

ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАРНИНГ ИШСИЗ ЁШЛАР РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ ОШИРИШ БОРАСИДАГИ ТАЖРИБАЛАРИ

**Зикрияев Зокир Мамирович,
ТДИУ таянч докторанти
E-mail: zikriyaev1988@mail.ru**

Аннотация: Ушбу мақолада хорижий мамлакатларнинг ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш борасидаги тажрибалари ўрганилган, меҳнат бозори ёшларни иш билан таъминлаш билан боғлиқ муаммолар таснифланган, Ўзбекистонда ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш борасида хорижий мамлакатлар тажрибаларидан фойдаланиш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган.

Аннотация: В данной статье изучен опыт зарубежных стран в области повышения конкурентоспособности безработной молодежи, классифицированы проблемы связанные с обеспечением занятости молодежи на рынке труда, разработаны предложения по использованию зарубежного опыта по повышению конкурентоспособности безработной молодежи в Узбекистане.

Abstract: In this flock, the experience of foreign countries in improving the competitiveness of unemployed youth has been studied, the problems associated with ensuring the employment of youth in the labor market have been classified, and proposals have been developed to use foreign experience to increase the competitiveness of unemployed youth in Uzbekistan.

Калит сўзлар: ишсизлар, ёшлар меҳнат бозори, ишга жойлаштириш, касбга ўқитиш, таълим хизматлари, рақобатбардошлик

Кириш

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли Фармонининг 1-илоvasида келтирилган «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси»да «меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик фаоллигини тўлиқ амалга ошириш учун шароитлар яратиш, иш кучи сифатини яхшилаш, ишга муҳтож шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини кенгайтириш» [1]вазифаси қўйилган.

Ўзбекистон иқтисодиётини модернизация қилиш вазифаларини ҳал этишнинг асосида янги билимлар ва технологияларни яратиш, барча ишлаб чиқариш жараёнларини интеллектуаллаштириш ётади. Бу юқори малакали мутахассисларни тайёрлаш ва улардан фойдаланиш муаммосини ҳал қилиш билан боғлиқ.

Амалиётдан кўриб турганимиздек, бугунги кунда ишсизлик муаммоси нафақат олий, балки ўрта махсус таълим муассасаларининг битирувчилари ўртасида ҳам кескин турибди. Шу билан бирга ҳатто яхши билим ва малакага эга бўлиш ҳамма вақт ҳам ёш мутахассисларнинг меҳнат бозорида талаб этилишини кафолатламайди. Бундай вазият Ўзбекистон иқтисодиётини модернизация қилиш вазифалари ва ушбу вазифаларни ёшларнинг интеллектуал салоҳиятини амалга ошириш орқали ҳал этиш ўртасида зиддиятлар юзага келаётганлигидан далолат бериб турибди. Бунинг бабаларидан бири – меҳнат бозорида ёш мутахассислар рақобатбардошлигининг паст даражасидир.

Барча юқорида айтилганлар меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш жараёнини тадқиқ этиш ва, айниқса республиканинг алоҳида ҳудудлари иқтисодиётини модернизация қилиш вазифаларини ҳал этиш нуқтаи назаридан мазкур жараённинг самарадорлигини ошириш воситаларини ишлаб чиқишни долзарб масалага айлантиради.

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

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Сўнги йилларда хорижий ва маҳаллий иқтисодий адабиётларда ёшлар бандлиги ва ишсизлиги муаммосига анча кўпроқ эътибор қаратилмоқда. Ўзбекистонда бу шу мавзуга бағишлаб илмий-амалий конференциялар ўтказиш, ходим рақобатбардошлигининг асоси сифатида умумий ва касбий таълим сифатини оширишга йўналтирилган диссертациялар тайёрлаш, қонунчилик ва бошқа норматив ҳужжатлар қабул қилишда намоён бўлмоқда. Бу мавзу С.Д. Резник, И.Л. Игошина, А.А. Сочилова («Шахсий рақобатбардошлик асослари», «Менежмент карьераси») [2], В.И. Андреев («Конкурентология») [3] ва бошқаларнинг тадқиқотларида ўз ривожини топган.

Россиялик иқтисодчи олим Ю.Г.Одеговнинг меҳнат бозорида ишчи кучи рақобатбардошлигини ошириш масалалари бўйича тадқиқотлар олиб борган бўлиб, у рақобатбардошлик ишчи кучи сифати, шахснинг ижодий имкониятлари, иш билан бандлик ва иш куни давомийлиги кафолатланганлиги, даромад миқдори билан белгиланишини таъкидлаб ўтган [4].

Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозорида ишчи кучларини ёллашда эркин ва самарали рақобат ёлланувчилар билан иш берувчилар ўртасида ишчи кучларига бўлган эркин талаб ва таклиф тамойилари асосида меҳнат-товарга ўзаро манфаатли баҳони ўрнатиши [5], М.Мирзакаримова хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланган ҳолда инсон ресурсларининг рақобатбардошлигини ошириш [6] масалалари бўйича тадқиқотлар олиб борган.

Аммо хорижлик ва маҳаллий иқтисодчи олимларнинг изланишларини таҳлил қилиш айнан ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини айниқса ривожланган мамлакатлар тажрибаларидан фойдаланган ҳолда ошириш масалалари бўйича тадқиқотлар олиб борилмаганлигини кўрсатди.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқот методологияси сифатида тизимли таҳлил, тарихийлик ва мантиқийлик, индукция ва дедукция, анализ ва синтез, қиёсий таҳлил, монографик таҳлил ва гуруҳлаш усуллари қўлланилди.

Таҳлил ва натижалар

Бозор муносабатлари хусусиятларига қараб, кўплаб мамлакатларда давлат иш билан бандлик хизматининг функциялари ва фаоллик даражаси белгилаб берилади.

Масалан, Швеция, Канада, Германия, Япония ва бошқа бир қатор мамлакатларда иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатни ишлаб чиқиш ва ҳаётга татбиқ этиш, ишчи кучига бўлган талаб ва унинг таклифи ўртасидаги регулятор роли ушбу хизматга юклатилган. Шу билан бир пайтда, Буюк Британия, Австралия ва АҚШда давлат иш билан бандлик хизматининг роли у қадар фаол эмас, чунки бу мамлакатда ишга жойлаштириш бўйича хусусий пуллик бюролар ҳам фаолият кўрсатади, иш қидириш бўйича жавобгарлик ишсизларнинг ўзига юклатилади.

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

Бевосита ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишга қаратилган ишларга келадиган бўлсак, бу жараён бир нечта босқични қамраб олади. Уларнинг орасида – иш билан бандларнинг касбий-малакавий таркиби прогнозларини тайёрлаш ҳам мавжуд бўлиб, бу таълим муассасаларига ва уларда таҳсил оладиган талабаларга у ёки бу касбда битирувчидан талаб қилинадиган билим, малака ва кўникмаларни ишлаб чиққан ҳолда муайян ишчи кучига кутилаётган эҳтиёжга асосий эътиборни қаратгани ҳолда тайёргарликни таъминлаш имконини беради. Бундай прогнозларни ишлаб чиқариш механизми Д.М. Вишневский томонидан очиб берилган. Унинг тадқиқотларига кўра, бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар иш билан бандларнинг касбий-малакавий таркиби прогнозларини амалга ошириш борасида катта тажрибага эга [7]. Алоҳида касбий-малакавий тоифалар бўйича прогнозни амалга оширишнинг асоси ЯИМ динамикаси ва саноат ишлаб чиқариши прогнози ҳисобланади, сўнгра у иқтисодиётнинг алоҳида тармоқлари бўйича иш билан бандлар сони прогнозини амалга ошириш учун фойдаланилади, бу эса, ўз навбатида, алоҳида касбий-малакавий гуруҳларга эҳтиёжни аниқлаш учун асос бўлиб хизмат қилади. Гарчи бу кўрсаткичлар ўртасида боғлиқлик турли усуллар билан амалга ошириладиган бўлса-да, уларнинг моҳияти ҳозирги пайтда мавжуд бўлган тенденцияларни эконометрик моделлаштириш ёрдамида экстраполяция қилишдан иборат. Бундан ташқари, эксперт баҳолари усулидан ҳам анча кенг фойдаланилади. Умумий иш билан бандлик ва унинг алоҳида касбий-малакавий гуруҳларининг прогноз баҳолари бўлғуси ишчи кучи талаби хусусиятлари (демографик ўсиш, ёш таркиби, иқтисодий фаоллик даражаси ва ҳ.к.) билан боғлиқ бўлган чекловларни ҳам ҳисобга олади. Ва ниҳоят, прогнозларни амалга оширишда улар сони энг тез

суръатлар билан ўсадиган (ёки қисқарадиган) касбий гуруҳлар, шунингдек, энг кўп ишчи кучи таклифини таъминлайдиган касбий гуруҳлар ва мутлақ ифодада улар сонининг энг сезиларли пасайиши рўй берадиган гуруҳлар ажратиб кўрсатилади. Бироқ, айрим касбий гуруҳлар бўйича ишчи кучига эҳтиёжни режалаштириш учун улардан фойдаланишга тўсқинлик қиладиган бир қатор объектив ҳолатлар ҳам мавжуд. Бунга асосий сабаб шундаки, прогноз қилишда касбий таркибга инқилобий таъсир кўрсатишга қодир бўлган янги технологиялар, товарлар ва хизматлар пайдо бўлишини ҳисобга олиш жуда мураккаб ҳисобланади. Шунингдек, улар ўзини-ўзи тартибга солишга қодир бўлган институт сифатида меҳнат бозори хусусиятларини тўлиқ ҳисобга олиш имкониятга эга эмас. Белгиланган малакага эга бўлган ходимарга эҳтиёж таълим тизими орқали ҳам, ходимларни бўшаб қолган иш жойларига ўтказиш йўли билан ҳам қондирилиши мумкин. Бунинг устига, маълум бир иш жойларига кадрларни танлашда қийинчилик ҳис қиладиган иш берувчилар нафақат тақчил ва «қимматбаҳо» ходимларнинг ўрнини босадиган, балки уларга хизмат кўрсатиш учун малакага эга бўлган ишчи кучи талаб қиладиган янги, меҳнат тежайдиган асбоб-ускуналар ўрнатиши мумкин.

Ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда касбга йўналтириш тизимининг ўрни катта. Ўтган асрнинг 70-йилларидан бошлаб ишсиз фуқароларни касбга йўналтириш жаҳон тенденциясига айланди [8]. Касбга йўналтириш тизимини шакллантириш бўйича швед модели алоҳида қизиқиш уйғотади. Моделнинг моҳияти шундан иборатки, касб танлаш билан боғлиқ илк қадам мактабнинг олтинчи синфидан, яъни ўқувчилар 12 ёшга тўлганида бошланади. Бу ёшда мактаб дастурининг мураккаблик даражаси танланади. Таянч фанларда (математика, инглиз тили, бошқа тиллар) умумий ва махсус курсларни, шунингдек, умумий тавсифдаги қўшимча фанларни танлаш мумкин. Бундай танлов яна бир марта – икки йилдан сўнг амалга оширилади. Бу сафар ўқувчилар турли гимназия дастурлари орасидан танлайдилар (гимназия - 10-12 синфлар). Гимназияда назарий (олий таълим муассасаларига тайёргарлик), назарий ва амалий (ўқувчида мавжуд бўлган маълумот (таълим)ни қўшимча тўлдиргандан сўнг олий маълумотга, шунингдек, бир нечта касб бўйича асосий кўникмаларга йўл очади) ҳамда бироз назария билан амалий дастурлар (бу турли касбларга тайёргарлик дастурлари. Улар икки йил яна ишлаб чиқаришда бир йил амалиётдан иборат бўлади) мавжуд. Бу тадбирлар ўртасида мунтазам равишда турли иш жойларида – еттинчи, саккизинчи ва тўққизинчи синфларда жами 6 ҳафта амалиёт шаклида касбга йўналтириш амалга оширилади. Амалиёт учта турли соҳада (масалан, савдо, одамларга қараш ва ишлаб чиқариш) ҳамма учун мажбурий ҳисобланади. Гимназияда танлаш олдидан ўқувчиларга турли касбларга эҳтимолий талаб прогнози кўрсатилган ҳолда бу касблар тавсифи тақдим этилган проспекти берилади. Гимназияда ўқиш даврида ўқувчилар касбий маслаҳатлар олиш ҳуқуқига эга. Сўнгги ўқув йили давомида ўқувчиларнинг уйига турли касблар, уларга ўқиш йўллари, келажакдаги истиқболлар ва ҳ.к. ҳақида ахборот жўнатилади. Мамлакат олий таълим муассасалари ҳам ўз дастурлари ҳақида ахборот тарқатади. Тармоқ ташкилотлари ва касба уюшмалари ўз касбларини реклама қилади. Сўнгги ярим йил давомида гимназияда ўқувчилар ўзининг кейинги ўқув ва касбий йўлини танлайди. Ўқувчи 18 ёшга тўлганда касбий маслаҳат, касбга йўналтириш ва касб танлаш билан боғлиқ масалаларга давлат иш билан бандлик

хизмати жавоб беради. Бироқ бандлик хизмати касбий маслаҳатлар ва касбга йўналтириш соҳасида яқка ҳоқим эмас, бундай фаолият билан шуғулланадиган бошқа кўплаб ташкилотлар ҳам мавжуд.

Францияда касбий фаолият турини танлаш ҳақида қарор мактаб психологлари – касбга йўналтириш бўйича маслаҳатчилар билан маслаҳатлар ва тест натижаларини ҳисобга олган ҳолда таълим муассасаси педагоглар кенгаши, ўқувчилар ва оналарнинг вакиллари томонидан жамоавий равишда қабул қилинади. Минтақалар барча билимлар соҳаларида касбга ўқитишни ривожлантириш режаларини ишлаб чиқади ва ёшларни меҳнат бозорига чиқишга тайёрлайди [9].

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

Олий таълим муассасалари ва бизнес ўртасидаги ҳамкорлик Ғарбий Европанинг ривожланган мамлакатлари учун хосдир. Ишсиз ёшларнинг ишчи кучи сифатини яхшилаш ва шу тариқа уларнинг рақобатбардошлигини ошириш, олинган билимлар ва кўникмаларга талаб юқори бўлишини таъминлаш мақсадида давлатлар томонидан университетлар ва саноат корхоналари иштирокида қўшма тадқиқот лойиҳаларини амалга ошириш ва мунтазам маслаҳатлар ўтказиш ёрдамида потенциал иш берувчилар ва таълим муассасалари ўртасида интеграция алоқаларини ўрнатиш бўйича чоралар кўрилган. Ўтган асрнинг 60-йилларида Кембридж университети бизнес билан мустаҳкам алоқалар ўрнатиб, бу алоқалар таълим жараёни ва илмий тадқиқотлар ўтказишга катта миқдорда маблағлар жалб қилиш имконини берган. Бу тажрибани кейинчалик Ғарбий Европанинг бошқа мамлакатлари ҳам ўзлаштириб олган. Шотландияда таълим дастурларининг мазмуни талабаларнинг компаниялардаги фаолияти билан боғлиқ эҳтиёжларга йўналтирилган бўлиб, бу ОТМ ва талаба ўртасидаги шартномада акс эттирилади. Данияда «бирлашган таълим» дастурлари яратилган бўлиб, уларда катта ҳажмдаги вақт ишга жойлаштиришда зарур бўладиган амалий билимлар олишга ажратилади. Ғарбий Европанинг ривожланган мамлакатларида таълим муассасалари битирувчиларининг бандлигига кўмаклашишда давлатнинг роли кучайган эканлигини қайд этиб ўтиш жоиз. Давлат ва муниципалитетлар ҳукумати битирувчиларни ўз муассасаларида, шунингдек, уларга

тегишли бўлган корхоналарда, бир қатор тармоқлар (соғлиқни сақлаш, таълим, коммуникация) ташкилотларда ишга жойлаштиради.

Ёшлар учун қуйидаги уч дастур энг тарқалган: Германиянинг ўқувчилик дастури (ўқишдан ишга ўтишни таъминлаш бўйича (school-to-work transition) энг ривожланган дастур ҳисобланади); Швецияда қўлланадиган меҳнат бозорининг фаол дастурлари; америка таълим дастурлари (Job Training Partnership Act (JTPA), Касб-таълими соҳасидаги ҳамкорлик тўғрисида қонун), француз дастурлар тизими.

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

АҚШ ва Европанинг ривожланган мамлакатларида билимлар иқтисодиётига алоҳида эътибор қаратилган.

Билимларга асосланган жамият юқори технологияларга ва юқори технологияли тармоқларни ривожлантиришга инвестицияларнинг ўсиши ва юқори малакали ишчи кучи мавжудлиги билан тавсифланади, бунинг оқибатида самарадорлик даражаси юқори бўлган иқтисодиёт вужудга келади. Ҳозирги пайтда Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) мамлакатларида ЯИМнинг 50 фоизи билимлар томонидан яратилади [10].

Шу билан бир пайтда, билимларга асосланган иқтисодиёт ишчи кучи малакаси даражасига юқори талаблар қўяди. Бунда, Халқаро меҳнат ташкилоти таърифига кўра, «малака» атамаси «халқаро, миллий ёки тармоқ даражасида тан олинмаган ходимнинг техник ёки касбий кўникмаларининг расмий ифодаси» маъносини, ишга жойлаштириш салоҳияти эса - «муносиб ишга эга бўлиш ва унда мустақам жойлашиш, корхонада ва турли иш жойларида тараққиётга эришиш, шунингдек, меҳнат бозоридаги шароитлар ва технологиялардаги ўзгаришлар билан изоҳланадиган муаммоларни бартараф қилиш учун кадрлар тайёрлаш ва таълим томонидан тақдим этиладиган имкониятлардан фойдаланишда инсон салоҳиятини кучайтирадиган универсал чуқур билимларга эгаллик ва малака даражаси»ни англатади [11].

Шунадай қилиб, иқтисодий ривожланишнинг ҳозирги босқичида меҳнат бозорида ишсиз ёшларнинг рақобатбардошлиги касбни тўғри танлаш ва олинган билимлар ҳажми билан белгиланади.

Давлат иш билан бандлик сиёсатининг самарадорлини ҳар доим ҳам кутилган кўрсаткичларга мос келмайди, чунки меҳнат бозори ёшларни иш билан таъминлаш билан боғлиқ муаммо ва қарама-қаршиликларга ҳам дуч келмоқда [12].

Бизнингча, бу муаммолар қуйидагилардан иборат:

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

– кўплаб компаниялар ёшлар кадрларни тайёрлашга вақт ва маблағ сарфлашдан кўра малакали ходимларни ишга олишни афзал кўради. Шу сабабли бу компаниялар таълим тизимини такомиллаштириш ва ривожлантиришдан манфаатдорлиги йўқ. Бу эса маҳаллий, айниқса, ёш мутахассисларнинг меҳнат бозоридаги ҳолатини мураккаблаштиради. Масалан, АҚШда юқори малакали, асосан ёш ходимлар сони йилдан-йилга кўпайиб бормоқда. Барча ривожланган мамлакатларда ривожланаётган мамлакатлардан келган 1,5 млн. юқори малакали ходимлар фаолият кўрсатади. Австралия, Канада ва Янги Зеландияда қабул рейтинг тизимига мувофиқ, керакли миқдорда балл тўплаган, юқори малакали ва уларга иқтисодий талаб мавжуд бўлган муҳожирларгина рекрут қилинади ва доимий яшашга қабул қилинади. Франция ва Буюк Британияда юқори малакали мутахассислар учун ишга рухсат беришнинг тезлаштирилган тизими мавжуд [13];

– малака даражаси турлича бўлган ходимлар меҳнатга ҳақ тўлашдаги тафовутлар сақланиб қолмоқда. Табиийки, рақобатбардошлик даражаси пастроқ бўлганлар орасида унинг мавжуд эканлигига қарамай (ўқиш давомида олинган, лекин тажрибалироқ мутахассислар билан юқорироқ иш ҳақи учун курашда рақобат қилишга имкон бермайдиган), етарлича амалий иш тажрибасига эга бўлмаган, касб-таълим тизимининг кечаги битирувчилари кўпчиликти ташкил қилади;

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

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

Бугунги кунда меҳнат бозори, айниқса, унинг ёшлар сегменти беқарорлиги шароитлари бандлик сиёсатини янада такомиллаштириш ва корхонага замонавий технологиялар ва асбоб-ускуналар билан ишлай оладиган, стратегик фикрлаш, товарлар ва хизматларга талаб таркибидаги ўзгаришларга тезкор ва мослашувчан жавоб қайтариш қобилиятига эга бўлган ёш ходимлар оқимини таъминлаш заруратини белгилаб беради. Шу муносабат билан ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини оширишда ёрдам кўрсатиш тизимини такомиллаштириш бўйича илмий асосланган бошқарув қарорларини қабул қилиш алоҳида аҳамиятга эга. Ушбу тизимни бевосита иқтисодиёт тармоқларининг эҳтиёжларига йўналтиришга зарурат вужудга келди.

Сўнгги йилларда ишсизларнинг бандлик хизмати органларининг хизматларига қизиқишининг муайян даражада пасайиб кетганлиги қуйидаги шарт-шароитлар билан изоҳланади:

- таклиф этилаётган бўш иш ўринларининг ишсизлар касбига мос келмаслиги;
- бўш иш ўринларига тўланадиган иш ҳақи миқдорининг камлиги;
- иш ўринларининг вақтинчалик тавсифга эгаллиги;
- таклиф этилаётган аксарият бўш иш ўринларидаги меҳнат шароитининг оғирлиги, зарарли ва хавфли эканлиги ва ҳ.к.

Республикада ёшлар карьерасини йўлга қўйишга йўналтирилган чоратadbирлар етарлича эмас. Бизнингча, буни амалга ошириш учун умумтаълим муассасасаларида ўқиш бошланишидан бошлашга бўлғуси касбни онгли равишда танлашни таъминлайдиган касбга йўналтириш воситаларини, меҳнат бозорининг ҳозирги ва истиқболдаги эҳтиёжларини тўғри қабул қилишни, ёш мутахассисни ишга жойлаштириш ва касбий муҳитга мослаштириш механизмларини таъминлаши лозим.

Бундан ташқари, психологик-касбий йўналтириш амалиётини ўрганиш ва ушбу соҳада илмий-услубий тавсиялар ишлаб чиқиш бўйича шуғулланадиган махсус республика илмий-амалий марказини ташкил қилиш мақсадга мувофиқ.

Бугунги кунда кадрларни такрор ишлаб чиқариш механизми ҳам самарали фаолият кўрсатмаяпти. Бу ҳолат таълим хизматлари бозоридаги таклиф таркибининг меҳнат бозоридаги талаб таркиби билан яхши мувофиқлаштирилмаганлиги билан боғлиқ. Қатор ихтисосликлар бўйича кадрлар тақчиллигининг ўсиб боришига қарамай, бундай ҳолат сақланиб келмоқда, бу эса давлат ва таълим структураларининг мамлакат ижтимоий-иқтисодий соҳасидаги ўзгаришларга секин жавоб қайтаришидан далолат беради.

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

Шу муносабат билан Ўзбекистонда бундай ишларни Иқтисодиёт вазирлиги томонидан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан биргаликда амалга оширишни таклиф этамиз. Ўйлаймизки, прогноз қилиш даврлари 5-10 йил доирасида бўлиши ва ҳар 2-3 йилда тузатиш киритилиши мумкин. Прогноз натижалари кадрлар тайёрлаш ва рекрутинг билан шуғулланадиган муассасалар, шунингдек, ёшлар ва уларнинг ота-оналари учун максимал даражада очиқ бўлиши лозим. Маълумотларни чоп этиш ва таълим органлари тизимида тарқатиш мақсадга мувофиқ бўлиб, бу ўқувчилар, талабалар ва абитуриентларнинг меҳнат ҳақида хабардорлигини ошириш, шунингдек, таълим муассасаларининг иш берувчилар ва бандлик хизмати давлат органлари билан шартнома муносабатлари ва давлат буюртмаси механизмларини киритган ҳолда меҳнат бозорида талаб юқори бўлган кадрлар тайёрлашни рағбатлантириш тизимини шакллантириш муаммосини ҳал қилишга ёрдам беради. Ўйлаймизки, бу бир томондан, давлат бюджетининг рақобатбардош ва талаб юқори

бўлган кадрлар тайёрлаш харажатларини пасайтиришга, иккинчи томондан эса таълим тизимини инновацион ривожлантиришнинг иқтисодий механизмларини ишга туширишни таъминлашга имкон беради.

Ишсизлар ёшлар рақобатбардошлигини оширишда фаол иш билан бандлик сиёсатининг ўрни катта. Аммо, бугунги кунда бундай сиёсатни молиялаштириш билан боғлиқ мураккаб вазият юзага келган. Сўнги 10 йил давомида бу мақсадларга сарфланадиган харажатлар тўхтовсиз қисқариши рўй берган, бунинг натижасида молиялаштиришнинг умумий ҳажмида фаол дастурларни амалга оширишга сарфланадиган харажатлар миқдоридан нофаол дастурларга харажатлар салмоғи бир неча марта кўп ўсган. Мазкур ҳолат меҳнат бозорида ёшларнинг касб танлаш, малака ошириш ва касбий диагностика каби катта харажат талаб қиладиган чораларни амалга оширишга маблағларнинг етарли эмаслигини кўрсатади.

Эстония, Словакия ва Словения мамлакатларининг меҳнат бозорида фаол ва нофаол иш билан бандлик сиёсати чора-тадбирларига ажратиладиган маблағлар деярли бир хил тақсимланган. АҚШда бандлик сиёсатини амалга оширишга ажратиладиган маблағларнинг асосий қисми федерал ва штатлар бюджетларидан ажратилади ва худди Ўзбекистондаги сингари фаол йўналишларга мос келувчи қўйилмалардан уч баравар ортиқ бўлган нофаол дастурларни молиялаштиришга тўғри келади. Бироқ, агар барча молиялаштириш манбаларини оладиган бўлсак (жумладан, иқтисодиётнинг давлат ва хусусий секторлари томонидан ишчи кучини ривожлантиришга кенг кўламли инвестициялар киритишни), бунда меҳнат бозорида фаол дастурларга нофаол дастурлардан кўра анча кўпроқ маблағлар сарфланади. Фаол дастурларни амалга оширишга умумий харажатлар ишсизларни моддий қўллаб-қувватлаш учун фойдаланиладиган маблағлардан икки баравар ортиқ.

Бизнингча, бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларига маҳаллий меҳнат бозорини ўрганиш, унинг ривожланиш йўналишлари ва тенденцияларини аниқлаш ва шу асосда салбий жараёнлар ривожланишининг олдини олиш ёки юмшатиш бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқиш билан боғлиқ функцияларнинг қайтариш лозим. Чунки мамлакатнинг ҳар бир ҳудуди ўзига хос хусусиятларга эга, шу билан бирга меҳнат бозоридаги вазият ривожланишининг барча жиҳатларини амалда олдиндан кўриб бўлмайди. Бандликка кўмаклашиш марказлари мутахассислари томонидан амалга ошириладиган мониторингга асосланган прогнозлар ишончлилиги 50 фоиздан ортмайди. Статистика бўлимларида мавжуд бўлган ахборотлар бандлик хизмати мутахассисларининг тадқиқот мақсадлари ва прогнозни ишлаб чиқиш учун ҳам етарли эмас. Биринчидан, танланма тавсифга эга бўлган бугунги статистика ҳақида авваллари бўлганидек, «у ҳамма нарсани билади» деб бўлмайди. Иккинчидан, у меҳнат бозорида рўй бераётган жараёнларнинг сифат жиҳатлари: ўрганилаётган ҳодисаларнинг сабаб-оқибат алоқалари, бандликнинг касбий жиҳатлари, унга мотивацион-психологик, тарихий-маданий омиллар таъсири ҳақида тасаввур бермайди. Амалда ягона ахборот манбаси бўлгани ҳолда статистика меҳнат бозоридаги ўзгаришларни етарли даражада аниқлик ва тўлиқлик билан баҳолашга ва у ерда рўй бераётган жараёнларни самарали бошқаришга имкон бермайди.

Саноати ривожланган мамлакатлар тажрибаси шуни кўрсатадики, давлат иш билан бандлик хизмати меҳнат бозоридаги жараёнларни тартибга солиш тизимининг марказий бўғини ҳисобланади. У ишчи кучини касбга тайёрлаш ва ундан

фойдаланишни доимий равишда мақсадли йўналтирилган тарзда тартибга солиш учун ташкил қилинадиган махсус органлар тузилмасини ифодалайди. Давлат хизматининг функциялари ва фаоллик даражаси кўплаб мамлакатларда бозор муносабатлари хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда белгиланган. Масалан, Швеция, Канада, Германия, Япония ва бошқа бир қатор мамлакатларда иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш юклатилган.

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

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

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

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

- ишлаб чиқаришда ўқитиш учун шартнома, муддати чекланган ҳолда тўлиқсиз иш вақтига шартномалар ва шу билан бир вақтда меҳнат шартномаси тузмасдан туриб бевосита корхонада касбий тайёргарлик курси таклиф қиладиган корхоналарга ижтимоий суғурта бўйича солиққа тортишдаги имтиёзлар (Италия);

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

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

Хусусан, Францияда давлат 1 йилгача бўлган муддатга ёшларни ишсизликдан ва касалликдан суғурта қилиш бўйича харажатларни ўз зиммасига олгани ҳолда ихтисослик ёки малакага эга бўлмаган ёшларни ишга қабул қиладиган компанияларни рағбатлантиради, бу эса ишчи кучига харажатларни 20-25 фоизга

пасайтиради. Худди шу тарзда, Испанияда ёшларни ишга ёллайдиган ёки ўқитадиган тадбиркорлар ижтимоий суғурта бўйича пасайтирилган тўловлар тўлайдилар.

АҚШ ва Ғарбий Европа мамлакатларида ишсиз ёшларни ишлаб чиқаришга мослаштиришнинг энг мақбул усулидан фойдаланилади. Бу виртуал корхоналар ташкил қилиш ҳисобланади. Бундай ўқув корхоналари концепцияси Германияда тахминан 7 йил олдин пайдо бўлган бўлиб, бу вақт ичида кўплаб мамлакатларда эътироф этилган. Бундай корхоналар барча зарур атрибутлар – дирекция, бухгалтерия ва менежерларга эга бўлган реал тижорат фирмалари режимида ташкил қилинади ва иш юритади. Барча ҳисобот ва иш юритиш ҳужжатлари юритилади, аудиторлик ташкилотлари ўтказилади, битимлар тузилади, ҳар бир ходимнинг иш вақтини ҳисобга олиш ташкил қилинади ва унинг меҳнат самарадорлиги баҳоланади. Барчаси, ҳатто реал иш ҳақиқа қадар, ҳақиқий корхоналардаги каби бўлади. Виртуал корхоналар фаолиятини ташкил қилиш нафақат малакали мураббийлар, балки ушбу ҳудудда ҳақиқатда мавжуд бўлган ва худди шундай бизнес билан шуғулланадиган корхоналарнинг ҳам иштирокини назарда тутаяди. Айнан шундай фирмалар виртуал аналоглар фаолиятни баҳолашни амалга оширади. Виртуал корхонада стажировка 13 ҳафта давом этади ва шундан 3 ҳафтасида стажер реал корхонада ишлайди. Таълим дастурига стажернинг ўзи мажбурий иш излаши ҳам киради. Ўқувчиларга иш ҳақи ишсизлик бўйича нафақа пули ҳисобига тўланади. Стажировкани муваффақиятли тамомлаган ёшлар уни реал меҳнат тажрибаси сифатида ўз резюмега киритиб қўяди. Қоидага кўра, бундай корхоналарга стажировкага иш тажрибасига эга бўлмаган дипломли мутахассислар ёки узоқ вақт ишсиз юрган, ўз касбини ўзгартириш истагида бўлган ёшлар йўналтирилади.

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

Хулоса ва таклифлар

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

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

Иккинчидан, Францияда иш билан бандлик агентликлари ишсизлар учун махсус тўғараклар ташкил қилиб, бу ерда «Қандай қилиб иш излаш керак?» мавзусида машғулотлар ўтказилган ва, кўрсаткичларнинг 40 фоизга тенг бўлганлигини ҳисобга оладиган бўлсак, анча самарали натижа берган. Ўзбекистонда ҳам олий таълим муассасаларида битирувчи курслар талабалари учун бундай тўғараклар ташкил қилиш мақсадга мувофиқ. Бундай машғулотларда ўқитувчилар ёки таклиф қилинган

мутахассислар қандай қилиб резюме тайёрлаш, тахмин қилинган иш берувчилар билан мулоқот қилишни тушунтириб беришлари мумкин. Таълим муассасалари ўқитувчилари улар билан битирувчилар тақсимоти ҳақида битимлар бўлган ташкилотлар ҳақида, ташкилотларнинг мутахассислар билан таъминланганлик даражаси ва қайси мутахассисларга эҳтиёж борлиги ҳақида ахборот тақдим этиши мумкин бўлади. Машғулотлар таълим муассасалари биноларида ўтказилиши мумкин. Лекин меҳнат бозорида олий маълумотга эга бўлган ишсиз ёш мутахассислар сони кўп бўлмаслиги учун мактабларда «қандай қилиб касбни тўғри танлаш» мазмунида касбий йўналтиришга катта эътибор қаратиш зарур.

Учинчидан, Францияда амал қиладиган, юнг юқори самарадорлик даражасига эришилган ёшлар бандлик дастурлари икки гуруҳга бўлинади. биринчи гуруҳда қўйидаги меҳнат шартномалари турлари ажратиб кўрсатилади: ишчига мослашиш ҳақида шартнома, малака ҳақида шартнома, ишлаб чиқаришда шогирдлик ҳақида шартнома, «бандлик - бирдамлик» шартномаси.

Мазкур шартномалар малакага эга бўлган ёки ҳали малакаси бўлмаган ёшларга йўналтирилади. Ўзбекистонда малака ҳақида шартномадан фойдаланиш ва уни меҳнат стажи (тажриба) ҳақида шартнома деб аташ мумкин. Бундай шартнома доирасида ёш мутахассисда реал иш ва иш ҳақига эга бўлиш имконияти пайдо бўлади.

Иккинчи гуруҳда касбий ўқитиш (2 ойдан 8 ойгача), касбий ҳаёт билан таништириш стажировкаси (3-6 ой), малака бериш чора-тадбирларини ажратиб кўрсатиш мумкин. Ҳозирги пайтда Ўзбекистон олий таълим муассасаларида талабалар учун 2-курсдан бошлаб давлат муассасаларида амалиёт (стажировка) ўташ имконияти тақдим этилмоқда, лекин бундай стажировкадан кейин амалиётнинг иш тажрибаси ҳисобланиши ҳақида юридик расмийлаштирилган гувоҳнома йўқ, агар бу жорий қилинса – ёш мутахассисда истиқболли ишга жойлашиш имконияти ортади, чунки иш тажрибасига эга саналади.

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

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

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сон Фармонининг 1-илоvasи «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси» // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда
2. Резник С.Д., Социлова А.А. Основы личной конкурентоспособности. Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2009. – 251 с.
3. Андреев, В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. - Казань: ЦИТ, 2004. – 468 с.
4. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник – Москва : Альфа-Пресс, 2015.
5. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма) – Т: ТДИУ, 2004. – 25-б.
6. Мирзакаримова М. Ривожланган ахборотлашган иқтисодиётга эга мамлакатларда бандликнинг ўзгариши // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. №6, ноябрь-декабрь, 2017 йил
7. Вишневский Д.М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой // Ж. Труд за рубежом - 2016, №7 – С.19-20.
8. Крымова Н.А. Управление профориентацией населения. Дисс. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. - Воронеж, 2011 – С.92-94.
9. Муравьева Н.В. Трансформация системы профессионального образования и обучения // Ж. Труд за рубежом, 2014. №3 – С.66-67.
10. Constructing Knowledge Societies Mew Challenes for Tertiary Education. Wash., DC: TheWofld8ank, 2012
11. МОТ Рекомендации №195 О развитии людских ресурсов образование, подготовка кадров и непрерывное обучение. 1 июня 2004 г. – С.24-25.
12. Funding ihe Foundations Basic Science ai the Crossroads / Fd By Kent Mughges and lynn Shaw his Caroline Varques Wash, 2006. – P.24.
13. David Leppard Reid to stem How of low-skil immigrants / The Sunday Times 22 октября 2006. – P.31.