

Мелибоев А.Р.,
ТДИУ мустақил тадқиқотчиси
e-mail: aziz.meliboyev@gmail.com

МЕҲНАТ БОЗОРИ ВА ТАЪЛИМ ХИЗМАТЛАРИ ЎРТАСИДАГИ МУНОСАБАТЛАР

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LABOR MARKET AND EDUCATION SERVICES ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ РЫНКОМ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УСЛУГАМИ

Аннотация. Маълумки бугунги кунда меҳнат бозори учун рақобатбардош кадрлар тайёрлаш, бунда таълим хизматлари бозори ва меҳнат бозори мутаносиблигини таъминлаш, кадрларни салоҳиятини янада оширишида албатта таълим тизимини такомиллаштириш ҳамда янги босқичга олиб чиқишини тақазо этади. Бу эса ўз навбатида меҳнат бозори учун тайёрланадиган, кадрлардан талаб этиладиган билим ва кўникмаларни шакллантиришида иш берувчи корхона ва ташкилотларнинг иштирокини кенгайтириш зарурлигини кўрсатмоқда.

Таянч иборалар: конъюнктура, профессионал таълим, меҳнат бозори, рақобат, меҳнат бозори ҳаракатчанлиги, инсон капитали, меҳнат бозори инфратузилмаси.

Abstract. It is known that today the training of competitive personnel for the labor market, including ensuring the balance of the market of educational services and the labor market, necessarily requires further improvement of the education system and bringing it to a new level. This, in turn, indicates the need to expand the participation of enterprises and organizations in the formation of knowledge and skills required for personnel trained for the labor market.

Key words: conjuncture, vocational training, labor market, competition, labor market mobility, human capital, labor market infrastructure.

Аннотация. Известно, что сегодня подготовка конкурентоспособных кадров для рынка труда, в том числе обеспечение баланса между рынком образовательных услуг рынком труда, требует совершенствования системы образования и нового уровня человеческих ресурсов. Показывает необходимость расширения участия работодателей и организаций в формировании знаний и навыков.

Ключевые слова: конъюнктура, профессиональное образование, рынка труда, конкуренция, мобильность рынка труда, человеческий капитал, инфраструктура рынка труда.

Меҳнат бозорини шакллантириш ва ташкил этиш, ижтимоий ва меҳнат муносабатларини ривожлантириш ва ишчи кучи сифатига қўйиладиган талабларни, ўқитиш ва тарбиялаш даражасини оширишни талаб этади. Меҳнат бозори иш берувчилар ва ходимлар ўртасида иш ҳақи ҳамда меҳнат шароитлари, ижтимоий кафолатлар, ижтимоий ҳимоя,

қўллаб-қувватлаш ва бошқалар билан боғлиқ. Талаб ва таклифга асосланган давлат ва жамоат ташкилотлари иштирокида ижтимоий тинчлик ва ҳамжиҳатлик доирасида юзага келадиган муносабатлар тизимидир. Бу меҳнат бозорида муносабатлар фақат сотиб олиш ва сотиш билан чекланган эмас деб ҳисоблаш мумкин. Уларда ижтимоий шериклик ва ҳимоя қилиш тизими билан боғлиқ ҳар бир нарсани таъсири, таълим, профессионал кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш долзарб масала ҳисобланади.

Меҳнат бозорининг тақдим этилган таърифини унинг асосий элементлари тавсифи билан тўлдириш мумкин:

- ▶ меҳнат бозорининг субъектлари;
- ▶ меҳнат бозоридаги субъектлар муносабатларини тартибга солувчи ҳуқуқий актлар, нормалар ва қоидалар;
- ▶ бозор шароитлари, талаб ва таклиф;
- ▶ рақобат;
- ▶ меҳнат бозорида мослашувчанлик ва ҳаракатчанлик;
- ▶ меҳнат бозори инфратузилмаси.

Бу ерда асосий элементлар деганда меҳнат бозорининг нормал фаолият кўрсатиши учун зарур бўлган, шу жумладан ҳудудий даражада мавжуд бўлган таркибий қисм ва хусусиятларнинг минимал сони ва ўзаро таъсири тушунилади.

Меҳнат бозорининг субъектлари, бу иш берувчилар, ходимлар ва ваколатли органлар томонидан турли даражаларда хизмат кўрсатадиган давлат ташкилотлари.

Меҳнат бозорининг нормал фаолият кўрсатиши учун меҳнат бозори субъектлари ўртасидаги муносабатларни тартибга соладиган, уларнинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва кафолатларини белгилаб берадиган аниқ ҳуқуқий ҳужжатлар, тартиб ва қоидалар зарур. Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, халқаро меҳнат ташкилотининг конвенциялари, Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодекси, «аҳоли бандлиги тўғрисида»ги норматив-ҳуқуқий ҳужжат, бошқа қонунлар ва Президент Фармонлари, ҳукумат қарорлари, идоравий ҳужжатлар, жамоа шартномалари, бандликка кўмаклашиш дастурлари ва бошқалар.

Конъюнктура – меҳнат бозорининг маълум даврдаги ҳозирги ҳолатини ифодаловчи хусусиятлар мажмуини тавсифловчи вақтинчалик ҳолат. Конъюнктура меҳнат бозорининг барча таркибий қисмлари ўртасидаги талаб ва таклиф нисбатига боғлиқ. Талаб иш берувчининг ўрнини босувчи қидираётган ходимларнинг бўш иш ўринлари ва лавозимлари сонидан иборат. Таклиф бўш турган, иш қидираётган, иши бор, аммо ундан қониқмаган, шунингдек, иш билан банд бўлган, аммо ўз ишини йўқотиш хавфи остида бўлган кишилардан ташкил топади. Миқдорий жиҳатдан меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф иқтисодий фаол аҳоли қисми ва банд бўлган ҳамда мавжуд иш ўринлари сони кўрсаткичлари билан тавсифланади.

Рақобат, бозор механизмининг муҳим элементи ҳисобланади. Меҳнат бозорида рақобат, бу қўллаб-қувватлаш иш берувчилар ва ходимларнинг мавжудлиги, улар учун нуфузли иш ўринлари ва малакали ходимлар учун эркин рақобатлашиш, бозорга эркин кириш ва чиқиш имкониятидир.

Меҳнат бозорининг мослашувчанлиги, кўп ўлчовли тушунча бўлиб, меҳнат муносабатлари барча томонларнинг манфаатларига таъсир қилади ва бандлик муносабатлари субъектлари учун янги имкониятлар яратади. Иш берувчи томонидан меҳнат бозорининг мослашувчанлиги, аввало, ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш ҳаражатларини камайтириш ҳамда бандлик барқарорлигини сақлаш ва корхона самарадорлигини оши-

риш билан боғлиқ. Иш билан банд бўлганлар томонидан янада мослашувчан меҳнат бозори иш ҳақи, иш вақти ва иш билан бандлик шакл ҳамда тизимларида ўзгаришларни келтириб чиқаради, бу уларнинг ҳаёт тузилишини оптималлаштиришга ёрдам беради. Шунини таъкидлаш керакки, меҳнат бозорининг мослашувчанлиги ходимларни ижтимоий ҳимоялашнинг заифлашувига олиб келиши мумкин. Меҳнат бозори мослашувчанлигининг асосий йўналишларига, биринчи навбатда, иш соатларини қайта ташкил этиш, иш билан бандликнинг ностандарт шакллари, ишга қабул қилиш ва ўтиш тизимидаги ўзгаришлар ҳамда иш ҳақини аниқлаш ва ўзгартириш тартибларини такомиллаштириш киради. Меҳнат бозорининг энг катта мослашувчанлигига ички меҳнат бозорларини торайтириш, унинг ҳаракат механизми шароит, интенсивлик, меҳнат мазмуни, иш соатлари, шунингдек, меҳнат бозоридаги катта ҳаракатчанлик йўналишига ҳам ўзгартириш орқали эришиш мумкин.

Меҳнат бозори ҳаракатчанлиги – меҳнатни янги иш ўринларига кўчириш жараёни. Янги иш жойига ўтиш бандлик тури ўзгариши билан бирга бўлиши мумкин (касб), ҳудуд ёки иш берувчи, яъни, меҳнат бозоридаги ҳаракат, уларнинг мақомини ўзгартириш учун иш билан банд ва ишсиз аҳолининг тайёрлигини акс эттиради, бандлик тури, иш берувчи, профессионал мансублиги ва иш жойи, яшаш жойи ўзгариши муносабати билан. Меҳнат бозори ҳаракатчанлиги миграция билан боғлиқ. Меҳнат бозорида ҳаракатчанлик миграция асоси ҳисобланади, миграция бошқа сабабларга кўра содир бўлиши мумкин бўлса-да, ўзгарувчан иш ўринлари аллақачон миграция жараёни ҳисобланади.

Меҳнат бозори инфратузилмасига давлат бандликка кўмаклашиш муассасалари, корхона ва ташкилотларнинг кадрлар хизматлари, тижорат ва нотижорат меҳнат биржалари, ишга қабул қилиш органлари ва бошқа ташкилотлар киради.

Ҳозирги кунда Республикада меҳнат бозорини шакллантиришнинг фаол жараёни мавжуд. Меҳнат бозори ҳали тўлиқ ривожланмаган бўлса-да, бизнингча, унинг барча асосий элементлари мавжуд. Меҳнат бозори механизми орқали зарур ходимлар сони аниқланиб, таълим хизматлари миқдори ва сифати бўйича тартиб шакллантирилади. Ўз навбатида, таълим хизматлари бозори таълим жараёнига инсон ресурсларини жалб этишга кўмаклашади ва ишчи кучининг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини белгилайди. Бу борада меҳнат бозорида талаб ва таклифни прогнозлаш ҳамда тартибга солишга асосланган таълим тизимини ривожлантириш ва такомиллаштириш муҳим аҳамият касб этади.

Сўнгги пайтларда таълим тизими бозор иқтисодиёти ривожланишининг умумий жараёнларига мос равишда катта ўзгаришларга юз тутди. Профессионал таълим муассасаларнинг саноатга йўналтирилганлиги иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар, ҳудудий меҳнат бозорларининг ривожланиши ва рақобат туфайли ўзгариб бормоқда. Бошқа томондан, профессионал таълим битирувчиларга бозор муносабатлари конунларига бўйсунадиган махсус таълим ва касбий соҳаларга бўлган талаб, мамлакатдаги умумий ижтимоий-иқтисодий вазиятга ва муайян минтақадаги турли омилларга ва шартларга боғлиқ. Турли даражадаги профессионал таълимни қабул қилаётганлар сонига ҳам сезиларли ўзгаришлар рўй берди.

Умуман олганда, таълим муассасалари сонининг ўсиши, ўқувчилар сони ва машғулотларнинг давомийлиги ишчи кучи сифатини яхшилашга ёрдам берадиган ижобий ҳодиса сифатида қаралиши мумкин. Бошқа томондан, ҳозирги кунда ўрта махсус ва биринчи навбатда бошланғич, касбий тайёргарликка эга бўлган ишчилар етишмовчилиги мавжуд. Меҳнат бозори ва таълим хизматлари бозори ўртасидаги ўзаро таъсирнинг самарадорлигига таъсир қилувчи бошқа омилларга қуйидагилар киради: иқтисодиёт ва

иш ўринлари тузилиши, иш ҳақи ва даромадлар даражаси, бандлик ва ишсизлик, аҳоли таркиби, турли даражадаги таълим ва таълим хизматлари нархларининг ривожланиши.

Меҳнат бозори ва таълим хизматлари бозори ўртасидаги муносабатларни ўрганиш нуқтаи назаридан инсон капитали назариясининг айрим жиҳатларини кўриб чиқиш қизиқарлидир. Мазмуни жиҳатидан, инсон капитали назарияси бизга меҳнат бозорида инвестиция жиҳатларини ва даромадни тақсимлаш ҳамда иқтисодий тенгсизлик муаммоларини тушунтириш, шунингдек, жамиятнинг иқтисодий ўсиши ва кўплаб ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этиш, таълим аҳамиятини тушуниш имконини беради.

Инсон капитали энг аввало инсоннинг ўз ишлаб чиқариш қудратининг ўсишига ёрдам берувчи ва маълум вақт мобайнида фойдаланиш мумкин бўлган билим, кўникма, малакалари ва мотивлари йиғиндиси сифатида аниқланади. Бу хусусиятлардан ўринли фойдаланиш даромад келтириши лозим. Инсон капитали шахснинг табиий қобилиятларидан иборат. Инсон капиталининг тўпланиши инсоннинг (оила, компания, давлатнинг) соғлиғини сақлаш ва таълим олишга қаратилган муайян харажатларидан иборат, касбий тайёргарлик ва қайта тайёрлаш, ҳаракатчанлик ва бошқалар. Инсон капитали таълим, таълим ва иш тажрибаси орқали оширилиши мумкин. Қилинган инвестициялар тўланиши ва фойда келтириши керак деб тахмин қилинади. Инсон капиталига инвестиция таълим ва тарбия учун зарур бўлган вақт ҳамда пулни таърифлайди.

Агар инвестиция қайтиб келса, тўлайди, фақат бу ҳолда улар юқори даромад келтиради, яъни, инвестиция юқори ҳақ тўлаш ёки катта натижа олиб келади. Шунинг учун даромад ставкалари турли хил ва таълим даражалари ўртасида, шунингдек, таълим тизими, меҳнат бозори ва умуман иқтисодиёт ўртасида инвестицияларнинг тақсимланишини

1 - ж а д в а л

Профессионал таълим муассасаларига 2020/2021 ўқув йилида қабул параметрлари тўғрисида маълумот¹

Т/р	Худудлар номи	Жами		Касб-хунар мактаблари		Коллежлар		Техникумлар	
		ТМлар сони	Қабул режаси	Сони	Қабул қилинган ўқувчилар сони*	Сони	Қабул квотаси	Сони	Қабул квотаси
Республика бўйича жами		725	236169	339	81404	201	81325	185	73440
1	Қорақалпоғистон Республикаси	54	16860	23	4760	17	6875	14	5225
2	Андижон вилояти	69	24460	33	8440	19	8225	17	7795
3	Бухоро вилояти	44	14479	20	4084	13	5895	11	4500
4	Жиззах вилояти	38	11209	16	3579	9	2890	13	4740
5	Қашқадарё вилояти	61	18067	34	8292	16	5445	11	4330
6	Навоий вилояти	25	7236	11	2646	5	1 545	9	3045
7	Наманган вилояти	63	20839	27	7694	17	5700	19	7445
8	Самарқанд вилояти	74	23825	37	8850	15	5385	22	9590
9	Сирдарё вилояти	23	7212	11	2262	6	3185	6	1765
10	Сурхондарё вилояти	57	17252	28	6027	15	6905	14	4320
11	Тошкент вилояти	65	19874	35	8849	16	6100	14	4925
12	Фарғона вилояти	77	27224	33	9299	27	10695	17	7230
13	Хоразм вилояти	46	12876	25	4496	12	5290	9	3090
14	Тошкент шаҳри	29	14756	6	2126	14	7190	9	5440

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги маълумотлари.

тартибга солувчи сифатида ишлайди. Шу билан бирга, умуман жамият учун таълимдан қайтиш даражаси шахс учун қайтиш даражасидан фарқ қилади. Ҳар қандай ҳолатда ҳам, замонавий давлат таълим инвестицияси манфаатдор бўлиши керак. Давлатнинг таълим тизимида қай даражада муносабатда бўлишини ялпи ички маҳсулотда давлат харажатларининг улуши нуктаи назаридан ифодалаш мумкин. Ривожланган мамлакатлар, Россияда 3,6 % ни, АҚШда 4,8% ни, Канадада 5,4% ни, Францияда 5,8% ни ташкил этади.

Ҳозирги кунда таълимнинг янги шакллари ривожлантириш учун замин яратадиган ахборот хизматлари ва таълимни ахборотлаштириш тизимини йўлга қўйиш муҳим аҳамиятга эга. Таълимнинг бу шакли, масофавий таълим бўлиб, у тўла вақтли таълим учун хос бўлган ўқитувчи билан ўзаро алоқани ўзини-ўзи ўқитиш харажатларининг пастлиги билан бирлаштиради. Бундай ҳолда ўқувчига аниқ ўқув дастури таклиф этилади, унинг бажарилиши таълим муассасаси томонидан назорат қилинади. Уни амалга ошириш учун рағбат тегишли қўллаб-қувватловчи ҳужжатларни олиш билан машғулотларни самарали яқунлашдир, яъни масофавий таълим муайян таълим муҳитида масофадан туриб таълим ахбороти алмашинувини таъминлайдиган, замонавий ахборот ва телекоммуникация технологияларидан фойдаланиш асосида билим ва кўникмаларга эга бўлиш жараёнини тавсифлайди.

Шу билан бирга масофавий таълимни анъанавий таълим тизимларига қарама-қарши қилиш сифатида кўрмаслик керак. Масофавий таълим бу тизимларга интеграциялашган бўлиб, юқорида таъкидланганидек, уларни замонавий ахборот-телекоммуникация технологиялари асосида, шунингдек, замонавий ўқитиш методларига асосланган ҳолда ривожлантиради. Масофавий таълим дунёнинг турли мамлакатларидаги таълим тизимларида таълимнинг деярли барча даражаларида амалга оширилмоқда. Шунини таъкидлаш керакки, масофавий таълимни нафақат миллий таълим тизимлари доирасида, балки алоҳида тижорат ташкилотлари ва компаниялари томонидан ҳам ривожлантириш мумкин.

Демак, профессионал таълимни модернизациялашнинг асосий йўналишлари, жумладан, ҳудудий меҳнат бозоридаги эҳтиёжларни прогнозлашни ҳисобга олган ҳолда:

- ▶ минтақани иқтисодий ривожлантиришнинг ўзига хос хусусиятларини, унинг тармоқлар ва касбий гуруҳлар бўйича устувор йўналишларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат бозори тамойиллари ва тадқиқот методологиясини ишлаб чиқиш;
- ▶ меҳнат бозори бўйича ҳар томонлама социологик тадқиқотлар ўтказиш ва профессионал таълим муассасаларида кадрлар тайёрлашнинг минтақавий тартиб механизминини шакллантириш;
- ▶ барча мулкчилик шаклидаги корхоналар ва кейинчалик ишга жойлашиш кафолати бўлган жисмоний шахслар билан шартномалар тузиш орқали кадрлар тайёрлаш бўйича ижтимоий-иқтисодий буюртмаларни шакллантириш;
- ▶ умумтаълим мактаблари битирувчиларини кейинги ўқув дастурлари бўйича тақсимлашнинг ҳудудий балансини шакллантириш;
- ▶ меҳнат эҳтиёжларини таҳлил қилиш ва прогноз қилиш билан шуғулланувчи меҳнат ва бандлик идоралари ҳамда бошқа манфаатдор органлар билан ҳамкорликни ташкил этиш;
- ▶ турли мулкчилик шаклидаги ташкилотлар билан ҳамкорликни йўлга қўйиш, уларнинг инсон ресурслари бўйича ривожланиш тенденцияларини таҳлил қилиш;
- ▶ профессионал таълим муассасаларининг турли касб-хунар бирлашмаларида, иш берувчилар уюшмаларида иштирок этиши, иш берувчилар билан ўзаро ҳамкорликнинг турли шакллари кўллаб-қувватлаш;

- ▶ профессионал таълим муассасалари салоҳиятидан фойдаланган ҳолда бўлажак ходимларни мослаштириш ҳамда малакасини ошириш тизимини шакллантириш ва такомиллаштириш;
- ▶ битирувчиларни муайян буюртмачи (иш берувчи)нинг реал ишлаб чиқариш шароитларига мослашишини тезлаштирувчи ҳудудий таркибий қисмлар ва тегишли фанларнинг ихтиёрий субъектлари ҳисобига давлат таълим стандартларига кириштириш;
- ▶ меҳнат бозори сўровлари маълумотлар базасини яратиш учун компьютер технологияларидан фойдаланган ҳолда ахборот тизимларидан кенг фойдаланиш;
- ▶ профессионал таълим муассасалари ўқитувчиларининг иш ҳақи даражасини саноатда ўртача иш ҳақи даражасига етказиш, ҳудудий ва маҳаллий бюджетлар, иш берувчилар, тадбиркорлар ва бошқа манфаатдор ҳамкорлар ҳисобига компенсация (қўшимча) тўловларини ишлаб чиқариш;
- ▶ ҳудуд миқёсида қўшимча таълим муассасаларини яратиш, профессионал таълими муассасаларининг муҳандис-педагог ва раҳбар кадрларини малакасини ошириш тизимини ривожлантириш;
- ▶ йирик профессионал таълим муассасалари негизида «ресурс марказлари»ни яратиш, кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш марказларини ташкил этиш;
- ▶ таълимнинг янги тузилиши муносабати билан профессионал таълим муассасаларида касбий ва умумтаълим тайёргарлигини бирлаштириш учун янги тузилмани ишлаб чиқиш, халқаро сифат даражасига эътибор қаратиш;
- ▶ меҳнат бозори ва таълим хизматларининг ўзаро боғлиқ ривожланиш прогнозлари асосида профессионал таълим йўналишлари ва ишга қабул қилиш тузилмасининг мазмуни, шакл ва усулларини, давлат таълим стандартларини тузатиш механизминини шакллантириш.

Касбга йўналтириш замонавий шароитларда меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишнинг муҳим соҳаси ҳисобланади. Ёшлар учун «касбий ўсиш» муаммоларини ўрганиш бўйича тадқиқотимиз иш жараёнининг айрим минтақавий хусусиятларини очиб берди:

- ▶ ўқиш вақтида мактаб битирувчиларининг аксарияти келажакдаги касблари ҳақида қарор қабул қилдилар;
- ▶ мактаб битирувчиларининг ярмидан кўпи норасмий муҳит таъсири остида ўз касбий танловини аниқлади ва танловдаги ҳал қилувчи омиллардан бири оналарнинг фикри бўлиб, ижтимоий таълим муассасалари вакиллари ёшларнинг касбий ўсишга таъсир қилиш учун етарли йўналишлардан фойдаланмаслигини билвосита кўрсатиши мумкин;
- ▶ олий, ўрта махсус ва профессионал таълим муассасалари талаба ҳамда ўқувчилари учун энг олий кадрият бўлиб, улар иқтисодий, муҳандислик, тиббий, ҳуқуқий ва амалий профиллар мутахассислигини олиш бўлиб қолмоқда;
- ▶ касб танлашда моддий рағбатлантириш устунлик қилса-да, мактаб битирувчиларининг маълум қисми учун (20%га) «қизиқарли иш» муҳим;
- ▶ ишда шаҳар ва қишлоқ мактаб битирувчилари ўртасида касбни мустақил танлаш учун тайёр муҳим фарқлар тўғрисида маълумотлар тақдим қилинмайди ёки мавжуд эмас.

Ҳаёт, мактабда касбга йўналтиришни мустаҳкамлашни талаб қилади. Таҷриба шуни кўрсатадики, касб-хунарга йўналтириш ишларининг самараси мактаб битирувчиларини келгусида ўқитиш бўйича тахминий режани олдиндан билганда ва шунга кўра ўз ишини жамият манфаатларига мос равишда ҳамда ўқувчиларнинг шахсий режаларини ҳисобга олган ҳолда тузганда эришилади. Бу муаммоларни ҳал этишнинг муҳим йўли энг самарали касб-хунарга йўналтириш тадбирлари тизимига эга бўлишдадир. Шу муносабат билан, биз мактаб ўқувчилари учун касбга йўналтиришда янада самара берадиган қуйидагиларни таклиф этамиз:

- ▶ касбга йўналтиришни ташкил этишда илғор усуллар етакчи хорижий ва маҳаллий олий таълим муассасаларнинг таҷрибалари асосида мактабларга ёрдам бериш. Бу, бир томондан, меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш ва бандлик муаммосини ҳал қилиш, иккинчи томондан, «бўлмайдиган» соҳаларда бандлик (бўш иш ўринларини тўлдириш) жараёнини тартибга солиш, касбга йўналтиришнинг ягона сиёсатини амалга ошириш имконини беради;
- ▶ мактаб психологларининг ўқувчилар ва уларнинг ота-оналари билан мажбурий ишларини ташкил қилиш;
- ▶ мактабнинг дарс жадвалига касб танлаш асослари бўйича курслар, касб танлаш назарияси ва амалиёти, замонавий техник воситалардан фойдаланиш билан муайян соҳада иқтисодий тузилиши хусусиятларини акс эттирувчи экскурсия дастурлари мавжудлигини таъминлаш ва энг муваффақиятли корхоналарга ташриф буюриш (экскурсия)га асосланган;
- ▶ ўқувчиларни касбга йўналтиришнинг махсус усулини ўргатадиган технология ўқитувчилари учун касбий тайёргарликни ташкил этиш;
- ▶ мактабларга давлат ижтимоий муассасалари, шунингдек корхона ва ташкилотлар вакиллари томонидан касбга йўналтириш тадбирларини ташкил этиш ва ўтказишда ёрдам кўрсатиш. Ёшларни касбга йўналтириш туман бандлик марказининг асосий тадбирларидан бирига айланиши лозим;
- ▶ мактаб ёшларини бандлик марказлари, оммавий ахборот воситалари орқали меҳнат бозори эҳтиёжлари, касбга ўқитиш имконияти ҳақида мунтазам хабардор қилиб бориш;
- ▶ касбга йўналтиришнинг асосий омилларига айланиш қобилятини аста-секин йўқотишга олиб келади, қизиқиш, жисмоний хусусиятлар ва муайян касбий вазифаларни бажаришга мойиллик эса мактаб ўқувчилари учун муҳимроқ эканлигини кўрсатиш;
- ▶ мактаблар ва ишлаб чиқариш сектори ўртасида алоқаларни ўрнатишнинг мавжуд таҷрибасини умумлаштириш, таълим муассасалари ва меҳнат бозори ўртасида минтақанинг инсон ресурслари салоҳиятини такомиллаштириш муаммоларини ҳал қилиш бўйича фаол ўзаро алоқалар концепциясини ишлаб чиқиш.

Шундай қилиб, меҳнат бозори ва таълим хизматлари бозори ўртасидаги муносабатларнинг мавжуд муаммолари узоқ муддатли характердаги пухта ўйланган чора-тадбирлар мажмуасини талаб этади. Шунингдек, меҳнат бозори талабларига мувофиқ турли хил таълим хизматларини тақдим этишга қодир бўлган ижтимоий институтдир. Ривожланган бозор иқтисодиёти мамлакатларида таълим муассасаларининг таҷрибасини таҳлил қилиш, тартибга солиш ва ҳуқуқий қўллаб-қувватлаш, молиявий механизм, махсус хизматларнинг мавжудлиги, иш берувчилар билан яқин муносабатлар, ижтимоий ва иқтисодий шериклик

тизимида ишни ташкил этиш мақсадга мувофиқ. Профессионал таълимни модернизациялаш ва унинг меҳнат бозорига мослашуви касб таълимининг ижтимоий-иқтисодий даромадлари даражасини яхшилайти, қайта қуриш, кадрлар тайёрлаш ташкилотлари, ёшларнинг касбий-ижтимоий ривожланиши учун шароит яратади, меҳнат бозорида ва умуман жамиятда ижтимоий кескинликни камайтиради.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 23 сентябрдаги «Таълим тўғрисида»ги Қонуни
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Профессионал таълим тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» 2019 йил 6 сентябрдаги ПФ-5812-сон Фармони.
3. Мирзиёев Ш.М. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Ўқитувчи ва мураббийлар кунига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи 2020 йил 30 сентябрь.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 6 ноябрдаги «Ўзбекистоннинг янги тарққийёт даврида таълим-тарбия ва илм-фан соҳаларини ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-6108-сон фармони.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 6 ноябрдаги «Таълим-тарбия тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПҚ-4884-сон қарори.
6. Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е.А. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. – М.: 2007. 680 с.
7. <http://www.lex.uz> – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.
8. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат қорхонаси, 2019. 140-б.
9. <http://www.edu.uz> – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг сайти.
10. Мелибоев А.Р. Таълим тизими трансформацияси жараёнида янги профессионал таълим тизимининг ўрни. «Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар илмий электрон журналы». 5-сон. 2020 йил.



Миракбарова Д.М.,
ТДИУ «Ижтимоий-гуманитар фанлар»
кафедраси 1-босқич таянч
докторанти (PhD)
e-mail: dmirakbarova@yandex.com

ЯНГИ ЎЗБЕКИСТОНДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИК ТАМОЙИЛИНИНГ МИЛЛИЙ ВА ДИНИЙ АСОСЛАРИ ТАҲЛИЛИ

ANALYSIS OF NATIONAL AND RELIGIOUS BASIS OF GENDER EQUALITY IN NEW UZBEKISTAN

АНАЛИЗ НАЦИОНАЛЬНЫХ И РЕЛИГИОЗНЫХ ОСНОВ ПРИНЦИПОВ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В НОВОМ УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация. Бугунги кунда янги Ўзбекистонда гендер тенглик принципини ҳаётда қўллаш, амалга ошириш учун етарли шарт-шароитлар яратилган, қонун ва қонун ости ҳужжатлар қабул қилинмоқда, ислохотлар амалга оширилмоқда. Лекин, афсуски, халқимиз улардан кенг фойдаланмаяпти ёки яқинлари томонидан йўл қўйилмаяпти. Ҳуқуқий онгимиз, маънавиятимиздаги бўшлиқлар гендер тенглик муаммосида яққол кўриниб қолмоқда. Гендер тенглик миллий ва диний қадриятларимизга қарама-қарши тушунча сифатида қўйилмоқда. Лекин аслида Ислом гендер тенгликка қаршими ёки уни қўллаб-қувватлайдими?

Таянч иборалар: Ислом, гендер тенглик, гендер ёндашув, феминизм, жамият, оила мустаҳкамлиги, таълим, тарбия, аёллар ҳуқуқлари, эркинлик.

Abstract. Today, in new Uzbekistan creates the necessary conditions for the implementation of the principle of gender equality, adopts laws and implements reforms. But, unfortunately, our people use it less or others prevent it from being used. Deficiencies in our legal consciousness and spirituality are evident in the problem of gender equality. It is wrong to think that gender equality is contrary to our national and religious values. But is Islam really against gender equality or does it support it?

Key words: Islam, gender equality, gender approach, feminism, society, the consolidation institute family, education, women's rights, liberty.

Аннотация. В нынешние дни в новом Узбекистане созданы достаточные условия для реализации принципа «гендерного равенства», приняты законы и постановления, проводится реформы. Но, к сожалению, наши люди достаточно ими не пользуются или не допускаются со стороны окружающих их людей. Пустота в нашем идеологическом пространстве заметна в проблеме гендерного равенства. Гендерное равенство рассматривается как противоположность нашим национальным и религиозным ценностям. Но действительно ли Ислам против гендерного равенства или одобряет его?

Ключевые слова: Ислам, гендерное равенство, гендерный подход, феминизм, общество, укрепление института семьи, образование, нравственность, права женщин, свобода.