



Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti yo'nalishi
Tayanch doktorant Xusniddinova Gulnoza

YOSHLARNI ISHGA JOYLASHTIRISH VA ISHSIZLIKDAN HIMOYA **QILISHNING XORIJ TAJRIBASI**

Annotatsiya. Ushbu maqolada yoshlarni ishsizlik darajasini kamaytirishda ko'pgina xorijiy mamlakatlarning amalga oshirgan islohotlari keltirilgan, ushbu islohotlarni O'zbekiston Respublikasi hududida qo'llay olish imkoniyatlari yoritilib o'tilgan.

Kalit so'zlar. Ishsizlik, bandlik, yoshlar ishsizligi, iqtisodiy inqiroz, ishchi kuchi, mehnat bozori

Kirish

Bugungi kunda ishsizlik, ish bilan bandlik mamlakat iqtisodiyotini, jumladan aholi turmush darajasini ifodalovchi asosiy ko'rsatkichlardan biri sanaladi. Har bir mamlakat aholi faovonligini va turmush darajasini yaxshilash yo'lida ushbu muommolarni bartaraf etish yo'llarini ishlab chiqadi. Ishsizlik asrlar davomida o'ylanib kelayotgan, ammo hali hanuz uni butkul bartaraf etish imkoni topilmagan iqtisodiy ko'rsatkich sanaladi. Ishsizlikni kelib chiqish sabablariga qarab uni bartaraf etish yoki kamaytirish yo'llari ishlab chiqiladi.

Ishsizlikni keltirib chiqaruvchi asosiy omil sifatida biz aholi sonini ortib borishini oladigan bo'lsak bu o'z navbatida yoshlar o'rtasidagi ishsizlikni oshishini ifodalaydi.

Tahlil va natijalar. Sanoati rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, davlat bandlik xizmati orqali mehnat bozorini tartibga solib turadi. Davlat bandlik xizmati kasbiy tayyorgarlik va mehnatdan foydalanishni doimiy maqsadli tartibga solish uchun yaratilgan maxsus organlar tuzilmasi hisoblanadi. Ko'pgina mamlakatlarda bozor munosabatlarining xususiyatlariga qarab, davlat xizmatining vazifalari va faoliyat darajasi belgilanadi. Masalan, Shvetsiya, Kanada, Germaniya, Yaponiya va boshqa bir qator



mamlakatlarda ushbu xizmat bandlik siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirishning asosiy vositasi, mehnat bozorida talabi va taklifini tartibga soluvchi roli bilan belgilanadi.

Shu bilan birga, Buyuk Britaniya, Avstraliya va AQShda davlat bandlik xizmatining roli unchalik katta emas: bu yerda xususiy, pullik bo'lgan bandlik idoralariga ruxsat berilgan, ish topish mas'uliyati esa bevosita ishsizlarning o'ziga yuklatilgan.

Ko'pgina mamlakatlarda qonun bilan mustahkamlangan bandlik xizmatining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- ishga joylashtirishda vositachilik xizmatlarini ko'rsatish;
- kasb tanlashda orientatsiya;
- ishga joylashtirish maqsadida kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash;
- ishlab chiqarishni joylashtirish muammolari bo'yicha maslahatlar;
- stajyorlarning xalqaro almashinuvi;
- axborot xizmati;
- mehnat qobiliyati cheklangan shaxslarga ixtisoslashtirilgan xizmat.

Ish bilan ta'minlash idorasining asosiy vazifasi ish beruvchilar va ishchi kuchini taklif qiluvchilar uchrashishini ta'minlashdan iborat. Bo'sh ish o'rnini bo'lgan tadbirkor agentlikka ishning xususiyati, talab qilinadigan malaka va hokazolarni ko'rsatgan holda ariza yuborishi mumkin. Ishsiz yoki o'z ishini o'zgartirmoqchi bo'lgan shaxs uni agentlikdan so'rashga haqli, buning uchun u ro'yxatga olish varag'ini to'ldirishi kerak bo'ladi. Agentlik xodimlari dastlabki tanlovni so'rovlar va ro'yxatga olish varaqlarini moslashtirish orqali amalga oshiradilar. Deyarli barcha shtatlarda bandlik xizmatlarining faoliyati ishchilar uchun ham, tadbirkorlar uchun ham bepul.

Ko'pgina G'arb mamlakatlari iqtisodiy keskinlikni yumshatish uchun yosh mutaxassislarni ish bilan band qilish siyosatini olib bormoqdalar. Yosh mutaxassislarni ish bilan ta'minlash dasturi kasbiy ta'lim dasturlari bilan uzviy bog'liqdir. Ko'pgina sanoati rivojlangan mamlakatlarda yoshlarning maktabdanoq ish hayotiga o'tishini yengillashtirish choralari ko'rilmogda, masalan:

- Avstraliyada sanoat va savdo tadbirkorlariga subsidiyalar beriladi. Bu o'z navbatida yoshlarga maktabdan keyin, eng kam ish haqini olgan holda olti oylik amaliyot o'tash imkoniyatini beradi



- Italiyada ishchi kuchi ta'limi uchun shartnomalar, cheklangan muddatga to'liq bo'lmagan ish vaqtida ish o'rnini taklif qiluvchi ish beradigan korxonalar uchun ijtimoiy sug'urta soliqqa tortish bo'yicha imtiyozlar bilan parallel ravishda - mehnat shartnomasini tuzmasdan avval ham bevosita korxonada kasbiy ta'lim olish imkoniyati;

- Buyuk Britaniyada 16 va 17 yoshda maktabni tark etgan va ishsiz bo'lgan 18 yoshgacha bo'lgan barcha yoshlar uchun kasbiy ta'lim dasturi.

Fransiyada maktabni tashlab ketgan 16 yoshdan 21 yoshgacha bo'lgan yoshlar uchun ta'limdagi kamchiliklarni bartaraf etish maqsadida korxonalar hisobidan amaliyot o'tish imkoni mavjud. Yoshlar turli kasbiy ta'lim dasturlarida qatnashish imkoniyatidan tashqari, imtiyozli ishlarga kirishda ustuvor huquqqa ega bo'lishadi.

Fransiya hukumati ixtisosligi yoki malakasi bo'lmagan yoshlarni ish bilan ta'minlovchi kompaniyalarni rag'batlantiradi, ularni 1 yilgacha ishsizlik va kasallikdan sug'urtalash xarajatlarini o'z zimmasiga oladi, bu esa mehnat xarajatlarini 20-25% ga kamaytiradi. Xuddi shunday, Ispaniyada yoshlarni yollagan yoki o'qitgan tadbirkorlar kamaytirilgan ijtimoiy sug'urta badallarini to'laydilar.

Yosh ishsizlarni sanoatga moslashtirishning o'ziga xos usuli G'arbiy Evropa va AQShda qo'llaniladi. Bu virtual korxonalarni yaratishdir. Bunday o'quv korxonasi kontsepsiyasi Germaniyada taxminan 7 yil oldin paydo bo'lgan va shu vaqt ichida ko'plab mamlakatlarda e'tirof etib kelinmoqda. Bunday korxonalar barcha kerakli atributlarga ega bo'lgan haqiqiy tijorat firmasi rejimida tashkil etilgan: menejment, buxgalteriya hisobi, menejerlar. Barcha hujjatlar va hisobotlar yuritiladi, auditlar o'tkaziladi, bitimlar tuziladi, har bir xodimning ish vaqti hisobi tashkil etiladi va uning ish samaradorligi baholanadi.

Virtual korxonada ham oddiy korxonalar singari hamma narsa haqiqiy korxonadagidek, ish haqqi ham haqiqiy bo'ladi. Virtual korxonalar ishini tashkil etish nafaqat malakali murabbiylar, balki ma'lum bir shaharda mavjud bo'lgan va bir xil biznes bilan shug'ullanadigan kompaniyalarning ishtirokini ham o'z ichiga oladi. Aynan shu firmalar virtual hamkasblarining faoliyatini baholaydilar. Virtual korxonada amaliyot 13 hafta davom etadi, shundan 3 hafta stajyor haqiqiy korxonada ishlaydi. O'quv dasturida stajyorning o'zi tomonidan majburiy ish qidirishini talab etadi. Talabalarning ish haqi ishsizlik nafaqasidan to'lanadi.



Amaliyotni muvaffaqiyatli tamomlagan yosh buni rezyumega haqiqiy ish tajribasi sifatida yozadi. Qoidaga ko'ra, bunday korxonalariga amaliyot o'tash uchun ish stajiga ega bo'lmagan yoki uzoq muddat ishsiz bo'lgan va dam olishga muhtoj bo'lgan bitiruvchilar yoki o'z kasbini o'zgartirmoqchi bo'lgan yoshlar yuboriladi

Bugungi kunda Yevropada 2800 ta virtual korxonalar, shu jumladan Germaniyada 800 ta, Fransiyada 150 ta virtual korxonalar mavjud. Yaqinda ular AQSh va Avstraliyada paydo bo'ldi. Keng milliy va xalqaro tarmoq virtual korxonalar yoshlar uchun juda zarur bo'lgan sanoat tajribasini olishning haqiqiy vositasiga aylanishiga imkon beradi.

Xorijiy tajribani tahlil qilish uni O'zbekistonda ham qo'llash imkoniyati haqida bir qator xulosalar va takliflar chiqarishga imkon beradi.

Birinchidan, sanoati rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozoridagi jarayonlarni tartibga soluvchi markaziy bo'g'in davlat bandlik xizmati hisoblanadi. O'zbekiston uchun O'zbekiston Respublikasi davlat ish bilan ta'minlash xizmatida xorijiy bandlik xizmatining funksiyalaridan stajyorlarning xalqaro almashinuvi kabi funksiyadan foydalanish mumkin. Bu xorijiy korxonalar va tashkilotlar bilan aloqa o'rnatish imkonini beradi, o'zbekistonlik yoshlar uchun esa O'zbekistonda joylashgan yirik xorijiy kompaniyalarda amaliyot o'tash va kelgusida ishlash imkoniyatini beradi.

Ikkinchidan, Frantsiyada bandlik agentliklari ishsizlar uchun maxsus to'garaklar tashkil qiladi, ularda "Qanday qilib ish qidirish kerak" mavzusida darslar o'tkaziladi, 40% ko'rsatkichga ko'ra, bu darslar o'z samarasini beradi. O'zbekiston oliy o'quv yurtlari va kollejlarda shunday to'garaklar tashkil etish, yuqori sinf o'quvchilari uchun darslar o'tkazish maqsadga muvofiqdir. Bunday mashg'ulotlarda (yoki yarim yil davomida yangi o'quv kursini joriy etish) o'qituvchilar yoki taklif etilgan mutaxassislar rezyumeni qanday qilib to'g'ri tayyorlashni tushuntirishlari, bo'lajak ish beruvchilar bilan muloqot qilishni o'rgatishlari mumkin.

Oliy o'quv yurtlari professor-o'qituvchilari bitiruvchilarni taqsimlash bo'yicha qaysi tashkilotlar bilan shartnoma tuzilganligi, tashkilotlarning mutaxassislar bilan ta'minlanganligi, qaysi mutaxassislarga ko'proq ehtiyoj borligi haqida ma'lumot berib o'tishadi. Mashg'ulotlar universitetlar binolarida o'tkazilishi mumkin. Ammo mehnat bozorida oliy ma'lumotli, ishsiz yosh mutaxassislar ko'p bo'lmashligi uchun maktablarda



“qanday qilib o‘zingizga to‘g‘ri kasb tanlash kerak” mavzusida kasbga yo‘naltirishga katta e‘tibor qaratish lozim.

Uchinchidan, Fransiyada yoshlarni ish bilan ta‘minlash dasturlari mavjud bo‘lib, ushbu dastur orqali eng yuqori samaradorlikka erishildi, ular 2 guruhga bo‘lingan. Birinchi guruhda mehnat shartnomalarining turlari ajratiladi, masalan: ishchiga moslashish to‘g‘risidagi shartnoma, malaka to‘g‘risidagi shartnoma, ishlab chiqarish shogirdi shartnomasi, "mehnat - birdamlik" shartnomasi.

Ushbu shartnomalar malakali yoki malakaga ega bo‘lmagan yoshlarga mo‘ljallangan. O‘zbekistonda ham biz malakaviy shartnomadan foydalanishimiz mumkin va uni ish staji (tajriba) shartnomasi deb atashimiz mumkin. Bunday shartnoma doirasida yosh mutaxassis ishlash va mehnatiga yarasha maosh olish uchun real imkoniyatga ega.

Ikkinchi guruhda muqobil kasbiy tayyorgarlik (2 oydan 8 oygacha), kasbiy hayotga kirish amaliyoti (3-6 oy), malakaviy tadbirlarni ajratib ko‘rsatish mumkin. Endilikda O‘zbekiston universitetlarida 2-kursdan boshlab talabalarga davlat muassasalarida stajirovka (stajirovka) o‘tash imkoniyati berilmoqda, ammo bunday amaliyotdan so‘ng stajirovkaning ish stajiga ega ekanligi to‘g‘risida qonuniy ravishda berilgan guvohnoma yo‘q, agar bu amalga oshirilsa, keyin yosh mutaxassisning istiqbolli ish uchun ishga joylashish imkoniyati ortadi, chunki ish tajribasi bor ekanligi haqidagi hujjatga ega bo‘ladi.

To‘rtinchidan, Fransiyada davlat mutaxassisligi va malakasi bo‘lmagan yoshlarni ish bilan ta‘minlovchi korxonalarini rag‘batlantiradi, ularni 1 yilgacha ishsizlik va kasallikdan sug‘urtalash xarajatlarini o‘z zimmasiga oladi, bu esa mehnat xarajatlarini 20-25 foizga kamaytiradi. Ispaniyada tadbirkorlar yoshlarni ishga olish yoki o‘qitish uchun kamaytirilgan ijtimoiy sug‘urta badallarini to‘laydi. Mamlakatimizda ish tajribasiga ega bo‘lmagan yosh ish izlovchilarni ishga olishga tayyor bo‘lgan O‘zbekiston kompaniyalari soni ortib bormoqda

Umuman olganda, yoshlarni ish bilan ta‘minlash muammosini hal etish bo‘yicha xorijiy tajribani tahlil qilar ekanmiz, xorijda yoshlarni ish bilan ta‘minlash muammolarini hal etishda ko‘plab amaliy tajribalar to‘plangan, degan xulosaga kelish mumkin.



Foydalangan adabiyotlar ro'yxati

1. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Demografiya. O'quv qo'llanma. - T.: Noshir, 2011
2. O'zbekiston Respublikasining bandlik va mehnat vazirligi rasmiy sayti
3. Goncharova.N.V. Oliy o'quv yurti bitiruvchilarining mehnat bozori / Ijtimoiy- 3.- 2014.

