

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ**

Зикрияев Зокир Мамирович

**МЕҲНАТ БОЗОРИДА ИШСИЗ ЁШЛАР РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ
ОШИРИШ**

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти

**иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) даражасини олиш
учун тайёрлаган**

ДИССЕРТАЦИЯСИ

**Илмий раҳбар:
и.ф.д.,проф. Хомитов К.З.**

Тошкент – 2019

МУНДАРИЖА

Кириш	3
1-боб. МЕҲНАТ БОЗОРИДА ИШСИЗ ЁШЛАРНИНГ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ	14
1.1. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти.....	14
1.2. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизмлари ва уларни таркиби.....	32
1.3. Меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини баҳолаш мезонлари ва кўрсаткичлари.....	43
1.4. Хорижий мамлакатларнинг ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш борасидаги тажрибалари ва уларни республикада кўлланиши.....	52
1-боб бўйича қисқача хулосалар.....	65
2-боб. СИРДАРЁ ВИЛОЯТИ МЕҲНАТ БОЗОРИДА ИШСИЗ ЁШЛАРНИНГ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИНГ АСОСИЙ КЎРСАТКИЧЛАРИНИ ТАҲЛИЛИ	68
2.1. Вилоятнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши ва уни меҳнат бозорида ёшлар рақобатбардошлигига таъсири.....	68
2.2. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг асосий ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичларини таҳлили.....	85
2.3. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини тартибга солиш тизимининг самарадорлигини баҳолаш.....	94
2-боб бўйича қисқача хулосалар.....	113
3-боб. МЕҲНАТ БОЗОРИДА ИШСИЗ ЁШЛАРНИНГ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ ОШИРИШНИ САМАРАЛИ ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ МЕХАНИЗМЛАРИ	115
3.1. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг институционал асосларини такомиллаштириш.....	115
3.2. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда иқтисодий механизмдан самарали фойдаланиш.....	128
3.3. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишни замонавий касбга ўқитиш тизимини жорий этиш ва ривожлантириш йўналишлари.....	140
3-боб бўйича қисқача хулосалар.....	149
Хулоса ва тавсияномалар	151
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	154
Иловалар	164

КИРИШ

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳонда ёшларни, айниқса ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш муҳим муаммоларидан бири ҳисобланади. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Ёшлар ўртасида ишсизлик - 2017» маърузасида таъкидланишича, «ҳозирги вақтда дунёда 15-24 ёшдаги йигит-қизлар ўртасида ишсизлик даражаси 12,0%ни ташкил қилади. 2017 йилда курраи заминимиздаги 70 млн.дан кўпроқ йигит-қиз иш топа олмаган. Бу кўрсаткич 2016 йилга нисбатан камайган бўлса ҳам, бугунги кунда жаҳон бўйича жами ишсизларнинг 35,0%ни ёшлар ташкил этади. Бу эса дунё бўйича ишсизликнинг ўртача даражасидан деярли уч баравар кўплигини англатади»¹. Шу жиҳатдан ҳам давлатлар томонидан ёшлар ишсизлигини камайтириш ва рақобатбардошлигини ошириш борасида тегишли чора-тадбирлар кенг миқёсда амалга оширилмоқда.

Жаҳонда ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш борасида олиб борилаётган илмий изланишларга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Бу борада меҳнат бозорида ёшларнинг интеллектуал салоҳиятини ошириш, ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда молия-кредит тизимидан унумли фойдаланиш, меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар бўйича кадрлар тайёрлаш, ишсиз ёшларни ишга жойлаштиришда давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматини ривожлантириш каби илмий йўналишлар муҳим аҳамият касб этмоқда.

Бугунги кунда мамлакатимизда ёшлар меҳнат бозорини тартибга солиш, ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлаш, олий ва ўрта махсус таълим муассасалари битирувчиларини ишга жойлаштириш, касб-хунарга ўқитиш бўйича қисқа муддатли ўқув курслари сонини ва сифатини ошириш, ёшлар тадбиркорлик кластерлари фаолиятини ташкил этиш каби масалаларга алоҳида эътибор берилмоқда. 2017-2021 йилларда Ўзбекистон

¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 279-б.

Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида «... ўрта махсус, касб-хунар ва олий таълим муассасалари битирувчиларини ишга жойлаштириш ҳамда хусусий тадбиркорлик соҳасига жалб этиш, ёш авлоднинг ижодий ва интеллектуал салоҳиятини кўллаб-қувватлаш ва рўёбга чиқариш, ёшларни ижтимоий ҳимоя қилиш, ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишда давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, таълим муассасалари, ёшлар ва бошқа ташкилотларнинг самарали фаолиятини ташкил этиш»² вазифалари белгилаб берилган. Бу вазифаларни ҳал этишда ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш ҳамда ёшлар меҳнат бозорини тартибга солишни такомиллаштириш каби йўналишларда илмий-тадқиқотларни чуқурлаштириш алоҳида аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 5 июлдаги «Ёшларга оид давлат сиёсати самарадорлигини ошириш ва Ўзбекистон ёшлар иттифоқи фаолиятини кўллаб-қувватлаш тўғрисида»ги ПФ-5106-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 16 октябрдаги «Ёшлар тадбиркорлик кластерларини ташкил этишга доир ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида»ги 834-сон, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 16 август «Ўзбекистон Ёшлар иттифоқи ҳузуридаги «Ёшлар – келажагимиз» жамғармаси фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида» 669-сон қарорлари ҳамда соҳага тегишли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

²Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли Фармонининг 1-илоvasи «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси» //www.lex.uz.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. “Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш” устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Меҳнат бозорида ишсизлар масалалари кўплаб хорижлик олимлар³, жумладан, Дж.М.Кейнс, А.Смит, Д.Риккардо, У.Петти, А.Маршалл, М.Фридмен, В.А.Жамин, С.Л.Костанян, С.Г.Струмилини ва бошқалар томонидан тадқиқ қилинган.

МДХнинг қатор олимлари, жумладан С.Г.Землянухина, Е.В. Янченко, Л.В.Санкова, И.Е.Крысина, Г.Г.Меликьян, Р.П.Колосова, С.Резник, Н.В.Федорова, О.Ю. Минченкова, И.В. Вирина, Н.А.Крымова, А.Г.Шатокинлар⁴ ёшлар меҳнат меҳнат бозорининг ривожланиш механизмлари муаммолари бўйича илмий тадқиқотлар олиб борган.

Ўзбекистонда меҳнат бозорининг самарали ривожланиши ва ишсизликни камайтириш Қ.Х.Абдурахмонов (меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ёшларни иш билан таъминлаш)⁵, Ш.Р.Холмўминов

³ Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. сангл. проф. Н.Н.Любимова, под. ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова. – М.: МИЭМП, 2010; Маршалл А. Принципы экономической науки / А.Маршалл: В 3 т. – М.: Прогресс-Т.3. 1984. -119 с.; Regional labor markets. Analytical contributions and cross-national comparisons. Ed. by. M.Fischer and P.Nijkamp. - Elsevier Science Publishing Co, 1987. - 500 p.; Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. – М., 1996, 34-б.; Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. - 336 с.; Пигу А. Экономическая теория благосостояния / Пигу А.: В 2 т. – М.: Прогресс - Т.2 - 1985. – 240 с.;

⁴ Землянухина С.Г, Янченко Е.В, Санкова Л.В, Крысина И.Е. и др. Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационное российской экономики: Монография. - Саратов: Изд-во СГТУ, 2010., Меликьян Г.Г., Колосова Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – Москва, 2014. – 300 с., 3.10. Резник С. Основы личной конкурентоспособности. – М.: «Инфра-М», 2010., Экономика труда: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КНОРУС, 2016. - 232 с, Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда / Автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Москва, 2007, Крымова Н.А. Управление профориентацией населения. Дисс. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. – Воронеж, 2014, Шатокин А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда / Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Ярославль, 2000.

⁵ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 592 б.

ва К.З.Хомитов (қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши)⁶, З.Я.Худойбердиев (тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси)⁷, М.М.Холмухамедов (меҳнат бозорида ёшларнинг иш билан бандлигини тартибга солиш)⁸, Д.А.Насимов (олий таълим муассасалари битирувчиларини ишга жойлаштириш)⁹ ва бошқа олимлар томонидан тадқиқ қилинган.

Ушбу иқтисодчи олимларнинг илмий асарларида меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг илмий ва амалий жиҳатлари қисман ўз аксини топган. Бу эса ушбу муаммони назарий, услубий ва амалий жиҳатдан ўрганиш ҳамда унинг ривожланиш хусусиятларини тадқиқ этишни тақозо этади.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режаси билан боғлиқлиги. Тадқиқот Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ Ф-1-103-сон “Ўзбекистон иқтисодиётини модернизациялаш ва диверсификациялаш шароитларида инсон салоҳиятини ривожлантириш” лойиҳаси доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишни назарий-амалий асосларини яратиш асосида аҳолининг мазкур қатламини иш билан таъминлаш бўйича илмий асосланган хулоса ва таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқот вазифалари:

ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини ёритиш;

⁶ Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш (Монография). – Т.: «Fan va technology», 2014.; Хомитов К.З. Ўзбекистон Республикаси қишлоқ меҳнат бозорининг самарали ривожланиши муаммолари. Иқтисод фанлари доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Т.: ЎЗР ФА Иқтисодиёт институти, 2012.

⁷ Худойбердиев З.Я.. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув қўлланма. «ILMZIYO» 2016.

⁸ Холмухамедов М.М. Меҳнат бозорида ёшларнинг иш билан бандлигини тартибга солиш ва уни такомиллаштириш (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Самарқанд, 2011.

⁹ Насимов Д.А. Олий таълим муассасалари битирувчиларини ишга жойлаштириш тизимини такомиллаштириш (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Самарқанд, 2011.

ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизмлари ва уларни таркибини аниқлаш;

меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини баҳолаш мезонлари ва кўрсаткичларини таклиф этиш;

хорижий мамлакатларнинг ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш борасидаги тажрибаларини ўрганиш ва уларни республикамизда қўлланиш имкониятларини ишлаб чиқиш;

вилоятнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши ва уни меҳнат бозорида ёшлар рақобатбардошлигига таъсирини аниқлаш;

ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг асосий ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичларини таҳлил қилиш;

ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини тартибга солиш тизимининг самарадорлигини баҳолаш

ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг институционал асосларини такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини аниқлаш;

ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда иқтисодий механизмдан самарали фойдаланиш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш;

ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишни замонавий касбга ўқитиш тизимини жорий этиш ва ривожлантириш йўналишини аниқлаш.

Тадқиқотнинг объекти Сирдарё вилояти меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлиги ҳисобланади.

Тадқиқотнинг предмети меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ташкил этади.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот тизимли таҳлил, тарихийлик ва мантиқийлик, индукция ва дедукция, анализ ва синтез, қиёсий таҳлил, монографик таҳлил ва гуруҳлаш, социологик баҳолаш усуллари қўлланилди.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

ишсиз ёшларнинг иш билан бандлигига кўмаклашишда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, Ўзбекистон ёшлар иттифоқи ва Ўзбекистон хотин-қизлар кўмитасининг меҳнат органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилиш орқали ишсиз ёшларни ишга жойлашишларида кўмаклашувчи махсус агентларга рағбатлантирувчи тусдаги тўловни амалга ошириш механизми такомиллаштирилган;

ишсиз ёшларни касб-ҳунарга йўналтириш, касбий ва тадбиркорлик кўникмаларини шакллантириш ҳамда касбга қайта ўқитишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш мақсадида иш берувчиларга бир марталик субсидиялар бериш ва касб-ҳунар таълими муассасаларига грантлар ажратиш таклиф этилган;

ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар ва мутахассисликларга профессионал ўқитиш юзасидан нодавлат таълим муассасалари билан ҳамкорликда қисқа муддатли курслар сонини “Yoshlar-kelajagimiz” жамғармаси маблағлари орқали кўпайтириш ва уларни молиялаштириш таклиф этилган;

“WorldSkills” методология ва талабларига мувофиқ давлат-хусусий шериклик шартлари асосида касбга тайёрлаш таълим дастурларини ишлаб чиқиш ва касбий малакани баҳолаш тизимини жорий этиш асосида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш асосланган.

Тадқиқотнинг амалий натижаси қуйидагилардан иборат:

“ишсиз ёшлар” ва “ишсиз ёшлар рақобатбардошлиги” тушунчаларининг муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган;

ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнини тартибга солишнинг институционал, иқтисодий, ташкилий, ахборот, маъмурий воситалари таклиф этилган;

ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнини тартибга солиш субъектларининг функцияларини кенгайтириш ва мувофиқлаштириш марказини ташкил этиш асосланган;

ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнини тартибга солишга нисбатан комплекс ёндашувнинг жорий этилиши орқали транзакция харажатларининг камайиши асослаб берилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги қўлланилган ёндашув, усуллар ва назарий маълумотларнинг расмий манбалардан олинганлиги, келтирилган таҳлиллар ва тажриба-синов ишлари самарадорлигининг математик-статистика усуллари воситасида асосланганлиги, хулоса, таклиф ва тавсияларнинг амалиётга жорий этилганлиги, олинган натижаларнинг ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти диссертацияда ишлаб чиқилган таклиф ва тавсиялар ишсиз ёшларни касбга ўқитиш, қайта ўқитиш ва уларнинг малакасини ошириш, ёшларнинг интеллектуал салоҳиятини ошириш, ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлаш ва ёшларни касбга йўналтиришга оид илмий аппаратни такомиллаштириш билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти ишсиз ёшларни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар ва мутахассисликларга профессионал ўқитиш юзасидан қисқа муддатли курслар сонини кўпайтириш ва сифатини ошириш бўйича ҳудудий дастурлар ишлаб чиқиш, ёшлар тадбиркорлик кластерлари фаолиятини ташкил этиш, соҳага оид ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатларни тайёрлаш, соҳани самарали ривожлантиришга қаратилган комплекс чора-тадбирлар мажмуини ишлаб чиқишда, шунингдек «Меҳнат иқтисодиёти», «Меҳнат бозори иқтисодиёти», «Кадрлар менежменти», «Меҳнат ресурсларини бошқариш» фанлари бўйича ўқув адабиётларини тайёрлашда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш юзасидан ишлаб чиқилган услубий ва амалий таклифлар асосида:

ишсиз ёшларнинг иш билан бандлигига кўмаклашишда фуқароларнинг

Ўзини ўзи бошқариш органлари, Ўзбекистон ёшлар иттифоқи ва Ўзбекистон хотин-қизлар қўмитасининг меҳнат органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилиш орқали ишсиз ёшларни ишга жойлаштиришларида кўмаклашувчи махсус агентларга рағбатлантирувчи тусдаги тўловни амалга ошириш механизмидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги “Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг аҳоли, биринчи навбатда, ёшлар ва хотин-қизлар бандлигини таъминлашга доир фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 964-сонли қарорига 1-илова билан тасдиқланган Низомнинг 1-илосаси “Аҳоли, биринчи навбатда, ёшлар ва хотин-қизлар бандлигига кўмаклашиш масалаларида фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг Ўзбекистон ёшлар иттифоқи, Ўзбекистон хотин-қизлар қўмитаси маҳаллий бўлинмалари ва меҳнат органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилиш” лойиҳасини тайёрлашда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 5 июлдаги 01/00-02/00-4964-сон маълумотнома). Мазкур таклифнинг амалиётга татбиқ этилиши фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш тегишли ҳудудий органларида ишга жойлаштиришга муҳтож бўлган шахсларни, шунингдек, салоҳиятли иш берувчиларни, биринчи навбатда, кичик ва хусусий тадбиркорлик субъектлари жумласидан бўлган иш берувчиларни ҳисобга олиш бўйича маълумотларнинг ягона ахборот базасини ташкил қилиш ҳамда бўш иш ўринлари базасига тадбиркорлардаги бўш иш ўринларининг мавжудлиги тўғрисидаги ишончли маълумотларни киритиш имконини берган;

ишсиз ёшларни касб-ҳунарга йўналтириш, касбий ва тадбиркорлик кўникмаларини шакллантириш ва касбга қайта ўқитишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш мақсадида иш берувчиларга бир марталик субсидиялар бериш ва касб-ҳунар таълими муассасаларига грантлар ажратиш таклифи Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари

вазирлиги томонидан вазирликнинг 2019 йил 10 майдаги 19-2019-Б-сонли “Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан субсидия ва грантлар ажратиш тартиби тўғрисида низомни тасдиқлаш ҳақида”ги буйруқ лойиҳасини тайёрлашда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 5 июлдаги 01/00-02/00-4964-сон маълумотнома).

Мазкур таклифнинг амалиётга татбиқ этилиши ишсиз ёшларни касб-хунарга йўналтириш, касбий ва тадбиркорлик кўникмаларини шакллантириш ва касбга қайта ўқитишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш учун Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан иш берувчиларга бир марталик субсидия ва таълим муассасаларига грантлар ажратиш йўлга қўйилган;

ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар ва мутахассисликларга профессионал ўқитиш юзасидан нодавлат таълим муассасалари билан ҳамкорликда қисқа муддатли курслар сонини “Yoshlar-kelajagimiz” жамғармаси маблағлари орқали кўпайтириш ва уларни молиялаштириш таклифи Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 16 августдаги “Ўзбекистон ёшлар иттифоқи ҳузуридаги “Yoshlar — kelajagimiz” жамғармаси фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 669-сон қарорига илова сифатида тасдиқланган “Ўзбекистон ёшлар иттифоқи ҳузуридаги “Ёшлар – келажакимиз” жамғармаси маблағларидан имтиёзли кредитлар ажратиш ва лизинг хизматларини кўрсатиш ҳамда тижорат банклари кредитлари бўйича кафиликлар бериш тартиби тўғрисида”ги низомга 3-илова билан тасдиқланган “Ишсиз ва банд бўлмаган ёшларни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар ва мутахассисликларга профессионал ўқитиш юзасидан қисқа муддатли курслар сонини кўпайтириш ва сифатини ошириш бўйича чора-тадбирлар комплекси”нинг 2-бандини шакллантиришда фойдаланилган (Ўзбекистон

Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 5 июлдаги 01/00-02/00-4964-сон маълумотнома). Ушбу таклифнинг амалиётда қўлланилиши меҳнат бозорида талаб юқори бўлган, замонавий техника ва технологиялар, ўқув дастурлари асосида ўқитиш имкониятига ҳамда бошқа зарур шарт-шароитларга эга бўлган нодавлат таълим муассасалари билан ўзаро натижага йўналтирилган ҳамкорлик алоқаларини ўрнатиш, бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан мазкур таълим муассасаларида мавжуд таълим йўналишлари, муддатлари ва ихтисосликлар тўғрисидаги маълумотларни ишсиз ёшларнинг кенг оммасига етказиш бўйича чоралар кўриш, бандликка кўмаклашиш марказлари йўлланмаси асосида юборилган ишсиз ёшларни касб-ҳунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш учун кетган харажатларни Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси ҳисобидан молиялаштиришни кенгайтириш имконини берган;

“WorldSkills” методология ва талабларига мувофиқ давлат-хусусий шериклик шартлари асосида касбга тайёрлаш таълим дастурларини ишлаб чиқиш ва касбий малакани баҳолаш тизимини жорий этиш асосида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш таклифи Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 13 майдаги “Меҳнат бозорида талаб юқори бўлган малакали кадрларни касбга тайёрлаш тизимини такомиллаштириш чоратadbирлари тўғрисида”ги 394-сон қарорига 2-илова сифатида тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасида 2019-2021 йилларда ишчи касбларни янада ривожлантириш ва оммалаштириш бўйича тадбирлар режаси”нинг 4-бандини шакллантиришда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2019 йил 5 июлдаги 01/00-02/00-4964-сон маълумотнома). Ушбу таклифнинг амалиётда қўлланилиши меҳнат бозорининг юқори малакали кадрларга бўлган эҳтиёжларини қондириш, касбга ўқитишни ишлаб чиқариш амалиёти билан интеграциялаштириш, касбий билим ва кўникмаларни баҳолашнинг халқаро

тизимини жорий этиш имконини берган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Мазкур тадқиқот натижалари 13 та, жумладан 2 та халқаро ва 11 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Тадқиқот мавзуси бўйича жами 17 та илмий иш, жумладан Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг диссертациялар асосий илмий натижаларини чоп этиш бўйича тавсия этган илмий нашрларда 6 та мақола, жумладан, 1 таси хорижий ва 5 таси республика журналларда чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Тадқиқот кириш, 3 та боб, хулоса ҳамда фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертация ишининг ҳажми 151 бетни ташкил этган.

1-боб. МЕҲНАТ БОЗОРИДА ИШСИЗ ЁШЛАРНИНГ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

1.1. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг ижтимоий- иқтисодий аҳамияти

Бозор шароитида ишчи кучи товарга айланади, яъни сотилади ва сотиб олинади, лекин бошқа товарлардан фарқли равишда, унинг эгасидан ажралмайди ва иш берувчининг тасарруфига вақтинча ўтади, холос. Асосий ишдан бўш вақтида, у ўз эгасининг ихтиёрига биноан қўлланиши мумкин. Ишчи кучи меҳнат бозорида реал товар бўлгани боис, унга нисбатан рақобат тамойили қўлланади. Маълумки, бу тамойилнинг мақсади – товарнинг талабга мос келишидир. Талабга мос келиш шarti, олимлар тан олишича, рақобатбардошлик, яъни бозорда таклиф қилинган бошқа товарлардан фарқли равишда, товарнинг муайян бозор талабларига (бизнинг мисолимизда иш берувчиларнинг) жавоб бериш қобилияти ёки бошқа ишлаб чиқарувчиларнинг ўхшаш товарларига таққослашга бардош бериш ва шу муносабат билан ўртача бозор нархларидан кам бўлмаган баҳога сотилиш қобилияти ҳисобланади.

Иқтисодий адабиётларда олимлар томонидан қўлланиладиган “рақобатбардошлик” тушунчасининг кўплаб таърифлари мавжуд.

Масалан, Р.А.Фатхутдиновнинг фикрича, рақобатбардошлик бир қатор омиллар таъсири остида шаклланидиган рақобат устунликлари билан белгиланади. Муаллиф тизимнинг рақобат жиҳатдан устунлигини тизимга рақобатчилар олдида устунлик берадиган ва объект уни келгусида сақлаб қолишга интиладиган қандайдир эксклюзив қадрият сифатида таърифлаган¹⁰.

С.И.Ожегов “рақобатбардошлик” атамасини рақобатга бардош бериш, рақобатчиларга қарши туриш қобилияти сифатида изоҳлаган¹¹. А.Ю.Прихач

¹⁰ Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник. - 6-е изд., испр. и доп. М.: Дело, 2004. - С.168.

¹¹ Ожегов С.И. Шведкова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. - М.: Азбуковник, 1999. - С.944.

“рақобатбардошликни очиб беришда унинг муайян даражасига эришиш муайян рақобат устунликларига эришиш сифатида тавсифланган. Рақобат устунликлари дейилганда, ўз навбатида, рақобатчилар шароитлари билан солиштирилганда қулайроқ шароитларнинг шакллантирилишига хизмат қиладиган устунликлар тушунилади»¹².

Академик Қ.Х.Абдурахмоновнинг фикрича, рақобат – ҳар қандай бозор механизмини ташкил этувчи ажралмас қисми бўлиб, у кўп миқдордаги эркин харидорлар ва иш кучини сотувчиларнинг мавжудлиги ҳамда улар учун меҳнат бозорига эркин кириши ва уни тарқ этиш имкониятини англатади¹³.

Ш.Р.Холмўминов таърифи бўйича, меҳнат бозорида ишчи кучларини ёллашда эркин ва самарали рақобат – ёлланувчилар билан иш берувчилар ўртасида ишчи кучларига бўлган эркин талаб ва таклиф тамойилари асосида меҳнат-товарга ўзаро манфаатли баҳони ўрнатиш¹⁴.

Олимларнинг ушбу муаммо юзасидан тақдим этилган тушунчаларини умумлаштирган ҳолда, шундай хулосага келиш мумкинки, айнан инсонларнинг ўз эҳтиёжларини имкон қадар қондириш учун шакллантирилган рақобат устунликлари тўплами ёрдамида ўз манфаатларини ҳимоя қилиш имкониятини яратадиган хусусиятларга эга бўлиш ҳар қандай объект, шу жумладан, ёш меҳнат ресурслари рақобатбардошлигининг асоси ҳисобланади.

Иқтисодчи олимлар Ш.Холмўминов ва К.Хомитовлар ёшлар ишсизлиги муаммосини ҳал қилишнинг аниқ йўлларини қуйидагича белгилаб берган: “ёшлар ишсизлиги муаммосини мактабларда ўсмирларни касбга йўналтириш бўйича фаолиятни яхшилаш ҳамда даромад келтирувчи ишларнинг турларини кўпайтириш йўли билан ҳал қилиш мумкин”¹⁵.

¹² Прихач А.Ю. Основы управления конкурентоспособностью. - СПб.: СПбГИЭУ, 2006. - С.55.

¹³ Абдурахмонов Қ.Х., В.Имомов. Ўзбекистонда меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш ва уни бошқариш. – Т.: “Академия”, 2008. – 145-б.

¹⁴ Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши. – Т.: “Фан”, 2003. – 23-б.

¹⁵ Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Меҳнат бозорини самарали ривожланиши ва уни моделлаштириш. Монография. – Т: “Fan va technology” нашриёти, 2015 – 182-б.

Замонавий адабиётларда ходимларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги муаммосига катта эътибор қаратилган. Бунда С.И.Сотникова, Т.Г.Бахматова, О.И.Маркелова, Л.Г.Миляева, Н.П.Подольная, Л.Н.Семеркова, Л.Чижова каби муаллифлар ўз асарларида “ишчи кучининг рақобатбардошлиги” тушунчасининг мазмун-моҳиятини кўриб чиққан.

Ходимнинг рақобатбардошлиги муаммоси эса С.Н.Апенько, Г.Д.Костина, Е.Л.Богданов, Ю.В.Немцева, Е.В.Охотский, С.В.Рачек, С.И.Сотникова, В.В.Маслов, С.И.Глазырин, Ю.А.Хотимский каби олимларнинг тадқиқотларида кўриб чиқилган.

Л.В.Ивановская, А.К.Мишин, Н.Суслова меҳнат салоҳиятининг рақобатбардошлиги муаммоларига катта эътибор қаратган. Е.Г.Грошелева, Ю.В.Немцева, Э.Р.Саруханов, С.И.Сотниковалар эса ўз тадқиқотларида корхона ходимларининг рақобатбардошлиги муаммосини кўриб чиққан.

Л.Г.Миляеванинг таъкидлашича, ишчи кучининг рақобатбардошлиги ишчи кучини умумий сифат тавсифларининг иш берувчининг талабларига мос келиши ҳисобидан меҳнат бозорининг муайян сегментида бир хил мақсадга эга бўлган агентларни “яхши” иш ўринлари учун иқтисодий мусобақани ютиш имкониятини тақдим этади¹⁶.

Г.Д.Костина ва Ю.А.Хотимскийларнинг ишларида ходимнинг рақобатбардошлиги «инсоннинг меҳнат фаолияти жараёнида фойдаланиладиган, уни бошқалар билан солиштирилганда афзалроқ қилувчи қобилиятлари ва унинг малакаси ривожланишининг комплекс тавсифидир»¹⁷. Юқоридаги олимларнинг фикрига кўра, ходимнинг рақобатбардошлиги унинг ёш, касбий, малакавий, физиологик, ижтимоий-маиший тавсифлари

¹⁶ Миляева Л.Г. Теоретико-методологические аспекты проблемы снижения уровня скрытой безработицы и повышения конкурентоспособности рабочей силы // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции - Бийск: Изд-во “Печатный двор”, 2016.

¹⁷ Костина Г.Д., Хотимский Ю.А. Способы укрепления кадрового потенциала // Кадры предприятия. - 2003. - №12.

муайян корхонанинг шароитларига қай даражада мос келишини ҳамда муайян хусусиятга эга ишчи кучига бўлган талаб ва унинг таклифи конъюнктурасини қай даражада акс эттиришини кўрсатади.

Л.Чижованинг таъкидлашича, «ишчи кучи» товарининг рақобатбардошлиги – индивиднинг меҳнат фаолияти жараёнида фойдаланиладиган қобилиятлари ва малакасининг ривожланиш даражасидир. Бу – индивиднинг бошқа индивидлар билан солиштирилганда унинг ишчи кучига бўлган муайян эҳтиёжнинг қондирилиши даражасини тавсифловчи хусусияти. «Ишчи кучи» товарининг рақобатбардошлиги маркетинг тадқиқотлари натижалари бўйича аниқланади ва ходим инсон капитали сифат баҳосининг кўрсаткичи ҳисобланади»¹⁸.

Ушбу тушунчаларни таҳлил қилиш, уларнинг тавсифларидаги алоҳида ва умумий таркибий қисмларни аниқлаш имконини беради.

Умумий тавсиф шундан иборатки, кўплаб таърифларда меҳнат бозоридаги рақобатбардошликнинг асоси сифатида ишчи кучининг рақобатбардошлиги эътироф этилган. Мазкур ёндашув ҳар бир ходим ўз хусусиятлари ва қобилиятларининг йиғиндиси сифатида ишчи кучининг мутлақ эгаси ҳисобланиши далилига асосланади.

Юқоридаги таърифларга асосланган ҳолда қўлланиладиган тушунчаларнинг яна бир умумий белгисини ажратиш мумкин: меҳнат бозоридаги рақобатбардошлик иш берувчининг ишчи кучига бўлган эҳтиёжини оптимал даражада қондириш қобилияти, яъни ишчи кучининг эгасида муайян тавсифлар – рақобат устунликларининг мавжудлиги билан боғлиқ.

¹⁸ Чижокова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии. // Человек и труд. - 2006. №1.

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлиги тушунчасининг ижтимоий-иқтисодий мазмун-моҳиятини ёритишдан олдин ёшлар гуруҳининг ўзига хос хусусиятлари ҳақида тўхталиб ўтсак.

Ўзбекистон Республикасининг “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Қонунда ёшларга қуйидагича таъриф берилган: “ёшлар (ёш фуқаролар) – ўн тўрт ёшга тўлган ва ўттиз ёшдан ошмаган шахслар”¹⁹.

XXI аср бошига келиб ёшлар муҳотида шунчалик яққол демографик ўзгаришлар рўй бердики, ушбу ўзгаришлар ёшларнинг жамиятдаги ўрнини ҳар қандай бошқа кўрсаткичга қараганда аниқ тавсифлайди. Ёшлар ўртасида ижтимоий табақаланиш, бозор муносабатларида иштирок этиш, турли шаклдаги хатти-ҳаракатлар каби муаммолар ўта долзарб аҳамият касб этди. Агар ёшлик даврига шартли равишда индивид билан ижтимоий муҳит ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг муайян тури билан тавсифланадиган болаликдан катта бўлишгача бўлган давр сифатида қарайдиган бўлсак, ёшларнинг ижтимоий камолга етишини 11-12 ёшдан 29-30 ёшгача бўлган даврларни қамраб олувчи тўртта босқичга ажратиш мумкин.

Биринчи босқич – ўспиринлик (11 ёшдан 14 ёшгача). Ижтимоий нуқтаи назардан у шундай тавсифланадики, ушбу ёшдаги барча ўспиринлар – ота-онасининг ёки давлатнинг қармоғида бўлган мактаб ўқувчилари. 14 ёшгача ўспириннинг ижтимоий мақоми болалик мақомидан кам фарқ қилади, у оила, жамият, давлат, халқаро ташкилотлар ва ҳоказоларнинг ҳимоялаш объекти ҳисобланади. Лекин ушбу ёшга етиши билан ўспирин ҳуқуқий мақом позициясини эгаллашга ҳақли ва бунга мажбур: 14 ёшдан бошлаб жиноий жавобгарлик бошланади. Шу ёшдан бошлаб ўспирин меҳнат қилиш ва ўз меҳнати учун мукофот олиш имкониятига эга бўлади.

Иккинчи босқич – ўсмирлик (14 ёшдан 18 ёшгача) дастлабки ижтимоийлашувнинг ниҳоясига етиши билан тавсифланади, бунда ижтимоий

¹⁹ Ўзбекистон Республикасининг “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 37-сон, 426-модда

мақом ҳар хил бўлади, ижтимоий роллар доираси эса сезиларли даражада кенгайди. Ўқувчиларнинг ижтимоий гуруҳи ҳамон устунлик қилади, лекин 16 ёшдан бошлаб ёш инсон асосий меҳнат ва фуқаролик ҳуқуқларини қўлга киритади. Шу ёшдан бошлаб ёшлар никоҳ-оилавий муносабатларга киришиш ҳуқуқига эга бўлади, босқич ниҳоясида ҳуқуқий етуклик бошланади – ёшлар сиёсий ҳуқуқларни ҳам қўлга киритади. 16 – 17 ёшдан бошлаб ўсмирлар муҳитида мазкур даврнинг асосий вазифаси ҳисобланган касб танлаш вазифасини ҳал этиш билан боғлиқ стратификацион жараёнлар янада фаол ривожланади. Касб танлаш – аксарият ўсмирлар ва қизлар учун дастлабки жиддий ҳаётий синов. Охириги йилларда олий ўқув юртлиари (биринчи навбатда хусусий олий ўқув юртлиари) тармоғининг ривожланиши билан ёшларда касб танлаш учун кўпроқ имкониятлар пайдо бўлди, лекин шу билан бирга ёшларнинг ижтимоий-моддий белгилар бўйича ажратиладиган гуруҳлари ўртасидаги «дастлабки имкониятлар» фарқи ҳам ошди.

Касбни ва ўқув юртининг турини танлаш ўсмирлар ва қизлар ҳаётий йўлларининг фарқланишига олиб келади, бу кўпинча нафақат ақлий қобилиятлар ва қизиқишларнинг, балки оилалар моддий имкониятларининг ҳам фарқланиши билан боғлиқ, чунки олий таълим (қатор ҳолатларда ўрта касб-ҳунар таълими ҳам) пулли бўлиб, жамиятнинг катта қисми учун қимматлик қилади. Мазкур босқичда жамиятнинг ижтимоий-касбий таркибида 16-18 ёшдаги ишловчи ёшларнинг катта қатлами ажралади.

Учинчи босқич – эртанги ёшлик даври (18-23 ёш). Ёшларнинг катта қисми ушбу даврда ижтимоий жиҳатдан етилади. Улар учун меҳнат ўз фаолиятининг етакчи соҳасига айланади. Ёшлар ота-оналардан оз ёки кўп даражада моддий мустақил бўлишади. Шу билан бирга ёшларнинг яна бир катта қисми, биринчи навбатда, талабалар учун бу юқори малакага эга бўлиш ва фаолиятнинг турли соҳаларини ўзлаштириш даври, яъни уларнинг таълим мақоми тўлиқ ҳисобланмайди. Ижтимоий мақомнинг тўлиқсизлиги шу билан

боғлиқки, 18-23 ёшли ёшларнинг аксарияти ўз уй-жойига ва уни қўлга киритишнинг реал истиқболларига эга бўлмайди.

Тўртинчи босқич – ёшлик даври (23-29 ёш). Мазкур давр маънавий етукликнинг вужудга келиши билан тавсифланади. Манавий дунёқарашнинг етилиши, одатда, ҳаётий мақсадлар ва кадриятлар тизими шаклланиб, дунёқараш йўналишлари ва позициялари белгиланадиган, ёш инсоннинг касб танлаш ва шаклланиш даври ортда қолган 27-28 ёшда юз беради.

Ишсиз ёшлар Ўзбекистон Республикаси ҳудудида доимий яшовчи, ишламайдиган ва тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланмайдиган, кундузги таълим муассасаларида ўқимайдиган ва ҳарбий хизматда турмаган, бандлик хизматларида рўйхатган олинган ўн тўрт ёшга тўлган ва ўттиз ёшдан ошмаган меҳнатга лаёқатли шахслардир.

Тадқиқотлар шуни кўрсатмоқдаки, ёшларнинг иш билан бандлиги асосан иш берувчиларнинг муносабати билан белгиланади – конъюктура ёмонлашган ҳар бир ҳолатда улар энг аввало, малакаси ҳаммадан кам ва тажрибасиз бўлган ёш ходимларни қисқартирадилар. Агар ишчилар бир хил имкониятга, малакага эга бўлиб, бир хил иш бажарсалар, лекин улар турли хил рағбатлантирилсалар ёки уларнинг касбий ўсишига турлича ёндашилса, у ҳолда дискриминация (жинси, миллати ва ҳ.к бўйича фарқланиш) жараёни кузатилади. Республикамизда дискриминация меҳнат бозорида ёшлар билан ёши катталар ўртасидаги имкониятлар тенглигида намоён бўлади, яъни ишга жойлашиш (ёки бўшатилиши) дискриминацияси учрайди. Бунда қачонки, меҳнат ресурсларининг у ёки бу гуруҳи охириги бўлиб ишга олинсада, ишдан бўшатилишида ўша биринчи навбатда ишдан бўшатилади. Меҳнат ресурсларининг бундай гуруҳига кўпчилик ҳолларда ёшлар тўғри келади. Натижада ёшлар ишсизлиги пайдо бўлади²⁰.

²⁰ Холмухамедов М.М. Меҳнат бозорида ёшларнинг иш билан бандлигини тартибга солиш ва уни такомиллаштириш (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Самарқанд, 2010. – 81-82-б.

Иқтисодий адабиётларда, турли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар матнларида ва давлат дастурларида охириги йилларда “ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги” тушунчаси тез-тез учрамоқда.

Масалан, С.Г.Землянухинанинг фикрига кўра, “ёшларнинг рақобатбардошлигини ёш ходимларнинг бозор талабларига мос келиши, муайян ходим ёки ходимлар гуруҳининг меҳнат бозоридаги уларга муайян бўш иш ўринларини эгаллаш учун даъвогарлик қилиш имконини берувчи позициясини белгилаб берувчи тавсифлар йиғиндиси” сифатида таърифлаган”²¹.

Расмий жихатдан «Ёш мутахассисларнинг рақобатбардошлиги» кўпинча “Меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги” иерархиясидан ажратилмайди, уни тадқиқ этишга нисбатан комплекс ёндашувнинг мавжуд эмаслиги буни тасдиқлаб турибди.

Ёш мутахассисларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги тушунчасининг ягона талқини мавжуд эмаслиги тадқиқотчилар томонидан турли атамаларнинг қўлланилишига олиб келади. Жумладан:

- ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги;
- ёш ходимнинг рақобатбардошлиги;
- ёш ишчи кучининг рақобатбардошлиги;
- ёш мутахассисларнинг рақобатбардошлиги.

Хусусан, ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги дейилганда, С.Д.Резник, муайян ходимнинг ёки ходимлар алоҳида гуруҳининг меҳнат бозоридаги позициясини белгилаб берувчи, уларга муайян бўш иш ўринларини эгаллаш имконини берувчи тавсифлар йиғиндиси сифатида ходимларнинг бозор талабларига мос келишини тушунган²².

²¹ Землянухина С.Г., Янченко Е.В., Санкова Л.В., Крысина И.Е. и др. Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационное российской экономики: Монография. - Саратов: Изд-во СГТУ, 2010. - С.6.

²² Резник С.Д., Сочилова А.А. Основы личной конкурентоспособности. [http:// fictionbook.ru](http://fictionbook.ru).

Ёшлар ҳар қандай корхона ходимларининг муайян қисмини ташкил қилади, шунинг учун юқорида келтирилган таърифларнинг ҳар бирини ишчи кучининг тадқиқ этилаётган ёш тоифасига нисбатан ҳам қўллаш мумкин. Бироқ, ишга жойлашишда ёшлар кўпинча ходимларнинг каттароқ тоифаси билан солиштирилганда номувофиқ ҳолатга тушиб қолиш далили ёшларнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги иштироки муваффақиятини белгилаб берувчи хусусиятларни янада чуқурроқ тадқиқ этишни талаб қилади.

Рақобатбардошликнинг юқорида келтирилган таърифларидан келиб чиқиб, “ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги” тушунчасини қўйидагича таърифлаш мумкин: ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги ёшларнинг муайян меҳнат бозори доирасида иш берувчиларнинг меҳнатга бўлган эҳтиёжини ходимларнинг бошқа тоифаларига қараганда яхшироқ қондириш қобилиятини белгилаб берувчи хусусиятлар йиғиндисини ўзида намоён этади ва ушбу хусусиятлар муайян ҳудуднинг ижтимоий-иқтисодий фаолиятида иштирок этишнинг муваффақиятини белгилаб беради.

Мазкур таърифда иш берувчиларнинг меҳнатга бўлган эҳтиёжини қондириш қобилиятини белгилаб берувчи хусусиятлар йиғиндисини дейилганда ёш меҳнат ресурсларининг потенциал иш берувчилар томонидан қўйилган вазифаларнинг муваффақиятли бажарилишига таъсир кўрсатувчи сифат тавсифлари тушунилади. Бу шу билан изоҳланадики, ёшларнинг рақобатбардошлиги товарлар ва хизматларни ижтимоий тақрор ишлаб чиқариш жараёнидаги истеъмол қилиш босқичида шаклланади. Ёш меҳнат ресурслари сифат ва қиймат жиҳатдан рақобат устунликларининг шаклланиши ишчи кучининг тақрор барпо бўлиши учун йўналтириладиган неъматлар ва хизматларнинг миқдори, сони ва қийматига боғлиқ.

Кейинчалик ёш мутахассис меҳнат бозорида таклиф томонида иштирок этади. Ўз ишчи кучини реализация қилишга интилиб, у бошқа потенциал

ходимлар билан ушбу иш ўрни учун мусобақага киришади. Шунинг учун ижтимоий такрор ишлаб чиқариш жараёнининг алмашиш ва тақсимлаш босқичларида, хусусан, ёллаш чоғида меҳнат бозоридаги рақобатбардошликни “ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги” тушунчаси акс эттиради.

Таъкидлаш лозимки, ёшларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги муаммосини таҳлил қилишда кўп сонли тадқиқотчилар томонидан ҳар қандай бошқа вакил каби ёш мутахассиснинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги рақобатлашиш (баҳслашиш) туфайли юзага келиши далилининг тан олинishi муҳим омил ҳисобланади.

Юқорида айтилганларни таҳлил қилган ҳолда алоҳида бир ҳудуд (минтақа) даражасида ёшлар рақобатбардошлигини шакллантириш жараёни мазмунининг таърифини ифодалаш мумкин, яъни – бу ҳам ташқи, ҳам ички муҳитнинг турли субъектлари томонидан ёш меҳнат ресурсларида уларнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги иштироки муваффақиятини белгилаб берувчи хусусиятларни шакллантириш борасида кўриладиган чора-тадбирлар йиғиндиси тушунилади.

Сўнгги йилларда хорижий ва маҳаллий иқтисодий адабиётларда ёшларнинг иш билан бандлиги ва ишсизлиги, йигит ва қизларни меҳнат фаолиятига тайёрлаш муаммосига анча кўпроқ эътибор қаратилмоқда. Ўзбекистонда бу шу мавзуга бағишлаб илмий-техник конференциялар ўтказиш, ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг асоси сифатида умумий ва касбий таълим сифатини оширишга йўналтирилган диссертациялар тайёрлаш, қонунчилик ва бошқа меъёрий ҳужжатлар қабул қилишда намоён бўлмоқда. Бу мавзу С.Д. Резник, И.Л. Игошина, А.А. Сочилова («Шахсий рақобатбардошлик асослари», «Менежмент карьераси»), В.И. Андреев («Конкурентология»), М.Холмухамедов (Ёшлар меҳнат бозорини тартибга солиш), К.А.Эшпўлатов (Меҳнат бозори ва касбий таълим узвийлигини

таъминлаш), М.Б.Атаниязова (Миллий меҳнат бозорини тартибга солишни такомиллаштириш) ва бошқаларнинг тадқиқотларида ўз ривожини топган.

Бизнинг ҳаётимизга барқарор кириб келган “ишсиз ёшлар рақобатбардошлиги” тушунча муносабати билан, уни янада аниқлаштириш зарур, деб ҳисоблаймиз, чунки шу масала бўйича фикрлар бир-биридан кескин фарқ қилади.

Хусусан, Л.Г. Шатохин “кенг маънода бу – потенциал сотиб олувчи, яъни ёлланиб ишлайдиган иш берувчи учун меҳнат бозоридаги ходимлар хислатларининг фойдалилик (жозибадорлик) даражаси; тор маънода бу – ходимга бўш иш ўрни учун курашда устунлик берадиган касбга (мутахассисликка) эга бўлиш”²³, деб ҳисоблаган. “Микро, мезо ва макро даражадаги рақобатбардошлик” асари (М. Гельвановский, В. Жуковская, И.Трофимова), шунингдек, “Меҳнат иқтисодиёти ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари” (Г.Г. Меликьян, Р.П. Колосова) дарслигининг муаллифлари билан баҳсга киришар экан, А.Г. Шатохин уларнинг қарашларидан (биринчи кўрсатилганлар рақобатбардошликни иқтисодий соҳага нисбатан кенг маънодаги мусобақада ютиш имконияти – иқтисодий мусобақа субъектлари учун устунликлар яратувчи хислатларга эга бўлиш имконияти, деб билади²⁴ ва иккинчи кўрсатилганлар рақобатбардошликни – замонавий иш берувчи меҳнат бозорида ўз ишчи кучига талаб топиш имконияти деб тушунади²⁵) фарқ қилувчи ўз нуқтаи назарини асослаб беради. Бунда у рақобатбардошликни ишчи кучининг фарқ қилувчи сифатлари ва тавсифи, ишчи кучига бўлган талабни қондириш имконияти билан эмас, унинг жозибадорлиги билан боғлайди.

²³ Шатокин А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда / Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Ярославль, 2000 – С.6-7.

²⁴ Гельвановский М. Конкурентоспособность в микро- мезо- и макроуровневом измерениях // Российский экономический журнал, 2008, №3 – С. 66-77.

²⁵ Меликьян Г.Г., Колосова Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – Москва, 2014. – С.300.

И.В. Виринанинг ёш мутахассисларнинг рақобатбардошлиги ҳақидаги фикрлари А.Г.Шатохиннинг нуқтаи назарига анча яқин. У рақобатбардошликни “ишсизнинг рақобатчилар олдидаги устунлигини яратишга кўмаклашувчи қобилиятлари тавсифининг йиғинидисигина эмас, балки ишчи кучи харидорининг муайян эҳтиёжини қондириш лаёқати ҳам”²⁶, деб тушунган.

Бизнинг назаримизда, кўрсатиб ўтилган ёндошувлар қизиқарли ва катта назарий материалга асосланган. Лекин бунда рақобатбардошликнинг натижадорлигини бир томонлама ҳаракатли йўл сифатида кўрилган, яъни иш берувчига у ёки бу ёш киши ёққан-ёқмаганлигидан келиб чиқиб, ишга қабул қилиш масаласини ҳал қилиш нуқтаи назаридан қарашган. Айни пайтда, ишсиз ёшлар ҳам баъзи тўсиқларга қарамасдан ишга жойлашиш ҳуқуқидан фойдаланиши мумкинлиги далили инобатга олинмаган.

А.А. Малышева ва И.В. Невраевалар меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини бошқача нуқтаи назардан кўриб чиққан. Уларнинг фикрига кўра, касб таълими тизими ёш битирувчисининг рақобатбардошлиги, бу – биринчидан, талаб юқори бўлган ва шахсий қобилиятлар билан унинг ўрнини тўлдириб бўлмайдиган махсус билимларга (масалан, ахборот технологиялари, геофизика, микробиология ва ҳ.к.) эга бўлишдир. Махсус билимлар муайян ихтисосликдаги битирувчиларни рақобатбардошлик ҳудудидан ташқарига чиқариб қўяди. Иккинчидан, бозор иқтисодиётида талаб қилинадиган ва бир битирувчининг уни бир қатор курсдошларидан (шу билимларга эга бўлган, лекин зарур қобилиятларга эга бўлмаган) ажратиб турадиган шахсий сифатлари мавжудлигини кўрсатади. Бу қобилиятлар ўз эгаларини ҳатто улар таклиф талабдан устун бўлган мутахассислик олган бўлсалар-да рақобатбардош қилиши мумкин. Бу қобилиятлар қуйидагилардан иборат:

²⁶ Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда / Автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Москва, 2007 – С.5.

- фаол ҳаётӣй позицияга эга бўлиш;
- касбга жиддий ёндашиш;
- ўзини ўзи ривожлантиришга мойиллик;
- меҳнатсеварлик;
- мулоқот кўникмалари;
- юқори натижаларга эриша олиш қобилияти;
- саломатлик²⁷.

Бундай ёндашув бизнинг тадқиқотга яқинроқ, чунки у ўзининг нуқтаи назари асосига ёшларга меҳнат ҳаётида ўз ўрнини ишонч билан ҳимоя қилишга имкон берувчи ёшлар рақобатбардошлигининг муҳим омилларини киритган.

Академик Қ.Х.Абдурахмонов ёшларнинг меҳнат бозорида рақобатбардош эмаслигини уларнинг зарур кўникмаларга, иш тажрибасига эга эмаслиги билан изоҳлаган²⁸.

А.А. Малышева ва И.В. Невраеванинг фикрлари билан А.А. Берзина ва А.В.Сидоринларнинг ёндашувлари ўзаро мувофиқ бўлиб, улар меҳнат бозоридаги рақобатбардошлик, мутахассис билимдонлигининг меҳнат бозори ёки иш берувчилар талабига мос келиш даражаси нисбати айнан бир касб (ихтисослик) мутахассисларига таққослаганда, юқорироқ деб таърифлаган²⁹.

М.И.Шилова ва И.Л.Белих назарида «айнан профессионализм ва универсализмнинг оптимал уйғунлиги шахс ва бўлғуси мутахассисга меҳнат бозоридаги рақобатбардошликни таъминлаб бериши мумкин»³⁰. Лекин тадқиқот муаллифи ўзининг узоқ муддатли иш тажрибасига асосланиб, кўрсатилган сифатлар бир вақтнинг ўзида намоён бўлиши мумкин эмас,

²⁷ Малышева А.А., Невраева И.В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского государственного политехнического университета, 2015, № 8 – С.226-227.

²⁸ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 281-б

²⁹ Берзин А.А., Сидорин А.В. Принципы интеграции требований к компетенциям специалистов для обеспечения их конкурентоспособности и академической мобильности // Успехи современного естествознания, 2009. №5 – С.96.

³⁰ Шилова М.И., Белих И.Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // Вестник Томского государственного политехнического университета, 2010. №4 – С.39.

чунки, мисол учун, профессионализм фаолият жойида маълум вақт оралиғида шаклланади, баъзан касбнинг мураккаблигига қараб, бунга йиллар кетади, деган фикрга келади.

Сўнгги қоида айнан эгалланган билимларнинг мавжудлиги ишлаб чиқариш ёки бошқарув вазифаларини ҳал қилиш тажрибалари билан тасдиқланмаган ёш касбий таълим битирувчиларига тааллуқли.

А.В.Ковалёв томонидан “шахснинг ушбу шахсга жамиятда муваффақиятли фаолият кўрсатиш ва касбий ўсиш муаммоларини маданиятли ҳал қилишига имкон берадиган асосий билимлари ва кадриятлар борасидаги йўналишлари йиғиндисини намоён қиладиган интеграл қобилиятлари”³¹ сифатида тавсифланадиган рақобатбардошлик анча кенг тавсифга эга. Бизнинг назаримизда, муаллиф томонидан масаланинг бундай кўйилиши зиддиятли, чунки улар эндигина таълим муассасасини тугатиб, ишга қабул қилинган, яъни аввалиги иш ўрни учун рақобат курашида ғалаба қозониб, ўзининг касбий ўсишини кейинчалик таъминлайдиган ёш мутахассисга қаратилган.

С.И. Сотникованинг таърифида “рақобатбардошлик” – нисбий тушунча, чунки меҳнат бозори бир хил эмас ва меҳнатнинг функционал хусусиятидаги бозор талаби даражаси, ишчи кучининг ноёблиги даражаси, шунингдек, ишчи кучига бўлган истеъмол талабининг хусусиятлари билан фарқланувчи сегментларга ажратиб тузилиши мумкин³². Бундай ёндашувга тўлиқ кўшилиш тўғри бўлмайди, чунки ушбу тушунча нисбий бўлиб, иш билан бандлик, бу – рақобатбардошликнинг меҳнат бозори шаклланишига боғлиқ бўлмаган муайян натижасидир.

Б.Д. Паригин меҳнат бозоридаги олий маълумотли ёшлар рақобатбардошлиги “ўз ресурслари (психофизиологик саломатлик, ёш,

³¹ Ковалев А.В. Развитие конкурентоспособности будущего специалиста - гарант качества профессионального образования / Материалы научно-практической конференции «Участие работодателей в формировании содержания образовательных программ ФГОС», 2016 – С.3.

³² Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда генезис социально-экономического содержания // Ж. Маркетинг в России и за рубежом. № 2, 2015. – С.4.

ташки кўриниш, қобилиятлар, истеъдод, интеллект даражаси, куч-қувват захираси) ва ахлоқий хусусиятларига (қадриятлар поғонаси, ишонч-эътиқод тизими, таъқиқлар ва шахсий чекловларнинг мавжудлиги) эга бўлган комплекс хусусият” сифатида ёндашган³³. Бизнинг назаримизда, айтиб ўтилган белгилар, ўз асосига кўра, меҳнат салоҳиятининг таркибий қисмлари ҳисобланади.

Кўриб турибмизки, олимлар ва мутахассислар, асосан, меҳнат бозорида касбий таълим ўқув муассасалари битирувчиларининг рақобатбардошлигини кўриб чиққан. Ва бу мантиқан тўғрилиги шундаки, меҳнат бозорига умумтаълим мактабини битирганлар камдан-кам ҳолларда касбий маҳорат ва кўникмаларга эга бўлишади (бу, асосан, турмушда зарур бўлган энг оддий операцияларни бажариш маҳорати ва қийин бўлмаган қишлоқ хўжалик ишларидир). Тадқиқотлар кўрсатишича, бундай фуқароларнинг бир қисмида касбга эга бўлиш имконияти ва истагининг йўқлиги, малакали меҳнат талаб қиладиган ва одатда оммавий талаб предмети бўлмаган иш ўринларига ишга жойлашишга тўсиқ бўлмайди.

Малакасиз ходимларнинг рақобатбардошлиги бўлғуси меҳнат жараёнида намоён бўлади ва ёш мутахассислардан фарқли равишда фақат шахсий сифатлар билан белгиланади. Бундай хислатлардан энг муҳими қаторига биз ҳаракатчанлик, киришимлилик, ишга нисбатан виждонан муносабатда бўлишни киритамиз. Кўрсатилган сифатлар уларнинг эгасига барчаннинг, жумладан, ташкилот раҳбариятининг кўз ўнгида бўлиш ва шу билан ахлоқий ва моддий жиҳатдан ютиб чиқишга имкон беради. Кўпинча улар иш берувчилардан келгусида юқори малакали ишларда ёки маъмурий лавозимларда банд бўлиб, махсус касбий билимларни ўзлаштириш таклифини оладилар.

Биз меҳнат бозоридаги ёшлар рақобатбардошлигини тизимлаштириш асосида рақобатбардошлик ҳақидаги ўз фикр-мулоҳазаларни келтирдик. Унга

³³ Паригин Б.Д. Практикум по социально-психологическому тренингу. – СПб, 2000 – С.51.

кўра, меҳнат бозорида ёшлар рақобатбардошлиги индивидуумнинг иқтисодий талаб қилган, ташқи ва ички меҳнат бозорида муносиб иш ўрнига эга бўлиш ҳуқуқи учун муваффақиятли рақобатлашишига имкон берувчи маҳоратлар, кўникмаларга тўпламига эга бўлишидир.

Бизнинг фикримизча, ёшлар, айниқса, касбий таълим тизими битирувчиларининг рақобатбардошлигини, касбий жиҳатдан тўла аниқлик билан баҳолашнинг имкони йўқ. Чунки меҳнат бозорида фақат потенциал ходимлар ўртасидагина эмас, балки уларнинг бирор маълумот (асосий, кўшимча) олганлиги тўғрисидаги ҳужжатлари, резюмелари, иш берувчида яхши таассурот қолдириш маҳоратлари ўртасида ҳам мусобақалашиб бўлмоқда. Ўзини намоён қилиш маҳорати (ўзининг индивидуал хусусиятларини, имкониятлари, қобилиятларини кўрсата билиш) бугунги кунда ишчи кучига бўлган талабни шакллантирувчи томонга таъсир этувчи умумэтироф этилган воситалар қаторига киритилиши, бежиз эмас. Биз 2018 йилда кадрлар хизматининг 60 вакили ва бевосита корхоналарнинг раҳбарлари ўртасида ўтказилган сўровлар шуни кўрсатдики, бу босқичда бўш иш ўринларини эгаллашга талабгорларни баҳолаш учун усуллар йиғиндиси, шахсан суҳбатлашиш асосида қилинган хатолар 47% ва 65% ўртасида силжиб туради. Иш берувчиларнинг таъкидлашича, кўпинча муносиб номзод қидириш учун вақтнинг йўқлиги туфайли суҳбатлашиш вақтида ўзини лозим даражада кўрсата олмаганлиги сабабли ишга қабул қилинганлар, ўзини фойдалироқ томондан намоён қилганларга қараганда иш жойи (лавозим)да жараёнга тезроқ қўшилиб кетган ва ишда яхши натижалар кўрсатган. Демак, бизнинг фикримизча, ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини бирламчи ва иккиламчига ажратиш керак.

Бирламчи рақобатбардошлик касбий тайёргарлик ва қайсидир даражада дастлабки қабул пайтида зарур шахсий сифатларни тарбиялаш давомида, унинг иккинчи босқичи эса бевосита иш ўрнида шаклланади. Ўргатиш давомида касбий билимлар қанчалик яхши ўзлаштирилган бўлса,

келгуси меҳнат фаолиятидаги маҳорат шунчалик тез ошиши мумкин. Шундан келиб чиққан ҳолда, биз касбий таълим олган ишсиз ёшларнинг бирламчи рақобатбардошлиги назарий билимлар ва қисман ишга ёллаш бўйича иш берувчи билан мулоқот давомида намоён бўладиган ва иш ўрни (лавозим)га бошқа рақобатчилар ичидан муайян ёш кишини ажратиб олишга имкон берадиган баъзи амалий кўникмалар (ўқув ва ишлаб чиқариш амалиёти давомида олинган) тўплами билан белгиланади, деб ҳисоблаймиз. Иккиламчи рақобатбардошлик ички меҳнат бозорида шахсга эгаллаётган иш ўрнини (лавозими) сақлаб қолиш ёки юқорироқ мавқега эришишга интилишида устуворликни таъминловчи касбий ўзини такомиллаштиришда намоён бўлади.

Иш ўрни (лавозим) учун курашда ютқазганлар ички ва ташқи меҳнат бозорларида рақобатбардош бўлиш учун ўз малакасини оширишга мажбур бўлади.

Рақобатбардошликнинг ўзига хос белгилари бўйича ишсиз ёшлар контингентининг ҳар хил бўлганлиги сабабли биз иш қидириш бўйича мурожаат қилган барча ишсиз ёшларни келгусида тегишли тадбирлар ўтказиш учун қуйидаги гуруҳларга ажратишни таклиф қилдик:

- касбий таълимга эга бўлмаганлар;
- таълим муассасасини тугатган, аммо мутахассислиги бўйича меҳнат тажрибасига эга бўлмаганлар;
- меҳнат бозорида иш берувчи томонидан талаб бўлмаган касб танлаган норақобатбардош ёшлар.

Шундай қилиб, бу ерда ёш тоифалари бўйича бўлиниш сезиларли аҳамиятга эга эмас, чунки у ёки бу иш ўринларига талабгор ёки касб танлашга мажбур бўлганларнинг рақобатбардошлиги дастлабки нуқта ҳисобланади.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозорида рақобатбардошликни ошириш, унинг ўз ишини муфассал билишини, бажарилаётган меҳнатнинг

моҳиятини, белгиланган мақсадларга етиш усуллари ва воситаларини билишни, шунингдек, тегишли маҳоратлар ва кўникмаларни англатадиган компетентлигини шакллантириш билан узвий боғлиқ. Бугунги кунда жамиятда компетентлик деганда, фақат билимлар мавжудлиги ва уларнинг ҳажмигина эмас, балки уларни зарур вақтда фаоллаштира олиш ва хизмат вазифаларини амалга оширишда улардан фойдаланиш маҳорати ҳамдир, деган фикр устунлик қилади. Таҳлил қилиш ва самарали қарорлар қабул қилиш маҳорати замонавий мутахассис компетентлигининг таркибий қисми ҳисобланади.

Олий таълим муассасаларининг талабаларни фан ва ишлаб чиқаришнинг муайян соҳаларидаги асосий билимларга таянган билимдонликни шакллантириш асосида тайёрлашга ўтиши рақобатбардош мутахассисни уйғун ривожлантиришга интилишни англатади. Компетентликка асосланган ёндашув, авваламбор, муҳим билимларни эгаллашга йўналтирилади.

Шундай қилиб, «компетентлик» ва «компетенция» тушунчалари бир-бирини тўлдирувчи ва бир-бирини келтириб чиқарувчи ҳисобланади.

Айни пайтда, амалиётдан маълумки, рақобатбардошлик (авваламбор, юқори даражадаги) доимий эмас: ахборот ҳажми ҳар доим ўсиб боради, билимлар ва компетенция доимо такомиллашиб боради ва бугунги кун одами доимо ўзининг касбий маҳоратини ошириб бориши зарур. Иқтисодиёт ривожланишининг муайян босқичига мос келадиган, асос бўлувчи касбий билимларни олгач, мутахассислар меҳнат бозорида ўз мавқеларини сақлаб қолишлари учун бутун меҳнат ҳаёти давомида доимо ўрганиб боришлари ёки бандлик ва таълим тузилмаларининг хизматларидан фойдаланиб, мустақил равишда қайта ўрганишлари зарур. Демак, ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг асосида унинг ижтимоий-иқтисодий шароитларда талаб қилинадиган янги билимларни эгаллаш орқали компетенциялар заифлашишини енгиб ўтишга рағбати ётади.

С.Д.Резник ва А.А.Сочилова фикрича, касбий таълим тизимида ўқишни давом эттиришда, энг аввало, эътибор рақобатга йўналганликка қаратилиши лозим бўлиб, «... талаба фикрлаши ҳозирги дунёда яшаб қолиши учун доимо курашиш зарурлиги ва бундай кураш технологияларини эгаллаш лозимлигига қаратиш керак»³⁴.

Хулоса қилиб айтганда, хорижлик ва маҳаллий иқтисодчи олимларнинг ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлиги уларнинг фаол ҳаётий позицияга эга бўлиши, касбга жиддий ёндашиш, ўзини ўзи ривожлантиришга мойиллик, меҳнатсеварлик, мулоқот кўникмалари, юқори натижаларга эриша олиш қобилияти, саломатлиги билан белгиланишини кўрсатди.

1.2. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизмлари ва уларни таркиби

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини таъминлаш механизми, фикримизча, органлар, воситалар ва усуллар мажмуи, бошқарувчи ва бошқарилувчи ижтимоий ташкилотлар тизимости билан орасида ўзаро таъсир кўрсатади. Бу ерда иш билан бандликнинг кенг тармоқли хизмати, иш ўринлари ҳақидаги маълумотлар банки, ишсизлар рақобатбардошлигини оширишга қаратилган мақсадли дастурлар ва ҳ.к. ларни ўз ичига олувчи касбий таълим органлари, бандликка кўмаклашиш марказлари орқали унинг функционалликни аниқлаштирувчи барча иқтисодий, ҳуқуқий, ижтимоий ва психологик омиллар мажмуини қамраб олади.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлашнинг ижтимоий ва иқтисодий механизмлари қуйидаги вазифаларни ўз ичига олади:

³⁴ Резник С. Основы личной конкурентоспособности. – М.: «Инфра-М», 2010. - С.5.

– иш ҳақининг давлат сиёсатини шакллантириш, талаб, таклиф ва ишчи кучининг такрор ишлаб чиқариш баҳосини ҳисобга олган ҳолда, унинг тузатиш механизмларини ишлаб чиқиш;

– ишсиз ёшларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни самарали тизимини ташкил қилиш;

– ёшлар учун уй-жой бозорини шакллантириш ва меҳнат сиғими юқори иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш чоралари ҳисобидан ишсиз ёшлар ҳаракатчанлигини ошириш учун шароитларни яратиш;

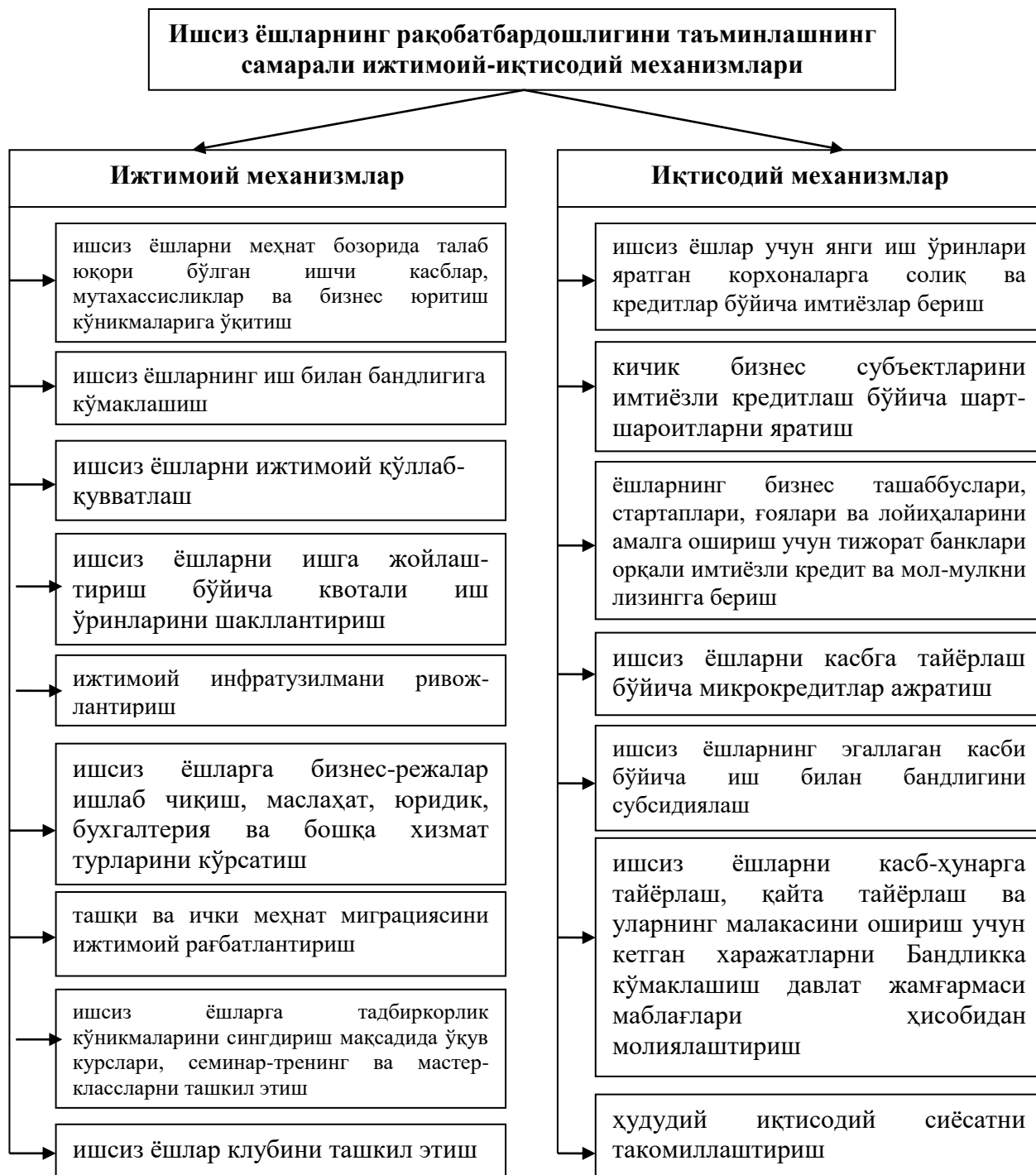
– ишчи кучига талабни (иш ўринлари таклифини) рағбатлантириш, ҳудудлар хусусиятларига хос инвестициялар жозибадорлигини ошириш, ёшлар учун янги иш ўринларини яратишда тижорат банкларининг имтиёзли кредитларини жорий қилиш ва унинг асосланганлигини таъминлаш;

– қишлоқ жойларда ноқишлоқ хўжалиги иш ўринларини яратиш билан бирга, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва қайта ишлашнинг интенсив омилларидан кенг фойдаланиш;

– энг мақбул демографик сиёсатни, миграцион сиёсатни рағбатлантириш, меҳнат муҳофазаси чораларини шакллантириш орқали ишчи кучи таклифини энг мақбул даражага етказиш.

Юқорида келтирилган иш билан бандликка, ишсизликка таъсир қилувчи мавжуд воситалар, ёшлар меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг ижтимоий-иқтисодий механизмини кенг даражада акс эттиради.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлашда ишчи кучига бўлган эҳтиёжни кучайтириш ва ишчи кучи самарали таклифини қўллаб-қувватлашга кўмаклашишда **ижтимоий ва иқтисодий механизмлар** асосий восита ҳисобланади (1.1-расм).



1.1-расм. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизмлари*.

* Манба: муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизмлари элементларининг ўзаро муносабатларини ўрганиш нафақат мантикий-функционал, балки, энг

муҳими мазкур механизмнинг асосий хусусиятларини тўлиқ очишни таъминлайди.

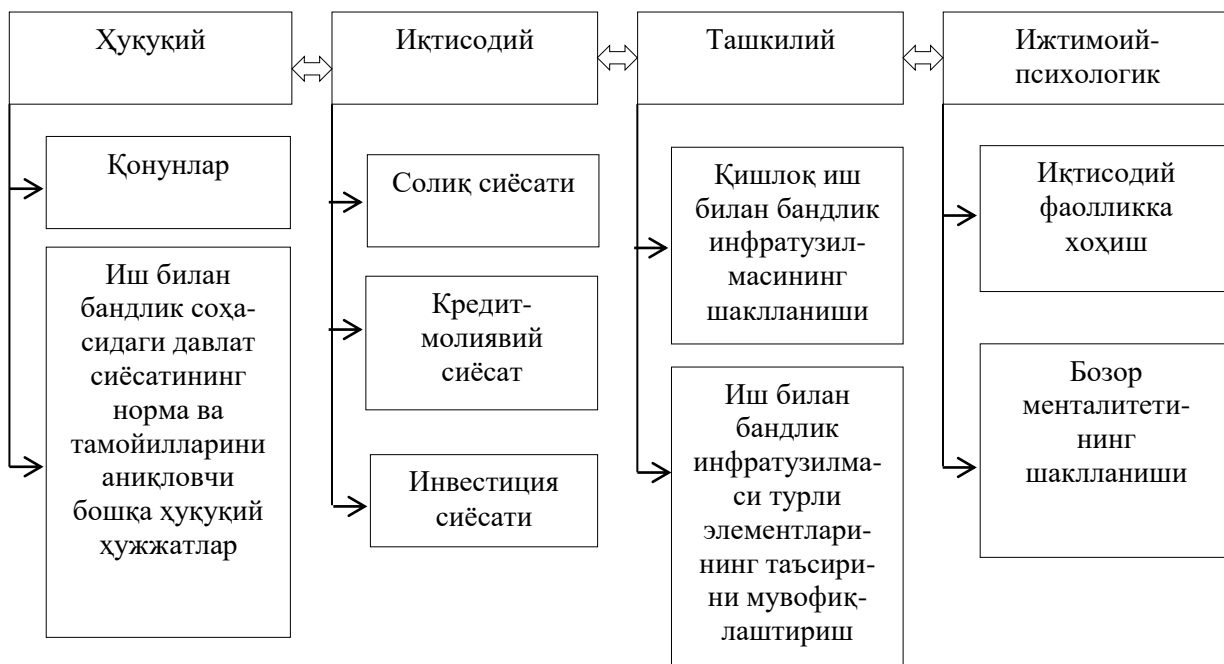
Худудий даражада уни ривожланишининг асосий иқтисодий-ижтимоий параметрларининг мувофиқлиги, хусусан, иш билан бандлик сиёсати ва ёшлар меҳнат бозорининг мақсадлари ҳамда устувор йўналишлари узвий боғлиқ ҳолда мувофиқлиги амалга оширилиши керак. Қишлоқда иш билан бандлик сиёсати устувор йўналишлари, мақсадлари билан қишлоқ хўжалиги, саноат ва бошқа тармоқларда молия-кредит, таркибий, инвестицион ва ташқи иқтисодий сиёсатнинг мувофиқлиги назарда тутилади. Ушбу блокка биринчи навбатда, маҳсулотлар сотиб олишнинг ташкилий масалалари ва озиқ-овқат соҳасидаги интервенциялар, қишлоқ хўжалик маҳсулотларини ишлаб чиқарувчиларнинг даромадларини кўллаб-қувватлаш механизми ва озиқ-овқат импортини тартибга солиш киради.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлашнинг иқтисодий механизми бу вазифаларини қисқа муддатли ёки ўрта муддатли режалаштиришнинг элементига мос равишда тактик маънога эга. Тактик вазифалар стратегик мақсадлар доирасида амалга оширилади.

Кўп ҳолларда бир вазифа бошқаларига боғлиқ бўлмаган ҳолда амалга ошмайди. Шу билан бирга Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлаш механизми ўзгариб борётган ижтимоий-иқтисодий шароитларга мослашиши, тартибга солишни аниқ услларини танлаш, меҳнат бозори конъюктурасидан келиб чиққан ҳолда олдиндан мўлжалланган масалаларни ечилишида устуворликни таъминлашдан иборат.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизми ўзининг хусусиятларига кўра ишчи кучига талаб ва таклифни шакллантирувчи элементлар мажмуасидан иборат бўлади.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий, ташкилий ва ижтимоий-психологик усуллари мавжуд (1.2-расм).



1.2-расм. Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини таъминлаш усуллари

Манба: муаллиф томонидан тузилган.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини таъминлашнинг **ҳуқуқий усули** ўз ичига иш билан бандлик соҳасига оид давлат сиёсатининг асосий нормалари ва жиҳатларини аниқлашга хизмат қилувчи қонун ва бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни жамлайди. Аҳолининг иш билан бандлиги Конституция, Қонунлар, Меҳнат кодекси, халқаро шартномалар, Ўзбекистон Республикаси Президенти формонлари, қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, локал даражада эса жамоа ва меҳнат шартномалари билан тартибга солинади.

Иқтисодий усуллар меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини бевосита ёки билвосита таъминлаш учун зарур шарт-

шартларни яратади. Ушбу усуллар таркиби куйидагилардан иборат: солиқ, кредит, молиявий ва инвестицион сиёсат, шунингдек иқтисодий прогнозлаштириш, режалаштириш ва дастурлаш воситаларидир.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини таъминлашга қаратилган **ташкилий усуллар** ёшлар меҳнат бозори инфратузилмасини ташкил этиш ва унинг турли унсурларини ўзаро фаолиятининг ҳамжиҳатликда олиб борилишини тақозо этади.

Ислохотлар даврида меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини таъминлашнинг **ижтимоий-психологик усуллари** айниқса катта аҳамият касб этади. Улар ёшларни иқтисодий фаоллик, бозор минталитетини барпо этишга йўналтиради. Бу ҳолат қишлоқ жойлари учун зарур бўлиб, кўпгина қишлоқ аҳолиси бозор ўзгаришларига у қадар тайёр бўлмасликлари кўп кузатилади.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлиги оширишни амалга оширувчи кўп сонли ижтимоий функциялар, бизнинг фикримизча, психологик, мотивациялашган, ахборотлашган, маслаҳат, таълим каби комплекс чоратadbирлар ёрдамида ҳаракатланишни акс эттиради, бошқа хусусиятлар эса ишсизларнинг улар учун мос иш ўрни топишларига бўлган эҳтиёжларини тўлиқ қондиради. Ушбу функциянинг етарлича баҳоланмаслиги ишсизлик даражасининг ошишига, ходимларнинг юқори кўнимсизлигига, ходимларнинг малакасининг паст бўлишига (ўз ишига қизиқмаслик, касбий ўсишга ҳаракат қилмаслик), асбоб-ускуналар ҳаракатдан тўхтаб қолишига, ташкилотларнинг молиявий-иқтисодий кўрсаткичлари ёмонлашувига ва меҳнат бозорида босим кучайишига олиб келади. Шунинг учун, ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш усуллари куйидаги таъсир кўринишда дифференциялашни тақлиф этамиз:

– объектларга кўра таъсир кўрсатиш. Ушбу ролда ишсиз ёшлар ва уларнинг алоҳида гуруҳлари (имконият чекланган, жисмоний нуқсонга эга, узок вақтдан бери ишламаётган ва ҳ.к. шахслар) намоён бўлиши мумкин;

– шаклга кўра таъсир кўрсатиш. Бевосита ва билвосита чора-тадбирлар билан ажратилади. Бевосита – ишсиз ёшлар билан рақобатбардошликни оширувчи комплекс хизмат кўрсатиш орқали ишлаш, билвосита – таълим муассасасида касбларни тарғиб қилиш билан касб танлашга таъсир кўрсатиш, корхона (ташкилот)ларга боришни ташкиллаштириш ва ҳ.зларга чуқур эҳтиёж сезади;

– қобилиятига кўра таъсир кўрсатиш. Бунда огоҳлантирувчи чора-тадбирларни фарқлаш таклиф этилади (оммавий ишдан бўшатиш шароитларида ишдан четлатишни олдини олувчи огоҳлантиришлар), бу пайтда чора-тадбирлар ходимга унинг имкониятларига ёки малака оширишига мос келувчи янги иш ўрнини танлаш саволига тез ечим топишга ёрдам кўрсатишга йўналтирилади; истиқболли (ходимни талабнинг барқарор ўзгариши ҳолатига, аввалги иш ўрнига мос иш ўрнига йўналтириш);

– даражага кўра таъсир кўрсатиш. Мамлакат аҳолиси, тармоқларига таъсир кўрсатувчи чора-тадбирлар (мамлакат, ҳудудий, тармоқ дастурлари, касбга йўналтирилганлик);

– молиялаштириш манбаларига кўра - давлат ва маҳаллий бюджет маблағлари.

Бундай гуруҳлаш ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда ишлар ҳолати таҳлилини енгиллаштиради, унда “тор жойлар” каби ижобий интилишнинг ажралиб чиқишига ёрдам беради, бунинг таъсирида ушбу йўналишда тўлиқ самарадорликнинг ошиши таъминланади. У ёки бу чора-тадбирлар танлови асосида меҳнат бозори вазиятини таҳлил қилиш ва прогнозлаш, уларнинг ҳар бирининг афзаллик даражасини аниқлаш, оқибат ва натижани баҳолаш, мувофиқлик ёки қарама-қаршилик даражасини аниқлаш, турли йўналишли алоҳида тадбирлар ва уларнинг натижалчилиги ётади.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигига ижтимоий омиллар ҳам таъсир қилади. Олиб борилган илмий тадқиқотлар асосида ижтимоий омиллар бевосита ва билвоситага ажратилиб таснифланди (1.3-расм).



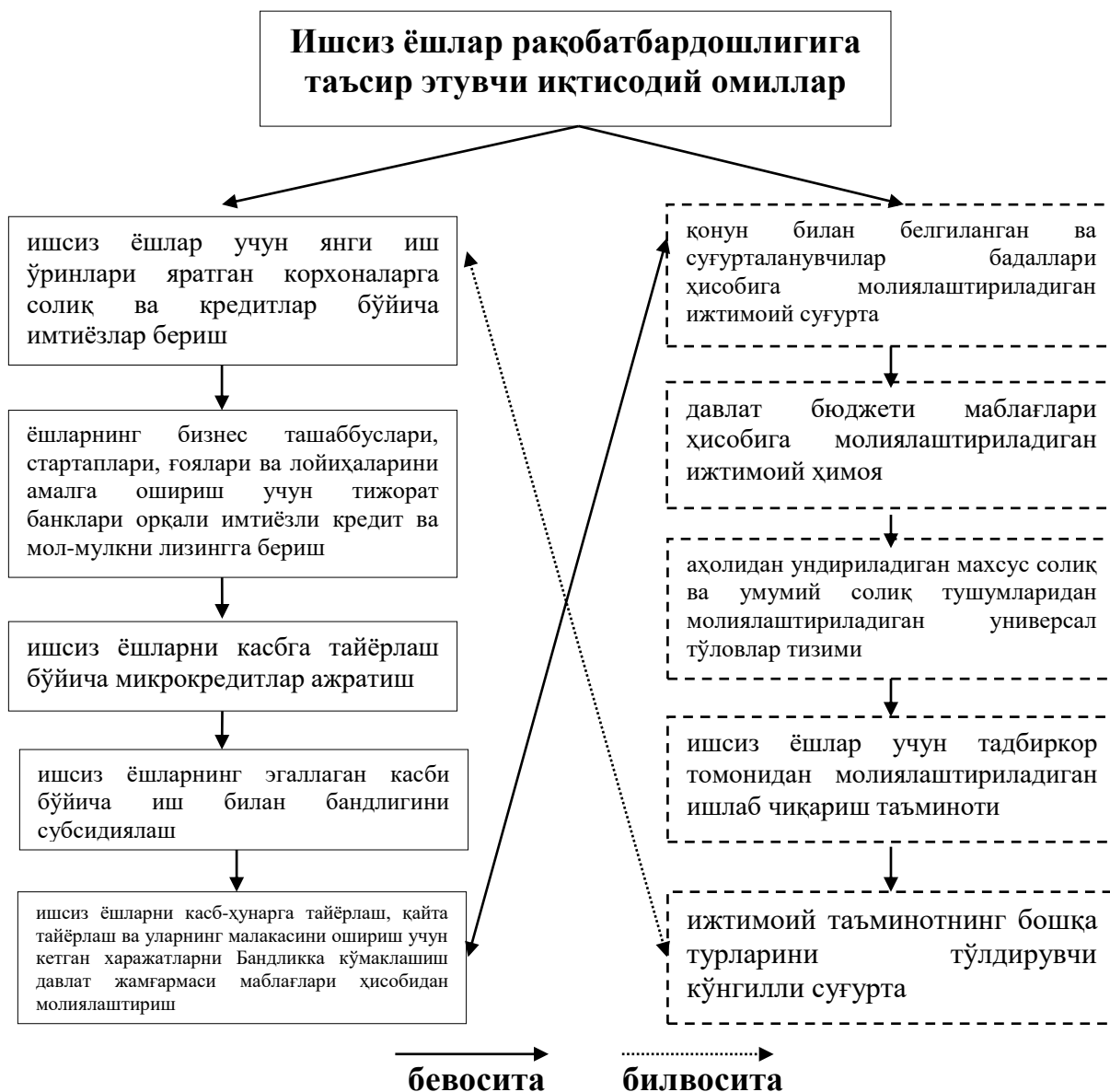
1.3-расм. Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигига таъсир этувчи ижтимоий омиллар

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

1.3-расмдан кўришиб турибдики, меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигига таъсир этувчи ижтимоий шарт-шароитлар ишсиз ёшларни малака даражаси, касбий таълим ва касбга йўналтириш тизимининг, шунингдек ижтимоий инфратузилманинг ривожланганлиги, демографик

омил, ишсиз ёшларни ижтимоий ҳимоя қилиш бевосита таъсир қилади. Ишсиз ёшларни уй-жой шароитлари билан таъминлаш, маиший хизмат кўрсатиш, маданият, спорт соҳаларининг ривожланганлиги билвосита таъсир омили ҳисобланади.

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигига иқтисодий омиллар таъсири ҳам бевосита ва билвоситага ажратилди (1.4-расм).



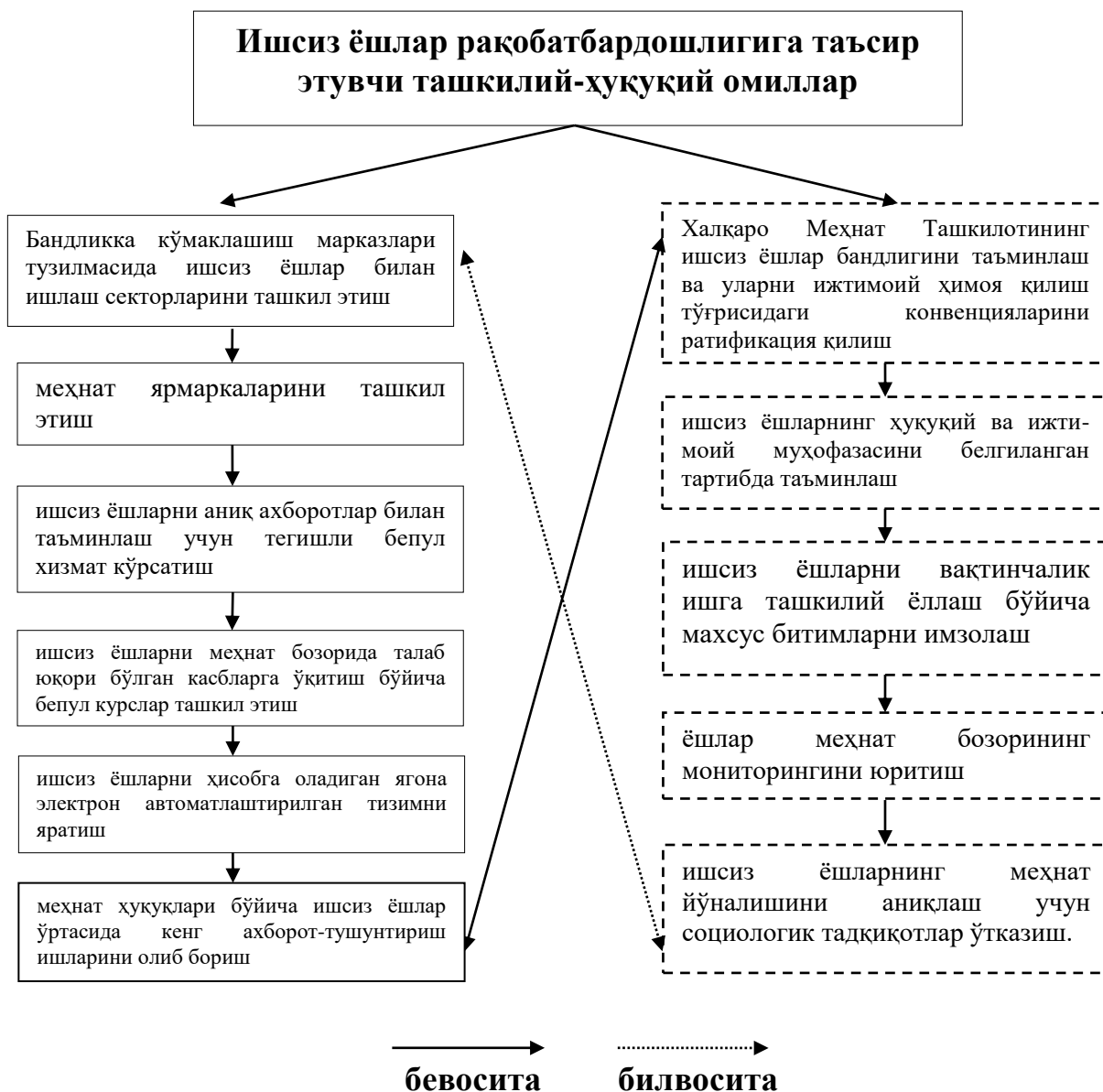
1.4-расм. Мехнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигига таъсир этувчи иқтисодий омиллар

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

1.4-расмдан кўринадики, иқтисодий воситалардан солиқ ва кредитлар бўйича имтиёзлар бериш, мол-мулкни лизингга бериш, микрокредитлар

ажратиш, субсидиялаш ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини бевосита оширишга оширишга ёрдам беради. Ишсиз ёшларнинг ижтимоий ҳимоясини кучайтириш мақсадида қўлланиладиган иқтисодий дастаклар эса билвосита таъсир омилларидир.

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигига ташкилий-ҳуқуқий омиллар ҳам таъсир қилади (1.5-расм).



1.5-расм. Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигига таъсир этувчи ташкилий-ҳуқуқий омиллар

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

1.5-расмдан кўринадикки, Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари тузилмасида ишсиз ёшлар билан ишлаш секторларини ташкил этиш, меҳнат ярмаркаларини ташкил этиш, ишсиз ёшларни аниқ ахборотлар билан таъминлаш учун тегишли бепул хизмат кўрсатиш, меҳнат ҳуқуқлари бўйича ишсиз ёшлар ўртасида кенг ахборот-тушунтириш ишларини олиб бориш ишсиз ёшлар рақобатбардошлигига бевосита таъсир этувчи ташкилий омиллар ҳисобланади.

ХМТ конвенцияларини ратификация қилиш, ёшлар меҳнат бозори мониторингини юритиш, бу борада социологик тадқиқотлар ўтказиш билвосита таъсир омиллари ҳисобланади.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг ижтимоий, иқтисодий ва ташкилий-ҳуқуқий омилларини таҳлил қилиш ижтимоий ва иқтисодий омилларнинг таъсири ташкилий омиллардан устунлик қилишини кўрсатади.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини таъминлаш функциялари қуйидагилардан иборат:

1. Режалаштириш ёрдамида хизмат кўрсатиш бўйича ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширувчи ва уларнинг иш билан бандлигига кўмаклашувчи аниқ вазифалар қўйилади, шунингдек, ишга жойлашиш органлари кесимида уларнинг қарорлари ва молиялаштириш манбалари белгиланади.

2. Ташкиллаштириш ишсиз ёшлар эҳтиёжини иш жойларида аҳоли бандлигига ёрдам берувчи фаол дастурларни ишлаб чиқишни ташкиллаштириш орқали амалга оширишга йўналтирилган.

3. Назорат ижро этилувчи тартиб-интизом шартларини мустаҳкамлаш, бошқарувни ошириш учун зарур ва бандлик хизматларининг бажарадиган функциялари билан боғлиқ бўлган барча жараёнларни қамраб олади.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини таъминлашнинг такомиллаштирилган янги механизми қуйидаги асосий шарт-шароитларнинг

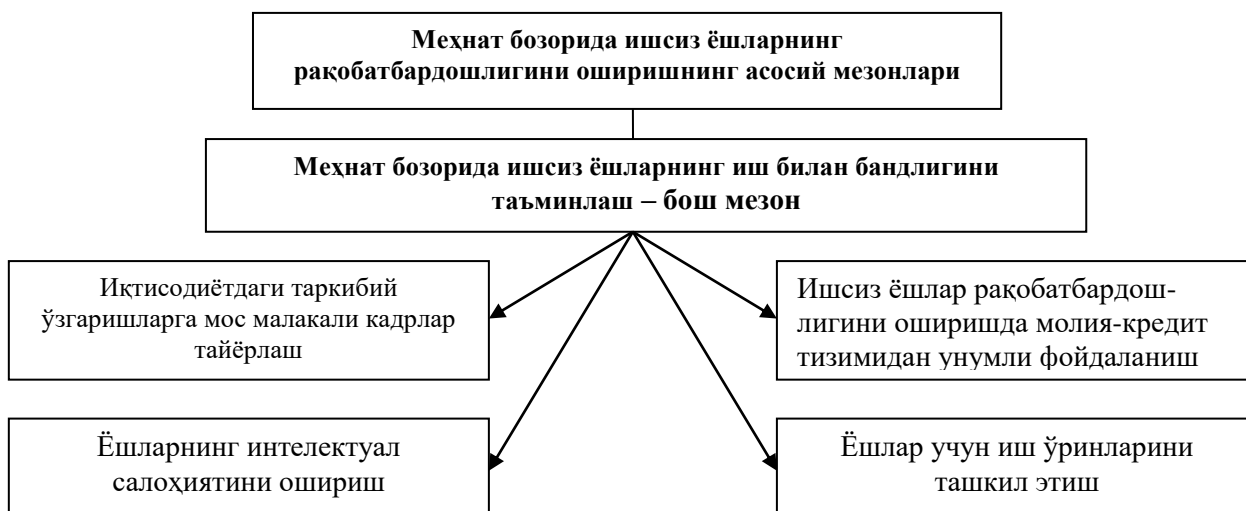
таъсирини тартибга солиши лозим: ёшлар меҳнат бозорида ишчи кучига талабнинг ошиши ва унга таклифнинг камайиши; ёлланма ишчи кучига меҳнат ҳақини (нархини) энг паст миқдорини аҳоли жон бошига тўғри келадиган минимал истеъмол бюджетидан кам бўлмаган ҳолда белгилаш; ишсиз ёшлар иш билан бандлигини оширишни рағбатлантириш; ишсиз ёшларнинг малакаси, рақобат қобилияти ва касбий ҳаракатчанлигини ошириш, ёшлар меҳнат бозори инфратузилмасининг самарали ривожланишини таъминлаш ва бошқалар.

1.3. Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини баҳолашнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти механизмларини амалиётга қўлланишини тадқиқоти меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини таъминлашнинг асосий мезонларини аниқлаш имкониятини беради.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишнинг асосий мезонлари қуйидагилардан иборат: ишсиз ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлаш, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларга мос малакали кадрлар тайёрлаш, ишсиз ёшлар рақобатбардош-лигини оширишда молия-кредит тизимидан унумли фойдаланиш, ёшларнинг интеллектуал салоҳиятини ошириш, ёшлар учун иш ўринларини ташкил этиш (1.6-расм).

Олиб борилган изланишлар асосида меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлиги даражасини баҳолаш учун фойдаланилиши таклиф этилаётган алоҳида кўрсаткичлар тақдим этилди. Уларга ёш меҳнат ресурсларининг илгари кўриб чиқилган энг муҳим (белгилаб берувчи) тавсифлари асос қилиб олинган.



1.6-расм. Мехнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишнинг асосий мезонлари чизмаси*

* Манба: муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлиги муаммосига илгари етарлича эътибор қаратилмаган, шунинг учун ушбу тоифани тавсифловчи тасдиқланган кўрсаткичлар тизими мавжуд эмас. Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси статистик ҳисоботлари тизимида қўлланиладиган умумий кўрсаткичлар таҳлил қилинди ва бу ҳаракат ёшларнинг меҳнат бозоридаги ҳолатини объектив тарзда тавсифловчи бир қатор кўрсаткичларни таклиф этиш имконини берди (1.1-жадвал).

Бизнинг назаримизда, таклиф этилаётган кўрсаткичлар асосида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнининг мониторингини ўтказиш энг самарали ҳисобланади, чунки ушбу кўрсаткичлар ҳам экзоген, ҳам эндоген хусусиятга эга бўлган муҳим омиллар асосида шаклланади.

Таъкидлаш лозимки, ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини баҳолашнинг муайян кўрсаткичига ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнига таъсир кўрсатувчи бир неча омиллар бир вақтнинг ўзида бевосита ёки билвосита таъсир кўрсатиши мумкин. Худди шунингдек, аксинча: муайян

омил ёшлар рақобатбардошлигини баҳолашнинг бир неча кўрсаткичларига таъсир кўрсатиши мумкин.

1.1-жадвал

Мехнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини баҳолаш кўрсаткичлари

Статистик ҳисоботлари тизимида фойдаланилаётган	Муаллиф томонидан таклиф қилинаётган
Ҳисобот йилининг 1 январь ҳолатига ёши ва жинси бўйича доимий аҳоли сони	Мехнатга лаёқатли аҳоли таркибида ёшлар сони
Ташкилот ходимларнинг рўйхатдаги сони	Иш билан банд аҳоли таркибида ёшлар сони
Таълим муассасаларида таҳсил олаётганлар сони	Ёшларнинг таълим таркиби
Бандликка кўмаклашиш марказларида рўйхатда турган ишсизларнинг ёш таркиби	Маълумоти, малакаси ва жинси бўйича ишсиз ёшлар сони
Ҳисобот даврида ишсизлик давомийлиги	Ўқишни тугатгандан сўнг ишга жойлашиш коэффициенти: – 1 ойдан 6 ойгача; – 6 ойдан 1 йилгача; – 1 йилдан ортиқ.
Бандликка кўмаклашиш марказларига муожаат қилганлардан ишга жойлашганлар сони	Мутахассислиги бўйича ишга жойлашган ёшлар сони
Иқтисодиёт тармоқлари ва мулкчилик шакли бўйича иш билан бандлар сони	Иқтисодиёт тармоқлари бўйича иш билан банд ёшлар сони
Кўчиб келганлар ва кетганлар сони	Кўчиб келган ва кетганларда ёшлар сони

Манба: жадвал муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Тадқиқот жараёнида муаллиф томонидан ёш мехнат ресурслари рақобатбардошлигининг асосий кўрсаткичлари аниқланиб, тадқиқот объекти ҳисобланган Сирдарё вилоятида жойлашган таълим муассасалари битирувчилари ва иш берувчилар вакиллари ўртасида социологик сўров ушбу кўрсаткичларнинг потенциал ходимлар ва иш берувчилар учун аҳамиятини баҳолаш мақсадида ўтказилди. Ўтказилган сўровнинг ўртача қилиб олинган натижалари 1.2-жадвалда келтирилган.

**Таълим муассасалари битирувчилари ва иш берувчилар
вакилларининг ёш меҳнат ресурслари рақобатбардошлиги
кўрсаткичларининг аҳамиятини баҳолаш**

Ёш меҳнат ресурслари рақобатбардошлиги кўрсаткичлари	Ёш меҳнат ресурслари рақобатбардошлиги кўрсаткичларининг аҳамияти (10 баллик мезон бўйича)	
	Таълим муассасалари битирувчиларидан ўтказилган анкета бўйича	Иш берувчилардан ўтказилган анкета бўйича
Маълумот даражаси	10	8
Саломатлик кўрсаткичлари	4	7
Иш тажрибаси	6	8
Малака тажрибаси	6	7
Ёш мутахассиснинг такаббурлиги	6	4

Манба: жадвал муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Аниқланган асосий кўрсаткичлар негизида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини баҳолашнинг комплекс кўрсаткичи ишлаб чиқилиб, таклиф этилди. Ушбу кўрсаткични ҳисоблаш методикаси қуйидаги босқичлар билан намоён этилган:

I босқич: рақобатбардошлик даражасини тавсифловчи қуйидаги энг муҳим параметрлар бўйича меҳнат ресурсларининг умумий таркибида ёшларнинг улуши аниқланади: P1 – маълумот; P2 – соғлиқ; P3 – иш тажрибаси; P4 – малака; P5 – ёш мутахассиснинг такаббурлиги (миграцион фаоллик кўрсаткичи орқали аниқланади); Pn – бошқа кўрсаткичлар.

II босқич: ҳар бир (P1.....Pn) параметрнинг устуворлигини аниқлаш мақсадида бир қатор хўжалик юритувчи субъектлар кадрлар хизматлари мутахассислари ва раҳбарлари ўртасида сўров ўтказилади, яъни K_{i1}.....K_{iN} ($\sum=1$) аҳамиятининг коэффициенти аниқланади.

Масалан, қурилиш тармоғи иш берувчилари томонидан иш тажрибаси (P₃) кўрсаткичининг ранжировка қилинишида қуйидаги ҳисоб-китоблар амалга оширилди: K₃= 8/34= 0,2353.

бу ерда, β_8 – қурилиш тармоғи иш берувчиларининг вакиллари томонидан P_3 – иш тажрибаси параметрига қўйилган балларнинг ўртача сони;
 $\beta_{34} = P_1 - \dots - P_5$ тавсифларга қўйилган балларнинг ўртача сони.

III босқич: $V_1, V_2, \dots, V_5, \dots, V_n$ аҳамиятининг тузатишлар киритилган коэффициентларини аниқлаш мақсадида K_1, \dots, K_n аҳамиятининг коэффициенти сўровда иштирок этаётган субъект тегишли бўлган ҳудуднинг ишлаб чиқариш-хўжалик юритувчи мажмуи таркибидаги барча тармоқлар (J)³⁶ улушига тўғриланади.

$V_1, V_2, \dots, V_5, \dots, V_n$ ларни ҳисоблаш қуйидаги формула бўйича амалга оширилди:

$$V_{ij} = \sum_{i=1}^n K_{ij} * J_i$$

бу ерда: V_{ij} – j тавсиф аҳамиятининг тузатишлар киритилган коэффициенти;

K_{ij} – j тавсиф аҳамиятининг иш берувчилар ўртасида ўтказилган сўров натижаларига кўра коэффициенти;

J_i – ҳудуднинг ишлаб чиқариш-хўжалик юритувчи мажмуи таркибидаги i тармоқ улуши.

Масалан, қурилиш корхоналари бўйича $V_3 = 0.2353 * 0.23 = 0,054119$

IV босқич: ҳудудда ишсиз ёшлар меҳнат ресурслари рақобатбардошлигининг интеграл кўрсаткичини ҳисоблаш амалга оширилади:

$$P_{иё} = P_1\beta_{i1} + P_2\beta_{i2} + P_3\beta_{i3} + P_n\beta_{in}$$

бу ерда: $P_{иё}$ – ҳудуд ишсиз ёшлари рақобатбардошлигининг интеграл кўрсаткичи;

$i = 1..n$ – рақобатбардошлик кўрсаткичини ҳисоблаш учун танланган тавсифлар сони.

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг интеграл кўрсаткичини ($P_{иё}$) ҳисоблашда тавсиф сони ва турини тадқиқ этилаётган ҳудуд ишлаб чиқариш-

хўжалик юритувчи мажмуининг ўзига хослигини ҳисобга олган ҳолда ўзгартиришга йўл қўйилади.

Бизнинг назаримизда, рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичининг ($P_{иё}$) унда меҳнат бозорининг ёшлар сегментида ишсизлик даражаси 3-7 фоиздан ошмайдиган қийматини “ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги” категорияси нуқтаи назаридан оптималлик мезони, деб ҳисоблаш мумкин. Шунингдек, рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичининг ($P_{иё}$) унда худуд доирасида ёш мутахассислар иш билан бандлигининг оптимал даражасига (самарали иш билан бандликка) эришиладиган қийматини ҳам аввалги мезонга бевосита боғлиқ бўлган оптималлик мезони, деб ҳисоблаш мумкин.

“Самарали иш билан бандлик” категорияси (шу жумладан, меҳнат бозорининг ёшлар сегменти нуқтаи назаридан) ҳозирги вақтда тадқиқотларда, асосан, худудий иқтисодий тизимлар, яъни умуман мамлакат иқтисодиёти ёки унинг минтақалари иқтисодиёти миқёсида аҳолининг иш билан бандлигини тавсифлаш учун қўлланилади. Мазкур ҳолатда унда циклик ишсизлик минимум ҳолатига келтирилган ва ишлаб чиқаришдаги таркибий манёврлар учун ишчи кучининг етарли захираси мавжуд бўлган бандлик самарали иш билан бандлик ҳисобланади³⁵. Демак, бунда гап меҳнат ресурсларидан энг кам меҳнат (шу жумладан, иш вақти) сарфи, энг кам ижтимоий харажатлар эвазига энг юқори моддий натижа ва ижтимоий самарага эришиладиган тарзда фойдаланиш ҳақида бораяпти³⁶.

Бизнингча, меҳнат бозорининг ёшлар сегментига нисбатан “самарали иш билан бандлик” категориясини қўллаш нафақат ўринли, балки зарур ҳамдир, чунки фақат ана шундай ёндашув, айниқса сифат жиҳатдан, ёшлар меҳнатидан фойдаланиш иқтисодий самарадорлигининг тўлиқ тавсифини бериши мумкин.

³⁵ Мир словарей - [http://mirсловarei.com/content/wc/JEFFEKTIVNAIA-ZANJATOST J^S1\) himl](http://mirсловarei.com/content/wc/JEFFEKTIVNAIA-ZANJATOST%20himl)

³⁶ http://raivfxlimsya.ru/all/siaisuka_razvodov-v-ro-isii.

Бизнинг назаримизда, ёшларнинг самарали иш билан бандлиги – бу ёш мутахассисларга муносиб даромад олишни, ўқиш жараёнида орттирилган ўзининг касбий ва интеллектуал салоҳиятини нафақат амалга ошириш имкониятини, балки уни такомиллаштириш ва ошириш имкониятини ҳам таъминлаш имконини берадиган бандликдир.

Ёшларнинг самарали иш билан бандлигини шакллантириш бир қатор муҳим ижтимоий ва иқтисодий муаммоларни ҳал этиш имконини беради. Биринчидан, барқарор ва муносиб даромад оилани сақлаб туриш, уй-жой, дам олиш, фарзандлар таълими ва тарбияси билан боғлиқ муаммоларни ҳал этиш имкониятини таъминлайди, бу мамлакат миқёсида ажрашишлар сонини камайтириш имконини беради. Иккинчидан, ёш мутахассислар салоҳиятини амалга ошириш имконини берувчи қизиқарли меҳнат ишлаб чиқариш самарадорлигининг ошишига олиб келиш билан бирга иқтисодий ўсиш механизмларини «ишга тушириш» имконини беради; ва ниҳоят, учинчидан, қизиқарли ва муносиб ҳақ тўланадиган меҳнат ёшларнинг анъанавий яшаб турган жойига «ўрнашиб қолишига» ёрдам беради, иқтисодий фаол ва маълумотли аҳолининг «вилоятлардан» «марказларга», яъни йирик шаҳарларга кетиб қолишини камайтиради. Бу, шунингдек, иқтисодий самарани ҳам таъминлайди, чунки маълумот ва малакага эга бўлиш билан боғлиқ харажатлар ўша ҳудуднинг ўзида қопланади. Иқтисодий натижага умумий талабнинг ошиши ва мультипликатив самаранинг пайдо бўлиши ҳисобидан ялпи ҳудудий маҳсулот кўринишида эришилади.

Афсуски, амалиёт шуни кўрсатмоқдаки, ОТМ битирувчиларининг 50 фоизигина мутахассислиги бўйича ишга жойлашади. Буни Гулистон давлат университетининг 2017 ва 2018 йиллардаги битирувчилари ўртасида ўтказилган сўров натижалари ҳам тасдиқлаб турибди. Сўров иштирок этганларнинг 30 фоизидан кўпи шаҳарда мутахассислиги бўйича ишга жойлашиш истикболларини кўрмасдан, йирик шаҳарларга кетиш истаги борлигини билдиришди. “Иқтисодиёт” йўналиши бўйича битирувчиларнинг

ишга жойлашишини таҳлил қилиш натижалари шуни кўрсатдики, Тошкент, Самарқанд Гулистон ва бошқа шаҳарларда битирувчиларнинг 65 фоизидан кўпи меҳнат қилади, уларнинг аксарияти ўз мутахассислиги бўйича ишлаб, муносиб иш ҳақи олади.

Биз олиб бораётган тадқиқот, биринчи навбатда, ОТМ ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларининг битирувчиларини ишга жойлаштириш ва уларнинг самарали иш билан бандлигини таъминлаш муаммоларига тааллуқли. Аксарият ёшлар 21-24 ёшида уларнинг бўлажак меҳнат фаолияти ҳақидаги идеал тасаввурлари иш ўрнидаги реал вазиятга тўғри келмаслиги билан боғлиқ «шок» ҳолатига дучор бўлишади. Ташкилотга кириш, унда ўз ўрнини топиш билан тавсифланувчи хизматнинг дастлабки босқичи даври ҳам айнан шу ёшга тўғри келади. Шунинг учун ёш ходимларга ижтимоий-меҳнат соҳасидаги мавжуд вазиятни тўғри қабул қилишга ёрдам беришга йўналтирилган махсус мослаштириш дастурлари зарур.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлиги даражасини баҳолаш бўйича таклиф этилган методика асосида муайян ҳудуд доирасида қатор йиллар учун таҳлил ўтказиш ва потенциал ходимнинг хўжалик юритувчи субъектлар учун энг аҳамиятли хусусиятларини аниқлаш мумкин бўлади. Бу аҳолининг умумий иш билан бандлигига ва хусусан ёшларнинг иш билан бандлигига таъсир этиш дастурий-мақсадли усулларидан фойдаланиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш кўрсаткичлари мазмуни жараёнини ифодалаш тарзи, қамрови, ҳисоблаш усуллари каби белгиларига кўра таснифлаш ва гуруҳлаш мумкин³⁷.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш кўрсаткичларини статик ва динамик кўрсаткичлар тарзида катта икки гуруҳга ажратиш мумкин. Бошқача айтганда, статик кўрсаткичларни миқдор

³⁷ Хомитов К.З. Қишлоқ меҳнат бозорини самарали ривожланиши муаммолари. - Тошкент: ЎзР ФА «Фан» нашриёти, 2009. – 185-б.

кўрсаткичлари, динамик кўрсаткичларни эса сифат кўрсаткичлари дейиш ҳам мумкин.

Статик кўрсаткичлар меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар ҳисобланади. Буларга ёшлар сони, ишсиз ёшлар сони, иқтисодиёт тармоқларида банд бўлган ёшлар сони, ёлланган ва ёлланмаган ишчи кучи сони, давлат ва нодавлат секторида банд бўлганлар сони, ёш меҳнат ресурсларининг тармоқлар ва ҳудудлар бўйича тақсимланиши (ҳудудий ва тармоқ таркиби), ташқи меҳнат мигрантлар сони, меҳнат ресурсларининг ёш ва жинси бўйича таркиби кабилар киритилади.

Динамик кўрсаткичларга ишсиз ёшларнинг ўсиш суръатлари, иш билан таъминланганлар сони, ёшлар учун қисқарган ва янгидан яратилган иш ўринлари, ёшларда ишсизлик даражаси, қўнимсизлик, бир тармоқдан ёки ҳудуддан бошқасига ўтган ёшлар сони, ёшлар меҳнат бозорида ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасидаги нисбат, иш билан таъминланганларнинг жами иш қидирувчиларга нисбати, ишчи кучи экспорти, меҳнатга лаёқатли аҳолининг механик ҳаракатлари банд бўлганларнинг тармоқ ва ҳудудий таркибидаги силжишлар, меҳнат ресурсларининг малакаси, ёши ва жинси бўйича таркиби ўзгариши, ёлланган ва ёлланмаган ишчи кучи сони ўртасидаги нисбат ўзгариши, давлат ва нодавлат секторида банд бўлганлар ўртасидаги нисбат ўзгариши кабиларни киритиш мумкин.

Шундай қилиб, ишсиз ёшлар рақобатбардошлиги интеграл кўрсаткичининг меҳнат бозорида юз бераётган жараёнларга боғлиқлиги ва рақобатбардошликнинг оптимал даражасини аниқлаш мазкур тадқиқотнинг кейинги бобида кўриб чиқилади. Унда Сирдарё вилояти мисолида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш жараёнининг ҳолатини таҳлил қилиш натижалари келтирилган.

1.4. Хорижий мамлакатларнинг ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш борасидаги тажрибалари ва уларни республикамизда қўлланиши

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг энг мақбул стратегиясини танлаш давлат иш билан бандлик сиёсатининг устувор йўналишларидан бири ҳисобланади. Ушбу йўналишни амалга оширмасдан туриб иқтисодиётда меҳнат унумдорлигини оширишни таъминлаш ҳисобига етакчи мамлакатлар қаторидан жой олиш, асосий секторларда рақобатчилардан устунлик қилиш вазифасини ҳал қилиб бўлмайди. Бу борада ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш муаммоси устида ишлаётган иқтисодий ривожланган мамлакатлар тажрибаси алоҳида қизиқиш уйғотади.

Хорижий мамлакатларда меҳнат бозорида фаол дастурларни амалга оширишга алоҳида эътибор қаратилган, яъни ресурсларнинг сезиларли қисми фаол дастурлар фойдасига (АҚШ ва Канадада ЯИМ 0,4%идан Швецияда 2%гача) қайта тақсимланади ва бу бир қатор сабаблар билан изоҳланади. **Биринчидан**, фаол позиция иш йўқотганларни қўллаб-қувватлашдан кўра ҳар бир фуқаронинг иш жойини излашга қаратилган фаоллигини рағбатлантиради, бу эса, ўз навбатида, ижтимоий тўловлар ҳисобига даромадларни қўллаб-қувватлашга боғлиқликни қисқартиради, ишсизларнинг оғир психологик ҳолати билан боғлиқ жамиятдаги кескинликни пасайтиради. **Иккинчидан**, фаол позиция меҳнат унумдорлигини оширади, хусусан, иқтисодиётни таркибий қайта қуришга хизмат қилади, шу тариқа меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини оширади, чунки унинг асосий вазифаси унинг меҳнат самараси энг юқори бўладиган, яъни унинг ақлий ва жисмоний қобилиятларига мақбул равишда мос келадиган иш жойини максимал даражада тез топишидан иборат.

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда касбга йўналтириш тизимининг ўрни катта. Ўтган асрнинг 70-йилларидан бошлаб ишсиз фуқароларни касбга йўналтириш жаҳон тенденциясига айланди³⁸. Бугунги кунда бир қатор ҳаётий даврларни ўз ичига оладиган касбга йўналтиришнинг узлуксиз тизими шаклланмоқда:

- биринчи давр болаларни меҳнат билан дастлабки таништириш, уларнинг касб ҳақида муайян қарор қабул қилиши билан боғлиқ бўлмаган илк билимлар эгаллаши амалга ошириладиган давр мактабгача ва бошланғич синф ўқувчиларини ўз ичига олади;

- иккинчи давр умумтаълим мактаблари битирувчи синф ўқувчиларини касбга йўналтириш билан боғлиқ. Бунда асосий фаолиятни мактаб педагоглари, касбий маслаҳатчилар, турли ташкилотларнинг кадрлар хизматлари ходимлари бажаради. Бундай фаолиятнинг асосий шакллари гуруҳ ва якка тартибдаги маслаҳатлар, касбга йўналтириш бўйича суҳбатлар, профессиографик экскурсиялар, психологик тест ўтказиш ва бошқалар ҳисобланади;

- учинчи давр турли касб-хунар таълим муассасалари ўқувчилари ва олий таълим муассасалари талабаларини, яъни касбга талаб бўлган шахсларни ўз ичига олади. Бу даврда асосий амалий фаолиятни махсус маслаҳатчилар бажаради, уларга ўқувчилар ва талабалар ишлаб чиқариш амалиётини ўтайдиган корхоналарнинг кадрлар хизматлари ва ўқитувчилар ёрдам кўрсатади;

- тўртинчи давр мутахассислар уларни учта асосий гуруҳга: меҳнат фаолиятини бошлаганлар (ижтимоий-ишлаб чиқариш ва касбий мослашув муаммоси), улар олдида касбни, ихтисосликни, иш жойи ва ҳ.к.ни ўзгартириш муаммоси юзага келадиган ходимлар; самарали касбий карьерага йўналтирилган касбий маҳорат чўққиларини эгаллашга интиладиган

³⁸ Крымова Н.А. Управление профориентацией населения. Дисс. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. – Воронеж, 2014 – С.92-94.

ходимларга бўладиган ишлаётган шахслар орасида касбга йўналтиришни камраб олади. Бу ерда махсус хизматлар – касбий маслаҳат бериш марказлари ва пунктлари, корхоналарнинг кадрлар бўлинмалари асосий фаолиятни амалга оширади;

- бешинчи давр бандлик хизматлари фаолиятини ишлаётганлар ва ишсизларни касбга йўналтириш ва қайта йўналтириш билан боғлиқ бўлиб, бу иш жойларини алмаштириш жараёнининг фаоллашуви билан боғлиқ. Масалан, ўтган асрнинг охирларида АҚШда ходимларнинг 40 фоизи ўз иш жойини 2 йилдан кам вақт эгаллаб турган, Германия ва Англияда эса бу кўрсаткич 25фоизни ташкил қилган. Бу мақсадларда Францияда касбга тайёргарлик миллий уюшмаси ташкил этилган. Англияда махсус тайинланган ишга жойлаштириш давлат хизмати вакили қайта ташкил қилиниши лозим бўлган фирмаларга олдиндан ташриф буюради ва ходимлардан интервью олиш ёрдамида бу ерда ишлаётганлар учун айнан қандай қайта йўналтириш зарурлигини аниқлайди.

Касбга йўналтириш тизимини шакллантириш бўйича **швед модели** алоҳида қизиқиш уйғотади. Моделнинг моҳияти шундан иборатки, касб танлаш билан боғлиқ илк қадам мактабнинг олтинчи синфидан, яъни ўқувчилар 12 ёшга тўлганида бошланади. Бу ёшда мактаб дастурининг мураккаблик даражаси танланади. Таянч фанларда (математика, инглиз тили, бошқа тиллар) умумий ва махсус курсларни, шунингдек, умумий тавсифдаги кўшимча фанларни танлаш мумкин. Бундай танлов яна бир марта – икки йилдан сўнг амалга оширилади. Бу сафар ўқувчилар турли гимназия дастурлари орасидан танлайдилар (гимназия - 10-12 синфлар). Гимназияда назарий (олий таълим муассасаларига тайёргарлик), назарий ва амалий (ўқувчида мавжуд бўлган маълумот (таълим)ни кўшимча тўлдиргандан сўнг олий маълумотга, шунингдек, бир нечта касб бўйича асосий кўникмаларга йўл очади) ҳамда бироз назария билан амалий дастурлар (бу турли касбларга тайёргарлик дастурлари. Улар икки йил яна ишлаб чиқаришда бир йил

амалиётдан иборат бўлади) мавжуд. Бу тадбирлар ўртасида мунтазам равишда турли иш жойларида – еттинчи, саккизинчи ва тўққизинчи синфларда жами 6 ҳафта амалиёт шаклида касбга йўналтириш амалга оширилади. Амалиёт учта турли соҳада (масалан, савдо, одамларга қараш ва ишлаб чиқариш) ҳамма учун мажбурий ҳисобланади. Гимназияда танлаш олдидан ўқувчиларга турли касбларга эҳтимолий талаб прогнози кўрсатилган ҳолда бу касблар тавсифи тақдим этилган проспекти берилади. Гимназияда ўқиш даврида ўқувчилар касбий маслаҳатлар олиш ҳуқуқига эга. Сўнгги ўқув йили давомида ўқувчиларнинг уйига турли касблар, уларга ўқиш йўллари, келажакдаги истиқболлар ва ҳ.к. ҳақида ахборот жўнатилади. Мамлакат олий таълим муассасалари ҳам ўз дастурлари ҳақида ахборот тарқатади. Тармоқ ташкилотлари ва қасаба уюшмалари ўз касбларини реклама қилади. Сўнгги ярим йил давомида гимназияда ўқувчилар ўзининг кейинги ўқув ва касбий йўлини танлайди. Ўқувчи 18 ёшга тўлганда касбий маслаҳат, касбга йўналтириш ва касб танлаш билан боғлиқ масалаларга давлат иш билан бандлик хизмати жавоб беради. Бироқ бандлик хизмати касбий маслаҳатлар ва касбга йўналтириш соҳасида яқка ҳоким эмас, бундай фаолият билан шуғулланадиган бошқа қўплаб ташкилотлар ҳам мавжуд.

Францияда касбий фаолият турини танлаш ҳақида қарор мактаб психологлари – касбга йўналтириш бўйича маслаҳатчилар билан маслаҳатлар ва тест натижаларини ҳисобга олган ҳолда таълим муассасаси педагоглар кенгаши, ўқувчилар ва ота-оналарнинг вакиллари томонидан жамоавий равишда қабул қилинади. Минтақалар барча билимлар соҳаларида касбга ўқитишни ривожлантириш режаларини ишлаб чиқади ва ёшларни меҳнат бозорига чиқишга тайёрлайди³⁹.

Иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда ўқитишнинг амалий тавсифи меҳнат бозорида ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг муҳим омили

³⁹ Муравьева Н.В. Трансформация системы профессионального образования и обучения // Ж. Труд за рубежом, 2014. №3 – С.66-67.

бўлиб хизмат қилади. Таълим муассасалари билан корхона (ташкилот)ларнинг интеграцион алоқалари жараёнида иқтидорли талабаларни танлаб олиш ва уларни ўқишни тугатганидан сўнг ишга қабул қилишга имкон беради. Масалан, «Локхид» корпорацияси АҚШнинг 12 та етакчи университетида ўз ваколатхоналарига эга бўлиб, бўлғуси ходимларининг 60 фоизини айнан шу ердан топади. Иқтидорли талабалар тўғрисидаги маълумотлар барча иш берувчилар танишиш имкониятига эга бўлган миллий маълумотлар банкига киритилади. Нафақат АҚШда, балки бутун дунёда университетлар рейтингларида етакчи позицияларни эгаллаб турган энг нуфузли олий таълим муассасалари – Принстон, Гарвард, Йель, Стэнфорд, Колумбия, Пенсильвания, Корнел университетлари, Массачусет ва Калифорния политехника институтлари ва бошқаларнинг битирувчиларига талаб тадбиркорларда энг юқори ҳисобланади. Айнан улар фундаментал тадқиқотлар ўтказишга давлат маблағларининг катта қисмини кўлга киритиб, бу тадқиқотларга талабалар мажбурий тартибда жалб қилинади, бу эса келгусида уларнинг ички ва ташқи меҳнат бозорида рақобатбардошлигининг юқори бўлишини таъминлайди.

Олий таълим муассасалари ва бизнес ўртасидаги ҳамкорлик **Ғарбий Европанинг** ривожланган мамлакатлари учун хосдир. Ишсиз ёшларнинг ишчи кучи сифатини яхшилаш ва шу тариқа уларнинг рақобатбардошлигини ошириш, олинган билимлар ва кўникмаларга талаб юқори бўлишини таъминлаш мақсадида давлатлар томонидан университетлар ва саноат корхоналари иштирокида кўшма тадқиқот лойиҳаларини амалга ошириш ва мунтазам маслаҳатлар ўтказиш ёрдамида потенциал иш берувчилар ва таълим муассасалари ўртасида интеграция алоқаларини ўрнатиш бўйича чоралар кўрилган. Ўтган асрнинг 60-йилларида Кембридж университети бизнес билан мустаҳкам алоқалар ўрнатиб, бу алоқалар таълим жараёни ва илмий тадқиқотлар ўтказишга катта миқдорда маблағлар жалб қилиш имконини берган. Бу тажрибани кейинчалик Ғарбий Европанинг бошқа

мамлакатлари ҳам ўзлаштириб олган. Шотландияда таълим дастурларининг мазмуни талабаларнинг компаниялардаги фаолияти билан боғлиқ эҳтиёжларга йўналтирилган бўлиб, бу ОТМ ва талаба ўртасидаги шартномада акс эттирилади. Данияда «бирлашган таълим» дастурлари яратилган бўлиб, уларда катта ҳажмдаги вақт ишга жойлаштиришда зарур бўладиган амалий билимлар олишга ажратилади. Ғарбий Европанинг ривожланган мамлакатларида таълим муассасалари битирувчиларининг бандлигига кўмаклашишда давлатнинг роли кучайган эканлигини қайд этиб ўтиш жоиз. Давлат ва муниципалитетлар ҳукумати битирувчиларни ўз муассасаларида, шунингдек, уларга тегишли бўлган корхоналарда, бир қатор тармоқлар (соғлиқни сақлаш, таълим, коммуникация) ташкилотларда ишга жойлаштиради.

Барча ривожланган мамлакатларда ёшларнинг меҳнат бозорига чиққунига қадар рақобатбардош ишчи кучини шакллантириш бўйича кўрсатилган чора-тадбирлар билан бир қаторда таълим ёрдамида ишсиз ёшлар ишчи кучи сифатини оширишга ҳам муҳим аҳамият берилади, бунинг учун катта ҳажмда маблағлар ажратилади. Бироқ сўнгги пайтларда меҳнат бозорига зарур муайян касбга ўқитишгина эмас, белгиланган ҳажмда назарий билимларни албатта ўзлаштирган ҳолда янада кенгроқ касбий, ижтимоий ва коммуникатив қобилиятлар шакллантиришга эҳтиёж тобора кўпроқ ҳис қилинмоқда. Меҳнат бозорида шиддатли ўзгаришлар рўй бераётган шароитларда фақат шундай тайёргарликгина ёшларни ишга жойлаштириш имкониятини, шунингдек, уларнинг ҳаракатчанлигини оширишни таъминлашга қодир.

Давлат иш билан бандлик сиёсатининг самарадорлиги ҳар доим ҳам кутилган кўрсаткичларга мос келмайди, чунки меҳнат бозори ёшларни иш

билан таъминлаш билан боғлиқ муаммо ва қарама-қаршиликларга ҳам дуч келмоқда⁴⁰.

Бизнингча, бу муаммолар қуйидагилардан иборат:

– **ишсизлик даражасининг ўсиши.** Қатор мамлакатларнинг оммавий ахборот воситалари ишсизлик кўрсаткичининг иқтисодий фаол аҳолининг 8-10 фоизигача ўсиши ҳақида хабар бермоқда, ишсизлар умумий сониди ёшларнинг улуши ўртача 40 фоизни ташкил қилади;

– **кўплаб компаниялар ёш кадрларни тайёрлашга вақт ва маблағ сарфлашдан кўра малакали ходимларни ишга олишни афзал кўради.** Шу сабабли бу компаниялар таълим тизимини такомиллаштириш ва ривожлантиришдан манфаатдорлиги йўқ. Бу эса маҳаллий, айниқса, ёш мутахассисларнинг меҳнат бозоридаги ҳолатини мураккаблаштиради. Масалан, АҚШда юқори малакали, асосан ёш ходимлар сони йилдан-йилга кўпайиб бормоқда. Барча ривожланган мамлакатларда ривожланаётган мамлакатлардан келган 1,5 млн. юқори малакали ходимлар фаолият кўрсатади. Австралия, Канада ва Янги Зеландияда қабул рейтинг тизимига мувофиқ, керакли миқдорда балл тўплаган, юқори малакали ва уларга иқтисодий талаб мавжуд бўлган муҳожирларгина рекрут қилинади ва доимий яшашга қабул қилинади. Франция ва Буюк Британияда юқори малакали мутахассислар учун ишга рухсат беришнинг тезлаштирилган тизими мавжуд⁴¹;

– **малака даражаси турлича бўлган ходимлар меҳнатга ҳақ тўлашдаги тафовутлар сақланиб қолмоқда.** Табиийки, рақобатбардошлик даражаси пастроқ бўлганлар орасида унинг мавжуд эканлигига қарамай (ўқиш давомида олинган, лекин тажрибалироқ мутахассислар билан юқорироқ иш ҳақи учун курашда рақобат қилишга имкон бермайдиган),

⁴⁰ Funding the Foundations Basic Science at the Crossroads / Ed By Kent Mughges and Lynn Shaw his Caroline Varques Wash, 2016. – P.24.

⁴¹ David Leppard Reid to stem How of low-skill immigrants / The Sunday Times 22 октябры 2016. – P.31.

етарлича амалий иш тажрибасига эга бўлмаган, касб-таълим тизимининг кечаги битирувчилари кўпчиликини ташкил қилади;

– турли этник гуруҳлар ўртасида маълумот даражасида ва маълумот олиш имкониятларида тенгсизлик мавжуд, бу эса рақобатбардошликни ошириш имкониятларини пасайтиради ва улар учун фақат энг нуфузсиз иш турлари билан шуғулланиш имкониятини қолдиради.

Ўзбекистонда ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини бошқариш тизими меҳнат бозорининг шаклланиши билан ташкил топган. Бу борада мамлакатимиз амалда ғарб мамлакатларининг ёшлар, жумладан, ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини бошқариш тизимини шакллантириш бўйича босиб ўтган йўлини такрорламоқда. Бу борада қонунчилик ва норматив база шакллантирилган, меҳнат бозорини, жумладан, ишсиз ёшларнинг психофизиологик имкониятларини ва у ёки бу касбларга иш берувчилар томонидан талабни ҳисобга олган ҳолда касбга йўналтириш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш ёрдамида давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари белгиланган.

Юқорида биз томонимиздан иқтисодий жиҳатдан ривожланган мамлакатларнинг тажрибаси кўриб чиқилган бўлиб, ушбу муаммоларнинг ечими макроиқтисодий ривожланиш сценарийларини, меҳнат бозори интеграцияси ва тармоқлар дифференциацияси жараёнларини, иқтисодиётнинг алоҳида тармоқлари ривожланиш трендлари ва бизнес эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда минтақалар кесимида ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар тенденцияларини ҳисобга оладиган прогнозлар ишлаб чиқиш ҳамда мунтазам ва тизимли таҳлиллар ўтказиш ҳисобланади.

Шу муносабат билан Ўзбекистонда бундай ишларни Иқтисодиёт ва саноат вазирлиги томонидан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан биргаликда амалга оширишни таклиф этамиз. Ўйлаймизки, прогноз қилиш даврлари 5-10 йил доирасида бўлиши ва ҳар 2-3 йилда тузатиш киритилиши мумкин. Прогноз натижалари кадрлар тайёрлаш ва рекрутнинг

билан шуғулланадиган муассасалар, шунингдек, ёшлар ва уларнинг оналари учун максимал даражада очик бўлиши лозим. Маълумотларни чоп этиш ва таълим органлари тизимида тарқатиш мақсадга мувофиқ бўлиб, бу ўқувчилар, талабалар ва абитуриентларнинг меҳнат ҳақида хабардорлигини ошириш, шунингдек, таълим муассасаларининг иш берувчилар ва бандлик хизмати давлат органлари билан шартнома муносабатлари ва давлат буюртмаси механизмларини киритган ҳолда меҳнат бозорида талаб юқори бўлган кадрлар тайёрлашни рағбатлантириш тизимини шакллантириш муаммосини ҳал қилишга ёрдам беради. Ўйлаймизки, бу бир томондан, давлат бюджетининг рақобатбардош ва талаб юқори бўлган кадрлар тайёрлаш харажатларини пасайтиришга, иккинчи томондан эса таълим тизимини инновацион ривожлантиришнинг иқтисодий механизмларини ишга туширишни таъминлашга имкон беради.

Саноати ривожланган мамлакатлар тажрибаси шуни кўрсатадики, давлат иш билан бандлик хизмати меҳнат бозоридаги жараёнларни тартибга солиш тизимининг марказий бўғини ҳисобланади. У ишчи кучини касбга тайёрлаш ва ундан фойдаланишни доимий равишда мақсадли йўналтирилган тарзда тартибга солиш учун ташкил қилинадиган махсус органлар тузилмасини ифодалайди. Давлат хизматининг функциялари ва фаоллик даражаси кўплаб мамлакатларда бозор муносабатлари хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда белгиланган. Масалан, Швеция, Канада, Германия, Япония ва бошқа бир қатор мамлакатларда иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш юклатилган.

Шу билан бир пайтда, Буюк Британия, Австралия ва АҚШда давлат иш билан бандлик хизматининг роли у қадар юқори эмас: бу ерда ишга жойлаштириш бўйича пуллик бюролар мавжуд бўлишига йўл қўйилган, иш излаш учун жавобгарлик эса бевосита ишсизларнинг ўзига юклатилган.

Дунёнинг қатор мамлакатларида давлат иш билан бандлик хизматлари куйидаги асосий функцияларни бажаради: ишга жойлаштиришда

воситачилик хизматлари кўрсатиш; касб танлашга йўналтириш; ишга жойлаштириш мақсадида тайёрлаш ва қайта тайёрлаш; ишлаб чиқаришни жойлаштириш муаммолари бўйича маслаҳатлар бериш; халқаро стажерлар алмашиниш; ахборот хизмати; меҳнат лаёқати чекланган шахсларга ихтисослашган хизмат кўрсатиш.

Ривожланган мамлакатларда ишга жойлаштириш бўйича агентликлар ҳам фаолият кўрсатиб, уларнинг асосий функцияси ишчи кучи сотувчилари ва харидорлари учрашувини таъминлаш ҳисобланади. Бўш иш ўринларига эга бўлган тадбиркор ишнинг моҳияти, зарур малака ва бошқаларни кўрсатган ҳолда агентликка талабнома жўнатиши мумкин. Ишсиз ёки иш ўрнини алмаштириш истагида бўлган шахс бу ҳақида агентликдан сўраш ҳуқуқига эга, бунинг учун у мос келувчи қайд қилиш варақасини тўлдириши лозим. Агентлик мутахассислари бўш иш ўринлари ва қайд қилиш варақаларининг бир-бирига мувофиқлиги таъминлангани ҳолда дастлабки танловни амалга оширади. Деярли барча давлатларда ишга жойлаштириш бўйича хизмат ходимлар учун ҳам, тадбиркорлар учун ҳам бепул ҳисобланади.

Меҳнат бозоридаги ижтимоий вазиятни юмшатиш учун аксарият ғарб мамлакатлари ҳукумати ёш мутахассисларга йўналтирилган махсус ижтимоий дастурларни ишлаб чиққан. Ёш мутахассислар учун бандлик дастури касбий таълим дастурлари билан чамбарчас боғлиқ бўлади. Саноати ривожланган қатор мамлакатларда ёшларни мактабдан меҳнат ҳаётига ўтишни енгиллаштиришга йўналтирилган чоралар амал қилади, чунончи:

- саноат ва савдода тадбиркорларга субсидиялар, улар ёшларга ярим йиллик стажировка мактабини ўташ ва шу билан бир пайтда энг кам иш ҳақи олиш имкониятини тақдим этади (Австралия);

- ишлаб чиқаришда ўқитиш учун шартнома, муддати чекланган ҳолда тўлиқсиз иш вақтига шартномалар ва шу билан бир вақтда меҳнат шартномаси тузмасдан туриб бевосита корхонада касбий тайёргарлик курси

таклиф қиладиган корхоналарга ижтимоий суғурта бўйича солиққа тортишдаги имтиёзлар (Италия);

- 16 ва 17 ёшида мактабни тамомлаган ҳамда иш жойига эга бўлмаган 18 ёшгача бўлган барча ёшларни касбий тайёргарлик билан қамраб олиш дастури (Буюк Британия).

Францияда 16 ёшдан 21 ёшгача бўлган, ўқишни ташлаб кетган ёшлар маълумотидаги камчиликларнинг ўрнини қоплаш мақсадида корхоналар ҳисобидан стажировка ўтайдилар. Ёшлар турли касбий тайёргарлик дастурларида иштирок этиш имкониятидан ташқари, субсидияланадиган иш жойларига киришда алоҳида имтиёзли ҳуқуққа эга бўлади.

Хусусан, Францияда давлат 1 йилгача бўлган муддатга ёшларни ишсизликдан ва касалликдан суғурта қилиш бўйича харажатларни ўз зиммасига олгани ҳолда ихтисослик ёки малакага эга бўлмаган ёшларни ишга қабул қиладиган компанияларни рағбатлантиради, бу эса ишчи кучига харажатларни 20-25 фоизга пасайтиради. Худди шу тарзда, Испанияда ёшларни ишга ёллайдиган ёки ўқитадиган тадбиркорлар ижтимоий суғурта бўйича пасайтирилган тўловлар тўлайдилар.

АҚШ ва Ғарбий Европа мамлакатларида ишсиз ёшларни ишлаб чиқаришга мослаштиришнинг энг мақбул усулидан фойдаланилади. Бу виртуал корхоналар ташкил қилиш ҳисобланади. Бундай ўқув корхоналари концепцияси Германияда тахминан 15 йил олдин пайдо бўлган бўлиб, бу вақт ичида кўплаб мамлакатларда эътироф этилган. Бундай корхоналар барча зарур атрибутлар – дирекция, бухгалтерия ва менежерларга эга бўлган реал тижорат фирмалари режимида ташкил қилинади ва иш юритади. Барча ҳисобот ва иш юритиш ҳужжатлари юритилади, аудиторлик ташкилотлари ўтказилади, битимлар тузилади, ҳар бир ходимнинг иш вақтини ҳисобга олиш ташкил қилинади ва унинг меҳнат самарадорлиги баҳоланади. Барчаси, ҳатто реал иш ҳақиқага қадар, ҳақиқий корхоналардаги каби бўлади. Виртуал корхоналар фаолиятини ташкил қилиш нафақат малакали мураббийлар,

балки ушбу ҳудудда ҳақиқатда мавжуд бўлган ва худди шундай бизнес билан шуғулланадиган корхоналарнинг ҳам иштирокини назарда тутди. Айнан шундай фирмалар виртуал аналоглар фаолиятни баҳолашни амалга оширади. Виртуал корхонада стажировка 13 ҳафта давом этади ва шундан 3 ҳафтасида стажер реал корхонада ишлайди. Таълим дастурига стажернинг ўзи мажбурий иш излаши ҳам киради. Ўқувчиларга иш ҳақи ишсизлик бўйича нафақа пули ҳисобига тўланади. Стажировкани муваффақиятли тамомлаган ёшлар уни реал меҳнат тажрибаси сифатида ўз резюмесига киритиб қўяди. Қоидага кўра, бундай корхоналарга стажировкага иш тажрибасига эга бўлмаган дипломли мутахассислар ёки узоқ вақт ишсиз юрган, ўз касбини ўзгартириш истагида бўлган ёшлар йўналтирилади.

Бугунги кунда Европада 2 800 дан ортиқ, жумладан, Германияда – 800 та, Францияда – 150 та виртуал корхона мавжуд. Сўнгги пайтларда бундай корхоналар АҚШ ва Австралияда ҳам пайдо бўла бошлади. Кенг тарқалган халқаро ва миллий тармоқ виртуал корхоналарга ёшларнинг улар учун зарур бўлган ишлаб чиқариш тажрибасига эга бўлишида реал воситага айланиш имконини беради.

Хорижий тажрибалар таҳлили ундан Ўзбекистонда ҳам фойдаланиш бўйича қатор хулосалар ва таклифлар чиқариш имконини беради.

Биринчидан, саноати ривожланган мамлакатларда меҳнат бозоридаги жараёнларни тартибга соладиган марказий бўғин бу – давлат иш билан бандлик хизмати ҳисобланади. Ўзбекистон учун хорижий иш билан бандлик хизмати функцияларидан бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари халқаро стажерлар алмашилиш функциясидан фойдаланиши мумкин. Бу хорижий корхоналар ва ташкилотлар билан алоқаларни йўлга қўйишга, ўзбекистонлик ёшларга эса стажировка ўташ ва кейинчалик Ўзбекистонда жойлашган йирик хорижий компанияларда ишлаш учун имконият беради.

Иккинчидан, Францияда иш билан бандлик агентликлари ишсизлар учун махсус тўгараклар ташкил қилиб, бу ерда «Қандай қилиб иш излаш

керак?» мавзусида машғулотлар ўтказилган ва, кўрсаткичларнинг 40 фоизга тенг бўлганлигини ҳисобга оладиган бўлсак, анча самарали натижа берган. Ўзбекистонда ҳам олий таълим муассасаларида битирувчи курслар талабалари учун бундай тўғараклар ташкил қилиш мақсадга мувофиқ. Бундай машғулотларда ўқитувчилар ёки таклиф қилинган мутахассислар қандай қилиб резюме тайёрлаш, тахмин қилинган иш берувчилар билан мулоқот қилишни тушунтириб беришлари мумкин. Таълим муассасалари ўқитувчилари улар билан битирувчилар тақсимоти ҳақида битимлар бўлган ташкилотлар ҳақида, ташкилотларнинг мутахассислар билан таъминланганлик даражаси ва қайси мутахассисларга эҳтиёж мавжудлиги ҳақида ахборот тақдим этиши мумкин бўлади. Машғулотлар таълим муассасалари биноларида ўтказилиши мумкин. Лекин меҳнат бозорида олий маълумотга эга бўлган ишсиз ёш мутахассислар сони кўп бўлмаслиги учун мактабларда «қандай қилиб касбни тўғри танлаш» мазмунида касбий йўналтиришга катта эътибор қаратиш зарур.

Учинчидан, Францияда амал қиладиган, энг юқори самарадорлик даражасига эришилган ёшлар иш билан бандлик дастурлари икки гуруҳга бўлинади. Биринчи гуруҳда қуйидаги меҳнат шартномалари турлари ажратиб кўрсатилади: ишчига мослашиш ҳақида шартнома, малака ҳақида шартнома, ишлаб чиқаришда шогирдлик ҳақида шартнома, «бандлик - бирдамлик» шартномаси. Мазкур шартномалар малакага эга бўлган ёки ҳали малакаси бўлмаган ёшларга йўналтирилади. Ўзбекистонда малака ҳақида шартномадан фойдаланиш ва уни меҳнат стажи (тажриба) ҳақида шартнома деб аташ мумкин. Бундай шартнома доирасида ёш мутахассисда реал иш ва иш ҳақида эга бўлиш имконияти пайдо бўлади.

Иккинчи гуруҳда касбий ўқитиш (2 ойдан 8 ойгача), касбий ҳаёт билан таништириш стажировкаси (3-6 ой), малака бериш чора-тадбирларини ажратиб кўрсатиш мумкин. Ҳозирги пайтда Ўзбекистон олий таълим муассасаларида талабалар учун 2-курсдан бошлаб амалиёт (стажировка)

Ўташ имконияти тақдим этилмоқда, лекин бундай стажировкадан кейин амалиётнинг иш тажрибаси ҳисобланиши ҳақида юридик расмийлаштирилган гувоҳнома йўқ, агар бу жорий қилинса – ёш мутахассисда истиқболли ишга жойлашиш имконияти ортади, чунки иш тажрибасига эга саналади.

Тўртинчидан, Францияда давлат 1 йилгача бўлган муддатга ёшларни ишсизликдан ва касалликдан суғурта қилиш бўйича харажатларни ўз зиммасига олгани ҳолда ихтисослик ёки малакага эга бўлмаган ёшларни ишга қабул қиладиган компанияларни рағбатлантиради, бу эса ишчи кучига харажатларни 20-25 фоизга пасайтиради. Испанияда тадбиркорлар ёшларни ишга олгани ёки ўқитгани учун ижтимоий суғуртага умрбод пасайтирилган бадал тўлайди. Бизда эса иш тажрибасига эга бўлмаган ёш номзодларни ишга қабул қилишга тайёр бўлган корхоналар сони ўсиб бормоқда. Афтидан, бу давлат томонидан ҳеч қандай рағбатларсиз амалга ошмоқда. Ўзбекистон фаолият кўрсатаётган корхоналарнинг 61 фоизи таъкидлашича, улар иш тажрибасига эга бўлмаган ёш мутахассисларни фақат улар ўз салоҳиятини, чин дилдан меҳнат қилиш истагини ва мос келадиган иш ҳақи кутишини намойиш этган ҳолдагина ишга қабул қилади.

1-боб бўйича қисқа хулосалар

1. Тадқиқотда ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлигини ўрганишга доир назарий ёндашувлардан келиб чиқиб унга нисбатан қуйидагича муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди: ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлигиёшларнинг муайян меҳнат бозори доирасида иш берувчиларнинг меҳнатга бўлган эҳтиёжини ходимларнинг бошқа тоифаларига қараганда яхшироқ қондириш қобилиятини белгилаб берувчи хусусиятлар йиғиндисини ўзида намоён этади ва ушбу хусусиятлар муайян

худуднинг ижтимоий-иқтисодий фаолиятида иштирок этишнинг муваффақиятини белгилаб беради.

2. Худудий даражада ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш жараёнига таъсир кўрсатувчи асосий субъектлар жумласига қуйидагилар киради: маҳаллий ҳокимият органлари; хўжалик юритувчи субъектлар; ёш мутахассисларда зарур хусусиятларни шакллантириш мақсадида хўжалик юритувчи субъектлар билан тегишли тарзда ўзаро ҳамкорлик қилиши лозим бўлган таълим муассасалари киради. Мазкур вазифани ҳал этиш учун юқорида тилга олинган субъектлар ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнини тартибга солишнинг институционал, иқтисодий, ташкилий, ахборот, маъмурий воситаларини қўллайди.

3. Меҳнат бозорининг вужудга келиши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатга эришиш учун ўзаро рақобат қилишга тайёр эркин ва тенг ҳуқуқли шерикларнинг иқтисодий муносабатларда бўлишларини тақозо этади. Меҳнат бозорида рақобат механизмини йўлга қўйиш самарадорлигини ошириш, ишчи кучининг сифат кўрсаткичларини тўхтовсиз ошириб бориш – ишчи кучи рақобатбардошлигини оширишнинг иқтисодий механизмнинг асоси бўлиб ҳисобланади.

4. Ҳозирги пайтда ишчи кучи таклифи на касб, на малака тузилиши бўйича иқтисодиёт тармоқларидаги жонли меҳнатга талабнинг ўсиш суръатига жавоб бермайди. Шу боис рақобатбардош ишчи кучи таклифининг сифат кўрсаткичларини ўзгартириш ҳамда уларнинг қишлоқ меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш лозим. Бунинг учун эса, бандликнинг давлат хизмати тизимидаги ва бошқа ўқув юртларидаги ходимларнинг малакаларини оширишни ташкил этиш, корхоналарнинг ўзидаги махсус курсларда касб-ҳунарга ўргатишни яхшилаш ва уларга солиқ тўловида имтиёзлар бериш маҳаллий кадрлар рақобатбардошлигини оширишнинг мақсадли махсус дастурини ишлаб чиқиш керак.

5. Тадқиқотда меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини баҳолаш мезонлари ва кўрсаткичлари таклиф этилди ҳамда таълим муассасалари битирувчилари ва иш берувчилар вакилларининг ёш меҳнат ресурслари рақобатбардошлиги кўрсаткичларининг аҳамиятини баҳолашнинг зарурлиги асосланган.

6. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш борасидаги хорижий мамлакатлар тажрибасини таҳлил қилиш хорижий мамлакатларда ёшлар иш билан бандлиги муаммосини ҳал қилиш борасида катта амалий тажриба тўпланганлиги ҳақида хулоса чиқариш мумкин. Бу тажрибани Ўзбекистонда қўллаш имконияти фақат махсус тайёрланган ва таълим олган, хориж тажрибасини мослаштиришга қодир бўлган кадрлар мавжуд бўлган шароитлардагина амалга ошириш мумкин.

2-боб. СИРДАРЁ ВИЛОЯТИ МЕҲНАТ БОЗОРИДА ИШСИЗ ЁШЛАРНИНГ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИ КЎРСАТКИЧЛАРИНИ ТАҲЛИЛИ

2.1. Вилоятнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши ва уни меҳнат бозорида ёшлар рақобатбардошлигига таъсири

Сирдарё вилояти Мирзачўлда жойлашган бўлиб, у 1963 йилда ташкил этилган. Вилоят маркази Гулистон шаҳри ҳисобланади. Вилоят шимолда Қозоғистон, жанубда Тожикистон Республикалари билан чегарадош. Сирдарё вилоятининг ер майдони 4,3 минг квадрат километр бўлиб, 688,6 минг аҳоли истиқомат қилади. Сирдарё вилоятида асосан ўзбеклар (60 %), шунингдек, козоқ, тожик, рус, корейс ва бошқа 36 дан ортиқ миллат вакиллари яшайди. 1 кв. км.га 159 киши тўғри келади. Вилоятда ерни комплекс ўзлаштириш илк бор XX асрнинг 50-йилларда амалга оширилган. Асрлар давомида кимсасиз, тўқай ва бутазорлардан иборат Мирзачўл худудида ўзлаштириш ишлари натижасида обод шаҳар ва қишлоқлар, суғориш иншоотлари, ишлаб чиқариш корхоналари ва ҳоказолар бунёд этилди⁴².

Сирдарё вилоятининг республика бошқа вилоятларидан ўзига хослиги қуйидагилардан иборат:

- Сирдарё вилояти Ўзбекистон таркибидаги маъмурий ҳудуд сифатида энг ёш, саноати ривожланмаган, ишсизлик даражаси юқори бўлган, аммо катта иқтисодий имкониятларга мос ҳудуд ҳисобланади;

- Сирдарё Тошкент шаҳри билан бошқа вилоятларни боғлаш имкониятига эга м-34 йўлининг асосий қисмини қамраб олган. Аммо айнан шу йўлда хизмат кўрсатиш йўлга қўйилмаган. Қадимда Буюк ипак йўлининг муҳим бир тармоғи айнан мана шу Мирзачўл орқали ўтиб, Фарғона водийси ва Тошкент шаҳрини Зарафшон воҳасидаги шаҳарлар билан боғлаган;

⁴² 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегияси “Иқтисодий ривожлантириш ва либераллаштиришнинг устувор йўналишлари” бандида белгиланган чора-тадбирларнинг Сирдарё вилоятида бажарилиши таҳлили бўйича йиғма таҳлилий маълумотнома. – Т.: “Иқтисодиёт”, 2017 – 9-б.

- республикада турли миллат вакиллари истиқомат қиладиган ҳудуд сифатида етакчи ўринда туради. Сирдарё вилоятида 30 дан ортиқ миллат ва элатлар истиқомат қилди.

Сирдарё вилоятининг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши меҳнат бозорида ёшлар рақобатбардошлигига бевосита таъсир қилади.

Вилоятнинг ижтимоий ривожланиши ҳам ёшлар рақобатбардошлигига таъсир қилади. Статистик маълумотларга кўра, 2018 йилда меҳнат ресурслари сони 880,5 минг кишини, шунинг 378,7 минг кишисини (78,8%) иқтисодий фаол аҳоли ташкил этган. Таҳлилларга кўра, 2011-2018 йиллар давомида иш билан банд аҳоли сони 4,5 фоизга кўпайган (2.1-жадвал).

Аҳоли даромадлари динамикасининг меҳнат бозорида ёшлар рақобатбардошлигининг шаклланишига таъсири, биринчидан, меҳнатга мотивациялаш орқали (микродаражада), иккинчидан, аҳолининг тўловга қобил талабини шакллантириш орқали (мезо ва макродаражада) намоён бўлади; учинчидан, даромадлар даражаси малакали меҳнат бозорининг шаклланишига таъсир кўрсатгани ҳолда инсон капиталига киритиладиган инвестициялар миқдорини тартибга солади, тўртинчидан, даромадлар меҳнат билан капитал ўртасидаги улушлар ўзгаришига таъсир кўрсатади, қимматроқ ишлаб чиқариш омилини арзонроғига алмаштириш объектив қонуниятларга асосланади. Юқори иш ҳақи стратегияси меҳнатнинг сифатини оширишга ундаган ҳолда, малакали ходимларни жалб қилиш омили ҳисобланади. Бундан ташқари, умумий талабнинг ортиши билан бирга мажбурий ишсизлик қисқаради.

2.1-жадвалдан кўришиб турибдики, 2011-2018 йилларда аҳолининг номинал умумий даромадлари 3,8 мартага, аҳолининг реал умумий даромадлари 3,4 мартага ортган. Бу даврда аҳоли жон бошига номинал умумий даромад 2336,9 минг сўмдан 7899,5 минг сўмга, аҳоли жон бошига реал умумий даромадлари 2189,0 минг сўмдан 6705,3 минг сўмга ортган.

2.1-жадвал

Сирдарё вилоятининг ижтимоий ривожланиш кўрсаткичлари

Т/р	Кўрсаткичлар	Й и л л а р								2018 йилда 2011 йилга нисбатан ўзгариши (%)
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
1.	Аҳоли сони, минг киши	739,5	750,5	763,8	777,1	790,6	803,1	815,8	829,9	112,2
2.	Меҳнат ресурслари сони, минг киши	430,0	440,8	450,3	457,6	464,1	470,2	475,1	480,5	111,7
3.	Иқтисодий фаол аҳоли сони, минг киши	342,1	348,7	357,5	366,6	369,1	368,5	371,9	378,7	110,7
4.	Иш билан банд аҳоли сони, минг киши	327,5	334,8	342,3	349,6	350,9	352,4	353,1	342,2	104,5
5.	Аҳолининг номинал умумий даромадлари, млрд.сўм	1713,7	2051,7	2466,1	2940,2	3029,1	3780,1	4721,4	6499,7	379,3
6.	Аҳолининг реал умумий даромадлари, млрд.сўм	1605,2	1918,2	2308,7	2763,1	2866,0	3569,2	4325,2	5517,1	343,7
7.	Аҳоли жон бошига номинал умумий даромадлари, минг сўм	2336,9	2753,9	3257,3	3815,9	3864,1	4744,1	5833,2	7899,5	338,0
8.	Аҳоли жон бошига реал умумий даромадлари, минг сўм	2189,0	2574,7	3049,3	3586,1	3656,1	4479,4	5343,7	6705,3	306,3
9.	Шифохона муассасалари сони, бирлик	38	33	37	36	34	39	33	38	100,0
10.	Ҳар 10 000 аҳолига шифохона ўринлари сони	51,2	50,0	50,3	49,1	46,2	46,2	44,8	46,6	91,0
11.	10 000 аҳолига тўғри келадиган шифокорлар сони	19,8	17,1	20,1	20,1	19,8	19,8	20,5	20,5	103,5
12.	10 000 аҳолига тўғри келадиган ўрта тиббиёт ходимлари сони	131,5	125,3	145,2	149,3	149,4	149,4	155,5	153,5	116,7
13.	Мактабгача таълим муассасалари сони, бирлик	149	157	157	151	151	152	152	179	120,1
14.	Мактабгача таълим муассасаларида болаларнинг жой билан таъминланганлиги (100 жойга тўғри келадиган)	82,3	81,9	84,7	82,2	83,0	91,0	93,6	114	138,5
15.	Умумтаълим муассасалар сони, бирлик	302	300	302	300	299	299	299	300	99,3
16.	Ўқувчилар сони, бирлик	115510	113698	114682	117038	120603	125248	134667	148793	128,8
17.	Ўқитувчилар сони, бирлик	9263	9038	9065	9342	9652	9968	10352	11342	122,4
18.	Ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасалар сони, бирлик	52	52	52	52	52	52	52	49	94,2
19.	Олий таълим муассасалари сони	1	1	1	1	1	1	1	1	100,0
20.	Талабалар сони	3831	3902	3803	3791	3774	3904	4611	6811	177,8
21.	Ахборот-ресурс ва ахборот кутубхона марказлари сони, бирлик	82	81	81	83	83	83	83	83	101,2

Манба: жадвал Сирдарё вилояти статистика бошқармаси маълумотлари асосида тузилган.

Меҳнат бозорида ёшлар рақобатбардошлигини оширишда **соғлиқни сақлаш тизимининг ҳам ўрни катта**, чунки ёшларнинг меҳнат лаёқатини бир хил маромда сақланиши ва қайта тикланиб бориши бу соҳа ривожланганлигига боғлиқ. Вилоятда 38 та шифохона мавжуд бўлиб, уларнинг сони 2011 йилга қараганда ўзгармаган. Бироқ бу даврда ҳар 10 000 аҳолига тўғри келадиган шифохонадаги ўринлар сони 51,2 тадан 46,6 тага камайган, мос ҳолда шифокорлар сони эса 19,8 нафардан 20,5 нафарга ортган.

Аммо, вилоятнинг барча ҳудудларида жойлашган тиббиёт коллежларида ўрта тиббиёт ходимларини тайёрлашга алоҳида эътибор қаратилганлиги боис ҳар 10 000 аҳолига тўғри келадиган ўрта тиббиёт ходимлари сони 131,5 нафардан 153,5 нафарга ортган.

Таълим тизими ҳам ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишга ижобий таъсир қилувчи асосий омиллардан бири ҳисобланади. Ушбу омилнинг ёшлар меҳнат бозорига ва ёш меҳнат ресурсларидан фойдаланишга кўрсатадиган таъсирини қуйидагиларда кўриш мумкин:

- ёшлар саводхонлик даражасининг юқори кўрсаткичи малакали меҳнат бозорини вужудга келтиради;
- ёшлар меҳнат бозорида рақобат курашининг пайдо бўлишига олиб келади;
- ёш ишчи кучи таклифи сифатини яхшилайти;
- ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ёшлар сонининг кўпайиши меҳнат ресурслари таркибида иқтисодий нофаол аҳоли улушининг ортишига сабаб бўлади;
- иқтисодиёт тармоқларининг тегишли йўналишлар бўйича малакали кадрларга бўлган талабини қондиришни таъминлайди.

Мустақилликнинг илк кунлариданоқ республикада ижтимоий-иқтисодий шарт-шароит ва миллий урф-одатларнинг ўзига хос хусусият-

ларини ҳисобга олган ҳолда ривожланишнинг миллий модели ишлаб чиқилди. Лекин, 28 йиллик ислохотлар давридаги кадрлар тайёрлаш ва таълим тизими бозор иқтисодиёти талабларига тўла жавоб бермай қўйди.

Бугунги кунда (2018 йил) Сирдарё вилоятида 179 та мактабгача таълим муассасаси фаолият кўрсатади. Таҳлиллар кўра, ўтган 8 йил давомида мактабгача таълим муассасалари сони 20,1 фоизга ортган.

Вилоятда 300 та умумтаълим муассасалари фаолият кўрсатади. Уларнинг сони 2011 йилга нисбатан 0,7 фоизга камайган, уларда ўқувчилар сони эса 28,8 фоизга, ўқитувчилар сони эса 22,4 фоизга ўсган.

Сирдарё вилоятида 49 та ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаси фаолият кўрсатади. Айтиш жоизки, олиб борилаётган ислохотлар туфайли уларнинг сони 2011 йилга нисбатан 5,8 фоизга қисқарган. Вилоятда атиги битта олий таълим муассасаси (Гулистон давлат университети) ёшларнинг олий таълимдан баҳраманд бўлишини таъминлайди.

Вилоят ёшларининг маданий савиясини оширишда ахборот-ресурс ва ахборот кутубхона марказларининг ўрни катта. Лекин бундай марказлар сонининг 2011 йилдаги 82 тадан 2018 йилда 83 тага ёки атиги 1,2 фоизга ортганлигини кўришимиз мумкин.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишга иқтисодий кўрсаткичлар бевосита таъсир қилади.

Вилоят статистика бошқармаси маълумотларга кўра, 2018 йилнинг январь-декабрида ишлаб чиқарилган ялпи ҳудудий маҳсулот (ЯХМ) ҳажми жорий нархларда 8200,5 млрд. сўмни ташкил этди ва 2011 йилга нисбатан таққослаганда 4,9 марта ўсди (2.2-жадвал).

2.2-жадвал

Сирдарё вилоятининг асосий иқтисодий кўрсаткичлари, млрд сўм

Кўрсаткичлар	Й и л л а р								2018 йилда 2011 йилга нисбатан ўзгариши, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Ялпи ҳудудий маҳсулот	1650,5	2050,3	2604,6	3 012,2	3 648,6	4 348,8	4 999,4	8 200,5	496,8
Саноат маҳсулотлари	1211,4	1528,1	1929,3	2363,1	2820,6	3522,3	3806,5	5163,1	426,2
Истеъмол товарлари	391,3	467,8	669,7	822,7	1135,3	1404,0	1516,7	1895,2	484,3
Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги	1864,9	2300,8	2694,9	3113,3	3850,6	4391,3	5490,0	6323,9	339,1
Асосий капиталга киритилган инвестициялар	564,7	628,3	804,7	920,4	927,2	1322,9	1628,0	2699,3	478,0
Қурилиш ишлари	168,0	230,3	313,0	376,5	478,9	540,7	552,4	994,8	592,1
Юк айланмаси млн. тн-км	295,4	322,2	330,1	337,4	363,0	207,1	221,7	235,0	79,6
Ўўловчи айланмаси млн. ўўловчи-км	1578,3	1609,4	1617,7	1730,3	1751,7	2154,1	2239,4	2286,4	144,9
Чакана савдо айланмаси	524,1	672,9	806,4	1022,6	1246,5	1547,4	1836,8	2275,5	434,2
Хизматлар, жами	554,0	693,8	911,9	821,5	983,3	1213,2	1603,8	2031,4	366,7
Ташқи савдо айланмаси, млн. АҚШ доллар	176,7	270,5	323,1	489,7	275,2	252,2	289,2	291,4	164,9
Экспорт	102,6	133,6	195,6	259,6	140,6	114,0	144,6	119,1	116,1
Импорт	74,1	136,9	127,5	230,1	134,6	138,2	144,6	172,3	232,5
Сальдо (+,-)	28,5	-3,3	68,1	29,5	6,0	-24,2	-	-53,2	-186,7

Манба: жадвал Сирдарё вилояти статистика бошқармаси маълумотлари асосида тузилган.

Айтиш жоизки, **ЯИМнинг ўсиши янги иш ўринларининг ташкил этилишига ва ишсизлик даражасининг қисқаришига олиб келади.** Вилоятда ЯХМ ҳажмининг тез суръатлар билан ўсиши, биринчи навбатда, иқтисодиётнинг базавий тармоқлари ривожланиши билан боғлиқ ҳисобланади. Сирдарё вилоятида 2011-2018 йилларда саноат маҳсулотлари ишлаб чиқариш 2011 йилда 1211,4 млрд. сўмдан 2018 йилда 5163,1 млрд. сўмга ёки 4,2 мартага кўпайган. Шу билан бир вақтда саноат тоифасидаги истеъмол товарлари ишлаб чиқариш эса 2011-2018 йилларда 4,8 мартага кўпайди.

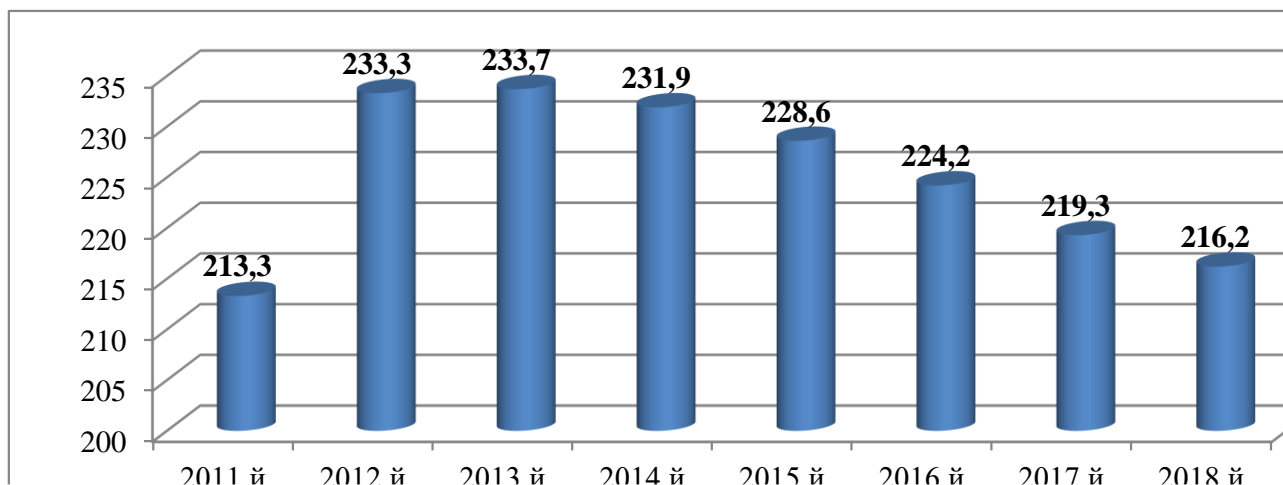
Қишлоқ хўжалиги, айниқса, унинг пахтачилик тармоғи вилоят иқтисодиётида муҳим роль ўйнайди. Аграр соҳада маҳсулот ишлаб чиқариш 2018 йилда 2011 йилга нисбатан 3,3 мартага кўпайди.

Иқтисодиётга инвестицияларнинг жалб қилиниши иқтисодиёт асосий тармоқларининг ривожланишига, янги ишлаб чиқариш ва хизматлар турларининг яратилишига тurtки беради. Бу ўз навбатида, **янги иш ўринларини ва аҳоли иш билан бандлигининг ўсишини таъминлайди.** 2011-2018 йиллар давомида вилоятда асосий капиталга инвестициялар ҳажми 4,78 марта ортган.

Экспорт салоҳиятининг ошиши аҳоли даромадлари ва мамлакат бюджетининг ўсишига хизмат қилади, бу, ўз навбатида, товарлар ва хизматлар ишлаб чиқаришни кенгайтиришга ва бу орқали янги иш ўринларини барпо этишга тurtки беради. Таҳлил қилинаётган йилларда товарлар ва хизматлар экспорти 16,1 фоизга ортган. Шунингдек, юқори товар айланиши кўпроқ ишлаб чиқариш имконини беради, бу, ўз навбатида, янги иш ўринлари бўлишини таъминлайди, бу эса аҳоли ўртасида бандлик даражасининг ортишига олиб келади.

Вилоятда ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш соҳасидаги вазият ҳақида умумий тушунчага эга бўлиш учун қуйидаги келтирилган

2011-2018 йиллар учун кўрсаткичлар динамикасини кўриб чиқиш таклиф этилади (2.1-расм).



2.1-расм. Сирдарё вилоятида ёшлар сонининг ўзгариши, минг киши*

Манба: расм Сирдарё вилояти статистика бошқармаси маълумотлари асосида тузилган.

2.1-расмдан кўринадикки, 2011-2018 йиллар давомида вилоятда ёшлар сони 2,9 фоизга ортган. Вилоятда доимий аҳолининг 26,1 фоизини ёшлар ташкил этади. Йиллар бўйича бу кўрсаткични таҳлил қилиш унинг бир меъёردа кечмаганлигини кўрсатади. Масалан, 2011 йили аҳоли таркибида ёшлар улуши 28,8 фоизни ташкил этган бўлса, 2018 йилда бу кўрсаткич 26,1 фоизга тенг бўлган ёки 2,7 бандга камайган.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини баҳолаш бўйича таклиф этилган методикага мувофиқ ёш меҳнат ресурслари сонининг 2011-2018 йиллардаги динамикаси тадқиқотдаги биринчи кўрсаткич ҳисобланади (2.3-жадвал).

2.3-жадвалдан кўринадикки, 2011-2018 йиллар давомида вилоятда меҳнат ресурслари сони – 11,7, меҳнат ресурслари таркибида ёшлар сони эса 5,5 фоизга ортган.

Сирдарё вилоятида меҳнат ресурсларининг 78,4 фоизи иқтисодий фаол, қолган 21,6 фоизи иқтисодий нофаол аҳоли ҳисобланади. Вилоят иқтисодий фаол аҳолиси таркибида ёшлар сони 10,0 фоизга ортган, аммо иш билан бандлар таркибида улар сонининг ўсиш суръати бир мунча паст бўлган.

2.3-жадвал

Сирдарё вилоятида меҳнат ресурслари ва унинг таркибида ёшлар сонининг ўзгариши, минг киши*

Кўрсаткичлар	Йиллар								2018 йилда 2011 йилга нисбатан, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Меҳнат ресурслари сони	430,0	440,8	450,3	457,6	464,1	470,2	475,1	480,5	111,7
Шу жумладан: ёшлар сони	275	276	277	278	279	280	284	290	105,5
Иқтисодий фаол аҳоли сони	342,1	348,7	357,5	366,6	369,1	368,5	371,9	378,7	110,7
Шу жумладан: ёшлар сони	209	212	215	218	219	220	222	230	110,0
Иш билан банд аҳоли сони	327,5	334,8	342,3	349,6	350,9	352,4	353,1	342,2	104,5
Шу жумладан: ёшлар сони	206	207	207	208	208	208	209	246	119,4
Ишсизлар сони	19,8	19,8	19,7	19,7	19,7	19,6	19,6	36,4	183,8
Шу жумладан: ёшлар сони	10,9	10,9	10,8	10,8	10,8	10,8	10,8	21,2	194,5

Жадвал Сирдарё вилояти статистика бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

Ўз навбатида, ушбу тенденция банд бўлган ёшлар сонининг иқтисодиёт тармоқлари бўйича тақсимланиши кўрсаткичида ўз аксини топади.

Сирдарё вилоятида битта олий таълим муассасаси (Гулистон давлат университети) мавжуд. Бу таълим муассасада битирувчилар сонининг таҳлили кўриб чиқиляётган даврнинг охирига келиб камайиши кузатилганлигини кўрсатади (2.4-жадвал).

2.4-жадвал

Сирдарё вилоятида олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларини битирувчилар сонининг ўзгариши, киши

	Йиллар								2018 йилда 2011 йилга нисбатан, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Жами	15028	14616	14809	13953	13935	13636	13407	12519	83,3
Шундан:									
Гулистон давлат университети	1393	864	928	1006	1023	983	1013	1014	72,8
Ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасалари	13635	13752	13881	12947	12912	12653	12394	11505	84,4

Жадвал Сирдарё вилояти статистика бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

2.4-жадвалдан кўринадики, 2011-2018 йилларда вилоятда олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларини битирувчилар сони 16,7 фоизга камайган. Мазкур ҳолат ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасалари битирувчилар сонининг – 27,2, Гулистон давлат университетини битирувчи талабалар сонининг 15,6 фоизга камайганлиги билан изоҳланади. Ўз навбатида, бу даврда олий таълим муассасасида таҳсил олаётган талабалар сони ҳам қисқарган. Мазкур тенденция аксарият абитуриентлар томонидан таълим олиш учун бошқа минтақалар танланаётганлиги туфайли кузатилмоқда, бу, ўз навбатида, ўзида намоён этиш (ишга жойлашиш, уй-жой олиш, оила куриш учун шароитлар яратиш) истиқболларига таъсир кўрсатади. Ушбу тенденция салбий таъсирининг олдини олиш учун ёшларнинг ўз ҳудудида рақобатбардошлигини ошириш бўйича амалий мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш зарур.

Сирдарё вилоятида олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларини битирган, аммо мутахассислиги бўйича иш йўқ ишсизлар сони ҳам кўпайган (2.2-расм).



2.2-расм. Сирдарё вилоятида олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларини битирувчилардан ишсизлар сони динамикаси, киши

Манба: расм Сирдарё вилояти статистика бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

2.2-расмдан кўринадикки, 2011-2018 йиллар давомида олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларини битирувчилардан ишсизлар сони 21,2 фоизга ортган. Бу даврда олий таълим муассасасини тугатиб ўз мутахассислиги иш топа олмаган ишсизлар сони қарийб 2,4 мартага ортганлиги, ачинарли ҳолатдир. Бу эса, ўз навбатида, вилоят меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган эҳтиёждан келиб чиқиб кадрлар тайёрлашга алоҳида эътибор қаратишни тақозо этади.

Айниқса олий маълумотли ёшлар ўртасида ишсизлик даражасининг ўсиши кишини ташвишга солади, бунинг натижасида:

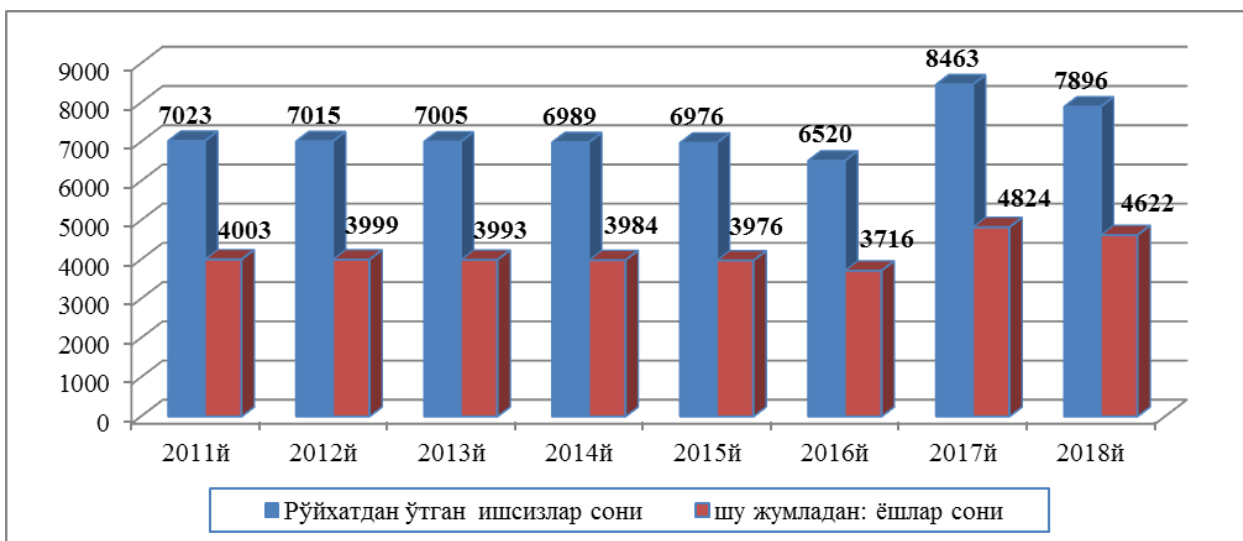
– эгалланган мутахассислик бўйича узоқ вақт мобайнида ишламаган ёш мутахассислар малакасининг пасайиши;

– олий маълумотли мутахассисларни тайёрлаш учун сарфланган молиявий маблағларнинг қайтарилмаслиги юз беради.

Бундан ташқари, яна шуни таъкидлашни истардикки, меҳнат бозорида ёшлар катта, тажрибали авлод билан рақобатлашиши лозим, чунки ишга жойлаштириш вақтида аксарият иш берувчиларни маълумотдан кўра кўпроқ иш стажи қизиқтиради. Шунинг учун олий маълумотли ёшларнинг кўпчилиги бошқа тармоқларга ишга жойлашади ёки ўзлари таълим олган соҳада олий маълумотсиз ҳам ишлаш мумкин бўлган лавозимга жойлашади. Натижада улар хизматда кўтарилишни пастдан бошлайди ва бу билан ўз билимлар ва вақтини йўқотади. Шу сабабдан ёшларнинг иш билан бандлиги Сирдарё вилоятининг энг мураккаб ижтимоий муаммоларидан бирига айланди.

Вилоятда таҳлил қилинаётган даврда ишсизлар сони юқори суръатда ўсган. Айтиш жоизки, ишсизларнинг 60 фоизга яқинини ёшлар ташкил этади. Буни расмий статистик маълумотлар ҳам тасдиқлаб турибди.

Юқорида таъкидланганидек, ишсиз ёшлар сони ва унинг динамикаси ёш меҳнат ресурслари рақобатбардошлигини баҳолаш мезонларидан бири ҳисобланади. 2011-2018 йилларда ёшлар ўртасида ишсизлик даражаси динамикаси 2.3-расмда акс эттирилган.



2.3-расм. Сирдарё вилоятида рўйхатдан ўтган ишсизлар сонининг ўзгариши, киши*

Манба: расм Сирдарё вилояти статистика бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

Келтирилган маълумотлар асосида шундай хулосага келиш мумкинки, ишсиз ёшларнинг асосий қисми маълумотнинг етарли даражасига эга, лекин ёш мутахассислар маълумоти таркибининг иш берувчилар томонидан малака ва стаж бўйича қўйилаётган талабларга мос келмаслиги туфайли ёшларнинг ишга жойлашиши қийинлашмоқда, бу эса, ўз навбатида, ёш мутахассисларнинг вилоятдан ташқарига миграцияси даражасининг ортиб бораётганлиги сабаби бўлиши мумкин (2.5-жадвал).

2.5-жадвалдан кўринадик, 2011-2018 йиллар мобайнида вилоят бўйича кўчиб келганлар сони - 20,0 фоизга ортган, шундан кўчиб келган ёшлар сони эса аксинча 7,3 фоизга камайган. Бу даврда кўчиб кетганлар сонидан ўсиш тенденцияси кузатилган (мос равишда 33,4).

Амалиёт шуни кўрсатмоқдаки, олий таълим муассасалари битирувчиларнинг 50 фоизигина мутахассислиги бўйича ишга жойлашади. Буни Гулистон давлат университетининг 2017 ва 2018 йиллардаги битирувчилари ўртасида ўтказилган социологик сўров натижалари ҳам тасдиқлади. Сўровда иштирок этганларнинг 30 фоизидан кўпи Гулистон шаҳрида мутахассислиги бўйича ишга жойлашиш истиқболлини кўрмасдан

йирик шаҳарларга кетиш истагида эканлигини билдиришди. Охириги 5 йилда “Иқтисодиёт (тармоқлар ва соҳалар бўйича)” таълим йўналиши бўйича битирувчилар ишга жойлашишининг таҳлили шуни кўрсатдики, Тошкент, Самарқанд, Жиззах ва бошқа шаҳарларда битирувчиларнинг 65 фоизидан кўпи ишламоқда, уларнинг аксарият кўпчилиги ўз мутахассислиги бўйича ишлаб, муносиб иш ҳақи олмақда.

2.5-жадвал

Сирдарё вилоятида кўчиб келган ва кетган ёшлар сонининг ўзгариши, киши*

Кўрсаткичлар	Йиллар								2018 йилда 2011 йилга, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Кўчиб келганлар сони	7166	7117	7766	7085	6804	5799	7651	8599	120,0
шу жумладан: ёшлар сони	4557	4626	5047	4605	4422	4361	4071	4225	92,7
Кўчиб кетганлар сони	6976	8171	7611	7499	7325	6974	8417	9308	133,4
шу жумладан: ёшлар сони	4834	5011	5398	4974	4861	4869	4733	4033	83,4
Жами миграция сальдоси	190	-1054	155	-414	-521	-1175	-766	-709	-
Ёшлар миграция сальдоси	56	548	23	175	202	689	235	455	

Жадвал Сирдарё вилояти статистика бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

Меҳнат бозорининг ёшлар сегментида ишсизликнинг нисбатан юқори даражаси мавжудлиги сабабларини аниқлаш учун касблар кесимида ушбу сегментда талаб ва таклиф динамикаси кўриб чиқилди, бу таркибий номувофиқлик мавжуд бўлган касбларни аниқлаш имконини берди. Яъни молиячи, менежер, иқтисодчи, бухгалтер, ҳуқуқшунос, котиб, иш юритувчи касблари бўйича таклифнинг талабга қараганда барқарор юқори эканлиги ҳақида хулоса қилиш имконини беради.

Бу кўп сонли олий ва ўрта махсус таълим муассасаларининг бўлажак битирувчиларининг ишга жойлашиши натижаси (рақобатбардошлиги)дан

катъий назар абитуриентлар томонидан талаб этиладиган таълим хизматларини тақдим этишдан имкон қадар кўпроқ даромад олишга интилиши билан боғлиқ. Бундай ёндашув оқибатида маҳаллий олий ва ўрта махсус таълим муассасаларининг юқорида кўрсатилган мутахассисликлар бўйича кўплаб битирувчилари ишлаш учун вилоятдан ташқарига чиқиб кетмоқда, бу ҳол ҳудудда меҳнат ресурслари, шу жумладан ёш меҳнат ресурслари сонининг камайишига олиб келади.

2018 йилда ишсиз ёш меҳнат ресурсларининг юқори даражаси бир қатор йирик хўжалик юритувчи субъектларда ходимларнинг қисқариши билан боғлиқ, уларда 4 829 нафар ходим мажбурий таътилда бўлган, 1 073 нафар ходим тўлиқсиз иш ҳафтаси режимига ўтказилган, 72 нафар ходим тўлиқсиз иш куни режимида ишлаган. Вилоят корхоналарида ходимлар сонини оптималлаштиришнинг ўзи, агар у ишлаб чиқариш ҳажмининг сезиларли даражада қисқариши билан боғлиқ бўлмаса, ижобий хусусиятга эга бўлди.

Меҳнат бозоридаги танглик даражасининг пасайишига бандликка кўмаклашиш марказлари фаолиятининг натижадорлиги ҳам таъсир кўрсатмоқда. Ишсиз ёшларнинг ишга жойлашиш масалалари юзасидан Сирдарё вилояти бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларига мурожаатлари статистикаси 2.6-жадвалда акс эттирилган.

2.6-жадвалдан кўринадики, вилоятда 2011-2018 йилларда бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларига мурожаат қилган ишсиз ёшлар сони 5,8 фоизга камайган, бу кўрсаткични ҳудудлар бўйича таҳлил қиладиган бўлсак Ширин шаҳри, Боёвут ва Мирзаобод туманларида ортган, қолган барча ҳудудларда эса камайган.

Ширин шаҳри, Боёвут ва Мирзаобод туманлари бандликка кўмаклашиш марказларининг 2011-2018 йиллар учун ҳисобот маълумотларини таҳлил қилишда ишга жойлашиш учун мурожаат қилган ишсиз ёшларни ишга жойлаштириш даражасининг ортиши тенденциясига

ушбу муассасага мурожаат қилганлар умумий сонининг камайиши сабаб бўлмоқда. Бу, ўз навбатида, қуйидаги омиллар билан боғлиқ:

2.6-жадвал

Сирдарё вилояти бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларига мурожаат қилган ёшлар сонининг ўзгариши, киши*

Туман (шаҳарлар) номланиши	Йиллар								2018 йилда 2011 йилга нисбатан ўзгариши, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Жами	4531	4442	4355	4269	4186	3782	4006	4266	94,2
Гулистон ш.	440	432	423	415	407	368	398	418	95,0
Ширин ш.	319	313	307	300	295	266	310	325	101,9
Янгиер ш.	176	173	169	166	163	147	165	170	96,6
туманлар:									
Гулистон	566	555	544	533	523	472	458	471	83,2
Боёвут	380	372	365	358	351	317	409	416	109,5
Сайхунобод	535	524	514	504	494	446	440	450	84,1
Мирзаобод	262	257	252	247	242	219	386	396	151,1
Сирдарё	448	439	431	422	414	374	435	449	100,2
Ховос	440	431	423	414	406	367	320	366	83,2
Оқ олтин	394	386	378	371	364	328	333	339	86,0
Сардоба	572	561	550	539	529	477	352	366	64,0

*Жадвал Сирдарё вилояти Бандлик бош бошқармаси маълумотлари асосида тузилган.

- ишсиз ёшлар тадқиқ этилаётган ҳудуддан ташқарига чиқиб кетишининг юқори даражаси (улар бандликка кўмаклашиш марказларига мурожаат қилмаган);

- вилоятда жойлашган аксарият хўжалик юритувчи субъектлар сонининг ортиб бораётганлиги ва ҳ.к.

Сирдарё вилоятида ишсиз деб эътироф этилган ёшларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш алоҳида эътибор қаратилган. Аммо вилоят Бандлик бош бошқармаси маълумотларини таҳлил қилиш касбга тайёрлашга юборилган ёшлар сонининг камайганлигини кўрсатди (2.7-жадвал).

2.7-жадвал

Сирдарё вилоятида ишсиз деб эътироф этилган ёшларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ҳолатининг динамикаси

Кўрсаткичлар	2011 й.	2016 й	2017 й	2018 й	2018 йилда 2011 йилга нисбатан, %
Касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш дастури	206	189	172	159	77,2
Йил бошидан касбга тайёрлашга юборилган ёшлар сони	183	157	136	120	65,6
Йиллик дастурга нисбатан %да	88,8	83,1	79,1	75,4	-
Ўқишни тугатган ёшлар сони	154	120	98	76	49,4
Ишга жойлашган ёшлар сони	127	94	75	55	43,3
Ўқишни тугатганлардан ишга жойлашганлар улуши, %	82,4	78,3	76,5	71,9	-

*Жадвал Сирдарё вилояти Бандлик бош бошқармаси маълумотлари асосида тузилган.

2.7-жадвалдан кўринадикки, 2011-2018 йиллар давомида вилоят бўйича касбга тайёрлашга юборилган ишсиз ёшлар сони 34,4 фоизга, бу бўйича йиллик дастур параметрлари эса 22,8 фоизга қисқарган. Йиллик дастурга мувофиқ касбга тайёрлашга юборилган ишсиз ёшлар улуши 2011 йилдаги 88,8 фоиздан 2018 йилда 75,4 фоизга камайган.

Касбга тайёрлашга юборилган ишсиз ёшлардан 2011 йилда 84,1 фоизи, 2018 йилда эса 63,3 фоизи ўқишни тугатган. Таҳлиллар ўқишни тугатганларнинг барчаси ҳам ишга жойлашмаганлигини кўрсатади. Жумладан, 2011 йилда ўқишни тугатган ишсиз ёшларнинг 82,4 фоизи ишга жойлашган бўлса, 2018 йилга келиб бу кўрсаткич 71,9 фоизга тенг бўлган.

Сирдарё вилоятида ёшлар меҳнат бозорини таҳлил қилган ҳолда ишсизликка қарши курашнинг бир қатор усулларини ажратдик:

1. Ишчи кучига талаб юқори бўлган тармоқлар ва касблар рейтингини тузиш, бу барча мутахассисликларда таҳсил олувчилар даражасига ижобий таъсир кўрсатади. Бу билан битирувчилар ўртасидаги рақобатнинг пасайиши туфайли ишсиз юрган битирувчилар сони камаяди. Шунингдек, ишчи кучи

ортиқча бўлган мутахассисликларда таҳсил олувчилар сонини ҳам чеклаш мумкин.

2. Олий таълим муассасалари талабаларининг амалиётлар ўташи дастурини қайта ишлаб чиқиш. Иш берувчиларнинг кўпчилиги ишга олишда ишлаб чиқариш тажрибаси ҳақида сўз юритади, олий таълим муассасаларидаги амалиёт эса фақат назарий жиҳатдан ўтказилади. Масалан, амалиёт ўташ қурилишга юборилган қурилиш мутахассислиги талабаси амалиётни ёрдамчи ишчи сифатида эмас, балки анча кенгайтирилган мазмундаги амалиётни ўташи ва шу тариқа иш тажрибасига эга бўлиши лозим (масалан, 3-4 босқич талабаларига қурилишларда участка бошлиқлари (усталар) сифатида ишлаш имкониятини тақдим этиш).

Сирдарё вилоятида ёшларнинг иш билан бандлиги борасида ўтказилган мониторинг натижасида шундай хулосага келиш мумкинки, вилоятда ёш меҳнат ресурсларининг сон ва сифат тавсифларининг ўзгаришида улар рақобатбардошлиги даражасининг пасайишига олиб келувчи бир қатор салбий тенденциялар мавжуд.

Охириги беш йил мобайнида мавжуд ижтимоий ва иқтисодий шароитларни ҳисобга олган ҳолда иш берувчилар (корхоналар ва ташкилотлар) томонидан, биринчи навбатда, қурилиш, савдо, кичик бизнес, молия-банк соҳаси ва энергетикада ходимларга нисбатан қўйиладиган комплекс талаблар шакллана бошлади. Бунда ходимларнинг ёшидан қатъий назар иш берувчилар томонидан уларга нисбатан юқори талаблар қўйилган. Замонавий корхоналарга мавжуд бўш иш ўринларига мос келувчи юқори малакали ёш мутахассислар (меҳнат ресурслари) зарур.

Ушбу мутахассислар ишларнинг талаб этиладиган даражада бажарилишини таъминлашга қодир бўлишади. Лекин меҳнат бозоридаги мавжуд тенденцияга қарамасдан (2011-2018 йиллар даврида) таълим муассасалари амалий жиҳатдан етарлича малакага эга бўлмаган, касблар кесимида (таркиби бўйича) меҳнат бозоридаги талабга мос келмайдиган

мутахассисларни чиқаришда давом этган. Бундай номутаносиблик кўпинча таълимнинг амалий жиҳатига етарлича эътибор қаратмайдиган ўқув муассасалари ҳисобидан юз бермоқда. Вилоятдаги олий таълим муассасасининг айрим йўналишларида ишлаб чиқариш амалиёти расмийлик учун ўтказилган. Шунинг учун маҳаллий олий ўқув юрти битирувчиларининг катта қисми бошқа мутахассислик бўйича ишлашига тўғри келади. Охириги 10 йилда таълим тизими мутахассисларни тайёрлашнинг таркиби ва сифати бўйича иқтисодийнинг эҳтиёжларига мос келмайдиган тарзда ривожланди. Мазкур далил таълим муассасаси билан иш берувчилар ўртасида алоқанинг мавжуд эмаслиги билан белгиланади. Айнан ушбу ҳолат, биринчи навбатда, маҳаллий меҳнат бозорида ёш мутахассисларнинг сифат параметрларини нотўғри қабул қилиш муаммолари пайдо бўлишига ва бунинг оқибатида ёш мутахассислар иш билан бандлиги даражасининг пасайишига, ёшларнинг самарасиз иш билан бандлиги даражасининг ортиши тенденциясининг ривожланишига олиб келди.

2.2. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг асосий ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичларини таҳлили

Меҳнат бозорининг эҳтиёжларига тўлиқ мос келиш учун касбий тайёргарликнинг барча турларига ўқувчиларни қабул қилишга таъсир кўрсатишни ўрганиш муҳим аҳамиятга эга. Гап шунчаки, таълим муассасалари битирувчиларининг кадрлар оқимларини ҳудуд корхоналарининг эҳтиёжларига мувофиқ тартибга солиш ҳақида бормаяпти. Бу ерда ҳозирги ва бўлажак ходимда меҳнат бозоридан хабардорлик ва унга мослашишда муайян компетенцияларни шакллантириш зарур. Меҳнат бозоридан хабардорлик мутахассисда ҳудуддаги ижтимоий-иқтисодий вазият, яъни:

– у ёки бу мутахассисликлар ходимларига бўлган эҳтиёжлар ҳақида яхши билиш, ўз маълумоти даражасини ва уни ўзгартириш имкониятларини билиш каби хусусиятларнинг мавжуд бўлишини;

– бўш иш ўринлари танловларида иштирок этиш тажрибаси, ютуқлар индивидуал портфели ва ҳоказоларнинг мавжудлигини назарда тутати.

Меҳнат бозорига мослашиш – биз кўриб чиқаётган чуқур билимга эгалликнинг иш берувчининг эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда базавий компетенцияларнинг ўзини ўзи шакллантириши бўйича кўникмалар ва амалий тажрибанинг мавжуд бўлишини назарда тутувчи фаолият компонентиدير.

Ёш мутахассис – касб-ҳунар таълим муассасаси битирувчисига меҳнат бозоридан хабардорлик ва унга мослашишнинг етарли даражасини таъминлаш иқтисодиёт барча тармоқлари корхоналарининг ривожланишини янгира рағбатлантириш имконини беради.

Маҳаллий ҳокимиятнинг меҳнат бозорининг ёшлар сегментида ишсизлик даражасини камайтириш барасидаги ҳаракатлари тизимини ўзида бирлаштирувчи шакл ёшларнинг самарали иш билан бандлиги шаклланишини белгилаб берувчи етакчи институционал шаклга айланиши керак, бунда уларнинг асосий воситаси бўлиб мақсадли дастурлар хизмат қилади. Бироқ, кўпинча ҳудуднинг маъмурий органлари уларни шакллантиришда ва амалга оширишда ҳуқуқий, ташкилий ва молиявий чекловларни бошдан кечиради, шунинг учун ҳозирги вақтда ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш нуқтаи назаридан ҳам, ёшларнинг иқтисодий жиҳатдан самарали иш билан бандлигини таъминлашда ҳам самарадорлик жуда паст.

Масалан, Ёшлар иттифоқининг Сирдарё вилояти кенгаши томонидан ташкилий хусусиятга эга бўлган ҳамда маънавий-ахлоқий қадриятларни оширишга, ёшларнинг спорт ва кўнгилочар тадбирларда иштирок этишини таъминлашга йўналтирилган бир қатор тадбирлар амалга оширилди. Буларнинг барчаси меҳнат фаолиятини юритишнинг қандайдир амалий

кўникмаларига эга бўлиш билан ҳеч қанақа боғлиқ эмас. Тадқиқ этилаётган даврда таълим муассасаларининг ёш битирувчиларини иш ўринлари билан таъминлаш билан боғлиқ тадбирлар етарлича амалга оширилмаган. Вилоят доирасидаги мақсадли дастурнинг самарасизлиги, биринчи навбатда, чуқур илмий асосланмаганлик туфайли юзага келган.

Ёшларнинг иш билан бандлиги мақсадли дастурларининг меъёрий-ҳуқуқий базаси етарли даражада ишлаб чиқилмаган; меҳнат бозорининг ёшлар сегментидаги ишлар ҳолатининг ташҳиси ва комплекс мониторинги ҳамма вақт ҳам амалга оширилмайди. Бу ҳол ёшларни қўллаб-қувватлаш мақсадли дастурларга киритилган тадбирлар амалиётда қанчалик самарали амалга оширилаётганлигини аниқлаш имконини бермайди. Кўпинча ишлаб чиқилган ёшларга ёрдам дастурлари амалда ёшлар муҳитидаги ишларнинг аҳволини ўзгартирмайди.

Сирдарё вилоятида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнининг мониторинги шундай хулосага келиш имконини бердики, ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги паст даражада, буни кўйидагиларда кўриш мумкин:

- ишсизлар ўртасида ёш меҳнат ресурслари улушининг юқорилиги;
- таълим муассасаларининг битирувчилари томонидан иш ўрнини излашнинг анча узоқ давом этиши;
- вилоятдан ташқарига миграцион оқимда ёшлар улушининг юқорилиги.

Вилоятда ёш мутахассислар рақобатбардошлигининг параметрларини тавсифловчи кўрсаткичларни ҳисоблаш учун тадқиқ этилаётган ҳудуд доирасида жойлашган корхоналар иш берувчиларининг вакиллари (кадрлар хизматлари ходимлари) ўртасида социологик сўровлар ўтказилди. Бунинг натижасида ёш меҳнат ресурслари рақобатбардошлиги асосий кўрсаткичларининг қиймати аниқланди:

P_1 – таълим;

P_2 – малака;

P_3 – иш тажрибаси;

P_4 – амбициозлик;

P_5 – саломатлик.

2.6-жадвалда ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг асосий кўрсаткичларини ҳисоблаш тартиби келтирилган.

P_4 амбициозлик кўрсаткичи миграцион фаоллик кўрсаткичи орқали аниқланди, бу таълим муассасаларининг ёш битирувчилари иш ўрнини кидиришда бўлажак иш ўрнига нисбатан иш ҳақи даражаси, меҳнат шароитлари, мансабда ўсиш истиқболлари каби бир қатор талабларини кўйиши (ўз амбициясини намоён этиши) билан боғлиқ. Бундай талабларнинг қониқтирилмаслиги туфайли иш ўрнини кўпинча ҳудддан ташқаридан кидиришга эҳтиёж пайдо бўлади, бу ёш аҳолининг миграцияси тенденцияларини вужудга келтиради.

II босқичда ҳар бир параметрни ($P_1...P_5$) ушбу корхона учун аҳамиятлилиги нуқтаи назаридан даражаларга бўлиш мақсадида Сирдарё вилоятидаги бир қатор хўжалик юритувчи субъектларнинг мутахассислари ва раҳбарлари ўртасида сўров ўтказилди ($K_1...K_5$ қиймати аниқланди). Натижалар 2.8-жадвалда келтирилган. Сўров вилоятнинг иқтисодий фаолиятнинг турли соҳаларида банд бўлган 35 та хўжалик юритувчи субъектида ўтказилди.

Сирдарё вилоятида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг асосий кўрсаткичлари

Рақобатбардошликнинг асосий кўрсаткичлари	Формулани ҳисоблаш формуласи	Шартли белгилар	Олинган натижалар (меҳнат ресурслари таркибида K_i кўрсаткичининг улуши)
P_1 – таълим: $P_{1.1}$ – ўрта; $P_{1.2}$ – ўрта махсус; $P_{1.3}$ – олий.	$P_j = \frac{P_{ms}}{P_{i_s}} \times 100$	Бу ерда: P_{ms} – аниқ тавсиф бўйича ёш меҳнат ресурсларининг сони; P_{i_s} – аниқ тавсиф бўйича ёш меҳнат ресурсларининг умумий сони.	$P_{1.1} = 0,27$; $P_{1.2} = 38$; $P_{1.3} = 67$.
P_2 – малака: $P_{2.1}$ – паст; $P_{2.2}$ – ўртача; $P_{2.3}$ – юқори.			$P_{2.1} = 0,40$; $P_{2.2} = 0,54$; $P_{2.3} = 0,46$.
P_3 – иш стажи: $P_{3.1}$ – 1 йилгача; $P_{3.2}$ – 1 йилдан 3 йилгача; $P_{3.3}$ – 3 йилдан юқори.			$P_{3.1} = 0,78$; $P_{3.2} = 0,57$; $P_{3.3} = 0,29$.
P_4 – амбициозлик			$P_4 = 0,54$
P_5 – саломатлик			$P_5 = 0,67$

Манба: муллик томонидан ўтказилган социологик тадқиқот материаллари асосида ҳисобланган

Таклиф этилаётган баҳонинг субъективлиги омилини нейтраллаштириш учун III босқичда аҳамиятлик коэффициенти сўровда иштирок этаётган субъект фаолияти турининг улушига тўғриланди (2.9-жадвал).

2.9-жадвал

Сирдарё вилоятида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг асосий кўрсаткичлари

Рақобатбардошлик кўрсаткичлари	Формуланинг ҳисоблаш	$K_{i1} \dots K_{in}$ коэффициентлари улуши
K_1 – таълим	$K_j = \frac{K_{ms}}{K_{is}} \times 100$ Бу ерда: K_{ms} – иш беручилар томонидан қўйилган ўртача балл; K_{is} – баллларнинг умумий сони.	0,243
K_2 – малака		0,198
K_3 – иш стажи		0,201
K_4 – амбициозлик		0,165
K_5 – саломатлик		0,193

Манба: муллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқот материаллари асосида ҳисобланган

IV якунловчи босқичда таклиф этилган формула асосида Сирдарё вилояти ёш меҳнат ресурслари рақобатбардошлигининг 2018 йилдаги интеграл кўрсаткичи ҳисоблаб чиқилди:

2.10-жадвал

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлиги кўрсаткичлари ва уларнинг тўғриланган аҳамиятдаги коэффициент вазни

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг асосий кўрсаткичларининг мазмуни	Тўғриланган аҳамиятдаги коэффициент вазни
V_1 – таълим	0,228
V_2 – малака	0,193
V_3 – иш стажи	0,217
V_4 – амбициозлик	0,169
V_5 – саломатлик	0,195

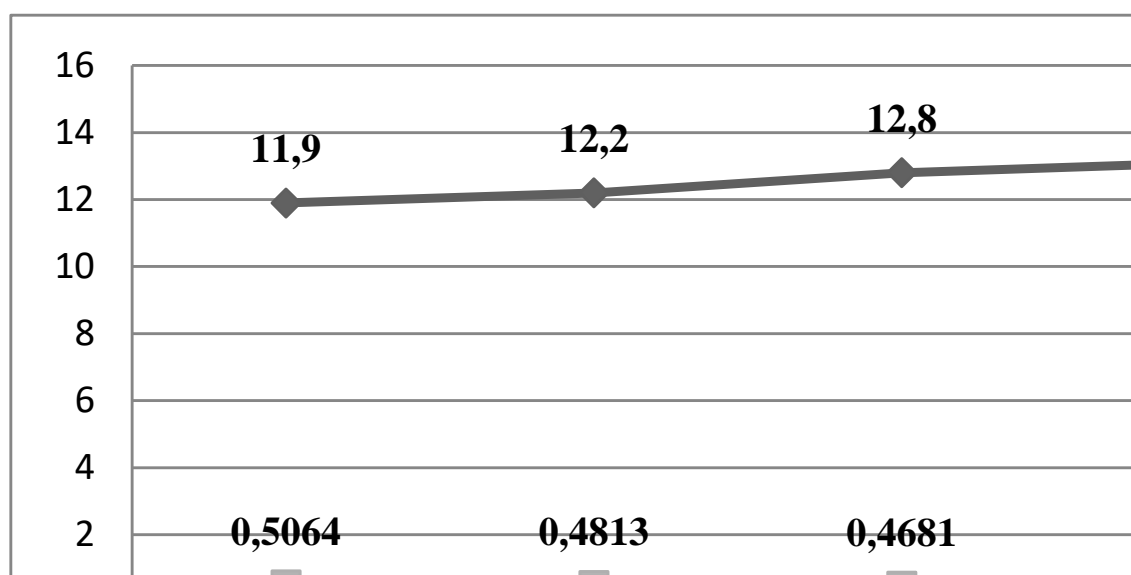
Манба: муллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқот материаллари асосида ҳисобланган

$$P_{иё} = P_1\beta_{i1} + P_2\beta_{i2} + P_3\beta_{i3} + P_n\beta_{in}$$

$$P_{иё} = 0,65*0,225+0,45*0,192+0,28*0,219+0,52*0,167+0,64*0,197=0,5064$$

Бизнинг назаримизда, (Риё) рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичининг унда меҳнат бозорининг ёшлар сегментида ишсизлик даражаси умумий тан олинган нормал (3-7%) ҳолатда бўладиган қийматини “ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги” категорияси нуқтаи назаридан оптималлик мезони, деб ҳисоблаш мумкин. Меҳнат бозорининг ёшлар сегментида ишсизлик кўрсаткичининг ушбу қийматида меҳнат бозоридаги вазият кескин ҳисобланмайди. Шунингдек, (Риё) рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичининг унда ёш мутахассислар иш билан бандлиги (самарали иш билан бандлиги)нинг мақбул даражасига эришиладиган қийматини ҳам оптималлик (бундан аввалги таклиф этилган мезонга бевосита боғлиқ бўлган) мезони, деб ҳисоблаш мумкин.

2014 йилдан 2018 йилгача бўлган давр учун *Риё* ҳам шу тариқа ҳисоблаб чиқилди. (Риё) рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичининг динамикаси ўша давр учун ёшлар ўртасида ишсизлик даражасининг динамикаси билан солиштирилган ҳолда 2.4-расмда акс эттирилган.



2.4-расм. Ёшларнинг ишсизлик ва рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичи динамикаси

Манба: расм Сирдарё вилояти Бандлик бош бошқармаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан ҳисобланган.

Мазкур коэффициентларнинг таҳлили тадқиқ этилаётган даврда рақобатбардошлик даражаси билан ёшлар орасида ишсизлик даражаси ўртасидаги манфий корреляцион боғлиқликни аниқлаш имконини беради.

Масалан, ушбу коэффициентлар мутлақ фарқларини бир бирига киритишда корреляцион боғлиқлик коэффициенти чиқаришга муваффақ бўлди, у 0,04899 ни ташкил қилади, яъни ёшлар рақобатбардошлигининг интеграл кўрсаткичи 0,04899 га ошганда Сирдарё вилоятининг ёшлари ўртасидаги ишсизлик даражасининг 1 фоизга камайиши юз беради. Бунда шу нарса аниқландики, ёш меҳнат ресурслари ўртасида иш билан бандлик (самарали иш билан бандлик)нинг 93-97% мақбул даражасига эришиш учун рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичининг 0,653892- 0,849881 даражадаги қийматига эришиш лозим.

Ўтказилган таҳлил асосида шундай хулосага келдикки, Сирдарё вилояти иқтисодий ривожланишининг мазкур босқичида маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органларининг ёшларни ишга жойлаштириш ва уларнинг рақобатбардошлигини оширишни ўз ичига олувчи мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш борасидаги фаолияти лозим даражада олиб борилмаяпти.

Мавжуд мақсадли дастурларнинг камчилиги шундан иборатки, улар, биринчидан, меҳнат бозоридаги келгуси вазиятни аниқлаш ҳамда ёш меҳнат ресурсларига бўлган талаб ва уларнинг таклифи ўртасидаги номуносивбликка барҳам бериш мақсадида ҳудудий ишлаб чиқариш-хўжалик мажмуида ёш меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжнинг режа-прогнозини ишлаб чиқишга асосланмаган; иккинчидан, таълим соҳасида мутахассисни ҳозирги меҳнат бозори талабларига мувофиқ амалий тайёрлашга етарли эътибор қаратилмайди; учинчидан, ходимларни амалий тайёрлашни яхшилаш ва уларни кейинчалик ишга жойлаштириш мақсадида бўлажак мутахассислар, таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасида уч томонлама шартномаларнинг тузилиши рағбатлантирилмайди.

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш ва уларга ишга жойлашишда ёрдам беришга йўналтирилган амалий мақсадли дастурларни тезда ишлаб чиқишга бўлган эҳтиёж қуйидаги омиллар туфайли юзага келади:

– тажрибасизлик ва ўта **амбициозлик** туфайли аксарият корхоналарда ёш меҳнат ресурсларига бўлган талабнинг паст даражаси;

– аксарият ёш мутахассисларда меҳнат фаолиятини бошлашда аниқлик мавжуд эмас. Олий таълим муассасалари битирувчиларининг 51 фоизи мутахассислиги бўйича ишга жойлашмайди, чунки уни истиқболсиз деб ҳисоблайди;

– иқтисодий беқарор вазиятга энг таъсирчан ҳисобланган ёш авлодга хос бўлган ижтимоий пессимизм кучайиб бормоқда.

Ёш авлоднинг иқтисодий фаоллигига таъсир кўрсатувчи юқоридаги омилларнинг ҳар бири ёшларнинг ҳозирги жамиятда ўз ўрнини топишига маълум даражада ҳисса қўшади. Ушбу муаммоларни ҳал қилиш учун бир қатор чораларни кўриш мақсадга мувофиқ. Хусусан, ёшларда меҳнат фаолиятини бошлашдаги ноаниқликка барҳам бериш учун эътиборни ўқувчилар ва талабалар ўртасидаги касбга йўналтириш фаолиятига қаратиш, бу таркибий ишсизликнинг камайишида ўз аксини топади. Ёшларнинг иш билан бандлиги даражасини оширишнинг реал амал қилувчи мақсадли дастурни ишлаб чиқиш учун маҳаллий ҳокимиятлар ёшлар ўртасида иқтисодий фаолликни ошириш бўйича «дастлабки», сўнгра эса «асосий» лойиҳаларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишга катта эътибор қаратиш лозим, бу пировардида ёшларнинг самарали иш билан бандлиги даражасини оширишга хизмат қилади. Ёшларнинг ижтимоий пессимизми ва меҳнат бозорида ушбу гуруҳнинг кам талаб этилишига келсак, мазкур омилларга қонун чиқарувчи ҳокимиятнинг ҳам, ижро этувчи ҳокимиятнинг ҳам ёшлар учун таълим муассасасини тугатгандан кейин иш билан бандлик (ишга

жойлашиш) кафолатларини таъминлашга йўналтирилган чора-тадбирларни ўз ичига олган комплекс қарорларгина таъсир кўрсатиши мумкин.

Сирдарё вилоятида ёшларнинг иш билан бандлиги даражасини ошириш ва рақобатбардошлигини шакллантириш дастурий-мақсадли усулларини таҳлил қилиш асосида шундай хулосага келиш мумкинки, ушбу дастурлар етарли даражада самарали амалга оширилмаяпти. Буни амалга ошириладиган дастурлар таъсир кўрсатадиган кўрсаткичларнинг паст даражаси тасдиқлаб турибди ва бу, пировардида, 2013 йилдан 2017 йилгача бўлган даврда ёшларнинг рақобатбардошлиги интеграл кўрсаткичи (Риё)нинг нисбатан паст даражасида ўз аксини топди. Шу билан бирга, маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органларининг фаоллигини ошириш, меъёрий-ҳуқуқий базани ўзгартириш ва ҳоказолар орқали амалга ошириш мумкин бўлган бир қатор қамраб олинмаган йўналишлар (захиралар) мавжуд.

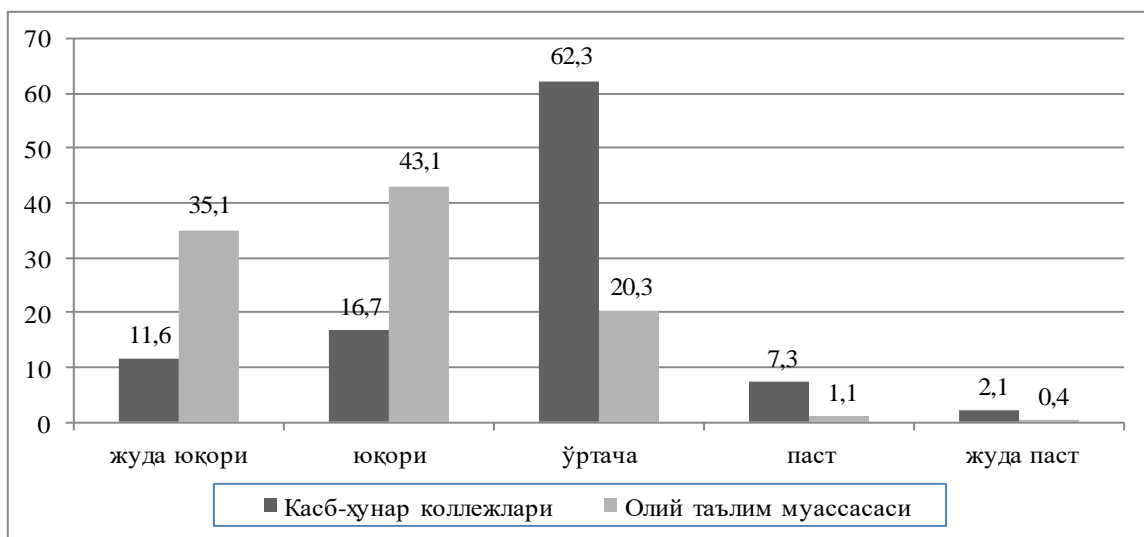
2.3. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини тартибга солиш тизимининг самарадорлигини баҳолаш

Бозор иқтисодиёти ривожланган деярли барча мамлакатлар давлат иш билан бандлик хизматини ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигининг ошишини ва шу асосда уларнинг иш билан бандлигини ҳам, ушбу хизматнинг функцияларини амалга оширишга, шу жумладан, фаол иш билан бандлик сиёсатининг юқорида кўрсатилган йўналишига йўналтириладиган катта миқдордаги маблағларнинг ўзини оқлай олишини таъминловчи юқори самарали тузилмага айлантиришга интилади. Бизнинг фикримизча, бу меҳнат бозоридаги ҳаракатларнинг шаффофлигини таъминловчи ва нафақат миқдор, балки иқтисодий кўрсаткичлар ёрдамида реал қўшилган ҳисса ҳақида фикр юритиш имконини берувчи энг тўғри ёндашувдир.

Бандлик хизмати фаолиятининг натижаларини баҳоловчи кўрсаткичлар доираси у ёки бу хизматлар кўрсатилган фуқаролар сонини ҳам ўз ичига олади. Масалан:

- фуқароларга ўзига мос келадиган ишни қидиришда кўмаклашиш;
- жамоат ишларини ташкил этиш;
- меҳнат бозоридаги танглик (битта бўш иш ўрнига тўғри келадиган ишсизлар сони);
- 14 ёшдан 18 ёшгача бўлган вояга етмаган фуқароларни вақтинча ишга жойлаштиришни ташкил этиш;
- ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг битирувчилари сафидан биринчи марта иш қидираётган 16-20 ёшли ишсиз фуқароларни вақтинча ишга жойлаштиришни ташкил этиш;
- иш қидиришда қийинчиликларга дуч келаётган ишсиз фуқароларни вақтинча ишга жойлаштиришни ташкил этиш;
- фуқароларни касбга йўналтиришни ташкил этиш;
- ишсиз фуқароларни психологик қўллаб-қувватлаш;
- бўш иш ўринлари ярмаркаларини ташкил этиш;
- ишсиз фуқароларнинг ижтимоий мослаштирилишини ташкил этиш;
- ишсиз фуқароларнинг ўзини ўзи банд қилишига кўмаклашиш.

Сирдарё вилоятида 15 та касб-хунар таълим муассаса ва Гулистон давлат университети битирувчиларининг қайси касбни ва меҳнатни афзал кўришлари борасида социологик тадқиқот ўтказилди. Тадқиқот маълумотлари меҳнат бозорига чиқувчи ёшлар учун уларнинг иш берувчилар кўз ўнгида рақобатбардошлигини оширувчи хизматларнинг қандай аҳамиятга эгалигидан далолат бериб турибди. Хусусан, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари битирувчиларининг 70 фоизидан ортиғи, олий таълим муассасаси битирувчиларининг 20 фоизи ўзининг назарий тайёргарлик даражасини ўрта ва паст даражада, деб баҳолади (2.5-расм).

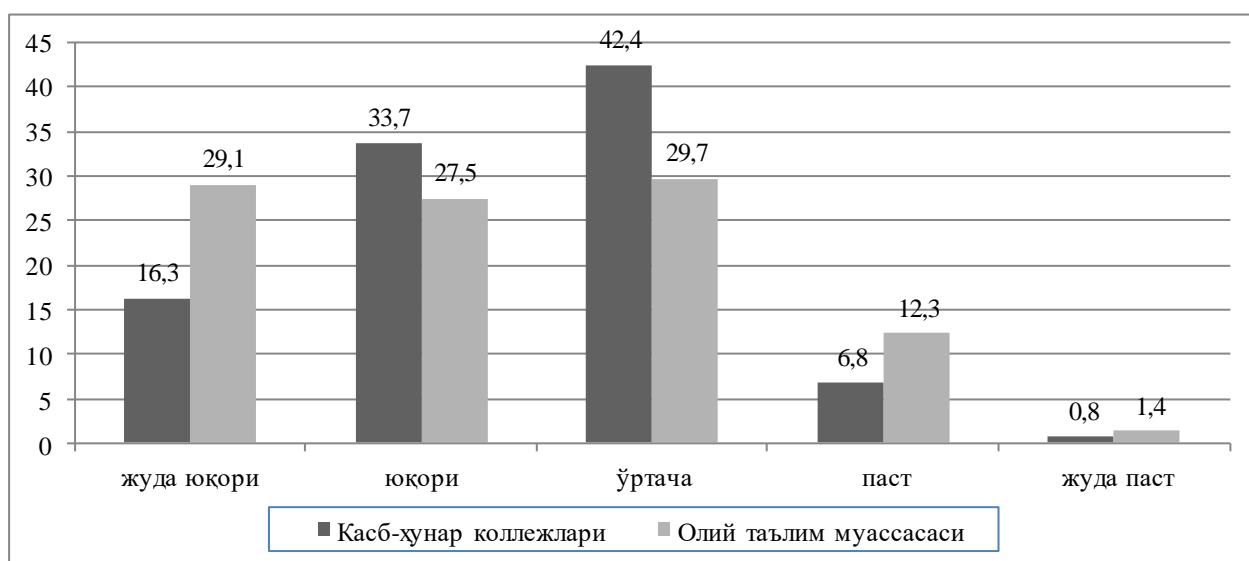


2.5-расм. Назарий тайёргарлик даражасини баҳолаш, %

Манба: расм муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

2.5-расмдан кўринадикки, олий таълим муассасаларида битирувчиларнинг назарий тайёргарлик даражаси юқори, касб-хунар коллежларида эса бунга респондентлар ўртача деб жавоб берганлар устунлик қилди.

Социологик тадқиқотда битирувчиларнинг амалий тайёргарлик даражасига ҳам баҳо берилди (2.6-расм).



2.6-расм. Амалий тайёргарлик даражасини баҳолаш, %

Манба: расм муаллиф томонидан ўтказилган социологик тадқиқотлар асосида тузилган.

2.6-расмдан кўринадики, олий таълим муассасасида битирувчилар ўзларининг амалий тайёргарлик даражаси “жуда юқори”, деб баҳоловчилар касб-ҳунар коллежларига қараганда кўпчиликини ташкил қилган. Ўзларининг амалий тайёргарлик даражасини “юқори” ва “ўртача” деб ҳисобловчилар сони касб-ҳунар коллежларида устунлик қилган.

Бу тенденциялар вилоятдаги таълим муассасаларида, айниқса Гулистон давлат университетиде “олий таълим муассасаси – илм-фан – ишлаб чиқариш” инновацион ҳамкорлик алоқаларини кучайтиришни тақозо этади.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш тадбирларининг якуний мақсади уларнинг иш билан бандлигини таъминлаш, иқтисодиёт тармоқларига қўшимча ходимларни жалб қилишдан иборат бўлиб, бу катта ҳажмдаги моддий, меҳнат, молиявий ресурслар сарфлари билан боғлиқлиги туфайли бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлиги тўғрисидаги, жамиятнинг ўз олдида турган вазифаларни ҳал этишга қилган харажатлари қанчалик ўзини оқлаши мумкинлиги тўғрисидаги саволлар пайдо бўлиши табиий.

Бир томондан, бизнинг назаримизда, ишга жойлаштириш далилининг ўзи ижтимоий нуқтаи назардан самарадорликдан далолат бериб турибди, яъни бунда ишсиз барвақт ижтимоий ишлаб чиқаришга киришади, моддий неъматлар ва хизматлар яратишга ўз ҳиссасини қўшишни бошлайди ва бу билан даромад келтиради. Шунингдек, ўзига ва атрофдагиларга келтириладиган фойдадан қониқиш ҳисси, ўз кучига бўлган ишончнинг ортиши, демак, ўз кўзи ўнгида ва бошқа инсонлар олдида обрўсининг ортиши билан боғлиқ ижобий руҳий жиҳатни ҳам эътиборга олиш керак. Бу эса жиноятчилик, гиёҳвандлик, алкоголизмнинг камайишига ёрдам беради, чунки ўз ишига берилиб кетган, касбий режаларни амалга оширишга интилувчи йигит, одатда, ҳаётимизда юз бераётган шунга ўхшаш салбий жиҳатлардан йироқлашади.

Шу муносабат билан биз ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг ижтимоий самарадорлигини баҳолашнинг қуйидаги кўрсаткичларини жорий этишни таклиф қиламиз:

$$\text{Ижд} = \text{Жёс} / \text{Рёш} \quad (2.1)$$

бу ерда: Ижд – меҳнат бозорида рақобатбардошликни оширишга йўналтирилган хизматлар кўрсатилганлар ичида ишсиз ёшларни ишга жойлаштириш даражаси, %;

Жёс – рақобатбардошликни ошириш тадбирларида иштирок этувчилар сафидан ишга жойлаштирилган ишсиз ёшларнинг сони, киши;

Рёш – рақобатбардошликни оширишга йўналтирилган тадбирларида иштирок этган ишсиз ёшларнинг сони, киши.

$$\text{Тд} = \text{Рёш} / \text{Рёс} \quad (2.2)$$

бу ерда: Тд – меҳнат бозорида рақобатбардошликни ошириш хизматларига бўлган талаб даражаси, %;

Рёс – ишсиз сифатида рўйхатда турувчи ёшларнинг сони, киши.

Таклиф этилган кўрсаткичларнинг мавжудлиги, бир томондан, бандлик органларининг ушбу йўналишдаги фаолияти самарадорлигининг реал натижасига эга бўлиш, иккинчи томондан, зарур ҳолларда, мижозлар рақобатбардошлигини оширувчи тадбирларда иштирок этиш учун мотивацияни шакллантириш бўйича ёндашувларни кенгайтириш имконини беради.

Шу билан бирга, ҳар бир давлат ўз харажатларини олинадиган даромадлар билан солиштиришига, маблағлар бўйича кун кечиришига тўғри келади. Шунинг учун унга бирон бир натижага қандай эришилишнинг, демак нарх-наво, бюджет, солиқ, божхона сиёсати, давлат буюртмалари ва корхоналарни қўллаб-қувватлашнинг турли шакллари орқали иқтисодиёт мажмуининг самарадорлигини оширишга йўналтирилган чора-тадбирларнинг аҳамияти катта.

Самарадорликни таърифлашда олимларнинг фикрлари катта фарк қилмайди, яъни «самара» - бу моддий, пул ва ижтимоий ифодада эришиладиган натижа (ижтимоий самара), бундан «самарадорлик» - самара, натижанинг унга эришиш харажатларига нисбатидир. Иқтисодий самарадорлик эса юксак технологиялар ва фан ютуқларини жорий этиш, иқтисодий фаолият, иқтисодий дастурлар ва эришилган иқтисодий самаранинг, натижанинг ушбу натижага, муайян қийматдаги ресурсларни қўллаган ҳолда ишлаб чиқаришнинг энг юқори ҳажмига эришиш учун сарфланган ресурслар ҳажмига нисбати билан белгиладиган бошқа тадбирларнинг самарадорлигини ўзида намоён этади. Бундан шундай хулосага келиш мумкинки, бошқариш тизимларининг самарадорлигини баҳолаш уларни жорий этиш натижасида эришилган самарани фаолиятни ташкил этиш ва қўллаб-қувватлаш учун қилинган харажатларга таққослашдан иборат. Бошқариш тизимини жорий этишнинг асосий ёки ҳосила мақсадлари қанақа бўлишидан қатъи назар унинг таъсири реал самарадорлик билан баҳоланиши керак.

Энг умумий кўринишда товарлар ва хизматлар ишлаб чиқаришнинг самарадорлиги қуйидаги формула билан намоён этилиши мумкин:

$$\text{Самарадорлик} = \text{сўнгги натижалар} / \text{омилли харажатлар} \quad (2.3)$$

Маълумки, ишлаб чиқариш самарадорлигининг асосий кўрсаткичлари қуйидагилардан иборат: меҳнат унумдорлиги, ЯИМ бирлиги ёки маҳсулот муайян турларининг капитал сарфи, материал сарфи; асосий фондлар бирлигининг фонд қайтими; харажатларнинг ўзини оқлаш муддати. Савол туғилади, мавжуд кўрсаткичлардан қайсилари бандлик хизмати фаолиятининг, хусусан ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш тизимининг самарадорлигини аниқлашда қўлланилиши мумкин. Бизнинг назаримизда, баҳолаш кўрсаткичларини танлаш Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги таркибига киритилган давлат бандлик хизматини иқтисодиёт тармоқларининг қайси блогига киритиш мумкинлигининг аниқлаб

олинишига боғлиқ. Маълумки, барча даражадаги бюджетдан молияланадиган ижтимоий тармоқлар, одатда, даромад киритирмайди ёки жуда кам миқдорда даромад киритиради. Худудий иш билан бандлик хизматлари фаолиятини таҳлил қилиш, бизнинг ушбу соҳадаги амалий иш тажрибаси ушбу хизматлар соф ижтимоий тармоқлар (одатда харажатли) билан даромад келтирадиган ишлаб чиқариш тармоқлари ўртасида оралиқ мавқени эгаллайди, деган хулосага келиш имконини берди.

Мазкур ҳолатда барча даражадаги бюджетларга ишга жойлашаётган фуқароларнинг даромадларидан олинадиган солиқ ва ходимларнинг иш ҳақи жамғармасидан бюджетдан ташқари жамғармаларга суғурта бадаллари ажратмалари кўринишида бевосита тушумлар ўрин тутди.

Бундан ташқари, янги рақобатбардош ходимлар келиши билан ишлаб чиқариш ва кўрсатиладиган хизматлар ҳажми ошади, асбоб-ускуналарнинг бўш туриши вақти камаяди, ҚҚС, корхоналар ва ташкилотларнинг фойда солиғи кўринишида давлатга ажратиладиган солиқлар суммаси ошади. Шундай қилиб, бандлик хизмати ходимларини сақлаб туриш, фаол ва нофаол иш билан бандлик сиёсати тадбирларини молиялаш харажатлари қопланади. Яна шуни назарда тутиш лозимки, ёшлар рақобатбардошлигининг ошиши уларнинг ишга жойлашиш даврини қисқартиради, бу билан кўшимча иқтисодий ютуққа эришилади.

Афсуски, бундай тузилмалар фаолиятининг иқтисодий самарадорлигини аниқлаш усуллари масаласига ҳозирга қадар эътибор қаратилмаяпти. Бу уларнинг аҳамиятига етарлича баҳо берилмаётганлиги билан изоҳланади, ёшлар рақобатбардошлигининг ошишини таъминловчи фаол иш билан бандлик сиёсати учун ажратиладиган маблағларнинг камайиши тенденциясини ҳам шу билан изоҳлаш мумкин. Барча даражаларда ишлаб чиқиляётган ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурлари, одатда, бандлик масалалари билан боғланмаган. Алоҳида тармоқлар ва корхоналарнинг ривожланишини назарда тутган ҳолда улар аҳолининг иш

билан бандлигини таъминлаш борасида кўрилаётган тадбирларнинг оқибатларини, аҳолининг касбий-малакавий таркибини ҳисобга олмайди. Масалан, кишлоқларда ўсимлик ёғи, ўйинчоқлар ва ёғочдан ишланган сувенирлар, чорвачилик маҳсулотлари ишлаб чиқариш бўйича автоматлаштирилган корхоналарнинг ишга туширилиши шу иш билан уй шароитида банд бўлган кўплаб аҳолининг меҳнат бозорига чиқишига олиб келиши ва ишга жойлашиш билан боғлиқ вазиятни янада мураккаблаштириши мумкин.

Худудий иш билан бандлик органлари фаолиятини баҳолашга нисбатан расмий тарзда қабул қилинган ёндашувлар амалда эришилган кўрсаткичларни режалаштирилган аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашиш дастурлари билан солиштиришни ва ўтган давр билан таққослашни назарда тутаяди. Уларнинг зарурлиги шубҳа туғдирмайди, чунки қилинган ишнинг натижадорлигини кўриш имконини беради. Лекин, бизнинг фикримизча, бандлик хизмати фаолиятининг самаралдорлигини аниқлаш ва ёш мижозлар рақобатбардошлигини бошқариш учун эришилган кўрсаткичларни бир механик таққослашнинг ўзи кифоя қилмайди, чунки у ҳамма вақт ҳам объектив бўлмайди. Масалан, режа кўрсаткичларининг пасайиши ҳатто иқтисодиёт ва меҳнат бозорининг беқарорлиги шароитида ҳам кўзга кўринарли фаровонликни яратиши мумкин.

Кейинги ўтказилган тадқиқотлар натижалари шуни кўрсатдики, аслида иш топган фуқаролар сонининг ошиши бир қатор ҳудудларда бандлик хизмати ва иш берувчилар томонидан жамоат ишларини ташкил этиш доирасида яратилаётган вақтинчалик иш ўринлари сонининг кескин ошиши натижасидагина юз беради.

Бироқ, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунига мувофиқ (22-модда) “Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари меҳнат органларининг таклифига кўра ва уларнинг иштирокида аҳолини иш билан таъминлаш мақсадида ўз мулкидаги корхоналар,

муассасалар ва ташкилотларда ҳамда шартномалар асосида бошқа корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг амалга оширилишини ташкил этадилар”⁴³.

Жамоат ишларини ташкил этиш жуда муҳим, чунки у меҳнат бозорига бўлган босимни вақтинча бўлса-да юмшатиш имконини беради, шунингдек ишсизларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, рақобатбардошлигини ошириш ва уларда меҳнат қилишга бўлган қизиқишини сақлаб қолиш имконини беради. Айни пайтда жамоат ишларида қатнашиш қисқа вақтли ҳисобланади ва шунинг учун доимий бандликка бўлган эҳтиёжни камайтирмайди. Уларда иштирок этган фуқароларнинг иш билан таъминланганлар якуний кўрсаткичларига киритилиши меҳнат бозоридаги умумий вазиятни бузиб кўрсатади. Шу сабабли давлат ва ҳудудий даражаларда режалаштиришда доимий иш ўринларига ва жамоат ишларига ишга жойлаштирилганларни алоҳида ҳисобга олиш ва иш берувчилар буюртмаларининг қониқтирилганлиги даражасини киритиш таклиф этилади.

Иқтисодиётнинг барқарорлашуви ва кейинги ўсиши, ўз навбатида, ходимларга бўлган талабнинг ортиши шароитида ушбу кўрсаткич, бизнинг фикримизча, объектив тарзда бандлик хизмати органларининг мамлакат (ҳудуд)ни янада ривожлантиришга қўшган ҳиссаси ҳақида далолат берувчи энг муҳим кўрсаткичлар жумласига киритилади.

Шу билан бирга бандлик хизматининг эътиборини меҳнат бозоридаги мавжуд кескинлик кўрсаткичига жалб этиш зарур, деб ҳисоблаймиз. Бандлик хизмати томонидан режалаштирилаётган хизматлар ҳажми ҳамда давлат ва маҳаллий бюджетлардан ушбу мақсадлар учун ажратиладиган маблағлар миқдори, мазкур йўналишга жалб этиладиган мутахассислар сони, уларнинг иш ҳақи жамғармаси, четки ташкилотлар билан у ёки бу кўмак асосида

⁴³ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни // www.lex.uz.

тузиладиган шартномалар сони ва ҳоказолар кўп жиҳатдан ушбу кўрсаткичга боғлиқ.

Бироқ, таҳлил натижалари унинг такомиллашмаганлигини кўрсатиб турибди, бу меҳнат бозоридаги ҳақиқий аҳвол ҳақида фикр юритиш ва ҳар қандай даражадаги бандлик хизматларининг ҳаракатларини баҳолаш имконини бермайди. Муаммо шундан иборатки, у бандликка кўмаклашиш марказларида ҳисобда турган ёки “мақбул келадиган иш” омилини ҳисобга олмаган ҳолда бир бўш иш ўрнига ҳисобланганда ишсиз мақомига эга бўлган банд бўлмаганлар нисбати сифатида ҳисоблаб чиқилади, яъни ушбу нисбат қанчалик ишсизлар фойдасига. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуннинг “Мақбул келадиган иш” деб номланувчи 4-моддасига мувофиқ биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса, уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан, вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади⁴⁴.

Лекин кескинликнинг ушбу кўрсаткичи бўйича ишсизларда ишга жойлашиш учун реал имкониятларнинг мавжудлиги ҳақида фикр юритиб бўлмайди, чунки маълумот, касб, малака даражаси, соғлиғи ва ҳоказолардан қатъи назар банд бўлмаганлар ва ишсизларнинг умумий сони бўш иш (малакали ва малакасиз, ақлий ва жисмоний меҳнатни, алоҳида билимлар ва кўникмаларни талаб қилувчи вақтинчалик иш) ўринларининг умумий сонига мос келади.

Биз кўриб чиқиладиган кўрсаткични ҳисоблашга нисбатан ёндашувни ўзгартиришни, яъни унга бандликка кўмаклашиш марказларида ҳисобда турувчи фуқаролар, уларнинг қуйидаги учта гуруҳга бўлинган касбий

⁴⁴ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни // www.lex.uz.

таркибидан келиб чиқиб, реал ишга жойлашиши мумкин бўлган бўш иш ўринлари сонини асос қилиб олишни таклиф этамиз:

1. Малакали ишчилар (Им);
2. Паст малакали ва малакасиз ишчилар (Имс);
3. Мутахассислар ва хизматчилар (Им), яъни

$$K_{\text{мбт}} = \frac{\sum_{i=1}^n И_{\text{м}} + \sum_{i=1}^n И_{\text{мс}} + \sum_{i=1}^n И_{\text{м}}}{\text{Брф}} \quad (2.4)$$

Бу ерда: $K_{\text{мбт}}$ – меҳнат бозоридаги танглик коэффициенти;

Брф – бандлик хизматида ҳисобда турувчи фуқаролар сони.

Буни 2.11-жадвалда келтирилган маълумотлар асосида кўрсатамиз.

2.11-жадвал

Сирдарё вилояти меҳнат бозоридаги танглик даражаси

Касблар	Ишсизлар сони	Бўш иш ўринлари сони	Касбларга танглик
Малакали ишчилар	13086	13988	0,9
Паст малакали ва малакасиз ишчилар	7403	35881	0,2
Мутахассислар ва хизматчилар	14848	8034	1,8
Жами	35337	58903	0,6

*Жадвал Сирдарё вилояти Бандлик бош бошқармаси маълумотлари асосида тузилган.

Бизнинг бўш иш ўринлари сонига ишсизларнинг мавжудлигидан келиб чиқиб тузатиш киритишга доир таклифни ҳисобга олган ҳолда мавжуд тартибга нисбатан ҳисоб-китобни бажарамиз.

$$K_{\text{мбт}} = \frac{35337}{13086 + 8034 + 7403} = 1,2$$

Шундай қилиб, амалда меҳнат бозоридаги танглик коэффициенти икки марта юқори. Сурат ва махражни алмаштириш таклифини ҳисобга олган ҳолда $K_{\text{мбт}} = \frac{28523}{35337} = 0,8$, яъни бир ишсизга биттадан кам бўш иш ўрни тўғри келади.

Шунингдек, суратда иш берувчилар билан келишувга кўра касбга йўналтириш, малака ошириш курсларини ўташ, турдош касбларни (мутахассисликларни) ўзлаштириш соҳасида рақобатбардошликни таъминловчи хизматлар кўрсатилганидан кейин тўлдирилиши мумкин бўлган тўлдирилиши мумкин бўлган бўш иш ўринларини ҳисобга олишни таклиф этамиз.

Қандайдир касб бўйича таклиф этилган бўш иш ўринларининг сони ушбу касб эгаларининг сонидан ортиқча бўлган ҳолларда ҳисоб-китобга фақат мазкур ишга талабгорларни олиш таклиф этилади. Масалан, агар бўш иш ўринларининг сони 500 нафар кишига ҳисобланган бўлса, бандлик хизматида ҳисобда 100 нафар киши турса, у ҳолда суратга 100 та бўш иш ўрни киритилади.

Таклиф этилган усул бўйича ҳисоб-китоблар амалда мавжуд усулни кўллагандагига қараганда меҳнат бозоридаги юқорироқ тангликни кўрсатиб турибди, чунки вазиятни аниқроқ ҳисобга олади. Бир вақтнинг ўзида бўш иш ўринлари тизимидаги таркибий ўзгаришлар истисно этилади, бу бандлик органлари фаолиятининг натижалари ҳақида амалиётдагига қараганда яхшироқ тасаввурга эга бўлиш учун уларни ўзгартириш имконини бермайди.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш чора-тадбирларини амалга оширишда бандлик хизмати доимий равишда ҳудудий меҳнат бозори эҳтиёжларига ҳамма вақт ҳам мос келмайдиган у ёки бу касбларни афзал кўрувчи инсонлар шахсий манфаатларининг намоён бўлишига ёки илгари эгалланган касбларга талаб мавжуд бўлиб, лекин улар ўз эгаларининг асосий руҳий-физиологик хусусиятларини қаноатлантирмаслиги далилларига дуч келади. Шу муносабат билан унинг олдида манфаатлар ва ишчи кучига бўлган талабни яқинлаштириш мақсадида миждозларга фаол таъсир кўрсатиш вазифаси турибди. Бундан ушбу йўналишдаги ҳаракатларнинг натижадорлиги касбга йўналтириш, тайёрлаш ва малака ошириш кўрсаткичлари орқали баҳоланиши керак.

Шу билан бирга бизнинг назаримизда, бандлик хизматлари фаолиятининг муҳим томонини ушбу хизматларни олувчи ҳар бир ёш инсонга ҳисоблаганда у томонидан амалга ошириладиган харажатлар тавсифлайди.

Уларнинг самарали ўзгартирилиши ресурсларни ҳал қилувчи участкаларда тўплаш ва минтақада ёшларнинг иш билан бандлиги сиёсатининг самарадорлигини ошириш имконини беради. Шунинг учун бандлик хизматлари фаолиятининг самарадорлигини ҳисоблашда ушбу кўрсаткич ҳам ҳисобга олиниши лозим.

Бундан ташқари, иш билан бандлик сиёсатининг самарадорлигини тўлиқроқ тавсифлаш учун алоҳида ҳудудларнинг ўзига хос хусусиятларини, фаолият шартларини, меҳнат бозоридаги танглик даражасини ҳисобга олувчи ёрдамчи кўрсаткичлар тизими қўлланилиши мумкин.

Бандлик органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолашнинг алоҳида кўрсаткичларига аниқлик киритиш улар томонидан амалга оширилаётган фаол иш билан бандлик сиёсатининг иқтисодий самарадорлигини ҳисоблаш усулларига ўтиш имконини беради.

Биз иқтисодий самарадорликни ҳисоблашни икки босқичда амалга оширишни таклиф этамиз. Биринчи босқичда самара ҳисоблаб чиқилади, иккинчи босқичда эса ушбу масалани ҳал этишда ёрдам сўраб мурожаат қилувчиларни иш билан таъминлаш учун амалга оширилган харажатларнинг бевосита самарадорлиги аниқланади. Амалиётда бу қуйидаги кўринишга эга.

I босқич – фаол иш билан бандлик сиёсати тадбирларини амалга ошириш (ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш)дан эришилган иқтисодий самарани ҳисоблаш.

Барча даражадаги бюджетларга бандлик хизматида ҳисобда турган фуқароларни доимий иш ўринларига ишга жойлаштиришдан олинadиган тушумларни ишга жойлаштирилган шахсларнинг иш ҳақидан солиқ тушумлари ва иш берувчиларнинг бюджетдан ташқари жамғармаларга

суғурта бадаллари тўлаш йўли билан ажратмалари орқали ҳисоблаш таклиф этамиз, яъни:

$$Cт = Иx * Иёс * (12 - Ижм) * \frac{12}{100} + Аихж \quad (2.5)$$

Бу ерда: Ст – доимий иш ўринларига ишга жойлаштирилган фуқароларнинг даромадларидан солиқ тушумлари, млн.сўм;

Их – ҳисобот даврида ўртача ойлик иш ҳақи, минг сўм.;

$\frac{12}{100}$ - жисмоний шахслардан олинадиган даромад солиғи;

Иёс – доимий иш ўринларига ишга жойлаштирилган ёшларнинг сони;

Ижм – мурожаат қилган ёшларнинг ишга жойлашиш ўртача муддати;

Аихж – доимий иш ўринларига ишга жойлаштирилган ёшларнинг иш ҳақи жамғармасидан бюджетдан ташқари фондларга ажратмалар, минг.сўм.

Ёшларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига ишга жойлаштиришдан олинадиган тушумлар ҳажмини бу ишларда ишлашнинг қанча давом этишидан ва белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан келиб чиқиб ҳисобга олиш таклиф этилади.

$$Тжи = \frac{ИХ_{мин} * 12}{100} * Иж * Д + Авихж \quad (2.6)$$

бу ерда: Тжи – ёшларни жамоат ишларига ишга жойлаштиришдан олинадиган тушумлар ҳажми;

Д – вақтинчалик иш ўринларида ишлашнинг ўртача қанча давом этиши, ой;

ИХ_{мин} – белгиланган энг кам иш ҳақи миқдори.

Авихж – вақтинчалик иш ўринларига ишга жойлаштирилган ёшларнинг ҳисобланган иш ҳақи фондидан бюджетдан ташқари фондларга ажратмалар, млн.сўм.

Ишсиз фуқароларни бандлик хизмати органлари ёрдамида ишга жойлаштириш муддатларининг қисқаришидан эришиладиган қиёсий самарани қуйидаги ҳисоб-китобдан келиб чиқиб аниқлаш тавсия қилинади:

$$C_k = \frac{I_x * I_{\text{ёс}} * (D_{\text{ёи}} - D_{\text{рёи}}) * 12}{100} * A_{\text{ихж}} \quad (2.7)$$

бу ерда: C_k – ишга жойлаштириш вақтининг қисқаришидан эришиладиган қиёсий самара, млн.сўм;

$D_{\text{ёи}}$ – тўлиқ меҳнат бозорида ёшлар ўртасида ишсизликнинг давомийлиги, ой;

$D_{\text{рёи}}$ – меҳнат бозорининг рўйхатга олинадиган секторида ёшлар ўртасида ишсизликнинг давомийлиги, ой.

Зарур ҳолларда 8-11 формулалар илгари ишсиз бўлган ёки банд бўлмаган фуқароларни иқтисодиётга жалб қилишдан қўшимча тарзда олинган фойдани, фонд қайтимини ҳисоблаш учун қўлланилиши мумкин.

Ишга жойлаштириш муддатларининг қисқариши ҳисобидан ишсизлик бўйича нафақалар кўринишидаги тўловларнинг камайишидан, ёшлар рақобатбардошлигининг ошишидан эришиладиган тежашни ҳисоблаш ҳам муҳим аҳамиятга эга.

$$T_m = (I_{\text{жёжд}} - I_{\text{жёхд}}) * N_{\text{и}} * D_{\text{хд}} \quad (2.8)$$

бу ерда: T_m – ишсизлик бўйича нафақаларни тўлашга йўналтириладиган маблағларни тежаш, млн. сўм;

$I_{\text{жёжд}} - I_{\text{жёхд}}$ – ҳисобот даврида ва ундан олдинги даврда бир нафар ёш (ишсиз) фуқарони ишга жойлаштиришнинг ўртача муддати, ой;

$D_{\text{хд}}$ – ҳисобот даврида доимий иш ўринларига ишга жойлаштирилган ёшларнинг сони, киши;

$N_{\text{и}}$ – ишсизлик бўйича нафақанинг ўртача миқдори, минг сўм.

Таклиф этилаётган формулаларни ҳудудда аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашиш дастурларнинг режа кўрсаткичларини ҳисоблашда қўллаш мумкин.

II босқич – иқтисодий самарадорликни ҳисоблаш.

Бандлик хизмати фаолиятининг иқтисодий самарадорлигини қуйидаги ҳисоб-китоблар ёрдамида аниқлаш мумкин.

$$P_c^1 = \frac{Cm + T_{жи} + T_m}{X_{ёф}} \quad (2.9)$$

бу ерда: P_c^1 – ёшларнинг рақобатбардошлигини оширувчи тадбирларни амалга оширишга йўналтирилган харажатларнинг иқтисодий самарадорлиги;

$X_{ёф}$ – иш билан бандлик сиёсатининг ёшлар рақобатбардошлигини ошириш билан боғлиқ фаол йўналишлари учун харажатлар.

$$P_c^2 = \frac{Cm + T_{жи} + T_m}{X_{ёф} + X_{ин}} \quad (2.10)$$

P_c^2 – бандлик сиёсатининг фаол ва нофаол йўналишларини амалга ошириш учун йўналтирилган харажатларнинг иқтисодий самарадорлиги;

$X_{ин}$ – ишсизлик бўйича нафақаларни тўлаш харажатлари;

$$P_c^3 = \frac{Cm + T_{жи} + T_m}{X_{ёф} + X_{ин} + X_{мх}} \quad (2.11)$$

P_c^3 – ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ва бандлик хизматини сақлаб туриш харажатларини ҳисобга олган ҳолда иқтисодий самарадорлик;

$X_{мх}$ – бандлик хизмати ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш харажатлари.

$$A_m = \frac{B}{X_{бх}} \quad (2.12)$$

бу ерда: A_m – фуқароларни ишга жойлаштиришдан бандлик хизматининг бир нафар ходимига тўғри келадиган барча даражадаги бюджетларга ва бюджетдан ташқари фондларга ажратмалар миқдори, минг руб.;

B – фуқароларни ишга жойлаштириш натижасида барча даражадаги бюджетларга ва бюджетдан ташқари фондларга ажратмалар, минг руб.;

$X_{бх}$ – бандлик хизмати ходимларининг сони, киши.

Шу билан бирга, биз молиявий ресурслар сарфларининг камайтирилиши бандлик хизмати фаолиятининг ва меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини бошқариш тизимининг самарадорлигини баҳолашнинг ҳал қилувчи мезони бўла олмайди, деб ҳисобловчи олимлар

фикрига қўшиламиз. Масалан, ёшларнинг кўпчилиги учун зарур бўлган чуқурлаштирилган касбий ташхислашни қўлламаган ҳолда касбга йўналтиришнинг кам харажатли энг оддий турларига ёки фақатгина махсус фанлар минимумини ўрганиши назарда тутувчи қисқа муддатли ўқув дастурлари бўйича ўқитишга урғу бериш кўпинча иш берувчилар ва замонавий ишлаб чиқариш шароитлари талаб этадиган билимлар даражасига эга бўлиш имконини бермайди. Бундан ташқари, ёшларни ишга жойлаштириш билан боғлиқ вазиятнинг мураккаблашуви ёшларнинг рақобатбардошлигини бошқариш тизимини янада такомиллаштиришни ва ушбу мақсадлар учун йўналтириладиган харажатларни оширишни талаб қилади. Ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибаси шуни кўрсатмоқдаки, иқтисодий техник қайта жиҳозлаш ва унинг самарадорлигини ошириш шароитида самара бирлигига эришиш (яъни, ҳар бир инсонни ишга жойлаштириш) харажатлари ошади, лекин улардан кўриладиган самара ҳам иш беради. Бандлик хизмати билан шартномалар бўйича ишсизларга турли ташкилотлар томонидан кўрсатиладиган хизматлар нархининг ўзгаришини ҳисобдан чиқармаслик лозим. Хизматлар нархи ишчи кучининг сифатини ва ўз навбатида унинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича амалга ошириладиган тадбирлар меҳнат сарфининг ошиши ҳамда ушбу мақсадларда қўлланиладиган материаллар ва асбоб-ускуналар нархининг ошиши натижасида ўзгариши мумкин. Шунинг учун биз бандлик хизмати фаолиятининг иқтисодий самарадорлигини ҳисоблашда зарур ҳолларда харажатларни базис даври билан солиштириладиган харажатларга келтиришни таклиф этамиз. Сифат томони минтақа бўйича ўртача юзага келган харажатларга қараганда оширилган харажатларни талаб қилувчи хизматлар кўрсатилиши натижасида аҳолининг муайян гуруҳи бўйича ҳисобот ва базис даврларида ишсизлар даражаларини таққослаш орқали ҳисобга олиниши мумкин.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг самарадорлигини комплекс баҳолаш ва уни такомиллаштириш, бизнинг назаримизда, у изчил таққослаш усули асосида ўзаро боғланган кўрсаткичлар тизими ёрдамида баҳоланадиган минтақавий бандлик хизматлари фаолияти самарадорлигининг ошишида намоён бўлиши керак. Улар ичида энг муҳими – ёшларни ишга жойлаштириш кўрсаткичи бўлиб, у иқтисодий ва ижтимоий-руҳий натижаларни ўзида бирлаштиради.

Бандлик органларида ҳисобда турган фуқароларнинг ишга жойлаштирилиши, корхоналар ишининг асосий техник-иқтисодий кўрсаткичларига таъсир кўрсатган ҳолда, бир вақтнинг ўзида инсонларнинг маънавий-руҳий сарф-харажатларини камайтиради, бу ўз навбатида, меҳнат бозорида ва жамиятда ижтимоий кескинликнинг юмшашига ёрдам беради. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишдаги ёрдам иқтисодиётнинг янада малакали ва тайёрланган кадрлар билан таъминланишига, уларда ўз касбий маҳоратини янада такомиллаштиришга бўлган қизиқишнинг барқарор ортишига хизмат қилади.

Ёшларнинг рақобатбардошлигини бошқариш тизимининг такомиллаштирилиши натижасида уларнинг рақобатбардошлигини оширишга йўналтирилган хизматлар кўрсатилган ишсиз ёшларни ишга жойлаштириш даражалари ва ишга жойлаштирилаётганлар сонининг қиёсий таҳлили ушбу хизматлар самара бераётганлигини кўрсатиб турибди.

Бундан ёшларнинг рақобатбардошлигини бошқариш тизими фаолиятининг яқуний натижаларини белгилаб берувчи кўрсаткичларнинг ушбу мақсадлар учун йўналтирилган харажатларнинг самаралилиги билан мустаҳкамланиши аҳолининг бандлигини бошқариш бутун тизими фаолиятининг самаралилигини тўлиқроқ тавсифлаш имконини беради. Шу муносабат билан ёшларнинг рақобатбардошлигини бошқаришнинг асосий мақсади профессионал кесимда ходимларга бўлган талабни ҳисобга олган

ҳолда хизмат кўрсатиладиган миждозлар сонини кўпайтиришдан иборат бўлиши керак.

Бир вақтнинг ўзида бошқариш тизими натиждорлигининг асосий тарафларидан бошқа тарафларини тавсифловчи мезонлар сифатида муаллиф томонидан юқорида таклиф этилган бандлик хизмати ҳаракатларининг Ўзбекистон иқтисодиётининг натиждорлигига таъсири кўрсаткичларидан фойдаланиш мумкин.

Меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишнинг самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичларини танлашга нисбатан асосий ёндашувлар натижалари бизга қуйидаги хулосаларга келиш имконини берди:

– жаҳон ҳамжамияти иқтисодиётнинг глобаллашуви муносабати билан ўзгариб бораётган меҳнат бозорининг шароитларини ҳисобга олган ҳолда давлат бандлик хизматини модернизация қилишга интиломда;

– бандлик органлари фаолиятининг ижтимоий ва иқтисодий самарадорлигини реал баҳолаш имконини берувчи кўрсаткичлар доирасини кенгайтириш ва такомиллаштириш зарурати мавжуд;

– меҳнат бозорига чиқувчи ёшларнинг рақобатбардошлигини оширувчи хизматларга бўлган талаб юқориликча қолмоқда;

– меҳнат бозоридаги кескинликнинг мавжуд кўрсаткичи унда реал юзага келган вазиятни баҳолаш имконини бермайди;

– ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишнинг самарадорлигини комплекс баҳолаш ва уни такомиллаштириш изчил таққослаш усули асосида ўзаро боғланган кўрсаткичлар тизими ёрдамида баҳоланадиган бандлик хизматлари фаолиятини самарадорлигининг ошишида намоён бўлиши керак;

– меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишнинг асосий мақсади касблар кесимида ходимларга бўлган эҳтиёжни

ҳисобга олган ҳолда хизмат кўрсатиладиган миқдорлар сонини кўпайтиришдан иборат бўлиши лозим.

Юқоридагилардан келиб чиқиб қуйидагилар таклиф этилади:

– бандлик хизмати томонидан ишга жойлаштирилганлар ҳисобини доимий ва вақтинчалик иш ўринларига қабул қилинганлар бўйича алоҳида юритиш;

– бўш иш ўринларининг тўлдирилиши кўрсаткичини ёки касблар кесимида иш берувчилар талабномаларининг қондирилиши даражаси кўрсаткичини киритиш;

– меҳнат бозоридаги кескинлик коэффициентини фуқароларнинг профессионал мақомини (малакали ишчилар; паст малакали ва малакасиз ишчилар; хизматчилар) ҳисобга олган ҳолда уларни ишга жойлаштириш мумкин бўлган бўш иш ўринлари сонининг бандлик хизматида ҳисобда турувчи фуқаролар сонига нисбатидан келиб чиқиб ҳисоблаш;

– бандлик хизмати томонидан аҳоли бандлиги фаол сиёсати, шу жумладан меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш сиёсати амалга оширилишининг иқтисодий самарадорлигини аниқлаш методикаси.

2-боб бўйича қисқача хулосалар

1. Ёшларнинг меҳнат лаёқатини бир хил маромда сақланиши ва қайта тикланиб боришида соғлиқни сақлаш тизимининг ўрни катта бўлиб, таҳлил қилинаётган даврда бундай муассасалар сони, шифохонадаги ўринлар сони ҳамда шифокорлар сонининг камайганлигини кўрсатди. Таълим омили ёшлар меҳнат бозори ва ёш меҳнат ресурсларидан фойдаланишга катта таъсир кўрсатиб, таҳлиллар вилоятда мактабгача, мактаб, касб-хунар таълим муассасалари сонининг камайганлигини кўрсатди.

2. Вилоятнинг иқтисодий ривожланиши янги иш ўринларининг ташкил этилишини ва ишсизлик даражасининг қисқаришини таъминлайди.

Тадқиқотда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик ҳамда хизмат кўрсатиш соҳаси субъектлари сонининг жадал ўсиши, хизматлар турларининг кенгайиши туфайли юзага келадиган иқтисодий ўсиш тенденциялари ушбу соҳада аҳоли иш билан бандлигининг ошишига олиб келган. Вилоятга инвестицияларнинг кенг жалб қилиниши янги иш ўринларини ташкил этиш орқали ёшларнинг иш билан бандлигини ўсишини таъминлаган.

3. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини баҳолаш бўйича таклиф этилган методикага мувофиқ Сирдарё вилоятида ишсиз ёшларга доир статистик кўрсаткичларнинг 2011-2018 йиллардаги динамикаси тузилди ҳамда уларнинг таҳлили вилоятда ишсизлар ўртасида ёш меҳнат ресурслари улушининг юқорилигини, таълим муассасаларининг битирувчилари томонидан иш ўрнини излашнинг анча узок давом этишини ҳамда вилоятдан ташқарига миграцион оқимда ёшлар улушининг юқорилигини кўрсатди.

4. Сирдарё вилоятида ўтказилган социологик сўровлар асосида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг параметрларини тавсифловчи кўрсаткичлар таклиф этилган ҳамда таълим, малака, иш тажрибаси, амбициозлик ва саломатлик каби рақобатбардошлик асосий кўрсаткичларининг қиймати аниқланган.

5. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг ижтимоий самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичлари таклиф қилинган. Бу кўрсаткичлар, бир томондан, бандлик органларининг ушбу йўналишдаги фаолияти самарадорлигининг реал натижасига эга бўлиш, иккинчи томондан, зарур ҳолларда, мижозлар рақобатбардошлигини оширувчи тадбирларда иштирок этиш учун мотивацияни шакллантириш бўйича ёндашувларни кенгайтириш имконини берган.

3-боб. МЕҲНАТ БОЗОРИДА ИШСИЗ ЁШЛАРНИНГ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ ОШИРИШНИ САМАРАЛИ ИЖТИМОИЙ-ИҚТИСОДИЙ МЕХАНИЗМЛАРИ

3.1. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг институционал асосларини такомиллаштириш

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш учун, биринчи навбатда, мазкур жараёни тартибга солувчи, меҳнат бозорининг ёшлар сегментидаги агентларнинг иқтисодий хатти-ҳаракатини ўзгартириш имконини берадиган янги институционал муҳит зарур.

Институционал иқтисодиёт назарияси иқтисодий хатти-ҳаракат қоидалари: уларнинг қандай “ишлаши”, қандай шаклланиши ва ўзгариши, уларни яратиш, ўзгартириш ва уларга риоя қилиш ҳақидаги билимлар соҳасини ўзида намоён этади. Бунда «институт» категорияси қоидалар ва индивидларни ушбу қоидани бажаришга мажбур қилишнинг ташқи механизмидан иборат омил сифатида тавсифланади.

Давлат ва маҳаллий ҳокимият томонидан қабул қилинадиган, иш берувчилар ва ходимларнинг меҳнат бозоридаги хатти-ҳаракатининг у ёки бу қоидаларини белгилаб берувчи қонунлар ва дастурлар (Меҳнат кодекси, Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун, солиқ тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, таълим соҳасидаги қонун лойиҳалари, аҳолининг иш билан бандлигини ошириш дастурлари ва б.), ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигига ва уни шакллантириш жараёнида юзага келадиган харажатларга бевосита ёки билвосита тарзда таъсир кўрсатади. Ушбу харажатларга иш берувчилар ҳам (ходимларни тайёрлаш, иш ҳақи ва ҳоказолар учун харажатлар), ёш меҳнат ресурслари ҳам (иш қидириш билан боғлиқ маънавий юклама, иш ҳақи даражасининг пастлиги, меҳнат бозорида эҳтиёж йўқлиги ва ҳ.к.) дуч келади.

Таъкидлаш лозимки, агентларнинг меҳнат бозоридаги, шу жумладан унинг ёшлар сегментидаги хатти-ҳаракатини тартибга солувчи замонавий институтлар ҳозирги вақтда жуда самарасиз амал қилмоқда. Айнан шунинг учун ёшлар, юқорида таъкидланганидек, аҳолининг меҳнат бозори энг кўп камситиладиган гуруҳларидан бири ҳисобланади. Бу ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш мақсадида меҳнат бозори субъектлари (иш берувчилар ва ходимлар)нинг хатти-ҳаракатига ялпи таъсир кўрсатиш имконини берувчи янги институционал муҳитни шакллантириш вазифасини долзарб қилиб қўяди.

Институционал муҳит – бу институционал битимларни тузиш учун чегараларни белгилаб берувчи асосий ижтимоий, сиёсий ва ҳуқуқий қоидалар йиғиндисидир. Ушбу қоидалар ҳам расмий (қонунлар, қарорлар, дастурлар), ҳам норасмий (урф-одатлар, менталитет) кўринишда мавжуд бўлиши мумкин.

Ўз навбатида, институционал муҳитнинг элементлари сифатида жамият ҳаёти ижтимоий-иқтисодий таркибий қисмининг меъёрлари ва қоидалари, ҳуқуқий нормалар – қонун лойиҳалари, ҳуқуқий ҳужжатлар, фармонлар иштирок этади.

Институционал муҳит ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш, ишга жойлашиш жараёнида ёшларнинг манфаатларини ифодалаш ҳамда меҳнат фаолияти вақтида ёшларнинг манфаатларини муҳофаза қилиш, биринчи навбатда, меҳнат муносабатларидаги камситилишдан ҳимоя қилиш юз берадиган барча соҳаларни ўзида бирлаштиради. У ишсиз ёшларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигининг зарур даражасини таъминловчи ҳуқуқий, иқтисодий, ижтимоий асосларни шакллантиради ва бу билан инновацион иқтисодиётни шакллантиришнинг стратегик ресурси сифатида ёш авлоднинг барқарор ривожланишини таъминлайди.

Шундай қилиб, янги институционал муҳитни яратишдан мақсад меҳнат бозори иштирокчилари ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишдан иборат бўлиши керак.

Тадқиқотчилар ёшларнинг меҳнат бозоридаги мавқеини баҳолаш ва таҳлил қилиш учун статистик маълумотларнинг етарли эмаслигига тобора кўпроқ эътибор қаратмоқда. Бу қуйидаги ҳолатлар билан изоҳланади: биринчидан, иқтисодий фаол аҳоли таркибида ишсизларнинг улуши сифатида ҳисоблаб чиқиладиган ишсизлик даражаси ёшларнинг тез-тез иқтисодий фаоллик ҳолатидан иқтисодий нофаолга ва аксинча ўтиб туришларини ҳисобга олмайди. Иккинчидан, иқтисодий нофаоллик даражасини ҳисоблашда ишчи кучи таркибида иштирок этмайдиган барча ёшлар (масалан, талабалар) ҳисобга олинади. Бунда таълим олувчи ёшларнинг мақоми ва уларнинг таълим олиши билан банд бўлмаган тенгдошлари ўртасидаги (биринчи навбатда, ишга жойлашиш ва ишсизлар сафига кириб қолиш хавфи нуқтаи назаридан) фарқ йўқолади. Учинчидан, анъанавий ёндашувлар ва уларга асосланган кўрсаткичлар ёшларнинг кучайиб бораётган индивидуаллашувини ва уларнинг ўтиш давридаги «мактаб – академик лицей», «мактаб - коллеж», «мактаб - ОТМ», «ўқиш - иш» ҳаётий траекторияларининг хилма-хиллигини ҳисобга олмайди.

Ушбу муаммоларга биринчи бўлиб 1980-йилларнинг охирида инглиз тадқиқотчилари томонидан эътибор қаратилган. Уни белгилаш учун NEET («Not in Employment, Education or Training») атамасидан қўлланилган. Охириги 10 йил мобайнида “NEET” тушунчаси турли халқаро ташкилотлар (БМТ, ЕИ, ИХТТ, ХМТ ва ҳ.к.)нинг таҳлилий ва дастурий ҳужжатларида ёшларнинг ижтимоий-иқтисодий мавқеини таҳлил қилиш ва тавсифлаш учун кенг қўлланилмоқда. Масалан, «Европа стратегияси 2020» ва унинг асосида ишлаб чиқилган «Ёшлар ҳаракатда» дастурида асосий эътибор ёшларнинг иш билан бандлиги ва таълим олиши муаммоларини ҳал этиш зарурлигига қаратилган, NEET даражаси эса ишсизлик даражаси билан бир қаторда,

ёшларнинг мавқеини тавсифловчи иккита асосий кўрсаткичлардан бири сифатида тан олинган.

2010 йилда Европа статистика ташкилоти томонидан NEETнинг стандартлаштирилган таърифи қабул қилиниб, NEET даражасини статистик ҳисоблаш методологияси ишлаб чиқилган. NEET гуруҳига 15-24 ёшдаги ишсиз ёки иқтисодий фаол бўлмаган ва шу билан бирга ўқимайдиган ҳамда касбга тайёрлаш/қайта тайёрлаш билан камраб олинмаган ёшлар киради. NEET даражаси юқорида айtilган гуруҳнинг 15-24 ёшдаги инсонларнинг умумий сонидаги улуши сифатида ҳисоблаб чиқилади. Янада батафсил таҳлил қилиш учун Европа статистика қўмитаси ЕИ мамлакатларига мазкур кўрсаткични жинси, ёши (15-19, 18-24, 20-24, шунингдек 15-29 ва 25-29 ёш) ва маълумоти ҳамда меҳнат бозоридаги мақоми бўйича [NEET-ишсизлик ва NEET-иқтисодий нофаоллик] ҳисоблаб чиқишни тавсия қилади.

Методологик нуқтаи назаридан ушбу муаммо Ўзбекистон шароити учун ҳам долзарб ҳисобланади. Шунинг учун тегишли давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, мутахассислар ва олимлар мазкур амалий ва методологик муаммога алоҳида эътибор қаратишлари лозим.

Ёшлар меҳнат бозоридаги вазиятни таҳлил қилиш ҳамда ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичини ҳисоблаш ва улардан келиб чиқиб қилинган хулосалар асосида институционал муҳитини такомиллаштириш учун қуйидаги йўналишларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ:

- ишсиз ёшлар учун солиқ ставкалари ва йиғимлар бўйича имтиёзли даврни жорий этиш;

- ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш жараёнини тартибга солиш учун ҳудудий даражада ушбу жараённи мувофиқлаштириш марказини ташкил этиш лозим. Бу, ўз навбатида, синергетик самарага эришиш имконини беради;

- балансли режалаштиришнинг такомиллаштирилган методикаси асосида минтақа иқтисодиётининг ёшларга бўлган эҳтиёжини прогноз қилиш методикасини жорий этиш.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш муайян институционал муҳит доирасида ишчи кучига бўлган талаб ва унинг тақлифига таъсир кўрсатишнинг ҳуқуқий ва иқтисодий усулларини яратиш ва қўллаш орқали амалга оширилади. Ҳуқуқий усуллар барча фуқароларнинг иш билан бандлиги ва уларни ижтимоий ҳимоя қилиш соҳасида тенг имкониятларни таъминлаш учун зарур бўлган қонунчилик базасини яратишни ўз ичига олади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев 2017 йил 19 сентябрь куни Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 72-сессиясидаги маърузасида ёшларнинг ўз салоҳиятини намоён қилиши учун зарур шароитлар яратиш мақсадида кўйидагиларни таъкидлаб ўтдилар: “Бугунги дунё ёшлари – сон жиҳатидан бутун инсоният тарихидаги энг йирик авлоддир, чунки улар 2 миллиард кишини ташкил этмоқда. Сайёрамизнинг эртанги куни, фаровонлиги фарзандларимиз қандай инсон бўлиб камолга етиши билан боғлиқ. Бизнинг асосий вазифамиз – ёшларнинг ўз салоҳиятини намоён қилиши учун зарур шароитлар яратиш, зўравонлик ғояси “вируси” тарқалишининг олдини олишдир. Бунинг учун ёш авлодни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, унинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш борасидаги кўп томонлама ҳамкорликни ривожлантириш лозим, деб ҳисоблаймиз. Шу муносабат билан Ўзбекистон глобаллашув ва ахборот-коммуникация технологиялари жадал ривожланиб бораётган бугунги шароитда ёшларга оид сиёсатни шакллантириш ва амалга оширишга қаратилган умумлаштирилган халқаро ҳуқуқий ҳужжат – БМТнинг Ёшлар

ҳуқуқлари тўғрисидаги халқаро конвенциясини ишлаб чиқишни таклиф этади”⁴⁵.

Ишсиз ёшларнинг иш билан бандлигига кўмаклашишда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, Ўзбекистон ёшлар иттифоқи ва Ўзбекистон хотин-қизлар кўмитасининг меҳнат органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилиш орқали ишсиз ёшларни ишга жойлаштиришларида кўмаклашувчи махсус ходим (агент)ларга рағбатлантирувчи тусдаги тўловни амалга ошириш механизмини жорий қилиш мақсадга мувофиқ.

Ишга жойлаштириш бўйича агентлар ишсиз ёшларни қуйидаги йўللар билан ишга жойлаштиришга кўмаклашиш ишларини амалга оширадilar:

– фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларида яшайдиган ва ишсиз ёшларни, шунингдек, салоҳиятли иш берувчиларни ҳисобга олиш бўйича маълумотларнинг ягона ахборот базасини ташкил этиш;

– бўш иш ўринлари базасига корхона ва ташкилотлардаги бўш иш ўринларининг мавжудлиги тўғрисидаги ишончли маълумотларни киритиш.

Ишсиз ёшларнинг бандлигига кўмаклашишда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг Ўзбекистон ёшлар иттифоқи, Ўзбекистон Хотин-қизлар кўмитаси туман (шаҳар) бўлинмалари ва меҳнат органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилиш механизми келтирилган (3.1-расм).

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш жараёнини тадқиқ этиш натижалари шуни кўрсатдики, мазкур жараёнга таъсир кўрсатишда ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнига таъсир кўрсатувчи субъектларнинг катта қисми тўпланган ҳудудий даражаси ўта муҳим роль ўйнайди. Ҳозирги вақтда ушбу субъектлар бажараётган функцияларни таҳлил қилиш ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини

⁴⁵ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2017 йил 19 сентябрь куни Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 72-сессиясида нутқи // <http://uza.uz>

шакллантириш жараёнини тартибга солишда бой берилган имкониятларни (потенциал функцияларни) аниқлаш имконини беради.

Боскичлар	Субъектлар	Тадбирлар	Бажариш муддатлари
1-боскич (фойдаланишга буюртманома)	Ишга жойлаштириш бўйича агентлар	Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказига зарур хужжатларни тақдим этиш	Хоҳишига кўра
2-боскич (фойдаланиш имконини бериш)	Аҳоли бандлигига кўмаклашиш маркази	Тегшли рўйхатдан ўтказишдан кейин «Ишга жойлаштириш» ААТдан фойдаланиш имкониятини ишга жойлаштириш бўйича агентларга бериш	3 иш куни мобайнида
3-боскич (маълумотларни киритиш)	Ишга жойлаштириш бўйича агентлар	1. Банд бўлмаган шахс тўғрисидаги маълумотларни киритиш. 2. Иш берувчилардан бўш иш ўринлари мавжудлиги тўғрисида олинган маълумотларни киритиш	Доимий асосда
4-боскич (текшириш ва тасдиқлаш)	Аҳоли бандлигига кўмаклашиш маркази	Ишга жойлаштиришга мухтож, банд бўлмаган шахслар тўғрисидаги маълумотларни, шунингдек, бўш иш ўринлари мавжудлиги тўғрисидаги маълумотларни тасдиқлаш	Доимий асосда
5-боскич (ишга жойлаштириш)	«Ишга жойлаштириш» ААТ	Банд бўлмаган шахсни бўш иш ўринлари базасидаги мавжуд ўринга ишга жойлаштиришга йўлланмани расмийлаштириш	Доимий асосда
6-боскич (ишга жойлаштириш факти)	«Ишга жойлаштириш» ААТ	Банд бўлмаган шахсни ишга жойлаштириш бўйича агент томонидан ишга жойлаштириш фактининг ишончлилигини тасдиқлаш	Доимий асосда
7-боскич (агентга рағбатлантирувчи тусдаги тўлов)	Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари	Ишга жойлаштирилаётган шахс томонидан хар ойлик сугурта бадаллари тўланган тақдирда ишга жойлаштириш бўйича агентга рағбатлантирувчи тусдаги тўловни амалга ошириш	Ойнинг 5-кунигача

3.1-расм. Ишсиз ёшларнинг бандлигига кўмаклашишда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг Ўзбекистон ёшлар иттифоқи, Ўзбекистон Хотин-қизлар қўмитаси бўлинмалари ва меҳнат органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилиш механизми

Манба: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги “Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг аҳоли, биринчи навбатда, ёшлар ва хотин қизлар бандлигини таъминлашга доир фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 964-сон қарори // Қонун хужжатлари маълумотлари миллий базаси, 07.12.2017 й., 09/17/964/0367-сон

Бизнинг назаримизда, ҳудуд доирасида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишга таъсир кўрсатувчи субъектларнинг асосий функциялари юқорида санаб ўтилган ташкилий тузилмаларнинг ваколатларини ривожлантириш учун истикболли йўналиш ҳисобланади. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш жараёнида потенциал функцияларнинг амалга оширилиши ҳудуд доирасида ушбу жараённинг яхшиланишига ижобий таъсир кўрсатиши лозим. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш жараёнида бой берилган (потенциал) функцияларни жорий этиш ва амалга ошириш учун бир қатор иқтисодий ва ташкилий (ҳуқуқий) усулларни қўллаш зарур.

Иқтисодий усулларни қўллашда инвестициялар ҳаракатга келтирилади, солиққа тортиш ва кредитлаш тизимининг мослашувчанлигидан, иш ҳақи (бюджет соҳаси ходимлари учун), нафақалар ва бошқа моддий неъматлардан фойдаланилади.

Ушбу (иқтисодий ва ҳуқуқий) усулларни ягона институционал асосга бирлаштириш учун маҳаллий давлат бошқаруви органлари томонидан ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш жараёнини тартибга солишга нисбатан комплекс ёндашувни шакллантиришга йўналтирилган бир қатор асосий чора-тадбирларни амалга ошириш лозим. Мазкур чора-тадбирлар самарали ишлаб турган мақсадли дастурлар шаклида амалга оширилиши керак. Бундай дастурлар доирасида қуйидаги вазифалар ҳал этилиши лозим:

1. Ишсиз ёшларни меҳнатга умумтаълим ва касбий тайёрлашга кўмаклашиш, хусусан:

– ўқув юртларига қўшимча таълим соҳавий клублари ва марказларини ташкил этиш йўли билан ўқувчилар ва талабаларни ижтимоийлаштиришда, уларнинг манфаатларини амалга оширишга ёрдам бериш. Бундай марказларнинг фаолият кўрсатиш дастурларига семинарларни киритиш керак. Семинарларда ёшлар меҳнат бозоридаги реал вазият ёритилади, иш кидириш шароитидаги хатти-ҳаракат принциплари ўқитилади; ўз мансабини

режалаштириш ва ривожлантиришда ёрдам кўрсатилади. Буларнинг барчаси ишсиз ёшларнинг ўз эҳтиёжлари ва имкониятларидан келиб чиқиб ва меҳнат бозоридаги вазиятни ҳисобга олган ҳолда касб танлашига ёрдам беради;

– ўқувчилар ва талабалар ташаббусини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш, инновацион ёшлар лойиҳалари танловларини ташкил этиш; битирувчиларни истиқболли иш билан таъминлашга йўналтирилган принциплар асосида фаолият кўрсатувчи ёшлар жамоат ташкилотларини (масалан, ёшларни ишга жойлаштириш бюросини) қўллаб-қувватлаш.

2. Ишсиз ёшларни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар ва мутахассисликларга профессионал ўқитиш юзасидан қисқа муддатли курслар сонини кўпайтириш ва сифатини ошириш. Жумладан:

– ҳудудий меҳнат бозорида ишчи кучига эҳтиёж юқори бўлган ишчи касблар ва мутахассисликлар рўйхатини шакллантириш;

– ишсиз ёшларни касб-ҳунарга ўқитиш бўйича қисқа муддатли ўқув курслари сонини ва сифатини ошириш мақсадида нодавлат таълим муассасалари билан ҳамкорлик алоқаларини кучайтириш ҳамда уларни бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан молиялаштиришни кенгайтириш;

– бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари йўлланмаси асосида ишга жойлаштирилган ёхуд касбга ўқитишга йўналтирилган ишсиз ёшларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлашни ташкил этиш;

– касб-ҳунар коллежлари базасида хорижий тажриба ва меҳнат бозори талабларидан келиб чиқиб ишсиз ёшларни касб-ҳунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш бўйича курсларни ўз ичига олган замонавий марказларни ташкил этиш;

– Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан ишчиларни малака даражаси, компететлиги ва кўникмаларини баҳолашнинг миллий тизимини жорий этиш;

– ишсиз ёшларнинг касб-ҳунарга хоҳишини ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун ижтимоий тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этиш.

3. Таълим тизимида таркибий ўзгаришларни амалга ошириш.

Таълим тизимининг самарадорлиги масаласи сўнгги йилларда тобора долзарб аҳамият касб этмоқда. Талаб этилмаган, кейинчалик касби ва мутахассислигини ўзгартиришига мажбур бўладиган мутахассисларни тайёрлаш жамият манфаатлари нуқтаи назаридан мақсадга мувофиқ эмас.

Ушбу масаланинг ечими ўрта ва узоқ муддатли давр учун меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган талабнинг мониторингини ўтказиш билан боғлиқ. Ҳар қандай маҳаллий ҳокимиятлар ёшлар меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф таркибидаги номуносибликнинг юқори даражада бўлишининг олдини олиш учун таълим муассасаларида мутахассисларни тайёрлаш ҳажми ва соҳаларининг минтақа ишлаб чиқариш-хўжалик мажмуи эҳтиёжларига мос келишини таъминлаш чора-тадбирларини амалга ошириши керак. Бу ёшлар меҳнат бозорида эҳтиёж юқори мутахассисликлар нуфузини кўтариш дастурини фаол амалга ошириш орқали таълим муассасаларига бевосита, абитуриентларга эса билвосита таъсир кўрсатиш чора-тадбирлари бўлиши мумкин. Албатта, бу ерда қимни ва қанча миқдорда тайёрлашни ўз хоҳишига кўра ҳал этадиган нодавлат таълим муассасалари билан муаммолар юзага келиши мумкин. Шу муносабат билан, бизнинг назаримизда, нодавлат таълим муассасаларини аккредитация қилишдаги мажбурий мезонлардан бири сифатида динамикада муайян вақт учун ишга жойлаштирилаётган (кейинчалик самарали иш билан банд бўлган) битирувчилар кўрсаткичининг киритилиши ушбу масалани ҳал этиш йўналишларидан бирига айланиши керак.

4. Айниқса инновацион ишланмалар билан боғлиқ тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш учун имтиёзли шароитларни яратиш. Гап “ёш тадбиркорлар учун бошланғич капитал” дастури, шунингдек ёш тадбиркорлар учун солиқ ставкалари ва йиғимларнинг мослашувчан

шкаласини яратиш йўли билан солиққа тортиш институтининг тартибга солувчи функциясини такомиллаштириш хақида бораяпти. Бу мамлакатимизнинг молиявий-иқтисодий, илмий, таълим, ижтимоий-сиёсий ресурсларини кўпайтиришга қодир бўлган авлодни тайёрлаш учун зарур.

5. Ёш мутахассисларни ишга қабул қилиш тартибини ўзгартириш.

Бугунги кунда кўплаб иш берувчилар ёш мутахассисларга нисбатан оширилган талабларни қўйишмоқда, аксарият компаниялар ёшлар меҳнатидан фойдаланишга эҳтиёж сезмаяпти, ёшлар учун ўз корхонаси доирасида мансабда ўсиш имкониятини тақдим этмаяпти. Шунинг учун ишга қабул қилиш мезонларини юмшатиш, хусусан иш тажрибасига эга бўлмаган ёшларни улар учун иш ўринларини квоталаш йўли билан қабул қилиш, шунингдек кундузги таълим шакли талабаларининг амалий тажрибага эга бўлишини таъминлаш мақсадида улар учун мослашувчан иш графигини қўллаш ёшларнинг самарали иш билан бандлигини рағбатлантирувчи чора бўлиши мумкин.

6. Олий таълим муассасалари ҳузурида кичик корхоналар ташкил этиш. Бундай ташкилотлар асосан олий ўқув юртларининг юқори босқич талабалари ва битирувчиларидан таркиб топиши кераклиги назарда тутилади. Бу ёш мутахассисларнинг амалий тажрибага эга бўлиши орқали таълим муассасаси билан ишлаб чиқариш ўртасида боғловчи бўғинни ҳосил қилиш ва кам бўлса-да, барқарор иш ҳақи олиш муаммосини ҳал этиш имконини беради. Олий таълим муассасалари ва илмий муассасалар қошида кичик инновацион корхоналар ташкил этиш мақсадга мувофиқ. Бу олий таълим муассасалари ва илмий-тадқиқот институтларига интеллектуал фаолият натижаларини, шу жумладан ЭҲМ учун дастурлар, маълумотлар базалари, ихтиролар, фойдали моделлар, саноат намуналари, селекция ютуқлари, ишлаб чиқариш сирлари (ноу-хау)ни амалиётда қўллаш имконини беради.

Бир қатор сиёсатчиларнинг фикрига кўра, ушбу йўналиш ёш мутахассисларнинг самарали иш билан бандлигини шакллантириш ва

инновацион иқтисодиётга ўтиш учун шароитлар яратиш муаммоларини ҳал этишда энг истиқболли йўналишлардан бири бўлиши мумкин. Афсуски (таълим тизимини ислоҳ қилиш давом этаётганлиги туфайли ҳам), ушбу йўналиш етарли даражада ишлаб чиқилмаган ва Ўзбекистоннинг аксарият олий таълим муассасаларида қўлланилмади.

6. Ишсиз ёшларни қўллаб-қувватлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқишда ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш мақсадларини белгилаб олиш зарур. Бунда давлатнинг иқтисодий ва ижтимоий жараёнларга фаол таъсир кўрсатиши воситаси ҳисобланган солиқ тизимининг тартибга солувчи функциясини ривожлантириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Бундай чораларни қўллаш зарурати барча иш берувчиларда ходимларни сақлаш харажатларининг доимий равишда ортиб бораётганлиги туфайли юзага келмоқда

Сўнги йилларда солиқлар ва йиғимлар бўйича ставкалар оширилганлиги муносабати билан меҳнат бозоридаги вазият янада мураккаблашди: биринчидан, юқорида санаб ўтилган барча солиқлар ва йиғимлар тўланганидан кейин иш берувчи ёш ходимларни ҳеч бўлмаганда энг кам истеъмол стандартларига эга бўлиш имконини берувчи соф даромад даражасини таъминлай олмайди; иккинчидан, иш берувчи ёш мутахассиснинг (ҳатто ОТМни тугатганидан кейин ҳам) тажрибаси ва кўникмаси ҳамма вақт ҳам ишлаб чиқариш талабларига мос келмаслиги билан боғлиқ ўқитиш ва малака ошириш бўйича қўшимча харажатларга янада салбий муносабатда бўлади.

Қонун чиқарувчи ҳокимиятнинг ёшлар учун солиққа тортиш ва бадалларни ундиришнинг имтиёзли даврини вужудга келтириш бўйича чора-тадбирлари ушбу вазиятдан чиқиш йўли бўлиши мумкин.

Ёшлар учун солиққа тортиш бўйича имтиёзли даврнинг жорий этилиши турли тоифадаги иш берувчилар ва фуқаролар учун қўлланиладиган

«Турли тоифадаги иш берувчилар учун суғурта бадаллари ставкалари» рўйхатида ўз аксини топиши керак.

Мажбурий солиқлар ва йиғимлар бўйича ставкалар камайтирилган тақдирда ишсиз ёшларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги ва, ўз навбатида, уларнинг иш билан бандлиги сезиларли даражада ошади. Иш берувчи олдида танлов пайдо бўлади: иш стажига эга бўлган малакали ходимни ишга қабул қилиш ва уни сақлаб туриш учун катта миқдордаги харажатларни қилиш ёки ишлаб чиқариш тажрибасини шакллантириш даврида меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича иш берувчи учун қулай шароитларга эга бўлган ёш мутахассисни ёллаш. Иккинчи вариантни танлаш эҳтимоли сезиларли даражада ошади.

Солиқ тизимини тартибга солувчи функциясининг кучайиши натижасида ишсиз ёшлар сони фаол ўсишининг пасайиши, кичик бизнеснинг меҳнатга ҳақ тўлашдаги “хуфёна тизим”дан чиқиши, ишсизлар таркибида ёшлар улушининг қисқариши ҳисобидан аҳолини билан бандлигининг юқори даражасига эришиш кўринишида катта миқдордаги иқтисодий самарадорликни таъминлаш мумкин.

Хулоса қилиб айтганда, ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш учун шароитлар яратиши мумкин бўлган тадбирлар, алоҳида олиб қаралганда, олий ва ўрта махсус таълим муассасалари битирувчиларининг меҳнат бозорига оммавий чиқиши натижасида юзага келадиган вазифаларни ҳал этишга қодир бўлмаган айрим йўналишларни ўзида намоён этади. Мазкур тадбирлар бир-бирини тўлдиради ва улар умумий институционал муҳитда бирлаштирилган тақдирдагина ишсиз ёшларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги даражасини ошириш учун шароит юзага келиши мумкин.

3.2. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда иқтисодий механизмидан самарали фойдаланиш

Ўзбекистонда ишсиз ёшларни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган ишчи касблар, мутахассисликлар ва бизнес юритиш кўникмаларига ўқитиш, уларнинг иқтисодий фаоллигини оширишга қаратилган қатор тадбирлар амалга оширилмоқда. Бунга Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 27 июндаги 5466-сон фармони билан қабул қилинган “Ёшлар – келажагимиз” Давлат дастурини мисол тариқасида келтириш мумкин.

Бугунги кунда республикамизнинг барча туман ва шаҳарларида мазкур давлат дастури доирасида қуйидаги тадбирлар амалга оширилмоқда:

1. Ёшлар иттифоқи ҳузурида “Ёшлар – келажагимиз” жамғармаси, шунингдек, унинг туман ва шаҳар филиаллари ташкил этилди. Жамғарманинг маблағларидан Давлат дастуридаги тадбирларни молиялаштириш йўналишлари 3.1-расмда келтирилган.



Манба: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 27 июндаги 5466-сон фармони билан қабул қилинган “Ёшлар – келажагимиз” Давлат дастури асосида муаллиф томонидан тузилган.

2. Ишсиз ёшларнинг касбга қайта тайёрланиши ва малака оширишини ташкил этиш, уларни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касбларга ўқитиш, шунингдек, уларга бизнес юритиш кўникмаларини ўргатиш.

3. Давлат-хусусий шериклик шартларида “Ёш тадбиркорлар” коворкинг-марказлари ва “Ёшлар меҳнат гузари” комплексларини қуриш:

– ёш тадбиркорларга имтиёзли шартларда бинолар, офис техникаси ва сарфлаш материалларини ижарага бериш, уларни интернет билан таъминлаш, шунингдек, ёшларнинг бизнес ташаббуслари, стартаплари, ғоялари ва лойиҳаларини амалга оширишга бошқача кўмак бериш, жумладан бизнес-режалар ишлаб чиқиш, маслаҳат, юридик, бухгалтерия ва бошқа хизмат турларини кўрсатиш, форумлар, мастер-класслар ва семинарлар ташкил этиш учун “Ёш тадбиркорлар” коворкинг-марказларини;

– савдо-маиший ва кичик ишлаб чиқариш майдонларини ташкил этиш учун меҳнат кучи ҳаддан зиёд бўлган туманларда “Ёшлар меҳнат гузари” комплексларини қуриш.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 16 август “Ўзбекистон Ёшлар иттифоқи ҳузуридаги “Ёшлар – келажагимиз” жамғармаси фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида” 669-сонли қарори Ўзбекистон ёшлар иттифоқи ҳузуридаги “Ёшлар – келажагимиз” жамғармаси тўғрисида низом тасдиқланди⁴⁶. Мазкур низомга мувофиқ жамғарма ўз фаолиятини қуйидаги асосий йўналишлар бўйича амалга оширади:

– ёшлар тадбиркорлигини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш соҳасида давлат сиёсатини юритишда иштирок этиш, молиявий хизматлардан фойдаланишни кенгайтириш ҳамда имтиёзли кредит ва мол-мулкни лизингга бериш учун ресурслар ажратиш;

⁴⁶ Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 18.08.2018 й., 09/18/669/1772-сон.

– Давлат дастури доирасида ёшларнинг бизнес ташаббуслари, стартаплари, ғоялари ва лойиҳаларини қўллаб-қувватлаш;

– ёшлар тадбиркорлигини ривожлантириш орқали иш ўринлари ташкил этиш имконини берадиган давлат, тармоқ ва ҳудудий дастурлар, лойиҳалар ҳамда тадбирларни амалга оширишда иштирок этиш;

– тадбиркорлик субъектларининг инновацион фаолиятини қўллаб-қувватлаш, янги турдаги маҳсулотлар яратиш ва ишлаб чиқаришни рағбатлантириш, шунингдек ишлаб чиқариш фаолиятига самарали янги технологияларни жорий этишга кўмаклашиш;

– илмий-тадқиқот муассасалари билан биргаликда республикада ёшлар тадбиркорлигини ривожлантиришни қўллаб-қувватлашни такомиллаштириш муаммоларини ўрганишга доир комплекс илмий ва амалий тадқиқотларни амалга оширилишида иштирок этиш.

2019 йил 19 февраль куни Президентимиз Ш.Мирзиёев Сирдарё вилоятига ташрифи доирасида фаоллар, ёшлар вакиллари билан бўлиб ўтган учрашувдаги маърузасида қуйидаги 5 та масала юзасидан вилоятдаги ишсиз ёшларнинг бўш вақтини мазмунли ташкил этиш ҳамда иш билан бандлигини таъминлаш мақсадида вазирликларга тегишли топшириқлар берилди:

1. “Ҳар бир оила – тадбиркор” давлат дастури доирасида хотин-қизларни маҳаллаларда гузарлар ташкил этиш орқали тикувчилик билан шуғулланишларини ҳамда ҳар бир туман ҳудудида тикув фабрикаларини ташкил этиш ва минг нафардан қизларнинг иш билан бандлигини таъминлаш.

2. “Ёшлар – келажагимиз” давлат дастури доирасида хусусий спорт клубларини ташкил этиш.

3. “Ҳар бир оила – тадбиркор” ҳамда “Ёшлар – келажагимиз” давлат дастурлари доирасида компьютер технологиясини ривожлантириш ҳамда маҳаллаларда хусусий компьютер клубларини ташкил этиш.

4. “Ёшлар – келажагимиз” давлат дастури доирасида муסיқа ҳамда рассомчилик ўқув марказларини ташкил этиш.

5. “Ёшлар – келажагимиз” давлат дастури доирасида маҳаллаларда китоб дўконларини ташкил этиш⁴⁷.

Бизнинг фикримизча, ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш учун уларни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган ишчи касблар (мутахассисликлар) ўқитиш мақсадга мувофиқ. Бунинг учун қуйидаги тадбирларни амалга ошириш тавсия этилади:

1. Меҳнат бозорида ҳудудлар бўйича жорий, яқин, ўрта ва узок истиқболдаги эҳтиёж юқори бўлган ишчи касблар (мутахассисликлар)ни аниқлаш. Бунда қуйидагиларни ҳисобга олиш таклиф этилади:

– мавжуд хўжалик юритувчи субъектлардаги бўш (бўшайдиган) иш ўринлари;

– ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурлари доирасида ишга тушириладиган лойиҳаларда яратиладиган иш ўринлари;

– миллий ҳунармандчилик бўйича «Уста-шогирд» анъанаси асосида ўқитиш йўналишлари ва ҳажми;

– ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлигининг чет эллик иш берувчилар билан тузилган шартномаларига мувофиқ талаб этиладиган мутахассислик (ишчи касб)лар;

– норасмий сектор ва иқтисодиётнинг бошқа соҳаларидаги мутахассис (касб)ларга бўлган талаб.

2. Ишсиз ёшларни касб-ҳунарга ўқитиш бўйича қисқа муддатли ўқув курслари сонини ва сифатини ошириш мақсадида нодавлат таълим муассасалари билан ҳамкорлик алоқаларини кучайтириш ҳамда уларни бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан

⁴⁷ <https://president.uz>

молиялаштиришни кенгайтириш. Бунга қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш орқали эришиш мумкин:

– меҳнат бозорида талаб юқори бўлган, замонавий техника ва технологиялар, ўқув дастурлари асосида ўқитиш имкониятига ҳамда бошқа зарур шарт-шароитларга эга бўлган нодавлат таълим муассасалари билан ўзаро натижага йўналтирилган ҳамкорлик алоқаларини ўрнатиш;

– бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари томонидан мазкур таълим муассасаларида мавжуд таълим йўналишлари, муддатлари ва ихтисосликлар тўғрисидаги маълумотларни ишсиз ёшларнинг кенг оммасига етказиш бўйича чоралар кўриш;

– бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари йўлланмаси асосида юборилган ишсиз ёшларни касб-ҳунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш учун кетган харажатларни Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан молиялаштиришни кенгайтириш.

3. Ички ва ташқи меҳнат бозоридаги эҳтиёж таҳлили ҳамда ҳудуд хусусиятини инобатга олган ҳолда касб-ҳунар коллежлари базасида ишсиз ёшларни касб-ҳунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш бўйича курсларни ўз ичига олган замонавий марказларни ташкил этиш.

Таълим хизматини кўрсатиш ва касбга йўналтириш фаолиятини амалга оширувчи таълим муассасаларига грантлар ажратиш ҳам ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишга ёрдам беради.

Бизнингча, бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларида рўйхатдан ўтган ишсиз ёшларни касбга қайта ўқитишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш учун Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан таълим муассасаларига грантлар ажратиш мақсадга мувофиқ.

Таълим муассасаларига грантларни қуйидаги мақсадларни амалга ошириш тавсия этилади:

– бандликка кўмаклашиш марказларида рўйхатдан ўтган ишсиз ёшларни касбга қайта ўқитишга;

– умумий ўрта таълим муассасалари ёхуд касб-хунар таълими муассасаларида таълим олаётган ёшларни шахсий хусусияти ва қизиқишлари, касбий қобилияти ва мойиллигини баҳолаш, уларни касб-хунарга бўлган хоҳиши ва меҳнат йўналишларини аниқлаш, меҳнат бозоридаги талаб юқори бўлган касбларни танлашда кўмаклашиш ва касб-хунарга тўғри йўналтириш бўйича амалий тадбирларни ташкил этиш ва таълим муассасаларини жиҳозлашга;

– ҳудудларда ишсиз ёшларга тадбиркорлик кўникмаларини сингдириш мақсадида ўқув курслари, семинар-тренинг ва мастер-классларни ташкил этиш ва ўтказишга;

– меҳнат бозорида вазият мураккаб бўлган ҳудудларда ишсизларни меҳнат бозорида эҳтиёж юқори бўлган касб-хунарга тайёрлаш ёки қайта тайёрлаш орқали бандлигини таъминлаш каби ижтимоий фойдали мақсадларга эришишга қаратилган лойиҳаларини амалга оширишга.

Олиб борилган изланишлар ёшлар рақобатбардошлигини оширишнинг ноанъанавий йўллари ҳам амалиётга тадбиқ этишни тақозо этади. Шундан келиб чиқиш ҳудудларда ишсиз ёшлар клубини ташкил этиш мақсадга мувофиқ.

Ушбу клубга кадрлар агентлиги, тижорат банклари, ташқи миграция масалалари бўйича агентлик вакиллари ҳамда ишсиз ёшлар таклиф этилади.

Клубнинг ҳар бир аъзоси маҳалла раиси имзоси орқали хусусий ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш учун кредит олиш ҳуқуқига эга бўлиши лозим. Шунингдек, клубда ишсиз ёшлар учун махсус курсларни бепул ташкил этиш мақсадга мувофиқ.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ёшларга оид давлат сиёсати самарадорлигини ошириш ва Ўзбекистон ёшлар иттифоқи фаолиятини кўллаб-қувватлаш тўғрисида» 2017 йил 5 июлдаги ПФ-5106-сон Фармони ижроси юзасидан, шунингдек бизнесни ташкил этиш ва ёшларни тадбиркорлик фаолиятига фаол жалб этиш учун янада қулай шароитлар яратиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 16 октябрдаги “Ёшлар тадбиркорлик кластерларини ташкил этишга доир ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида”ги 834-сон қарори қабул қилинди.

Мазкур қарор билан тасдиқланган “Ёшлар тадбиркорлик кластерлари тўғрисидаги низом”га мувофиқ, кластерлар фаолиятининг асосий вазифалари қуйидагилар ҳисобланади:

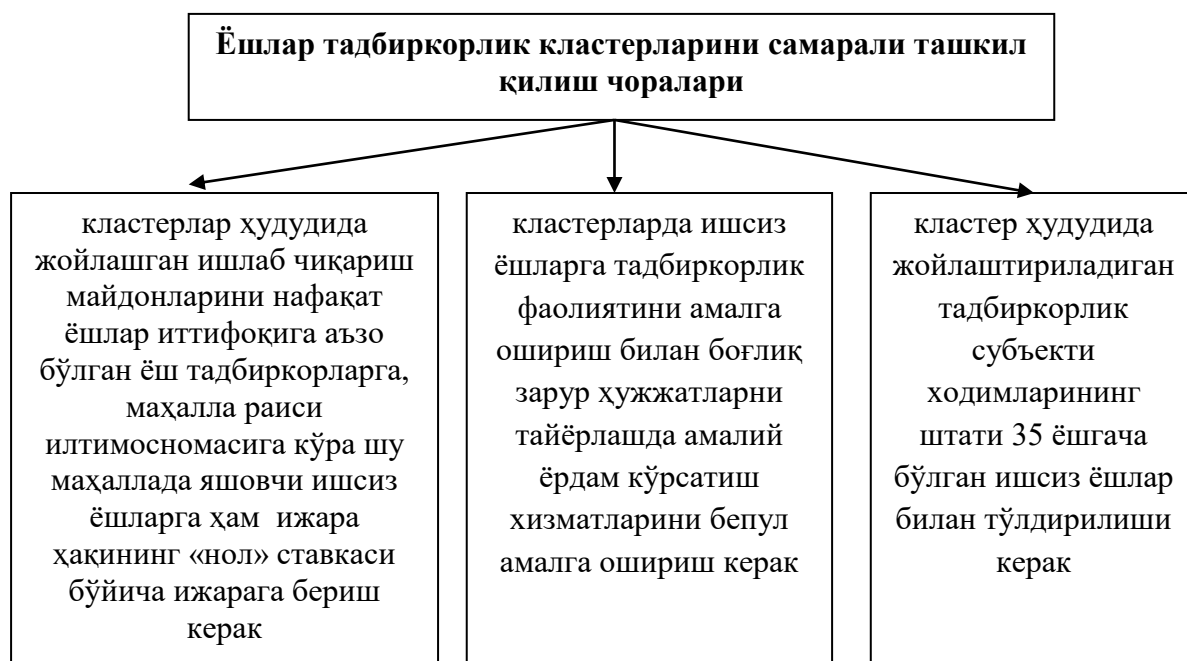
– ёшларга тадбиркорлик фаолиятини бошлаш ва юритиш учун кластер ҳудудида ишлаб чиқариш майдонлари тақдим этиш орқали уларни тадбиркорлик фаолиятига жалб қилиш;

– ёш тадбиркорларга рухсат берувчи ҳужжатларни, кредитлар олиш, бизнес-режалар тайёрлаш, маркетинг тадқиқотлари ўтказиш, савдо бозорларини топиш ва бошқалар учун зарур ҳужжатларни тайёрлашда амалий кўмаклашиш;

– ёшларга бизнесни юритиш асосларини ўргатиш, кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш курсларини ташкил этиш, шунингдек ёш тадбиркорларга малакали ходимларни танлашда ёрдам бериш;

– стартаплар ташкил этиш учун бизнес-инкубаторлар вазифаларини амалга ошириш, ёш тадбиркорларнинг рақобатбардошлигини ошириш, улар фаолиятини барқарор ривожлантириш.

Бизнинг фикримизча, ишсиз ёшларни тадбиркорлик фаолиятига кенг жалб этиш ҳамда ҳудудларда ёшлар тадбиркорлик кластерларини самарали ташкил қилиш мақсадида қатор чора-тадбирларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ (3.2-расм).



3.2-расм. Ёшлар тадбиркорлик кластерларини самарали ташкил қилиш чоралари

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишда кредит тизимидан ҳам самарали фойдаланиш мақсадга мувофиқ. Ишга ва меҳнат даромадига эга бўлмаганлиги боис ишсиз ёшлар ўз мутахассислиги бўйича меҳнат бозорида эҳтиёж бўлмаганлиги учун талаб юқори касбларга қайта тайёрланишга мажбур бўлади. Маълумки, меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар бўйича иш излаётган шахслар асосан пулли асосда ўқитилади. Шунинг учун ишсиз ёшларни касбга тайёрлаш бўйича микрокредитлар ажратиш мақсадга мувофиқ. Бизнингча, микрокредитлар бандликка кўмаклашиш марказларида рўйхатга олинган ишсиз ёшларга гаров таъминотисиз энг кам иш ҳақининг 100 баравари миқдоридан ошмаган ҳажмда ажратилиши лозим.

Ишсиз ёшларни қайта тайёрлашда касб (мутахассислик) хусусиятидан келиб чиқиб шошилмасдан керак бўлса 1 йил қайта тайёрлаш зарур. Бизнингча, ишсиз ёшларни савдо соҳасига эмас, балки ишлаб чиқаришга қизиқтириш ва йўналтириш ҳамда шу соҳалар бўйича қайта тайёрлаш лозим.

Бунда ишсиз ёшларга кредитни қуйидаги мақсадларда ажратиш мумкин:

– меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар бўйича таълим муассасаларида ўқитиш;

– ўқув курсини муваффақиятли тамомлаган малакали касб эгаларини ўз меҳнат фаолиятини бошлашда керакли жиҳоз ва анжомларни сотиб олиш;

– ишсиз ёшларнинг ўз тадбиркорлик фаолиятларини бошлаш.

Россия ички ишлар вазирлиги маълумотларига кўра, 2018 йилнинг январь-июнь ойларида Ўзбекистонда Россияга 2 247 519 киши (шундан ишлаш мақсадида келганлар - 1 116 598)⁴⁸, 2018 йилнинг январь ойидан сентябрга қадар Ўзбекистондан Россияга 3 400 000 дан ортиқ киши етган, шундан ишлаш мақсадида келганлари – 1 573 791 кишини ташкил этади⁴⁹.

Ташқи меҳнат мигрантларининг аксарият қисмини касбга эга бўлмаган ва малакасиз ёшларни ташкил қилади. Бизнингча, республикадан ташқарига чиқиб ишлашни хоҳловчи ишсиз ёшларга ҳам касбга тайёрлаш бўйича кредит тизимини жорий қилиш лозим.

Ишсиз ёшларнинг эгаллаган касби бўйича иш билан бандлигини субсидиялаш муҳим муҳим аҳамият касб этади. Масалан, ишсиз ёшларнинг вақтинчалик иш билан бандлигини ташкил этиш учун «Ёшлар амалиёти» низомини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш лозим. Мазкур Низом асосида ёлловчилар томонидан ўқувчилар учун мўлжалланган иш ўринларининг ташкил этилиши ва ишсиз ёшларга ушбу иш ўринларига ишга жойлашишда ёрдам беришни назарда тутиши лозим, бу уларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини оширади (чунки, амалий иш тажрибаси қўлга киритилади ва доимий ишга жойлашиш имкониятлари ошади). Бунда бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси ёлловчиларнинг ишга жойлаштирилган ёшлар меҳнатига ҳақ тўлаш харажатларини қисман (улар иш ҳақининг 50 фоизини) қоплаши лозим.

⁴⁸ <https://azon.uz/content/views/rossiyaga-kelgan-muhojirlar-soni-buyicha>

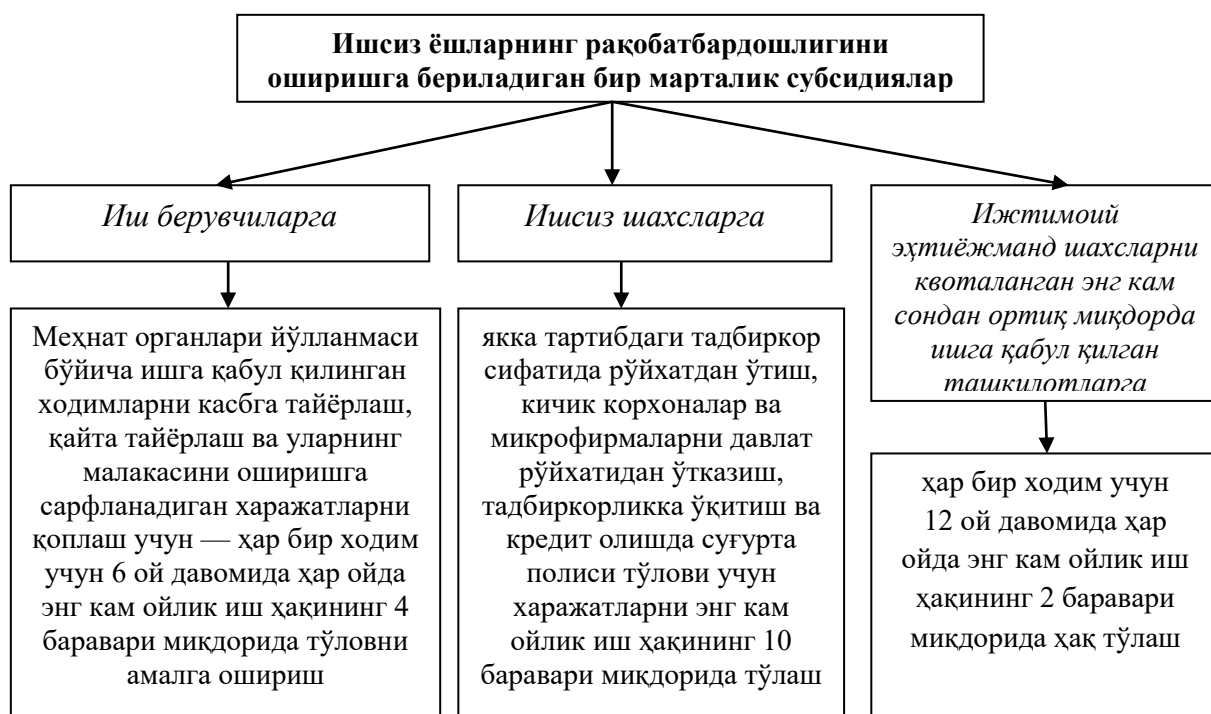
⁴⁹ <https://daryo.uz/k/2018/11/14/ozbekiston-2018-yil-boshidan-buyon-rossiyaga-kirib-kelgan-mehnat-muhojirlari-soni-boyicha-yetakchiga-aylandi/>

Кейинги йўналиш ишсиз ёшларнинг ўз меҳнатини, кичик бизнесни ташкил этишдаги бандлигига кўмаклашиш билан боғлиқ. Норасмий иқтисодиётда иштирок этиш кўламларига қараб фикр юритадиган бўлсак, ёшларда иш билан бандликнинг бундай шаклига бўлган қизиқиш анча юқори. Тадбиркорлик ёшларнинг ижтимоий-иқтисодий муаммоларини ҳал этишда реал кучга, улар даромадларини оширишнинг потенциал манбаига айланмоқда. Айнан хусусий тузилмалар ўқувчи ва талаба ёшларнинг вақтинчалик иш билан бандлигини таъминлашнинг кенг имкониятларини тақдим этади, бунда уларни меҳнат фаолиятига мослаштириш назарда тутилади. Шу билан бирга, ўз ишини бошлаш бир қатор муаммолар, шу жумладан, катта ҳажмдаги моддий ресурсларга бўлган эҳтиёж билан боғлиқ. Ўзини ўзи банд қилишга кўмаклашиш ва тадбиркорликни ривожлантириш мақсадида давлат томонидан меъёрий-ҳуқуқий базани такомиллаштиришни, кичик бизнес субъектларини молия-кредит билан қўллаб-қувватлашни, кичик тадбиркорлик инфратузилмасини шакллантиришни, ахборот таъминотини такомиллаштиришни ўз ичига олувчи чора-тадбирлар тизимини шакллантириш лозим.

Бунинг учун, фикримизча, «Меҳнат органлари томонидан ишсизларга мустақил иш билан бандликни ташкил этишда кўмаклашиш тўғрисида»ги низом ишлаб чиқиш ва қабул қилиш лозим. Меҳнат органлари бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан ишсизларга, шу жумладан, ёшларга тадбиркорлик фаолиятини ташкил этиш учун бизнес-режаларнинг техник-иқтисодий асосномалари асосида субсидиялар ёки ссудалар кўринишида молиявий ёрдам кўрсатиши лозим. Лекин, таъкидлаш лозимки, ушбу ёрдамни касбга ва муайян шахсий хусусиятларга эга бўлган, ташаббускор ёшлар олишлари мумкин. Бандликка кўмаклашиш маркази томонидан субсидияни бериш тўғрисида қарорлар қабул қилинган сана ҳолатига кўра субсидиянинг миқдори, бизнингча, энг кам иш ҳақининг 25 бараварини ташкил қилиши лозим, бу ишсизлар томонидан тадбиркорлик

фаолятининг ташкил этилиши туфайли улар қилган молиявий харажатларни қисман қоплаш учун қайтарилмайдиган, бир марталик пул ёрдами ҳисобланади. Ссуда бандликка кўмаклашиш марказининг қарори асосида ишсиз билан у тадбиркорлик фаолятини ташкил этиши учун шартнома тузиш йўли билан бериладиган мақсадли, муддатли ва қайтариладиган молиявий ёрдамдир. Назаримизда, ссуда миқдори энг кам иш ҳақининг 150 бараваридан ошмаслиги ва у кўпи билан 18 ой муддатга берилиши керак. Ишсизга тадбиркор сифатида рўйхатдан ўтиш ҳужжатларини расмийлаштириш, лицензия олиш ва ҳисобварақ очиш билан боғлиқ харажатларни қоплаш учун пул берилиши мумкин.

Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишга бериладиган бир марталик субсидиялар –расмда келтирилган.



-расм. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишга бериладиган бир марталик субсидиялар

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Шунингдек, ишсиз ёшларни касбга қайта ўқитишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш мақсадида касб-хунар таълими муассасаларига грантлар ажратиш тавсия этилади.

Таъкидлаш лозимки, амалдаги қонун ҳужжатларида ёшлар ўзига хос хусусиятларга эга бўлган алоҳида ижтимоий гуруҳ сифатида кўриб чиқилмаган. Ёшларга ўз ишини ташкил этишда ёрдам аҳолининг бошқа тоифалари билан умумий асосда, уларнинг ўзига хос жиҳатларини ҳисобга олмаган ҳолда кўрсатилади ва кўпинча аҳолининг каттароқ ёш гуруҳлари афзал кўрилади. Шу сабабдан айнан ёшлар учун тадбиркорлик фаолиятини ташкил этишда кўмаклашиш давлат дастурини ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Ҳозирги вақтда ёш фуқароларнинг, ёш оилаларнинг, шунингдек, айниқса қишлоқ жойларида ёш тадбиркорлар ташкилотларининг мустақил ижтимоий-иқтисодий фаолиятига доир чора-тадбирларнинг амалга оширилиши долзарб аҳамият касб этмоқда. Ёшлар тадбиркорлигини рағбатлантириш мақсадида танлов асосида ёшлар тижорат корхоналарига маҳсулот ишлаб чиқариш ва аҳолига хизматлар кўрсатиш учун давлат буюртмаси шакллантирилиши мумкин. Давлат буюртмасини моддий ва молиявий ресурслар билан таъминлаш зарур. Ёшлар корхонасини устувор тартибда қўллаб-қувватладиган корхоналар тоифасига киритиш учун асос берадиган фаолият турларининг рўйхати ҳар йили вилоятнинг тегишли ижро органлари томонидан тасдиқланиши лозим. Субсидиялар танлов якунига кўра ва вилоят ёки туманни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларини ҳисобга олган ҳолда, мавжуд молиявий маблағлардан келиб чиқиб берилиши керак. Ёшлар корхоналарини молиявий қўллаб-қувватлаш билвосита шаклга эга бўлиши мумкин (солиқлардан озод этиш, бинолар, асбоб-ускуналар ижараси бўйича имтиёзлар, рекламани жойлаштириш учун чегирмалар ва б.).

3.3. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишни замонавий касбга ўқитиш тизимини жорий этиш ва ривожлантириш йўналишлари

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуннинг 23-моддасига кўра, меҳнат органларида рўйхатга олинган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш қуйидаги ҳолатларда амалга оширилиши мумкин, агар:

– ишсиз шахс зарур касб малакасига эга бўлмаганлиги туфайли унга мақбул келадиган иш танлаш мумкин бўлмаса;

– ишсиз шахснинг касб кўникмаларига мос келадиган иш йўқлиги сабабли унинг касбини (мутахассислигини, машғулот турини) ўзгартириш зарур бўлса;

– ишсиз шахс аввалги касби бўйича иш бажариш қобилиятини йўқотган бўлса⁵⁰.

Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларида иш изловчи сифатида рўйхатдан ўтганлар, бепул касбий маслаҳат, тайёрлов ва қайта тайёрлов бўйича шунингдек, иш жойи, лавозимлар, иш тартиби бўйича маълумот олиш ҳуқуқига эгар. Шу боис Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги расмий веб сайтининг Интерактив хизматлар бўлимида “Иш изловчи сифатида рўйхатдан ўтиш” хизматидан фойдаланиш мумкин⁵¹.

Ўзбекистон Республикасида ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш тизими таркибига:

– Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг ишсиз шахсларини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишга доир масалалар билан шуғулланадиган тузилмавий бўлинмалари;

⁵⁰ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни // www.lex.uz

⁵¹ Касбий таълим ва аҳолининг ишсиз қатламини қайта тайёрлаш // <https://mehnat.uz>

- ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини оширишнинг барча турлари ва шакллари буйича касбий таълимни ташкил қиладиган ҳудудий меҳнат бўлимларининг жойлардаги ўқув марказлари;
- касб-ҳунар коллежлари;
- корхона, муассаса, ташкилотларнинг ўқув бўлинмалари;
- малака ошириш ва қайта тайёрлаш тизимининг олий ва ўрта махсус ўқув юртлари (академик лицейлар) қошидаги ўқув муассасалар;
- таълимни ташкил этиш хусусида рухсатномаси бўлган тижорат ва хўжалик ҳисобидаги ташкилотлар, уюшмалари;
- шогирдларга касб ўргатиш имкониятига эга бўлган «Хунарманд» уюшмасига аъзо бўлган тadbиркор халқ усталарининг мактаблари қиради⁵².

Ишсиз ёшларни замонавий касбга ўқитишнинг асосий мақсади уларнинг профессионал ҳаракатини қайта тиклаш ва уларга имконият бериш орқали рақобатбардошликни ошириш, янги касб эгаси бўлиш ёки кейинчалик ишга жойлашиш учун малакасини ошириш дан иборат. Ўзбекистонда ишсиз ёшларнинг касбий тайёргарлик тизими ҳолатининг таҳлили асосида ҳозирги кунда касб-ҳунар таълими натижаларининг таълим хизматлари истеъмолчилари кутган талабга тўлиқ мос келмаслиги борасида муайян муаммони белгилаш мумкин. Бу, ўз навбатида, баъзи мулоҳазалар ва республикада ҳар бир мутахассис, корхона ёки ташкилотнинг қўшимча касбий таълимга эҳтиёжини қондириш учун мослашувчан ва мобил тизимни ривожлантиришда етарлича даража мавжуд эмас деган хулосага олиб келиши мумкин.

Ушбу муаммони ҳал этиш учун Ўзбекистон Республикаси, шу жумладан, тадқиқот объекти ҳисобланган Сирдарё вилоятида ишсиз ёшларни касбга тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш самарадорлигини ошириш

⁵² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 14 октябрдаги 824-сон қарори билан “Ишсиз ва банд бўлмаган аҳолини касб-ҳунарга ўқитиш минтақавий марказларида ўқишга қабул қилиш, касб-ҳунарга ўқитиш тартиби тўғрисидаги низом”и. // www.lex.uz

мақсадида инновацион таълим технологияларини жорий этиш ва ривожлантириш заруратини англашга сабаб бўлади.

Таълим соҳасида ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантириш ва қўллашнинг методологияси ва амалиёти билан таъминлаш жараёни касб-ҳунар таълими соҳасида устувор йўналишлардан бири бўлиб, бунда қуйидаги ишларни амалга ошириш талаб этилади:

– жамиятни замонавий ахборотлаштириш шароитида таълим олувчи шахсини ривожлантириш вазифаларига мувофиқ таълим ташкилий шакллари ва усуллари, мазмунини танлаш методологияси ва стратегиясини такомиллаштириш;

– таълим олувчининг интеллектуал салоҳиятини ривожлантириш, мустақил билим олиш кўникмаларини шакллантириш, ахборот-таълим фаолияти амалга оширишга қаратилган услубий таълим тизимини яратиш;

– таълим олувчилар билим даражасини баҳолаш ва тизимли, тезкор назоратни таъминловчи компьютерда тест ўтказиш ва диагностика қилиш услубларини ишлаб чиқиш.

Таълим жараёнида ахборот ва коммуникация технологияси воситалари имкониятлари ҳажми ортиб бормоқда. Ахборот ва коммуникация технологияси воситалари деганда замонавий ахборот воситалари ва ахборот алмашинуви тизимлари, ахборот алмашинуви, компьютер тармоқларининг ахборот ресурсларига кириш имкониятига эга маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш, узатиш бўйича операцияларни амалга ошириш асосида фаолият юритувчи дастурий таъминот, дастурий аппарат ва техник таъминот воситалари тушунилади.

Замонавий таълим соҳаси ахборот-коммуникация технологиялари негизида фаолият юритувчи таълим воситаларини авлоди пайдо бўлгани билан тавсифланади. Ушбу технологиялар таълим жараёнини жадаллаштириш учун зарур шарт-шароитлар яратади:

– шошилиш тескари алоқа;

- ўқув маълумотларини компьютерда кузатиш;
- фойдаланувчига қулайлик яратиш имконияти билан катта миқдорда ахборотни архивда сақлаш;

- ўқув жараёнининг натижаларини назорат қилиш.

Ахборот-коммуникация технологияси имкониятларини амалга ошириш янги турдаги таълим фаолиятини ташкил қилиш имконини беради:

- интерфаол мулоқот (шахсий компьютер билан фойдаланувчининг ўзаро таъсири, саволлардан ихтиёрий шаклда фойдаланиш имконияти, масалан, “калит” сўзлар ва ҳоказо);

- экранда тасвирланган объектлар, ҳодисалар, жараёнларнинг турли моделлари бошқариш;

- таълим фаолияти натижаларини автоматлашган бошқариш (ўз-ўзини назорат қилиш), назорат натижалари бўйича тузатиш киритиш, тест ўтказиш.

Юқорида кўрсатиб ўтилган таълим фаолияти турларини ташкил этиш, биринчи навбатда, тафаккурни ривожлантиришга йўналтирилган услубларни яратиш, иккинчидан, ўқув маълумотини эстетик идрок этишни юқори даражага етказиш, учинчидан, маълум касб соҳасида таълим олувчида мақбул қарор қабул қила олишни самарали шакллантириш ва мулоқот қобилиятларини ривожлантириш имконини беради.

Мультимедиа (Multimedia) технологиялари асосида амалга оширилган таълим тизимининг имкониятлари шахсий компьютер экранда фойдаланувчининг тизим билан интерфаол суҳбатини амалга оширган ҳолда ҳар қандай аудиовизуал маълумот тасаввур этишни интеграциялаш имконини беради. Бунда тизим фойдаланувчи ҳаракатларининг таҳлили натижалари бўйича тақдим этилувчи сюжет ёки вазиятни ривожлантиришнинг керакли йўналишини танлаш имкониятини таъминлайди.

Мультимедия маълумотларнинг эмоционал идрок этилиши ўрганишнинг мотивациясини ошириш, ахборотни қайта ишлаш борасида

мустақил фаолиятнинг турли шакллари амалга ошириш кўникмаларини шакллантириш имконияти билан белгиланади. Юқоридаги фикрлардан ташқари, телекоммуникация тармоқларининг бир нечта бошқа турлари ҳам мавжуд:

- замонавий электрон почта (e-mail), ахборотни фойдаланувчи манзилига исталган масофадан дарҳол юборишни таъминлайди;
- электрон конференция, кенг доирадаги фойдаланувчиларни қизиқтирувчи масалалар муҳокамасида иштирок этиш имконини беради;
- Интернетдан фойдаланган ҳолда суҳбатлар режими ва ҳоказо.

Телекоммуникация тармоқлари асосида маълумотлар алмашинувининг барча турлари таълим олувчиларда узатилаётган маълумотларни қисқа шаклда тақдим эта олиш, қисқа хабарлар ёзиш, маълумотларни маълум белгилари бўйича саралаш қобилиятлари ривожланишига ёрдам беради. Бу жараёнлар таълим олувчида шахсий фазилатларини ривожлантиришда муҳим ўринга эга мулоқот қила олиш қобилиятини шакллантиради.

Ҳозирги вақтда марказда масофавий таълимнинг инновацион таълим технологияси фаол ўзлаштирилмоқда. Масофавий таълим нисбатан яқин даврда пайдо бўлди ва айнан бу янгилик туфайли турли таълим муассасаларида тўпланган энг яхши тажриба, замонавий таълим ва умуман жамият эҳтиёжларига мос замонавий ва юқори самарали таълим технологияларига қаратилган.

Замонавий компьютер технологияларига асосланган масофавий таълим юқори даражадаги мобиллик, кенг (узатилаётган билимлар ҳажми, турли ёш тоифалари қамрови ва ҳоказо) имкониятларга эга бўлиб, қўшимча касбий таълим тизими талабларига (узлуксиз таълим имконияти, таълим даражасининг иш берувчилар эҳтиёжларига даражасига мослиги, самарадорлик, қисқа вақт ва ҳоказо) юқори даражада мос, унга ўхшаш таълим йўналиши мавжуд эмас.

Масофавий таълим ишсиз ёшларга қўшимча касб таълими соҳасида таълим хизматлари кўрсатувчи ўқув марказлари масофаси, шунингдек, мавжуд малака даражасидан қатъий назар, масофавий маълумот алмашиш воситаларига асосланган ихтисослашган ахборот ва таълим муҳити ёрдамида энг янги технологиялар, юқори самарали ўқув материаллари ва услублардан фойдаланган ҳолда, талаб қилинадиган касб (мутахассислик) бўйича юқори малакали қўшимча маълумот олиш имконини беради.

Масофавий таълим ишсиз ёшлар ва илмий ва таълим марказларини жамлаган ҳудудий тузилмалардан узоқда яшовчи банд бўлмаган аҳолининг сифатли таълим олиши учун истиқболли усул ҳисобланади. Ҳудудий масофа узоқлиги Сирдарё вилояти учун маълум долзарбликка эга. Касб-хунар таълими тизимидаги (ёхуд қўшимча касб-хунар таълимини таъминловчи бошқа таълим муассасалари) асосий ўқув муассасалари вилоят марказлари ва бошқа аҳоли пунктларидан бир неча ўн километр узоқликда жойлашган ҳудуднинг йирик шаҳарларида жойлашган. Шундай қилиб, чекка ҳудудларда ишсиз ёшлар учун таълим даврида бошқа ҳудудий таълимга ўтишга тўсқинлик қилувчи молиявий ресурсларнинг етишмаслиги ва бошқа объектив шароитлар туфайли кундузи таълим олиш имконияти мавжуд эмас.

Қуйидаги сабаблар туфайли жойларда доимий равишда сифатли таълим олиш имкони ҳам йўқ:

- қўшимча касб-хунар таълим тизими доирасида таълимни амалга оширувчи ҳудудий таълим соҳасида таълим муассасаси мавжуд эмаслиги;
- таълим муассасасида мазкур ҳудуд учун қўшимча касб-хунар таълим доирасида таълим олиш ва келгусида ишга жойлашиш учун зарур касб ва мутахассисликлар рўйхати мавжуд эмаслиги;
- таълим муассасасида зарур мутахассислик бўйича сифатли тайёргарлик учун ўқув ва моддий асос мавжуд эмаслиги;
- таълим муассасасида юқори малакали ўқитувчилар етишмаслиги;
- таълим муассасасида зарур ўқув-услубий асос мавжуд эмаслиги.

Шундай қилиб, меҳнат бозори ва жойларда зарур мутахассислик бўйича сифатли таълим олишнинг доим ҳам имкони мавжуд эмас. Масофавий таълим технологияларини жорий этиш Сирдарё вилоятидаги касб-хунар таълими тизимида таълим муассасаларини жойлаштиришдаги мавжуд номутаносиблик муаммосини ҳал этишга ёрдам беради.

Охирги йилларда халқаро миқёсда касб-хунар таълими тизими бўйича Worldskills ассоциация нуфузи ва ўрни кучайиб бормоқда.

Worldskills – касбий таълимни халқаро даражада ривожлантириш бўйича очиқ халқаро нотижорат (сиёсий ва диний нуқтаи назардан нейтрал) ассоциация (ҳаракат)дир. Бугунги кунда WSI томонидан 80 га яқин мамлакатлар иштирокида жами 83 дан ортиқ касб ва компетенциялар бўйича мусобақалар ўтказилмоқда. Мусобақаларда 2 ёш тоифа бўйича (14-16 ёш ва 17-22 ёш) малакали ишчилар, ўқувчи ва талабалар иштирок этишади.

Worldskills ҳаракатининг мақсадлари қуйидагилардан иборат:

– дунё миқёсида халқаро мусобақаларни ўтказиш орқали ишчи касбларни тарғиб қилиш ва касбий кўникмаларни ривожлантириш, касбий тайёргарлик мавқеи ва стандартларини ривожлантириш;

– касб ва таълим стандартлари, WorldSkills меъёрлари тўғрисида маълумотларни тарқатиш ва алмашинувини таъминлаш;

– касбий билимларга оид тадқиқотларни ривожлантириш бўйича аъзо давлатларнинг экспертлари фаолиятини мувофиқлаштириш;

– бутун жаҳон бўйича касблар, билимлар ва компетенциялар бўйича инновациялар алмашинувини рағбатлантириш ва бошқалар.

Ўзбекистон Республикасида “WorldSkills” методология ва талабларига мувофиқ давлат-хусусий шериклик шартлари асосида касбга тайёрлаш таълим дастурларини ишлаб чиқиш ва касбий малакани баҳолаш тизимини жорий этиш мақсадга мувофиқ.

Республиканинг Worldskillsга аъзо бўлиши республикамиз касб хунар таълим тизими учун қуйидаги имкониятларни яратади:

– касб ҳунар таълими тизими учун жаҳонда жорий этилаётган инновацион стандартлар, дастурлар ва ўқитиш методларидан фойдаланиш;

– хориждаги етакчи таълим муассасалари билан тўғридан-тўғри алоқаларни ўрнатиш, миллий, минтақавий, халқаро миқёсидаги тадбирлар ва дастурларда иштирок этиш;

– мусобақаларда иштирок этиш орқали халқаро тажрибаларни ўрганиш ва олишда педагоглар, ўқувчилар, талабалар ва ёш мутахассислар имкониятларини кенгайтириш;

– Worldskills тадбирлари дастурларини республикамизнинг сийёсий, саноат, таълим доиралари раҳбарларини ҳаётини муҳим ва илғор инновацион касблар билан таништириш учун қўллаш;

– Worldskills тадбирлари дастурларида иштирок этиш орқали бошқа мамлакат ва регионларнинг таълим муассасалари билан тажриба алмашиш;

– Worldskills томонидан ишлаб чиқилган барча интеллектуал мулкдан фойдаланиш;

– Worldskills га аъзо мамлакатларининг касбий таълимга алоқадор орган ва муассасаларнинг раҳбарияти ва менежерлари, бизнес ҳамжамияти, саноат, халқаро корпорация ва компаниялар вакиллари, спонсорлар билан бевосита шахсий учрашувлар ташкил этиш;

– Worldskillsга аъзо мамлакатлар ва ҳомийларнинг касбий таълим ва касбларни ривожлантиришга киритган инвестициялар натижаларидан фойдаланиш ва манфаат кўриш;

– Worldskillsнинг бошқарув органлари фаолиятида иштирок этиш, стратегия, тактика, ташкилий ва техник саволларни таҳлил қилишда иштирок этиш.

Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотларини таҳлил қилиш республикада ишсиз ёшларни касбга тайёрлаш тизимида қуйидаги камчиликлар мавжудлигини кўрсатди:

– ишсиз ёшларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш режа кўрсаткичларининг бажарилмаслиги;

– таянч касб-хунар коллежларида касбга тайёрлашни ташкил қилишга кам эътибор берилганлиги ва ҳ.к.

Бизнинг фикримизча, юқорида кўрсатилган камчиликларни бартараф этиш учун қуйидаги тадбирларга алоҳида эътибор қаратиш зарур:

– ҳудудлардаги мавжуд корхоналарда мутахассисларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш;

– касбга тайёрланадиган ишсиз ёшларнинг корхоналарда ишга ишга жойлашишини кафолатлаш;

– ишсиз ёшларни таянч касб-хунар коллежларида касбга тайёрлашга алоҳида эътибор қаратиш;

– меҳнат бозорида талаб юқори янги касблар бўйича касбга тайёрлашни йўлга қўйиш (флорист, интернет бўйича дизайнер, реклама менежери, Web-сайт яратиш бўйича мутахассис).

Ўзбекистонда ишсиз ёшларни касб-хунарга ўқитишга кўмаклашувчи Telegram иловасида “касб-хунар” авторобот ботини яратиш тавсия этилади. Бу дастурнинг афзалликлари қуйидагилардир:

Биринчидан, мавжуд иш ўринларини топишнинг тезкорлигини оширади;

Иккинчидан, ишсиз ёшларни ўз бизнесларини очишга кўмаклашади ва уларга янги бизнес ғояларни тақдим этади, шунингдек бўлажак тадбиркорларга ажратилаётган кредитлар тўғрисида маълумот беради;

Учинчидан, ишсиз ёшларга ўз соҳалари бўйича янгиликларни тақдим этади;

Тўртинчидан, ишсиз ёшларни ўз ҳудудидаги меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касбларга ўқитади;

Бешинчидан, иш ўринлари қайси соҳаларда яратилляпти, қайси соҳаларга кадрлар томонидан таклиф билдириляётганлигини инобатга олиб талаб ва таклиф ўртасидаги балансни кўрсатади;

Олтинчидан, дастур иш берувчилар ва ёшларни ўзларининг талабига кўра кидириб топади ва маълумот тақдим этади.

Ишсиз ёшлар ижтимоий муҳофазага муҳтож қатлам бўлганлиги боис уларга Telegram иловасида “касб-хунар” авторобот ботини бепул фойдаланишга топшириш мақсадга мувофик.

3-боб бўйича қисқача хулосалар

1. Ёшлар меҳнат бозоридаги вазиятни таҳлил қилиш ҳамда ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичини ҳисоблаш ва улардан келиб чиқиб қилинган хулосалар асосида институционал муҳитини такомиллаштириш ҳамда ёшларнинг меҳнат бозоридаги мавқеини баҳолаш ва таҳлил қилиш учун статистик маълумотларнинг етарли эмаслиги сабабли NEET даражасини статистик ҳисоблаш методологияси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги амалиётига киритиш зарурлиги асосланди.

2. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш учун уларни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган ишчи касблар (мутахассисликлар) ўқитиш учун меҳнат бозорида ҳудудлар бўйича жорий, яқин, ўрта ва узоқ истиқболдаги эҳтиёж юқори бўлган ишчи касблар (мутахассисликлар)ни аниқлаш, ишсиз ёшларни касб-хунарга ўқитиш бўйича қисқа муддатли ўқув курслари сонини ва сифатини ошириш мақсадида нодавлат таълим муассасалари билан ҳамкорлик алоқаларини кучайтириш ҳамда уларни бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан молиялаштиришни кенгайтириш, ички ва ташқи меҳнат бозоридаги эҳтиёж таҳлили ҳамда ҳудуд хусусиятини инобатга олган ҳолда касб-хунар коллежлари базасида ишсиз ёшларни касб-хунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш бўйича

курсларни ўз ичига олган замонавий марказларни ташкил этиш таклиф этилган.

3. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш мақсадида меҳнат бозорининг ёшлар сегментидаги вазиятни таҳлил ва прогноз қилиш, ёшларни касбга йўналтириш, ёшларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш, иш берувчилар билан ёшларнинг иш билан бандлиги ва ишчи кучига бўлган эҳтиёжни қондириш борасидаги ўзаро ҳамкорлик мақсадга мувофиқ.

ХУЛОСА ВА ТАВСИЯНОМАЛАР

Меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича олиб борилган тадқиқотлар натижасида қуйидаги хулосаларга келинди:

1. Тадқиқотда ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлигини ўрганишга доир назарий ёндашувлардан келиб чиқиб унга нисбатан қуйидагича муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди: ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги ёшларнинг муайян меҳнат бозори доирасида иш берувчиларнинг меҳнатга бўлган эҳтиёжини ходимларнинг бошқа тоифаларига қараганда яхшироқ қондириш қобилиятини белгилаб берувчи хусусиятлар йиғиндисини ўзида намоеън этади ва ушбу хусусиятлар муайян ҳудуднинг ижтимоий-иқтисодий фаолиятида иштирок этишнинг муваффақиятини белгилаб беради.

2. Худудий даражада ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш жараёнига таъсир кўрсатувчи асосий субъектлар жумласига қуйидагилар киради: маҳаллий ҳокимият органлари; хўжалик юритувчи субъектлар; ёш мутахассисларда зарур хусусиятларни шакллантириш мақсадида хўжалик юритувчи субъектлар билан тегишли тарзда ўзаро ҳамкорлик қилиши лозим бўлган таълим муассасалари киради. Мазкур вазифани ҳал этиш учун юқорида тилга олинган субъектлар ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнини тартибга солишнинг институционал, иқтисодий, ташкилий, ахборот, маъмурий воситаларини қўллайди.

3. NEET-ишсизлик даражаси 15-24 ёшдаги ишсизлар сонининг ушбу ёшдаги жами аҳоли сонига нисбати ҳисобланади. NEET-иқтисодий нофаоллик даражасини ҳисоблашда ўқиш ва қайта тайёрлашда иштирок этмайдиганлар ҳисобга олинади. Методологик нуқтаи назаридан ушбу муаммо Ўзбекистон шароити учун ҳам долзарб ҳисобланади. Шунинг учун тегишли давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, мутахассислар ва олимлар

мазкур амалий ва методологик муаммога алоҳида эътибор қаратишлари лозим. Ушбу муаммоларни ўрганиш юзасидан тегишли илмий тадқиқотларни ташкил этиш, уларни ҳал этишнинг илмий, методологик ва методик йўллари, ёндашувлари ва усулларини ишлаб чиқиш зарур.

4. Ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш муаммоларининг иш берувчилар учун зарур бўлган хусусиятларни шакллантириш ҳисобидан ҳал этилиши меҳнат бозорига удаги талабнинг таркибига мос келмайдиган касб-ҳунар маълумотли ёшларнинг чиқишига йўл қўймаслик учун алоҳида аҳамиятга эга. Исталган натижаларга эришиш учун солиқ тизимининг тартибга солувчи функциясини ривожлантириш йўналишидаги ишларни сезиларли даражада фаоллаштириш зарур, унинг моҳияти давлатнинг жамиятдаги иқтисодий ва ижтимоий жараёнларга иқтисодий воситалар ёрдамида фаол таъсир кўрсатишидан иборат.

5. Сирдарё вилоятида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигининг интеграл кўрсаткичини тақлиф этилган методика асосида амалга оширилган ҳисоблаш натижасида ушбу кўрсаткич билан тадқиқ этилаётган даврда ёшлар орасидаги ишсизлик даражаси ўртасида салбий корреляцион боғлиқлик мавжудлиги аниқланди. Масалан, ушбу кўрсаткичлар мутлақ фарқларини бир-бирига киритишда корреляцион боғлиқликнинг тақрибий коэффицентини чиқаришга муваффақ бўлдик, у 0,04899 ни ташкил қилади, яъни ёшлар рақобатбардошлигининг интеграл кўрсаткичи 0,04899 га оширилганда Сирдарё вилояти ёшлари ўртасида ишсизлик даражасининг 1 фоизга пасайиши юз беради. Корреляцион боғлиқлик коэффицентини ҳисоблаш ёш меҳнат ресурслари ўртасида иш билан бандлик (самарали бандлик)нинг 93-97% ҳажмидаги мақбул даражасига эришиш учун рақобатбардошлик интеграл кўрсаткичининг 0,653892 - 0,849881 даражадаги қийматига эришиш лозимлигини аниқлаш имконини беради. Ўтказилган таҳлил асосида шундай хулосага келиндикки, вилоят иқтисодий ривожланишининг мазкур босқичида ёшларни ишга жойлаштириш ва рақобатбардошлигини оширишни ўз ичига

олувчи ёшлар билан ишлаш мақсадли дастурлари кам самара бераяпти, деган хулосага келинди.

6. Худудларда ишсизлик даражасини камайтириш мақсадида ёшлар рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнининг самарадорлигини ошириш ва уларнинг самарали иш билан бандлигини таъминлаш учун меҳнат бозорининг ёшлар сегментида ходимлар ва иш берувчилар хатти-ҳаракати доираларини тартибга солувчи институционал муҳитни такомиллаштириш чора-тадбирлари зарур. Бунда, айниқса, қуйидаги чора-тадбирлар ўта муҳим ҳисобланади: меъёрий-ҳуқуқий базани такомиллаштириш, ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнини тартибга солиш субъектларининг функцияларини кенгайтириш ва ёш меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнини мувофиқлаштириш марказини ташкил этиш асосида ушбу жараённи тартибга солишга нисбатан ялпи ёндашувни жорий этиш.

7. Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини шакллантириш жараёнини тартибга солишга нисбатан комплекс ёндашувнинг жорий этилиши транзакция харажатларининг камайиши; хўжалик юритувчи субъектлар ахборот оқимларини қўшиш ҳисобидан ахборот ҳажмини кўпайтириш ва ёш мутахассисларнинг иш билан бандлигини ташкил этиш тизимига кирувчи институционал барқарорлик кафолатлари; инфратузилма объектларидан биргаликда фойдаланиш; тизимда билимлар (ахборот) алмашиш кўринишида синергетик самараларга эришиш имконини беради. Ушбу самараларнинг юзага келиши ёшлар ўртасида ишсизлик даражасини пасайтириш учун замин яратади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Расмий материаллар

1.1. Ўзбекистон Республикаси Қонунлари

1.1.1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. - Т.: Ўзбекистон, 2017.

1.1.2. Ўзбекистон Республикасининг “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 37-сон, 426-модда

1.1.3. Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 25 августдаги “Ўзбекистон Республикаси ёшлари кунини белгилаш тўғрисида”ги 437-сон Қонуни

1.1.4. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни. (янги таҳрирда). – Тошкент, 1998.

1.1.5. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни // “Халқ сўзи”, 1997 йил 30 август сони.

1.2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари ва Қарорлари

1.2.1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги 4947-сонли фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда.

1.2.2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 5052-сонли фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 21-сон, 379-модда.

1.2.3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 5 июлдаги «Ёшларга оид давлат сиёсати самарадорлигини ошириш ва Ўзбекистон ёшлар иттифоқи фаолиятини қўллаб-қувватлаш тўғрисида»ги 5106-сон

Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 27-сон, 607-модда.

1.2.4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 27 июндаги “Yoshlar – kelajagimiz» давлат дастури тўғрисида”ги 5466-сон фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 28.06.2018 й., 06/18/5466/1527-сон.

1.2.5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 августдаги “Ёшларни маънавий-ахлоқий ва жисмоний баркамол этиб тарбиялаш, уларга таълим-тарбия бериш тизимини сифат жиҳатидан янги босқичга кўтариш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 3907-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 15.08.2018 й., 07/18/3907/1706-сон.

1.2.6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 17 январдаги “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили”да амалга оширишга оид Давлат дастури тўғрисида”ги 5635-сонли фармони // www.lex.uz

1.3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Фармойиш ва Қарорлари

1.3.1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 29 сентябрдаги “Ёшлар масалалари бўйича республика идоралараро кенгаши тўғрисидаги низомни ҳамда ёшлар масалалари бўйича ҳудудий идоралараро кенгашлар тўғрисидаги намунавий низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 774-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.10.2017 й., 09/17/774/0050-сон.

1.3.2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 16 октябрдаги “Ёшлар тадбиркорлик кластерларини ташкил этишга доир ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида”ги 834-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 17.10.2017 й., 09/17/834/0122-сон.

1.3.3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги “Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 877-сонли қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.10.2017 й., 09/17/877/0190-сон.

1.3.4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги “Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг аҳоли, биринчи навбатда, ёшлар ва хотин қизлар бандлигини таъминлашга доир фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 964-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 07.12.2017 й., 09/17/964/0367-сон.

1.3.5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 22 декабрдаги “Ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сонини аниқлаш, шу жумладан, уй хўжалиқларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар ўтказиш, шунингдек, меҳнат ресурслари, бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини шакллантириш методикасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 1011-сонли қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.12.2017 й., 10/17/1011/0456-сон.

1.3.6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 16 август “Ўзбекистон Ёшлар иттифоқи ҳузуридаги «Yoshlar — kelajagimiz» жамғармаси фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида” 669-сонли қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 18.08.2018 й., 09/18/669/1772-сон.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари

2.1. Мирзиёев Ш.М. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. – Тошкент: Ўзбекистон, 2018. – 80 б.

2.2. Билимли авлод – буюк келажакнинг, тадбиркор халқ – фаровон ҳаётнинг, дўстона ҳамкорлик эса тараққиётнинг кафолатидир // Президент Шавкат Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 26 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси. 07.12.2018 йил.

2.3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2017 йил 19 сентябрь куни Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 72-сессиясида нутқи // <http://uza.uz>

2.4. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза, 2017 йил 14 январь. - Тошкент: «Ўзбекистон», 2017. - 104 б.

2.5. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза. 2016 йил 7 декабрь /Ш.М.Мирзиёев. – Тошкент: “Ўзбекистон”, 2017. – 48 б

2.6. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. Мазкур китобдан Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2016 йил 1 ноябрдан 24 ноябрга қадар Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри сайловчилари вакиллари билан ўтказилган сайловолди учрашувларида сўзлаган нутқлари ўрин олган. /Ш.М.Мирзиёев. – Тошкент: : “Ўзбекистон”, 2017. – 488 б

2.7. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис

палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ /Ш.М. Мирзиёев. - Тошкент: «Ўзбекистон», 2016. - 56 б.

3. Илмий монография, ўқув қўлланма ва дарсликлар

3.1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 592 б.

3.2. Абдурахмонов Қ.Х. Ўзбекистонда инсон омили ва манфаатлари – энг олий кадрият. Иқтисодий, илмий-таҳлилий рисола. – Т.: Фафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2017. – 364 б.

3.3. Abdurakhmanov K, Zokirova N, Islamov B, Hiwatari M. Systemic Transformation and Sustainable Human Development: the Case of Uzbekistan. Monograph - Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016.-230 pages.

3.4. Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

3.5. Абдурахманов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2012. – 388 б.

3.6. Абдурахмонова Г.Қ. Кичик бизнестда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2014. – 219 б.

3.7. Абдурахмонов О., Эшпўлатов К. Ўзбекистонда касбий таълим ва меҳнат бозори узвийлигини таъминлаш. Ўқув қўлланма. – Т.: Иқтисодиёт, 2017. – 65 б.

3.8. Землянухина С.Г, Янченко Е.В, Санкова Л.В, Крысина И.Е. и др. Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационное российской экономики: Монография. - Саратов: Изд-во СГТУ, 2010. - С.6.

3.9. Имамов Р. Меҳнат бозорини тартибга солиш ва ишсизликни камайтириш йўллари. Монография. - Т.: "Iqtisod-moliya" нашриёти. 2014. - 114 б.

3.10. Резник С. Основы личной конкурентоспособности. – М.: «Инфра-М», 2010.

3.11. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина; 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2010. – 479 с.

3.12. Узбекистан: Стратегические направления и перспективы развития / Коллектив авторов, под общ. ред. доктора экономических наук, профессора К.Х. Абдурахманова: Монография. – Т.: Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. – 262 с.

3.13. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З., Арабов Н.У., Бобоназарова Ж.Х., Ирматова А.Б. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш истиқболлари. Монография. – Т.: «Fan va texnologiya», 2017. – 185 б.

3.14. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Меҳнат бозорини самарали ривожланиши ва уни моделлаштириш. Монография. – Т: “Fan va texnologiya” нашриёти, 2015 – 250 б.

3.15. Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш. Монография. – Т: “Fan va texnologiya” нашриёти, 2014 – 230 б.

3.16. Holmo'minov Sh.R, Holmurodov S.E. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma – Toshkent, 2013. – 232 b.

3.17. Хомитов К.З. Қишлоқ меҳнат бозорини самарали ривожланиши муаммолари. -Тошкент: Фан, 2009. - 184 б.

3.18. Экономика труда: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КНОРУС, 2016. - 232 с.

3.19. 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегияси “Иқтисодиётни ривожлантириш ва либераллаштиришнинг устувор йўналишлари” бандида белгиланган чора-тадбирларнинг Сирдарё вилоятида бажарилиши таҳлили бўйича йиғма таҳлилий маълумотнома. – Т.: “Иқтисодиёт”, 2017. – 217 б.

4. Диссертация ва диссертация автореферати

4.1. Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат тамойиллари асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Т.: ТДИУ, 2016.

4.2. Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Иқтисодиёт фанлари доктори диссертацияси автореферати. – Тошкент, 2018. – 66 б.

4.3. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда / Автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Москва, 2007.

4.4. Крымова Н.А. Управление профориентацией населения. Дисс. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. – Воронеж, 2014.

4.5. Закиров К.Ж. Худудий меҳнат бозорида аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солишни такомиллаштириш (Сирдарё вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасига даъвогарлигининг диссертацияси. – Тошкент, 2010.

4.6. Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини моделлаштириш (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари доктори илмий даражасига даъвогарлигининг диссертацияси. – Тошкент, 1998.

4.7. Холмухамедов М.М. Меҳнат бозорида ёшларнинг иш билан бандлигини тартибга солиш ва уни такомиллаштириш (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Самарқанд, 2010.

4.8. Хомитов К.З. Ўзбекистон Республикаси қишлоқ меҳнат бозорининг самарали ривожланиши муаммолари. Иқтисод фанлари доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Т.: ЎзР ФА Иқтисодиёт институти, 2012.

4.9. Шатокин А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда / Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Ярославль, 2000.

5. Илмий мақола ва конференция тезислари

5.1. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. Обеспечение достойного труда для молодежи // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXVII междунар. науч.-практ. конф. № 11(62). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 112-119.

5.2. Арабов Н.У., Насимов Д.А. Перспективы развития гибкой занятости в странах СНГ // ЭКО Всероссийский экономический журнал. № 8, 2016 г.

5.3. Берзин А.А., Сидорин А.В. Принципы интеграции требований к компетенциям специалистов для обеспечения их конкурентоспособности и академической мобильности // Успехи современного естествознания, 2009. №5 – С.96.

5.4. Вишневский Д.М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой // Ж. Труд за рубежом - 2015, №7 – С.19-20.

5.5. Гельвановский М. Конкурентоспособность в микро- мезо- и макроуровневом измерениях // Российский экономический журнал, 2008, №3 – С. 66-77.

5.6. Ковалев А.В. Развитие конкурентоспособности будущего специалиста - гарант качества профессионального образования / Материалы научно-практической конференции «Участие работодателей в формировании содержания образовательных программ ФГОС», 2016.

5.7. Малышева А.А., Невраева И.В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского государственного политехнического университета, 2015, № 8 – С.226-227

5.8. Миляева Л.Г. Теоретико-методологические аспекты проблемы снижения уровня скрытой безработицы и повышения

конкурентоспособности рабочей силы // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции - Бийск: Изд-во "Печатный двор", 2016.

5.9. Мирзакаримова М. Таълим хизматлари бозори ва меҳнат бозорини мувофиқлаштириш ёшлар бандлиги омили сифатида // "Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар" илмий электрон журнали. №1, январь-февраль, 2017 йил.

5.10. Насимов Д.А., Абдусaidов А., Қаххаров Н. Ёш мутахассислар меҳнат бозори инфратузилмасини ривожланиш йўналишлари // Илмий ахборотнома. – Самарқанд, №4 (92). 2015 йил.

5.11. Шестаков М.А. Национально-экономические проблемы занятости молодежи причины и пути решения // Ж. Труд за рубежом, 2009, №1 – С.92-93.

5.12. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З., Саидов Н.Р. Қишлоқ аҳолисининг иш билан бандлик ва ишсизлик ҳолатларини социологик баҳолашнинг услубий асослари. // - Тошкент: "Иқтисод ва молия" илмий журнали. №9(117), 2018 йил, 33-38 бетлар.

5.13. Хомитов К.З. Қишлоқ меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклиф // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, 2009. – №1. - 14-17 б.

5.14. David Leppard Reid to stem How of low-skil immigrants / The Sunday Times 22 октябрия 2016. – P.31.

5.15. Constructing Knowledge Societies Mew Challenes for Tertiary Education. Wash.,DC: TheWofld8ank, 2012.

5.16. Funding ihe Foundations Basic Science ai the Crossroads / Fd By Kent Mughges and lynn Shaw his Caroline Varques Wash, 2016. – P.24.

6. Интернет сайтлари

6.1. <http://www.mehnat.uz> - Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий веб-сайти.

6.2. [http: //www.stat.uz](http://www.stat.uz) – Ўзбекистон Давлат статистика қўмитасининг расмий веб-сайти.

6.3. [http: //www.sirstat.uz](http://www.sirstat.uz) – Сирдарё вилояти статистик бошқармасининг расмий веб-сайти.

6.4. [http: //www.sirdaryo.uz](http://www.sirdaryo.uz) – Сирдарё вилояти ҳокимлигининг расмий веб-сайти.

7. Статистик материаллар

7.1. Ўзбекистоннинг 2000-2018 йиллардаги демографик йиллик тўплами.

7.2. Ўзбекистон рақамларда. 2000-2018 йиллардаги статистик тўплами.

7.3. Ўзбекистонда ижтимоий ривожланиш ва турмуш даражаси. 2000-2018 йиллардаги статистик тўплами.

7.4. Ўзбекистонда меҳнат ва бандлик. 2000-2018 йиллардаги статистик тўплами.

7.5. Ўзбекистон ҳудудларининг 2000-2018 йиллардаги йиллик статистик тўплами.