

## Mehnat resurslaridan foydalanishning xorij tajribasi

Gulrukh Djumanazarovna Khasanova

gulrux-xasanova1971@mail.ru

Soxib Sobirovich Sadirov

Buxoro muhandislik-texnologiya instituti

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada xorijiy mamlakatlarda mehnat resurslaridan foydalanish yo'llari to'g'risida fikr yuritilgan. Shuningdek maqolada xorijiy mamlakatlarda oxirgi uch yillikdagi mehnat resurslaridan foydalanish ko'rsatkichlari keltirilgan.

**Kalit so'zlar:** mehnat resurslari, bandlik, ish o'rinlari, malakali ishchilar, gibril ish, mehnat bozori, bo'sh ish o'rinlari, mehnat immigratsiyasi, iqtisodiy o'sish, istiqbolli dinamik vaziyat, chaqaloq boomer, kadrlar etishmasligi, ishsizlik darajasi

## Foreign experience of using labor resources

Gulrukh Djumanazarovna Khasanova

gulrux-xasanova1971@mail.ru

Soxib Sobirovich Sadirov

Bukhara Institute of Engineering and Technology

**Abstract:** This article discusses ways of using labor resources in foreign countries. The article also presents indicators of the use of labor resources in foreign countries for the last three years.

**Keywords:** labor resources, employment, jobs, skilled workers, hybrid work, labor market, job vacancies, labor immigration, economic growth, promising dynamic situation, baby boomer, shortage of personnel, unemployment rate

Mehnat resurslari - mamlakat aholisining mehnatga layoqatli yoshdagi qismi, iqtisodiy resurslarning tarkibiy unsuri bo'lib hisoblanadi. Respublikamizda 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar va 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar mehnat resurslariga kiritiladi.

Kishilar yoshining ulg'ayishiga qarab mehnat resurslariga dastlab qo'shiladilar, so'ngra (yoshi o'tgach) undan chiqadilar. Mehnat resurslari o'sishi aholining ko'payishiga bog'liq. Aholi tarkibida yoshlar qanchalik ko'p bo'lsa, mehnat resurslari shunchalik tez o'sadi.

Mehnat resurslaridan foydalanish bo'yicha xorijiy mamlakatlar tajribasini ko'rib chiqsak.

AQSH. Ish 2020 yildan 2023 yilgacha bo'lgan davrda Amerika Qo'shma Shtatlaridagi mehnat bozorining g'ayrioddiylikiga e'tibor qaratgan holda o'rganiladi. COVID-19 pandemiyasi turli shtatlarda blokirovkalar va cheklovlar joriy etilishiga olib keldi, bu an'anaviy biznes tsikliga ta'sir qildi. Ko'pgina sohalarda, xususan, turizm, mehmondo'stlik, restoran va ko'ngilochar kabi xizmatlarda bandlik sezilarli darajada pasaydi. Cheklovlar iste'mol xarajatlariga ham ta'sir ko'rsatdi, bu esa jamg'armalar va talabning pasayishiga olib keldi. Masofaviy bandlik va u olib keladigan o'zgarishlar, jumladan, gibril ish, zoom shaharchalarining paydo bo'lishi, raqamli platformalardan foydalangan holda xodimlarni yollash va boshqalarga alohida e'tibor qaratilmoqda. Amerika hukumatining fiskal rag'batlantirishlari va ularning mehnat bozori uchun ahamiyati ko'rsatilgan. Kichik biznes uchun qo'shimcha mablag'lar yangi biznes ochilishi va ish o'rinlarining tez o'sishiga olib keldi, bu esa COVID-19 bilan bog'liq yo'qotishlarni deyarli qopladi. 2022-yilning iyun oyida 9,1 foizni tashkil etgan va yuqori o'sish sur'atlari aholi real daromadlarining kamayishiga olib keladigan, ularni ishga kirishga majbur qiladigan inflyatsiyaga alohida e'tibor qaratilmoqda. YaIMning sekin o'sishini yuqori bandlik bilan uyg'unlashtirishning g'ayrioddiy holati qayd etildi, uning mexanizmi o'rganilishi kerak.

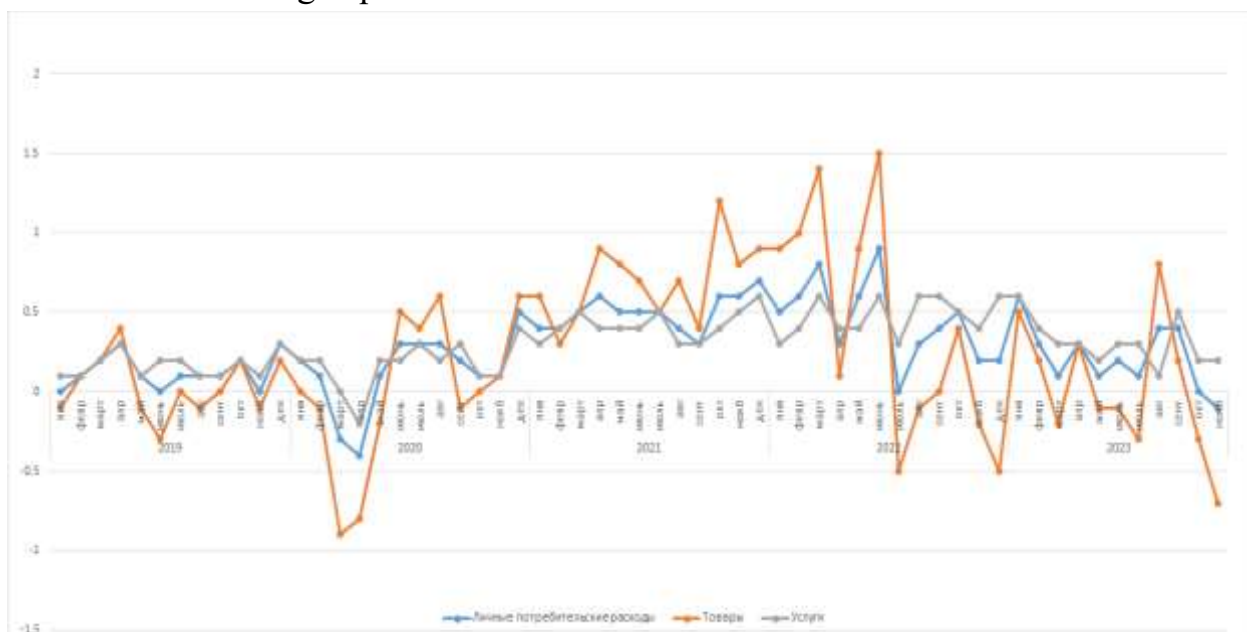
2020-2023 yillar davri biznes siklida va xususan mehnat bozorida juda ko'p noodatiy hodisalar bilan tavsiflanadi. Ishchilarning xulq-atvoridagi o'zgarishlar AQSh iqtisodiyotining rivojlanishini tushunish uchun muhimdir, garchi ularning mexanizmlari va oqibatlarini hayotda endigina namoyon bo'la boshlasa va ilmiy adabiyotlarda tahlil qilinadi.

Professor L. Grigoryev o'zining "2020-2023 yillardagi shoklarning biznes sikliga ta'siri" nomli maqolasida 2020 yildan 2023 yilgacha bo'lgan davrda to'rtta shokni aniqlaydi: "1) blokirovkalar ko'rinishidagi COVID-19 zarbasi va ta'siri 2020 yilda sog'liqni saqlash bo'yicha; 2) 2020-2021 yillarda hukumatlar va markaziy banklarning moliyaviy va pul-kredit imtiyozlaridan foydalangan holda inqirozga qarshi choralarining noodatiy (miqyosi va vaqti bo'yicha) zarbasi; 3) 2021-2022 yillarda tovar bozorlarida erta tiklanish va dastlabki ikki zarba ta'sirida tovar narxlarining o'sishi; 4) 2022 yilgi sanksiya zarbasi global iqtisodiyot muammosi va uning tarkibiy qismi sifatida yoki alohida zarba sifatida Yevropa Ittifoqi energetika iqtisodiyotining parchalanishi zarbasi" [Grigoriev 2023. B. 8]. Barcha to'rtta zarba, har biri o'ziga xos tarzda va turli xil sharoitlarda, an'anaviy tsiklning buzilishi edi.

Qo'shma Shtatlarda biznes sikllarini kuzatish deyarli 170 yil davomida (1854 yildan beri) olib boriladi. YaIM darajasi va bandlik ko'rsatkichlari an'anaviy ravishda asosiy ko'rsatkichlar bo'lib, ularga ta'sir qiluvchi ko'plab omillar aniqlangan. 21-

asrda Iqtisodiy tadqiqotlar milliy byurosining (NBER) ishbilarmonlik tsikllari qo‘mitasi. Men allaqachon uchta tsiklni sanab chiqdim, ularning har biri inqiroz bilan yakunlandi [NBER 2023]. Oxirgi tsikl davomiylik bo‘yicha tarixiy rekordni yangiladi - 2009 yil iyunidagi retsessiyadan so‘ng, o‘shis 2020 yil fevraligacha (deyarli 11 yil) 128 oy davom etdi.

2019 va 2023 yillar oralig‘ida real iste‘mol xarajatlari dinamikasini o‘rganish tebranishlarning keng doirasini ko‘rsatadi (1-diagramma). Bu pasayish ayniqsa 2020-yilning aprel oyida (yopish boshlanishi munosabati bilan) keskin bo‘ldi, 2022-yil mart oyida real iste‘mol tovarlarida ham xuddi shunday keskin o‘shis kuzatildi, keyin yana pasaydi, keyin ko‘tarildi, keyin esa kamroq amplituda bo‘lsa-da, tebranish davom etdi. Bunday holat nafaqat inflyatsiya, balki oziq-ovqat va yoqilg‘i narxining oshishi bilan ham bog‘liq.



1-diagramma. AQSHda 2019 va 2023 yillar oralig‘ida real iste‘mol xarajatlari dinamikasi. Manba : [BEA 2023a]

2023-yil 1-sentabr holatiga ko‘ra, AQSh aholisi 335,3 million kishini tashkil qilgan. Har 8 soniyada yangi odam tug‘iladi, har 11 soniyada bir kishi vafot etadi, har 31 soniyada yangi migrant qo‘shiladi [AQSh aholini ro‘yxatga olish byurosi 2023d]. Shunday qilib, AQSh aholisining o‘shishi muhojirlar hisobiga sodir bo‘lmoqda. O‘rtacha yosh - 38,8 yil [AQSh aholini ro‘yxatga olish byurosi 2022]. Aholining deyarli 17 foizini 65 yosh va undan katta yoshdagilar tashkil etadi. 22% dan bir oz ko‘proq 18 yoshgacha bo‘lgan bolalardir. Natijada, 2022 yil holatiga ko‘ra, mehnatga layoqatli aholi soni qariyb 264 million kishini tashkil etadi. Shuni ta‘kidlash kerakki, amerikaliklarning mamlakat ishchi kuchidagi ishtiroki pasaygan: 2000 yilda ularning ulushi 67,1%, 2008 yilda - 62,9%, 2020 yilda - 61,7%, 2021 yilda - 61,7%, 2022 yilda. - 62,2% (yoki 164,3 million kishi). Bu talab va taklif omillari bilan bog‘liq edi. So‘nggi yillarda ishtirok etish ko‘rsatkichlarini pasaytiradigan eng muhim omil bu

ishchi kuchining qarishi bo'ldi, bunda chaqaloq boomer avlodining eng keksa vakillari global moliyaviy inqiroz boshlanganda nafaqaga chiqdi. Mehnat bozorida ishtirok etish yoshga qarab kamayib borayotganligi sababli, qarigan aholi ham jami aholi tarkibidagi faol ishchilar ulushini kamaytiradi va shu bilan kapital qo'yilmalar yoki unumdorlikni oshirish bilan birga bo'lmasa, aholi jon boshiga ishlab chiqarish hajmiga ta'sir qiladi. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan kuchli iqtisodiy o'sish o'tgan asrda turmush darajasini oshirishning asosiy omili bo'ldi. Aholining qarishi kelajakda Qo'shma Shtatlardagi turmush darajasiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin [Prezidentning iqtisodiy hisoboti 2023]. Iqtisodiyot ishlab chiqarishni rag'batlantirish orqali mavjud ishchi kuchining kamayishiga moslashish imkoniyatiga ega ekanligini hisobga olish muhimdir.

2023-yil boshidan buyon ish o'rinlari o'rtacha 260 ming kishiga yoki o'tgan yil davomida 2,34 million kishiga o'sdi, bandlik 3,2 million kishiga o'sdi va ikki yil davomida o'sish 9,1 million kishini tashkil etdi. 2023 yil iyun holatiga ko'ra AQSh aholisi 335,7 million kishini tashkil qiladi. 16 yosh va undan katta yoshda, ya'ni. 267,4 million potentsial mehnatga layoqatli aholi bor. Bu raqamdan 99,5 million kishi ishlashni xohlamaydi yoki ishlamaydi.

Ishchi kuchi (ish bilan band bo'lganlar va rasman ishsizlar) 168 million kishini, rasmiy ravishda band bo'lganlar esa mavsumiy ishlarda, to'liq bo'lmagan ishlarda yoki qishloq xo'jaligida 161,6 million kishini tashkil qiladi.

Germaniya. Germaniyada ishsizlik darajasi atigi 3% ni tashkil qiladi va 1,34 million kishi ishsizdir (Germaniyada 84,5 million aholi). Biroq, umuman olganda, statistika idorasining hisob-kitoblari ham ijobiy tendentsiyalarning sekinlashishi va Germaniya mehnat bozoridagi vaziyatning qisman yomonlashuvidan dalolat beradi.

Nemis kompaniyalari yillar davomida Yevropaning eng yirik iqtisodiyotining markaziga soatli bomba qo'yilgani haqida ogohlantirib keladi: malakali ishchilar yetishmaydi. So'nggi paytlarda vaziyat yomonlashdi va iqtisodiyotning turli sohalariidagi kompaniyalar malakali kadrlarni topishga bo'lgan behuda urinishlar haqida xabar berishmoqda.

Germaniya hukumati mehnat immigratsiyasini muammoning yechimlaridan biri deb biladi. Tez orada mamlakatda yangi qonun qabul qilinishi kutilmoqda, bu esa mamlakatni xorijlik mutaxassislar uchun yanada jozibador qiladi.

“Agar biz biror narsa qilmasak, 2035 yilga borib Germaniyada 7 million ishchi yetishmaydi”, dedi Mehnat vaziri Hubertus Xayl Financial Times nashriga. U ishbiarmon doiralardagi ko'pchilikning fikricha, ishchi kuchi tanqisligi yaqin orada Germaniya iqtisodiyotining o'sishiga putur etkaza boshlaydi, agar ular hali bo'lmasa.

Germaniya iqtisodiyotining eng muhim tarmoqlari muammosi. Ko'pgina sohalarda bu muammo allaqachon aniq. Nemis avtomobilsozlik assotsiatsiyasidan (VDA) Andreas Rade DW nashriga bergan intervyusida “Malakali ishchilarning

etishmasligi nemis avtomobil ishlab chiqaruvchilari uchun asosiy muammolardan biridir" dedi. Uning soʻzlariga koʻra, yaqinda oʻtkazilgan soʻrov shuni koʻrsatdiki, sohadagi kompaniyalarning toʻrtidan uch qismidan koʻprogʻi hozirda jiddiy ishchilar etishmasligini boshdan kechirmoqda. Mashinasozlik kompaniyalarining 40 foizdan ortigʻi kadrlar etishmasligidan aziyat chekmoqda.

Xuddi shunday muammo uzoq vaqtdan beri mamlakat eksportining asoslaridan biri boʻlgan nemis mashinasozlik sohasida ham mavjud. "Vaziyat 2021 yildan beri doimiy ravishda yomonlashmoqda", dedi VDMA dan Tilo Brodtmann DW. Uning taʼkidlashicha, ushbu sohadagi kompaniyalarning 70 foizdan ortigʻi jiddiy isteʼdod tanqisligini boshdan kechirmoqda va bu 2023 yil davomida yomonlashishi kutilmoqda. "Oqibatlari aniq: malakali ishchilarning etishmasligi oʻsishni sekinlashtiradi", dedi u.

Germaniya elektr va elektronika sanoati markaziy assotsiatsiyasidan (ZVEI) Sabrina Pfayfer DW nashriga "Jamiyat burilish nuqtasida" dedi. Uning soʻzlariga koʻra, kelgusi yillarda chaqaloq boomer deb ataladigan avlodning ommaviy isteʼfoga chiqishi kadrlar etishmasligining kuchayishiga olib keladi. Zotan, sohadagi kompaniyalarning 40 foizdan ortigʻi boʻsh ish oʻrinlarini toʻldirishda muammolarga duch kelmoqda va yarimoʻtkazgich sanoati ayniqsa ogʻir zarar koʻrdi.

Germaniyada nazariya va amaliyotning chambarchas bogʻliqligini taʼminlovchi kasb-hunar taʼlimining dual tizimi azaldan mamlakat iqtisodiy qudratining kalitlaridan biri hisoblanib kelgan. Biroq, u kamroq va kamroq yoshlarni jalb qiladi. 2022-yilda 469 ming kishi bunday treningdan oʻtdi, bu 2011-yilga nisbatan qariyb 100 ming kishiga kam.

Ishbilarmonlarning isteʼdodlar etishmasligidan xavotirlanishiga qaramay, baʼzi ekspertlar Germaniyaning qayta birlashganidan keyin bandlik darajasi rekord darajada yuqori boʻlganini kadrlar inqirozi koʻrinadigan darajada jiddiy emasligidan dalolat sifatida koʻrishadi. 2022-yilda mamlakatda 45,6 millionga yaqin nemislar ishladi, bu 1990-yildan buyon har qanday vaqtda koʻproq va ishsizlik darajasi 2,8 foizga tushdi.

Mehnat va martaba tadqiqotlari instituti (IAB) tadqiqotchisi Enzo Veberning soʻzlariga koʻra, kadrlar bilan bogʻliq muammolar ishchi kuchi tanqisligidan emas, balki kompaniyalar oʻz xodimlarining malaka darajasiga borgan sari yuqoriroq talablarni qoʻya boshlagani bilan bogʻliq.

Bir narsa aniq: minglab nemis kompaniyalari uchun umumiy vaziyat yomonlashmoqda. Mamlakat mehnat vaziri Hubertus Xey migratsiya qonunchiligini isloh qilish vaziyatni hal qilishiga umid qilmoqda. Bu Germaniyaning mamlakatda ishlashni xohlovchi malakali xorijlik ishchilarga qoʻyadigan qatʼiy talablarini yumshatishi kerak.

Ishbilarmon doiralar rejalashtirilgan islohotlarni ehtiyotkor optimizm bilan baholaydilar. Ammo ko'pchilik ularni etarli emas deb hisoblaydi. Xususan, nemis tilini bilish sohasidagi qat'iy talablar tanqid qilinadi. "Nemis tilini bilish zarurati haddan tashqari ko'p," deydi VDMA vakili Thilo Brodtmann "Bugungi kunda ko'pgina sanoat kompaniyalarida ishlash uchun ingliz tilini yaxshi bilish etarli."

Islohot tarafdorlari ham, tanqidchilari ham Germaniya iqtisodiyoti mamlakatning o'sib borayotgan demografik tanqisligi qurboni bo'lishni istamasa, hukumatning xorijiy ekspertlar bilan ishtirok etishi zarur degan fikrga qo'shiladi. IAB hisob-kitoblariga ko'ra, Germaniya 2060 yilgacha ishchi kuchining etarli darajasini saqlab qolish uchun har uch yilda 1,2 million xorijiy mutaxassisni taklif qilishi kerak.

2024-2025 yillarda Germaniya mehnat bozori:

- Germaniyada 770,301da 2024 dan ortiq bo'sh ish o'rinlari bo'ladi.
- Germaniya yalpi ichki mahsuloti 2024 yilda 1,3 foizga, 2025 yilda esa 1,5 foizga o'sishi kutilmoqda.
- Germaniyada ishsizlik darajasi 2023% ni tashkil etdi.
- Mamlakat har yili 60 ming malakali ishchilarni taklif qilishni rejalashtirmoqda.

2024-25 yillar uchun Germaniyada bandlik istiqbollari. Germaniyada ish imkoniyatlari ham ish beruvchilar, ham ish izlovchilar uchun qulaydir. Mamlakat kuchli iqtisodiyoti, ishsizlik darajasi pastligi va malakali ishchi kuchiga katta e'tibor qaratilishi bilan faxrlanadi. Turli sohalarda, xususan, Berlin, Myunxen, Frankfurt, Gamburg, Kyoln, Leyptsig, Shtuttgart, Darmshtadt va Shtuttgart kabi shaharlarda malakali mutaxassislarga talab ortib bormoqda.

Hozirda Germaniyada 770 301 dan ortiq bo'sh ish o'rinlari mavjud. Germaniyaning ish va hayot muvozanati va ishchilar huquqlariga sodiqligi uning ish izlovchilar uchun umumiy jozibadorligini oshiradi. Umuman olganda, Germaniyada bandlik istiqboli dinamik vaziyatni aks ettiradi, bu ham ish beruvchilar, ham mazmunli martaba izlayotgan shaxslar uchun imkoniyatlar yaratadi.

Yil davomida bandlikning umumiy tendentsiyalari. Germaniyadagi bandlik holatiga mehnat bozorini shakllantiruvchi bir qancha tendentsiyalar ta'sir ko'rsatadi, masalan, malakali mutaxassislarga, ayniqsa talab yuqori bo'lgan sohalarda o'sib borayotgan talab. Germaniyadagi boshqa tendentsiyalar mamlakatning kasbiy ta'limga bo'lgan intilishini o'z ichiga oladi, bunda tilni bilish ingliz tilida so'zlashuvchi mutaxassislarga imtiyozlar berish bilan birga asosiy omilga aylanadi. Ish va hayot muvozanatini ta'minlash uchun masofaviy ishlash imkoniyatlari va mamlakatning barcha xodimlar uchun teng imkoniyatlarga intilishi kabi moslashuvchan mehnat tartiblari juda muhim bo'ldi. Bundan tashqari, mamlakatning startup madaniyati innovatsiyalarni rag'batlantiradi va yangi ish o'rinlarini yaratadi.

Yaponiya. Yaponiya an'anaviy ravishda xorijliklar uchun juda yopiq mamlakat bo'lib kelgan: sayyohlar, albatta, u erda kutib olinadi, lekin doimiy yashash va ishlashni xohlaydiganlar turli xil qiyinchiliklarga duch kelishadi - byurokratik va nafaqat. Biroq, aholining tez qarishi hokimiyatni chet ellik ishchilar uchun eshiklarni ochishga majbur qildi va eng qimmatli mutaxassislar endi soddalashtirilgan sxema bo'yicha Yaponiyada yashash uchun ruxsatnoma olishlari mumkin bo'ladi. Forbes Yaponiyaga qaysi kasblar bo'yicha ko'chib o'tish osonroq ekanligini va ruslar uchun bu imkoniyat mavjudligini o'rganmoqda.

So'nggi yillarda yapon ishlab chiqaruvchilari bong urmoqda: mamlakat aholisining deyarli uchdan bir qismini nafaqaxo'rlar tashkil etadi va dunyoning uchinchi yirik iqtisodiyoti uchun o'zini zarur ishchi kuchi bilan ta'minlash har yili qiyinlashib bormoqda. Mehnatga layoqatli aholining (15 yoshdan 64 yoshgacha) ulushi o'tgan asrning o'rtalaridan beri birinchi marta 60 foizdan pastga tushdi va keyingi yigirma yil ichida bu ko'rsatkich yana 10 foizga kamayishi mumkin.

Hatto ilg'or sohalardagi kompaniyalar yosh cheklovlaridan voz kechishga va 80 yoshdan oshgan xodimlar bilan shartnomalarni yangilashga majbur. Iqtisodiy o'sishi nafaqat yuqori texnologiyalarga bog'liq bo'lgan davlat uchun bu holat juda xavfli ko'rinadi.

Yaponiya rasmiylari, shubhasiz, kuchayib borayotgan ishchi kuchi tanqisligini qisman ham qoplash uchun robotlar va sun'iy intellektdan kengroq foydalanish haqida o'ylamoqda. Ammo 2022 yilda etakchi yapon iqtisodchilari hukumatning iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlariga erishish uchun 2040 yilga kelib xorijlik ishchilar soni to'rt baravar ko'payishi kerakligi haqida ogohlantirgan edilar - hozirgi 1,8 million kishidan deyarli 7 milliongacha "Aks holda biz tashlandiq qishloqqa aylanamiz, odamlar xorijliklarga do'stona munosabatda bo'lmagan va kam odam kelgan joylarda bu pasayishga olib keladi", deb ogohlantirdi. Yaponiya xalqaro hamkorlik agentligi (JICA) prezidenti Shinichi Kitaoka 2022-yil fevral oyida mehnat bozori masalalariga bag'ishlangan simpozium chog'ida.

Hozirda Yaponiyada yashovchi 124,9 million aholining 122,2 millioni etnik yapon. Shu nuqtai nazardan, chet elliklar sonining 7 millionga ko'payishi, ayniqsa ularning ko'pchiligi o'z oilalari bilan kelishini hisobga olsak, juda muhim o'zgarishdir.

Yaponiyaning jahon iqtisodiyotidagi yetakchi mavqeini saqlab qolish uchun zudlik bilan qat'iy choralar ko'rish zarur. Bundan tashqari, "dunyo fabrikasi" yaqin - Xitoy, uning aholisi ham 60 yil ichida birinchi marta kamayishni boshladi, bu esa Tokio uchun ishchi kuchi ovida jiddiy raqobat tug'dirishi mumkin.

Yaponiya qanday mutaxassislarni qidirmoqda? Yaponiya iqtisodiyoti turli sohalarda malakali ishchilarga eng zarur. 2019 yilda hukumat bunday kadrlarni jalb qilish uchun maxsus tizimni ishlab chiqdi va yangi viza turi - 1 va 2-toifali maxsus

malakali ishchi (SSW) joriy etdi. Birinchidan, mutaxassis 1-toifali vizaga murojaat qilishi mumkin, bu esa Yaponiyada oilasi bo'lmasa-da, besh yilgacha qolish imkonini beradi. Buning uchun u zarur ish qobiliyatlari va yapon tilining asosiy bilimlariga ega ekanligini isbotlashi kerak - JLPT imtihonini N4 (A2 ga ekvivalent) darajasida topshirish.

Shundan keyingina xodim o'z vizasini 2-toifaga "ko'tarishi" mumkin, bu unga Yaponiyada cheksiz qolish va butun oilasini u erga olib kelish imkoniyatini beradi. To'g'ri, hozirgacha buni faqat ikkita sanoat - qurilish va kemasozlik xodimlari va hatto katta qiyinchilik bilan amalga oshirishlari mumkin. Taqqoslash uchun: 2023-yil fevral oyida 146 000 nafar xorijiy ishchi 1-toifa vizasiga ega bo'lgan, atigi 10 kishi esa 2-toifa vizasiga ega edi.

Tadbirkorlarning murojaatlarini tinglab, Yaponiya hukumati 2-toifali vizani olish jarayonini soddalashtirish va unga murojaat eta oladiganlar doirasini kengaytirishga qaror qildi. Endi yana to'qqizta yo'nalish bo'yicha mutaxassislar buni amalga oshirishlari mumkin bo'ladi: qishloq xo'jaligi, baliqchilik, tozalash, mehmonxona xizmatlari, oziq-ovqat va ichimliklar ishlab chiqarish, umumiy ovqatlanish, aeroportlarda ishlash va aviatsiya sanoati, avtomobillarga texnik xizmat ko'rsatish va ta'mirlash, shuningdek, elektronika va elektronika ishlab chiqarish. sanoat mashinalari.

Yapon tilini bilish hali ham talab qilinadi. Biroq, siz Rossiyada ko'p bo'lgan til maktablarida bir yarim-ikki yil ichida kerakli imtihondan o'tishga tayyorlanishingiz mumkin, shuning uchun Yaponiyaga ko'chib o'tishga jiddiy munosabatda bo'lganlar bu vazifani engishlari mumkin. "Ko'chirish oddiy" loyihasi asoschisi Mariya Shcherbinaning so'zlariga ko'ra, mehmonxona va restoran sektorlari ruslar orasida mashhur.

2023-yil aprel oyida hukumat ikki toifadagi yuqori malakali xodimlar - olimlar va muhandislar uchun dam olishlarni ham joriy qildi. 20 million iyen (144 000 AQSh dollari) yoki undan ko'p maosh oladigan va magistraturani tamomlagan (yoki 10 yillik ish tajribasiga ega) mutaxassislar besh yillik maxsus viza olishlari va Yaponiyada bor-yo'g'i bir yil yashab, yashash uchun ruxsatnoma olishlari mumkin. uchdan. Tajribali menejerlar ish tajribasi besh yil yoki undan ko'p bo'lsa va yillik daromadi 40 million iyen yoki undan ko'p bo'lsa, xuddi shu turdagi vizaga murojaat qilishadi. Bundan tashqari, barcha nomzodlar akademik va kasbiy muvaffaqiyat, yapon bilimlari darajasi, yoshi va boshqa ko'rsatkichlarni hisobga oladigan maxsus shkala bo'yicha kamida 70 ball to'plashlari kerak.

Yuqori malakali mutaxassislar va ko'k yoqalar uchun vizalar bilan bir qatorda, korxonalarda stajyorlar uchun yillik vizaning alohida turi, shuningdek, o'qituvchilar, rassomlar, shifokorlar, jurnalistlar, menejerlar va boshqa mutaxassislar uchun bir muddatga standart ish vizasi mavjud. uch oy, bir yil, uch yil yoki besh yil. Viza olish



uchun yapon tilini bilish shart emas, lekin ish beruvchi ish tavsifida bunday talabni qo'yishi mumkin. Bularning barchasi ish yoki kompaniyaning xususiyatlariga bog'liq: masalan, Yaponiyada yapon tilini bilmasdan xodimlarni yollaydigan xorijiy kompaniyalar mavjud; Ko'pincha yapon maktablari va universitetlarida ishlash uchun yollangan chet tili o'qituvchilaridan talab qilinmaydi.

Yaponiyada IT-mutaxassislari va tadbirkorlarni ham kutib olishadi, chunki Tokio "dunyodagi startaplar uchun eng qulay shahar" bo'lishga umid qilmoqda. Shu maqsadda 2022-yilda hukumat hatto bir yil muddatga maxsus "start-up vizasi"ni ham joriy qildi, bu davrda munitsipal hokimiyatlar biznesni yo'lga qo'yishda har tomonlama yordam berishga va'da berishdi. Viza olish uchun siz aniq biznes-reja va tasdiqlovchi hujjatlarni taqdim etishingiz, shuningdek, kelajakdagi biznesingizga kamida 5 million iyen (taxminan 35 000 AQSh dollari) sarmoya kiritishingiz yoki kamida ikkita xodimni yollashingiz kerak. Yapon tilini bilish ham shart emas, ammo tadbirkorlar biznesni tashkil etish bilan bog'liq byurokratik va kundalik muammolarni hal qilish uchun deyarli tarjimon xizmatiga murojaat qilishlari kerak.

Kadrlar tanqisligi tufayli Yaponiya hukumati boshqa mamlakatlardan abituriyentlarni jalb qilish uchun yangi dasturlarni ham ishlab chiqmoqda. Hukumat 2033-yilga borib Yaponiya universitetlarida xorijlik talabalar sonini 400 ming nafarga yetkazishni va ularning kamida yarmini keyinchalik yapon kompaniyalarida ish bilan ta'minlashni ta'minlamoqchi. Yapon tilini bilish o'qishga kirishda katta afzallik bo'ladi, garchi mahalliy universitetlar ingliz tilidagi bakalavriat va magistratura dasturlarini ham taklif qilishadi. Qoida tariqasida, xalqaro talabalar hali ham yapon tilini o'rganishga da'vat etiladi, lekin ko'pincha bu muvaffaqiyatsizdir.

### **Foydalanilgan adabiyotlar**

1. Oroqov, M., & Ibragimov, B. (2022). WORKFORCE EXPERIENCE. *Science and Innovation*, 1(7), 697-700.