

## EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES IN INCREASING THE COMPETITIVENESS OF UNEMPLOYED YOUTH

Ergashev Islam Ismoilovich

Associate Professor of Economic Theory, SamSU, PhD, e-mail: e\_islom@samdu.uz, phone  
number: +998937207977

Rustamov Otabek Akbarovich

Master of Economic Theory, SamSU, 2nd stage, otabek\_samarkand@mail.ru,  
phone number: +998902872287

### Annotation

The article substantiates the experience of foreign countries in ensuring the competitiveness of young specialists in the labor market and employment in the context of the development of the digital economy in our country. There are also scientific proposals and practical recommendations on the use of foreign experience to ensure the competitiveness of unemployed youth.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозори ўзининг ривожланиш даражаси ва хусусиятидан қатъий назар, ишчи кучи рақобатбардошлиги мавжуд бўлишини зарурат этади.

А.А. Малышева ва И.В. Невраевалар меҳнат бозорида ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ўз нуқтаи назаридан кўриб чиққанлар. 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.

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда касбга йўналтириш тизимининг ўрни катта. Ўтган асрнинг 70-йилларидан бошлаб ишсиз фуқароларни касбга йўналтириш жаҳон тенденциясига айланди.

Бугунги кунда бир қатор ҳаётининг даврларини ўз ичига оладиган касбга йўналтиришнинг узлуксиз тизими шаклланимуда:

- 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. 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;

- тўртинчи давр мутахассислар уларни учта асосий гуруҳга: меҳнат фаолиятини бошлаганлар, улар олдида касбни, ихтисосликни, иш жойи ва ҳ.к.ни ўзгартириш муаммоси юзага келадиган ходимлар; самарали касбий карьерага йўналтирилган касбий маҳорат чўққиларини эгаллашга интиладиган ходимларга бўладиган ишлаётган шахслар орасида касбга йўналтиришни қамраб 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.

Масалан, ўтган асрнинг охирларида АҚШда ходимларнинг 40 фоизи ўз иш жойини 2 йилдан кам вақт эгаллаб турган, Германия ва Англияда эса бу кўрсаткич 25 % (фоиз)ни 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.

**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 тайёрлайди.

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.

Бутун дунёда университетлар рейтингларида етакчи позицияларни эгаллаб турган энг нуфузли олий таълим муассасалари – Принстон, Гарвард, Йель, Стэнфорд, Колумбия, Пенсильвания, Корнел университетлари, Массачусетс ва Калифорния политехника

институтлари ва бошқаларнинг битирувчиларига талаб тадбиркорларда энг юқори ҳисобланади.

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 қўшма тадқиқот лойиҳаларини амалга ошириш орқали потенциал иш берувчилар ва таълим муассасалари ўртасида интеграция алоқаларини ўрнатиш бўйича чоралар кўрилган.

Ғарбий Европанинг ривожланган мамлакатларида таълим муассасалари битирувчиларининг бандлигига кўмаклашишда давлатнинг роли катта 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 ўзлаштирган ҳолда янада кенгроқ касбий, ижтимоий ва коммуникатив қобилиятлар шакллантиришга эҳтиёж тобора кўпроқ ҳис қилинмоқда. Меҳнат бозорида шиддатли ўзгаришлар рўй бераётган шароитда фақат шундай тайёргарликнинг мавжудлиги 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-қаршилиқларга ҳам дуч келмоқда.

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.

Хорижий тажрибалар таҳлили ундан Ўзбекистонда ҳам фойдаланиш бўйича қатор хулосалар ва илмий асосланган таклифлар ишлаб чиқиш имконини беради.

**Биринчидан**, 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 тўғарақлар 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 тўғарақлар ташкил қилиш мақсадга мувофиқ бўлади.

**Учинчидан**, Францияда амал қиладиган, энг юқори самарадорлик даражасига эришган 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 жойи ва иш ҳақиға эга бўлиш имконияти пайдо бўлади.

Хулоса ўрнида агар биз кадрлар ўртасида соғлом рақобатбардошлик ҳамда кадрлар салоҳиятини ошқора қобилияти, билимини баҳолаш тизимини яратмас эканмиз биз сифатли ҳамда халқаро меҳнат бозорида рақобатга бардошли кадрларни тайёрлай олмаймиз.