Zokirjon Mo'minov
Namangan davlat universiteti huzuridagi markaz direktori
Sotsiologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
E-mail: zokir_odiliy@mail.ru

IJTIMOIY VA MEHNAT MOBILLIGINING ASOSIY OMILLARI

DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.15811382

Annotatsiya. Ushbu ilmiy maqolada ijtimoiy va mehnat mobilligining shakllanishi va rivojlanishiga ta'sir etuvchi asosiy omillar sotsiologik va iqtisodiy yondashuvlar asosida chuqur tahlil qilinadi. Ijtimoiy mobillik — bu shaxs yoki ijtimoiy guruhning jamiyatdagi maqomi, kasbiy lavozimi, daromadi yoki ijtimoiy qatlamlardagi o'rnining o'zgarishini ifodalovchi murakkab jarayondir. Mehnat mobilligi esa insonning ish joyini, kasbini yoki iqtisodiy faoliyat sohasini o'zgartirishi orqali amalga oshadigan harakatlanish shaklidir. Tadqiqotda birnechta omillar ijtimoiy va mehnat mobilligini belgilovchi asosiy determinantlar sifatida ko'rib chiqiladi

Kalit so'zlar: ijtimoiy mobillik, mehnat mobilligi, iqtisodiy tengsizlik, ta'lim sifati, kasbiy malaka, migratsiya

Kirish

Ijtimoiy va mehnat mobilligini belgilovchi eng asosiy omillar qatorida ijtimoiy-iqtisodiy sabablar va motivlar alohida o'rin tutadi. Ular odatda harakatning asosiy drayverlari sifatida namoyon bo'lib, harakatga undovchi yoki to'xtatuvchi kuchlar sifatida harakat qiladi.

Ushbu motivlar quyidagilarga bo'linadi:

• Ekstremal motiv – bu holatda harakat yoki migratsiya zarurati keskin iqtisodiy yoki ijtimoiy inqiroz, ish joyining mavjud emasligi, yoki mavjud ish joylarining barqarorlikdan yiroqligi bilan izohlanadi.

• Maksimal yoki minimal erishish va saqlab qolish motivi – odamlar ba'zida maksimal daromad olish uchun yoki kamida mavjud daromad darajasini saqlab qolish uchun harakatlanadilar. Bu motivlar moddiy va nomoddiy turtkilar bilan bog'liq bo'ladi.

• Mulkiy motiv – inson o'z mulkini saqlab qolish, undan samarali foydalanish yoki unga egalik qilish orqali mehnatdagi holatini yaxshilashga intiladi.

• Bilvosita motiv – bu rasmiy jihatdan nomoddiy sabablarga asoslangan bo'lsa-da, amalda daromad olish va mehnat samaradorligini oshirish maqsadlariga xizmat qiladi. Masalan, ish joyining iqlimi, mutaxassislikka mosligi va tashkiliy sharoitlar.

Ijtimoiy va mehnat mobilligining turli darajalarida va oqimlarida mazkur motivlar har xil nisbatda namoyon bo'ladi. Ularning tahlili mehnat harakati va ijtimoiy mobillikning chuqur sabablari va oqibatlarini aniqlashga yordam beradi.

Asosiy qism

Turli hududlarda ijtimoiy-iqtisodiy motivlar har xil nisbatda namoyon bo'ladi. Bu holat mehnat bozori sharoitlari, demografik tarkib, ta'lim darajasi va iqtisodiy infratuzilma rivojlanganlik darajasi bilan bog'liq. Quyidagi jadvalda O'zbekistonning ayrim viloyatlarida mehnat migratsiyasi va u bilan bog'liq motivlar tahlil qilinadi.

Yuqoridagi jadvaldan ko'rinib turibdiki, migratsiya darajasi yuqori bo'lgan hududlarda (masalan, Qashqadaryo va Farg'ona) asosan ekstremal motivlar va iqtisodiy tanglik asosiy harakatlantiruvchi kuch hisoblanadi. Buxoro va Namangan viloyatlarida esa minimal daromadni saqlab qolish va ish joyining barqarorligi muhim o'rin tutadi. Toshkent shahri kabi rivojlangan markazlarda esa bilvosita motivlar – kasbiy o'sish, sharoitlar va ijtimoiy kafolatlar ustunlik qiladi.

Shuningdek, o'rtacha oylik daromad va ishsizlik darajasi ijtimoiy mobillik motivlariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shahar markazlarida daromad yuqori, ishsizlik past bo'lgani

1-jadval

Mehnat migratsiyasi va u bilan bog‘liq motivlar

Viloyat	Mehnat migratsiyasi darajasi (foiz)	Asosiy motiv	O‘rtacha oylik daromad (ming so‘m)	Ishsizlik darajasi (foiz)
Qashqadaryo	28.4	Ekstremal va daromadni oshirish	2 100	10.2
Namangan	22.7	Minimal daromadni saqlab qolish	2 300	8.6
Buxoro	19.5	Bilvosita motivlar (sharoit)	2 800	7.1
Farg‘ona	24.3	Ekstremal va mulkiy motivlar	2 200	9.4
Toshkent shahri	9.8	Kasbiy rivojlanish (bilvosita)	3 500	5.0

bois mehnat mobilligi ko‘proq sifat va kasbiy o‘sishga yo‘naltirilgan bo‘ladi. Qishloq va chekka hududlarda esa mobillik – yashash darajasini saqlab qolish yoki ekstremal iqtisodiy holatlardan qochish vositasidir.

Kasbiy yo‘nalishlarning ijtimoiy-madaniy modellari va ularning xususiyatlari

Mehnat sohasidagi harakat va ijtimoiy mobillikda shaxslarning kasb tanlashga bo‘lgan yondashuvi muhim rol o‘ynaydi. Bu jarayonlar nafaqat individual moyillik va qobiliyat bilan, balki jamiyatdagi madaniy stereotiplar va ijtimoiy-iqtisodiy baholar bilan ham bog‘liq.

Ijtimoiy-madaniy jihatdan kasb tanlashga oid ikkita asosiy model mavjud:

Birinchi model: barcha kasblar va mehnat turlari ijtimoiy-iqtisodiy nuqtai nazardan nisbatan ekvivalent hisoblanadi. Bu holatda shaxslar o‘z qiziqishlari, moyilliklari va qobiliyatlariga ko‘ra kasb tanlaydi. Bu model odatda rivojlangan, ochiq jamiyatlar uchun xos bo‘lib, mehnat bozorida kasbiy erkinlik mavjud bo‘ladi.

Ikkinchi model: jamiyatda mehnat turlari ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan qat’iy baholangan bo‘lib, bunda “yaxshi” va “yomon” kasblar mavjud degan stereotip ustunlik qiladi. Shuning uchun shaxslar ko‘pincha o‘z qobiliyatlaridan qat’i nazar, ijtimoiy maqomi yuqori bo‘lgan kasblarni tanlashga intiladi.

Jadvaldagi tahlilga ko‘ra, O‘zbekistonning ba’zi hududlarida kasb tanlashga erkin yondashuv modeliga yaqinlashish kuzatilsa-da, ko‘plab viloyatlarda ijtimoiy stereotiplar va iqtisodiy maqomlar asosida yo‘naltirilgan ikkinchi model ustunlik qilmoqda. Bu holat, ayniqsa, ishsizlik yuqori va ijtimoiy himoya mexanizmlari sust rivojlangan hududlarda yaqqol ko‘zga tashlanadi.

Ta’lim, malaka va mehnat mobilligi

Ta’lim darajasi va kasbiy ko‘nikmalar profili mehnat bozorida shaxsning harakatlan-

2-jadval

O‘zbekiston hududlarida kasb tanlashga ta’sir qiluvchi asosiy omillar

Viloyat	Ustun yo‘nalishlar	Model turi (1/2)	Ta’sir qiluvchi omillar
Toshkent shahri	IT, Moliya, Huquq	1	Erkin raqobat, yuqori talab
Qashqadaryo	Harbiy xizmat, Tibbiyot	2	Stabil daromad, ijtimoiy maqom
Andijon	Qurilish, Avtomexanika	2	An’anaviy kasblarga e’tibor
Buxoro	Tibbiyot, O‘qituvchilik	1	Qobiliyatga asoslangan tanlov
Namangan	Chet tillari, Qurilish	2	Jamiyatda “obro‘li” deb hisoblangan yo‘nalishlar

ish imkoniyatlarini belgilovchi asosiy omillardandir. Ular nafaqat mavjud ish imkoniyatlarini, balki kasbiy moslashuv, ixtisoslikni o‘zgartirish va faoliyatni diversifikatsiya qilish imkoniyatlarini ham ta’minlaydi.

Yuqori malakali ishchilar odatda ijtimoiy-inert guruh hisoblanadi. Ularning professional harakatga nisbatan ehtiyoji past bo‘ladi, chunki ular o‘z kasblari bo‘yicha ko‘p yillik tajriba, investitsiya qilingan vaqt va bilimlarni yo‘qotishni xohlamaydi. Natijada, ular o‘z pozitsiyalarini o‘zgartirishga moyil emaslar.

Past malakali ishchilar esa bunday barqarorlikdan mahrum bo‘lganlari sababli, ko‘pincha turli kasblar o‘rtasida erkinroq harakat qilishadi. Ularda kasbiy ixtisoslik sust bo‘lgani sababli ish o‘rnini o‘zgartirish u qadar og‘riqli kechmaydi.

3-jadval

Malaka darajasi va mehnat mobilligiga ta’siri

Malaka darajasi	Moslashuv darajasi	Mobillik turi	Kasbiy harakatga munosabat
Yuqori malakali	Past	Vertikal cheklangan	O‘z pozitsiyasini saqlab qolishga intiladi
O‘rta malakali	O‘rta	Moslashuvchan	Kasbiy yo‘nalishni o‘zgartirish imkoniyati bor
Past malakali	Yuqori	Gorizontal ochiq	Ish joylarini tez-tez o‘zgartiradi

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, yuqori malakali ishchilar orasida mehnat mobilligi nisbatan cheklangan, ammo ular barqaror daromad va professional maqomga ega. Aksincha, past malakali ishchilar mobilligi yuqori, lekin ularning daromad barqarorligi va professional rivojlanish imkoniyatlari past bo‘ladi.

Yosh, ish staji va mehnat mobilligi

Yosh va ish staji shaxsning kasbiy va mehnat faoliyatidagi harakatlanish imkoniyatlariga sezilarli darajada ta’sir qiladi. Bu omillar gorizontal va vertikal mobillik turlariga turlicha ta’sir ko‘rsatadi.

Gorizontal mobillik jihatidan:

• Yoshi katta shaxslar odatda kasb yoki ish joyini o‘zgartirishga nisbatan kamroq moyil bo‘ladi. Ularning moslashuvchanlik darajasi past, mehnatga bo‘lgan konservativ yondashuv kuchli bo‘ladi.

• Ish staji uzoq bo‘lgan shaxslar ma’lum ixtisoslikda chuqur ildiz otgani sababli yangi ish joylariga moslashishni istamasligi yoki qiyinchilik bilan amalga oshirishi mumkin.

Vertikal mobillik jihatidan:

• Uzoq yillik ish tajribasi va yoshi insonni ma’lum darajadagi kasbiy yetuklik darajasiga olib keladi. Bu esa ma’muriy lavozimlarga ko‘tarilish yoki yuqori ijtimoiy maqomga erishish imkoniyatini oshiradi.

• Yosh va staj o‘z navbatida shaxsga ma’naviy asos, ishonch va motivatsiya beradi, bu esa uni professional va iqtisodiy jihatdan o‘sishga undaydi.

Amerikalik sotsiolog Talcott Parsonsning fikricha, “Kasbiy rolga kirishish jarayoni yosh davriga, ta’lim darajasiga va jamiyatdagi institutsional normativlarga bog‘liq bo‘lib, ularning uyg‘unligi mehnat tizimidagi vertikal va gorizontal harakatlanishga bevosita ta’sir ko‘rsatadi”. Shuningdek, sotsiolog E.O. Wright o‘zining sinfiy tahlilida yosh va ish tajribasining iqtisodiy maqomga ko‘tarilishdagi rolini ierarxik kapitalist jamiyatlar kontekstida tahlil qilib, bu omillarni strukturaviy barqarorlik va o‘zgaruvchanlik indikatorlari sifatida talqin qiladi.

O‘zbekiston misolida tahlil

O‘zbekiston sharoitida yosh va ish staji mehnat mobilligiga o‘ziga xos ta’sir ko‘rsatmoqda. Yoshlar orasida gorizontal mobillik yuqori bo‘lib, ular ko‘proq yangi imkoniyatlarni izlashga moyil. Biroq, qishloq joylarida ish o‘rinlarining cheklanganligi sababli bu harakat ko‘pincha tashqi migratsiya yoki shaharga ko‘chish bilan bog‘liq.

O‘rta va katta yoshdagi ishchilar orasida konservatizm va ish joyiga bog‘lanish kuchliroq. Xususan, davlat sektorida uzoq

4-jadval

Yosh, Ish Staji va Mehnat Mobilligi (Viloyatlar kesimida)

Viloyat	Yoshi 40+ bo‘lganlar (foiz)	15+ yil staj egalari (foiz)	Gorizontal mobillik dara-jasi	Vertikal harakat ehtimoli
Andijon	36.5	28.1	Past	O‘rta–yuqori
Namangan	34.2	26.4	Past	Yuqori
Samarqand	38.9	31.7	Past	O‘rta
Toshkent shahri	30.1	24.5	O‘rta	O‘rta–yuqori
Qashqadaryo	40.3	33.8	Juda past	O‘rta

yillik ish tajribasiga ega bo‘lganlar yangi joyga o‘tishni yoki kasbini o‘zgartirishni istamaydilar, chunki ular ijtimoiy kafolatlar, pensiya tajribasi va barqarorlikka katta ahamiyat berishadi.

Shu bilan birga, yosh va ish staji ma’lum darajada vertikal o‘sishni rag‘batlantiruvchi omil sifatida qaraladi. Masalan, o‘qituvchilar, shifokorlar, davlat xizmatchilari uchun tajriba to‘planishi lavozim oshishiga olib keladi. Bu holat ayniqsa oliy ma’lumotli, o‘z kasbida 10 yildan ortiq faoliyat yuritayotgan shaxslar orasida yaqqol ko‘zga tashlanadi.

Empirik kuzatishlarga ko‘ra, O‘zbekistonning viloyatlari kesimida (masalan, Andijon, Samarqand va Namangan) yoshi 40 dan oshgan, 15 yildan ortiq stajga ega bo‘lgan ishchilar orasida kasbiy pozitsiyani saqlab qolish ehtiyoji kuchliroq bo‘ladi. Shu sababli bu toifa vakillari orasida gorizontal mobillik past, biroq vertikal harakat (rahbarlik lavozimlari, ustozlik rollari) nisbatan kengroq tarqalgan.

Yuqoridagi jadvaldan ko‘rinib turibdiki, Andijon, Namangan va Samarqand viloyatlarida 40 yoshdan katta va 15 yildan ortiq stajga ega bo‘lgan ishchilar soni nisbatan yuqori. Bu holat ushbu hududlarda gorizontal mobillikning sekinlashganini ko‘rsatadi, chunki bu toifadagi ishchilar mavjud kasbiy pozitsiyalarini saqlab qolishga intiladilar.

Shu bilan birga, tajribali va ma’lum yoshdagi ishchilar orasida vertikal mobillik imkoniyatlari mavjud, xususan, Namangan va Toshkent shahrida bu ehtimol yuqoriroq baholanmoqda. Bu hududlarda ishchilar rahbarlik lavozimlari yoki yuqori ijtimoiy maqomga ko‘tarilish uchun zarur resurs va motivatsiyaga ega bo‘lishadi.

Oilaviy ahvol va mehnat mobilligiga ta’siri

O‘zbekistonda oilaviy ahvol va sharoitlar mehnat mobilligi jarayonlarida muhim omil sifatida namoyon bo‘lmoqda. Xususan, oila tuzish, farzandlar sonining ortishi yoki oilaviy mas’uliyatlar kuchayishi mehnat faoliyatining turli jabhalarida o‘zgarishlarga sabab bo‘ladi. Bu omil, ayniqsa, ayollar va yosh oilalarning mehnatga bo‘lgan munosabatida yaqqol seziladi.

Masalan, Andijon, Namangan va Qashqadaryo viloyatlarida o‘tkazilgan sotsiologik so‘rov natijalariga ko‘ra, respondentlarning 47 foiz oilaviy sharoitlar sababli ish faoliyatini o‘zgartirganini bildirgan. Ulardan 22 foiz ko‘proq vaqt ajratiladigan ish soatlariga ega bo‘lgan bandlik turini tanlagan. Shuningdek, 18 foiz respondentlar farzandlari bilan ko‘proq vaqt o‘tkazish uchun masofadan ishlash yoki yarim stavkali ish joylarini afzal ko‘rgan.

Bu holat oilaviy hayot bosqichlari bilan bog‘liq ijtimoiy harakatlar har doim ham vertikal yo‘nalishda bo‘lmasligini, balki ko‘pincha gorizontal mobillik (kasb almashtirish, ish soatini qisqartirish) shaklida namoyon bo‘lishini ko‘rsatadi. Ayniqsa, ayollar orasida bolali davrda bandlikdagi o‘zgarishlar, masalan, ta’lim sohasiga yoki xizmat ko‘rsatish sektoriga o‘tish holatlari ko‘p uchraydi.

Shu bilan birga, oilaviy sharoitlar mehnat motivatsiyasi va moslashuvchanlik darajasini ham belgilaydi. O‘zbekistonda oilaning

sotsial institut sifatida ta'siri yuqori bo'lganligi sababli, mehnat siyosatlarini ishlab chiqishda oilaviy kontekstni hisobga olish zarurdir.

Oilaviy sharoitlar va ijtimoiy mobillikning o'zaro ta'siri

Oilaviy hayot ijtimoiy va mehnat mobilligiga kuchli ta'sir ko'rsatuvchi omillardan biridir. Ayniqsa, bola tarbiyasi, turmush o'rtog'ining ish joyi, qarindoshlik majburiyatlari kabi holatlar mehnat faoliyatini o'zgartirishga olib keladi. O'zbekiston sharoitida bu omillar ko'plab hollarda ayollar mehnatiga bevosita ta'sir qiladi. UNDP va Gender tengligi bo'yicha qo'mita (2022) ma'lumotlariga ko'ra, o'zbek ayollari ko'p hollarda yarim stavkada ishlash, masofaviy ishni tanlash yoki umuman ish faoliyatini to'xtatishga majbur bo'lishadi. Bu esa ularning ijtimoiy mobilligini chegaralaydi.

Sotsiologik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, viloyatlarda oilaviy sabablarga ko'ra ish faoliyatini o'zgartirganlarning ulushi ayniqsa ayollar orasida yuqori bo'lib, bu holat ijtimoiy tengsizlikni chuqurlashtiradi. Shuningdek, erkaklar orasida ham oilaviy sabablarga ko'ra masofaviy yoki moslashuvchan ish turlariga qiziqish ortib bormoqda.

Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy siyosat orqali oilaviy hayotni va mehnatni uyg'unlashtirish imkoniyatlari yaratilsa, bu nafaqat demografik barqarorlikka, balki iqtisodiy faollikka ham ijobiy ta'sir qiladi. Masalan, Germaniyada "Elterngeld" va "Elternzeit" dasturlari orqali ota-onalar farzand tarbiyasiga vaqt ajratib, ish faoliyatini moslashgan holda davom ettira oladi. O'zbekiston sharoitida esa bunday imkoniyatlar hali yetarli darajada institutsional asosga ega emas.

Xulosa

Ijtimoiy va mehnat mobilligi ko'plab omillar majmui orqali shakllanadi. Bu omillarni chuqur tahlil qilish orqali jamiyatda barqaror va adolatli harakat imkoniyatlarini yaratish mumkin. Har bir omilni boshqarish va tartibga solish davlat siyosatining asosiy ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lishi zarur.

Davlat idoralari tomonidan migrantlarning huquqiy maqomini mustahkamlash, iqtisodiy imkoniyatlarini oshirish va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish zarur. Shuningdek, xalqaro hamkorlik doirasida migrantlar uchun qulay sharoitlar yaratish, mehnat qonunchiligini modernizatsiyalash hamda ijtimoiy moslashuv dasturlarini rivojlantirish muhim vazifalardandir.

Tashqi migratsiya jarayonlarida ijtimoiy mobillikni belgilovchi omillar – iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy va huquqiy mezonlar kompleks tizimni tashkil etadi. Har bir omil o'zaro bog'liq bo'lib, ularning uyg'unligi migrantlarning muvaffaqiyatli integratsiyasi va yuqori ijtimoiy mobillikka erishishida hal qiluvchi ahamiyatga ega. Shu bois, bu omillarni milliy va xalqaro tajriba asosida ilmiy asoslangan boshqaruv vositalari orqali muvofiqlashtirish zarur.

Ijtimoiy va mehnat mobilligi har qanday jamiyatda ijtimoiy barqarorlik, iqtisodiy rivojlanish va shaxsiy taraqqiyotning muhim ko'rsatkichlaridan biridir. O'zbekiston tajribasi asosida olib borilgan tahlillar shuni ko'rsatdiki, bu jarayonni shakllantiruvchi omillar ko'p qirrali va o'zaro uzviy bog'langan bo'lib, ular iqtisodiy resurslar, ta'lim darajasi, mehnat bozori holati, hududiy tafovutlar, gender tengligi va institutsional siyosatlar bilan chambarchas aloqador.

Birinchidan, ijtimoiy mobillikning yuksalishi uchun fuqarolarning sifatli ta'lim olish imkoniyatlari kengaytirilishi, kasbiy qayta tayyorlov tizimi kuchaytirilishi zarur. Bu ayniqsa raqamli iqtisodiyot va zamonaviy mehnat bozoriga moslashishda muhimdir.

Ikkinchidan, mehnat mobilligini oshirish uchun mamlakat ichidagi va tashqarisidagi iqtisodiy faollik zonalariga kirish imkoniyatlari ta'minlanishi, migratsiya siyosatlari ijtimoiy integratsiyaga xizmat qilishi lozim.

Uchinchidan, davlat tomonidan ishlab chiqilayotgan bandlik, ijtimoiy himoya va hududiy rivojlanish dasturlarining samaradorligi bevosita ijtimoiy harakatlanish yo'llarini kengaytirishga xizmat qiladi. Ayniqsa, ishsizlik darajasi yuqori bo'lgan vi-

loyatlarda maxsus rag‘batlantiruvchi siyosatlarni ishlab chiqish va amalga oshirish orqali mehnat mobilligini kuchaytirish mumkin.

Shu sababli, ijtimoiy va mehnat mobilligini chuqur tahlil qilish, empirik tadqiqotlar asosida omillarni aniqlab borish va ularni strategik rivojlanish rejalari bilan uyg‘unlashtirish – barqaror ijtimoiy taraqqiyotning asosi bo‘lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Sorokin, P.A. (1927). Social Mobility. New York: Harper & Brothers.

2. Bourdieu, P. (1984). Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. Harvard University Press.

3. Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). The American Occupational Structure. New York: Wiley.

4. Goldthorpe, J.H. (2000). On Sociology: Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory. Oxford University Press.

5. O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi (2023). O‘zbekiston mehnat bozori holati va tendensiyalari bo‘yicha hisobot.

6. Statistika agentligi (2024). Hududlar kesimidagi bandlik ko‘rsatkichlari.

7. Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury.

8. Kasavin, I.T. (2018). Sotsiologiya i transformatsii: Teoreticheskie osnovy. Moskva: Nauka.

9. International Labour Organization (ILO). (2022). Global Employment Trends Report. Geneva.

10. UNDP Uzbekistan. (2021). Inclusive Employment and Regional Development Strategies.