

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
ALISHER NAVOIY NOMIDAGI
SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI

Ijtimoiy-iqtisodiyot fakulteti

Iqtisodiyot va mehnat sotsiologiyasi kafedrası

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanidan

KURS ISHI

**Mavzu: “Mehnat bozori shakllanishida
yoshlarni ish bilan ta'minlash ”**

Bajardi: O'rinov U.

Tekshirdi: Arabov N.U.

SAMARQAND – 2015

MUNDARIJA

KIRISH.....	
I-BOB. MEHNAT BOZORI SHAKLLANISHI VA YOSHLARNI ISH BILAN TA'MINLASHNING NAZARIY ASOSLARI.....	
1.1. Mehnat bozorining mohiyati, ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va asosiy vazifalari.....	
1.2. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish yo'nalishlari.....	
1.3. Yoshlarning ish bilan bandligini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy, hududiy va demografik asoslari	
II BOB. IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASH SHAROITIDA YOSHLARNING ISH BILAN BANDLIGINI OSHIRISH VA TARTIBGA SOLISH MEXANIZMLARI.....	
2.1. Yoshlarning ish bilan bandligini oshirishda mintaqaviy mehnat bozorini takomillashtirish.....	
2.2. Yoshlarni mehnatga jalb etishda ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi organlar faoliyatlarining rivojlanish yo'nalishlari.....	
XULOSA.....	
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.....	

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. O‘zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining hozirgi bosqichida yoshlarning ish bilan bandlik muammosi alohida ahamiyat kasb etmoqda. Bu ko‘p jihatdan O‘zbekiston aholisining tarkibiga ko‘ra yoshlar mamlakati qatoriga kirishi bilan izohlanadi. Respublika aholisining o‘rtacha yoshi bugungi kunda 25,5 yoshni tashkil etmoqda.

Prezidentimiz I.A.Karimov ta’kidlaganidek: “Ish o‘rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta’minlash bo‘yicha mintaqaviy dasturlarning amalga oshirilishi natijasida 2013-yilda qariyb 970 ming kishi ish bilan ta’minlandi. Bu ish o‘rinlarining 60,3 foizdan ortig‘i qishloq joylarda yaratildi. Bu borada kichik korxonalar, mikrofirmalar va yakka tartibdagi tadbirkorlikni rivojlantirish evaziga 480 mingdan ortiq, kasanachilikni kengaytirish hisobidan esa 210 mingdan ziyod ish o‘rni tashkil etildi”¹.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat resurslari iqtisodiy o‘sishga eng kuchli ta’sir ko‘rsatadigan ustuvor omil hisoblanadi. Rivojlangan barcha davlatlar tajribasi inson kapitali taraqqiyotning hal qiluvchi kuchi ekanligidan yaqqol dalolat beradi.

Iqtisodiy faol aholi tarkibidagi yoshlar eng istiqbolli toifa, uzoq muddatli intellektual investitsiya ob’ekti hisoblanadi. Ular bilim darajasining yuqoriligi, kuchli mehnat motivatsiyasi, jo‘shqin jismoniy salohiyat, mehnat bozori talab etayotgan kasb va ixtisoslikka tez o‘qitish va o‘rgatish imkoniyatlari bilan ajralib turadi.

Mehnat bozorida muvaffaqiyat qozonish yoshlarning jamiyat hayotida faol ishtirok etishi va mamlakat ijtimoiy – iqtisodiy rivojlanishiga ta’sirini belgilab beruvchi asosiy omildir. Bugungi kunda shakllanayotgan xodimlar avlodi O‘zbekiston kelajagi, uning taraqqiyotini hal qiladi. Shu bilan bir qatorda Yoshlar mehnat munosabatlariga kirishar ekanlar jiddiy muammolarga duch keladilar.

¹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2012-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma’ruzasi. “Xalq so‘zi” gazetasi, 2014 yil 18 yanvar, №13.

Etarlicha kasbiy ko'nikmalar, ishlab chiqarish va hayot tajribasi, malaka etishmasligi ularning asosiysidir.

Respublikamizda ijtimoiy jihatdan etarli darajada himoya qilinmagan Yoshlar orasida ishsizlar soni salmoqli miqdorga ega bo'lmoqda. Bunday holat mehnat bozorida Yoshlarning ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha ijtimoiy - iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali usullarini tadqiq etishni talab qilmoqda.

Juda jiddiy siyosiy va ijtimoiy ahamiyatga ega bu masalalarni bozor tamoyillari asosida hal etish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar va amaliy takliflar ishlab chiqish mamlakat iqtisodiyot fani oldida turgan dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi. Xususan, yoshlarning ish bilan bandligi mintaqaviy xususiyatlarini tadqiq etish zarurati, jumladan, Samarqand viloyatida amalga oshirilayotgan iqtisodiy va ijtimoiy islohotlarning o'ziga xosligini hisobga olgan holda iqtisodiyot tarmoqlari rivojlanishi, mehnat bozori shakllanishi va faoliyat ko'rsatishini chuqur tahlil va tadqiq etish asosida Yoshlarning ish bilan bandligi darajasini oshirish bo'yicha tegishli ilmiy xulosa va amaliy takliflar ishlab chiqish g'oyat muhimdir.

Yuqorida zikr etilgan muammolarning mavjudligi, shuningdek mehnat bozorida Yoshlarning ish bilan bandligini tartibga solish va takomillashtirish yo'nalishlarini nazariy va amaliy jihatdan tadqiq qilishning zarurligi Bitiruv malakaviy mavzusining alohida dolzarbligini belgilaydi.

I BOB. MEHNAT BOZORI SHAKLLANISHI VA YOSHLARNI ISH BILAN TA'MINLASHNING NAZARIY ASOSLARI

1.1. Mehnat bozorining mohiyati, ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va asosiy vazifalari

O'zbekiston Respublikasining mustaqil taraqqiyotini ta'minlashda milliy iqtisodiyotni shakllantirish va uni tubdan isloh qilish alohida ahamiyat kasb etdi. Mamlakatda bozor iqtisodiyotining asoslari yaratildi. Bozor infratuzilmasi institutlarini tashkil etish va raqobat muhitini shakllantirish orqali bozor munosabatlarining mexanizmi ishga tushirildi.

Jumladan, xususiy mulkchilik tiklandi, iqtisodiyotning asosiy tarmoqlari, savdo va xizmat ko'rsatish korxonalari davlat tasarrufidan chiqarilib, xususiylashtirish natijasida ko'p ukladli iqtisodiyot vujudga keldi, mulkdor va tadbirkorlarning yangi sinfi paydo bo'ldi.

Mehnat munosabatlarida ham tub o'zgarishlar ro'y berib, aholini ish bilan ta'minlash bozor tamoyillari asosida amalga oshirila boshlandi.

Mamlakatda iqtisodiyot va butun jamiyatni isloh etishda kuchli ijtimoiy siyosat yuritilib, aholini himoya qilishning samarali mexanizmi ishlab chiqildi va muvaffaqiyatli amalga oshirildi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat munosabatlari mehnat bozori orqali tartibga solinadi. CHet ellarda mehnat birjalari nomini olgan bu tuzilma XIX asrning birinchi yarmida Germaniya, Angliyada, biroz keyinroq Fransiya va boshqa mamlakatlarda paydo bo'lgan.

O'zbekistonda 1993 yildan respublika tuman va shaharlarida mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo'limlari tashkil topishi bilan ular huzuridagi mehnat birjalari o'z faoliyatlarini boshladilar.

Mehnat bozori – uning sub'ektlari: ish beruvchilar, yollanma xodimlar va davlat o'rtasidagi manfaatlarni ifoda etuvchi ijtimoiy munosabatlardir. Uning iqtisodiy atama sifatidagi ta'rifiga muvofiq "Mehnat bozori ish kuchiga talab va taklifni shakllantiruvchi sohadir. Mehnat bozori xodim o'z mehnat layoqati egasi

bo‘lgan taqdirdagina amal etadi. Ish kuchi mehnat bozori orqali muayyan muddatga sotiladi”¹.

O‘zbekistonlik hamda MDH mamlakatlari iqtisodchi olimlari mehnat bozori umumiy xususiyatlarini qayd etganlari holda, uning o‘ziga xos xususiyatlarini ajratib ko‘rsatadilar.

Keyingi paytlarda bir qancha olimlar mehnat bozorini tizimli tarzda qamrab chiqishga yaqindan yondashmoqdalar. Masalan, S.A. Kuzmin mehnat bozori institutini o‘rganishning muhimligini ta’kidlar ekan, mehnat bozori tizimining tuzilishini belgilab berdi.² Tizimli uslubiyot nuqtai nazaridan M.A. Vinokurovning nuqtai nazari ancha o‘rinli hisoblanadi. Uning fikricha, «mehnati bozori – bu ish kuchini shakllantirish, iste’mol qilish, taqsimlash va qayta taqsimlash, uni yollash va haq to‘lash xususida vujudga keladigan ijtimoiy - iqtisodiy munosabatlar tizimi bo‘lib, bu munosabatlar huquqiy normalar bilan tartibga solinadi va mehnat resurslarini boshqarish usuli sifatida namoyon bo‘ladi».³

Ya’ni mehnat bozori ish kuchiga talab va taklifni tabiiy ravishda muvofiqlashtiradi, sub’ektning erkin mehnat qilishi tamoyilini amalga oshiradi, har bir shaxs va umuman davlatning manfaatlari va imkoniyatlarini uyg‘unlashtiradi.

Yana bir rossiyalik iqtisodchi olim E.V. SHuvaeva: “Xodim mehnat bozorida o‘z mehnatini sota olmaydi. Bu erda faqat ish kuchini sotib olish – sotish bo‘yicha kelishuvga kelinadi, ishga yollash(ish bilan bandlik)ning muayyan shakl-shamoyillari va shartlari to‘g‘risida bitimga kelinadi. Bu hali ish bilan band bo‘lishni bildirmaydi. Mehnat bozori bozor iqtisodiyotining tarkibiy qismi sifatida ish kuchini sotib olish – sotish bo‘yicha ish beruvchilar bilan xodimlar o‘rtasida ular manfaatlari muvofiqlashtiruvchi o‘zaro iqtisodiy munosabatlar mexanizmi rolini bajaradi”, deb ko‘rsatadi.

Yuqoridagilarni umumlashtirgan holda, fikrimizcha, mehnat bozori ish o‘rinlari bozori va ish kuchi bozori asosida shakllanadi, deyish mumkin. Bunda

¹ Словарь экономических терминов. Интернет-сервер <http://www.marketologi.ru>.

² Кузьмин С.А. Рыночная экономика и труд. –М.: Наука. 1993. –С.144.

³ Винокуров М.А. Трудовые ресурсы региона и рынок труда. – Иркутск: Изд-во Иркутского ун-та, 1991. –С. 248.

muayyan malakaga ega ish kuchiga talabni ifoda etuvchi ish o'rinlari bozori birlamchidir. Ish kuchi bozori esa, xodimning kasbiy tayyorgarligi, ish staji, ixtisosligi va layoqatiga muvofiq ish kuchi taklifini aks ettiradi.

Mehnat bozorini keng va tor ma'noda talqin etish kerak. Keng ma'noda - mehnat bozori mehnat resurslarini shakllantirish, taqsimlash, qayta taqsimlash va ulardan foydalanishni muvofiqlashtiruvchi iqtisodiy munosabatlar tizimidir. Tor ma'noda esa, bu - ishlab chiqarish, tijorat va boshqa faoliyat turlarini samarali amalga oshirishni ko'zlaydigan ish kuchi sotuvchilari va xaridorlari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar mexanizmi bo'lib, u ish kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni huquqiy normalar asosida bevosita tartibga soluvchi bozor iqtisodiyotining murakkab ijtimoiy - iqtisodiy tizimidir.

Iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar ish kuchiga talab va taklif sohasida uch marotaba olamshumul yangilanishlarga sabab bo'ldi. Birinchi sanoat inqilobi iqtisodiyotda, shu jumladan, ish bilan bandlikda qishloq xo'jaligining ustunligiga barham berdi. Bugungi kunda barcha taraqqiy etgan mamlakatlarda qishloq xo'jaligi xodimlarining ish bilan bandlikdagi salmog'i unchalik katta emas.

Ammo XX asrning 60-yillaridan boshlab taraqqiy etgan mamlakatlarda sanoatda ish bilan bandlarning ulushi ham kamaya boshladi. Bu davlatlarda hozir iqtisodiyotning noishlab chiqarish tarmoqlari ustunlik qilyapti.

Amerika modeli ishga yollash va ishdan bo'shatish korxona va firmalar darajasida jamoaviy shartnoma asosida muvofiqlashtirilib, iqtisodiyot tarmoqlari hamda mintaqalarga ta'sir ko'rsatmaydi. Mazkur model uchun ish kuchining yuksak darajada harakatchanligi, ishga haq to'lash miqdorlari orasidagi katta farq xosdir. Mazkur model yangi ish joylari tashkil etish, iqtisodiy o'sish sur'atlarining yuqoriligi, ishsizlikning nisbatan past darajada ekanligi bilan ajralib turadi. SHu bilan bir qatorda, bu turdagi mehnat bozorida ish bilan bandlarning anchagina qismi ko'p hollarda, hatto ishsizlar uchun to'lanadigan nafaqadan ham kam miqdorda ish haqi olishadi. Anglosakson modeli AQSH, Buyuk Britaniya, Avstraliya, Yangi Zelandiyada keng tarqalgan.

Mehnat bozorining G'arbiy Evropa modeli mehnat jamoalari vakilligi maxsus institutsional tuzilma sifatida keng ommalashganligi bilan farqlanadi. Mazkur model – xodimning huquqiy jihatdan ishonchli himoyalanganligi, ish joylarini saqlash hamda ish haqi tariflar tizimini tarmoq (mintaqa) miqyosida muvofiqlashtirish, eng kam ish haqining qonunchilik yo'li bilan yuqori darajada belgilanishi hamda ish haqi miqdorlari o'rtasidagi farqlarning juda katta emasligi bilan farqlanadi.

XMT ekspertlari G'arbiy Evropa modelini eng maqbul model sifatida e'tirof etadilar¹.

Ammo keyingi yillarda ushbu modelga amal qilinadigan Evropa Ittifoqiga a'zo mamlakatlarda ishsizlik darajasi yuqoriligi, Yoshlar, kasb malakasi past xodimlarning mehnat bozorida jiddiy muammolarga duch kelayotganlari, ish haqining rag'batlantiruvchi roli pasayotganligi, iqtisodiy o'sish sur'atlarining sekinlashishi kabi salbiy holatlar kuchaymoqda.

Ingliz iqtisodchisi G. Stending mehnat bozorini ish kuchi malakasi darajasi bo'yicha quyidagi besh asosiy guruhga ajratadi:

1. Eng yuqori malakali mutaxassislar mehnat bozori. Bu bozorda talab hamisha taklifga nisbatan yuqori. Mutaxassislar ish haqi miqdori yuqori va barqaror.

2. Malakali personal mehnat bozori. Oliy va o'rta maxsus ta'limga ega mutaxassislarning aksariyati bevosita shu bozorda o'z mehnat xizmatlarini sotadilar. Ularning ish bilan bandligi va daromadlarining darajasi baland. Narx - navo oshishi va pulning qadrsizlanishi personal daromadi ortib borishi bilan qoplanadi.

3. Ishchi kasblari mehnat bozori. Bu bozorga o'z mehnat xizmatlarini taklif etuvchilarning ish haqlari miqdorining ortishi sur'atlari narx-navolar o'sishi darajasidan orqada qoladi.

¹ Журнал «Вопросы экономики», 1998 г., № 2. -С. 73-74.

4. Past malakali xodimlar mehnat bozori. Bu bozorda odatda ishchi kuchi taklifi talabga nisbatan ortiq bo'ladi. Bu toifa xodimlarining daromadlari va ish bilan bandliklari beqaror bo'ladi.

5. Qoldiq mehnat bozori. Bu erda mehnat bozori bilan aloqani yo'qotgan yoki aloqani hali yo'qotmagan shaxslar (uzoq vaqt davomida ishsiz bo'lganlar, davomli ta'tilda bo'lgan ayollar, yoshlar) tomonidan mehnat xizmatlarining takliflari ustuvorlik qiladi.

SHu bilan bir qatorda xalqaro mehnat bozori ham mavjud bo'lib, unda ish kuchiga talab va taklifni davlatlararo muvofiqlashtirish doirasida ish olib boradigan doimiy ish kuchi xaridorlari va sotuvchilari maydonga chiqadilar.

Xalqaro mehnat bozori quyidagicha tarkib topadi:

- mehnat va kapitalning migratsiyasi orqali;
- milliy mehnat bozorlari o'rtasidagi huquqiy, milliy-etnik, madaniy va boshqa to'siqlar batamom olib tashlanishi natijasida bosqichma-bosqich birlashishi natijasida.

Hozirgi davrda ish bilan bandlikka eng kuchli ta'sir ko'rsatuvchi omil-iqtisodiyotning globallashtirishidir. Bu jarayon jahon savdosi, kapital migratsiyasi o'sishining jadal sur'atlari, taraqqiy etgan davlatlarda eng yangi texnologiyalarni amalda deyarli bir vaqtda joriy etilishi kabi jihatlar bilan ajralib turadi.

Globallashtirish davlatlar iqtisodiyoti, shu jumladan uning moliyaviy bozorlarini bir-birlariga o'zaro bog'liqligini tobora kuchayishiga katta ta'sir ko'rsatadi. Bu, ayniqsa, ish bilan bandlikka ko'proq taalluqlidir. Globallashtirish turli mamlakatlardagi mehnat unumdorligi, daromadlar, moddiy farovonlik o'rtasidagi farqlarni chuqurlashtirishi oqibatida xalqaro mehnat bozorida har xil davlatlar ish kuchi imkoniyatlarini tenglashtirish yo'liga g'ov qo'yadi.

Mehnat bozorida ro'y beradigan umumiy jarayonlarni o'rganish uchun uning alohida segmentlari xususiyatlarini yaxshi bilish kerak. Jumladan, tashqi va ichki mehnat bozorlari farqlanadi. Tashqi mehnat bozorida ish kuchi korxona va tarmoqlar o'rtasida, mintaqalararo harakatda bo'ladi. Ichki mehnat bozori personalning bir korxona, tashkilot, muassasa ichidagi siljishini aks ettiradi.

Odatda ish kuchiga monopol huquq muayyan xudud – shahar yoki tumanda yagona yirik korxona mavjudligi bilan bog‘liq bo‘ladi.

Mehnat bozori murakkab tuzilishga egadir. SHu sababli, eng avvalo, aholi umumiy sonidan yollanib ishlashga layoqatlilarni ajratib olish kerak.

Ammo yollanib ishlashga layoqatli bo‘lganlarning hammasini ham mehnat resurslari tarkibiga kiritib bo‘lmaydi. O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga muvofiq mehnat resurslari tarkibiga 16 yoshdan 59 yoshgacha bo‘lgan erkaklar va 16 yoshdan 54 yoshgacha bo‘lgan ayollar kiradi.

Iqtisodiyot fanida insonning mehnat faoliyati bilan bog‘liq jarayonida XIX asrdan boshlab “ish kuchi” atamasi muomalaga kiritilgan. Hozirgi davr tadqiqotchilari “ish kuchi” atamasini inson tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko‘rsatishdan iborat mehnat jarayonida u tomondan foydalaniladigan o‘z jismoniy va ma’naviy salohiyati sifatida talqin etadilar. Boshqacha qilib aytganda ish kuchi shaxsning mehnat qilish va ne‘matlar yaratish layoqatidir.¹

Iqtisodiyotda mehnat resurslarining boshqa xususiyatlari ham hisobga olinadi. Masalan, mehnat resurslari tadqiqotchilaridan Boyarskiy A.YA., Valentey D.I., Vishnevskiy A.G. va boshqalar aholi bu toifasiga mamlakat hududlari hisobga olingan holda yosh-jinsiy, ma’lumot va kasb malakasi darajasi kabi miqdoriy va sifat ko‘rsatkichlari ham xosligini uqtiradilar².

Bunda aholining jinsiy-yosh tarkibi, sog‘lig‘i, ish bilan bandligi demografik xususiyatlar hisoblansa, mehnat resurslarining ma’lumoti darajasi deyilganda turli yoshdagi mehnatga layoqatli shaxslarining ma’lumoti nazarda tutiladi. Kasb malakasi darajasi esa, tadqiqotchilar fikriga ko‘ra, ishlab chiqarish, qayta hosil qilish va shaxsiy tarkibiy qismlardan iboratdir.

Bunda ishlab chiqarish yo‘nalishi talab etilayotgan muayyan kasbiy malakaga ega amaldagi xodimlar soni bilan mavjud ish joylari o‘rtasidagi bog‘liqlikni ifodalaydi. Qayta hosil qilish yo‘nalishi mavjud, yangidan jalb

¹ Экономика труда (социально-трудовые отношения) //Под.ред.Абдурахманова К.Х., Волгина Н.А. и Одегова Ю.Г. –М.: «Экзамен», 2006. -С. 33-34.

² Курс демографии. Учебное пособие //Боярский А.Я, Валентей Д.И., Вишновский А.Г. и др.-М.: «Финансы и статистика», 1985. -С.132.

etilayotgan hamda ishdan bo'shayotgan ish kuchi mutanosibligini ta'minlashga qaratilgan. SHaxsiy yo'nalish aholiga ular ehtiyojiga javob beradigan ish joylarini taklif etish xususiyatini aks ettiradi.

Aholi moddiy ne'matlarni yaratuvchi va ularni iste'mol etuvchi sifatida mehnat salohiyati ko'rsatkichiga ham egadir.

Iqtisodchi olimlardan Korolyov M.A. ta'rifi bo'yicha, mehnat salohiyati jamiyatning fan va texnikaning muayyan darajada rivojlangan davridagi mehnat miqdori va sifatidir¹.

Abdurahmonov Q.X., SHlender P.E. va Kokin Yu.P. alohida bir inson yoki umuman jamiyatning faoliyat turli sohalaridagi hali kashf etilmagan yoki namoyon bo'lmagan sifat xususiyatlari, qobiliyati, iste'dodini mehnat salohiyati, deb hisoblaydilar².

1.2. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish yo'nalishlari

Mehnat bozori hozirgi davr iqtisodiyotining asosiy elementlaridan biri hisoblanadi. Mehnat bozorida ishlab chiqarishning asosiy omili hisoblangan ish kuchi sotiladi va sotib olinadi.

Mehnat bozorini tadqiq etish o'z ish kuchini tovar sifatida taqdim qiladigan yollanma ishchining mehnatidan foydalanish samaradorligi darajasini aniqlash imkonini beradi. Bu zamonaviy mehnat bozori shakllanishi va faoliyat ko'rsatishining o'ziga xos xususiyatlari va qonuniyatini taqdim etishning nihoyatda dolzarbligini tasdiqlaydi.

Bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat bozorining davlat tomonidan tartibga solinishi katta ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasining Prezidenti I.A. Karimov: "Biz uchun muhim ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan aholini ish bilan ta'minlash bilan bog'liq muammolarga katta e'tibor qaratib, bu borada aniq

¹ Статический словарь / / Гл.ред.Королев М.А. –М.: «Финансы и статистика», 1989. -С. 539.

² Экономика труда. -С. 64

maqsadga yo‘naltirilgan ishlarni izchil amalga oshirayotganimiz mavjud ahvolni tubdan o‘zgartirish uchun imkon yaratdi”,¹ deb ta’kidlagan.

Ma’lumki, O‘zbekiston iqtisodiyoti sobiq markazlashtirilgan usulda rejalashtirish va taqsimlash illatlari oqibatida asosan xom-ashyo tayyorlashga yo‘naltirilgan bo‘lib, bir yoqlama rivojlanish hisobiga nochor holga tushib qolgandi.

Mehnat bozorini bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosiga qurilgan ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimi sifatida qarar ekanmiz, mehnat bozori ikki asosiy funksiyasini bajara olishini kuzatishimiz mumkin. Bunda mehnat bozoridagi siyosat ijtimoiy funksiya sifatida ishsizlik muammolari va iqtisodiy funksiya sifatida ish bilan bandlik muammolarini hal etish o‘rtasida turli xil variantlarni ishlab chiqishni nazarda tutadi. SHuningdek mehnat bozoridagi ijtimoiy-siyosatning amalga oshirilishi uni boshqarishning asosiy funksiyasi hisoblangan tartibga solish usullari va vositalari asosida bajariladi.

Mamlakatimiz ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining hozirgi bosqichida mehnat bozoridagi siyosat davlat tomonidan tartibga solish usullari va shakllari hamda xo‘jalik yuritishni yangi shakllarini rivojlantirish asosida amalga oshirilmoqda. Davlat ish bilan bandlik xizmati – mehnat bozoridagi davlat siyosatini amalga oshirishning tarkibiy qismi bo‘lib, uni amalga oshirishning asosiy yo‘nalishlari va vazifalarini belgilab beradi. Davlat ish bilan bandlik xizmati mehnat bozorida ijobiy ijtimoiy va iqtisodiy samaraga erishishga yo‘naltirilgan. Bu bir tomondan, ko‘p sonli ishga joylashtirilganlar normativ bo‘yicha ish bilan bandlik davlat jamg‘armasiga ajratmalar ijratilishi uchun shart-sharoit yaratadilar, ikkinchi tomondan esa ishsizlik nafaqasi oluvchilar soni kamayadi va faol yo‘nalishlar uchun sharoit yaratiladi. Bu esa o‘z navbatida, ularning ishga joylashishi uchun sifat ko‘rsatkichlarini oshiradi.

Aholini ish bilan ta’minlash davlat siyosati mehnat bozori konyukturasi va uning rivojlanish istiqbollariidan kelib chiqqan holda umumdavlat va hududiy ish

¹ Каримов И.А. Ўзбекистоннинг 16 йиллик мустақил тараққиёт йўли.-Т.: “Ўзбекистон”, 2007, –Б. 42.

bilan bandlik dasturlarini ishlab chiqish va realizatsiyasini amalga oshirishda namoyon bo'ladi.

Respublikamizda amalga oshirilayotgan islohotlar natijasida mehnat bozorida samarali davlat siyosatini yuritilishida xo'jalik yuritishning yangi shakllarini rivojlantirish muhim ahamiyatga ega. Xo'jalik yuritishni yangi shakllarini vujudga kelishi iqtisodiyotni diversifikatsiyalash va rivojlanayotgan tarmoqlarni modernizatsiyalash jarayonlari bilan muvofiqlikda amalga oshirilmoqda.

Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasini ishlab chiqish vaqtida, birinchidan, barcha jarayonlarning jamiyat va iqtisodiyotning olg'a tomon rivojlanish talablari, ijobiy o'zgarishlarni rag'batlantirishga bo'ysunishi, jamiyatdagi ijtimoiy-siyosiy barqarorlikni ta'minlaydigan chora-tadbirlarning ustuvorligini ta'minlashga xizmat qilishi zarur.

Ikkinchidan «faol jamiyat»ni shakllantirishga e'tibor berish kerak. Bunda iqtisodiy imkoniyatlar yaratiladi va har bir fuqaroning qonuniy-demokratik jamiyat barpo etishdagi faolligi rag'batlantiriladi. SHuningdek mehnat bozoridagi siyosat jamiyatdagi har bir sog'lom a'zoning o'z mehnati bilan erishiladigan farovonlik uchun javobgarligini e'tirof qilishga asoslangan.

Uchinchidan, «faol jamiyat» va unga mos keladigan mehnat bozoridagi faol siyosat teng imkoniyatlar tamoyili bilan birga qo'shib olib borilishi kerak. Uning asosiy mohiyati ish joyiga ega bo'lish va uni saqlab qolishdagi tengsizlikni barham toptirish yoki eng kam holatga keltirishga imkon beradi. Bunday tengsizlik nogironlik, oilaviy sharoitlar, malakani etishmasligi va hokazo sabablarga ko'ra kelib chiqishi mumkin.

Iqtisodiyot fanida mehnat bozorini tartibga solish shakllari va usullari ko'proq uning alohida elementlarini tartibga solishni nazarda tutadi, yaqqol tizimli tartibga solishni amalga oshirish e'tiborga olinmaydi.

Mehnat bozorini tizimli tartibga solinish darajasi, asosan davlatning ijtimoiy-iqtisodiy vazifalari mohiyatiga bog'liqdir. Davlat o'z zimmasiga oladigan ijtimoiy-iqtisodiy vazifalari mehnat bozorini tartibga solish yo'nalishi va

tamoyillarini belgilab beradi. SHuningdek mehnat bozorini tartibga solish jamiyat qanday ijtimoiy-iqtisodiy modelni tanlashidan qat'iy nazar zarur hisoblanadi.

Mehnat bozorini tartibga solish siyosati quyidagi maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

- ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida muvozanatga erishish;
- ishsizlarni mehnatga yo'naltirishni rag'batlantirish;
- ish bilan band bo'lmagan fuqarolarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash asosida ularning kasbiy harakatchanligini oshirish;
- ish izlayotgan har bir kishini ish bilan ta'minlash.

Mehnat bozorini tartibga solish usullaridan foydalanish tajribasi mehnat bozoridagi siyosatning ikki turi – faol va passiv siyosat bo'yicha amalga oshiriladigan chora-tadbirlar bilan belgilanadi.

Mehnat bozoridagi passiv siyosat ish qidiruvchilarni ro'yxatga olish, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqa miqdorini aniqlash, ishsizlik bo'yicha nafaqalar to'lash va ularning oila a'zolarini qo'llab-quvvatlashning turli shakllarini amalga oshirish, jamoat ishlarini tashkil etish kabi tadbirlarni amalga oshirishga yo'naltiradi.

Mehnat bozoridagi faol siyosat shakli bo'yicha ishsizlarni tezlik bilan faol mehnatga qaytarish uchun ish bilan bandlik xizmati tomonidan olib boriladigan ish bilan bandlik xizmati bo'lib, u qo'yidagilarni o'z ichiga oladi: ishchi kuchiga talabni oshirish maqsadida turli moliyaviy manbalar hisobiga yangi ish joylarini yaratish, korxonalarga qo'shimcha ish joylarini yaratish maqsadida kreditlar berish yo'li bilan iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash, ishga joylashishda yordam ko'rsatish, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashga ko'maklashish, mustaqil mehnat faoliyati bilan shug'ullanishni rivojlantirish, ishga joylashish va kasb sohasida maslahatlar berish, maktabni bitirib chiqqanlarga va boshqa mintaqaga ko'chib borish uchun subsidiya berish va hokazo.

Mehnat bozorida ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirish chora-tadbirlarini o'zaro bog'liq holda turli xususiyatlariga ko'ra guruhlash mumkin. Masalan, mehnat bozorini tartibga solish yo'nalishlari iqtisodiy va ijtimoiy tartibga

solish turlariga tasniflansa ham, ularga ta'sir etish nuqtai nazaridan bevosita va bilvosita ta'sir ko'rsatish turlariga bo'linadi. Bevosita tartibga solish yo'nalishlariga: yangi ish o'rinlarini yaratish, kasb hunar ta'limi va qayta kasbga tayyorlash, hududiy siyosat tadbirlari, mehnat qonunchiligiga oid o'zgartirishlar va boshqa tadbirlar kiradi.

Mehnat bozorini bilvosita tartibga solish choralarga soliq pul-kredit siyosati, ishsizlarni ish bilan ta'minlash bo'yicha tadbirkorlikka qo'llab-quvvatlash, subsidiyalash, ishlab chiqarish amaliyotlarini tashkil etish va qayta tayyorlash hamda boshqa umumiy iqtisodiy xarakterga ega choralarni kiritish mumkin.

Ish bilan bandlik siyosatidagi ustvor o'zgarishlar kichik va xususiy biznesni faol qo'llab-quvvatlash bilan o'zaro bog'liq chora-tadbirlarni o'z ichiga oladi. Masalan, bularga ishga qabul qilish, bo'shatish mehnat sharoitlariga oid talablarga rioya qilish kabilarni keltirishimiz mumkin. Bularni barchasi tadbirkorlar va nokonservativ nazariyotchilar nuqtai nazaridan egiluvchan mehnat bozoriga xosdir. Lekin kasaba uyushmalarining fikrlariga ko'ra, bu choralar ishchilarning ijtimoiy himoyalashiga putur etkazadi.

Mehnat munosabatlari tizimini tartibga solish mexanizmi uning ob'ekti, sub'ekti va ular o'rtasidagi aloqalarning o'zaro bog'liqligi ochiq holatda amal qilishini talab etadi. Mehnat bozori sub'ektlari bo'lib, ish beruvchilar vakillik organlari, kasaba uyushmalari va davlat hisoblanadi. Mehnat bozori sub'ektlari o'rtasidagi ijtimoiy hamkorlik mexanizmining takomillashganligi uning samarali shakllanishi uchun tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan shart-sharoitlarni ta'minlaydi. Mehnat bozorini tartibga solish mexanizmi o'z ichiga mazkur sub'ektlarning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarining barcha jabhalarini oladi, shuningdek, mehnat munosabatlari tizimida ularning amalga oshishi huquqiy-tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy va institutsional choralari, usullar hamda vositalar asosida ta'minlanadi.

Mehnat bozorini tartibga solishning elementlari ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy-huquqiy va psixologik (mafkuraviy) turlarga ajratiladi.

Mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmi ishchi kuchiga talab va taklif nisbati bo'yicha muvozanatga erishish, ishsizlikni kamaytirish, ish haqini to'lash va tashkil etishi borasidagi bozor sub'ektlari o'rtasidagi munosabatlar, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi, ishchi kuchining kasbiy harakatchanligini ta'minlash kabi tadbirlarni o'z ichiga oladi.

Tashkiliy-huquqiy mexanizmiga mehnat munosabatlariga oid qonun va me'yoriy hujjatlarni qabul qilish, mehnat munosabatlarini huquqiy solish chora-tadbirlari va mehnat bozori infrastuzilmasining rivojlanishi kabilar kiradi.

Tartibga solishning psixologik elementiga mehnatga bo'lgan oqilona munosabatni shakllantirish va mehnat jarayonidagi qadriyatlar tizimi kiradi.

Davlat tomonidan ish bilan bandlikni tartibga solinishi ishchi kuchiga talab va taklifni huquqiy va ijtimoiy-iqtisodiy usullar yordamida ta'sir qilish yo'llarini yaratish orqali amalga oshiriladi.

Mehnat bozorining o'tish davridagi shakllanish bosqichida uni boshqarishning dastlabki elementlari (ish haqini minimal darajasi tarif stavkasi) amal qilsa, mehnat bozorining rivojlanish jarayonida tartibga solishning bozor mexanizmlari bilan birga davlat tomonidan tartibga solish uzviylikda va muvofiqlikda amal qilinishi uchun shart-sharoitlar yaratiladi. Bunda amalga oshiriladigan chora-tadbirlarga quyidagilar kiradi yangi ish o'rinlarini yaratishga yo'naltirilgan investitsiyalar, bozor shakllari, real ish haqi miqdori, aholi daromadlarini shakllantirish (yashash minimumiga asoslanib), iqtisodiy havf-xatarlardan ijtimoiy sug'urtalash, ishsizlarni ijtimoiy himoyalash va ularni mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshirish. Mazkur jarayonda davlat tomonidan tartibga solish majburiy ishsizlik havfini kamaytirish va ta'sirini yangilashtirishga oid ijtimoiy chora-tadbirlar va ishsizlikning davomiyligini qisqartirish kabi tadbirlarni ko'proq o'z ichiga oladi.

Makrodarajada qonun chiqaruvchi va ijro hokimiyati organlari tomonidan quyidagi masalalarni echish nazarda tutiladi:

1. Mehnat bozorini tartibga solish yuzasidan moliya-kredit, tarkibiy islohotlar, investitsion, tashqi iqtisodiy siyosatlarni muvofiqlashtirish kabi tadbirlar

amalgaga oshiriladi. Bu masalalarga davlat buyurtmalari va mahsulot (ish, xizmat)larni xarid qilish, xususan, tender savdolari orqali mudofaa tizimi, sog'liqni saqlash tizimi, ta'lim muassasalari uchun davlat investitsion dasturlari, dotatsiyalar, kreditlar va soliq munosabatlari ustuvor yo'nalishdagi ularni qo'llab-quvvatlashga qaratiladi. Mazkur masalalar majmuasiga fermerlikni rivojlantirish, xususiy va yakka tartibdagi tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash, korxonalarni sanatsiya qilish orqali ish o'rinlarini saqlab qolish vazifalari kiradi. Tashqi iqtisodiy aloqalarni ish bilan bandlik tizimiga ko'maklashish nuqtai nazaridan tartibga solish alohida muhim ahamiyatga ega. Bunda kapital mablag'lar chiqib ketishini oldini olish va jozibador investitsion muhitni shakllantirish orqali investitsiyalar oqimini rag'batlantirish, valyutalar kursini rag'batlantiruvchi miqyosda ushlab turish orqali ichki bozorda import qilingan mahsulotlar bilan raqobat qiluvchi mahsulotlar ishlab chiqaruvchi sanoat tarmoqlarini, eksportga yo'naltirilgan korxonalarni qo'llab-quvvatlash va hokazo.

2. Ijtimoiy, demografik va migratsion siyosatni mehnatni tartibga solish tizimining maqsadlari va ustuvor yo'nalishlari mutanosibligini ta'minlash. Bunga yuqori malakali qadrlarning chet elga ketishining oldini olish masalalari, immigratsiyaning noqonuniy shakllariga yo'l qo'ymaslik kabilar kiradi.

3. Aholining ish bilan band bo'lmagan qatlamlarini ijtimoiy himoyalash va ishga joylashtirish siyosati. Bunga aholini ijtimoiy muhofaza qilish va ish bilan bandlik organlari tomonidan olib borilayotgan tadbirlarga mehnat munosabatlarini boshqarish, ishsizlarni ishga joylashtirish, ularning hisobini yuritish va mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishga oid masalalar kiradi. Shuningdek, ishsizlarni ro'yxatga olish va ijtimoiy muhofaza qilish, jamoat ishlarini, vaqtinchalik ishlarni tashkil etish va boshqalar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlarining asosiy vazifalari hisoblanadi. Hududiy miqyosda davlat tomonidan olib boriladigan tadbirlar yuqorida keltirib o'tilgan yo'nalishlar orqali amalga oshiriladi. Hududiy miqyosda mehnat bozorini tartibga solish tarkibiy elementlari makrodarajadagiga nisbatan bir xildir. Shunga qaramasdan, hududlarda yuritilayotgan siyosatning asosiy yo'nalishlaridan biri mehnat bozorini

tartibga solishni o'z ichiga olishi lozim. Bu chora-tadbirlar byudjet va nobyudjet jamg'armalar daromadlarini tartibga solish, transfert to'lovlari, aholi demografiyasi va migratsion jarayonlarni o'z ichiga oladi. Hududiy miqyosda mehnat bozori ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda uy-joy qurilishi dasturlari, obodonchilik ishlari, transport va sanoat qurilishini amalga oshirish, korxonalarga moliyaviy ko'maklashish, kreditlash, hududiy soliqlardan ozod qilish orqali rivojlanayotgan tarmoqlardagi ish o'rinlarini shakllantirishga qaratilishi mumkin. Fermerlik va yakka tartibdagi tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash hududiy choralari umumdavlat miqyosdagiga nisbatan ancha samarali bo'lib hisoblanadi.

Mikrodarajadagi mehnat bozorini tartibga solish korxona va tashkilotlar, yakka tartibda faoliyat yurituvchi tadbirkorlarni qonuniy va normativ tartibga solish, moliyaviy qo'llab-quvvatlash hamda soliqdan imtiyoz berishni o'z ichiga oladi. Shuningdek, korxonalarda personalni boshqarish, kadrlarni tanlash tizimlari va firma ichidagi kadrlarni keng ixtisoslik bo'yicha tayyorlash va qayta tayyorlashni amalga oshirish chora-tadbirlari ham kiradi. Korxonalarda personalni boshqarishga oid masalalarning muvaffaqiyatli echilishi ish bilan bandlik holatining ham hududiy miqyosda ham mamlakat miqyosidagi ahvoli hamda shu korxonalarning bozordagi raqobatdoshligiga ta'sir qiladi.

Fermer xo'jaliklarida hamda boshqa tadbirkorlikka asoslangan uy xo'jaliklarida yangi ish o'rinlari yaratiladi. Uy xo'jaliklarining iqtisodiy faolligini qo'llab-quvvatlash mehnat bozorini tartibga solishning asosiy yo'nalishlaridan biri hisoblanadi.

Tartibga solishning birinchi turi, ya'ni davlat tomonidan tartibga solishning haddan ziyod ustunligi juda salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin. Bunday holat sobiq ittifoq davrida oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi bitiruvchilarini to'la ish bilan ta'minlash tadbirlari sifatida amalga oshirilgan edi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish mehnat munosabatlarini erkinlashtirish hisobiga ancha chegaralangan. Iqtisodiyotning tuzilmaviy qayta qurilishi faol, dinamik va egiluvchan siyosati ishsizlikning miqyosi va davomiyligini chegaralash imkoniga

ega. Davlat ish beruvchilar, kasaba uyushmalari, mahalliy boshqaruv organlari o'rtasidagi munosabatlarga bevosita ta'sir etish orqali ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha siyosatni amalga oshiradi.

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solish hududlarning o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda olib borilishi lozim. Rivojlangan davlatlarning tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, ish bilan bandlik siyosatining hududiy shart-sharoitga moslashtirilishi va hududiy xususiyatlardan kelib chiqib amalga oshirilishi yuqori samara bermoqda. Hududiy tartibga solish mahalliy tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash bilan birga mahalliy tadbirkorlik va ishlab chiqarishni rivojlantirish hisobiga hududlardagi ish bilan bandlikni ta'minlashning omili bo'lmoqda. Ish bilan bandlik siyosati egiluvchan va dinamik xarakterga ega. Hududiy miqyosdagi ish bilan bandlik va ijtimoiy muhofaza qilish siyosatiga oid masalalar davlat miqyosidagi masalalar bilan uzviy bog'liqlikda olib borilishi lozim.

Aholini ish bilan bandlik borasidagi siyosatining eng muhim ustvor yo'nalishlaridan biri mehnat bozori va kapitalning o'zaro amal qilinishini ta'minlashdan iborat.

Ish bilan bandlik siyosati ijtimoiy siyosatning eng muhim elementi bo'lib, aholining turmush darajasi pasayishini oldini olish, mehnat potensialidan to'la foydalanish, ommaviy ishsizlikni bartaraf etish, aholining raqobatli bozor muhitida samarali ish bilan bandligini ta'minlash borasida chora-tadbirlarga qaratilgan bo'lishi lozim.

G'oyat muhim ijtimoiy-siyosiy muammo – aholining ish bilan bandligini hal etishda mahalliy, shu jumladan Samarqand viloyati hokimiyat organlari, ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlar oldiga ma'suliyatli vazifalar qo'yilgan.

Samarqand viloyati mehnat resurslari salmoqli va ular yildan-yilga ortib bormoqda. Viloyat mehnat resurslarining aksariyati iqtisodiy faol aholidir.

“Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida”gi Qonunning 16-moddasida mahalliy mehnat organlarining vazifalari ko'rsatib berilgan. Jumladan:

- mahalliy mehnat organlari fuqarolarga maqbul keladigan ishni tanlashda, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va boshqa ish beruvchilarga esa zarur xodimlarni tanlashda yordamlashadi;
- mehnat organlariga murojaat qilgan fuqarolar va ish beruvchilarga ish topish va ish kuchi bilan ta'minlash imkoniyatlari to'g'risida ma'lumotlar taqdim etadilar;

1.1-jadval

Samarqand viloyatining mehnat resurslari va aholining ish bilan bandligi (ming kishi)

Ko'rsatkichlar	2006 y.	2009 y.	2013 y.	2006-2013 y.y.da o'sish (%)
Aholi umumiy soni	2 912,3	3102,5	3444,8	118,3
SHu jumladan: Yoshlar	791,2	930,7	1032,4	130,5
Mehnat resurslari soni	1 668,0	1720,1	1988,0	119,2
SHu jumladan: Yoshlar	450,4	516,7	596,4	132,4
Ish bilan bandlar soni	1 080,7	1160,8	1357,3	125,6
SHu jumladan: Yoshlar	321,8	348,4	407,3	126,6
Ishga muhtoj aholi soni	53,8	59,0	69,1	128,4
SHu jumladan: Yoshlar	13,1	14,1	16,6	126,7

Manba: Samarqand viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Tahlillar shuni ko'rsatmoqdaki, Samarqand viloyatida aholi soni 2006-2013 yillar mobaynida 9,7% ga ko'paygan. SHundan yoshlar 2013 yilda 828,2 ming kishini tashkil etib, bu ko'rsatkich 2006 yilga nisbatan 5,3%ga o'sgan. SHuningdek, viloyatda bu davrlar mobaynida mehnat resurslari soni 20,7% ga o'sgan. 2006 yilda mehnat resurslari tartibida yoshlarning hissasi 31,1% ni tashkil etgan bo'lsa, 2013 yilda bu ko'rsatkich 27,4% dan iborat bo'lgan.

2006-2013 yillar ichida viloyatda jami ish bilan bandlari soni 6,3% ga, shundan Yoshlarning o'sish sur'ati 17,3% ga oshgan (1.1-jadval).

– ishga muhtoj fuqarolarni kasbga o‘rgatish, qayta o‘rgatish va malakasini oshirish to‘g‘risida o‘quv yurtlari, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar bilan shartnomalar tuzadilar;

– aholini ish bilan ta‘minlash dasturlarini ishlab chiqadilar va amalga oshiradilar.

Viloyat mehnat bozori faoliyatini yo‘lga qo‘yish Samarqand va Kattaqo‘rg‘on shaharlari hamda 13 ta qishloq tumani mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish bo‘limlari hamda ular huzuridagi ish bilan bandlikka ko‘maklashuvchi markazlar zimmasidadir.

Viloyatda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish sur‘atlari, ayniqsa, yuqori. 2013 yilda bu sohaning yalpi hududiy mahsulot tarkibidagi ulushi 66,4%ga etdi. Hozir kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub’ektlarining soni 36 mingtadan ortgan.

Viloyatdagi jami ish o‘rinlarining 83,0%i, ish bilan band aholining 75,0%i bevosita kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub’ektlari hissasiga to‘g‘ri kelmoqda.

Aholini ish bilan ta‘minlashda kasanachilikni rivojlantirish ham katta o‘rin tutadi. Mazkur yo‘nalishda olib borilayotgan keng ko‘lamli ishlar yaxshi samara berayotgan bo‘lsa ham hali foydalanilmayotgan imkoniyatlar ko‘p. Masalan, Buyuk Britaniyada kasanachilikni rivojlantirishning zamonaviy axborot texnologiyalarga asoslangan yangi turi – elektron xodimlar soni katta sur‘atlarda o‘smoqda. Bu xodimlar asosan Internet tarmog‘ida xizmat ko‘rsatish bilan bandlar. Umuman Evropa Ittifoqiga a‘zo mamlakatlarda ish bilan bandlikning bu va boshqa shakllarini rivojlantirish hisobiga kasanachilar sonini 100 mln.kishiga etkazish rejalanmoqda¹. Buni 1.2-jadvalda keltirilgan ko‘rsatkichlarda ko‘rishimiz mumkin.

¹ Журнал “Экономическое обозрение”, 2006, № 9, -С. 45.

Buyuk Britaniyada kasanachilikning rivojlanishi

Faoliyat turi	2000 y.	2008 y.	2013 y.
Kasanachilar umumiy soni, mln.kishi	2,3	2,6	3,1
Ish bilan band bo'lganlar umumiy soniga nisbatan, %	9,0	10,0	11,0
SHu jumladan elektron xodimlar, mln.kishi	0,9	1,5	2,4
Ish bilan band bo'lganlar umumiy soniga nisbatan, %	4,0	5,0	8,0

Manba: Jurnal "Ekonomicheskoe obozrenie", 2014, № 1, s. 45.

Iqtisodchi olimlardan Abdurahmonov Q.X., Abdullaev A.M., Dadaboev SH.X.lar davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishda quyidagilarga e'tibor qaratish lozimligini ko'rsatadilar:

1. Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solish iqtisodiy samaradorlik talablarini amalga oshirishga to'sqinlik qilmasligi kerak. Bu esa ish kuchi faol harakatchanligini, ortiqcha ish kuchlaridan halos bo'lishni taqozo etadi. Aholining yuksak darajada ish bilan bandligi keragidan ortiqcha xodimlarni saqlab turish orqali emas, balki yangi ish o'rinlari yaratish, aholining ish joylariga ehtiyojlarini kamaytirish hisobiga ta'minlanishi lozim.

2. Mehnatga haq to'lashni ish kuchini hosil qilishga zarur sarf-harajatlarga yaqinlashtirish uchun shart-sharoitlar yaratilishi kerak. Bunda xodimlarning yuksak mehnat unumdorligiga erishishga rag'batlantiruvchi mexanizmlar ishga solinishi talab etiladi¹.

Bu maqsadlarga erishish uchun davlat tomonidan moliyaviy barqarorlik, iqtisodiy o'sish sur'atlarini oshirish, investitsiya faolligini oshirishni ta'minlash, ijtimoiy muammolarni hal etish chora-tadbirlarini ko'rish talab qilinadi.

¹ Абдурахманов К.Х., Абдуллаев А.М., Дадабаев Ш.Х. Региональная экономика и управление.-Т.: "Фан ва технология". 2007, -С. 244-245.

1.3. Yoshlarning ish bilan bandligiga ijtimoiy-iqtisodiy, xududiy va demografik jarayonlarning ta'siri

Yoshlarning ish bilan bandligiga ijtimoiy-iqtisodiy, xududiy va demografik jarayonlarning ta'sirini tahlil etishdan avval yoshlar toifasiga aniqlik kiritish talab etiladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Karimov I.A. "Bizning eng katta kuch-qudratimiz manbai bu – barcha tabiiy boyliklarimizni ishga solishga, buyuk ajdodlarimiz tomonidan asrlar davomida yaratilgan betakror ma'naviy merosdan, jahondagi taraqqiy topgan davlatlarning intellektual boyligi va tajribasidan oqilona foydalanishga tayyor bo'lgan, bir so'z bilan aytganda, milliy va umuminsoniy qadriyatlar uyg'unligi asosida tarbiya topayotgan, hech kimdan kam bo'lmaydigan yosh avlodimizdir"¹, deb ko'rsatgan.

Yoshlar jamiyatining alohida guruhi sifatida tadqiqotning murakkab ob'ekti hisoblanadi. yosh avlod muammolari bilan amalda insonni o'rganuvchi barcha tabiiy va ijtimoiy fanlar – jumladan, fiziologiya, sotsiologiya, demografiya, statistika shug'ullanadi. yoshlarning shakllanishi va rivojlanishi qonuniyatlarini tadqiq etishning muayyan nazariy modelini alohida ilmiy yo'nalish – yuvenologiya orqali ishlab chiqishga harakat qilinmoqda.

Jamiyat ishlab chiqarish kuchlari tarkibida hamda ishlab chiqarish munosabatlarida yoshlarning turli ijtimoiy-iqtisodiy guruhlarining o'rnini va roli iqtisodiy nazariya va iqtisodiy sotsiologiya tomonidan tadqiq etiladi.

Mehnat bozorida yoshlarning ish bilan bandligini tartibga solish usullari, vositalari va tadbirlari muayyan davrdagi u yoki bu mamlakatdagi yoshlar ish kuchiga talab va taklif bilan bog'liq iqtisodiy va ijtimoiy muammolarning tavsifi va keskinligi bilan belgilanadi.

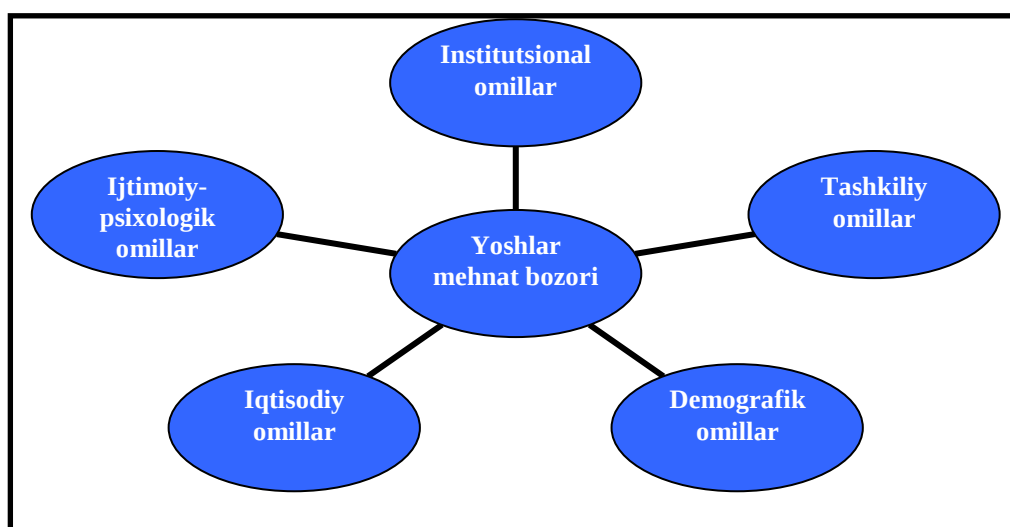
Zamonaviy jamiyat uchun mehnat bozorini tartibga solishni hayotiy muhimligi uni rivojlanishi uchun davlat joriy xarajatlarining ko'lami orqali namoyon bo'ladi. Faqat mehnat bozori doirasida ijtimoiy dasturlarni amalga

¹ Каримов И.А. Ватанимизга, халқимизга садоқат билан хизмат қилиш – олий саодатдир. -Т.: "Ўзбекистон", 2007. –Б. 18.

oshirish uchun g'arb davlatlarida har yili yalpi milliy mahsulotning 2-3 %i miqdorida mablag'lar ajratiladi.

Yoshlar mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmini amalga oshirishda uning quyidagi elementlari qatnashadilar: mehnat bozoriga omillar orqali ta'sir qiluvchi sub'ektlar, ob'ektlar, shakllar, usullar va vositalar.

Yoshlar mehnat bozorini tartibga solishni ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmi mazkur bozorni faoliyat ko'rsatishini belgilaydigan iqtisodiy, institutsional, tashkiliy, ijtimoiy-psixologik va demografik omillarning hamma jabhalarini qamrab oladi (1.2-rasm).



1.2-rasm. Yoshlar mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatuvchi omillar

Institutsional omillarga, eng avvalo, yoshlar mehnat bozorini shakllantirishning huquqiy bazasini yaratish kiradi. Mamlakatda "O'zbekiston Respublikasida yoshlarga doir davlat siyosati to'g'risida", "Ta'lim to'g'risida" qonunlar, Kadrlar tayyorlash milliy dasturi mavjud bo'lsa ham, bugungi kunda yoshlar mehnat bozoriga doir maxsus huquqiy hujjat ishlab chiqilishi va qabul qilinishi maqsadga muvofiq bo'lardi.

Mazkur qonunda yoshlarning ish bilan bandligini ta'minlash maxsus jamg'armasini tashkil etish, yoshlarni ijtimoiy himoya qilish, shu jumladan ish bilan bandligini ta'minlashga oid dasturlar ishlab chiqish va ularni amalga oshirish tamoyillari o'z ifodasini topishi mumkin.

Ijtimoiy-psixologik omillar yoshlarni kasbga yo‘naltirish, ularning kasbiy tayyogarligi, mehnat faoliyatiga ko‘niktirish, ishni ta’lim olish bilan qo‘shib olib borish imkoniyatlarini yaratish kabi masalalarni qamrab oladi. Bu haqda keyingi boblarda batafsil so‘z boradi.

Tashkiliy omillar hududiy ish bilan bandlikka ko‘maklashuvchi markazlar faoliyati bilan bog‘liqdir. Ular yoshlarni mazkur xududda mavjud bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risida tezkor xabardor qilib borishlari, ishsiz yoshlarni ijtimoiy himoya qilish chora-tadbirlarini, jumladan zarur hollarda ularni yangi kasblarga o‘qitishlari, ijtimoiy ishlarga jalb qilishlari talab etiladi.

Iqtisodiy omillar hududda ishlab chiqarish kuchlarining, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, kasanachilikning rivojlantirilganligi, investitsiya faolligiga taalluqlidir.

Demografik omillar mamlakat hamda uning hududlarida aholi soni, uning tabiiy o‘sishi mehnat resurslari, iqtisodiy jihatdan faol aholi miqdoriga bevosita ta’sir ko‘rsatuvchi eng muhim omillardan biridir.

Demografik muhit ta’siri ostida mehnat bozori sub’ektlari: yollanma ishchilar va ish beruvchilar shakllanadi. Uning holatiga mehnat bozorining miqdoriy ko‘rsatkichlari, xususan, ishchi kuchi taklifi bog‘liq. Boshqa muhitlarning ta’siri mehnat bozorini va iqtisodiyotni rivojlanish darajasini xarakterlaydi.

Aholi mamlakat iqtisodiyotiga nisbatan bir yo‘la ham moddiy ne‘matlarning yaratuvchisi, ham ularning iste’molchisidir. Bunday ikki tomonlama bog‘liqlik aholi va iqtisodiyot o‘rtasidagi aloqalar murakkabligini ko‘rsatadi. Iqtisodiyotni rivojlantirishga aholining jinsi va yoshi, ta’lim darajasi hamda kasb malakasi eng jiddiy ta’sir ko‘rsatadi. Bu xususiyatlar mehnat resurslari miqdori va sifatini belgilaydi.

Mehnat resurslari aholining ajralmas tarkibiy qismi bo‘lganligi sababli aholi soni va tarkibining o‘zgarishi mehnat resurslarining holatiga ta’sir ko‘rsatmay qolmaydi.

Hozirgi kunda O'zbekiston sharoitida jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozini bartaraf etish, mamlakatimiz iqtisodiyotini modernizatsiyalashning hududiy jihati hisoblangan "qishloq joylardagi mavjud infratuzilmani yana bir bor tanqidiy baholab, uni kengaytirish bo'yicha qo'shimcha mablag' va imkoniyatlar topish zarur. Bu qishloqlarda aholini, ayniqsa yoshlarning bandligini oshirishning muhim omillaridan biri ekanini unutmasligimiz darkor.

Demograflar aholini uch guruhga – yoshlar, o'rta yoshdagilar va keksalarga bo'ladilar. Pressa R. "bu uch guruh jamiyatda turli rollarni bajaradi va aniq tabaqalashtirilgan ehtiyojlarga ega",¹ deb hisoblaydi. Bu tasnifga binoan aholi guruhlari demografiya nuqtai nazaridan 20 yoshgacha bo'lganlar, 20 yoshdan 59 yoshdagilar hamda 60 va undan yuqori yoshdagilardan tarkib topadi.

Iqtisodiy jihatdan esa mazkur tasnif quyidagicha bo'lishi kerak: 15-34; 35-54 hamda 54 va undan yuqori yoshdagilar.

AQSHlik demograf Frennel Z.G. aholini tasniflashga boshqacharoq yondashadi. U 5–15 yoshdagilarni o'smirlar, 15–24 yoshdagilarni ilk yosh, 25–44 yoshdagilarni – asosiy ish yoshi, 45–65 yoshdagilarni – o'rta yosh, 65–74 yoshdagilarni – pensiyaga erta chiqish yoshi, 75 va undan katta yoshdagilarni qarilik yoshi, deb ta'riflaydi².

Ikkinchi bir amerikalik D. Boug aholini 9-17 yoshdagilar (Yoshlar), 18–24 (ilk etuklik), 25–44 (etuklik), 45–64 (o'rta mo'ysafidlik), 65–74 (ilk qarilik), 75 va undan yuqori yoshdagilar (qarilik)ga guruhlaydi³.

Iqtisodchi sotsiolog L.Rozenmayer esa Yoshlar – 13–24 yoshdagilar bo'lib, ular ikki: o'smirlar (13–18 yoshdagilar) hamda etuklik yoshdagilar (18-24) ga bo'linadi, degan fikrni olg'a suradi⁴.

Olimlar yoshlarning muayyan, xususan ijtimoiy etuklik, kasbda o'sish, malaka oshirish kabi belgilariga aniqlik kiritishga harakat qilganlar. Masalan, bir guruh sotsiologlar ijtimoiy etuklikka "shaxsning ijtimoiy munosabatlar tizimida

¹ Пресса Р.Население и его изучение . –М.: "Статистика", 1996, -С. 267.

² Френкель З.Г. Удлинение жизни и деятельное старость. –Ленинград.: «Экономиздат», 1945. –С. 144.

³ Bogue D. The population of the United States. – Clencoe, 1959, -P.21.

⁴ Rozenmayer L.Towards an overriev of youth sociology – "Intern. Soc. Sci. J", vo l, XX, №2, 1968, -P.287.

iqtisodiyot, siyosat, huquq sohalarida o'z teng huquqli ijtimoiy rolini amalda bajarib, bu roli va mas'uliyatini anglatadigan hamda ulardan kelib chiqadigan majburiyatlarini bajaradigan holati"¹ tarzida ta'rif berganlar.

Hozirgi davr ilmiy adabiyotida yosh avlod Yoshlari chegarasi tor va keng ma'noda talqin etiladi. Tor ma'noda yoshlar deyilganda 16–18 yoshdan 25–30 yoshgacha bo'lganlar tushuniladi. Keng ma'noda esa inson tug'ilgandan 25–30 yoshgacha bo'lgan davri – yoshlik davri, deb hisoblanadi.

BMT atamashunosligi va amaliyotida bolalar va Yoshlar quyidagicha tasniflanadi:

1. bolalar: 18 yoshga to'lmagan shaxslar;
2. o'smirlar: 10-19 yoshdagilar (shu jumladan ilk, o'rta va katta o'smirlik yoshi);
3. Yoshlar: 15-24 yoshdagilar;
4. yosh kishilar: 10-24 yoshda bo'lgan barcha shaxslar.²

Yoshlarni mehnatga tayyorlash maqsadida umumta'lim maktablari, kasb-hunar kollejlari o'quvchilarini 15 yoshga to'lganlaridan keyin ota-onasidan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning roziligi bilan bolalarning sog'lig'iga va kamol topishiga ziyon etkazmaydigan va ta'lim olish jarayonini buzmaydigan engil ishlarni o'qishdan bo'sh vaqtlarida bajarish uchun ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladi.

Bu O'zbekiston Respublikasi qo'shilgan xalqaro-huquq hujjatlariga to'la-to'kis mosdir. Xususan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1973 yilda eng kichik yosh to'g'risidagi 138-Konvensiyasida har qanday ish turida yoki yollanib ishlashda eng kichik yosh - 14 yosh deb belgilanishi mumkinligi ko'rsatilgan.

Iqtisodiyotchi olimlar yoshlarning iqtisodiy maqomi bilan bog'liq eng muhim xususiyatlariga alohida e'tiborni qaratadilar. Bu ularning ish kuchi, sifatida eng yuksak kasbiy va migratsiya faolligi, oila qurish, uy-joyli bo'lish bosqichida

¹ Громов Ц.А., Иконникова С.Н., Лисовский В.Т. Молодёжь в обществе: человек и общество. Социальные проблемы молодежи. Уч.записки ЛГУ. Вып. VI. -Ленинград, 1969, -С. 159.

² Молодёжь в меняющемся обществе. Региональный мониторинговый доклад. – М.: «ЮНИСЕФ», 2000, - С.194.

bo'lganliklari sababli moddiy ne'matlarga juda kuchli ehtiyojmandliklari, kasb tayyorgarliklarini investitsiyalashning yuksak samardorligi bilan bog'liqdir.

1.4-jadval

Yoshlar mehnat faoliyati turli bosqichlarining xususiyatlari*

Yosh	Mehnat faoliyatiga jalb etilishi sabablari	Mehnat faoliyatidan ko'zlangan asosiy maqsadlar	Mehnat faoliyati bilan bog'liq muammolar
14-15	a) oiladagi moddiy sharoit b) mustaqillikka va o'zligini namoyon etishga intilish	a) daromad topish b) mehnat ko'nikmalari hosil qilish	a) ta'limni davom ettirishni to'xtatish xavfi b) ish haqi miqdorining kamligi
16-17	a) moddiy ehtiyojlarining ortib borishi b) ongli ravishda kasb tanlashga intilish	a) daromad topish b) bo'lg'usi mehnat faoliyati to'g'risda mufassal tasavvur qilishga intilish	Pul ishlab topish va ta'limini davom ettirish zaruratini anglab etish o'rtasidagi ziddiyat
18-20	a) to'g'ri kasb tanlaganiga ishonch hosil qilishdan manfaatdorlik b) ta'limni davom ettirish bilan bog'liq xarajatlar paydo bo'lishi	a) daromad topish b) bo'lajak kasbi ko'nikmalarini egallash	a) vaqtinchalik ish bilan bandlik b) kafolatli ish bilan band bo'lish ehtiyoji
21-24	a) kasb ta'limini nihoyasiga etkazish b) ijtimoiylashuv jarayoni yakunlanishi	a) daromad topish b) o'z karerasini idrok etish	a) haqiqiy voqelikni anglash b) tashkiliy madaniyatni o'zlashtirish v) jamoada o'z o'rnini egallashga intilish
25-29	a) oila qurish b) kasb ta'limi jarayoni yakunlanishi	a) daromad topish b) o'z kasbida mahoratni oshirishga intilish	a) kasbiy malakasini isbotlash zarurati b) o'z karerasini rejalashtirish

Viloyatda yoshlarning mehnat resurslari hamda ish bilan bandlar tarkibidagi ulushi ham yuqori. Ular viloyatdagi mehnat resurslari tarkibi umumiy miqdoridan ish bilan bandlarning 37,0 %ini tashkil qiladilar.

Viloyat mehnat resurslarining o'sishi, aholi, ayniqsa yoshlarni ish bilan kafolatli ta'minlash uchun ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish va kengaytirish, qo'shimcha ish joylari tashkil etish chora-tadbirlarini ko'rishni taqozo etadi. Umuman olganda mamlakat, shu jumladan, mintaqa mehnat resurslarini boshqarish tizimi samarali ishlashi ish bilan bandlik organlari ish sifatiga bog'liqdir.

Mehnat bozorining iqtisodiy - ijtimoiy mohiyati va uning jamiyat taraqqiyotidagi rolining tahlili quyidagi xulosalar chiqarish imkonini beradi:

1. Mehnat bozori ish kuchini mamlakat hududlari va iqtisodiyot tarmoqlari hamda davlat yoki xususiy shaxslar egalik qilayotgan korxona va tashkilotlar o'rtasida erkin qayta taqsimlanishiga xizmat qilishi kerak.

SHu munosabat bilan M.Yuldashev va N.Xo'jaevlarning fikrlari e'tiborga molik. Ular: "Ish kuchining qayta hosil qilinishi asosan hududiy xususiyatga, uning hajmi va tarkibiga talab esa iqtisodiyot tarmoqlari xususiyatiga egadir. Bu ziddiyatni hal etish uchun ish bilan bandlikni muvofiqlashtirishning kompleks tizimi, birinchi navbatda marketing funksiyasiga ega tizim shakllantirilishi kerak"¹, deb hisoblaydilar.

2. Mehnat bozori iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlarga ta'sir ko'rsatishi kerak. O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiy tadqiqotlar markazi tahlillariga muvofiq mehnat bozorining rivojlanishi ko'p jihatdan investitsiya faolligi xususiyatlari va yo'nalishlariga bog'liqdir. Agar investitsiyalar asosan texnika vositalari, dastgohlarga sarflanish o'rniga ishlab chiqarishga yo'naltirilaversa mehnat bozorida ish kuchiga talab va taklifdagi nomutanosiblikka barham berishning imkoni bo'lmaydi².

3. Mehnat bozori muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatishi uchun inson munosib turmush kechirishiga xizmat qiladigan rivojlangan ijtimoiy infratuzilma, uy-joy va turli xizmatlar bozori mavjud bo'lishi kerak. O'z ishi kuchi bilan mehnat bozoriga chiqadiganlar uchun unga boshqa hududda ish taklif etilsa, o'z turar joyini o'zgartirish muammo tug'dirmasligi lozim.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ham davlatning aholi, ayniqsa uning ijtimoiy jihatdan yordamga muhtoj qatlamlari, shu jumladan, yoshlarning ish bilan bandligi darajasini oshirishdagi roli kattadir. Bu yo'nalishdagi chora-tadbirlar, fikrimizcha, quyidagilardan iborat bo'lishi lozim:

¹ Юлдашев М., Хужаев Н. Безработица, занятость, рынок труда и их моделирование. – Т.: "Фан", 1997. –С. 11.

² Журнал "Экономическое обозрение", 2007 „№ 3, -С. 22.

- aholi, ayniqsa yoshlarni ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha umummilliy, tarmoq va mintaqaviy dasturlarni ishlab chiqish hamda ular ijrosini ta'minlash;

- iqtisodiy faol aholini kasbga yo'naltirish yaxlit tizimini shakllantirish va uni amaliyotga joriy etish;

- mehnat faoliyatining ustuvor va innovatsion sohalari uchun kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash bo'yicha davlat buyurtmalarini shakllantirish tizimini yaratish;

- yoshlarning ish bilan bandligiga ijtimoiy-iqtisodiy, hududiy va demografik jarayonlarning ta'siri doimiy monitoringini yo'lga qo'yish hamda shu asosda kadrlar tayyorlash hududiy dasturlariga tegishli qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritish.

II. YOSHLARNING ISH BILAN BANDLIGINI OSHIRISH VA TARTIBGA SOLISH MEXANIZMLARI

2.1. Yoshlarning ish bilan bandligini oshirishda mintaqaviy mehnat bozorini takomillashtirish

Yoshlarning ish bilan bandligini oshirishda mintaqaviy mehnat bozorini takomillashtirish

Mehnat bozorini samarali shakllantirish har bir davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatini amalga oshirishning eng muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. U amaldagi qonunchilik doirasida muayyan tartib - qoidalarni ishlab chiqish hamda ish beruvchilar bilan yollanma ishchilar o‘rtasidagi shartnoma majburiyatlari bajarilishi kafolatini ta‘minlashdan iboratdir.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Karimov I.A. shu munosabat bilan mamlakat taraqqiyotini yuksaltirishga qaratilgan eng muhim va dolzarb maqsad-vazifalari qatorida: “..zamonaviy mehnat bozorini yanada kengaytirish asosida yangi ish o‘rinlari tashkil etish” ni alohida ko‘rsatib o‘tdi.

Iqtisodchi olimlar mehnat bozorini muvofiqlashtirish omillarini chuqur tadqiq etganlar. Neoklassik iqtisodiy nazariya vakillaridan D. Gildyar, M. Feldsteyn, R. Xoll mehnat bozorini bozor iqtisodiyoti qonunlariga amal etuvchi va narx mexanizmi bilan muvofiqlashtiruvchi faol tizim sifatida ta‘riflaydilar. Ularning fikriga binoan ish kuchi bahosi bozor mexanizmlarining amal qilish jarayonida mehnat bozori kon‘yukturasiga bo‘ysungan holda uning ehtiyojiga qarab qimmatlashadi yoki arzonlashadi¹.

J.M. Keynes esa o‘zining 1936 yilda e‘lon qilingan “Ish bilan bandlik, foiz va pulning umumiy nazariyasi” asarida aholining ish bilan bandligini tahlil etish asosida bozor xo‘jaligi iqtisodiyotdagi muvozanatni avtomatik ravishda tiklashga qodir emasligi to‘g‘risidagi xulosaga keladi va shuning uchun iqtisodiyotni tartibga solishga davlat aralashuvi talab etilishini ko‘rsatgan. Bu ish kuchiga samarali

¹ Кураков Л.П. Экономическая теория: Учебное пособие. –М.: “Телиос АРВ”, 1999, -С. 377.

talabni ta'minlash uchun zarurligi haqida Keyns D.M. shunday yozadi: "Ish bilan to'la bandlikni ta'minlash uchun zarur bo'lgan markazlashtirilgan nazoratni ta'sis etish, albatta, hukumat an'anaviy funksiyalarini sezilarli ravishda kengaytirishni talab etadi"¹.

Ammo boshqa iqtisodchi olimlar – M. Fridmen, E. Felps va boshqalar esa bozor iqtisodiyoti o'z-o'zini tartibga soluvchi tizim bo'lib, uning narx mexanizmi ish bilan bandlikning oqilona darajasini o'zi belgilaydi, deb hisoblaydilar. Ular davlatning iqtisodiyotni tartibga solishga aralashuvi bozorning o'z-o'zini muvofiqlashtiruvchi mexanizmini izdan chiqaradi, deb ta'kidlashadi. Har qanday davrda muayyan darajada ishsizlik mavjud bo'lib, u real ish haqi miqdori tarkibidagi muvozanat bilan muvofiqlashadi... ana shu daraja mehnat bozori tarkibiy xususiyatlari, talab va taklif o'zgarib turishi, mavjud bo'sh ish joylari va taklif etilayotgan ish kuchi to'g'risidagi axborot qiymatini aks ettirib, "ishsizlikning tabiiy me'yori" hisoblanadi².

Rossiyalik tadqiqotchi N.V. Vyuxina mehnat bozorini tartibga solish, ish bilan bandlik darajasini oshirish uchun hozirgi sharoitlarda quyidagi mexanizmlardan foydalanish imkoniyatlari mavjudligiga e'tiborni qaratadilar:

- ish beruvchilarni egiluvchan ish vaqti rejimida mehnat qilish ko'zda tutiladigan ish o'rinlari yaratishga rag'batlantirish;
- muvaqqat ijtimoiy ishlarni tashkil etish;
- o'rindoshlik asosida ishlashni muvofiqlashtirish;
- fuqarolarning boshqa mintaqalarda ishlash uchun ko'chib borishlarini rag'batlantirish;
- ish joylarini kvotalash mexanizmini takomillashtirish;
- mehnatga haq to'lashning subsidiyalashning turli usullarini qo'llash³.

I.V.Geleta esa mintqa miqiyosida mehnat bozorini muvofiqlashtirish bo'yicha olib borilayotgan siyosat yanada takomillashtirilishi kerak, deb

¹ Антология экономической классики. Мальбус Т., Кейнс Д., Ларин Ю.М. –М. "Наука", 1987. -С. 430

² Экономика труда.: Учебник /Под.ред.проф.Шлендера П.Э. и проф.Кокина Ю.П. –М.: "Юрист2, 2003, -С. 206-212.

³ Вьюхина Н.В. Безработица в России и механизм её оптимизации. Сборник материалов 1-ой Всероссийской научно-практической конференции. –Пенза., 2002. -С. 50.

hisoblaydi. Tadqiqotchi, birinchidan, mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish tizimining muayyan darajasini saqlab qolgan holda uning o'z-o'zini muvofiqlashtiruvchi mexanizmini shakllantirish va takomillashtirish, ikkinchidan, fuqarolarni ijtimoiy himoya qilish choralari ko'zda tutilgan aholini ish bilan ta'minlash dasturlarini puxta ishlab chiqish, ularda, ayniqsa, hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy va demografik xususiyatlari, mavjud ishlab chiqarish va kasb malakasi salohiyatlarini to'liq hisobga olish kerakligini uqtiradi¹.

Mehnat bozorini tartibga solish mexanizmlariga taalluqli ilmiy nazariya va xulosalarni mujassamlashtirgan holda, fikrimizcha, ularni quyidagi uch guruhga tasniflash mumkin:

1. Ijtimoiy-iqtisodiy. Bu mexanizmlar mehnat bozorida ishga yollanuvchilar, ish beruvchilar davlat manfaatlarini hamda ish kuchiga talab va taklifni, mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashni muvofiqlashtirish maqsadlariga xizmat qiladi.

2. Tashkiliy-huquqiy. Bu mexanizmlar ish bilan bandlik munosabatlarini tartibga solish hamda mehnat bozori faoliyati amaldagi qonunchilikka muvofiq bo'lishini ta'minlashga xizmat qiladi.

3. Psixologik. Bu mexanizm mehnat bozorida ish bilan bandlik darajasini oshirish uchun mehnat motivatsiyasini kuchaytirishni ta'minlashga qaratilgan.

Yoshlar ish kuchiga talab mehnat bozoridagi bo'sh ish o'rinlari bilan bir qatorda kvotalangan ish o'rinlari hamda ijtimoiy ishlar dasturlari asosida tashkil etilgan ish o'rinlarini ham qamrab oladi.

Yoshlar ish kuchi taklifi esa mehnat bozoriga kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lgan holda hamda kasbiy tayyorgarligi bo'lmasdan chiqayotganlardan iboratdir. Kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lmaganlarni mehnat bozori talab etayotgan ixtisoslikka kasbiy ta'lim muassasalarda ham, mehnat organlari tomonidan tashkil etiladigan maxsus kurslarda ham o'qitish mumkin.

Samarqand viloyati mehnat organlari yoshlarning ish bilan bandligi muammolarini hal etishda quyidagi shakl va usullardan foydalanish zarur:

- ta'lim muassasalarini bitiruvchilar uchun kafolatli ish o'rinlari yaratish;

¹ Гелета И.В. Совершенствование механизмов регулирования регионального рынка труда. -С. 54-55.

- mintaqaviy mehnat bozorlarida mavjud ish o‘rinlari elektron ma’lumot bazalarini yaratish;
- ish o‘rinlari yarmarkalari tashkil etish;
- mahalliy mehnat organlari va “Kamolot” yoshlar ijtimoiy harakati mintaqaviy tuzilmalari hamkorligida Yoshlar tadbirkorligini qo‘llab-quvvatlash markazlari faoliyatini yo‘lga qo‘yish;
- talaba yoshlar uchun mavsumiy ishlarni taklif etish;
- mehnat bozorida kasb va ixtisosliklarga talabdan kelib chiqqan holda kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashni yo‘lga qo‘yish.

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatmoqdaki, ish bilan bandlikning norasmiy sektoriga nisbatan rasmiy sektorda bandlar hissasining ortib borishi mehnat bozorida ijobiy natijalardan biri hisoblanadi.

3.1-jadval
Samarqand viloyati Yoshlar mehnat bozori holati
(ming kishi)

Ko‘rsatkichlar	2006 y.	2007 y.	2010 y.	2013 y.	2003-2008 yy.da o‘rish (%)
Yoshlar umumiy soni	789,7	791,2	810,6	916,4	103,8
Ish bilan band yoshlar	288,9	291,8	318,6	387,3	115,6
Iqtisodiy faol bo‘lmagan yoshlar	157,0	158,6	119,3	147,5	95,8
Ishga joylashishga muhtoj yoshlar	7,0	6,1	6,1	6,2	67,4

Manba: Samarqand viloyati statistika Bosh boshqarmasi ma’lumotlari asosida tuzilgan.

Ish bilan bandlik sohasida iqtisodiyotning norasmiy sektori v uning ayrim turlarini ish o‘rinlarining muhim manbai sifatida tan olish lozim. SHu munosabat bilan XMT, hatto 169-maxsus konvensiyasini qabul qildi, unda rasmiy va norasmiy sektorlar o‘rtasida qo‘shimcha aloqalar o‘rnatishga ko‘maklashish va

norasmiy sektorni milliy iqtisodiyotga doimiy ravishda kiritish uchun shart-sharoitlar yaratish zarurligi ko'rsatilgan¹.

Viloyatda 2006-2013 yillarda ishga joylashishga muhtoj yoshlar soni 3000 kishiga qisqargan.

Viloyat mehnat organlari iqtisodiyotning rasmiy sektori tarkibiga kichik korxona, mikrofirma, fermer va dehqon xo'jaliklarini, yuridik shaxs maqomisiz patentli tadbirkorlarni, shuningdek, turli boshqa korxona va tashkilotlarni kiritadilar.

Iqtisodiyot norasmiy sektoridagi ish bilan bandlar deyilganda esa vaqtinchalik bir marta ishni bajarib yuruvchilar, ro'yxatdan o'tmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan mashg'ullar, tadbirkorlarga yordam berayotgan oila a'zolari va ularga yollanib ishlovchilar hamda ishlash uchun mamlakat hududidan tashqariga chiqib ketganlar tushuniladi.

Ta'lim muassasalari – kasb - hunar kollejlari, akademik litseylar, oliy o'quv yurtlarini tuglayotgan talaba Yoshlarini ish bilan ta'minlashga katta e'tibor qaratilmoqda. Natijada ularning ko'pchiligi o'z ixtisosliklari bo'yicha ish bilan ta'minlanayaptilar.

Samarqand viloyatida “2010-2013 yillarda kasb-hunar kollejlari bitiruvchilarini ish bilan ta'minlash” hududiy dasturi izchil amalga oshirilmoqda.

Viloyatda kadrlar tayyorlash milliy dasturining izchil amalga oshirilishi natijasida o'rta maxsus kasb-hunar ta'limining yaxlit tizimi tarkib topgan. Bugungi kunda 91 ta o'rta maxsus, kasb-hunar kollejida mintaqa iqtisodiyoti deyarli barcha sohalari – qishloq xo'jaligi, sanoat, qurilish, transport, pedagogika, bank-moliya, tibbiyot, turizm, maishiy-xizmat, san'at, sport va boshqa ixtisosliklar bo'yicha mutaxassislar tayyorlanmoqda.

Mazkur tadqiqot O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi markazi, Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligi, Iqtisodiyot vazirligi, Ta'lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi respublika Markaziy kengashi vakillaridan iborat

¹ ХМТ конвенциялари ва тавсиялари (1957-1990) – 2 томлик. Женева, 1999, Т. 2, -Б. 2064.

ekspert ishchi guruhi tomonidan Samarqand, Surxondaryo, Toshkent viloyatlari va Toshkent shahridagi tanlab olingan 10 ta pilot kasb-hunar kollejlari amalga oshirildi.

“Mehnat bozorini tahlil qilish, undagi talab va taklifni muvofiqlashtirish” kichik loyihasining texnik vazifasi 1 - ilovada keltirilmoqda.

Evropa Ittifoqi Komissiyasining TESIS dasturi doirasidagi kichik loyiha bo'yicha Samarqand viloyati har bir tuman va shahrida pilot kasb-hunar kollejlari tanlab olindi.

Shuningdek mintaqaviy mehnat bozori tahlillari, ish beruvchilari tavsiyalari hamda kollejlarda pedagogik jamoalarining tavsiyalari bo'yicha ta'lim standartlari, o'quv reja va dasturlari takomillashtiriladigan 10 ta mutaxassislik aniqlandi. SHundan so'ng pilot kasb-hunar kollejlari viloyat iqtisodiyoti tarmoqlari ehtiyojlari asosida zarur miqdorda mutaxassislar tayyorlanishi hamda ular kafolatli ish bilan ta'minlanishidan manfaatdor mahalliy hokimiyat, mehnat organlari, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi boshqarmasi, respublika Savdo-sanoat palatasi xududiy boshqarmasi, ish beruvchilar, jamoat birlashmalaridan iborat ijtimoiy sheriklar anjumanlari o'tkazildi.

3.2. Yoshlarning mehnatga jalb etishda ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi organlar faoliyatlarining rivojlanish yo'nalishlari

Yoshlar mehnat bozorida munosabatga kirishar ekanlar, o'zlari uchun maqbul ish topish, ish o'rni, shart-sharoitlari, kasb-kori nufuzi, mehnat jarayonining intensivligi, davomiyligi bilan bog'liq ijtimoiy, iqtisodiy va huquqiy muammolarga to'qnash keladilar. Bugungi yoshlarning bozor iqtisodiyoti sharoitlarida jamiyatda o'z o'rnlarini topishlari, mehnat bozori talablariga javob berishga tayyorliklari o'ziga xos xususiyatlarga egadir.

Axborot muhitining globallasuvi, yuqori turmush darajasi andozalarining tez va keng tarqalishi yoshlar hayotiy ehtiyojlari muttasil ortib borayotgani holda

ularni qondirish imkoniyatlarining cheklanganligi sababli yoshlar bilan bog‘liq ijtimoiy va iqtisodiy muammolarni yanada o‘tkirlashtiradi.

Olimlardan YU.G.Volkov va V.I.Dobrenkov yoshlarning o‘z karerasi to‘g‘risidagi tasavvurlarini tahlil etar ekanlar, ularning aksariyati o‘zlari uchun iqtisodiyotning xususiy sektorida, chet el firmalari yoki qo‘shma faoliyat bilan shug‘ullanishga moyil bo‘lganlar ko‘pchilik ekanligini ko‘rsatadilar¹.

Ayni paytda Yoshlarda mehnat motivatsiyasi juda kuchli bo‘lib, ular ish haqi miqdori yuqori bo‘lgan xizmat vazifalarini bajarish uchun qayta malaka oshirishga, kompyuterda ishlashni mukammal egallash, chet tillarni, avtomobil haydashni o‘rganishga tayyorliklari bilan ajralib turadilar.

Yoshlarning mehnatga jalb etilishi jarayonida ular nuqtai nazaridan ayrim kasb va ixtisosliklarning nufuzi pasayganligi holda boshqalari, aksincha, ancha yuqoriga ko‘tarilganligini ham ko‘rsatish darkor. Bu erda gap umuman malakali mehnat nufuzi pasayganligi to‘g‘risida emas, balki yuqori malaka talab etuvchi ixtisosliklar doirasida ustuvorliklar o‘zgarganligi haqida ketmoqda.

Jumladan, O‘zbekistonda bozor iqtisodiyoti munosabatlarining shakllanishi dastlabki bosqichlarida birja brokeri, bank-moliya muassasalari mutaxassislari nufuzi ortib ketgan edi. Bugungi kunda esa yuqori malakali boshqaruvchilar (top - menejerlar), kompyuter dasturchilari mehnat bozorida yuqori baholanmoqdalar. Toshkentdagi “HRC” kompaniyasi tomonidan professional menejment dasturi bitiruvchilari klubi (A-klub) tashkil etilgan. Mazkur kompaniya dastavval tashkil etgan top-menejerlar yarmarkada 25 nafar, 2008 yil yanvar oyida Toshkentda o‘tkazilgan ikkinchi yarmarkada 50 nafar boshqaruvchilar mamlakat etakchi kompaniyalariga ish haqi yuqori lavozimlarga tanlab olindi.²

Yoshlar mehnat faoliyatining boshlanishi ularning hayotida kasbga ko‘nikishlari bilan bog‘liq bo‘lgan o‘zgarishlarga sabab bo‘ladi. Bunga eng avvalo, yoshlar kelib qo‘shiladigan mehnat jamoasidagi muhit, ijtimoiy-kasb qadriyatlari,

¹ Социология молодежи: учебное пособие /Под ред.проф.Волкова Ю.Г. –Ростов-Дон.: «Феникс», 2001, - С.323.

² Журнал “Экономическое обозрение”, 2008, № 2, -С. 72-76.

kasb faoliyatining tub jihatdan yangi turi, ishlab chiqarish munosabatlari xususiyatlari va boshqa omillar ta'sir etadi.

E.F. Zeer va E.E. Simanyuk yoshlar mehnat faoliyatiga kirishar ekanlar, egallagan kasblari korxona, mehnat jamoasidagi haqiqiy voqelik sharoitlarida turli muammolarga duch kelinishi oqibatida ularda bu o'zaro munosabatlar hatto hayotiy tanglikka sabab bo'lishi mumkinligini ta'kidlaydilar¹.

Umuman olganda yoshlarning mehnat bozoriga chiqishi bir necha bosqichni qamrab oladi:

Dastlabki bosqich:

1. Kasb tanlash.
2. Kasb va ixtisoslikni egallash.

Faol bosqich:

1. Faoliyat turini tanlash va ish joyini izlash.
2. Ishga joylashish.
3. Mehnat faoliyatiga kirishish, ishga ko'nikish, ish joyida o'rnatib olish (yoki boshqa ish joyi izlash).

Kasbiy tayyorgarlikka ega, o'rta maxsus yoki oliy ma'lumotli Yoshlar mehnat bozoriga chiqqan dastlabki bosqichida yuksak nazariy bilimlarni egallaganlari holda amaliy ko'nikmalar va ishlab chiqarish tajribasiga ega bo'lmaydilar. SHu sababli ish beruvchilar ularni ish kuchi sifatida yuqori baholamaydilar.

Yoshlarda esa bo'lajak ish o'rni, mehnat sharoitlari va mazmuni ayniqsa ish haqi miqdoriga talab nihoyatda katta bo'ladi. Bu – ish beruvchining yoshlarga ish kuchi sifatidagi bahosi bilan Yoshlarning o'zlari o'zlarini baholashlari o'rtasida ziddiyatni yuzaga chiqaradi. Xuddi ana shu yoshlarning ish bilan bandligini ta'minlashdagi eng jiddiy muammolardan biri hisoblanadi.

Yoshlarni ish bilan ta'minlashda ularning ma'lumoti katta ahamiyatga egadir. Ilm-fan jadal taraqqiy etayotgan, ishlab chiqarishga eng zamonaviy

¹ Зеер Э.Ф., Симанюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности //Психологический журнал. – М.: 1997, № 6, -С. 38.

texnologiyalar joriy etilayotgan bugungi kunda ish kuchi ma'lumoti va malakasi hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda.

Hozirgi iqtisodiy sharoitda ishchi kuchining sifatiga, uning kasbiy malaka darajasiga yuqori talablar qo'yilayapti. Kadrlar tayyorlash tizimi ishlab chiqarishni rivojlantirish, raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarish va aholini samarali ish bilan ta'minlashning asosiy omili bo'lib hisoblanadi. Kadrlar tayyorlash tizimining asosiy bo'g'ini hisoblangan kasb-hunar ta'lim tizimi mehnat bozori kon'yukturasiga hamda ish beruvchilarning talab va ehtiyojiga qaratilgan bo'lishi kerak.

Mehnat bozorida yoshlarning ish bilan bandligi ko'p jihatdan shu erda yashovchi yoshlarning bilim darajasiga va umumiy saviyasiga bog'liqdir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, yuqori malakaga ega bo'lgan kadrlar mehnat bozorida yuqori imkoniyatga ega bo'ladilar. Shu bilan birga, statistik ma'lumotlardan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, ishsizlarning asosiy qismini malakasi va bilim darajasi past bo'lgan ish kuchi tashkil etadi.

Mehnat bozorida uzoq muddatli istiqbolashtirishning yo'qligi, bilim yurtlari hamda ish beruvchilar o'rtasidagi aloqalarning mustahkam emasligi, ishchi va mutaxassis-xodimlar tayyorlashda optimal tizim yaratishni qiyinlashtirmoqda. Mehnat bozorida ko'pgina mutaxassisliklarga talabning pastligi, ish yuritish malakasining yo'qligi, mustaqil hayotga endi qadam qo'yayotgan Yoshlar uchun ish bilan bandlikni ta'minlashni ancha jiddiy muammo hisoblanadi.

Oliy va o'rta maxsus ta'lim tizimida kadrlar tayyorlash strategiyasi ish bilan bandlik sohasidagi jarayonlarni hisobga olishi zarur. Mehnat bozorini tadqiq etish orqali mintaqadagi kadrlar tayyorlash tizimini bozor iqtisodiyoti munosabatlariga moslashtirish yo'llarini aniqlash kerak.

Yuqoridagi vazifalarni amalga oshirish maqsadida, hamda oxirgi yillarda mehnat bozorida yuzaga kelgan iqtisodiyot sektorlarida ishchi va mutaxassilarga bo'lgan talab hajmi, kadrlar tayyorlash profillariga o'rtasida yuzaga kelgan nomutanosiblikni bartaraf etish maqsadida O'zbekiston respublikasida Kadrlar tayyorlash Milliy Dasturi 1997 yilda qabul qilingan.

XULOSA

Mazkur kurs ishida quyidagi xulosalar ishlab chiqildi:

1. Mehnat bozori mehnat resurslarini shakllantirish, taqsimlash qayta taqsimlash va ulardan foydalanishni muvofiqlashtiruvchi iqtisodiy munosabatlar tizimi bo'lib, ishlab chiqarish, tijorat va boshqa faoliyat turlarini samarali amalga oshirishni ko'zlaydigan ish kuchi sotuvchilari va xaridorlari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar mexanizmi sifatida ish kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni huquqiy normalar asosida bevosita tartibga soluvchi bozor iqtisodiyotining murakkab ijtimoiy – iqtisodiy tizimidir. SHuningdek, mehnat bozori bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosid qurilgan ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimidir.

2. Mehnat bozorini turli mexanizmlar orqali tartibga solish strategiya va taktikasini ishlab chiqish barcha jarayonlarining jamiyat va iqtisodiyotning olg'a tomon rivojlanishi talablariga, jamiyatdagi ijtimoiy – siyosiy barqarorlikni ta'minlaydigan chora-tadbirlarning ustuvorligini ta'minlashga hamda ish bilan bandlik samaradorligini oshishiga xizmat qilishi zarur.

Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish iqtisodiy rivojlanish talablarini amalga shart-sharoit yaratishi zarur. Bu esa mehnat resurslarining yuqori darajada ish bilan bandligi keragidan ortiqcha xodimlarni saqlab turish orqali emas, balki yangi ish o'rinlarini yaratish, aholining ish joylariga bo'lgan ehtiyojlarini kamaytirish, mehnat bozorida faol siyosat bo'yicha maqsadli dasturlarni ishlab chiqish kerak.

3. Qayta qurilayotgan ta'lim tizimi iqtisodiyot tarmoqlari talablariga hozirgi kun tuzilmaviy tarkibidan kelib chiqib emas, balki yanada ilgarilashni ta'minlash hisobiga, ishlab chiqarish kuchlari rivojlanishining bundan keyingi tezashishiga ham mos bo'ladi.

O'zbekiston sharoitida kadrlarni tayyorlash va ular malakasini oshirish ishlarining samarali bo'lishi uchun quyidagilarni amalga oshirish zarur:

- mutaxassislar tayyorlash va ular malakasini oshirish ishlarini olib borishga qodir bo'lgan o'quv yurtlari ro'yxatini qayta ko'rib chiqish va ularga moliyaviy va moddiy imtiyozlar berish;

- o'quv yurtlari faoliyatini boshqarishda iqtisodiy uslublardan kengroq foydalanish;

- mutaxassislarni qayta tayyorlashning eng maqbul yo'llarini tanlash va miqdor jihatidan ularni mehnat bozoridagi talab ehtiyojiga qarab o'zgarib turishini ta'minlash;

- mehnat bozorida ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlam hisoblangan yoshlarning malakasini oshirish, qayta tayyorgarlikdan o'tishi orqali ularning raqobatbardoshligini ta'minlash;

- yoshlarni kasbga yo'naltirishni psixologik jihatdan qo'llab-quvvatlash bo'yicha ilmiy asoslangan dasturlarni ishlab chiqish.

- kasbiy tarkibning yillik tahlili, bitiruvchi ishsizlar soni va ularni ishga joylashtirish monitoringini tizimli ravishda o'tkazi borish.

6. Bizningcha, yoshlar ishsizligini kamaytirishning hududiy dasturi metodikasini ishlab chiqish va tadbiq etish ularni ish bilan bandligini oshirishning samarali vositalaridan biri hisoblanadi. Mazkur dastur ish bilan bandlikning davlat siyosati, inflyasiya va ishsizlik, ish bilan bandlik va investitsiyalar, ish joylari va mehnat resurslari o'rtasidagi makroiqtisodiy nisbatlar bilan uzviy bog'liq holda ishlab chiqilishi zarur.

Yuqorida zikr etilgan xulosa va tavsiyalardan amalda foydalanish O'zbekiston sharoitida respublikamiz mehnat bozorida yoshlarning samarali ish bilan bandligini ta'minlashda muhim omil va shart – sharoitlar bo'lib hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Qonunlari

1.1. O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi. – T.: “O'zbekiston”, 2010

1.2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – T.: “Iqtisodiyot huquq dunyosi”, 2010.

1.3. O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida”gi Qonuni (yangi tahrir). –T.: Adolat, 1998.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari va qarorlari

2.1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori “Barkamol avlod yili” Davlat dasturi to'g'risida. O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2010 y., 5-son.

2.2. Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperasiyani kengaytirishni rag'batlantirish choratadbirlari to'g'risida. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. 05.01.2006 yil. №PF3706.

3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari

3.1. Ishga joylashishga muxtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida. 24.05.2007 yil. №106. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilishga oid me'yoriy va uslubiy hujjatlar to'plami. T.: “Mehnat”, 2007 yil, 72-bet.

3.2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tashkiliy tuzilmasini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi Nizomi.. “Xalq so'zi” gazetasi, 11.01.2010 yil.

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari va ma'ruzalari

4.1. I.A.Karimov. *Eng asosiy mezon – hayot haqiqatini aks ettirish.* – T.: O'zbekiston, 2009.

4.2. I.A.Karimov. Yuksak ma'naviyat–yengilmas kuch.– T.: “Ma'naviyat”, 2008.

4.4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2014-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2015-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. Xalq so'zi gazetasi, 2015 yil 19 yanvar, №13.

4.5. Mamlakatimizni modernizasiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir. – Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 2010 yil 28 yanvar, №19 (4934).

5. Darslik, o'quv qo'llanmalar

5.1. Abdurahmonov Q.X., Mehnat iqtisodiyoti. -T.: “Mehnat” – 2009. -511.

5.2. Abdurahmonov Q.X., V.Imomov. O'zbekistonda mehnat potensialidan samarali foydalanish va uni boshqarish –T.: “Akademiya”, 2008.

5.3. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. –T.: “Fan va texnologiya”, 2012.

5.4. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. Inson taraqqiyoti. Darslik. – T.: Iqtisodiyot, 2012.

5.5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. Ijtimoiy soha iqtisodiyoti. Darslik. – T.: “Iqtisodiyot”, 2013.

6. Internet saytlari

6.1. [http: //www.prezident.uz](http://www.prezident.uz) – O'zbekiston Respublikasi Prezidentining veb-sayti.

6.2. [http: //www.stat.uz](http://www.stat.uz) – O'zbekiston Respublikasi Statistika Qo'mitasi veb-sayti.

6.3. [http: //www.bearingpoint.uz](http://www.bearingpoint.uz) – “O'zbekiston iqtisodiyoti” jurnalining veb-sayti.