan kelib chiqib, talab yuqori bo'lgan kasblar bo'yicha qisqa muddatli o'quv dasturlari va dual ta'lim mexanizmlarini rivojlantirish lozim.

Uchinchidan, mehnat resurslarining hududlararo harakatini rag'batlantirish uchun uy-joy, transport va infratuzilma bilan bog'liq qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini kuchaytirish maqsadga muvofiq. Ayniqsa, mehnat resurslari ortiqcha bo'lgan hududlardan mehnatga talab yuqori hududlarga ko'chib o'tuvchi fuqarolar uchun manzilli subsidiyalar va kompensatsiya mexanizmlarini joriy etish zarur.

To'rtinchidan, “Yagona milliy mehnat tizimi” va boshqa raqamli platformalar imkoniyatlarini kengaytirish orqali vakansiyalar va ish qidiruvchilar haqidagi axborotlarning hududlar kesimida ochiqligini oshirish lozim. Bu mehnat bozoridagi axborot nomukammalligini kamaytirib, ishchi kuchi va vakansiyalar o'rtasidagi moslashuv jarayonini tezlashtiradi.

Beshinchidan, hududiy rivojlanish dasturlarida mehnat mobilligini iqtisodiy o'sishning alohida omili sifatida e'tirof etish zarur. Yangi investitsiya loyihalari, sanoat zonalari va xizmat ko'rsatish markazlarini joylashtirishda hududlarning mehnat resurslari salohiyati va mobillik darajasi hisobga olinishi maqsadga muvofiq.

Oltinchidan, aglomeratsion hududlarda kundalik qatnov (pendulyar migratsiya) jarayonlarini rasmiy statistik kuzatuv tizimiga kiritish lozim. Bu Toshkent shahri va Toshkent viloyati misolida funksional mehnat bozori chegaralarini aniqroq baholash hamda hududiy bandlik siyosatini samaraliroq shakllantirish imkonini beradi.

Yettinchidan, mehnat mobilligi va Beverij tafovuti ko'rsatkichlarini “O'zbekiston-2030” strategiyasining inson kapitalini rivojlantirish va samarali bandlikni ta'minlash yo'nalishlari monitoringi tizimiga integratsiya qilish maqsadga muvofiq. Bu hududlar o'rtasidagi mehnat bozori nomutanosibliklarini qisqartirish va mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 21-fevraldagi “Mamlakat taraqqiyotining 2030-yilgacha mo'ljallangan ustuvor yo'nalishlari doirasida islohotlarni izchil davom ettirish va yangi bosqichga olib chiqishning qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida” PF-21-son Farmoni. Manba: <https://www.lex.uz/uz/docs/-8050769>

2. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. *Современная экономика труда: учебник*. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2025. 740 с.
3. Абдурахманова Г.К. Трансформация профессий в условиях цифровой экономики наиболее востребованных на рынке труда Узбекистана // *Экономика и инновационные технологии*. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-professiy-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki-naibolee-vostrebovannyh-na-rynke-truda-uzbekistana>
4. Гойипназаров С.Б. Сунъий интеллектнинг меҳнат бозори ва иш билан бандликка бўлган таъсири // *International Finance and Accounting*. 2024. № 3. URL: <https://interfinance.tsue.uz/wp-content/uploads/2024/09/%D0%A1.%D0%91.%D2%92%D0%BE%D0%B9%D0%B8%D0%BF%D0%BD%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2-2-1.pdf>
5. Sjaastad L.A. The Costs and Returns of Human Migration // *Investment in Human Beings*. New York: National Bureau of Economic Research, 1962. P. 80–93. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13573/c13573.pdf>
6. Harris J.R., Todaro M.P. Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis // *American Economic Review*. 1970. Vol. 60, No. 1. P. 126–142. URL: <https://www.aeaweb.org/aer/top20/60.1.126-142.pdf>
7. Diamond P., Mortensen D., Pissarides C. *The Prize in Economic Sciences 2010. Advanced Information* [Electronic resource]. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/advanced-economicsciences2010.pdf>
8. Granovetter M. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press, 1995.
9. Blanchard O.J., Katz L.F. Regional Evolutions // *Brookings Papers on Economic Activity*. 1992. No. 1. P. 1–75. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/1992/01/1992a_bpea_blanchard_katz_hall_eichengreen.pdf
10. Gimpelson V., Kapeliushnikov R. The Russian Labour Market Model: Trial by Recession // *Journal of the New Economic Association*. 2015. No. 2. P. 249–254. URL: <https://www.econorus.org/repec/journal/2015-26-254-259r.pdf>
11. Vakulenko E.S. Econometric Analysis of Factors of Internal Migration in Russia // *Studies on Russian Economic Development*. 2016. Vol. 27. No. 6. P. 631–641.; Guriev S., Vakulenko E. Breaking out of poverty traps: Internal migration and interregional convergence in Russia. Working paper. Moscow: HSE, 2014. URL: https://www.hse.ru/data/2015/04/08/1095137837/GV_Aug2014.pdf