

МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ УСЛУБИЯТИ

Арабов Нурали Уралович,
Самарқанд давлат университети доценти, и.ф.н.
E-mail: n_arabov@mail.ru

Аннотация: Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида иш билан бандлик хизмати фаолиятини баҳолаш учун янги усуллар, мезонлар мувофиқлигида янги йўналишдаги стратегияни ишлаб чиқиш зарур. Шунга кўра ушбу мақолада иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш усуллари таснифланиб, ҳудудий иш билан бандлик хизмати фаолиятини ҳар томонлама баҳолашнинг ижтимоий-иқтисодий, демографик ва минтақавий хусусиятлари бўйича кўрсаткичлар тизими ишлаб чиқилган.

Аннотация: Для оценки деятельности по службе занятости в условиях модернизации экономики необходимо разработать стратегию с новой тенденцией в соответствии новых методов и критерий. Согласно этому в данной статье характеризуя методов оценки эффективности деятельности органов по службе занятости, были разработаны показатели социально-экономические, демографические и региональные особенности всесторонней оценки деятельности региональных служб занятости.

Abstract: To assess the employment service in the conditions of economic modernization, it is necessary to develop a strategy with a new trend in accordance with new methods and criteria. According to this article, in this article characterizing the methods for assessing the effectiveness of the employment service bodies, indicators were developed for socio-economic, demographic and regional features of a comprehensive assessment of the activities of the regional employment services

Калим сўзлар: меҳнат бозори, ишсизлик, иш билан бандлик, иш билан бандлик хизмати, самарадорлик, кўрсаткичлар, усуллар, мезон, баҳолаш, ишчи кучига талаб ва таклиф, иш ўринлари.

Кириш

Иқтисодий тизимлар ривожланишининг барқарорлиги иш билан бандликнинг белгиланган аниқ даражасига мувофиқ келишини назарда тутди. Иш билан бандлик даражаси ижтимоий фойдали меҳнат соҳасида меҳнатга лаёқатли аҳолидан фойдаланиш даражасини тавсифлайди. Бу кўрсаткичнинг кўтарилиши мамлакатда иқтисодий ҳолатлар мураккаблашувининг олдини олади. Шундай бўлсада, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги муносабатнинг ўзаро боғлиқлиги натижаси ўлароқ ишсизликни ёки ишчи кучи тақчиллигини юзага келтириши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев таъкидлаганидек, “Юртимизда йилига 1,5 миллион кишини ишга жойлаштиришга эҳтиёж бўлсада, ўтган йили Бандликка кўмаклашиш марказлари атиги 248 минг кишини ёки

16,5 фоизини ишга жойлаштирган. Бунинг асосий сабаблари иш фаолиятидаги эскирган шакл ва усуллар ҳамда бандлик муаммоларини ҳал этишдаги расмийлаштириш билан боғлиқ” [5].

Шунинг учун, бугунги кунда айтиш мумкинки, Ўзбекистонда меҳнат бозорининг ҳолати анъанавий хусусиятга эга. Янги иш ўринларининг яратилиши ҳисобига ишсизлар сони бир мунча қисқармоқда. Табиийки, янгича муносабатлар шароитида иш билан бандлик хизмати фаолиятини баҳолаш учун янги усуллар, мезонлар мувофиқлигида янгича йўналишдаги стратегияни ишлаб чиқиш зарур.

Иш билан бандлик хизматининг меҳнат бозори сегментидаги жойлашувини жиддий равишда ўзгариши стратегик янгиланишга: иш берувчилар билан ишсизлар ўртасида устун даражада фаолият юритишнинг бевосита воситачилик ролидан билвосита воситачилик ролига ўтиш тезроқ ишсиз юрган фуқароларни иш билан таъминлаш ва бўш иш жойларини кадрлар билан тўлдиришга ҳаракат қилиш мақсадида, иккала миқдорнинг муваффақиятли фаолият юритишларига олиб келади.

Иш билан бандлик хизмати ўзининг асосий миқдорлари билан ишини шундай ташкил қиладики, бунда иш берувчи меҳнат бозорининг ҳолатига қараб ишчи кучи талабининг келажакдаги ўзгариши бўйича олдиндан ўз стратегиясини ишлаб чиқиши ва олдинроқ кадрлар тайёрлаш масаласини ҳал қилиши зарур; ишсизларда эса касбий малакаларини ўсишига ички талабни ривожлантириш ва меҳнат бозоридаги рақобат курашига психологик жиҳатдан тайёр бўлишлари зарурлигини ифодалайди.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Профессор Қ.Х. Абдурахмонов Меҳнат иқтисодиёти дарслигида меҳнат бозори сифат хусусиятининг энг муҳим мезони унинг инфратузилмасини ривожланиш даражаси эканлиги, меҳнат бозори инфратузилмасининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти, таркибий қисм элементлари, асосий вазифаси ва функцияларининг айрим жиҳатлари тадқиқ этган. Шунингдек, меҳнат бозори муносабатлари тизимига махсус органларнинг қўшилиши улар ўртасида зиддиятлар бўлмаслигини таъминлаш, турли-туман иқтисодий воситалар ва усуллар, ҳуқуқий нормалар ёрдамида иш билан бандлик жараёнлари ва сиёсатини ташкил этиш ҳамда тартибга солишни таъминлаш зарурати асослаб берилган.

О. Колесникова ўзининг мақоласида меҳнат бозори инфратузилмаси тушунчасининг моҳияти, унинг функционал элементлари, таркибий қисмларининг таснифи ва ўзаро алоқадорлиги ёритиб берилган ҳамда меҳнат бозори инфратузилмаси даражаси ва функциялари илмий жиҳатдан тадқиқ этган. Шунингдек, мақолада иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш учун оптимал усуллардан фойдаланиш зарурати қисман асосланган.

Профессорлар Қ.Х. Абдурахмонов ва Ю.Г. Одегов ўзларининг ўқув қўлланмасида меҳнат бозорини шаклланиши ва ривожланиши, унинг тури ва шакллари, ишлаш механизми, меҳнат бозори моделлари ҳамда ишсизликни камайтириш йўллари ва иш билан бандликни тартибга солиш механизмлари

тадқиқ этган. Шунингдек, мавзуга доир жихати бўйича аҳолини иш билан таъминлаш дастури ва иш билан бандлик хизмати фаолияти самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичлари таснифнинг илмий асослари тадқиқ этилган.

С. Смирнов ўз мақоласида иш билан бандлик давлат сиёсатининг асосий йўналишлари, мақсад ва вазифалари, давлат иш билан бандлик сиёсатини баҳолаш усули ва кўрсаткичлари, иш билан бандликни таъминлаш ва иш жойларини рағбатлантириш механизми, аҳолини самарали иш билан бандлигига кўмаклашиш бўйича давлат томонидан амалга ошириладиган чора-тадбирлар тадқиқ этилган.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқот методологияси сифатида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини баҳолаш бўйича кўрсаткичлар тизими ишлаб чиқилган. Шунга кўра иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш учун оптимал усуллардан фойдаланиш зарур ҳисобланади. Бу билан боғлиқликда қўйилган масалалар қуйидагилардан иборат:

1. Иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш учун татбиқ этилаётган усулларни тизимлаштириш;
2. Худудий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолашда кўрсаткичлар тизими ва усулларини таҳлил этиш;
3. Иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш усулларини такомиллаштириш бўйича тадқиқотлар ўтказиш ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Меҳнат соҳасида иш билан бандлик хизмати ҳар қандай давлат ташкилоти сингари иерархияли (поғонали) тузилмаларга эга, шунинг учун унинг фаолиятини баҳолаш турли даражалардаги бошқарув органлари сифатида амалга оширилади: юқори даражада – республика миқёсида; ўрта даражада – худуд (вилоят) миқёсида; қуйи даражада – жойлардаги шаҳар ва туман Бандликка кўмаклашиш марказлари миқёсида.

Кўпчилик МДХ давлатларида яқин вақтларгача, Меҳнат вазирликлари томонидан худудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарали ёки самарасиз эканлиги қуйидаги иккита кўрсаткич билан баҳоланган: биринчиси – аҳолини иш билан таъминлаш жамғармасига йиғилган суғурта ажратмалари ва бу маблағларнинг ишсизларга нафақа тўловлари учун етарлилиги; иккинчиси – ишсизлик даражаси, иш билан бандлик хизмати органлари рўйхатидан ўтган жами ишсизлар сонини жами иқтисодий фаол аҳолига нисбати. Бу кўрсаткичлар ва натижалар иш билан бандлик хизмати фаолиятини самарали ёки самарасиз эканлигини баҳолаш учун етарли ҳисобланган [1, 2]. Шунингдек, худудий иш билан бандлик хизмати органлари ички фаолиятларида қуйидаги кўрсаткичлардан: ишсизлар сони; битта ишсизга тўғри келадиган бўш иш жойлари сони; ўз вақтида ва тўлиқ ишсизлик нафақаларининг тўлови, жами ишсизлардан ҳисобга олинганлар ҳиссаси ва ҳисобдан чиқарилганлар ҳиссаси; жами ишсизлар ичида нафақа олувчилар ҳиссаси ва бошқалардан фойдаланилган [4].

Бугунги кунда давлат иш билан бандлик хизмати барча тизимлари самарадорлиги масалалари долзарб ҳисобланиб, унинг ҳудудий органлари фаолиятлари самарадорлигини баҳолаш зарур. Давлат иш билан бандлик хизмати фаолияти самарадорлигини ҳар томонлама баҳолаш унинг якуний ши натижаларини тавсифловчи ўзаро боғлиқ кўрсаткичлар тизимидан фойдаланиш асосида амалга оширилади.

Фикримизча, иш билан бандлик хизмати кўрсаткичлари тизими қуйидаги нисбий кўрсаткичларни ўз ичига олиши керак [6]:

- иш билан бандликка кўмаклашиш марказларида иш билан банд бўлмаган фуқароларни ишга жойлаштириш салмоғи: шаҳар ёки туманда жами ишга қабул қилинганларга нисбатан; марказга ишга жойлаштириш масалалари бўйича мурожаат қилган фуқароларни меҳнат фаолиятида банд бўлмаган жами сонига нисбатан;

- иш билан бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан ишга жойлаштирилган ишсизларнинг жами ишсизлик рўйхатидан чиқарилган, муддатидан олдин пенсияга чиқарилганлардаги салмоғи;

- ишсизларнинг саккиз ой мобайнида ишламаганлардаги салмоғи;

- иқтисодий фаол аҳолига яратилган ва сақланган иш жойлари сонига ишсизликни бартараф қилиш даражаси.

Республикамиз Меҳнат вазирлиги тавсиясига мувофиқ, ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини ҳисоблаш методикасини қараб чиқамиз.

Республикамиз Меҳнат вазирлиги ҳудудий иш билан бандлик хизмати органларининг фаолиятини такомиллаштириш ҳамда меҳнат бозори мониторингини мустаҳкамлаш мақсадида, ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш бўйича кўрсаткичлар тизимини кенгайтириш зарур. Бунда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 24-майдаги 106-сонли “Ишга жойлаштиришга муҳтож иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисидаги” Қарорига мувофиқ меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш методикасига асосанланган ҳолда амалга ошириш керак [3].

Бизнингча, иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш уч қисмга бўлинади. 1) Иш изловчи фуқароларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилганлик даражасини баҳолаш. 2) Иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлиги. 3) Иш берувчилар билан ишлаш.

1. Иш изловчи фуқароларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилганлик даражасини баҳолаш.

1.1. Корхоналардан бўшатишган ходимларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилган даражаси, иш билан бандлик хизматига мурожаат қилганлар сонини иқтисодий фаол аҳоли сонига нисбати.

1.2. Иш билан бандлик хизмати кўмаги билан ишга жойлаштириш даражаси, муайян даврда жами корхона ва ташкилотларга қабул қилинганлар ичида иш билан бандлик хизмати ёрдами билан ишга жойлашганлар ҳиссаси.

2. Иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлиги.

2.1. Ишга жойлаштириш кўрсаткичи ва харажатларини баҳолаш.

2.1.1. Иш билан бандлик хизмати кўмаги билан ишга жойлашганлар салмоғи, ҳисобот даврида жами ишга жойлашганларнинг иш излаш мақсадида ҳисобда турган жами фуқаролар сонига нисбати.

2.1.2. Ишга жойлаштириш коэффиценти, ҳисобот даврида жами ишга жойлашганларнинг ҳисобот даврида жами ҳисобдан чиқарилганларга нисбати.

2.1.3. Ишсизларни ишга жойлаштириш коэффиценти, иш билан бандлик хизмати органлари томонидан ишга жойлаштирилган ишсизлар сонининг иш билан бандлик хизмати органлари рўйхатида турган жами ишсизлар сонига нисбати.

2.1.4. Узоқ муддатдаги ишсизликнинг самарадорлиги, узоқ муддатдаги ишсизлар сонини ҳисобот даврида рўйхатда турган жами ишсизлар сонига нисбати.

2.1.5. Иш билан бандлик хизмати органларига мурожаат қилган фуқароларни ишга жойлаштириш бўйича дастурий вазифанинг бажарилиши.

2.2. Моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлашнинг сифат кўрсаткичлари.

2.2.1. Ишсизларга нафақа тайинлаш муддатининг бажарилиши, муддатида ишсизлик бўйича нафақа тайинланмаганларнинг қонун бўйича жами ишсизлик нафақаси оладиганлар сонига нисбати.

2.2.2. Ишсизлик нафақаси тўланишининг кечиктирилиши, ўз вақтида нафақа олмайдиган ишсизлар сонини ҳисобот давридаги жами нафақа олувчиларга нисбати.

2.2.3. Ишсизлик бўйича нафақа тўловларини тайинланиш сифати, нафақаларнинг тайинланиши бўйича шикоят қилганларни қондирилиш миқдорини жами нафақа олувчилар сонига нисбати.

2.2.4. Ноқонуний йўллар билан олинган нафақаларнинг қайтарилиши ҳисобига, аҳолини иш билан таъминлаш жамғармасига қайтарилган маблағларнинг ҳиссаси, қайтарилган маблағлар суммасини иш билан таъминлаш жамғармаси жами харажатларига нисбати.

2.3. Махсус дастурлар амалга оширилган харажатлар, ҳисобот даврида аҳолини иш билан таъминлаш жамғармаси томонидан жами махсус дастурларни амалга ошириш харажатларининг ишсизлар сонига нисбати.

2.4. Ходимлар ишининг самарадорлиги.

2.4.1. Ишга жойлаштириш бўйича ходимлар ишларининг самарадорлиги, муайян давр мобайнида ишга жойлашганлар сонини асосий ходимлар сонига нисбати.

2.4.2. Аҳолини қабул қилиш бўйича ходимларнинг иш билан таъминланганлиги, иш билан бандлик хизматида иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқаролар сонини асосий ходимлар сонига нисбати.

3. Иш берувчилар билан ишлаш.

3.1. Ишчи кучига талабнинг қондирилиши.

3.1.1. Иш билан бандлик хизматида мавжуд бўш иш ўринларини ифодалаш коэффиценти, иш билан бандлик хизмати органларининг ой охиридаги бўш иш ўринлари миқдорини статистика органларининг ой охиридаги бўш иш ўринларига нисбати.

3.1.2. Иш берувчилар томонидан иш билан бандлик хизматига талаб берилганлик кўрсаткичи, иш берувчиларнинг иш билан бандлик хизматига берилган талабини ҳисобот даври охирига статистика органларига берилган бўш иш ўринлари миқдори ва ҳисобот даврида корхона ва ташкилотларга ишга қабул қилинганлар сонига нисбати.

3.1.3. Бўш иш жойлари билан ишлаш самарадорлиги, ҳисобот даврида иш билан бандлик хизмати органлари томонидан ишчи кучи билан тўлдирилган бўш иш жойларини ҳисобот давридаги жами бўш иш ўринларига нисбати.

3.2. Аҳолини иш билан таъминлаш Давлат жамғармасига суғурта ажратмаларининг келиб тушиш даражаси, ҳисобот даврида аҳолини иш билан таъминлаш Давлат жамғармасига келиб тушган маблағлар суммасини ҳудуддаги ҳақиқий иш ҳақи жамғармасидан ажратилган суғурта ажратмаларига нисбати.

Ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш бўйича юқорида келтирилган кўрсаткичлар иш билан бандлик хизмати органлари ривожланишининг турли босқичларида кенгайиб бормоқда ва мақсаддан келиб чиққан ҳолда ҳамда фаолият йўналишларидан боғлиқ равишда ўзгармоқда.

Юқорида қараб чиқилган барча кўрсаткичлар тизимини айтиш мумкинки, баъзи қўшимчалар, мулоҳазалар ва таклифлар асосида мақсадга мувофиқдир.

Таҳлил ва натижалар

Иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятини баҳолашнинг турли йўналишлари бўйича юқорида келтирилган учта қисмдаги кўрсаткичларни бирлаштириш имкониятлари ва зарурати жиддий эътирозга олиб келмайди. Бироқ, баъзи пунктлар бўйича жиддий ўзгартиришлар талаб этилади.

Масалан, **2.1.4. пункт бўйича.** Маълумки, узоқ муддат ҳисобда турган ишсизлар сонининг камайиши ўзининг объектив чегарасига эга. Уларни нолгача камайтириш мумкин эмас, шунингдек доимо камайишини ҳам. Гап шундаки, рўйхатда турган ишсизларнинг анча ҳаракатчан қисмини қисқариши 4 ойдан зиёд ҳисобда турганлар ҳиссасини автоматик тарзда ўсишига олиб келади ва ҳеч қандай улчовлар асосида 4 ойгача ва 4 ойдан ортиқ ҳисобда ишсизларни ижтимоий-иқтисодий, демографик сабаблар таъсирида бир вақтнинг ўзида ва мутаносиб равишда ҳисобдан чиқаришга эриша олинмайди. Фикримизча, узоқ муддат ҳисобда турган ишсизларнинг мутлақ кўтарилишини камайтириш орқали ҳамда белгиланган оқилона чегарасигача қисқартириш бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқиш зарур.

2.3. пункт бўйича. Ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган ишсиз фуқароларга ёрдам дастурини амалга ошириш харажатларини баҳолашда мантиқий ёндошмаслик. Бир томонлама бундай ёрдамни тежаш тўғри эмас,

чунки Меҳнат вазирлиги томонидан ижтимоий ҳимояга муҳтожларга биринчи навбатдаги ёрдам кўрсатилади, бу эса уларнинг сонини ўсишига ҳамда касбга тайёрлаш ва уларни ишга жойлаштиришни шакллантириш харажатларининг, шунингдек квота иш жойларини ташкил этиш, жамоат ишлари, ёшлар амалиёти кабилар ошишига олиб келади.

Бундан кўринадики, ҳудудий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарали бўлиши учун юқорида харажатларни камайтириш зарур. Лекин бундай бўлиши мумкин эмас: ё уларнинг сонини қисқартириш керак ёки иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятини вазирлик томонидан самарасиз деб баҳоланади.

Ҳудудий иш билан бандлик хизмати фаолиятини ҳар томонлама баҳолашда ижтимоий-иқтисодий, демографик ва минтақавий хусусиятларни эътиборга олувчи, марказлашган тартибда янги кўрсаткичлар ҳисоби бўйича дастурий таъминотини ишлаб чиқиш зарур.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ҳудудий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг натижаларини республикамизнинг бошқа ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолияти билан ҳар томонлама баҳолаш бўйича солиштиришнинг аниқ мезони ишлаб чиқилмаган. Шу сабабли, вилоятлар иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг натижаларини ҳар томонлама ўзаро солиштириш мумкин бўлган кўрсаткичлар тизимининг дастурий таъминотини ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этиш керак.

Энди қуйидаги кўрсаткичларга фикримизни қаратсак.

■ Иш изловчи фуқароларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилганлик даражаси (D_T), қуйидагича ҳисобланган:

$$D_T = \left(\frac{M_I + MK_M}{IFA} \right) \times 100\%, (1);$$

Бу ерда: M_I (киши ҳисобида) – иш топиш мақсадида иш билан бандлик хизмати органларига мурожаат қилган фуқаролар сони;

MK_M (киши ҳисобида) – маслаҳат учун иш билан бандлик хизмати органларига мурожаат қилган фуқаролар сони;

IFA – иқтисодий фаол аҳоли сони.

■ Иш билан бандлик хизмати органлари кўмаги билан ишга жойлаштириш даражаси (D_{ij}).

$$D_{ij} = \frac{S_{ij}}{S_{iq}} \times 100\%, (2);$$

Бу ерда: S_{ij} (киши ҳисобида) – иш билан бандлик хизмати органлари кўмаги билан ишга жойлашганлар сони;

S_{iq} (киши ҳисобида) – ҳудудда корхоналарга ишга қабул қилинганлар сони.

Фикримизча, юқорида келтирилган барча кўрсаткичлар нафақат ишсизлик ҳолатини ҳар томонлама тавсифлайди, балки иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолашда асос ҳисобланади.

Бироқ, иш билан бандлик хизмати ўзининг ишга жойлаштиришга кўмаклашиш мақсади йўлида, иш берувчилар ва ишсизлар ўртасидаги бевосита

воситачилик ролидан билвосита воситачилик ролига ўтиши орқали ўз миқдорлари ҳаракатларини мувофиқлаштирувчиси сифатида янги иш билан бандлик концепциясини такомиллаштириши зарур.

Биз ўйлаймизки, ишга жойлаштиришга кўмаклашиш масаласи иш берувчилар ва ишсизлар ўртасида муросавий муносабатларни шакллантиришни назарда тутди. Мурасага келишни бундай баҳолаш мезони иш берувчилар ва ишсизлар талабини қондириш имкониятлари ҳисобланади. Шундай экан, иш билан бандлик хизмати ишининг самарадорлигини баҳолаш учун иш берувчилар ва ишсизлар талабини қондирилиш даражасини аниқлаш зарур.

Хулоса ва таклифлар

Биз меҳнат бозори конъюнктураси нуқтаи назаридан қуйидаги кўрсаткичларни иш билан бандлик хизмати органлари фаолияти самарадорлигини баҳолашнинг амалдаги комплекс кўрсаткичлар тизимига қўшишни таклиф этамиз:

1. Меҳнат бозори сегментидаги талаб ва таклифнинг номувофиқлиги даражаси (D_N).

$$D_N = \frac{B \times 100\%}{S_I}; (\%), (3);$$

Бу ерда: B (минг киши) – иш билан бандлик хизмати ҳисобидаги бўш иш жойлари сони;

S_I – рўйхатдаги ишсизлар сони.

2. Иш изловчи фуқароларни ишга жойлаштириш коэффиценти (K_U)

$$K_U = \frac{S_U \times 100\%}{S_{xx}}, (4);$$

Бу ерда: S_U (минг киши) - иш билан бандлик хизматига иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқаролардан ишга жойлашганлар сони;

S_{xx} (минг киши) – иқтисодиёт тармоқларида ишлайдиганлар сони.

$$K_{IK} = \frac{S_U \times 100\%}{I_K}; \%, (5);$$

I_K (минг киши) - иқтисодиётда жами ишга қабул қилинганлар сони.

3. Иш билан бандлик хизмати органларининг меҳнат бозорини қамраб олиш даражаси.

а) Бўш иш жойлари сони бўйича (D_{bij}):

$$D_{bij} = \frac{B \times 100\%}{I_K}; (\%), (6);$$

Бу ерда: B (минг киши) – ҳисобот даврида иш билан бандлик хизмати органларида мавжуд бўш иш ўринлари сони;

I_K (минг киши) – ҳисобот даврида иқтисодиёт тармоқларида жами ишга қабул қилинганлар сони.

б) Корхоналарга жалб қилинганлар сони бўйича (D_{korx}):

$$D_{korx} = \frac{K \times 100\%}{K_{jami}}; (\%), (7);$$

Бу ерда: K (мингта) – иш билан бандлик хизмати органларига бўш иш жойларини таклиф этган корхоналар сони;

K_{jami} (мингта) – вилоятдаги жами корхоналар сони.

в) Рўйхатдаги ишсизлар сони бўйича (D_{ri}):

$$D_{ri} = \frac{S_{ishsiz} \times 100\%}{B_{ifa}}; (\%), (8);$$

Бу ерда: S_{ishsiz} (минг киши) – ҳисобот даврида иш билан бандлик хизмати органлари рўйхатида турган ишсизлар сони;

B_{ifa} (минг киши) – ўрта йиллик иқтисодий фаол аҳоли ичида иш билан банд бўлмаганлар сони.

4. Мурожаат қилиш коэффиценти (K_M).

$$K_M = \frac{S_{jm} \times 100\%}{S_{um}}; (\%), (9);$$

Бу ерда: S_{jm} (минг киши) – жорий даврда иш билан бандлик хизматига мурожаат қилган фуқаролар сони;

S_{um} (минг киши) – ўтган даврда иш билан бандлик хизматига мурожаат қилган фуқаролар сони.

5. Иш жойларига талабнинг қаноатлантириш даражаси.

Корхоналарда иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлмаган мавжуд иш жойларининг маълум миқдорини ифодаладиган кўрсаткич (D_{NMB}).

$$D_{NMB} = \frac{I_N \times 100\%}{I_Q}; (\%), (10);$$

Бу ерда: I_N – корхоналарда қаноатлантирмайдиган иш жойлари миқдори;

I_Q – корхоналарда қаноатлантирадиган иш жойлари миқдори.

Бу кўрсаткичнинг ўсиб бориши корхона фаолиятида салбий натижаларга ва расмий иш билан бандликни ошишига олиб келади.

Бизнингча, бу коэффицент 0,5 га тенг бўлганда, корхона хўжалиги фаолияти ҳолатини таҳлил этиш асосида, хулосалар чиқариб ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан салбий натижаларга олиб келадиган бундай иш жойларини иш берувчилар томонидан қисқартиришга йўналтириш зарур.

6. Ишчи таклифи бўйича иш жойларининг қаноатлантириш даражаси. Ривожланиш истиқболи, иш ҳақи, меҳнат шароитлари ва бошқалар бўйича ишчи кучи талабига мувофиқ корхоналарда мавжуд иш жойларини ифодаладиган кўрсаткич ($D_{kor.qan}$).

$$D_{kor.qan} = \frac{I_{qan} \times 100\%}{I_{jami}}; (\%), (11);$$

Бу ерда:

I_{qan} – корхоналарда ишчиларни қаноатлантириш жойлари миқдори;

I_{jami} – корхоналарда жами иш жойлари миқдори.

Корхоналарда меҳнат шароитлари бўйича ишчиларни қаноатлантирадиган мавжуд иш жойлари ҳиссасининг ортиб бориши кадрлар кўнимсизлигини қисқаришига, ишчи-ходимларнинг меҳнат натижаларидан манфаатдорлигини

ошишига ва умуман ишлаб чиқариш самарадорлиги юксалишига шароит яратади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике. – СПб., Издательство СПВУЭФ. 2001.
2. Колесникова О. Об оценке эффективности работы службы занятости // Человек и труд. - 2002. - № 3. - С. 55 - 56.
3. Рынок труда. Учебное пособие. Под общей редакцией д.э.н., проф. Абдурахманова К.Х., д.э.н., проф. Одегова Ю.Г. – Т.: ТФ РЭА, 2009. - 384.
4. Смирнов С. Методы оценки государственной политики занятости // Вопросы статистики. - 1998. -N2 4. - С. 29-34.
5. Ўзбекистон Республикасининг Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий якунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2017 йил 16 январь, №11 (6705).
6. Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Ўқув қўлланма. –Т.: “Фан ва технологиялар”, 2016. -55 б.