

YOSHLAR BANDLIGINI TA'MINLASHDA MEHNAT BOZORINING
INSTITUTSIONAL MEKANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH**Habibullayev Zuxriddin Quddusovich**

70410102 – Iqtisodiyot mutaxassisligi magistranti

Ilmiy rahbar: i.f.d., dots. Sultonov B.**ANNOTATSIYA**

Maqolada yoshlar bandligini ta'minlashda mehnat bozorining institutsional mexanizmlari o'zaro bog'langan qoidalar, tashkilotlar va rag'batlantirish vositalari majmui sifatida tadqiq etiladi. Tadqiqotning maqsadi ish izlovchi yoshlar, ish beruvchilar, ta'lim tashkilotlari hamda davlat bandlik xizmatlari o'rtasida yuzaga keladigan institutsional nomuvofiqliklarni aniqlash va ularni tizimlashtirishdan iborat. Institutsional nazariya, axborot asimmetriyasi va mehnat bozoridagi moslashuv nazariyalariga tayangan holda hujjatlarni kontent-tahlil qilish, qiyoslash, sabab-oqibat xaritalash hamda mantiqiy modellashtirish usullari qo'llanildi. Natijada yoshlar bandligiga ta'sir ko'rsatuvchi besh asosiy uzilish: malaka talabi va ta'lim natijalari farqi, ish o'rinlari haqidagi ma'lumotlarning tarqoqligi, dasturlar orasidagi koordinatsiya zaifligi, ishga kirishdagi tajriba to'sig'i hamda natijalarni faqat joylashtirish soni orqali baholash muammolari ajratib ko'rsatildi. Mazkur xulosalar mustaqil so'rov natijasi emas, balki ilmiy manbalar va institutsional hujjatlarning nazariy-analitik sintezi ekanligi qayd etildi. Taklif qilingan tasnif hududiy bandlik dasturlari uchun tashxislash vositasi sifatida ishlatilishi mumkin.

Kalit so'zlar: yoshlar bandligi; mehnat bozori; institutsional mexanizm; axborot asimmetriyasi; malaka nomuvofiqligi; transaksion xarajatlar; bandlik siyosati

KIRISH

Yoshlarning ta'limdan mehnat faoliyatiga o'tishi iqtisodiyotda inson kapitalidan foydalanish samaradorligini belgilovchi asosiy jarayonlardan biridir. Ish topish imkoniyatlari faqat yangi ish o'rinlari miqdoriga emas, balki mehnat bozorida ma'lumotning qanchalik tez almashinishiga, malaka talablari qay darajada oshkoraligiga, ish beruvchi bilan talabgor o'rtasidagi ishonchga va davlat xizmatlarining tashkil etilish sifatiga bog'liq. Shuning uchun yoshlar bandligini oddiy talab va taklif kesishuvi bilan tushuntirish yetarli emas; institutlar o'rtasidagi munosabatlarni ham tadqiq etish zarur [1; 2].

Xalqaro mehnat tashkilotining 2024-yildagi hisobotiga ko'ra, 2023-yilda dunyo bo'yicha 15–24 yoshli ishchi kuchi orasida ishsizlik darajasi 13 foiz bo'lgan, ta'lim, ish va kasbiy tayyorgarlikdan tashqarida qolgan yoshlar ulushi esa taxminan 20 foizni

tashkil etgan [3]. Ushbu raqamlar O'zbekistonga xos ko'rsatkich sifatida emas, balki bandlik muammosining jahon miqyosidagi ko'lamini tavsiflovchi qiyosiy fon sifatida keltirilmoqda. Muhimi, ishsizlik kamayishi har doim barqaror va munosib ish bilan ta'minlanganlik yaxshilanganini anglatmaydi.

O'zbekistonda "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonun hamda "Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida"gi Qonun bandlikni rag'batlantirish va yoshlarni qo'llab-quvvatlashning huquqiy asoslarini belgilaydi [4; 5]. Biroq normalarning mavjudligi ular orasida samarali amaliy bog'lanish shakllanganini avtomatik ravishda bildirmaydi. Ilmiy muammo aynan huquqiy qoidalar, ma'muriy tartib-taomillar, ta'lim xizmatlari va biznes qarorlarining bir butun mexanizm sifatida ishlashida namoyon bo'ladi.

Ushbu maqolaning tadqiqot savoli quyidagicha: yoshlarning mehnat bozoriga kirish jarayonida qaysi institutsional uzilishlar ish qidirish xarajatlarini oshiradi va bandlik natijasining sifatini pasaytiradi? Tadqiqot maqsadi mavjud ilmiy yondashuvlar asosida uzilishlarning diagnostik tasnifini ishlab chiqish hamda ular yuzasidan tekshiriladigan ilmiy gipotezalarni shakllantirishdir.

MATERIALLAR VA METODLAR

Tadqiqot nazariy-analitik dizaynga asoslandi. Birlamchi so'rov, eksperiment yoki davlat idoralarining mikro-ma'lumotlar bazasi qo'llanilmadi; shu sababli maqolada keltirilgan xulosalar sababiy ta'sirni statistik isbotlash sifatida talqin qilinmaydi. Axborot bazasini institutsional iqtisodiyotga oid fundamental adabiyotlar, Xalqaro mehnat tashkilotining tematik hisoboti va O'zbekistonning bandlikka oid normativ-huquqiy hujjatlari tashkil etdi [1–5].

Tahlilning birinchi bosqichida D. Nortning institutlar iqtisodiy almashinuvdagi noaniqlikni kamaytirishi haqidagi yondashuvi asos sifatida olindi [1]. Ikkinchi bosqichda ishchi kuchi bozoriga oid signallar va axborot asimmetriyasi nazariyasi yordamida diplom, tajriba, malaka va bo'sh ish o'rnini haqidagi ma'lumotlarning ishonchliligi tahlil qilindi [2]. Uchinchi bosqichda institutsional subyektlar – talabgor, ish beruvchi, ta'lim muassasasi, bandlik xizmati va mahalliy boshqaruv – o'rtasidagi vazifalar taqqoslandi.

Baholash birligi sifatida "ish izlashdan barqaror ishga o'tish" zanjiri tanlandi. Har bir bo'g'inda to'rtta savol qo'yildi: ma'lumot kim tomonidan ishlab chiqiladi; uning sifatini kim tekshiradi; qaror qabul qilish uchun kim javobgar; natija qanday o'lchanadi? Bu savollar turli institutlarning vakolati bir-birini takrorlashi yoki aksincha, muhim bosqichning javobsiz qolishini aniqlashga yordam beradi.

Tahlil natijalarini sharhlashda ichki validlik chegarasi saqlandi: aniqlangan muammolar muayyan viloyat yoki tashkilotdagi real tarqalish darajasini bildiruvchi statistik natijalar emas. Ularning hududlar bo'yicha intensivligini baholash uchun

keyingi bosqichda ish beruvchilar bilan intervyu, bitiruvchilarni kuzatish hamda ma'muriy ma'lumotlarni solishtirish talab etiladi.

NATIJALAR

Tahlil natijasida institutsional nomuvofiqlikning besh yo'nalishi ajratildi. Birinchisi – kompetensiyalar uzilishi. Ta'lim dasturida shakllangan bilim bilan ish beruvchi talab qilayotgan amaliy vazifalar o'rtasidagi farq yoshlarning ishga kirish davrini uzaytirishi mumkin. Malaka nomuvofiqligi nafaqat kasb nomlaridagi farq, balki ish joyidagi raqamli, kommunikativ va muammolarni hal qilish ko'nikmalarining yetishmasligini ham qamrab oladi.

Ikkinchi uzilish – axborot infratuzilmasining parchalanishi. Vakansiya tavsiflari, ish haqi chegarasi, talab etilgan malaka, tanlov muddati va ish sharoitlari haqidagi axborot bir xil mezonda e'lon qilinmaganda talabgor qo'shimcha qidiruv xarajatiga duch keladi. Bunday sharoitda mos nomzod mavjud bo'lsa ham, ish beruvchi bilan uchrashuv ehtimoli kamayishi mumkin. Ushbu bog'lanish keyinchalik vakansiyaning to'ldirilish muddati orqali sinovdan o'tkazilishi mumkin.

Uchinchi uzilish – tashkilotlararo koordinatsiya. Bandlik xizmati ish qidiruvchini ro'yxatga olishi, ta'lim muassasasi uni tayyorlashi, tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash tizimi moliyaviy ko'mak ko'rsatishi mumkin. Lekin ushbu xizmatlar yagona individual bandlik trayektoriyasiga bog'lanmasa, yordamlar bir-birini to'ldirmaydi. Ayrim xizmatlardan takroriy foydalanish yoki bir ehtiyojning umuman qoplanmay qolish xavfi paydo bo'ladi.

To'rtinchi uzilish – ish tajribasi paradoksi. Yangi bitiruvchi ishga kirish uchun tajribaga muhtoj, tajriba orttirish uchun esa dastlabki ish o'rniga muhtoj bo'ladi. Korxonalar uchun amaliyotchi tayyorlash xarajati, talabgor uchun esa amaliyot vaqtida daromad yetishmasligi muammo tug'diradi. Amaliyotning o'quv natijalari, mentorlik majburiyati va ishga o'tish ehtimolini aniq ko'rsatadigan shartnomaviy model ushbu to'siqni kamaytirishi mumkin.

Beshinchi uzilish – natijadorlikni o'lchashdagi cheklanish. Faqat ishga joylashtirilgan shaxslar soniga qarab dastur samaradorligini baholash ishning davomiyligi, mehnat shartnomasining rasmiyligi, daromad barqarorligi va xodimning malakasiga mosligi haqidagi ma'lumotlarni chetda qoldiradi. Shu sababli bir martalik joylashtirish bilan olti yoki o'n ikki oylik barqaror bandlik bir-biridan farqlanishi kerak.

Tasnif asosida quyidagi konseptual bog'lanish taklif qilinadi: bandlik natijasi = f(malaka mosligi, axborot sifati, koordinatsiya, ilk tajribaga kirish imkoniyati, monitoring sifati). Bu ifoda hisoblangan ekonometrik model emas; u kelajakdagi empirik tadqiqot uchun o'zgaruvchilarni tartiblash vositasidir.

1-jadval. Institutsional uzilishlar va diagnostika indikatorlari

Yo'nalish	Muammo	Baholash indikatorlari
Kompetensiyalar	Ta'lim va ish talabi o'rtasidagi farq	Mos ishga joylashish ulushi
Axborot	Vakansiya ma'lumotlarining nomukammalligi	Vakansiyani to'ldirish muddati
Koordinatsiya	Xizmatlarning ajralganligi	Individual reja yakunlanish ulushi
Tajriba	Dastlabki ish staji talabi	Amaliyotdan ishga o'tish ulushi
Monitoring	Faqat bir martalik joylashtirish hisobi	6/12 oylik barqaror bandlik ulushi

KENGAYTIRILGAN NAZARIY-TAHLILY NATIJALAR

1. Institutning ishlash mantig'i

Qonunchilik bandlik sohasidagi huquq va majburiyatlar doirasini belgilaydi, biroq mazkur doira bilan kundalik amaliyot o'rtasida vositachi tartiblar bo'lmasa, samarali natija avtomatik paydo bo'lmaydi. Ayniqsa, bitiruvchi birinchi ishini izlayotganda ma'lumot, tavsiya, malaka hujjati va ish beruvchi bilan muloqotni bir vaqtning o'zida boshqarishga majbur. Har bir bosqich alohida muassasa vakolatiga kirsa, hamkorlikdagi uzilishning xarajati foydalanuvchining zimmasiga tushadi. Bunday holatni faqat yangi dastur ochish bilan emas, mavjud institutlar orasidagi o'zaro majburiyatlarni aniq belgilash bilan bartaraf etish mumkin.

Institutning ishlash mantig'i bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

2. Norasmiy me'yorlar

Ishga qabul qilishda shaxsiy tavsiya, tanishlar orqali xabar olish yoki ish joyida ko'nikmalarni rasmiy hujjatsiz baholash kabi norasmiy qoidalar ayrim vaziyatlarda tezkor muvofiqlashtirishni ta'minlashi mumkin. Biroq ular ochiq raqobat tamoyillarini cheklasa, yangi bitiruvchi o'z qobiliyatini namoyon etish imkoniyatidan mahrum bo'ladi. Shuning uchun institutsional tahlilda rasmiy normani sanash yetarli emas; nomzodga axborot qaysi yo'l bilan yetib kelishi, tanlov mezonlari qay darajada oshkora ekani va rad javobiga izoh berilishi ham ko'rib chiqilishi zarur.

Norasmiy me'yorlar bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

3. Axborotning o'lchov birligi

Vakansiyalarni o'zaro solishtirish uchun ishning nomi emas, bajariladigan funksiyalar, ish haqi diapazoni, ish vaqti, zarur tajriba hamda talab etilgan ko'nikmalar mos ta'rifda berilishi kerak. Bir korxona "mutaxassis" deb ko'rsatgan lavozim boshqa korxonadagi "operator" vazifasiga mos kelishi mumkin. Lavozim nomlari bo'yicha mexanik qidiruv natijani noto'g'ri chiqaradi. Kompetensiya va kasbiy vazifalarga tayanuvchi tavsiflar ish izlovchining real malakasini va korxona ehtiyojini taqqoslash uchun nisbatan ishonchli asos yaratadi.

Axborotning o'lchov birligi bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

4. O'quv reja signalining sifati

Diplomning o'zi ishchi kuchining ishga tayyorligini to'liq ko'rsatmaydi. Ta'lim dasturida egallangan nazariy bilim, mustaqil loyiha, amaliy mashq va jamoaviy vazifani bajarish natijalari turlicha signallar beradi. Portfolio, namunaviy ish va standartlashtirilgan amaliy topshiriq bitiruvchiga qobiliyatini ko'rsatish imkonini yaratadi. Bunda sinov vositasi kasbga aloqador bo'lishi, nogironligi bo'lgan nomzod uchun oqilona moslashtirilishi va ish beruvchi tomonidan asossiz ortiqcha talablar qo'yilmasligi lozim.

O'quv reja signalining sifati bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

5. Hududiy tafovut

Hududlar kesimida mehnat bozori tarkibi bir xil emas: yirik shaharlardagi xizmat ko'rsatish bilan chekka tumanlardagi qishloq xo'jaligi yoki mavsumiy faoliyat bir xil ish qidirish mexanizmini talab qilmaydi. Shu bois yagona milliy tavsiya hududiy logistika, transport narxi, internetga ulanish va ish beruvchilar zichligini hisobga olmaganda zaiflashadi. Har bir hududga mos model tanlashda eng kamida bo'sh ish o'rinlarining sifati, o'rtacha qidiruv davomiyligi va o'qishni tugatganlarning birinchi bandlikka o'tish holati ajratib kuzatilishi kerak.

Hududiy tafovut bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

6. Jinsga doir to'siqlar

Yosh ayollarning mehnat bozorida qatnashish qarori faqat kasbiy tayyorgarlikka bog'liq emas. Parvarish majburiyatlari, qatnov xavfsizligi, mos ish jadvalining yo'qligi va stereotiplar ishga kirishni cheklashi mumkin. Shu sababli erkaklar va ayollar bo'yicha umumiy ishga joylashish sonini oddiy taqqoslash noto'g'ri siyosiy xulosaga olib keladi. Xizmatdan foydalanish imkoniyati, taklif qilingan ish o'rnining xususiyatlari va ko'ngilli ravishda rad etish sabablarini ham ehtiyotkorlik bilan tahlil qilish talab etiladi.

Jinsga doir to'siqlar bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

7. Tajriba tuzog'i

Ilk ishga kirish uchun tajriba sharti qo'yilganda mehnat bozoriga endi chiqayotgan yoshlar mantiqiy berk ko'chaga tushadi. Amaliyot dasturlarini kengaytirish bu muammoni kamaytirishi mumkin, ammo amaliyot arzon mehnat kuchidan foydalanish shakliga aylanib ketmasligi kerak. Shartnoma davomiyligi, mentoring mas'uliyati, o'rganiladigan kompetensiya va amaliyotdan keyingi baholash aniq bo'lgandagina institut haqiqiy ko'nikmani shakllantiradi. Ishga o'tish majburiy kafolat bo'lmasa ham, natijalar kuzatilishi shart.

Tajriba tuzog'i bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

8. Tadbirkorlikka o'tish

O'zini o'zi band qilish va kichik biznesni rivojlantirish ish o'rni yaratishning muhim yo'li bo'lishi mumkin, lekin ro'yxatdan o'tgan shaxslar sonini barqaror daromad bilan tenglashtirish ilmiy jihatdan asossiz. Faoliyatning davomiyligi, buyurtmalar mavjudligi, bozorda talab va hisobga olingan xarajatlar o'rganilmasa, dastur natijalari ortiqcha baholanadi. Tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash paketida maslahat, biznesni rejalashtirish va savdo kanallariga chiqish moliyaviy resurs bilan birgalikda qaralishi lozim.

Tadbirkorlikka o'tish bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

9. Mobilitet cheklovi

Ishning bir joyda, talabgorning boshqa joyda joylashgani bandlikni cheklovchi mustaqil tranzaksiya xarajatini yaratadi. Qatnov xarajati, yashash uchun joy va migratsiya bilan bog'liq huquqiy tavakkalchiliklar e'lon qilingan ish haqi jozibadorligini kamaytirishi mumkin. Institutsional mexanizmning samaradorligini o'lchashda nominal ish taklifi bilan talabgor uchun amalda qabul qilinishi mumkin bo'lgan ish taklifini farqlash zarur. Har bir yo'naltirishdan oldin moslashuv xarajati hisobga olinishi maqsadga muvofiq.

Mobilitet cheklovi bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

10. Raqamli tafovut

Elektron xizmat orqali murojaat qilish ishni yengillashtiradi, biroq raqamli savodxonlik yoki qurilmaga kirish imkoniyati past bo'lgan yoshlar tizimdan tashqarida qolishi mumkin. Shuning uchun onlayn kanal yagona emas, muqobil aloqa shakllaridan biri sifatida tashkil qilinishi kerak. Hududdagi maslahat punktlari, telefon orqali yordam va tushunarli til interfeysi xizmatning adolatliligiga ta'sir qiladi. Raqamli platforma samaradorligini foydalanuvchilar soni bilan emas, yakunlangan murojaatlar va muammo yechimining sifati bilan baholash to'g'riroq.

Raqamli tafovut bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

11. Ma'lumot sifati

Institutsional qarorlar sifati ma'lumot yig'ish tartibining izchilligiga bog'liq. Dasturga ikki marta murojaat qilgan shaxs ikki mustaqil ish izlovchi deb hisoblanishi yoki ishga joylashgan yosh boshqa idorada yana hisobga olinishi natijani buzadi. Takror yozuvlarni aniqlash, vaqt belgisi qo'yish va ma'lumotlarning manbasini qayd etish zarur. Shu bilan birga, shaxsiy ma'lumotlardan foydalanish maqsadi tor belgilanishi, ortiqcha ma'lumot yig'ilmasligi va ma'lumotlarni saqlash muddati normativ tartibda belgilanishi lozim.

Ma'lumot sifati bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

12. Mezonlarning chalkashligi

“Yoshlar bandligi” iborasi bilan ro‘yxatga olingan ish o‘rinlari, ish bilan bandlik holati yoki sifatli ishga joylashish tushunchalari ba’zan birlashtirib yuboriladi. Tadqiqotda bu natijalar alohida o‘lchanishi shart. Bir kun ishlagan, qisqa muddatli shartnoma tuzgan va uzluksiz ishlayotgan shaxslar bir xil kategoriyaga kiritilsa, institutsional islohotning haqiqiy foydasi ko‘rinmay qoladi. Kuzatuv davri va bandlikni tasdiqlash manbasi oldindan belgilanishi lozim.

Mezonlarning chalkashligi bo‘yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang‘ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko‘rsatkichlar ushbu tadqiqotda o‘lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma’lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta’minlanishi lozim.

13. Qaror qabul qilish javobgarligi

Institutsional uzilishning ko‘zga kam tashlanadigan turi hech qaysi bo‘g‘in yakuniy natija uchun javob bermasligidir. Ta’lim muassasasi diplom berish, bandlik xizmati yo‘llanma taqdim etish, korxona suhbat tashkil qilish natijasini yetarli deb bilishi mumkin. Lekin nomzod ishga joylashmagan bo‘lsa, umumiy jarayon muvaffaqiyatsiz yakunlanadi. Shuning uchun institutsional kelishuvlarda xizmatning qaysi bosqichida kim javobgar ekani, murojaatni qayta yo‘naltirish va sababli rad etish tartibi yozma ravishda mustahkamlanishi zarur.

Qaror qabul qilish javobgarligi bo‘yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang‘ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko‘rsatkichlar ushbu tadqiqotda o‘lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma’lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta’minlanishi lozim.

14. Samaradorlikni tushuntirish

Ishga joylashtirish dasturida yuqori natija kuzatilgani doimo dastur samarasi degani emas. Iqtisodiy faollik o'sishi, mavsumiy talab, hududga investitsiya kirishi yoki ishtirokchilarning dastlabki malakasi kuzatilgan ko'rsatkichga ta'sir qilishi mumkin. Shuning uchun tavsifiy natijani sababiy natijadan ajratish muhim. Tajribaviy yoki kvazitajribaviy baholash mavjud bo'lmasa, ehtiyotkor ilmiy talqin — model potensial afzallikka ega, biroq uning real ta'siri hali tekshirilmagan — shaklida berilishi kerak.

Samaradorlikni tushuntirish bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

15. Ijtimoiy adolat mezoni

Ko'rsatkichni oshirish maqsadida ishga tez joylashadigan talabgorlarga ustuvor xizmat ko'rsatish dastur samaradorligi haqida bir tomonlama tasavvur yaratishi mumkin. Ayniqsa, uzoq vaqt ish qidirgan, chekka hududda yashaydigan yoki qo'shimcha ehtiyojga ega yoshlar yordamdan chetda qoladi. Shu sababli dastur bahosida qamrovning tengligi, individual ehtiyoj darajasi va natijaga erishish uchun sarflangan qo'shimcha resurs ham alohida aks ettirilishi lozim. Bu adolat va iqtisodiy samaradorlik o'rtasidagi real muvozanatni ko'rishga yordam beradi.

Ijtimoiy adolat mezoni bo'yicha metodik sinov quyidagi ketma-ketlikni talab qiladi: boshlang'ich holatni hujjatlashtirish, muammo vujudga keladigan xizmat bosqichini ajratish, qaror qabul qiluvchi tashkilotni aniqlash va natijani kuzatish muddatini belgilash. Jarayon xaritasidagi uzilishlar murojaatga ketgan vaqt, qayta topshirilgan hujjatlar va yakunlanmagan holatlar bilan tekshirilishi mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ushbu tadqiqotda o'lchanmagan; ular keyingi dala tadqiqotini loyihalash uchun taklif qilinmoqda. Tadqiqot axloqi nuqtayi nazaridan ishtirokchilarning roziligi, anonimlashtirish va ma'lumotga cheklangan kirish talablari alohida ta'minlanishi lozim.

MUHOKAMA

Olingan nazariy natijalar institutsional iqtisodiyotning asosiy g'oyasiga mos keladi: rasmiy qoidalar bir xil bo'lgan sharoitda ham ularning bajarilishi, ishtirokchilar

o'rtasidagi ishonch va tranzaksiya xarajatlari iqtisodiy natijani farqlashi mumkin [1]. Ish beruvchining nomzod haqida yetarli ma'lumotga ega bo'lmisligi esa saralash xarajatini oshiradi; bu holat signal nazariyasi bilan izohlanadi [2].

Biroq institutsional uzilishlarni faqat davlat platformasi orqali bartaraf etish mumkin degan xulosa xato bo'ladi. Raqamli tizim sifatsiz vakansiyani tezroq tarqatishi ham mumkin. Shuning uchun axborotning standartlashtirilishi, ma'lumotlarni yangilash majburiyati, foydalanuvchi roziligi va shaxsiy ma'lumotlarni himoyalash tartibi birgalikda ishlab chiqilishi kerak. Bundan tashqari, internetdan foydalanish imkoniyati cheklangan yoshlar uchun oflayn maslahat xizmati saqlanishi lozim.

Bandlik dasturlarida "cream-skimming", ya'ni eng oson ish topadigan talabgorlarni tanlab, ko'rsatkichni sun'iy yaxshilash xavfi mavjud. Bunga yo'l qo'ymaslik uchun dastur natijasi ma'lumot, tajriba va ijtimoiy to'siqlar bo'yicha farqlanadigan guruhlarda alohida baholanishi kerak. Masalan, birinchi ishini izlayotgan bitiruvchi bilan qayta tayyorlashga muhtoj ishsiz yosh bir xil tashxis modeli bo'yicha baholanmasligi lozim.

Xalqaro mehnat tashkiloti bandlik dasturlarida ta'lim, tadbirkorlik, xizmatlar va boshqa aralashuvlarni birlashtirish muayyan sharoitlarda yaxshi natijalar berishini qayd etadi [3]. Shunga qaramay, bu kuzatuv muayyan hudud uchun dastur samaradorligi avtomatik ravishda isbotlanganini anglatmaydi; har bir chora-tadbirning xarajat-samaradorligini mahalliy ma'lumotlar asosida aniqlash zarur.

XULOSA

Yoshlar bandligidagi institutsional muammo ko'pincha institutlarning umuman yo'qligida emas, balki ular orasidagi funksional bog'lanishning yetarli emasligida namoyon bo'ladi. Tadqiqotda malaka mosligi, axborot sifati, koordinatsiya, birinchi ish tajribasiga kirish va monitoring natijadorligi bir butun tashxis doirasida asoslandi.

Amaliy tavsiya sifatida hududiy bandlik xizmatlarida vakansiyalar bo'yicha yagona minimal axborot standarti, ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasida malaka xaritasi, yangi bitiruvchilar uchun shartnomaviy amaliyot mexanizmi va olti-o'n ikki oylik bandlik monitoringini joriy etish taklif etiladi. Mazkur takliflarning real samarasini baholash uchun keyingi empirik tadqiqotda taqqoslama guruhlar va kuzatuv ma'lumotlari talab qilinadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – 3rd ed. – Chicago: University of Chicago Press, 1993.
2. Schultz T. W. Investment in Human Capital // American Economic Review. – 1961. – Vol. 51, No. 1. – P. 1–17.

3. Acemoglu D., Robinson J. A. Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty. – New York: Crown Business, 2012.
4. Mortensen D. T., Pissarides C. A. Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment // Review of Economic Studies. – 1994. – Vol. 61, No. 3. – P. 397–415.
5. Honorati M., Marguerie A. Youth Employment in Uzbekistan: Opportunities and Challenges. – Washington, DC: World Bank, 2021. – Report No. 165274. – URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/666311634704762319>
6. International Labour Organization. Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures. – Geneva: ILO, 2024. – DOI: 10.54394/ZUUI5430.
7. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. – Geneva: ILO, 2024.
8. North D. C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. – Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
9. Spence M. Job Market Signaling // Quarterly Journal of Economics. – 1973. – Vol. 87, No. 3. – P. 355–374.
10. O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni. – 2020-yil 20-oktabr. – O‘RQ-642. – URL: <https://lex.uz/>
11. O‘zbekiston Respublikasining “Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida”gi Qonuni. – 2016-yil 14-sentabr. – O‘RQ-406. – URL: <https://lex.uz/>
12. United Nations. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. – New York: UN, 2015.
13. OECD. OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market. – Paris: OECD Publishing, 2024.
14. International Labour Organization. ILOSTAT Database: Labour Market Indicators and Definitions. – Geneva: ILO. – URL: <https://ilostat.ilo.org/>
15. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. – Washington, DC: World Bank, 2019.