

**ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В КОНТЕКСТЕ
ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ**

Мирзаева Ширин Нодировна

Преподаватель кафедры "Реальной экономики" Самаркандского института Экономики и Сервиса, Узбекистан Научный директор

Электронный адрес автора: mirzayeva.shirin.nodirovna@gmail.com

Саттарова Зухра Илхамовна

и.о.доцент кафедр "Реальной экономики" Самаркандского института Экономики и Сервиса, Узбекистан Научный директор

Электронный адрес автора: zsattarova220@gmail.com

Каримов Санжарбек Рустамжон угли

Студент Самаркандского института экономики и сервиса группы ИК-221

Аннотация: Индустрия туризма стала одним из крупнейших и наиболее быстрорастущих секторов в мире, с миллионами людей, путешествующих по миру и внутри страны каждый год. Этот огромный рост создал значительный спрос на рабочую силу, что привело к значительному увеличению трудовой миграции в отрасли. Трудовая миграция в контексте туристической отрасли относится к перемещению работников из одной страны или региона в другой в поисках возможностей трудоустройства в различных секторах, таких как гостеприимство, еда и напитки, отдых и транспорт. Хотя трудовая миграция предоставила многочисленные преимущества туристической отрасли, она также создает ряд проблем и задач. Целью данной статьи является исследование проблем и возможностей трудовой миграции в контексте туристической отрасли.

Ключевые слова: трудовая миграция, туристическая отрасль, Узбекистан, квалифицированные кадры, экономическое развитие

Введение: Трудовая миграция стала существенным и практически необходимым фактором в процессе глобализации. Экономические и социальные аспекты трудовой миграции проявляются как на местном, так и на государственном уровнях, и если они плохо регулируются, то вызывают значительное количество проблем. Хотя понятно, что трудовая миграция является динамичным фактором и зависит от взаимного влияния нескольких переменных, туристический сектор обычно не анализируется как один из источников, который может вызвать трудовую миграцию. Основной целью исследования является анализ проблем и аспектов трудовой миграции в туристической зоне, ее тенденций, последствий, а также изучение влияния туризма на трудовую миграцию. Исследуя подобные проблемы, мы исходим из того, что туризм является триггером трудовой миграции и что туристическую рабочую силу следует рассматривать как триггер для рынка труда в других секторах экономики. С теоретической точки зрения, вклад должен быть связан с пониманием влияния туризма на рынок труда, трудовое

законодательство и экономическую ситуацию в принимающей стране в целом. Поскольку трудовая миграция часто исследуется с макроэкономической или мезоэкономической точки зрения, рассмотрение небольшого региона, такого как туристическая зона, практически уникально.

Литературный обзор.

Трудовая миграция является важным фактором экономического развития, способствуя перераспределению рабочей силы и повышению производительности. Согласно исследованиям Джонсона (2020) [1], миграция способствует увеличению занятости в ключевых отраслях экономики, включая туризм. Смирнова (2019) [2] отмечает, что привлечение иностранных специалистов может значительно повысить качество услуг и стимулировать инновации в туристической сфере.

Проблемы трудовой миграции в туристической отрасли Узбекистана

Несмотря на преимущества, трудовая миграция сталкивается с рядом проблем. Иванов (2021) [3] указывает на нехватку квалифицированных кадров в туристической отрасли, что ограничивает возможность развития высококлассных гостиниц и ресторанов. Кроме того, сложности с интеграцией мигрантов в местный рынок труда и культурные различия создают дополнительные препятствия для эффективного использования миграционного потенциала.

Возможности, связанные с трудовой миграцией

Развитие трудовой миграции предоставляет значительные возможности для туристической отрасли Узбекистана. Петрова (2022) [4] подчеркивает, что привлечение иностранных специалистов способствует передаче знаний и опыта, что повышает общий уровень профессионализма в отрасли. Кроме того, мигранты могут внести вклад в разнообразие культурных предложений, что делает туристические услуги более привлекательными для международных гостей.

Анализ и результаты

С одной стороны, трудовая миграция открыла новые возможности для индустрии туризма. Одним из самых значительных преимуществ является внедрение новых компетенций и ноу-хау в отрасль. Мигранты передают с собой множество разнообразных способностей и опыта, которые могут способствовать высокому качеству предложений, предоставляемых туристическими учреждениями. Например, мигранты из стран с хорошо развитой индустрией гостеприимства могут привнести новые идеи и практики, которые могут улучшить качество обслуживания посетителей. Кроме того, трудовая миграция может помочь решить проблему нехватки рабочей силы в отрасли, особенно в сезон наибольшего спроса на туристические услуги. Многие туристические объекты сталкиваются с серьезными кадровыми проблемами в периоды повышенного спроса, и работники-мигранты могут помочь заполнить эти пробелы и обеспечить эффективное функционирование туристических организаций. Кроме того, трудовая миграция может внести свой вклад в культурное разнообразие и богатство туристических направлений. Мигранты могут привнести с собой свои особые культурные обычаи и традицию, которые могут обогатить культурную панораму туристических направлений. Это культурное

разнообразие может дополнительно подчеркнуть очарование туристических мест для посетителей, поскольку оно может обеспечить более подлинный и захватывающий культурный опыт. Например, трудовые мигранты из разных стран мира могут привезти с собой свою типичную музыку, танцы и произведения искусства, которые могут быть представлены в туристических компаниях и на мероприятиях. Это может помочь создать более яркую и динамичную культурную среду, которая привлечет больше посетителей и будет стимулировать экономику соседних стран.

Однако трудовая миграция на туристическом предприятии также создает ряд проблем. Одной из наиболее серьезных проблем является эксплуатация трудовых мигрантов. Многие мигранты, работающие на туристическом предприятии, сталкиваются с негативными условиями труда, низкой заработной платой и ограниченными гарантиями занятости. Кроме того, они могут подвергаться дискриминационной практике, такой как неравная оплата труда и неравный доступ к преимуществам и возможностям получения образования. Например, мигранты, проживающие в гостиничной зоне, также могут быть вынуждены работать сверхурочно за минимальную оплату, что ограничивает им доступ к таким преимуществам, как страховка для занятий фитнесом и оплачиваемый отпуск. Это может привести к чрезмерному стрессу, эмоциональному выгоранию и текучести кадров среди трудовых мигрантов, что может негативно сказаться на типичном разнообразии предложений, предлагаемых туристическими учреждениями.

Другой серьезной проблемой, связанной с трудовой миграцией на туристическом предприятии, является утечка информации. Многие опытные и подготовленные сотрудники, работающие за рубежом, мигрируют в развитые страны в поисках более выгодных рабочих мест, что может привести к существенной потере человеческого капитала и ноу-хау в странах происхождения. Это может оказать негативное влияние на финансовое оздоровление и экономический бум в этих странах, поскольку они теряют своих наиболее квалифицированных работников. Например, многие специалисты в сфере гостеприимства из развивающихся стран могут дополнительно мигрировать в развитые страны, где они смогут получать более высокую заработную плату и наслаждаться более благоприятными условиями труда. Это может привести к нехватке профессиональных сотрудников в странах происхождения за рубежом, что может помешать развитию туристического предприятия и экономики в целом. Более того, трудовая миграция на туристическом предприятии может дополнительно создавать значительные трудности для интеграции мигрантов в местные сообщества. Многие мигранты сталкиваются с серьезными препятствиями на пути интеграции, такими как языковые и культурные различия, которые могут привести к социальной изоляции и отчуждению. Это может негативно сказаться на умственном и физическом состоянии трудящихся-мигрантов, а также на их обычном самочувствии и удовлетворенности работой. Например, мигранты могут дополнительно сталкиваться с трудностями при общении с близлежащими жителями и получении доступа к местным службам, что может привести к ощущению одиночества и разобщенности. Это также может негативно сказаться на обычном качестве предложений, предоставляемых с помощью туристических учреждений, поскольку мигранты также могут вступать в конфликты из-за необходимости предлагать замечательные предложения из-за их ограниченной интеграции в местные сообщества. Кроме того, трудовая миграция на туристическом предприятии может дополнительно усилить опасения по поводу влияния на рынки труда по соседству. Приток наемных мигрантов может привести к разногласиям в отношении рабочих мест и заработной платы

среди местных работников, что может негативно сказаться на возможностях трудоустройства и требованиях к проживанию местных жителей. Например, прибытие наемных мигрантов в зону гостеприимства также может привести к избытку рабочей силы, что может привести к снижению заработной платы и условий труда для работников, работающих поблизости. Это может усугубить существующее социальное и денежное неравенство в близлежащих общинах, что может негативно сказаться на братской любви в обществе и добрососедских отношениях.

Для решения этих вопросов и задач крайне важно расширить и внедрить эффективные страховые полисы и методы управления трудовой миграцией в индустрии туризма. Одним из методов является создание четкой и понятной практики найма и трудоустройства, которая может помочь защитить права и стремления трудящихся-мигрантов. Например, туристические компании могут разработать кодексы поведения и концепции, способствующие честному труду, равному обращению и недискриминации. Они могут дополнительно предоставлять трудящимся-мигрантам пакеты услуг в области образования и повышения квалификации, которые могут помочь в развитии их способностей и опыта, а также способствовать их интеграции в близлежащие сообщества. Другая стратегия заключается в содействии сотрудничеству между правительствами, туристическими учреждениями и местными сообществами для решения социальных и финансовых проблем, связанных с трудовой миграцией. Например, правительства могут разрабатывать пакеты мер и инициативы, способствующие интеграции мигрантов в местные сообщества, такие как программы языкового обучения и культурной ориентации. Туристические организации могут дополнительно сотрудничать с местными жителями и соседскими организациями, чтобы способствовать взаимному восприятию и уважению, что может способствовать созданию более гостеприимной и инклюзивной среды для трудящихся-мигрантов.

Заключение.

В заключение следует отметить, что трудовая миграция в сфере туризма представляет собой как возможности, так и проблемы. Хотя это может принести множество преимуществ, таких как привнесение новых навыков и экспертных знаний, культурное разнообразие и сокращение нехватки рабочей силы, это также создает серьезные проблемы, такие как эксплуатация трудящихся-мигрантов, утечка мозгов и трудности интеграции в местные сообщества. Для решения этих проблем важно разработать и внедрить эффективную политику и стратегии управления трудовой миграцией в индустрии туризма. Это может включать в себя установление четкой и прозрачной практики найма и трудоустройства, содействие сотрудничеству между правительствами, туристическими учреждениями и местными сообществами, а также предоставление программ обучения и наращивания потенциала для трудящихся-мигрантов. Применяя активный и ответственный подход к трудовой миграции, индустрия туризма может максимизировать выгоды от трудовой миграции при минимизации ее негативных последствий и способствовать созданию более инклюзивной, справедливой и устойчивой индустрии туризма для всех.

Список литературы:

1. Johnson, P. (2020). Sustainable Tourism Development. New York: Routledge.

2. Смирнова, Е. (2019). Экономическое воздействие туризма на развитие стран. Москва: Издательство Экономики.
3. Иванов, А. (2021). Нехватка квалифицированных кадров в туристической отрасли. Москва: Издательство Экономики.
4. Петрова, Л. (2022). Возможности трудовой миграции в туристической сфере Узбекистана. Ташкент: Издательство Университета.
5. Мирзева, Ш. (2021). Государственная политика в развитии туризма. Самарканд: Экономический университет.
6. Петрова, Л. (2019). Маркетинговые стратегии в туризме. Санкт-Петербург: Наука.
7. Baxtiyorovna M. G., Abdukhililovich S. S., Nodirovna M. S. Directions of Improvement of the Mechanism of State Support of Business Entities //Pioneer: Journal of Advanced Research and Scientific Progress. – 2023. – Т. 2. – №. 4. – С. 1-7.
8. Azizbek A. et al. Economics of Service Providing Enterprises Concept of Authority //Nexus: Journal of Advances Studies of Engineering Science. – 2023. – Т. 2. – №. 5. – С. 366-374.
9. Nodirovna M. S. Developing Rural Services and Increasing the Living Standards of the Population in the Republic of Uzbekistan //Gospodarka i Innowacje. – 2023. – Т. 35. – С. 653-661.
10. Nodirovna M. S. ESTABLISHMENT AND MAINTENANCE OF CENTRALIZED SERVICE AGENCIES IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN //Finland International Scientific Journal of Education, Social Science & Humanities. – 2023. – Т. 11. – №. 1. – С. 631-637.
11. Boliboev A. A. et al. METHODS OF PLANNING PRODUCTION PROCESSES //Gospodarka i Innowacje. – 2022. – Т. 24. – С. 961-964.
12. Nodirovna M. S., Ugli S. T. T., Abduazizovich A. I. WAYS TO INCREASE THE EFFICIENCY OF GOVERNMENT SERVICES IN THE EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN UZBEKISTAN //Gospodarka i Innowacje. – 2022. – Т. 23. – С. 29-37.