

Shoyev Alim Xalmuratovich
i.f.f.d. (PhD), v.b.dotsent
Guliston davlat universiteti
“Iqtisodiyot” kafedrası
O‘zbekiston respublikasi, Guliston shahri

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA IMKONIYATI CHEKLANGAN YOSHLARNI ISH BILAN TA‘MINLASH MUAMMOLARI

Annotasiya: Maqolada nogironligi bo‘lgan yoshlarni - O‘zbekiston oliy o‘quv yurtlari bitiruvchilarini mehnat bozorida ishga joylashtirish muammosi o‘rganiladi. Muallif zamonaviy muammolarni, nogironligi bo‘lgan shaxslarni ish bilan ta‘minlash sohasidagi mavjud vaziyatni tahlil qilish, nogironligi bo‘lgan universitet bitiruvchilari ish qidirishda duch keladigan to‘siqlar va qiyinchiliklarni tadqiq qiladi. Nogironligi bo‘lgan shaxslarni ishga joylashtirishga qaratilgan normativ-huquqiy hujjatlardagi imtiyozlar va preferensiyalar alohida tahlil qilinadi. O‘zbekiston Respublikasida nogironligi bo‘lgan bitiruvchi yoshlarni ish bilan ta‘minlashni yaxshilash bo‘yicha tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: Mehnat bozori, bandlik, nogironligi bo‘lgan shaxslar, inklyuziv ta‘lim, korporativ ijtimoiy javobgarlik, ish beruvchi.

Шоев Алим Халмуратович
и.о. доцент, PhD
Гулистанский государственный университет
кафедра “Экономика”
Республика Узбекистан, город Гулистан

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Аннотация: В статья исследуется проблема трудоустройства молодёжи с ограниченными возможностями здоровья - выпускников высших учебных заведений Узбекистана на рынке труда. Автором изучены современные проблемы, анализ текущей ситуации в сфере трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья, барьеры и трудности с которыми сталкиваются выпускники ВУЗов с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья) при поиске работы. Отдельно проанализированы льготы и преференции в нормативно-правовых актах направленные

на трудоустройство лиц с ОВЗ. Разработаны рекомендации по улучшению трудоустройства молодежи - выпускников с ОВЗ в республике Узбекистан.

Ключевые слова: Рынок труда, трудоустройство, лица с ОВЗ, инклюзивное образование, корпоративная социальная ответственность, работодатель.

Shoev Alim Khalmuratovich
acting associate professor, PhD
Gulistan State University
Department of Economics
Republic of Uzbekistan, Gulistan

PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUTH WITH DISABILITIES IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract: The article examines the problem of employment of youth with disabilities - graduates of higher educational institutions of Uzbekistan in the labor market. The author has studied modern problems, analyzed the current situation in the field of employment of people with disabilities, barriers and difficulties faced by university graduates with disabilities when looking for work. The benefits and preferences in regulatory legal acts aimed at the employment of persons with disabilities are analyzed separately. Recommendations have been developed to improve the employment of young graduates with disabilities in the Republic of Uzbekistan.

Keywords: Labor market, employment, persons with disabilities, inclusive education, corporate social responsibility, employer.

Kirish. Yoshlarni ish bilan ta'minlash, shu jumladan mehnat bozoriga endigina kirib kelgan oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Mehnat bozoriga nazar tashlaydigan bo'lsak, odatda yoshlar mehnat bozorining raqobatbardoshligi past qismini ifoda etadi, ishsizlik borasida to'xtaladigan bo'lsak, yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi katta yoshdagilarga nisbatan yuqori ekanligiga guvoh bo'lamiz [1]. Mutaxassislarning fikricha, O'zbekiston yoshlarining qisqa va uzoq muddatli istiqbolda mehnat bozoriga integratsiyalashuvini yaxshilash bo'yicha kompleks chora-tadbirlar va mexanizmlarni ishlab chiqish milliy va mahalliy darajada dolzarb vazifa

hisoblanadi. Mutaxassislik bo'yicha ish tajribasi va malakaning yetarli emasligi mehnat bozorida bitiruvchilarga talab pastligining asosiy sabablaridan biri hisoblanadi, bu esa, o'z navbatida ularning bo'sh ish o'rinlari uchun kurash borasida raqobatbardoshligini pasaytiradi. Shu bilan bir qatorda, bitiruvchilar qanday qilib to'g'ri ish qidirish, o'zlarini ish beruvchilarga mohirona taqdimot qilishi va ishga joylashgandan so'ng, ish joyida muvaffaqiyatli ishlab ketishni ko'pincha uddalay olmasliklari bois, ishga joylashish jarayonida turli qiyinchiliklarga duch keladilar.

Tadqiqot usullari. Tadqiqot davomida muallif bir qator umume'tirof etilgan usullarga, shu jumladan dialektik usul, ilmiy abstraktsiya, induksiya va deduksiya, kuzatish, qiyosiy tahlil, Qonunchilik bazasini o'rganish, shuningdek ilmiy adabiyotlar va davriy nashrlarni tahlil qilishga tayangan.

Tahlil va natijalar. Nogiron va salomatligida nuqsonlar mavjud bitiruvchi yoshlar mehnat bozoriga kirib kelayotgan bitiruvchilarning eng zaif toifalaridan biri sanaladi [2]. Bir qator mualliflarning tadqiqotlarida [3] ta'kidlanishicha, ish tajribasi yo'q yoki yetarlicha ish stajiga ega bo'lmagan bitiruvchilar mehnat bozorining eng zaif ishtirokchilari hisoblanadilar va ish axtaruvchining salomatligida har qanday cheklovlarning mavjudligi, ularning ishga joylashish borasida shusiz ham qiyin vaziyatini yanada murakkablashtiradi. Buni nogiron bitiruvchilar, shuningdek mutaxassislar va ish beruvchilar o'rtasida o'tkazilgan ko'plab so'rov va kuzatishlar natijalari ham yaqqol tasdiqlaydi.

Nogiron yoshlar, shu jumladan kasb-hunar ta'limi tashkilotlari va oliy ta'lim muassasasi bitiruvchilarini ish bilan ta'minlash muammosi har qachongidek, dolzarb va qiyin bo'lib qolaveradi, bu esa ham davlat organlari ham butun jamiyat tomonidan alohida e'tibor qaratishni talab qiladi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligining ma'lumotlariga ko'ra, Oliy ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan imkoniyatlari cheklangan (nogiron) talabalar 6120 nafarni, shundan 2877 nafari talaba-qizlarni tashkil qiladi. 2021/2022 o'quv yilida respublika oliy ta'lim muassasalarini jami

660 nafar I-II-guruh nogironligi bo'lgan talabalar bitirgan. 2022 yil noyabr holatiga nogironligi bo'lgan bitiruvchilarning jami 301 nafari (246 nafari davlat tashkilotlarida, 55 nafari xususiy sektorda) mehnat faoliyati bilan shug'ullanmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 27.02.2023 yildagi PQ-74-son "Nogironligi bo'lgan shaxslarni qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi [4], 01.06.2023 yildagi PF-82-son "Aholiga sifatli ijtimoiy xizmat va yordam ko'rsatish hamda uning samarali nazorat tizimini yo'lga qo'yish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar to'g'risida" gi [5] Farmonlari, O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirda qabul qilingan Mehnat kodeksi va shu kabi bir qator me'yoriy - huquqiy hujjatlar asosida davlat nogironlarni, shu jumladan yaqinda o'rta maxsus kasb-hunar va oliy ma'lumot olgan yoshlarning bandligini ta'minlash va ularni ijtimoiy jihatdan qo'llab-quvvatlash borasida chora-tadbirlarni amalga oshirib kelmoqda.

Shu bilan bir qatorda, yangi tahrirda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida O'zbekistonning ijtimoiy davlat sifatida e'tirof etilishi, shuningdek, Konstitutsiyaning 57-moddasida "... davlat nogironligi bo'lgan shaxslarning ijtimoiy, iqtisodiy va madaniy sohalar ob'ektlari va xizmatlaridan to'laqonli foydalanishi uchun shart-sharoitlar yaratadi, ularning ishga joylashishiga, ta'lim olishiga ko'maklashadi..." - deb belgilab qo'yilishi O'zbekistonda nogironligi bo'lgan shaxslarni qo'llab-quvvatlash davlat siyosatining muhim yo'nalishlaridan biri ekanligini ko'rsatadi.

Nogiron yoshlarni mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchilari tarkibiga kiritish ularning kasbiy reabilitatsiyasi va jamiyatga integratsiyalashuvi samaradorligining asosiy ko'rsatkichi ekanligini ta'kidlash muhimdir. Bu nafaqat muhim ijtimoiy, balki iqtisodiy samaraga ham ega. Shu sabablarga ko'ra, birinchi marta ish izlayotgan yosh nogironlarni ish bilan ta'minlash mahalliy davlat hokimiyati idoralarining ustuvor vazifasi bo'lishi lozim.

Jamiyatga kasbiy jihatdan integratsiyalashuv borasida aynan mazkur toifadagi yoshlar ish topishda eng katta muammolarga duch kelishadi. Inklyuziv mehnat bozorida ish topish borasidagi qiyinchiliklarning boisi, ularning ish joyiga jismoniy kirib-chiqishlari va muayyan mehnat funktsiyalarini bajarishlarini qiyinlashtiruvchi tana funktsiyalarining birgina jiddiy buzilishi emas, balki nogironlardagi ruhiy nuqsonlar hamdir. Nogiron yoshlarning mehnat bozoriga kirishdagi ijtimoiy tajribasining past darajasi ularga nafaqat kasbiy mahorat, balki psixologik tayyorgarlik va moslashish qobiliyatlari jihatidan ham raqobatbardosh bo'lishga imkon bermaydi.

Ushbu jihatlar shuningdek, nogironlarning kasbiy va mehnat imkoniyatlari borasida yetarlicha tasavvurga ega bo'lmagan ish beruvchilarning mehnat qobiliyati borasida u yoki bu ko'rinishdagi cheklovlarga ega bo'lmagan fuqarolarni ishga yollashni afzal ko'rishlari bilan yanada chigallashadi, chunki nogironlarni yollashda ko'pincha ish jarayonini ularning imkoniyatlariga moslashtirish, maxsus mehnat sharoitlarini yaratish lozim bo'ladi, bu esa katta moliyaviy xarajatlarni talab qiladi. Nogironligi mavjud shaxslarning kasbiy faoliyat bilan shug'ullanish borasida motivatsiyasining pastligi, ish axtarishdagi passivlikning yuqori darajasi nogiron bitiruvchilarni ishga jalb qilishning past darajasini aks ettiruvchi muhim omillardan sanaladi.

Nogiron yoshlarga ko'mak ko'rsatish va ularni qo'llab-quvvatlash uch muhim yo'nalishni ko'zda tutadi: **birinchidan**, mos ish joyini topishda yordam berish; **ikkinchidan**, nogironga o'z vazifalarini bajarishga va professional moslashishga imkon beradigan zarur shart-sharoitlarni yaratish; **uchinchidan**, zarur holatlarda nogironga uydan ish joyigacha, shuningdek ishxona hududida va ishdan uyga qaytishgacha bo'lgan harakatlanish rejasini tuzishda ko'mak berish.

Ish stajiga ega bo'lmagan yosh bitiruvchilarni ish bilan ta'minlash samaradorligi nuqtai nazaridan bandlik xizmatining eng samarali yo'nalishi - bu ular uchun korxonalarda amaliyot va stajirovka o'tashni tashkil etishdir. Ishga

joylashishni qo'llab-quvvatlash, dastlabki ish tajribasiga ega bo'lish va ijtimoiy-kasbiy muhitga moslashishning ushbu shakli nogiron talabalar uchun ayniqsa muhimdir. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, bu ularning mehnat bozorida raqobatbardoshligini sezilarli darajada oshiradi, keyingi ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini kengaytiradi.

Nogironligi mavjud barcha shaxslar ochiq, inklyuziv va qulay bo'lishi lozim bo'lgan mehnat bozorida munosib ish topish uchun umumiy texnik va kasb-hunarga yo'naltirish dasturlari, bandlik xizmatlari, shuningdek kasb-hunar va uzluksiz ta'limdan samarali foydalanish borasida teng huquq va imkoniyatlarga ega bo'lishlari lozim.[6]

Nogironlar ixtisoslashtirilgan va umumiy kasb-hunar ta'limi, yo'naltiruvchi dasturlar va bandlik xizmatlaridan teng foydalanish imkoniyatlariga ega bo'lishlari lozim. Ochiq mehnat bozoridagi mavjud to'siqlardan tashqari, ta'lim va o'qitishning past darajasi nogironlarning munosib ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini cheklaydi.

Qonunchilikka muvofiq, davlat nogironlarga inklyuziv ta'lim olish imkoniyatini kafolatlashiga qaramay, ularning aksariyati hali ham umumiy ta'lim dasturlari standartlari yoki talablariga javob bermaydigan alohidalashtirilgan muassasalarda yoki uyda ta'lim olishadi. Buning natijasi o'laroq, o'qishni tamomlagandan so'ng, katta yoshdagi nogironlar ochiq mehnat bozoriga samarali qo'shilish borasida zarur bo'lgan yuqori sifatli akademik, ijtimoiy va kasbiy ko'nikmalarga ega bo'lmay qolishmoqda.

Mavjud ixtisoslashtirilgan kasb-hunar maktablari eskirgan o'quv dasturlari asosida o'qitishni amalga oshirib kelishmoqda, shu bilan birga, asosiy kasb-hunar ta'limi dasturlari esa nogironlar uchun inklyuziv yoki qulay emas.

Nogironlar munosib mehnatga ega bo'lishlari va har qanday tashqi xatarlardan himoyalanihlari, shuningdek, ish joyida ijtimoiy va iqtisodiy himoyalanganlik imkoniyatlaridan foydalana olishlari lozim. Biroq, ular ish topa olsalar ham, ularning ishi odatda himoyalanganmagan, past malakali yoki ish haqi

past bo‘ladi. Rasmiy mehnat bozoridagi mavjud to‘siqlar tufayli nogironlar norasmiy bozorda doimiy bo‘lmagan ish topadilar. COVID-19 pandemiyasi va u bilan bog‘liq zaruriy karantin choralari norasmiy ish bilan band bo‘lgan nogironlarga jiddiy ta‘sir ko‘rsatdi va ular duch keladigan salomatlik va moliyaviy jihatlar bilan bog‘liq xatarlarni yaqqol yuzaga chiqardi.

Nogironlarning manfaatlariga asoslangan bandlik barcha uchun foydali bo‘lgani holda, jamoalar va jamiyatning o‘zaro ijtimoiy hamjihatligini mustahkamlaydi. Buning sabablari sifatida quyidagilarni tilga olib o‘tishimiz mumkin:

- Nogironlarni munosib ishlarga jalb qilish ularning ijtimoiy nafaqalarga bog‘liqligini kamaytirgan holda, ularning mustaqillik darajasini oshiradi va yuqori turmush darajasiga erishishga imkon beradi. Ta‘lim singari, mehnat ham jamiyatga qo‘shilish va u tomonidan qadrlanishning eng muhim usullaridan biridir. Ochiq va inklyuziv mehnat bozorida ish bilan ta‘minlash orqali nogironlar o‘zlarining kasbiy ko‘nikmalari va bilimlarini qo‘llash orqali o‘z imkoniyatlarini ro‘yobga chiqarishlari, jamiyatdan ajralib qolish xavfidan o‘zlarini himoya qilishlari mumkin;
- Nogironligi mavjud ishchi va xizmatchilarning 73 foizdan 80 foizigacha bo‘lgan qismi uchun maxsus mehnat sharoitlari talab qilinmaydi [7];
- Bundan tashqari, nogironlarni ish bilan ta‘minlaydigan korxona va tashkilotlar uchun davlat tomonidan soliq imtiyozlari va preferentsiyalar taqdim etiladi;
- Barcha xodimlarning ehtiyojlarini qondiruvchi va ularning salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarishga imkon beruvchi, inklyuziv va qulay ish o‘rinlarining mavjudligi xususiy korxonalarning yanada jozibador va raqobatbardosh bo‘lishiga xizmat qiladi;
- Ish joylarining inklyuzivlik darajasi korporativ ijtimoiy javobgarlikning ajralmas qismidir. Inklyuziv ish usullari xususiy sektorning barqaror rivojlanishini ta‘minlaydi va kompaniyalarga jamiyat ishonchini qozonish,

hurmatga sazovor bo'lish va obro'sini oshirish imkonini beradi, shu bilan yangi mijozlarni jalb qilish, shuningdek, ijodiy va mas'uliyatli xodimlarni rivojlantirish imkoniyatini yaratadi;

- Nogironlarni ish bilan ta'minlash borasida munosib imkoniyatlarning mavjud emasligi, yoki ularni yaratishga shunchaki e'tibor qaratmaslik nogironlarning ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan yanada zaiflashtirishi bilan bir qatorda, jamiyatda iqtisodiy rivojlanish imkoniyatlarini ham pasaytiradi;

Xulosa va takliflar: Imkoniyati cheklangan shaxslarning mehnat bozorida ishtirok etishi va qo'shilishi borasida ko'plab institutsional, xulq-atvor va infratuzilma to'siqlari mavjud. Bu borada mavjud ma'lumotlarni tahlil qilish, quyidagi to'siqlar mavjudligini ko'rsatadi: (1) nogironlikni ish bilan ta'minlash imkoniyatini yo'qotish bilan tenglashtiruvchi, nogironlikni baholashning eskirgan tizimi; (2) ochiq mehnat bozorida nogironlik bo'yicha keng tarqalgan stigmatizatsiya va kamsitish, shuningdek, nogironligi mavjud ish izlovchilarning huquqiy himoyasi va xabardorligi yo'qligi; (3) nogironlarni davlat va xususiy sektorda ish bilan ta'minlashda majburiy kvotalarga rioya qilmaslik; (4) mavjud ish joylarining yetishmasligi, (5) nogironlarni ish bilan ta'minlash uchun davlat tomonidan taqdim etiladigan soliq imtiyozlari va preferentsiyalar to'g'risida ish beruvchilarning xabardorlik darajasining pastligi va (6) ish beruvchilarning majburiyatlari borasida qonunchilik talablarining haddan tashqari yuqoriligi.

Bizning fikrimizcha nogironligi mavjud shaxslarning ochiq mehnat bozoriga erkin kirib borishi uchun quyidagi asosiy jihatlar ta'minlanishi lozim:

- Nogironlarning ochiq mehnat bozoriga doimiy kirishini ta'minlash borasida nogironlikni baholash tizimini isloh qilish;
- Mehnat huquqlari to'g'risida huquqiy himoya va xabardorlikni kuchaytirish va nogironlik asosida kamsitishni ta'qiqlash;
- Nogironlarni ish bilan ta'minlash kvotalariga rioya etilishini nazorat qilish va ta'minlash;

- Ish beruvchilarni davlat imtiyozlari to'g'risida xabardorligini oshirish orqali ish joylarida qulaylik va inklyuzivlikni ta'minlashga undash;

Adabiyotlar ro'yxati:

1. Антонова Г.В., Кураева Л.Н. Бондарчук А.Ж.. (2020) Проблемы трудоустройства выпускников с инвалидностью в реалиях современного рынка труда [Problems of disabled graduates employment in the modern labour market]. Экономика труда. 7. (11). - 1007-1022. doi: 10.18334/et.7.11.111100
2. Михайлова Т.А. Потенциал общественного объединения для социализации молодежи с ограничениями по состоянию здоровья // Социальные отношения. - 2015. - № 3(14). - с. 72-75.
3. Аржаных Е.В., Гуркина О.А., Терехова А.М. Трудоустройство выпускников с ограниченными возможностями здоровья // Высшее образование в России. - 2014. - № 10. - с. 35-44.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 27.02.2023 yildagi PQ-74-son "Nogironligi bo'lgan shaxslarni qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmoni, <https://lex.uz/docs/6391378>
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 01.06.2023 yildagi PF-82-son "Aholiga sifatli ijtimoiy xizmat va yordam ko'rsatish hamda uning samarali nazorat tizimini yo'lga qo'yish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmoni, <https://lex.uz/docs/6480342#6483437>
6. "Nogironlar huquqlari to'g'risida"gi Konventsia (Nyu-York, 2006 yil 13 dekabr). O'zbekiston Respublikasining 2021 yil 7 iyundagi O'RQ-695-sonli Qonuni bilan ratifikatsiya qilingan, <https://lex.uz/docs/5501227>
7. BMTning iqtisodiy va ijtimoiy masalalar bo'yicha departamenti, Nogironlik va bandlik bo'yicha ma'lumotlar,

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheeton-persons-with-disabilities/disability-and-employment.html>