

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА
МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ**

Тураев Адхам Акрамович

**МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШНИ ХИСОБГА ОЛИШ
ХУСУСИЯТЛАРИ ВА УНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ
ЙЎЛЛАРИ
(«Диллер -Сармоя» МЧЖ мисолида)**

Ilmiy rahbar, dotsent T. RAXMANOV

Самарканд 2013

**Mavzu: Mehnatga haq to'lashni hisobga olish xususiyatlari va uni
takomillashtirish yo'llari
(«Diller-sarmoya» MChJ misolida)**

Kirish.....	3
1-BOB. MEHNATGA HAQ TO'LASHNI TASHKIL ETISHNING NAZARIY VA METODOLOGIK ASOSLARI.....	7
1.1. Mehnatga haq to'lashning mohiyati, mazmuni, asosiy vazifalari va tamoyillari.....	7
1.2. Mehnatga haq to'lash tizimining o'ziga hos xususiyatlari.....	15
1.3. Mehnatga haq to'lash bo'yicha xorijiy tajribalar va ularning mamlakatimizda qo'llanish istiqbollari.....	26
2-BOB. XIZMAT KO'RSATISH SOHASIDA MEHNATGA HAQ TO'LASH HISOBINI TAKOMILLASHTIRISH YO'LLARI («Diler-sarmoya»MChJ misolida).....	41
2.1. Xizmat ko'rsatish sohasida mehnatga haq to'lashning holati.....	41
2.2. Mehnatga haq to'lashga ta'sir etuvchi omillar va ularning tasnifi.....	59
2.3. Mehnatni rag'batlantirishning asosiy yo'nalishlari.....	72
2.4. Mehnatga haq to'lashni takomillashtirish mexanizmlari.....	79
Xulosa va takliflar.....	93
Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.....	97
Ilovalar.....	104

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. Iqtisodiyotni modernizatsiya qilish sharoitida amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar milliy iqtisodiyotning samaradorligini va aholining farovonligini oshirishga qaratilgan. Uning tarkibiy qismi bo'lgan xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish masalasini ushbu tadbirlarning amalga oshishiga muhim rol o'ynaydi. Chunki bu jarayonda aholining yashash tarzi yaxshilanadi va sifat darajasi oshadi.

Hozirgi kunda O'zbekiston jahon bozorida yangi marralarga chiqishning ishonchli yo'li sifatida 2013 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustivor yo'nalishi sifatida "aholi bandligini ta'minlash, uning sifatining oshirishning eng muhim omili sifatida xizmatlar ko'rsatish sohasi va kichik biznesni jaddal rivojlantirish" belgilab berilgan.

Jamiyat a'zolari daromadlari darajasi ular turmush farovonligini muhim ko'rsatkichi hisoblanib, shu bilan birga alohida shaxslarning dam olishi, bilim olishi, sog'liqni saqlashi, eng zarur ehtiyojlarini qondirilishi imkoniyatlarini belgilab beradi. Mamlakatimizda 2012 yilga qadar real ish haqini 2-2,5 barobar oshirish bo'yicha qo'yilgan strategik vazifaga muvofiq, 2013 yilga ham ish haqi, pensiya, stipendiya va nafaqalar miqdori 1,5 barobar ko'paytirildi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, hozirgi kunda ochilayotgan yangi xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning aksariyat qismi xizmat ko'rsatish sohasiga to'g'ri kelmoqda. Iqtisodiyotda band bo'lgan aholining ham aksariyat qismi shu sohaga shakllanmoqda. Shunday qilib xizmat ko'rsatish sohasining tobora rivojlanib va yuksalib borishi bilan bu sohaga jalb qilinadigan xodimlarning ham ulushi ortib boradi. Bu xodimlarning mehnatiga bo'lgan qiziqishi va manfaatdorligini oshirib borish sohani rivojlantirishda muhim ahamiyatga egadir. Bu esa xizmat ko'rsatish sohasida mehnatga haq to'lashni takomillashtirishni taqozo etadi.

Mehnatga haq to'lashni takomillashtirish bo'yicha bir qancha muammolar mavjud. Xususan, mehnat taqsimotining chuqurlashib borishi, turli mulkchilikka asoslangan sub'ektlarning vujudga kelishi, undagi manfaatlarning xilma-xilligi, mehnatga haq to'lashda yagona tarif setkasining amal qilgan sharoitida, uning

rag'batlantiruvchi tabiatini ochib berishi kabi muammolarni hal qilishi ob'ektiv zaruratga aylandi.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimlariga qo'yiladigan eng muhim talablardan biri teng mehnatga teng haq to'lashdir. Bu o'z navbatida mehnat natijalari hisobiga olish uchun foydalanadigan ko'rsatkichlar yollanma xodimlar mehnatining miqdori va sifatiga baho berishga imkon tug'dirishini zarurat etadi.

Xodim erishgan mehnat natijalariga, shu bilan birga ularga sarflangan mehnatning miqdori va sifatiga baho berish uchun ish beruvchi bajarilgan ishni hisobga olib boruvchi va uni nazorat qilishi unda belgilangan mehnat normasining bajarilishi va oshirib ado etilishini hisobga olishi lozim.

Bularning hammasi ushbu sohada mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish, uning funkstiyalarini aniq belgilab olish, mehnatga haq to'lashni tabaqalashtirilgan shaklini joriy qilish, ularning miqdorini mehnat natijalariga bog'liqligini ta'minlash kabi masalalar mazkur dissertastiya mavzusining alohida dolzarbligini ifodalaydi. Ishda shu masalalarning echimiga alohida ahamiyat berilishi ko'zda tutilgan.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Mehnat hakini hisobi fanining shakllanishining asosiy tendenstiyalariga MDH davlatlaridan M.Kastels, A.Pechchey, P.Kennedi, N.Q.Moiseeva, V.L.Inozemstev, T.Sakayya, L.S.Demidova, T.P.Nikolaeva, G.M.Gukasyan, M.Kastelsa, Yu.V.Yakovest, Dj.Zingnlmanna, Ya.Tibergen va boshqa iqtisodchi olimlar tadqiqot olib borganlar. Mehnat resurslari mehnat bozori, ish bilan bandlik mehnat bahosi, mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari kabi muammolarga MDH olimlaridan; Adamchuk V.V., Blyaxman A.S., Volgin N.A., Genkin B.M., Zbyshko B.G., Ishin V.V., Ogedov Yu.G., Kostin L.A., Romashov O.V., Rofe A.I., Cherneyko D.S. va boshqalar o'z hissalarini qo'shgan. Mazkur muammoni o'rganishda O'zbekistonlik olimlardan Abduraxmonov Q.H., Atamirzaev O.B., Vaxobov A.Z., Zaynutdinov Sh.I., Zakirova N.Q., Mamarasulov F.U., Raximova D.N., Tursunxodjaev M.L., Umarova D., Xolmo'minov Sh.R., Shoyusupova N. va boshqalar munosib hissa qo'shganlar.

Bu tadqiqotlarda mehnat bozori, mehnat bahosi, mehnatga haq to'lashning ijtimoiy – iqtisodiy mohiyati, ish bilan bandlikning shakllanish xususiyatlari, mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari atroflicha yoritib berilgan. Lekin xizmat ko'rsatish sohasida mehnatga haq to'lash shakllari, tamoyillari va xususiyatlari tadqiqot predmeti sifatida batafsil o'rganilmagan.

Iqtisodiy o'sish sharoitida mazkur muammoning ahamiyatliligi va etarlicha tadqiq etilmaganligi uning alohida dolzarbligini ifodalab, ishning maqsad va vazifalarini aniqlash imkonini berdi.

Bitiruv malakaviy ish maqsadi. Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizastiyalash sharoitida mehnatga haq to'lashni takomillashtirish yuzasidan ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Ushbu maqsaddan kelib chiqqan holda **tadqiqot ishining asosiy vazifalari** etib quyidagilar belgilab olindi.

- mehnatga haq to'lashning mohiyati, mazmunini yoritib berish hamda asosiy vazifalari va tamoyillarini aniqlash;
- mehnatga haq to'lash tizimining o'ziga xos xususiyatlarini yoritib berish;
- mehnatga haq to'lash bo'yicha xorijiy tajribalar va ularning mamlakatimizda qo'llanish istiqbollarini ishlab chiqish;
- mehnatga haq to'lashga ta'sir etuvchi omillarni tasniflash;
- mehnatga haq to'lashning holatini tahlil etish;
- xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnatni rag'batlantirishning asosiy yo'nalishlarini ishlab;
- mehnatga ish haqini tabaqalashtirish va uning xizmat ko'rsatish samaradorligiga ta'sirini aniqlash;
- mehnatga haq to'lashni isloh qilishni asosiy yo'nalishlarini ishlab chiqish;
- ishning yakuniy qismida o'tkazilgan tadqiqotlar yuzasidan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqish;

Bitiruv malakaviy ish ob'ekti. Samarqand viloyat xizmat ko'rsatish korxonalari xo'jalik faoliyati.

Bitiruv malakaviy ish predmeti. Xizmat ko'rsatish korxonalari xo'jalik faoliyatida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar.

Tadqiqot metodlari. Tadqiqot jarayonida kuzatish, umumlashtirish, guruhlash, taqqoslash, iqtisodiy-statistik usullardan foydalanildi.

Bitiruv malakaviy ishning tuzilishi va hajmi. Bitiruv ishning kirish qismida mavzuning dolzarbligi, o'rganilganlik darajasi, maqsadi, vazifalari, ob'ekti, predmeti, tuzilishi va hajmi bayon etilgan.

“Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning nazariy va metodologik asoslari” nomli birinchi bobda xizmat ko'rsatish sohasida mehnatga haq to'lashning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuni yoritib berilib uning asosiy vazifalari va tamoyillari ishlab chiqiladi. Shuningdek xizmat ko'rsatish sohasida mehnatga haq to'lash tizimining o'ziga xos xususiyatlari mehnatga haq to'lash bo'yicha xorijiy tajribalar va ularning mamlakatimizda qo'llash istiqbollari ishlab chiqiladi.

«Mehnatga haq to'lash hisobini takomillashtirish yo'llari («Diler-Sarmoya» MChJ misolida)» nomli ikkinchi bobda xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnatga haq to'lashga ta'sir etuvchi omillar tasniflanib, uning shakllanish holati tahlil etiladi hamda xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnatni rag'batlantirishning asosiy yo'nalishlari ishlab chiqiladi.

Bitiruv malakaviy ishining yakuniy qismida o'tkazilgan tadqiqotlar bo'yicha xulosa va tavsiyalar ishlab chiqiladi.

1-BOB. MEHNATGA HAQ TO'LASHNI TASHKIL ETISHNING NAZARIY VA METODOLOGIK ASOSLARI

1.1. Mehnatga haq to'lashning mohiyati, mazmuni, asosiy vazifalari va tamoyillari

Iqtisodiyotni modernizastiyalash jarayonida servis tizimi faoliyati bilan shug'ullanuvchi korxona va tashkilotlar hamda yakka tartibdagi tadbirkorlar faoliyati mamlakat iqtisodiyotida katta ahamiyat kasb etmoqda. Hozirgi sharoitda amalga oshirilayotgan islohotlar milliy iqtisodiyot samaradorligini oshirishga qaratilmoqda. Shu o'rinda uning tarkibiy qismi bo'lib hisoblangan servis tizimini rivojlantirish aholining hayot sifatini oshirish, uning turli xildagi talablarini qondirishning muhim yo'nalishlaridan biri bo'lib hisoblanadi.

Dunyo iqtisodiyotida tovarlar, kapital ishchi kuchi bilan bir qatorda xizmatlar bozori ham mavjud. Ushbu bozor keng tizimdan iborat bo'lib, uning asosiy vazifasi aholining xizmatlarga bo'lgan ehtiyojlarini qondirish hisoblanadi. Dunyo iqtisodiyotida servis tizimi sohasi hayot darajasi va sifatini oshirishda asosiy omil bo'lib xizmat qiladi.

Oxirgi yillar mobaynida mamlakatimizda xizmatlar ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirish masalalariga alohida e'tibor ko'rsatilmoqda. Bularning tasdig'i sifatida 2006 yil 17 aprelda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning «O'zbekiston Respublikasida 2006-2010 yillarda xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirishni jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarorini keltirish mumkin. Ushbu qaror xizmatlar va servis sohasini respublikamizda qisqa muddat ichida jadal sur'atlar bilan rivojlantirishga katta turtki bo'ldi.

Xizmat deganda avvalo, biz mehnat mahsulotini tushunishimiz lozim. Ushbu mahsulotning asosiy belgilanishi bo'lib, insonlarning aniq talablarini qondirish hisoblanadi. Boshqacha qilib aytganda, xizmat – bu insonlarning ehtiyoj va talablarini qondirishga qaratilgan faoliyatdir. Xizmat ko'rsatish – bu xizmat bajaruvchisining uning iste'molchisi bilan bevosita aloqasiga to'g'ri keladigan faoliyatidir. Ushbu xizmat ko'rsatish jarayoni servis korxonasining ishlab chiqarish

vositalari va xodimlari orqali ta'minlanadi. Xizmat ko'rsatish o'z ichiga iste'molchi buyurtmasini tahlil qilish, xizmat ko'rsatish loyihasini ishlab chiqish, xizmatning zaruriy sifatini belgilashni va ta'minlashni, iste'molchiga etkazishlarni oladi.

Umuman olganda xizmatlar quyidagi guruhlariga bo'linadi:

- savdo xizmatlari;
- oziq-ovqat bilan ta'minlash va boshqa xizmatlar (mehmonxonalar, ommaviy ovqatlanish korxonalari va hokazolar);
- transport xizmatlari;
- aloqa xizmatlari va axborot xizmat ko'rsatilishi;
- ta'minot, tayyorlov va moddiy texnik resurslarni saqlash bo'yicha xizmatlar;
- bozorning harakat qilishi (kredit, moliya va sug'urta, ko'chmas mulk bo'yicha oldi-sotdi va boshqalar) ta'minlash bo'yicha xizmatlar;
- ta'lim, madaniyat va san'at xizmatlar;
- fan va fan xizmatlari;
- sog'liqni saqlash, jismoniy tarbiya va sportni qo'shgan holdagi xizmatlar;
- uy xo'jaligiga xizmat ko'rsatish bo'yicha xizmatlar (uy xo'jaligini saqlash va ta'mirlash, ishlab chiqarish, maishiy va kommunal xizmatlar);
- shaxsiy tavsifdagi xizmatlar (noishlab chiqarish, maishiy xizmatlar, sartaroshxonalar, fotoatele, oyoq kiyimini ta'mirlash va hokazolar);
- davlat boshqaruvi xizmatlari.

Ish haqining mohiyatini ko'rib chiqqanda shuni nazarda tutish kerakki, bu tushuncha yollanib ishlayotgan va o'z mehnatiga oldindan belgilangan miqdorda ish haqi oladigan shaxslarga nisbatan ishlatiladi.

Ish haqi yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ruyobga chiqarish shaklidir. Shu bilan birga ish beruvchi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi, ish beruvchi

mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

Ish haqi iqtisodiyotda tashqi ko'rinishdan bajarilgan ishni ish beruvchi tomonidan, mehnat xarajatlari natijasiga qarab, pul sifatida to'lanadigan, ishchini rag'batlantirishning puldagi ifodasidir. Lekin, bunday ta'rif yuzaki va uni ichki tabiatining mohiyatini yoritmaydi.

Iqtisodiyotni modernizastiyalash sharoitida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning mazmunini tubdan o'zgartirishiga olib kelmoqda va bozor iqtisodiyotiga mos iqtisodiy dastaklarni vujudga keltirdi. Lekin xozirgi iqtisodiy va ommaviy adabiyotlarda iqtisodiy kategoriyalarga, jumladan ish haqiga nisbatan yagona fikr keltirilmaganligi ta'kidlangan. Ularning mazmuniga har xil ta'riflar berilishi, turli xil yoritilishga olib kelmoqda.

O.E.Luchinin ish haqiga quyidagicha ta'rif beradi: «Ish haqi – ijtimoiy zaruriy mehnatning son va sifatiga bog'liq holda ishchining mehnat daromadidir»¹. G.X.Gender, N.I.Vedernikovalar ish haqining mohiyatini yoritishda «... bozor iqtisodiyotida ish xaqi mehnat resursi bahosi (ishchi kuchi)»² deb ta'riflaydi.

O'zbekiston Makroiqtisodiyot va Statistika Vazirligining 1998 yil 26 oktyabr 33-sonli qarori bilan tasdiqlangan hujjatga ko'ra ish haqi quyidagicha ta'riflangan: ««Ish haqi» tushunchasi pul va natural shakldagi barcha turdagi maoshlarni (va har xil mukofotlar, ustamalar, qo'shimchalar, ijtimoiy imtiyozlar)ni... qamraydi»³.

O'zbekiston Respublikasining mehnat kodeksida ish haqi atamasi ishlatilmagan, unda «Mehnat haqi» ish haqi mazmunida ishlatilgan. Kodeksning 153-moddasida «Mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuviga binoan belgilanadi»⁴.

¹ O.E. Лучинин «Статистика в рыночной экономике». Ростов-на-дону. «Феникс», 2006. -382 С.

² Г.Х.Гендер, Н.И.Ведерников. Оплата труда в упреждениях бюджетной сферы. Санкт – Петербург, «Питер», 2003.

³ «Инструкция по статистике численности и заработной плате работающих по найму»да Тошкент, 1999.

⁴ Ozbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. - T.: Iqtisodiyot huquq dunyosi", 2010.

Mehnat haqi shakli va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, rag'batlantirish tarzdagi to'lovlar, jamoa shartnomalarida, shuningdek ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan qabul qilinadigan boshqa lokal hujjatlarda belgilanadi. Mehnat haqi, qoida tariqasida pul shaklida to'lanadi. Mehnat haqini natura shaklida to'lash taqiqlanadi. O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilangan holda bundan mustasno»⁵ - deb yozilgan.

Ish haqiga taalluqli chet el adabiyotlarda berilgan boshqa ta'riflarning ayrimlarini keltiramiz. Ularda:

Ish haqi – bu mehnat bahosi, bu ishchi kuchi bahosi, bu mehnat xizmatlari bahosi, bu iqtisodiy rentaning shakli, bu ishchi kuchini ijarasi uchun to'lov kabi ta'riflar keltirilgan.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, ish haqi nihoyatda murakkab iqtisodiy kategoriya ekanligiga shubha tug'ilmaydi.

Ish haqi nazariy jihatdan tarixiy, ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir. Ish haqi ishchi mehnati motivastiyasini va rag'batlantirishning shakli sifatida namoyon bo'ladi.

Ish haqi, mehnat haqi kategoriyalari adabiyotlarda ko'p ishlatiladi, ayrimlar ularni sinonim qatorida ishlatadi⁶, ayrimlar ularni farqlaydi. Bunga tegishli fikrlarni biz yuqorida ham keltirdik. Masalan, Yu.F. Elizarov «...ish haqidan, mehnatga to'lov (mehnat haqi) kengroq tushuncha bo'lib, u ish haqidan tashqari har xil to'lovlar va imtiyozlarni o'z ichiga oladi»⁷ - deb ta'kidlaydi.

Yuqorida keltirilganlardan xulosa qilib, xizmat ko'rsatish sohasida ish haqi – bu ishchi va xizmatchilar mehnatining miqdori, sifati va unumdorligiga qarab xizmat ko'rsatish sohasida yaratiladigan milliy mahsulotning bir qismi hisoblanadi.

Har xil qo'shimcha to'lovlar ish haqining elementi hisoblanadi. Ish haqini bir necha xil elementlarga bo'lish mumkin. Ular asosan (bazali) ish haqi,

⁵ Shu yerda.

⁶ Раицкий К.А. «Экономика предприятия». М., ИВЦ «Маркетинг», 1999.; Экономика предприятия (фирма), Коллектив авторов, М., ИНФА-М., 2004.; Ворст Й., Ревентлоу П., Экономика фирмы, М., Высшая школа, 1994.

⁷ Ю.Ф.Елизаров. Экономика организации. М., «Экзамен», 2005 –С. 115.

ustamalar, qo'shimcha to'lovlar va ish haqining o'zgaruvchan qismidir (har xil rag'batlantiruvchi to'lovlar).

Asosan ish haqi ishchining funkstional vazifalarini har qanday sharoitda o'z vaqtida va sifatli bajarishi uchun to'lanadigan, belgilab qo'yilgan, doimiy to'lanadigan pul to'lovidir (ayrim hollarda natural holda bo'lishi ham mumkin).

Ustamalar va qo'shimcha to'lovlar ishchi mehnatining alohida shart-sharoiti va mazmuni uchun to'lanadi. Masalan, mehnat staji, qo'shimcha funkstiyalarni bajarganligi, kechqurun, dam olish va bayram kunlarida ishlaganligi uchun, ishlamagan vaqtlari uchun to'lov, xududiy koeffistientlar, og'ir sharoitlardagi ishlar uchun qo'shimchalar va hokozolar.

Ish haqining o'zgaruvchan qismi rejadan yuqori darajada bajarilgan ish natijalari uchun to'lanadi. Unga har xil mukofotlar kiradi. Masalan, tovar aylanishi rejasini ortig'icha bajargani uchun, biron davr (kvartal, yil) natijalari uchun to'lanadigan mukofotlar, bonus to'lovlar va hokozolar uchun.

Mehnat haqiga ish haqidan tashqari sog'lomlashtirish, kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash, ijtimoiy sug'urtalar, maxsus to'lovlar va boshqa xarajat kabilar kiradi.

Mehnat haqining ijtimoiy paketi tarkibiga quyidagilarni kiritish mumkin:

- har xil ijtimoiy to'lovlar;
- nomoddiy (pulsiz) imtiyozlar (har xil imtiyozlar, ish vaqtini moslashtirish, qo'shimcha mehnat ta'tilini berish, erta nafaqaga chiqarish va h.k.);
- firma, korxonaning akstiyalarni o'z ishchilariga sotish;
- mehnat sharoiti va mazmunini yaxshilash;
- ishda yaxshi ijtimoiy, psixologik muhitni yaratish;
- ishchilarni xizmat pog'onalaridan ko'tarilib borilishini ta'minlash;

Shunday qilib, «ish haqi» miqdori «mehnat haqi» miqdoridan («Ishchi kuchini saqlash uchun xarajatlar») tarkibi bilan faqlanadi

Ish haqi kategoriyasini nazariy va amaliy nuqtai nazardan nominal ish haqi va real ish haqiga ajratish zarur. Chunki ish haqining real miqdoriga inflyastiya, baho kabi omillar salbiy ta'sir ko'rsatadi. Ular natijasida nominal ish haqi - ish

haqi pul xisobida o'zgarmay tursa, real ish haqi - olingan pulga sotib olinadigan tovarlar va xizmatlar miqdori kamayib boradi. Shuning uchun ham jaxon amaliyotida ish haqini indeksastiya qilish qo'llaniladi.

Iqtisodiyotni modernizastiyalash sharoitida mehnat haqi yoki ish haqini talqin qilganda, bizning fikrimizcha quyidagi nazariy masalalarni e'tiborga olish zarur.

Ish haqi yuridik shaxs maqomiga ega bo'lgan xo'jalik sub'ektlari faoliyati bilan bog'lik bo'lib, u yollanma ishchilarga to'lanadi. Yakka tartibdagi yoki oilaviy tadbirkorlarda faoliyat (ish) yurituvchilar uchun mehnat natijasi qanday to'lanadi? Mehnat natijasi ish haqi sifatida namoyon bo'ladimi yoki boshqachami, degan savollar tug'iladi. Ushbu masala bo'yicha biz o'z fikr mulohazamizni bildirmoqchimiz.

Ushbu masalaga nazariy nuqtai nazardan yondashsak bunday xo'jalik sub'ektlari uchun ish haqi kategoriyasi mazmunan mos kelmaydi.

Ish haqini tashkil qilish qoidalarini ko'rib chiqishda birinchi omil sifatida davlatning rolini e'tiborga olish maqsadga muvofiq. Davlat ish haqi tizimini qonuniy normalar orqali boshqaradi, u ish haqini boshlang'ich, bazis darajasini belgilaydi. Unga minimal ish haqi miqdori, minimal yashash darajasi kabi ko'rsatkichlarni kiritish mumkin. Bulardan tashqari davlat ish kuni davomiyligini, mehnat ta'tili davrini va ularga to'lov miqdorini belgilaydi. Davlat ishchi va ish beruvchilar o'rtasidagi nizolarni sud orqali hal qiluvchi arbitor bo'lib hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasida mehnatning huquqiy qonuniy hujjati sifatida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi hisoblanadi (Ushbu qonun O'zbekiston Respublikasida 21 dekabr 1995 yili tasdiqlangan va 1996 yil 1 apreldan amalga tushgan). Ushbu mehnat kodeksining 16 moddasida mehnatkashlarning mehnat huquqlari, jumladan mehnat motivastiyasi va vositalari belgilab qo'yilgan⁸.

Ular qatoriga quyidagilar kiradi:

- mehnat haqini qonun bilan belgilab qo'yilgan minimal miqdordan kam bo'lmagan darajada olish;

⁸ O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. - T.: "Iqtisodiyot huquq dunyosi", 2010.

- tasdiqlangan mehnat ta'tili va uni haqini olish, dam olish va bayram kunlari dam olish;
- mehnat shart-sharoiti, uning xavfsizligi va gigienasi ta'minlanishiga ega bo'lish;
- mehnat faoliyati bilan bog'liq zararlarning qoplanishi;
- qonun bilan belgilangan ijtimoiy imtiyozlardan foydalanish va h.k.

Ish beruvchi va ishlovchining o'rtasidagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari va ish haqi masalalari xo'jalik sub'ektlarining ichida tuzilgan mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi. Ushbu shartnomada mehnat sharoiti, ish haqi, uy joy va medistina ta'minoti, kafillar va imtiyozlar kabilar o'z aksini topadi. Shartnomalar muddatsiz, biron muddatga (besh yilga) yoki biron ishni bajarish davriga tuziladi.

Mazkur kategoriyaga quyidagi ta'rifni shakllantirish va tavsiya etish mumkin: Ish haqi bu ishchi kuchining qiymati sifatida ishchilar o'rtasida sarflangan mehnat miqdori va sifatiga qo'yilgan haqiqiy hissasiga muvofiq taqsimlanadigan hamda korxona ishining pirovard natijalari (foyda)ning asosiy qismidir.

Mazkur ta'rifda, eng avvalo, ish haqi – bu ishchi kuchi bahosining shakli ekanligi ta'kidlanadi. Bu o'rindagi asoslash to'la qonuniy va mantiqiydir. Shunday ekan, har qanday tovar munosabatida bo'lganidek, ishchi kuchining bahosi (B) qiymat (Q) va foyda (F) yig'indisidan tarkib topadi:

$$B = Q + F$$

Ish haqi mehnat bahosi bo'la olmaydi, chunki u ishchi kuchini qayta shakllantirishning faqat fazasini emas, balki umuman uni to'liq taqsimlash va ayirboshlashni ham aks ettiradi.

Ish haqi kategoriya sifatida ishchi kuchining tovar xususiyatiga, ya'ni xodim mehnat bozorida o'z ishchi kuchini (yoki mehnat qilish qobiliyatini) sotishiga asoslangan munosabatlarni aks ettiradi.

Mehnatga haq to'lashning shakllari va tizimlari deganda, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning

tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tushuniladi. Mehnatga haq to'lash shakllari muayyan vaqt mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnatidan olingan natijalarga bog'liqligini aniqlash usullari sifatida, mehnatga haq to'lash tizimi esa ana shu bog'liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida belgilanadi.

Iqtisodiyotning boshqa sohalaridani kabi xizmat ko'rsatish sohasida ham Ish haqi turli vazifalarni bajaradi. Olimlar tomonidan xizmat ko'rsatish sohasida ikkidan 13 tagacha bo'lgan vazifalar ko'rsatiladi. N.N. Gvozdev fikricha ish haqi ikki asosiy vazifani bajaradi: takror ishlab chiqaruvchi va rag'batlantiruvchi.⁹ N.Volgin ish haqining to'rt asosiy vazifasini ta'kidlagan: takror ishlab chiqaruvchi, rag'batlantiruvchi, ijtimoiy va ishlab chiqaruvchi.¹⁰

Ish haqining mohiyati uning ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlari bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish, uni taqsimlash, ayirboshlash va iste'mol qilishda bajaradigan funkstiyalari (vazifalari)da namoyon bo'ladi.

1. Takror hosil qilish funkstiyasi. U xodimlarni, shuningdek ularning oila a'zolarini ish kuchini takror hosil qilish uchun, avlodlarni qayta ko'paytirish uchun zarur bo'ladigan hayotiy ne'matlar bilan ta'minlashdan iborat. Unda ehtiyojlarning ortib borishidan iborat iqtisodiy qonun o'z ifodasini topadi. Mazkur funkstiya ish haqining davlat tomonidan tartibga solinishi xususiyatlari, ish haqining ish kuchini takror hosil qilishni ta'min etadigan miqdorini qonuniy darajada belgilash bilan o'zviy bog'liqdir.

2. Rag'batlantiruvchi funkstiya. U mohiyati xodimning ish haqi uning qo'shgan mehnat hissasiga, korxonaning ishlab chiqarish – xo'jalik faoiyati natijalariga bog'liqligini belgilashdan iborat bo'lib, bunda ko'rsatib o'tilgan bog'liqlik xodimni o'z mehnati natijalarini doimiy ravishda yaxshilab borishga qiziqtirishi lozim.

3. O'lchov-taqsimlash funkstiyasi. Bu funkstiya iste'mol fondlarini yollanma xodimlar bilan ishlab chiqarish vositalari egasi o'rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o'lchovini aks ettirish uchun mo'ljallangan. Ish haqi yuzasida

⁹ Гвоздев Н.Н. Стимулы социалистической экономики. –М: Экономика, 1985. –С.176.

¹⁰ Волгин Н. Заработная плата – цена труда или рабочей силы? // Человек и труд, 1999, - №9, С. 66-69.

ishlab chiqarish jarayoni har bir ishtirokchisining mehnat hissasiga muvofiq uning iste'mol fondidagi alohida ulushi aniqlanadi.

4. Joylashtirish funkstiyasi. Mazkur funkstiyaning hozirgi vaqtdagi ahamiyati jiddiy ravishda oshib bormoqda. Uning mohiyati mehnat resurslarini mintaqalari, iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalar bo'yicha qulay ravishda joylashtirishdan iboratdir. Mehnat resurslarini joylashtirish sohasidagi davlat boshqaruvi eng kam darajaga keltirilgan sharoitda, mehnat bozorining samarali faoliyat ko'rsatishini shakllantirish faqat har bir yollanma xodimda o'z mehnatini sarflash joyini tanlashda erkinlik bo'lgan taqirdagina turmush darajasini oshirishga intilish ish topish maqsadida uni boshqasi bilan almashtirishi taqozo qiladi, bu ish esa uning ehtiyojlarini eng ko'p darajada qondirishi lozim.

5. Aholining to'lovga qodir talabini shakllantirish funkstiyasi. Bu funkstiyaning vazifasi to'lovga qodir talabni muvofiqlashtirishdir, bunday talab deganda, xaridorlarning pul mablag'lari bilan ta'minlangan ehtiyojlarining namoyon bo'lish shakli tushuniladi, shuningdek iste'mol tovarlari ishlab chiqarish ham nazarda tutiladi.

Shunday qilib, ish haqini tashkil etish vazifalari va tamoyillarini to'g'ri tushuntirish va uning xususiyatlari hamda mazmunini to'g'ri hisobga olish ish haqining ishlovchilarini maksimal pirovard natijalaridan va iqtisodiy o'sishdan manfaatdor qiladigan ilmiy asoslangan model va konstepstiyalarini yaratishda yordam berishi mumkin.

1.2. Mehnatga haq to'lash tizimining o'ziga xos xususiyatlari

Bizning tadqiqotimiz ob'ekti bo'lgan xizmat ko'rsatish korxonalarida ko'pgina hollarda ushbu holatlar e'tiborga olinmasdan xodimlarning rag'batlantirishning oddiy usuli: sotuv hajmi va mehnat haqi o'rtasida bevosita bog'liqlikni ta'minlash orqali tashkil etiladi. Ta'kidlash lozimki, savdo xodimlarini qisqa davrdagi sotuvlar uchun emas, balki uzoq muddatli foyda olish uchun rag'batlantirish maqsadga muvofiqdir¹¹.

¹¹ Скоун Т. Управленческий учет / Пер С англ. Под. Ред. Н.Д Эриашвили. М. Аудит, ЮНИТИ, 1997

Xizmat ko'rsatish sohasi iqtisodchi olimlar tomonidan mehnatni motivastiyalashtirishda ikki guruh belgilab ko'rsatilgan:

- mehnatning mazmunliligi;
- mehnat haqi.

Baholash sohasida yuqori malaka, o'z-o'zini namoyon qilish va mehnatning foydaliligi kabi qadriyatlardan tashkil topuvchi "qiziqarli mehnat" motivastion asosi keng tarqalmadi. Mehnatni motivastiyalashtirishda professionallik darajasi talab etilmas edi. Kam mehnat sarfi bilan maksimal mehnat haqi olish xoxishi mavjud edi. Iqtisodiyotning ushbu sohasi mehnat passivligi bilan ajralib turardi.

Xizmat ko'rsatish sohasi xodimlarini motivastiyalashtirish tizimi yuqori natijalarga erishish istagini bildirishi va quyidagi mezonlarga javob berishi lozim:

- ish haqining oshishi imkoniyatlari yuqori bo'lishi lozim;
- mukofotlash va rag'batlantirish usullari oddiy va tushunarli bo'lishi;
- mukofotlash xodimning qobiliyatlari va qo'shimcha harakatlariga bog'liq ravishda tayinlanishi;
- xodimlar tashqi muhit ta'siridan saqlanishi.

Moddiy rag'batlantirish umumiy ish haqiga qo'shimcha sifatida namoyon bo'ladi. Qo'shimcha ish haqi olish quyidagilar bilan aniqlanadi: birinchidan, mehnat unumdorligi normasi, ikkinchidan, to'liq ish haqi davri uchun belgilanadigan mukofotlar ulushi¹².

Iqtisodiyotda rag'batlantiruvchi mukofotlarni belgilashning ikki usuli ajratiladi. Birinchi usulda rag'batlantirish miqdorida ma'lum chegara belgilanadi. Ikkinchi usul tarafdorlari rag'batlantirishlarga umuman cheklov qo'yilmasligini ta'kidlashadi, ularning fikricha cheklovlar savdo xizmatini ko'rsatish sifatini ham cheklanishiga olib kelishi mumkin.

Iqtisodiyotni modernizastiyalashtirish sharoitida yakka xodimga yo'naltirilgan mukofotlash tizimi jamoaviy mukofotlashga ko'ra ustunlikka egadir. Mukofotga loyiq topilgan xodim mukofot aynan uning mehnati samarasi ekanligini va hech

¹² Mehnat unumdorligi uchun mukofot eng kamida kunlik ish haqining 25%ni tashkil etishi maqsadga muvofiqdir. Shu asosda, belgilangan meydarda 100%lik va ortiqcha ish bajargan ishchi va xizmatchilar 25%lik ustamaga ega bo'lishlari. Mukofotlash xodimning malakasi va imkoniyatlariga ham bog'liq holda amalga oshirilishi lozim.

kimga bog'liq emasligini anglab etadi. Ushbu usul kichik savdo korxonalarida muhim ahamiyat kasb etadi.

Moddiy rag'batlantirishning eng ko'p tarqalgan tizimlari mehnat unumdorligining oshishi bilan bog'liqdir. Korxona rahbariyati kunlik bajarish normasini belgilaydi. Normalar pul, vaqt, ishlab chiqarish miqdori ko'rinishida bo'lishi mumkin. Savdo sohasida normalarni belgilash o'ziga xos murakkablikka egadir va har bir savdo do'koni sotuv hajmi va pul tushumi bo'yicha o'z normalariga egadir.

Xizmat ko'rsatish sohasida jamoali mukofotlash tizimi ham qo'llanilib kelinmoqda. Jamoali mukofotlash tizimi ma'lum korxonaning, bir xil yoki bir-biriga aloqador faoliyat bilan shug'ullanuvchi bir guruh xodimlariga taaluqlidir. Masalan, bir guruh xodimlar sotuvda bir xil vazifani bajarishadi, shu sababli ularning har birini nazorat qilish xo'jati yo'q. Umumiy ish hajmi ma'lumdir va jamoa o'z a'zolari o'rtasida ishni taqsimlaydi. Ushbu tizimning asosiy maqsadi jamoa a'zolarining birlashishiga va umumiy natijaga erishishga imkon berish va jamoa a'zolari o'rtasida mukofotni taqsimlashga imkon berishdir.

Ish haqining analitik tizimlarini ham ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir. Ushbu tizimning xususiyati ish bajaruvchilarning malakasi, mehnat sarfi va sharoitlari va boshqalarga bog'liq holda differentsiallashgan ballar orqali ish haqi darajasini belgilashdir. Shu o'rinda, xaridorlarga xizmat ko'rsatish sifatini, sotuv hajmini oshishiga mukofotlar miqdori ish haqining 1/3 qismini tashkil etishi mumkin.

Moddiy rag'batlantirishning boshqa turlari ham mavjuddir. Ayrim tashkilotlarda sovg'alar ko'rinishidagi rag'batlantirish usuli keng tarqalgan. Ishchi va xodimlar erishilgan yutuqlariga ko'ra qimmatbaho sovg'alar va sayyohlik putyovkasi va boshqalar bilan taqdirlanadi. Taqdirlash jarayoni ish o'rinlarida, ommaviy yig'inlarda va tadbirlarda amalga oshiriladi. Ushbu holat yutuqlarni tan olinishi va barcha xodimlar o'rtasida targ'ib qilinishiga olib keladi.

Sotuvlar hajmini oshirishga qaratilgan moddiy rag'batlantirishning iqtisodiy qiymati yuqoriligiga qaramay oxirgi yillarda ulardan foydalanish miqdori pasayib bormoqda. Bu holat quyidagilar sababli ro'y bermoqda:

- ishlab chiqarish xarajatlari miqdorida moddiy, qo'shimcha xarajatlar ulushi ortib bormoqda va keskin ravishda mehnat haqi xarajatlari pasayishi ro'y bermoqda;
- korxona rahbatlari uzoq muddatda ushbu tizimlarni qo'llash qobiliyatiga ega emasligi;
- mehnatni normalashning aniqliligi darajasi pasayishi kuzatilmoqda.

Ushbu tizimlardan foylanmaslikning sababi sifatida – sotuv hajmining oshishi xaridorlar bilan muloqot vaqti qisqartirilishi va xaridlar soni kamayishiga olib kelishi mumkin deb ko'rsatiladi. Tovarni tezroq sotish hoxishi xaridlarni pasayib ketishiga olib kelishi mumkin, shu sababli, biz ko'rsatilayotgan xizmatlar sifatini oshirishni rag'batlantirish tizimini taklif etishni maqsadga muvofiq deb topdik. Ushbu tizim mavjud tizimlarga qo'shimcha ravishda va ularni to'ldirib turishi lozim.

Shuni ta'kidlash lozimki, moddiy rag'batlantirish mexanizmlari sifat ko'rsatkichlariga ko'ra mehnat unumdorligini stimullashtirish tizimiga o'xshashdir. Ma'lumki, sifat ko'rsatkichlarini oshirishning moddiy rag'batlantirish tizimi savdo sohasiga xosdir, chunki xizmat ko'rsatish sifati yuqori darajada bo'lishi maqsadga muvofiqdir. Ammo ushbu sifat ko'rsatkichini o'lchash murakkabdir. Savdo sohasida umumbelgilangan mehnatning sifat ko'rsatkichlari nuqtai-nazaridan qaraydigan bo'lsak, u haqiqatda ko'rsatilgan qo'shimcha e'tibor, xushmuomalalik, ozodalik, samimiyat, sotuvdagi tovar haqida to'liq ma'lumotlilik, mijozga tanlashga ko'mak orqali namoyon bo'ladi. Har bir savdo korxonasi o'z rag'batlantirish tizimini jamoasidan kelib chiqish ishlab chiqishi lozim va o'z o'rnida qo'llanilishi doimo nazorat qilib turishi maqsadga muvofiqdir.

Mehnatga haq to'lash shakllari muayyan vaqt mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnatidan olingan natijalarga bog'liqligini aniqlash usullari sifatida, mehnatga haq to'lash tizimi esa ana shu bog'liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida belgilanadi.

Mulk shakllarinnng xilma-xilligiga hamda ish beruvchalar (tadbirkorlar) tomonidan xodimlarni yollash munosabatlariga asoslangan iqtisodiy tizimlarda ish haqini tashkil etish xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarning ikki asosiy darajasi bo'lishini taqozo etadi.

Birinchi daraja – ularning mehnat bozoridagi o'zaro munosabatidan iborat bo'lib, bu bozorda ishchi kuchining narxi aniqlanadi. Yuqorida ko'rsatib o'tilganidek, ishchi kuchining narxi hakda ish beruvchilar bilan xodimlar xozirgi sharoitda yo o'z vakillari orqali turli darajalardagi jamoaviy muzokaralar yuli bilan yoki bevosita, vakillarsiz, individual shartnoma tuzish asosida kelishib oladilar.

Xodimlar bilan ish beruvchilar o'zaro munosabatining ikkinchi darajasi - korxona ichidagi o'zaro munosabatdan iborat. Xodimlarning qobiliyati ro'yobga chiqishi, mehnati esa samarali bo'lishi, ishchi kuchining narxi bilan xodim faoliyatinnng samaradorligini bildiruvchi ko'rsatkichlar muayyan o'zaro aloqa o'rnatilmogi lozim. Ana shu o'zaro aloqa korxonada ish haqini tashkil etish predmeti bo'ladi. Korxona faoliyatining texnik, texnologik, tashkiliy va iqtisodiy sharoitlariga qarab, xodimlar mehnatining intensivligiga qo'yiladigan ijtimoiy va fiziologik talablarni hisobga olgan holda xodim faoliyatinnng aniq miqdor va sifat ko'rsatkichlarini belgilaydigan mehnat faoliyati me'yorlari (mehnat majburiyatlari) har bir xodimga ma'lum qilinmog'i kerak.

Korxonalarda haq to'lash tizimlarini ishlab chiqish chog'ida bir vaktning o'zida ikki vazifani hal qilishga to'g'ri keladi. Birichidan, har qaysi tizim xodimning kuch-g'ayratini ish beruvchi (tadbirkor, korxona mulkdori) zarur ishlab chiqarish natijasiga erishishini ta'minlaydigan mexnat faoliyatining ko'rsatkichlarini qo'lga kiritishga yo'naltirishi kerak. Ikkinchidan, bunda xodimga aqqliy va jismoniy qobiliyatini maksimal darajada namoyon qilish imkoniyati berilishi kerak. Ana shu aytilganlarning hammasi haq to'lash tizimlarini rag'batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlarga bo'lish uchun negiz yaratadi.

Konkret ishlab chiqarish sharoitlarida yuqorida ko'rsatilgan ikki vazifani optimal hal qilishni ta'minlaydigan haq to'lash tizimini rag'batlantiruvchi tizim deb hisoblash kerak. Haq to'lashning rag'batlantiruvchi tizimlari ana shunday talqin qilinganida ulardan haq to'lashning majburlovchi va kafolatlovchi tizimlarini farqlash kerak. Rag'batlantiruvchi tizim xodimga ko'rsatkichlarni yaxshilashda o'zining ishtirok etish darajasini tanlash imkonini beradi. Majburlovchi tizim esa xodimni ish beruvchi tomonidan ancha yuqori darajada belgilangan ko'rsatkichlarga erishishga yo'naltiradi.

Majburiy tizimlarni joriy etishni ko'pincha ish beruvchining ishchi kuchini avtoritar uslubda boshqarishga moyilligi emas, balki texnologiya jarayonining talablari yoki korxona mahsulotini sotish bozoridagi juda qattiq raqobat taqozo etadi. Majburlovchi tizimlar yuqori sur'at bilan mehnat normalarinn bajarganlik va oshirib bajarganlik uchun yuqori haq to'lanishi bilan ajralib turadi.

Kafolatlovchi tizimlar o'zining tashkiliy to'zilishi va ko'rsatkichlari bo'yicha rag'batlantiruvchi tizimlarni eslatadi, lekin ularning asosiy vazifasi xodimga kelishilgan summaning korxonada amal qilayotgan barcha haq to'lash shartlarn (tarif stavkalari, narxlar, qo'shimcha haq , ustama haq , mukofotlar va shu kabilar) orqali yozilishini ta'minlashdan iborat.

Ish haqi to'lashni asosiy (tarif) va qo'shimcha (rag'batlantiruvchi) qismlarga bo'lish mukarrar ravshida ularning o'zaro nisbati masalasini o'rta qo'yadi. Ish haqi to'lashning ushbu tarkibiy qismlari nomining mantig'i asosiy ish haqi to'lash o'z nomini oqlashi uchun kam deganda 50 foizdan ko'proqni, rag'batlantiruvchi qismi esa tegishli suratda 50 foizdan kamroqni tashkkil etishi kerakliginn ko'rsatadi.

Boshqa shart-sharoitlar teng bo'lgani holda tarif bo'yicha to'lovlar bilan rag'batlantiruvchi to'lovlar nisbatiga ta'sir ko'rsatadigan ikkinchi muhim omil korxona kasaba uyushmasi tashkilotining etutqlik darajasidan, uning ish beruvchilar bilan jamoaviy shartnoma munosabatlaridagi haq to'lash shartlari va darajasita ta'sir ko'rsata olishidan iboratdir. Xodimlar o'z mehnatlariga haq to'lash kafolatlari ancha yuqori bo'lishidan manfaatdor. Bu esa tarif buyicha haq to'lash

darajasini oshirish orqali ta'minlanadi. Ko'pincha kasaba uyushmalari asosiy haq darajasi iste'mol tovarlari narxlarining o'sish dinamikasiga mos bo'lishini nazorat qiladilar va ish haqining tegishlicha oshirilishiga erishadilar.

Mexnatga haq to'lashning u yoki bu tizimini amalda qo'llash ko'pgina holatlarga bog'liq bo'ladi. Lekin u, avvalo, xodim mehnatining natijalarini hisobga olish uchun asosiy ko'rsatkichni tanlashga nima ta'sir ko'rsatishiga, ya'ni muayyan tizim ishbay yoki vaqtbay tizimlar jumlasiga kiritilishiga bog'liq bo'ladi. Haq to'lash tizimlarini tanlab olish huquqi ish beruvchining ixtiyorida bo'ladi.

Ish haqi to'lashning ishbay hamda vaqtbay shakllarini qo'llash shartlari ancha yaxshi ishlab chiqilgan, lekin ular, asosan, iqtisodiyot bozordan tashqari modeliga hamda korxonalarda ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning shu modelga xos tizimiga muljallangan. Endilikda ahvol ancha o'zgardi: agar ilgari ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish bilan bog'liq harajatlarning anchagina qismini davlat o'z zimmasiga olgan bo'lsa, xozir bu harajatlar butunlay korxonalar zimmasiga tushdi.

Haq to'lash shakllarini tanlab olishga ta'sir ko'rsatadigan asosiy omil mehnatni normalashtirish va uni amalga oshirish shakllarini ishlab chiqarishni tashkil etish yul qo'yadigan darajada detallashtirishdir.

Birok, haq to'lashning ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo'llash imkoniyatiki ulardan foydalanishning iqtisodiy jihatdan maksadga muvofiqligi bilan aralashtirib yubormaslik kerak. Ishbay haq to'lashni faqat u iqtisodiy samara beradigan ishlardagina qo'llash mumkin. Koida tariqasida, u mehnat unumdorligini o'stirishni va maxsulot chiqarishni kupaytirishni rag'batlantiradi. Lekin ishlab chiqarishni o'stirishni moddiy jihatdan rag'batlantirish ish beruvchida mehnat unumdorligini oshirish uchun real zarurat bo'lgandagina ijobiy natijalar berishi mumkin.

Ishlab chiqarish o'sishga ishchilarning ta'sir ko'rsatish darajasi ular mehnatining texnika bilan kurollanganlik darajasiga bevosita bog'liq bo'ladi. Bu daraja qancha past bo'lsa, ishchilarda belgilangan ishlab chiqarish normalarni

oshirib bajarish imkoniyati shuncha kup bo'ladi, mazkur daraja qancha yuqori bo'lsa. ishchilarning imkoniyati shuncha kam bo'ladi.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimlari oldiga kuyiladigan muhim talablardan biri shuki, bu tizimlar mehnatga teng ish haqi to'lanishini ta'minlashi kerak. Buning uchun mehnat natijalarini xisobga olishda foydalaniladigan ko'rsatkichlar yollanma xodimlar mehnatining miqdorini ham, sifatini ham baxolash va ana shu ko'rsatkichlarga mos keladigan mehnat miqdori va sifati normalarini belgilash imkonini berishi kerak. Shu sababli ish haqi tashkil etish amaliyotida mehnatni normalashning ikki turi: tarif va tashkiliy-texnikaviy turlari mavjud. Hozirgi sharoitda mehnatni tarif bo'yicha normalash ko'pincha bir korxona doirasidan chikib ketmokda va ko'pgina korxonalarning birgalikdagi kuch-gayratlari bilan amalga oshirilmokda. Uzbekiston Respublikasida korxonalarning ko'pchiligida tarif bo'yicha normalash tizimidan foydalaniladi. U oldingi iqtisodiy tizim davrida vujudga kelgan edi. Tashkiliy texnikaviy normalashni har kaysi korxona mustaqil ta'minlaydi. Biroq uning metodologiyasi har tomonlama qabul qilingan bo'lishi kerak, aks xolda teng mehnatga teng haq to'lash tamoyili ta'minlanmaydi.

Tarif tizimi — normativ majmuasi bo'lib, ular asosida ish haqini differinstiastiyalash ta'minlanadi. Ish haqini differinstiastiyalash mehnatning murakkabigi, shart-sharoiti, tabiiy-iklimiy sharoiti, mehnatning intensivligi uning tavsifini hisobga ol-gan holda amalga oshiriladi.

Ish haqini tashkil qilishning asosini tarif tizimi tashkil qiladi.

Biz yuqorida keltirganimizdek O'zbekistan Respublikasida ham ish haqi tizimi tarifli va tarifsiz ish haqi tizimidan tashkil topadi.

Tarif tizimi quyidagi normativ hujjatlardan tarkib topadi:

Ish va ishchilar kasb-hunarini tarifiy-malakaviy ma'lumotnomasi hamda xizmatchilar lavozimini malakaviy ma'lumotnomasi. Ushbu ma'lumotnoma normativ xujjat hisoblanib, ishchi va ishchiga, lavozimga qo'yiladigan talablarning malakaviy tasnifini belgi laydi. Unda ishchiga yoki ishni bajarish uchun zarur bo'lgan bilim, ko'nikmalar va har xil kasb, malakaga taallukdi

ishlar turkumi tariflanadi. Tarifiy-malakaviy ma'lumotnoma ishchilar malakasi darajasini va tarif razryadini belgilaydi.

Tarifiy-malakaviy ma'lumotnoma bajariladigan ishlarning to'la tavsifini va uni bajaradiganlar uchun malakaviy talablarni o'z ichiga oladi. Ular ishni baxolashda yagona mezondan foydalanishni va ishning murakkabligidan kelib chiqib ishchilarga taalluqli razryad belgilashni ta'minlaydi.

Xizmat ko'rsatish sohasida ish haqini o'rganishda butun halq xo'jaligida ish haqi darajasining o'zgarishini hisobga olish lozim. Mamlakatdagi ish haqi darajasi o'sib borish tendensiyasiga ega, ammo bu ish haqining real darajasining oshishidan dalolat bermaydi. Nominal va real ish haqi darajasi birinchi navbatda narxlar dinamikasi va soliq to'lovlariga bog'liq bo'ladi. Narxlarning o'zgarishiga quyidagilar ta'sir etadi:

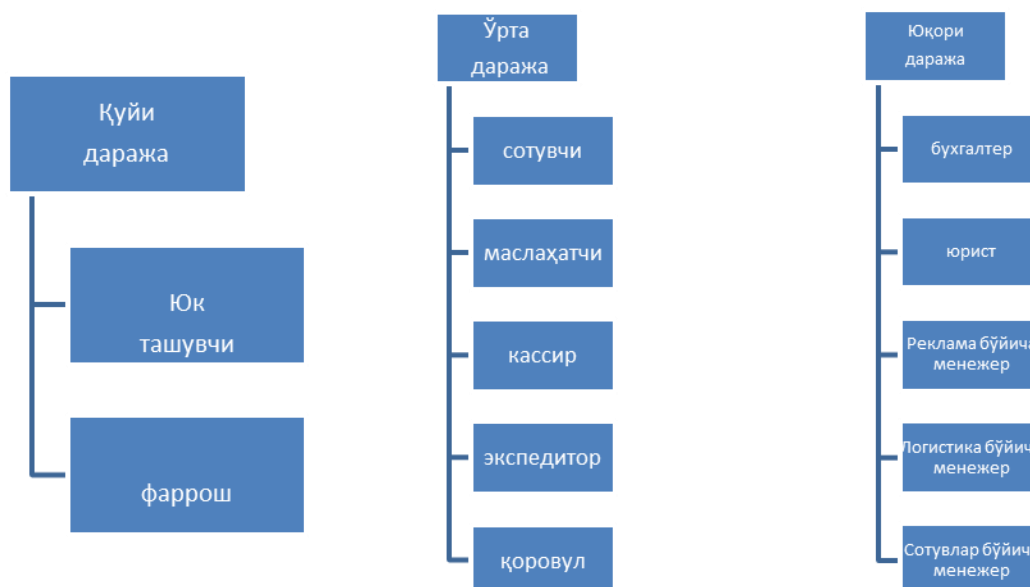
- ishlab chiqarish miqdori dinamikasi;
- tayyor maxsulotlar (xizmatlar) bozoridagi holat;
- mehnat bozorining holati;
- siyosiy ahvol;
- narxlar bo'yicha davlat siyosati va boshqalar.

Narxlar umumiy darajasining oshishi iste'mol mollari xarajatlarini oshishiga va uzoq muddat foydalaniladigan predmetlarni harid qilish imkoniyati pasayishiga olib keladi, bu o'saaholi turmush darajasining, tovar aylanishining va o'z navbatida savdo sohasidagi ish haqi darajasining pasayishiga olib keladi.

Mehnat haqi darajasiga ijtimoiy-professional omillar ham ta'sir etadi: ta'lim, malaka, tajriba, ishlab chiqarish staji va boshqalar.

Boshqa sohalardagi kabi xizmat ko'rsatish sohasida ham har bir kasb egasidan ma'lum darajada bilim va ko'nikmalar bo'lishi talab etiladi. Kasblar turli malakaviy xarakteristikalar bo'yicha farqlanadi.

Xizmat ko'rsatish sohasida past malakali va past mehnat haqiga, o'rta malakali va o'rta mehnat haqiga va yuqori malakali yuqori mehnat haqiga ega kasblar ajratiladi (rasm 1.2).



Rasm. 1.1. Xizmat kursatish sohasi xodimlarining malaka darajasi bo'yicha tabaqalanishi.

Manba: Muallif tomonidan tuzilgan.

Ishchi kuchining narxiga va xususan mehnat haqiga turli omillar ta'sir etishini hisobga olib, iqtisodiy muhitning quyidagi makrofaktorlari ta'siri ostida bo'ladi degan xulosaga keldik:

- faoliyat sohasi;
- ishlab chiqarish xususiyati;
- mehnat tartibi;
- mulkchilik turi va shu kabilar.

Xizmat ko'rsatish sohasidagi mehnat haqi darajasi bo'yicha olib borilgan tadqiqotlarga ko'ra ushbu sohada mehnat haqi darajasida katta farq belgilanmaydi. Ma'lumki, daromadlar darajasi qanchalik tenglashtirilsa ish haqining rag'batlantiruvchi ta'siri pasayishiga olib keladi. Shu sababli ish haqining rag'batlantiruvchi vazifasi muhim hisoblanadi.

Yuqori ta'kidlangan omillar bilan birga savdo sohasida ishchi kuchiga talab va taklif qonuni ta'sir ko'rsatadi. Mehnat bozori turli kategoriyadagi ishchi va xizmatchilar ish haqining tabaqalanishini olib keladi.

Xizmat ko'rsatish sohasida mehnat bozori quyidagi xususiyatlarga egadir:

- iqtisodiyotni modernizastiyalash sharoitida kadrlar ehtiyoj oshib bormoqda;

- Xizmat ko'rsatish sohasi boshqa mutaxassislarni hamjalb etadi, shu sababli maxsus bilimlarga ega bo'lmaganlar ham xizmat ko'rsatish sohasida band bo'lishmoqda;
- ushbu sohada mehnat qilish hohishi yuqoriligi boshqa sohalarga nisbatan yuqori daromad olish imkoniyati mavjudligidadir;
- yosh kadrlarga ehtiyoj oshib bormoqda, va o'z navbatida ushbu kadrlarni rag'batlantirishga ehtiyoj sezilmoqda.

1.3. Mehnatga haq to'lash bo'yicha xorijiy tajribalar va ularning mamlakatimizda qo'llanish istiqbollari

Respublikamiz iqtisodiyotida servis tizimi shakllanib borayotgan bir paytda, ushbu sohaga oid masalalar rivojlangan davlatlarda qanday amalga oshirilayotganligini, ularda bu boradagi ish tajribasi to'g'risida kerakli darajada tassavvurga ega bo'lish, tadbirkorlarga servis tizimi sohasida muvoffaqiyati faoliyat yuritishlariga imkoniyat yaratishi shubhasizdir.

Rivojlangan davlatlar iqtisodchilarining fikriga ko'ra, hozirgi kunda moddiy ishlab chiqarish sohasiga keskin o'sishga erishish bir qator omillar tufayli mumkin emas ekan. Buning asosiy sababi, birlamchi tarmoqlar mahsulotlariga talabning kamayib borishi hisoblanadi. Natijada mehnat va kapitalning moddiy tarmoqlardan xizmat ko'rsatish sohasiga o'tishi vujudga kela boshlandi.

Hozirgi kunda AQShda iqtisodiyotning uchlamchi sektori (xizmat ko'rsatish sohasi) yalpi milliy mahsulotning 73% dan ko'prog'ini ta'minlaydi, Evropa Hamjamiyati davlatlarida 63% yalpi milliy mahsulot va 62% band bo'lganlar sonidan, Yaponiyada ushbu ko'rsatkichlar taalluqli ravishda 59% va 56% ni tashkil etadi.

90 yillarning oxiriga kelib, rivojlangan davlatlarda xizmat ko'rsatishning ijtimoiy ishlab chiqarishdagi hissasi 62-64% ni, servis tizimida band bo'lganlar, umumiy band bo'lganlarning 63-75% ni, ushbu sohaga kapital qo'yilmalar umumiy investistiyalarning 50% dan oshdi. Ushbu davlatlardagi xizmatlar dinamikasining o'zgarishi bir qator ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning uzoq muddatli asosiy omillarining ta'siri natijasida vujudga keldi.

AQShda iste'mol xizmatlarini amalga oshiruvchi korxonalar ichida keng tarqalgani bo'lib, maishiy xizmat ko'rsatish korxonalari xisoblanadi. Ular umumiy soni bo'yicha ommaviy ovqatlanish korxonalari, sog'liqni saqlash, dam olish va xordik chiqarish (kinoteatrlarni qo'shgan holda) korxonalaridan ham ko'pdir. Ushbu korxonalar AQShda faoliyat yurituvchi korxonalar ichida eng kichiklari hisoblanadilar. Ushbu korxonalar «sichqonlar» deb nom olishganlar. Hozirgi kunda bunday korxonalar soni 6 mln. ga yaqin va ularda band bo'lganlar soni

o'rtacha 3-4 kishini tashkil etadi. Ushbu korxonalar jumlasiga dorixonalar, garajlar, sartaroshxonalar, savdo shahobchalari, ta'mirlash ustaxonalari va boshqalar kiradi.

AQShda tadbirkorlar assostiastiyalari ishining diqqatga sazovor tajribasi mavjud. Bunday tashkilotlar asosan kichik va o'ta kichik, shu jumladan xizmat ko'rsatish va savdo sohasida ham, faoliyat yuritishadilar.

Tadbirkorlar assostiastiyalari xizmatlarning standart to'plamlarini ishlab chiqishadilar, ularning sifat darajalarini belgilaydilar va nazorat qiladilar. Reglamentlashtirish tizimida markaziy o'rinni u yoki bu shaklda baholarni o'rnatish egallaydi. Assostiastiyalashtirilgan tadbirkorlar, har bir kasb bo'yicha mavjud bo'lgan etika kodeksi talablariga rioya qilishiga majbur bo'lishadilar, uning buzilishi jazolanishga olib keladi, hatto ushbu faoliyat turi bilan shug'ullanish ro'xsatini olib qo'yishgacha.

Oxirgi yillar mobaynida AQShda avvallari jozibali va obro'li mehnat hisoblanmagan xizmat ko'rsatish sohalariga ishchi kuchi oqimining barqaror holati tavsiflidir. Ishchi kuchi bozoridagi kuchli raqobat, har qanday ishga ijobiy va jiddiy yondoshishni taqozo etadi.

Xodimni mehnatini rag'batlantirish va samarali olib borishga undash maqsadida G'arbda "Pay for Performance" (PFP) – "bajarish uchun to'lov" tizimi keng tarqalgan.

Ushbu tizim mehnatga haq to'lashning egiluvchan tizimida namoyon bo'ladi «fat cat». 1993 yildan 1999 yilga qadar PFP-dasturlariga kompaniyalar tomonidan yo'naltiriladigan xarajatlar 50%ga oshgan. Ma'lumotlarga ko'ra PFP-dasturlar tashkiliy samaradorlikni 5-49%ga va xodimlar daromadlarini 3-29%ga oshiradi¹³.

G'arbda ham ushbu tizimga tanqidiy fikrlar bildiriladi, ammo ushbu tanqidlarning ko'pchiligi tizimga emas, balki uni to'g'ri qo'llamaslikka yo'naltirilgan. Birinchidan, xodimni mukofotlash faqatgina menejerning fikriga ko'ra amalga oshirilishi gumon tug'diradi. Bu holat ushbu tizimning asosiy murakkab tomonidir, undan to'g'ri foydalanish uchun korxona baholashning

¹³ Дряхлов Н., Куприянов Е. Система мотивации персонала в Западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления, 2002 - № 2 С.84-88

mustaqil, ya'ni shaxsiy munosabatdan xolis usullarini qo'llashi lozim. Ba'zi olimlarning fikricha, PFP-dasturi jamoaviy mehnatni parokanda qiladi va xodimlar o'rtasida keraksiz raqobatni uyg'otadi. Kamchiliklarga qaramay ta'kidlash lozimki, ushbu tizim korxona uchun muhim dividendlar – xodimlarning yuqori motivastiyasi, xodimlar xissasining oshishi va natijada korxona daromadlarining oshishiga olib kelishini ta'minlaydi.

Bugungi kunda ish o'rnini tanlashda muhim ahamiyat kasb etayotgan nomoddiy mukofotlash tizimi ham rivojlanib bormoqda. Nomoddiy mukofotlar deganda korxona tomonidan xodimlarning samarali faoliyati, ularni motivastiyalash va korxonaga bog'liqligini ta'minlovchi mukofotlar tushuniladi.

Nomoddiy mukofotlarning umumiy guruhlari adabiyotlarda alohida o'rganilmaydi, shu o'rinda quyidagi asosiy ko'rinishlarini ta'kidlab o'tishimiz mumkin:

1. Ish grafigi bilan bog'liq bo'lgan imtiyozlar. Xodimning mehnat qilmagan vaqti uchun to'lovlar (bayram kunlari, otpuska, vaqtinchalik mehnatga qobiliyatsiz davrlari, tushlik vaqtlari va boshqalar), xodimga egiluvchan ish vaqtini belgilash va boshqalar.

2. Moddiy nomoliyaviy mukofotlar. Bularga sovg'alar, namoyishlarga biletlar va shu kabilar kiradi. Tibbiy sug'urtalash, imtiyozli ssudalar, kompaniya maxsulotlarini xaridi uchun imtiyoz va boshqalar hamkiradi.

3. Kompaniya jamoasi bilan o'tkaziladigan bayramlar, ekskursiyalar va jamoaviy tadbirlar.

4. "Minnatdorchilik-mukofoti". Birinchi bu xodimning mehnati uchun elementar maqtovlar. Ko'pgina korxonalar maqtovlarni ommaviy axborot vositalarida, faxriy doskada e'lon qilishadi.

5. Xodim mavqeining ko'tarilishi bilan bog'liq mukofotlar. Bunga: xizmat mansabini oshirish, korxona hisobidan malaka oshirish va qayta o'qitish, xodimni omma oldida ma'ruza bilan chiqish qilishga imkon berish, yangi g'oyalarga jalb etish va korxona asbob uskunalarini shaxsiy manfaatlarda foydalanishga imkon berish.

6. Ish vaqtini o'zgartirish bilan bog'liq mukofotlar. Bunga xodim uchun ish o'rnida qo'shimcha qulayliklarni yaratish va xizmat avtomashinasini tayinlash kiradi.

Oxirgi yillarda nomoliyaviy mukofotlash tizimini qo'llash asosiy o'ringa chiqmoqda. Bu esa o'z navbatida "xizmatlar paketi"ni paydo bo'lishiga olib keldi. Bu tizimda xodim turli mukofotlardan o'ziga kerakli bo'lgan mukofotlarni tanlash imkoniyatiga egadir.

Mehnatni rag'batlantirish tizimini rivojlantirish mehnat unumdorligini oshishiga va xarajatlarni kamayishiga olib keldi. Ish haqini tashkil etishda xorijiy kompaniyalar ishchi kuchi xarajatlarini kamaytirish yuzasidan nafaqat an'anaviy balki noan'anaviy usullarni ham keng qo'llamoqdalar. Masalan, ko'pchilik savdo korxonalari personal tomonidan bir biriga bog'liq bo'lgan kasblarni egallanishini olg'a surishadi. Masalan, AQShning «Wal Mart»¹⁴ kompaniyasida bir necha vazifalarni bir vaqtda bajarishni o'rgatib borishadi va keyinchalik qo'shimcha vazifalarni o'rgatishadi. O'rtacha olganda ushbu savdo majmuasida bir xodimga yuklatiladigan vazifalar boshqa shu kabi kompaniyalardan ancha barobar ortiqdir. Ish haqi doir kompaniya siyosatining asosiy prinsipi mehnat intensivligi qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat xarajatlari shunchalik past bo'ladi va unumdorlik oshadi va o'z o'rnida past narxda ko'proq maxsulot sotish imkoni bo'ladi.

Shunday qilib, g'arb mamlakatlari xizmat ko'rsatish korxonalarida ish bilan bandlik egiluvchan bo'ladi, to'liqsiz ish kuniga xodimlarni yollab mehnat haqiga ajratmalarni tejash imkoniyati mavjud bo'lib, o'z o'rnida xodimlarni motivastiyasini oshishiga olib keladi.

Bizningcha, milliy iqtisodiyotimizda xizmat ko'rsatish xodimlarini rag'batlantirish mexanizmi iqtisodiyotimizning va mentalitetimizning o'ziga xos xususiyatlari asoslangan holda qurilishi lozim.

Dunyodagi ko'pgina davlatlarda mehnat bozorining davlat tomonidan tartibga solinishi *minimal ish haqini (MIX)* joriy qilish qonuniyatlari orqali amal qilishni o'z ichiga oladi. Xorijlik mutaxassislarining fikricha, minimal ish haqi

¹⁴ Postret V. Lessons in Keeping Business Humming Courtesy of Wal-Mart // NYTimes 2002 February 28

ijtimoiy ta'minotning turli shakllari bo'lgan ovqatlanish va tibbiy xizmatlardan foydalanishga bepul talonlar berilishi, kambag'allar uchun munistipal uy-joylar qurilishi kabilarga nisbatan olib qaraganda eng kam ta'minlanganlik yoki kambag'alikka qarshi kurashning samarali yo'lidir.

Rivojlangan xorijiy mamlakatlarda mehnat munosabatlarini tartibga solishda ushbu usulidan keng foydalanadilar va ish borasida kattagina tajriba ham to'plaganlar. Mazkur usul turlicha nazariya va modellarda o'z aksini topgan.

Amerikalik iqtisodchi olim J.Stiglerning fikricha raqobatli mehnat bozorida minimal ish haqining amal qilishi noiloj ishsizlikka olib kelishini taxmin qildi¹⁵.

Minimal ish haqi to'g'risidagi dastlabki qonun-qoidalar Avstraliya (1894 yilda) va Yangi Zelandiyada (1896 yilda) paydo bo'lgan, Avstraliyada minimal ish haqining miqdorini ish haqi qo'mitasi belgilar edi. 1909 yilda ulardan Buyuk Britaniya ibrat oldi, bu mamlakatning parlamenti minimal ish haqi to'g'risida qonun qabul qildi. Fransiya, Avstriya, Argentina, Chexiya, Germaniya va Belgiyada qabul qilingan bunday qonun asosan xizmatkorlar va boshqa turdagi uy xodimlarini himoya qilar edi.

Ikkinchi jahon urushidan keyin Evropaning ko'plab mamlakatlarida ancha keng mazmunga ega bo'lgan yangi qonunlar paydo bo'ldi. Masalan, Fransiya qabul qilingan (1950 yilda) kafolatlangan kasblararo minimal ish haqi to'g'risidagi qonun amalda barcha xodimlarni qamradi. Grestiya, Portugaliya va Ispaniya Evropa Ittifoqiga kirayotganlarida ularning minimal ish haqini oyiga 300-500 dollargacha oshirishlari shart qilib qo'yilgan edi. (Lekin bu shartni bajarish oqibatda Portugaliya bilan Ispaniyada ishsizlik darajasining 25,0 %gacha oshishiga olib keldi). Polshada "shok terapiyasi" boshlanishi bilanoq 100 dollar miqdoridagi minimal ish haqi joriy etilgan edi.

Uzoq vaqt mobaynida o'zining umummilliy minimal ish haqi bo'lmagan Buyuk Britaniyada 1959 yildan 1993 yilgacha "Ish haqi bo'yicha kengashlar to'g'risida"gi qonun amal qilib kelgan. Grafliklar va munistipalitetlarda tashkil etilgan kengashlarga kasaba uyushmalari, ish beruvchilarning vakillari hamda

¹⁵ Ж.Стиглер. Вехи экономической мысли. Том 2. Теория фирмы. Экономическая школа. 1999, - 536 стр.

mehnat va ish bilan bandlik vazirligi tomonidan tayinlanadigan mustaqil ekspertlar kirar edilar. Ular kam haq to'lanadigan muayyan toifalardagi xodimlar uchun minimal ish haqi darajasini belgilar va tayinlar edi. Lekin qonun orqali kiritilgan ushbu yangi soat minimumi 1999 yilning aprelidan e'tiboran ish beruvchilar uchun majburiydir. Kanadada minimal ish haqi miqdorini belgilash bilan Vazirlar Mahkamasi shug'ullanadi. Buning uchun u oldindan uch tomonlama kengashuv organi bilan maslahatlashib oladi. Mazkur kengashuv organining vakolatlari doirasiga mehnat munosabatlariga oid xilma-xil muammolar kiradi.

Yaponiyada minimal ish haqi qabul qilish jarayoni ish haqi bo'yicha Markaziy kengash bilan 47 ta prefektura (xodimlar, ish beruvchilar va jamoatchilik vakillaridan iborat) kengashi o'rtasida taqsimlangan. Hindiston va Meksikada ham minimal ish haqini tartibga solish tizimi xuddi shu darajada markazdan xolidir.

AQShda ham minimal ish haqining umummilliy darajalari bilan bir qatorda regional darajalari ham mavjud bo'lib kelmoqda. Masalan, Alyaskada 90-yillarning ikkinchi yarmida minimal ish haqi soatiga 7 dollarni tashkil etar, ya'ni federal standartdan 1,85 dollar yuqori edi. Yirik (masalan, aviakosmik va avtomobil sanoatining markazlari bo'lmish Xyuston va Detroyt kabi) sanoat shaharlarida minimal ish haqi yanada yuqori, ya'ni soatiga 11-12 dollar darajasidadir. Ayni chog'da esa o'n bitta shtatda minimal ish haqi umumamerika darajasidan pastroq darajadadir.

Ko'plab mamlakatlarda minimal ish haqi miqdori muntazam ravishda qayta ko'riladi. Bunda uning miqdori tezroq o'sib boradigan o'rta hisobdagi ish haqi darajasiga doimiy tarzda etkazib olinadi. O'rta hisobdagi ish haqi tezroq o'sib borishining sababi shundaki, u odatda, har yili belgilanadi hamda narxlar va mehnat unumdorligining ketidan boradi. Turli mamlakatlarda minimal ish haqi bilan o'rta hisobdagi ish haqi o'rtasidagi nisbat 40,0 % bilan 70,0 % oralig'idagi turli darajalardadir. AQShda bu nisbat 40-50 foiz darajasida belgilanib, yollanma xodimlarning 90,0 %iga taalluqli bo'lmoqda.

Ayrim mamlakatlarda minimal ish haqi soatlik, xaftalik va oylik eng kam ish haqi bo'lishi mumkin. Yoshlar uchun esa uning darajasi pasaytirish tomon tuzatib o'zgartirilishi mumkin.

Ko'pchilik mamlakatlarda xodim va uning oilasining muhim ehtiyojlari qondirilishi yuzaga kelgan ish haqi darajasi, ijtimoiy to'lovlar va daromadlar darajasi hisobga olinadigan tarzda, milliy daromad hajmlari va uning o'sish sur'atlari, mamlakatning to'lov balansi va hokazolar minimal ish haqi miqdorlarini belgilash uchun asosiy mezon bo'lib xizmat qilmokda. Shu tariqa aholining ijtimoiy ehtiyojlari bilan jamiyatning iqtisodiy imkoniyatlari o'rtasida murosaga erishilmoqda. Qator mamlakatlarda Braziliya, Argentina, Meksika va boshqa mamlakatlarda maqbul turmush darajasini ta'minlaydigan minimal ish haqi konstitustiyalar orqali ijtimoiy siyosat tamoyili darajasiga ko'tarilgan.

Ko'plab rivojlanayotgan mamlakatlarda xodimning asosiy ehtiyojlarini qondiradigan tovar va xizmatlar to'plamini miqdoriy jihatdan belgilashga, daromadlar darajasini aniqlash maqsadida ushbu tovar va xizmatlar to'plamining qiymatini hisoblab chiqishga urinib kelinmokda. Lekin bu anchagina qiyin vazifa bo'lganligi sababli uni keng miqyosda olib borilmoqda deb bo'lmaydi.

Barcha mamlakatlarda minimal ish haqi bilan yashash minimumining nisbatiga katta e'tibor beriladi. Lekin minimal ish haqini belgilash uchun yashash minimumi odatda qo'llanilmaydi, chunki kambag'allik darajasi oilaning daromadlari bilan belgilanadi. Ya'ni minimal ish haqini oladigan xodimning kambag'alligi chegarasi uning oila a'zolarining soniga va ushbu oilada boshqa ishlaydigan shaxsning borligi (yo'qligi)ga bog'liq bo'ladi. 1999 yilda AQShda to'rt kishidan iborat oila 16,6 ming dollar miqdorida yillik daromad olishi kambag'allik chegarasi hisoblanar edi. Bundan pastroq darajadagi daromadga 12,7 % amerikaliklar, ya'ni 34 mln. kishi ega bo'layotgan edi. Buning ustiga, kambag'al oilalarda yashaydigan 60,0 % xodimning mehnatiga eng kam darajada haq to'lab kelinayotgan edi.

Minimal ish haqi darajasi to'g'ri belgilanishi mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatni yaxshilaydi. Shu tufayli iste'mol talabi oshadi, ishlab

chiqarishni rivojlantirish rag'batlantiriladi, ishchilarning motivastiyasi kuchayadi, daromadlarning haddan ortiq tabaqalashuvi kamayadi. Biroq minimal ish haqini joriy etish va oshira borish bilan bir yo'la shunday *ho'shimcha oqibatlar* ham kelib chiqadiki, ular tufayli kambag'allik darajasini pasaytirishdan iborat asosiy maqsadga erishish qiyinlasha boradi. Ishsizlik oshishidan tashqari, yalpi talab ko'payishi natijasida inflyastiya oshib borishi ham ushbu oqibatlar sirasiga kiradi.

Minimal ish haqining mehnat bozoriga ta'sir etishi uning darajasiga, qo'llanish sohasiga va ish beruvchilar tomonidan rioya etilishi darajasiga bog'liq bo'ladi. Minimal ish haqi darajasi haddan ziyod past bo'lsa, u ish haqlarining umumiy darajasiga va mehnat munosabatlari qatnashchilarining qabul qiladigan qarorlariga ta'sir etmaydi.

Rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarish va boshqa sohalarda ish haqining xilma-xil tizimlari qo'llaniladi. Bu tizimlarning hammasi mehnatga haq to'lashning keng tarqalgan asosiy ikki turi — ishbay va vaqtbay haq to'lashga asoslangan. **Ishbay haq to'lash shakli** yaqin o'tmishda ham ko'pchilik korxonalarda keng qo'llanib kelingan, u vaqtda mashina — qo'l mehnati va qo'l mehnati ustunroq bo'lib, ishchilarning ishlab chiqarish normalari ma'lum darajada ularning shaxsiy qobiliyatlariga, kuch-g'ayrati va mehnatga munosabatlariga bog'liq bo'lgan. Xuddi ana shu davrda mehnatni normallashtirish keng joriy qilinib, normalarning ancha zo'r berishni talab qiladigan mashhur Teylor tizimi vujudga kelgandi.

Biroq sanoatda ishlab chiqarishni mexanizastiyalash va ayniqsa avtomatlashtirishning rivojlanib borishiga ko'ra ish haqini tashkil etishning ishbay shakli asta-sekin o'rnini vaqtbay shaklga bo'shatib bera boshladi. Chunki sanoatdagi ommaviy ishlab chiqarishda natijalar tobora barqarorlashib, mahsulot ishlab chiqarish hajmi faqat ishchilarning yakka tartibdagi intilishlariga emas, balki texnikaviy (avtomatlashgan) tizimning unumdorligiga ham bog'liq bo'lib bordi. Zamonaviy yuqori mexanizastiyalashgan va yo'lga qo'yilgan ommaviy ishlab chiqarishda ishchining roli asosan mexanizmlarni boshqarish va uni bir maromda ishlashini kuzatib borishni talab etuvchi qat'iy belgilangan vazifalarni bajarishdan

iborat bo'lib qoladi. Mana shunday sharoitda mehnatga haq to'lashning dastlab jamoa ishbay tizimi, keyin esa vaqtbay-mukofotli tizimi ustunlik qila boshladi. Hozirgi kunda mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli va uning tarkibiga kiruvchi vaqtbay — mukofotli shaklining salmog'i AQSh da qariyb 70%, Buyuk Britaniyada taxminan 60%, Franstiyada 80% ni tashkil etadi. Biroq, bu mamtatlarda mehnatga haq to'lashning ishbay shaklida ish haqining qayd qilingan doimiy qismidan kamida 70% i ishbay ish haqining o'zgarmas qismini tashkil etadi. Bu esa o'z navbatida ishlab chiqarishda band bo'lgan xodimlarni sostial himoyalash uchun katta imkon yaratadi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay va vaqtbay shakllari asosida ishlab chiqilgan mehnatga haq to'lashning rag'batlantirish mukofotlash, mehnatning sifat ko'rsatkichlari, vazifalarga bo'lgan munosabat, hamkasblar bilan ishlay olish, ular bilan o'zaro munosabatlarning umumiy xarakteri hisobga olinadi.

Keyingi yillarda umumlashgan tizimlar keng tarqalgan bo'lib, ular xodimlarning yoshiga va mehnat tarifikastiyasiga doir elementlarni o'zida uyg'unlashtirgan.

Umumlashgan stavka avvalgi ikki shaxsiy stavka va mehnat tarif stavkalarining birga qo'shilishidan yuzaga keladi. Hozirgi vaqtda Yapon kompaniyalarida 70% ortiqroq hollarda umumlashgan tarif stavkalaridan foydalanadi.

Yapon firmalarida turli-tuman tarif stavkalari, masalan, mahsulot uchun, malaka uchun stavkalar, transport, oilaviy ustama haqlar va hokazolardan foydalaniladi. Yapon xodimlariga mukofotlar (bonus) odatda yiliga 2 marta, yilning iyun va dekabr oylarida firma faoliyatining yarim yillikdagi yakunlari chiqarilganda to'lanadi. Bonuslar ulushi o'rta hisobda yapon xodimi yillik ish haqining deyarli chorak qismini tashkil etadi. Korxonalar faoliyatining natijalarini tavsiflovchi ko'rsatkichlar sifatida ishlab chiqarish, sotish hajmlari, qo'shimcha qiymat va foyda hajmlari tadbiiq etiladi, shu bilan birga turli ko'rsatkichlar bir-biri bilan qo'shib foydalaniladi, shularga ko'ra to'laniladigan bonuslarning umumiy

summasi aniqlanadi. Bonuslar miqdori xodimning shaxsiy mehnat hissasi miqdoriga bog'liq bo'lmaydi.

G'arbiy iqtisodiy tizimlardan farqli ravishda Yaponiyada ish haqini tashkil etishda asos sifatida takror ishlab chiqarish funkstiyasi qabul qilinadi.

Mukofotlashni bajargan ishiga qarab emas, balki ishchi hayotining qiymatiga qarab belgilash muhim o'rin tutadi. Yaponiyada ish haqining rag'batlantirish funkstiyasi e'tiborli emas, balki Yapon firmalari takror ishlab chiqarish funkstiyasiga asoslanib insoniy kapitaldan samarali foydalanishadi.

Takror ishlab chiqarish funkstiyasi quyidagilarda o'z aksini topadi: oylik ish haqi, yarim yillik mukofotlar va dam olish kunlaridagi nafaqalar.

Yapon savdo kompaniyalarida ish haqi moddiy rag'batlantirishning asosiy vositasi sifatida namoyon bo'ladi va ish haqiga harajatlarning 85%ni tashkil etadi.

Butun dunyoda va xususan Yaponiyada ish haqining o'ziga xos turi sifatida "umrbod ish haqi" foydalaniladi. Uning o'ziga xos xususiyatlari quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- xodimning mehnatga xoxishi nafaqat ish haqi darajasiing mehnat faoliyatining natijasiga bog'lagan holda, balki bilvosita, uning hayotiy ehtiyojlarini qondirish orqali ham erishiladi;
- nafaqat mehnat, balki birinchi navbatda xodimning o'zi, uning shaxsiy potentsiali ham rag'batlantiriladi.

Yaponiyada G'arbiy mamlakatlardan farqli ravishda ish haqining rag'batlantiruvchi funkstiyasiga emas, takror ishlab chiqarish funkstiyasiga urg'u beriladi.

Bugungi kunda Yaponiya mamlakatida ish haqi islohotlari sintezlangan tizimni yaratishga yo'naltirilmoqda. Shunday qilib asosiy ish haqi hajmi 4 ko'rsatkich bo'yicha shakllanadi: yosh, mehnat staji, malakaviy razryad va mehnatning samarasi.

Shaxsiy tarif setkasi quyidagicha shakllanadi: gorizontal bo'ylab yosh bo'yicha, vertikal bo'ylab mehnat staji bo'yicha stavka ko'rsatiladi. Demak, aniq bir ishchining stavkasi uning yoshi va mehnat staji kesishgan joyda aniqlanadi.

Mehnat stavkasi xajmi kasbiy razryad (gorizontal bo'ylab) va ballarda o'lchanadigan mehnat samaradorligi (vetikal bo'ylab) kesishmalarida aniqlanadi.

Bu kabi tarif tizimidan foydalanish avtomatik tarzda, ya'ni xodimning malakasi va mehnat samaradorligiga bog'liq bo'lmagan holda ish haqini oshib ketishini oldini oladi va mehnatga haq to'lash uning samaradorligiga bog'liq holda amalga oshiriladi.

Uyg'unlashgan ish haqi tizimi xodimning mehnat va shaxsiy stavkalarini yig'indisini nazarda tutadi. Ushbu holatda yoshi katta va yuqori stajga ega kadrlar emas balki yuqori malakali va samarali kadrlar yuqori ish haqiga ega bo'lishadi.

Yapon savdo korxonalarinnig o'ziga xos xususiyatlaridan personalni raag'batlantirish usullari hisoblanadi. Rag'batlantirishning asosiy usuli sifatida xodimlar xizmat pog'onalarining oshishi namoyon bo'ladi.

AQShda va boshqa iqtisodiy jihatdan taraqqiy etgan bir qator mamlakatlarda 70-yillardan e'tiboran yangi taqsimlash munosabatlari shakllanib, faollik bilan rivojlana boshladi. Bular: korxonalar ishining natijalariga qarab beriladigan jamoa mukofotlarining turli tizimlari va "foydada ishtirok etish" tizimlaridir. Mazkur tizimlarni yaratish va joriy etimdan ko'zda tutilgan asosiy maqsad yollanma ishchilar va xizmatchilar (ishlab chiqarish vositalari egalari bo'lmagan kishilar) jamoalarini ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mahsulotni sotish, mehnat unumdorligini oshirish, foydani ko'paytirish, shuningdek ijtimoiy masalalarni hal etishga jalb qilishdan iboratdir.

Yuqorida ko'rsatib o'tilgan tizimlarni amaliy ravishda tadbiq etish natijasida korxonalarning xodimlari joriy vazifalarni, ba'zan esa strategik vazifalarni hal etishga yaqinlashtiriladi, buning natijasida ijtimoiy keskinlik yumshaydi, "mehnat bilan kapital o'rtasidagi ziddiyat" degan markscha qoidaga ma'lum darajada barham beriladi. Shunday qilib, yangi taqsimlash tizimlari faqat iqtisodiy emas, balki siyosiy ahamiyat ham kasb etadi.

Xodimlarning ishlab chiqarishda ishtirok etish tizimlarining rivojlanishi ko'pchilik mamlakatlarda davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadi. Masalan, Franstiyada o'z vaqtida „Ishchilarning korxonalar faoliyatida ishtirok etishini

rag'batlantirish to'g'risida" dekret; Germaniyada — "Ishchilarda mulkning tashkil topishi to'g'risida qonun"; AQShda — "Foydada ishtirok etish tartibida ishchilarga taqsimlanadigan summalarni soliqlardan ozod qilish to'g'risida" dekret chiqarilgan va hokazo.

Foyda hisobidan jamoa mukofotlari to'lash korxonalar faoliyatining natijalariga: rentabellik va mahsulotni sotishdan olingan foyda miqdoriga bevosita bog'liq qilib qo'yiladi. Bir tomondan, bu hol ishchilar va xizmatchilar mehnat unumdorligini oshirishdan, energiya va boshqa turdagi barcha resurslarning tejalishidan manfaatdor qiladi, ikkinchi tomondan, mulk egalari qo'shimcha foyda keltiradi, bu esa o'z navbatida ishlab chiqarishning yanada rivojlanishidagi muhim shart hisoblanadi.

Foyda hisobidan to'laniladigan jamoa mukofotlarining miqdori turlicha bo'lib, har bir korxonaning ishlab chiqarish va tijorat faoliyati natijalariga bog'liq bo'ladi. O'rta hisobda ular ish haqining qariyb 10 % ni, ilg'orroq korxonalarda esa bundan ham ko'proqni tashkil etadi. Bir qator Evropa mamlakatlarida (Germaniya, Fransiya, Buyuk Britaniya, Shvestariya, Italiya)da foyda hisobidan jamoa mukofotlari to'lash tizimlari tadbiiq etiladi, ularda to'lovlarning miqdori mahsulot ishlab chiqarish hajmi va uni sotish bilan bog'liq bo'ladi.

AQShdagi ko'pchilik firmalarda foyda hisobidan qo'shimcha to'lovlarni shakllantirish va taqsimlash Skenlon va Rakker tizimlari asosida amalga oshiriladi. Bu tizimlar uzoq yillik tajribada sinalgan bo'lib, ular bilan birmuncha batafsilroq tanishish maqsadga muvofiqdir.

Skenlon tizimi bo'yicha korxonalar ma'muriyati (egalari) bilan ishchilar o'rtasida bitim tuziladi, unda mahsulotning umumiy qiymatida ishchi kuchiga ajratiladigan bevosiga harajatlarning muayyan foizi belgilanadi. Bunda shunday shart qo'yiladi: agar ish kuchiga bo'lgan haqiqiy xarajatlar muayyan vaqt (oy, chorak, yil) mobaynida bitimda ko'zda tutilganidan kam bo'lib chiqsa, butun tejab qolingan summa mukofot jamg'armasini tashkil etadi, bundan 25% mablag' zahiraga o'tkaziladi, bu zahira muayyan maqsadga mo'ljallangan bo'lib, undan kelgusi davrlarda xarajatlarni ko'paytirish uchun foydalanishi mumkin, qolgan

summa kompaniya bilan xodimlar o'rtasida taxminan 25:75%) nisbatida taqsimlanadi. Mukofot jamg'armasini yakka tartibda taqsimlash odatda tegishli ish haqiga mutanosib ravishda amalga oshiriladi, bunda ta'til uchun kompensastiyalar, ishdan tashqari vaqtda va bayram kunlaridagi ishlaganlik uchun qo'shimcha haqlar summasi hisobga olinmaydi.

Skenlon tizimi mehnat unumdorligini oshirishni, buning hisobiga xodimlar sonini va ish haqiga sarflanadigan chiqimlarni qisqartirishni, ayni vaqtda mahsulot ishlab chiqarish va uni sotishni ko'paytirishni rag'batlantirishi lozim. Ko'p yillik tajriba uning samarali ekanligini tasdiqlamoqda.

Rakker tizimi ham xuddi shunday prinstiilar asosida tuzilgan. Bu tizimga muvofiq xodimlarning barchasiga xarajatlar ulushini shartli — sof mahsulot qiymatidagi normativlarga nisbatan kamaytirganlik uchun jamoa mukofotlari to'lash nazarda tutiladi. Bu qiymat asosan ish haqi va foydadan iborat bo'lganligi sababli xarajatlarning kamaytirilishi amalda ish haqi jamg'armasini to'liq hajmda tejashga yaqindir. Masalan, agar shartli — sof mahsulot hajmida ish haqi normativi, aytaylik, 60% qilib belgalangan bo'lsa-yu, haqiqatdagi xarajatlar 56% ni tashkil etsa, u holda shartli sof mahsulot qiymatining 4% mukofotlash jamg'armasiga tushadi va kelgusida taqsimlanadi. Rakker tizimining ustun tomoni, bizning fikrimizcha, uning nisbatan oddiy va qulayligidir.

Bir qator Evropa mamlakatlarida jamoa tarzida mukofotlashning bir qator ko'rinishlari tadbiq etilgan bo'lib, ularda mukofotlarning miqdori mahsulot hajmi va uni sotishning ortishiga, mehnat unumdorligining o'sishiga olib keladi. Bu narsa o'z navbatida korxona xodimlarni keragidan ortiqcha qismi paydo bo'lishini va ularni ishdan bo'shatish bilan bog'liq qilib qo'yadi.

Rakker, Skenlon tizimlari shularga o'xshash boshqa tizimlar negizida sekin-asta foydada ishtirok etishning yangi tizimlari qaror topa boshladi. Ularning shakllantirish va rivojlantirishning ob'ektiv asosi, birinchidan, ishlab chiqarishning yiriklashuvi va uning jamoa xarakterining chuqurlashuvi bo'lsa, ikkinchidan, barcha ishlovchilarni faqat ish haqi jamg'armasi sarfini qisqartirishga emas, balki shu bilan birga ishlab chiqarishning boshqa chiqimlarini birinchi navbatda,

buyumlashgan mehnat: xom ashyo, materiallar, butlovchi ashyolar, yoqilg'i, energiya va shu kabilarni xhm tejashga qiziqtirishdadir.

Yangi tizimlarda ish haqidan nisbiy tejab qolgan mablag'ni taqsimlashdan tashqari olingan foydaning bir qismini taqsimlash, shuningdek daromadning bir qismini akstiyalashtirish orqali to'lovlarni mustahkamlash nazarda tutiladi, bu xodimlarning mulkchilik munosabatlarda qisman bo'lsa-da ishtirok etishlarini ta'minlaydi. Foydada ishtirok etishni nazarda tutuvchi yangi tizimlarni to'rtta asosiy guruhga ajratish mumkin:

1. Foydadan joriy, har oyda yoki har chorakda ajratmalar ajratilishini nazarda tutuvchi tizimlar. Bu ajratmalar jamoa shartnomasida yoki alohida shartnomada ko'rsatilib, unga ko'ra ajratiladigan foyda ulushi odatda 7 — 10% dan oshmaydi.

2. Ish haqiga dividendlar qo'shib to'lanishini nazarda tutuvchi tizimlar. Dividendlar miqdori odatdagi akstiyaga ajratiladigan mablag'lar hajmiga bog'liq bo'ladi va yillik daromadning 0,5-1,0% ni tashkil etadi, samarali ishlayotgan korxonalarda bu miqdor ko'proq bo'lishi ham mumkin. Bunda xodimlarning mazkur korxonadagi uzluksiz ish staji hisobga olingan. Agar staj besh yildan oshmasa dividendlar ishlangan vaqt uchun butun ish haqi summasi hisobidan to'lanadi, ish staji besh yil va undan ham ko'proq bo'lsa, besh yillik ish haqi hisobidan to'lanadi.

Aralash tizimda foydadan ajratmalarning 60% gacha qismi naqd pul bilan berilsa, qolgan 40% gacha qismi akstiyalar tarzida rasmiylashtiriladi. Bu tizimga ko'ra ishlovchilarning kundalik, joriy ehtiyojlari to'laroq qondiriladi va ayni bir vaqtda kelajak uchun ma'lum zahira ham yaratiladi.

Iqtisodiyotni modernizastiyalash sharoitida mehnatga haq to'lash tizimlarning yangi modellarini yaratish, kichik va xususiy korxonalarda xodimlarni motivastiyalashni takomillashtirish, savdo korxonalarida mehnatga haq to'lashning xorij tajribasini o'rganish va amaliyotda qo'llashga ehtiyoj sezilmoqda.

Yuqorida qisqacha qarab chiqilgan mehnatga haq to'lash va foydada ishtirok etishning asosiy tizimlari doimiy ravishda rivojlanib va takomillashib boradi. Bu

tizimlarning ko'pgina ijobiy tomonlari bozor iqtisodiyoti qaror topib va rivojlanib borgan sari mamlakatimizda ham tadbiq etilishi mumkin.

2-BOB. XIZMAT KO'RSATISH SOHASIDA MEHNATGA HAQ TO'LASH XISOBINI TAKOMILLASHTIRISH YULLARI («Diler-sarmoya» MChJ misolida)

2.1. Xizmat ko'rsatish sohasida mehnatga haq to'lashning holati

So'nggi yillarda O'zbekiston respublikasida kichik biznes, tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish borasida xukumat tomonidan amalga oshirilayotgan izchil tadbirlar, xizmat sohasidagi alohida olingan tarmoqlarini rivojlantirish bo'yicha qabul qilinayotgan qator dasturiy yo'nalishlar xizmat ko'rsatish va servis sohasini yuqori sur'atlar bilan rivojlanishiga olib kelmoqda.

Mamlakatimizda 2010 yilda jami 950 mingdan ortiq yangi ish o'rni tashkil etish mo'ljallangan. Ularning qariyb yarmi kichik korxonalar, mikrofirmalar tashkil etish, yakka tartibdagi tadbirkorlikni, xizmat ko'rsatish va servis sohasini yanada rivojlantirish, pudrat asosidagi qurilish, shu jumladan, uy-joylarni ta'mirlash va rekonstruktsiya qilish ishlari ko'lamini kengaytirish hisobidan yaratiladi.¹⁶

O'zbekiston Respublikasi Prezidentning 2006 yil 17 maydagi "Xizmat ko'rsatish va servis sohasini 2006-2010 yillarda rivojlantirish haqida"gi PQ-325-sonli, 2007 yil 21 maydagi "O'zbekiston Respublikasida 2010 yilga qadar xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirishni jadallashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar haqida"gi PQ-640-sonli qarorlari bunga yaqqol misol bo'la oladi.

Joriy yilda xizmat ko'rsatish sohasida 270 mingdan ortiq yangi ish o'rinlari ochildi, 2103ta savdo va 5138ta maishiy xizmat ko'rsatish shaxobchalari tashkil etildi.

Prezidentimiz ta'kidlaganimdek: ...aholiga xizmat ko'rsatish sohasini yanada kengaytirish g'oyat muhim ahamiyatga ega. Bunday tarmoqlar tashqi kon'yukturaga ham, ob-havo sharoitiga ham bog'liq ema, ya'ni tashqi omillarning o'zgarishi ularga ta'sir ko'rsata olmaydi.

¹⁶ Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va halqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. Prezident I.A. Karimovning 2009 yilning asosiy yakunlari va 2010 yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 30 yanvar 2010 yil, 21 (4936)-son.

Jadval 2.1.**O'zbekistonda xizmat ko'rsatish va servis sohaslarining o'sish sur'atlari***

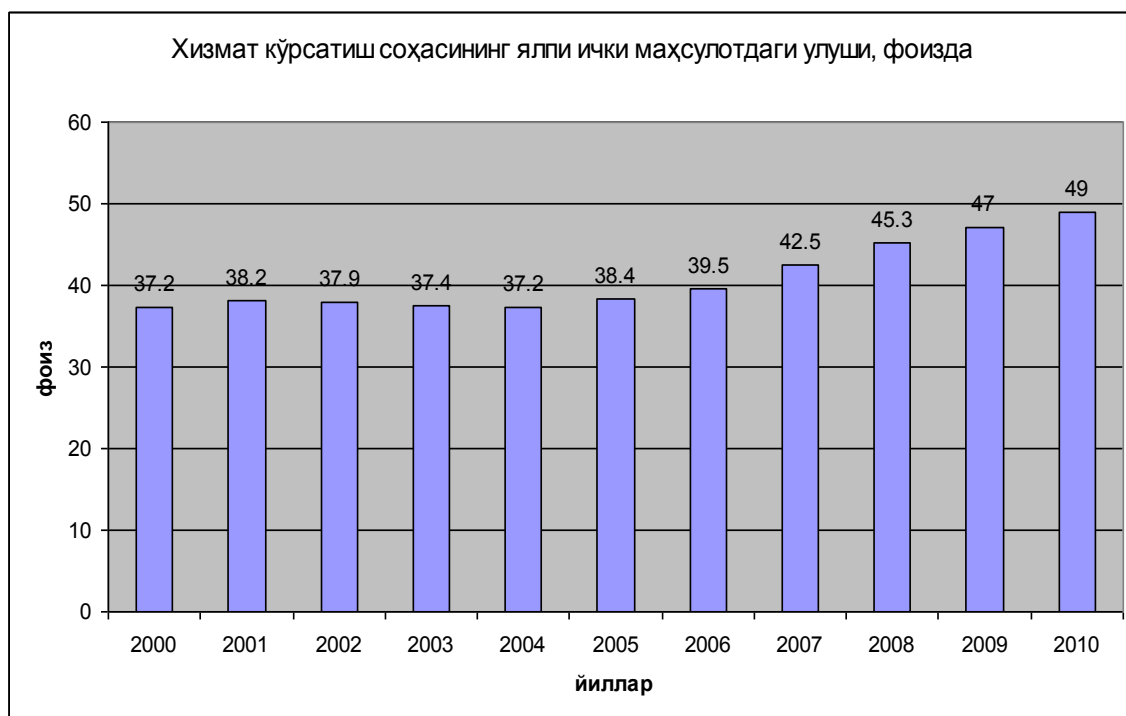
Xizmat turlari	O'lchov birligi	2011 yil Yanvar-dekabr	2010 yil yanvar- dekabriga nisbatan foiz hisobida
Xizmatlar, jami	mlrd. so'm	31785,8	113,2
YaIMga nisbatan % da	%	49,0	X
shu jumladan turlar bo'yicha:			
savdo va oziq-ovqat xizmatlari	mlrd. so'm	5793,2	115,7
transport xizmatlari	mlrd. so'm	10031,3	107,1
aloqa va axborotlashtirish xizmatlari	mlrd. so'm	2039,6	129,0
moliyaviy xizmatlar	mlrd. so'm	2731,0	122,6
ekskursiya va sayyohlik	mlrd. so'm	46,8	112,7
mehmonxonalar xizmatlari	mlrd. so'm	96,0	109,0
kommunal xizmatlar	mlrd. so'm	3827,4	99,1
maishiy xizmatlar	mlrd. so'm	551,4	121,8
Avtomobillar va boshqa texnikani tuzatish	mlrd. so'm	321,1	124,4
boshqalar, bolalarni sog'lomlashtirish va sport muassasalarining xizmatlari bilan birgalikda	mlrd. so'm	6348,0	120,5

*Manba: Davlat Statistika Qumitasi ma'lumotlari

Ayni paytda bu xizmatlar o'zimizda ishlab chiqarilgan mahsulotlarning ko'plab turlariga ichki talabni oshiradi, shuningdek, iste'mol bozorida mutanosiblikni saqlashda muhim rol uynadi.¹⁷

Bularning barchasini nazarda tutgan xolda, xizmat ko'rsatish sohasining yalpi ichki mahsulotdagi ulushini 2009 yildagi 47 foizdan 2011yilda 51 foizga etdi. Shu bilan birga, ayni paytda mazkur tarmoqni rivojlantirishda mavjud imkoniyatlaridan hali to'liq foydalanilmayotganligini ta'kidlash lozim. Xizmat ko'rsatish va servis sohasining ahamiyatli urinni egallagan savdoda (18 foiz) xam ko'plab muammolar xaligacha echilmagan. Jumladan, mehnatni sifatli tashkil etish va uning samaradorligini oshirish masalalari etarlicha o'rganilmagan.

¹⁷ F.X.Kudratov, M.K.Pardaev, B.A.Abdulkarimov. Servis rivoji – aholining baddligini ta'minlash va farovonligini oshirish omil i. Uslubiy tavsia. T., "Fan va texnologiya", 2007, 28 b.



2.1. - chizma. Xizmat ko'rsatish sohasining yalpi ichki mahsulotdagi ulushi

Bozorga oid islohotlarning hozirgi bosqichida mehnatga haq to'lash va xizmat ko'rsatish korxonalarining daromadlarini shakllantirish kabi tushunchalarning mohiyati tubdan o'zgardi. Savdodagi mehnat haqi savdo korxonasi sohibi daromadining yonlash shartlariga muvofiq yollanma ishchi mehnatiga haq to'lash uchun sarflanadigan qismi hisoblanadi. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida mulkchilikning turli tashkiliy – xuquqiy shakllaridagi savdo korxonalari nafaqat ishchilar miqdorini, balki mehnatga haq to'lash shakllarini tanlashda haq mustaqillikka ega bo'lishdi. Savdoda xodimlar mehnatiga haq to'lashning vaqtbay, ishbay va egiluvchan (moslashuvchan) tizimlari qo'llanadi.¹⁸ xizmat ko'rsatish korxonalar amaliyotida, ma'lumki, mehnatga haq to'lashning ishbay shaklli eng keng tarqalgandir. Ishbay tizim ish xajmiga ko'ra o'rnatilgan qiymatlar bo'yicha to'lanadigan haq hisoblanadi. Ishchining mehnat haqi kiringa nisbatan foizlarda o'rnatiladi (jalb etilgan buyurtmalar hajmiga ko'ra).

Xizmat ko'rsatish korxonalari orasidagi raqobat mahalliy va mintaqaviy bozirlardagi joy uchun ko'rash savdo korxonasining sotilgan birliklar miqdori,

¹⁸ Abdukarimov B. Ichki savdo iqtisodiyoti. Darslik II qismT., "Fan va texnologiya", 2008, 224 b.

hajmi, daromadliligidan, to'lov shartlaridan manfaatdorligini taqozo etadi, shu sababli savdo bo'limi ishchilarining mukofotlari bir emas, bir necha omillarni hisobga olish asosida belgilanadi. Bir qator ob'ektiv va sub'ektiv sabablarga ko'ra ishchi sotuv xajmini ko'paytira olmaydi. Bu holat qo'yidagi vaziyatlarda yuzaga kelishi mumkin:

- sotuvning va binobarin mehnat haqining ma'lum darajasiga ko'tarilib, bu daraja o'zini qoniqtirgan ishchi savdo hajmini ko'paytirish bo'yicha hatti-harakatlar zarur deb hisoblamay quyadi;

- mintaqada savdoni oshirishning imkoni yuq, chunki mazkur mintaqada korxona mahsuloti bozorining ulushi maksimal darajaga etgan;

korxona mahsuloti bozorning ulushi nihoyatda kam bo'lsa-da, mintaqadagi iqtisodiy holat tufayli mintaqada savdoni ko'paytirishning imkoni yo'q;

- mintaqaning iqtisodiy holati korxona mahsuloti bozorning ulushini ko'paytirishga imkon bersa-da, sotuvning oshishi sezilarli darajada emas.

Sotuvni rejalashtirish maqsadida mahsulotning haetiy davri singari kam o'rganilgan muammoga e'tibor qaratish zarur. Sotuvchilar mahsulotning hayotiy davrini hisobga olish juda muxim. Sotuvchi talabga ham ma'lum darajada ta'sir ko'rsatish mumkin. Bu mahsulotning haetiy davrini rejalashtirishda imkonlidir. Savdo korxonasida turli haetiy davrga ega mahsulotlarning har xil turlari bir xil bo'lmagan tezlik bilan o'tadi: iste'molchi mollarda haetiy davr qisqaroq, sanoat-texnik vazifaga ega mollarda o'zoqroq. Mahsulot haetiy davri egri chizig'ining aniq shakli mahsulot turiga bog'liq: misol uchun biror xil karamel konfeti yoki shokoladning yangi turi egri chizig'i tikka, yo'lovchi samoletlarniki esa qiyalalamadir (uzoq mahsulot haeti).

Mahsulot bozorini rag'batlantirishda korxonalar sotilayotgan mahsulotlar bozorining ulushi raqobatchilar faolligi, ularning narx-navoga oid siyosati, mahsulot sifati va boshqa omillarga bog'liq ekanligini hisobga olishlari zarur.

Savdo korxonalari ishchilarini komission (vositachilik) asosida rag'batlantirishni tashkil etishda korxona savdo hajmining amaldagi savdolar bundan pastga tushishi mumkin bo'lmagan, korxona zarar qo'radigan kritik

hajmini hisobga olishi lozimligini hisobga olish zarur. Savdoning kritik ko'rsatgichini yoki zararsizlik no'qtasini (S_b) hisoblash uslubi hozirgi paytgacha bizning iqtisodchilar tomonidan etarlicha yaxshi o'rganilgan va zararsizlik hisoblarini matematik eki grafik yo'l bilan bajarishni qo'zda to'tadi. Bunda u yoki bu hisoblar asosida korxona haraqatlarini o'zgaruvchanlarga (VC) va doimiylarga (FC) ajratish etadi. Matematik usulda ishlab chiqarish xajmining kritik no'qtasidagi sotuv xajmi qo'yidagi formula bilan ifodalanadi:

$$S_b = FC/a = FS_x S / (S - VC) \quad (1),$$

bunda S -ko'tilayotgan savdo (sotuv) hajmi; a -yalpi daromadning ($S - VC$) sotuv hajmiga: nisbatining barqaror koeffitsienti.

Xar qanday savdo korxonasi uchun xavfsizlik indeksi, ba'zan «xavfsizlik chegarasi» ataluvchi tushuncha katta ahamiyatga ega. Mazkur indeks (ko'rsatgich) korxona zarar ko'ra boshlashdan avval savdo xajmi qanchalik qiskarib ketishi mumkinligini ko'rsatadi. Xavfsizlik chegarasini qo'yidagi o'zaro nisbatdan kelib chiqib, foizlarda ifodalash mumkin:

$$K = V_i - W_i \quad (2),$$

bunda K -havfsizlik chegarasi (% da); V_i -ko'tilayotgan savdo xajmi; W -zararsiz savdo xajmi.

Shu tarzda rag'batlantirish tizimini mana shu barcha ko'rsatgichlar bilan ham bog'lash lozim.

Mehnatga ishbay haq to'lash savdoda qo'yidagilarni kamrab oladi: soto'vchilar, maslahatchilar, soto'vchi-kassirlar, qadoqlovchilar. Ko'plab mahsulotlar savdosi mavsumiy xususiyatga ega bo'lgani sababli narh va qiymatlar inflyatsiya (qadrsizlanish) ta'siri hisobga olinib, belgilanadi. mavsum bir necha oylarni o'z ichiga oladi. Mehnatga ishbay haq to'lashni amalga oshirishda mehnatni tashkil etishning ilgor shakllarini joriy qilish, savdo do'konlari ishlashi tarkibini oqilona to'zish, mahsulotni ilgari so'rishning ilg'or texnologiyalarini savdo xizmatlarining yangi turlarini joriy etishga yo'naltirilgan tayyorgarlik ishi o'tkaziladi.

Tayyorgarlik ishi jarayonida kuyidagilar amalga oshiriladi:

- xodimlar soning tahlili;
 - mahsulot aylanishini oylar bo'yicha tahlili vva mavsumiylik ko'rsatkichlari hisobi;
 - jamoa yoqi alohida xodimlar uchun hisob qiymatlari hajmini belgilash;
 - ishbay hisob – kitob bo'yicha oylik mehnat haqini hisobi;
- mehnatga ishbay haq to'lashni joriy etishdan iqtisodiy samara hisobi

Savdoda shuningdek mehnatga vaqtbay haq tulash ham mavjud. U amalga ishlangan vaqt uchun maoshga muvofiq hisoblanadi. Vaqtbay mehnat haqi asosida oylik maosh kattaligi (xajmi)ning ishlangan vaqt miqdoriga bog'liqligi tamoyili etadi. Birok mehnat murakkab va sodda bo'lishi mumkinligiga ko'ra mehnatni me'yerlashtirish zarur bo'lib, bu tarkibiy qismlari qo'yidagilar hisoblangan tarif tizimi yordamida amalga oshiriladi - tarif stavkasi-bir soatga to'lanadigan mehnat haqi darajasining ko'rsatkichi. U oddiy mehnatga haq tulovining darajasi (miqdori)ni belgilaydi. Ilk asos minimal tarif stavkasi eki birinchi toifasi tarif stavkasi hisoblanadi.¹⁹

Tariflar setkasi (jadvali)-oylik maoshning malakaga ko'ra tarif qismi farqlanishini belgilovchi shkala. Bu ishchining malaka darajasini tavsiflovchi mehnatga haq to'lashning tarifli toifalari hamda ushbu toifa tarif stavkasining birinchi toifa tarif stavkasiga nisbatini ko'rsatuvchi tarif koeffitsientlarining yig'indisidir.

Savdo korxonalarida qo'yidagilar qo'llanadi: tarifli- maosh tizimi; mahsulot aylanishi /1000 sumiga qiymat bo'yicha haq to'lash; tarif stavkalari bo'yicha haq to'lash plyus muqofotlashning turli ko'rsatkichlari, jumladan mahsulot aylanish rejasi, daromad va boshqalar bo'yicha. Oddiy ishbay tizimida ishchining oylik maosh mazkur davrda ishlagan vaqt uchun qat'iy qiymat bo'yicha mehnatga haq sifatida belgilanadi. Ishbay-muqofotlash tizimida oylik maoshning asosiy stavkasiga muqofot ko'rinishidagi qo'shimcha to'lovlar ko'zda tutiladi. Nazorat qilinuvchi ishlanmali ishbay haq to'lash tarif stavkasining ishlash me'eri, mehnat

¹⁹ "Xodimlar soni va mehnatga haq to'lash fondining eng kam meyorlari joriy etilishini hisobga olgan holda soliqlar va boshqa majburiy to'lash tartibi to'g'risida" gi Nizom. 2011 yil 23 fevral, 2200-son bilan O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligidan ro'yxatdan o'tkazildi.

intizomi, savdo texnik omillarga bog'liq holda ko'payish yoki kamayish tomoniga o'zgarishini taqozo etadi.

Amaliyot shuni ko'rsatadiki, tariflar va koeffitsientlar bo'yicha mehnatga haq to'lashda oylik maoshni korxona faoliyatining yakuniy natijalari bilan bog'lash murakkabdir, ayniqsa, iqtisodning barqarorligi va inflyatsiya sharoitida. Shu sababli qalqib (o'zg'arib) turuvchi maosh, tizimi qo'proq qo'llanilmoqda. Ushbu tizimda oyning oxirida moliyaviy faoliyat natijalarini hisobga olib, yangi lavozim maoshlari belgilanadi. Maosh xajmi faoliyatning o'rnatilgan ko'rsatkichlari o'sishi (eki pasayishi)ga bog'liq holda ko'tariladi (yoki tushadi) (ko'rsatkichlar mahsulot aylanishi yoki daromadga taaluqli bo'lishi mumkin). Bu tizim korxona ishi natijalarini oshirishni ragbatlantirishga qaratilgan, chunki ular yomonlashsa, keyingi oyga oylik maosh kamayish mumkin.

Mehnatga xaq tulashning egiluvchan (moslashuvchan) tizimlari zamonaviy sharoitda korxona faoliyatining yakuniy natijalari bilan uzviy bog'lanmoqda. Qoldiq tizimi keng qo'llanmoqda. Koldik tizimi keng qo'llanilib, unda ishchilarning oylik maosh alohida bo'lim (sekstiya)da ham olingan daromad summasi bilan uzviy bog'liqdir. Mehnatga haq to'lashning bunday tizimi ishchi-xodimlar orasida kasbiy raqobatning yuzaga kelishiga turtki beradi va bu o'z navbatida xizmat ko'rsatish madaniyatiga ta'sir qiladi. Mehnatga haq to'lashning ushbu shaklida har bir ishchiga maosh belgilanadi va har bir bo'lim bo'yicha hamma soliqlar to'langandan keyin ihtiyorida qoladigan daromad summasi aniqlanadi. Xarajatlar hisobi har bir sekstiya (bo'lim) bo'yicha o'tkaziladi (mehnatga haq to'lash xarajatlari, ijaraga, inkassastiyaga, xonalarni ta'minlash hamda umumfirmaning sarf-xarajatlari). Shundan sung daromad va oylik maosh nisbatlarining koeffitsienti hisoblab chiqiladi. Sekstiya ichida tarifdan tashqi qism summasi mustaqil taqsimlanadi. Bo'limlar daromadlariga nafaqat savdo kon'yukturasi (ahvoli, vaziyati) balki ularning joylashuvi ham ta'sir qilganligi ushbu tizimning kamchiligidir. Ma'lumki, birinchi qavatdagi sekstiylar, hatto bir xil mahsulot savdosi bilan shug'ullangan taqdirda xam, yuqorida joylashgan bo'limlardan daromadliroqdir. Bundan tashqari mahsulotlar savdo chogida har xil

mehnat sarfiga ega bo'lib, bu ham jo'da muhim. Mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan (elastik) tizimlari rivojlanishining tamoyillarini aks ettiruvchi asosiy uslubiyotlarni ko'rib chiqamiz. Agar sanoatda ushbu sohada etarlicha ko'p sonli ishlanmalar mavjud bo'lsa, savdoda ushbu turdagi tadqiqotlar kam uchraydi.

O'zbekistonlik olimlarning fikriga ko'ra, mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tizimining mohiyati «korxonalar va ularning bo'limlari faoliyatining natijasida olinadigan tushumlar, daromadlarni ishchi-xodimlar orasida taqsimlanishi» hisoblanadi.

Mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tizimlari daromadlarni taqsimlashda va birinchi navbatda ishlab chiqarishning o'sishi hamda mehnat sifatining oshishi natijasida olingan daromadni firma va jamoa orasida omillarining ta'sirini, jumladan zarar ko'rish xavfini hisobga olib taqsimlashdagi ishtirokini taqozo etadi. Bizning fikrimizga ko'ra, mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tizimlari deyilganda ishchilarning kasbiy sifatlari hamda ular mehnati natijalarini baholashga asoslanuvchi, oylik maoshni individuallashtirish tushuniladi.

Aksariyat tadqiqotchilar mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tizimidan foydalanishda to'lov hajmini belgilashda nafaqat staj, malaka va kasbiy mahorat kabi xususiyatlarni, balki korxona uchun ishchi –xodimning axamiyati, uning ma'lum joriy va istiqbolli maqsadlarga etishish qobiliyati, muhimi esa-ushbu qobiliyatni amalga tadbiq eta olishi kabi xususiyatlar hisobga olinishi zarur degan xulosaga kelishgan.²⁰

Mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tarifli va o'zgaruvchan tarifsiz tizimlar farqlanadi. O'zgaruvchan tarif tizimi asosida ishchi maoshning katta qismini tashkil etuvchi tarif etadi. Tarif qismi har hil mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar va ishchi mehnatining haqiqiy natijalari aks ettiruvchi boshqa ustamalar bilan to'ldiriladi. O'zgaruvchan tizimning odatiy tarifli tizimdan farqlari qo'yidagilardan iborat:

²⁰ Йўлдошев Н.Ғ.Савдо корхонаси иқтисоди. Ўқув қўлланма.Т.:ТДИУ, 2005 йил. Пардаев М.Қ.,Абдукаримов Б.А. Меҳнат иқтисоди ва социологияси. Ўқув қўлланма. Самарқанд, 2002

- haq to'lashning o'zgaruvchan tizimi aniq bir korxona ehtiyojlari uchun uning o'ziga xosliklari hisobga olinib ishlab chiqiladi;
- mazkur korxonada bajariladigan va murakkablik darajasi hamda aynan shu korxona uchun ahamiyatiga ko'ra tasniflanadigan ishlar kartotekasi (ro'yxati) ushbu tizimni shakllantirish asosi hisoblanadi;
- ishchining maosh individuallashtirilgan va mehnatning amaliy natijalariga bog'langan. Maoshning umumiy summasida qo'shimcha to'lovlar (mukofotlar, qo'shimcha haq, ustamalar) solishtirma og'irligini 40%gacha ko'tarib, buncha erishiladi.

Mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tarifsiz tizimi odatda ikki guruhga ajratiladigan koefitsientlar tizimiga asoslanadi. Birinchisiga ishchi-xodimning staji, malakasi, qasbiy mahorati hamda ahamiyatini baholovchi koefitsientlar qiradi. Bu baholashga oid xususiyatlarni malakaviy daraja koefitsienti umumlashtiradi; unga maoshning asosiy qismi (60-70%) muvofiq keladi.

Koefitsientlarning ikkinchi guruhi ishchi mehnatining samaradorligini baholovchi xususiyatlarni, uning oldida turgan masalalarning xal etilish darajasini o'z ichiga oladi. Koefitsientlar ushbu guruhi bilan belgilanadigan maoshning solishtirma og'irligi oylik maoshning mos tarzda 30-40%ni tashkil etadi.

Savdo ishchi-xodimlariga mehnat haqi to'lashning o'zgaruvchan tarifsiz tizimlarini ishlab chiqish va joriy ettirishning qo'yidagi asosiy jarayonlarini alohida ajratish zarur:

- mehnatga haq to'lashning amaldagi tizimini taxlil qilish (jumladan savdo korxonasi xodimlari orasida so'rovnomalar va suhbat o'tkazish), muammoli vaziyat mohiyatini aniqlash;

- firma rahbariyatiga taxlil natijalarini, muammolarni ahamiyatiga ko'ra tabaqalashtirib (saralab) ro'yxatini taqdim etish. Bunda tashkilotdagi eng dolzarb muammolarni xal etishga doir xodimlarning fikri bilan rahbarni tanishtirish ayniqsa muximdir;

- aniqlangan muammolarni xal etish bo'yicha amaliy choralarni qo'llash mazmuni va muddatlarini belgilash.

Iqtisodiyotning hozirgi holatiga ko'p jihatdan moddiy rag'batlantirishning va ijtimoiy imtiyoz va to'lovlar, sug'urta qafolatlaridan foydalanish bilan birlashtirilgan tarzda mulkdan daromad olishning o'zgaruvchan tizimlari mos keladi.

Bir guruh mualliflar oylik maoshni mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tarifli tizimlari asosida tashkil qilishni taklif etmoqda. Ishchi-xodim daromadining tarifli qismi nisbatan barqarorliroq. Modelning o'zgaruvchanligiga daromadni shakllantiruvchi qolgan unsurlar hisobiga erishiladi.

Oylik maoshni belgilashda ko'rsatkichlar tizimidan foydalaniladi. Har xil korxonalarda har bir ishchi maoshi xajmini belgilovchi ko'rsatkichlar miqdori turlicha. Odatda qo'yidagilar hisobga olinadi: mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tizimini joriy etish vaqtida mehnat jamoasi tomonidan ishchiga berilgan malakaviy daraja koeffitsienti; joriy faoliyat natijalarida mehnat ishtirokining koeffitsienti; ushbu davra ishlangan ish vaqtining miqdori. Ko'rsatkichlar doirasi kengaytirilishi (mehnat hissasi, shartnomaviy majburiyatlarni bajarish va boshqa koeffitsientlarni qiritish hisobiga) va bittagacha qisqartirilishi mumkin. Masalan, malakaviy daraja koeffitsienti yoki ishlangan vaqt miqdori koeffitsientigacha.

Mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tizimlari har bir ishchi-xodim uchun aniq bir vaqtida afzalroq shakllarni tanlash imkonini, bir turdagi imtiyozlarni boshqalariga almashtirish imkoniyatlarini ko'zda tutuvchi ijtimoiy imtiyozlar va to'lovlar o'zgaruvchan tizimi bilan to'ldirilishi mumkin.

Bizningcha, mehnatni tashkil etish va rag'batlantirishdagi o'zgaruvchanlik korxona ehtiyojlariga ishchi-xodim shaxsiy xususiyatlarining mos kelishini aniqlash uchun xodimlar yollash o'zgaruvchan tizimlaridan foydalanishda hamda mutaxassislarni markazlashtirilgan va nomarkazlashtirilmagan tayirlash hamda qayta tayyorlashning o'zgaruvchan tizimlarini qo'llashda yanada samaraliroq amalga tatbiq etiladi.

Mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan tizimlarini qo'llash kompaniya xodimlarining mehnat samardorligini oshirishga ko'mak beradi. Korxonaning ishlarni o'z vaqtida va sifatli bajarish qobiliyati, o'z vaqtida va sifatli xizmat

ko'rsatish salohiyati, bozor muhitining tez o'zgaruvchan sharoitiga tezkor munosabat bildirish samaradorlik mezonini bo'lib xizmat qiladi. Tadqiqotchilar oylik maosh funktsiyasini ta'minlovchi o'ta muxim omil sifatida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori ahamiyatiga e'tibor qaratishadi. O'tish iqtisodidagi minimal (eng kam miqdordagi) maosh muammosi iqtisodidagi oid adabietlarda ancha keng yoritilgan.

Rivojlangan mamlakatlarda oylik o'rtacha oylik maoshning 40%ga etadi va undan ham ortiq. Mehnat haqining munosib darajasini belgilash uchun bir necha mezonlardan foydalanish maqsadga muvofiq degan nuqtai nazardan ilgari so'rilmoqda. Qolganlaridan ko'proq kun kechirish uchun eng oz miqdor, minimal maosh va o'rtacha maoshning maqbul nisbati hamda boshka mezonlar eslab o'tiladi.

2.2. Jadval

O'zbekiston Respublikasida minimal ish haqining dinamikasi

Sana	minimal ish haqi, (so'm)*	1 AQSh dollari kursi**	AQSh Dollardagi qiymati	O'rtacha ish haqi, AQSh dollarda	Minimal ish haqining o'rtacha ish haqiga nisbati, %
01.12.2012	79590	2005.78	39.6	570	6.9
01.08.2012	72355	1867.94	38.7	570	6.7
01.12.2011	62920	1802.87	34.8	560	6.2
01.08.2011	57200	1724.94	33.1	550	6.0
01.12.2010	49735	1633.90	30.4	500	6.0
01.08.2010	45215	1605.58	28.2	500	5.9
01.12.2009	37680	1508.46	24.9	420	5.9
01.08.2009	33645	1489.20	22.6	420	5.3
16.11.2008	28040	1355.48	20.7	300	6.9
01.09.2008	25040	1321.02	18.9	300	6.3
01.04.2008	20865	1301.02	16.0	300	5.3
16.11.2007	18630	1283.01	14.5	200	7.2
01.08.2007	15525	1267.96	12.2	200	6.1

*«Biznes spravochnik Uzbekistana» rasmiy sayti

**Markaziy Bank ma'lumotlari

Islahot yillarida minimal oylik mehnatga haq to'lashni tashkil etishdagi muljal sifatida o'zining iqtisodiy ahamiyatini yo'qotdi. Minimal oylik maoshning iste'mol savadi (korzinas) qiymatiga va o'rtacha oylik maoshga nisbati

pasayish moyilligiga ega. Hozirgi paytda eng kam ish haqi halk xo'jaligi bo'yicha o'rtacha oylik –maosh darajasining 10%ga zo'rg'a etadi.

Shu bilan birga zamonaviy iqtisodiyotda mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori rolini etarlicha baholamaslik mumkin emas. Ushbu ko'rsatkichni asoslanmagan tarzda pasaytirish byudjetdan tashki sektor ish beruvchilariga maoshning faqat oz qismini soliq uchun qayd etishga, byudjetchi ish beruvchilar uchun esa-mavjud malakali ishchi ko'chidan samarasiz foydalanish qonuniy xuquqini beradi. Ko'rinib turibdiki, asoslangan eng kam ish haqisiz korxonalarda mehnat faoliyatini to'g'ri tashkil etish va ishchi ko'chining haqiqiy bahosini belgilash imkonsizdir. Aksincha, eng kam ish haqining kun kechirish minimumi miqdoriga yaqinlashtirilishi ish beruvchilarni maoshni ko'tarishga majbur qiladi va ularga pulni konvertlarda to'lash ham ma'kul bo'lib qoladi. Faqat mana shunday yondashuvda eng kam ish haqi yashirin mehnat haqini qonuniylashtirishning muhim va samarali dastagi bo'lishi hamda ish beruvchilarga pasaytirilgan emas, haqiqiy ishchi kuchi qiymatini belgilash imkonini beradi.

Shu tarzda, eng kam ish haqi mehnatga haq to'lashni tashkil etishning muxim unsuri hisoblanadi. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishni ko'rib chiqib, sohaga mansubligidan qat'iy nazar mehnatni baholash hamda haq to'lash yagona konstepstiyasiga asoslanishni taklif etuvchi endashuvlarni aniqlash zarur. Mazkur modelda, tarif tizimidagi singari mehnatga haq to'lashni tashkil etishda eng kam ish haqi muxim rol o'ynashni ko'rsatib o'tish zarurdir. O'zbekistonlik olimlarning ilmiy ishlarida ishchi-xodimning mehnat hissasini baholash imkonini beruvchi bir necha sxemalar taklif etiladi.²¹ Bunday sxemalarning o'ziga xosligi savdo ishchi-xodimlari u yoki bu guruhining mehnat hissasini aniqlanish hisoblanadi. Faqat ko'rsatkichlar va ballar mehnat faoliyatining u yoki bu omillarini baholashning muvofiq darajalari o'zgaradi.

Mualliflar taklif etilgan uslubni xizmat ko'rsatish soha barcha xodimlariga nisbatan qo'llash mumkinligini aytib o'tishadi. Har bir xodimning individual

²¹ Xaitov A.A. Mexnatni moddiy rag'batlantirish va uni boshqarishni takomillashtirish yo'llari. Iqtisod fanlari nomzodi ilmiy darajasini olish uchun yozilgan dissertatsiya avtoreferati. CamQI, 1998.21 b.

hissasi balli baho va ishlagan vaqtni hisobga olib, qo'yidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$ShX = K_{vi} * b_{ij} * K_i$$

bunda K_{vi} xodimning vaqtdagi ishtirokini hisobga oluvchi koeffitsient; b_{ij} – i omili j daraja bo'yicha ballar miqdori;

K_i – i-omil ahamiyatining koeffitsienti.

Mazkur uslub korxonaga ma'lum keng imkon (kenglik) beradi chunki omillar ro'yxati, ularning o'lchanlarini korxona mustaqil belgilaydi.

Oylik maoshning o'zgaruvchan qismini hisobga olishda yordam beradigan bir necha modellarni ko'rib chiqamiz.

1. Xodimlar va savdo firmasi orasida mehnat haqiga xarajatlarni tejashning taqsimlanishga asoslangan tizim. Ushbu tizimda qo'llaniluvchi uslub mehnat samaradorligining oylik maoshga nisbatan ilgari borayotgan o'sish sur'atlarini ta'minlashga qaratilgan. Mazkur uslub jonli mehnat ulushi katta bo'lgan korxonalarda qo'llaniladi.

$$O'Q = (MO'f - MO'b) * Is * MXTM$$

Bunda $MO'f$, $MO'b$ – faktik va bazaviy mehnat unumdorligi;

Is – xodimlar soni (X_s),

$MXTM$ – mahsulot haq talabligi me'yori

2. Shartli -sof mahsulot ($ShMS$) savdosi hajmini oshirganlik uchun ishchilarni maoshning so'mi (rubli)ga hisobda rag'batlantirishga tayanadigan tizim.

$$O'Q = ShMSS - XIX,$$

bunda rag'batlantirishga yo'naltirilgan $ShMS$ ning salmog'i;

XI Sh-amalda to'lanadigan maosh (doimiy qism)

3. Xaridorga xizmat ko'rsatishga sarflanuvchi ish vaqtini tejaganlik uchun xodimlarni muqofotlashga asoslangan tizim.

$$O'Q = (MSb - MSf) * Q * O'M,$$

bunda MSb , MSf – xaridorga xizmat ko'rsatishga sarflanuvchi me'yor-soatlar miqdori; Q – mahsulot hajmi; $O'M$ – o'rtacha maosh.

Daromadlarni (savdodan tushumlarni) taqsimlash tizimi bo'limlar ishi samaradorligini bo'limlar ishi samaradorligini oshirish natijasida olingan daromad v (tushum)lar mexanizmini yaratishni taqozo etadi. Savdo korxonasi va xodimlar orasi rag'batlantirish jamg'armalarini taqsimlash me'yorlari korxona tomonidan mustaqil belgilanadi. Xodimlar orasida rag'batlantirish jamg'armalari ularning individual hissalariga proporsional taqsimlanadi. Olinadigan daromadning turli tarqibiy qismlarini haq to'lashning o'zgaruvchan tizimini taqozo etadi. Firma va xodimlar orasida rag'batlantirish jamg'armalarini taqsimlash mexanizmlari korxona tomonidan mustaqil tarzda o'rnatilsa ham, ilmiy xususiyatga ega bo'lishi va motivatsiya (asoslash, dallilash) funkstiyasini bajarishi lozim.

Bir qator mualliflar bir emas, bir necha mehnat jamg'armalarini shakllantirishni taklif etishadi:

- eng kam ish haqi himoya vazifasini bajaradi. U mehnatga haq to'lashning korxona faoliyatning har qanday sharoitlari va natijalarida (tushishga haqi bo'lmagan chegarani o'rnatiladi.)
- mehnat haqining qafolatli jamg'armasi maoshning doimiy qismiga mos keladi.
- mehnat xaqining vaqtli jamg'armasi ko'rib chiqilayotgan davrda ishchilar mehnatiga haq uchun zarur po'l mablag'lari miqdorini belgilaydi. U kafolatli IHF, NF, ustamalar, qo'shimcha haqlar, mukofotlar va muntazam xususiyatga ega boshqa to'lovlarni o'z ichiga oladi.
- mehnat xaqining ega (ihtiyorida) bo'lgan jamg'armasi korxonaning xodimlarga ish haqini to'lashning iqtisodiy imkoniyati bilan belgilanadi. Mazkur jamg'arma qo'yidagi omillarga muvofiq shakllantiriladi: mahsulot tuzilishi va hajmini hisobga olib, shartnomalar bajarilishning tuliqligi hamda o'z vaqtidaligi; jami xarajatlar, jumladan mehnat talablikning kamayishi; mahsulot sifatining oshishi.

O'tish davri iqtisodiyoti sharoitida, iqtisodiyotga oid adabiyotlarda ta'kidlanganidek, savdo xodimlariga mehnat haqi to'lashda katta rang-baranglik ko'zatilmoqda.

Olimlarning mehnatga haq to'lash sohasidagi taxlilchilar va mutaxassislarining fikriga ko'ra, savdoda ish sohaning o'ziga xosliklarini eng ko'p darajada aks ettiruvchi ishchi-xodimlarga mehnat haqini to'lash shakllari, rag'batlantirish va mukofotlash uslublari mavjud bo'lishi lozim.

Bir qator olimlarning fikriga ko'ra, eng muxim masalalardan biri savdo xodimlariga mehnat haqini to'lashni tashkil etishning ilmiy tamoyillarini ishlab chiqish hisoblanadi.

Savdo iqtisodiyotning jadal rivojlanayotgan sohasi ekanligini hisobga olib, unda jiddiy struktur, kasbiy-malakaviy siljishlar yuz berayotganligini hisobga olgan holda mehnat haqida xodimlarning malakasini, tarif toifasini aks ettirish maqsadga muvofiq bilimlar oshirilishi tarif stavkalari o'sishi bilan birga kelib, ularga o'z aksini topishi lozim. Ob'ektiv va doimiy amalda bo'lgan olim – xodim malakasining oshishi – moddiy qismning ko'payishida o'z aksini topishi zarur.

Shunday qilib malakaning oshishi moddiy rag'batlantirishni rivojlantirish uchun juda muxim uzok muddatli asos sifatida keladi. Hozirda savdoda haq to'lashning yangi shakllarini sinab ko'rish bo'yicha ko'p sonli tajribalar moddiy rag'batni uning muxim, o'zoq muddatli asosidan maxrum etadi. Savdo xodimlari mehnatiga haq to'lashni va ularni rag'batlantirishni tashkil etishning yangi uslublari nazariy jihatdan asoslangan bo'lishi lozim.

Savdo tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimining asosi (poydevori) ikki an'anaviy unsur hisoblanadi: maosh va mukofot. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, ushbu unsurlar umumqabul qilingan shablon (andaza) va shakllarsiz shakllantiriladi.

Lavozimiy maosh qo'yidagi omillarga bog'liq holda belgilanadi: Muvofiq struktur bo'limda bajarilayotgan ishlarning murakkablik, ma'suliyatlilik va ahamiyatlilik malakaviy (yoki tasnifiy) guruhlarini; aniq bir xodim ishining sifati va o'z mehnat salohiyatini amalga oshira olish qobiliyati. Bu qism individual ustamalar tizimi asosida belgilanadi.

Har bir omil qiymatini baholash imkonini beruvchi ko'plab uslublar mavjud. Masalan, uslublardan biriga ko'ra savdo korxonasi xodimlari sakkizta asosiy

toifaga bo'lingan (har bir toifa doirasida murakkabligiga ko'ra turlicha ishlar bajarishi mumkin).

Misol uchun, «Super-Oriyon» MChJda xodimning mehnat faoliyatini baholash tizimi ishlab chiqarilgan. Uning asosiga qo'yidagi mezonlar qo'yilgan: ma'lumoti, mutaxassisligi, o'z korxonasiga bo'yicha ish staji, kasbiy bilimlar darajasi, ma'lumotining egallab turgan lavozimiga mosligi darajasi, o'z korxonasiga oid o'ziga xos xususiyatlarni bilishi, umumiy bilimlar, qobiliyat va ko'nikmalar, ishdagi mustaqillik, topshiriklari bajarish o'z vaqtidaligi, jamoa bilan uchrashuv mavjudligi. Ishlarni bajarish sifati (mas'uliyat), ijodkorlik namoyoni, muammolar va masalalarni xal eta olish qobiliyati, sobitqadamlik va tartiblilik, tashabbuskorlik, ishni ohirigacha etkazish qobiliyati, mehnatning jadalligi, murakkab vaziyatlarda ma'suliyatlilik, doimiy malaka oshirishga va yangilarga o'rganish tayyorgalik maxsus bilimlarni qo'llash samaradorligi, kompyuterda ishlash malakasi. Ushbu mezonlar aniq vaziyat o'zgarishi bilan tuldirilishi, takomillashtirilishi mumkin. Bu uslubning variantlari mavjud, xususan yukorida aytib o'tilgan mezonlarga qo'shimcha qilib, mualliflar: kasbiy tayyorgarlik muddati, ishdagi mustaqillik va qabul qilinadigan qarorlar darajasini qushmoqdalar. Tayyorgarlik muddati o'rta statistik vaqt davomiyligi asosida baholanib, uning davomida mazkur kasb xodimlari ushbu struktur bo'linmada talab etilgan kasbiy sifatlarga ega bo'lishlari mumkin.

Xodimlarni tayyorlash vaqti mehnat daftarchasidagi qaydlarga muvofiq hisobga olinadi. Kadrlar bo'limidan keluvchi ma'lumotlarni statistik ishlab chiqish asosida savdo korxonalari uchun yagona ko'rsatgichlar izchilligi-kasbiy tayyorgarlik muddatlari tuzib chiqiladi. Bunda guruhlar soni toifa (ryazryad)lar soniga mos kelishi lozim. Qo'yidagi qator misol sifatida xizmat qilishi mumkin. (2.3.- jadval).

2.3.-jadval.

Kasbiy tayyorgarlik muddatlari izchilligi

Guruhga	Kasbiy tayyorgarlik muddatlari
1	3oyygacha
2	3oydan 12 oygacha
3	12 oydan 24 oygacha
4	24 oydan 48 oygacha
5	48 oydan 72 oygacha
6	72 oydan ziyod

Ikkinchi mezunga ko'ra (ishdagi va qabul qilanayotgan rejalardagi mustaqillik) guruhlar soni minimumga etkazilishi lozim va avvalo bu holatda ob'ektiv baholash qiyinlashish sababli minimal jihatdan to'rt daraja zarur (2.4 - jadval).

2.4-jadval.

Ish bajarilishining mustaqilligi darajasi bo'yicha izchillik

Gurux	Ishlar tavsifi
1	Mustaqil qarorlar qabul qilinishni talab qilmaydigan ish (shogirdlarga, 1-toifali xodimlarga topshiriladigan)
2	Tuliq mustaqil, ammo vaqti-vaqti bilan yuqoriroq malakaga ega xodim tomonidan nazorat talab qiluvchi ish.
3	To'liq mustaqil ish
4	Rahbarlik qobiliyat va ko'nikmalarini hamda boshqa xodimlar xatti-xarakatlari taqozo etuvchi ish

Mezonlar taxlili shuni ko'rsatadiki, iqtisodiyotga oid adabiyotlarda tadqiqotchilar ham umuman olingan mezonlarni, ham iqtisodiyotning ma'lum sektori va hatto alohida bir korxona uchun xos mezonlarni alohida ajratishadi. Ba'zi mezonlar o'zaro bir-biriga singishi mumkin. Har bir mezonning og'irligi uslublarda farqlanishi mumkin. Har bir mezon bo'yicha savdo xodimiga baho,

ballar qo'yiladi. Masalan, rossiyalik olimlarning fikriga kura, xodim mezon uchun 1 dan 7 ballgacha oladi. Maksimal miqdor ham 100ga teng.

Xodim maoshining xajmini belgilashda asos qilib, mehnati birligikka tenglashtiriladigan malakasiz ishchi mehnatiga to'lanadigan haqning o'rtacha xajmi qabul qilinadi. Asos tulov bajarilayotgan ishlar murakkabligi, ma'suliyati va ahamiyati (Kmur) koefitsientining va ustama koefitsientining (Kust) xosilasi sifatida olingan yakuniy koefitsientga kupaytiriladi. Ular savdo xodimi maoshning xajmini belgilaydi, ammo xali ancha yuqori bo'lishi mumkin bo'lgan yaxlit oylik-maoshni emas.

Mazkur uslubda ma'suliyatlilik (mas'uliyat)ga alohida rol ajratiladi. Ilmiy adabiyotlarda odatda mas'ullikning uch darajasi alohida ajratiladi: savdo korxonasi alohida ajratiladi: savdo korxonasi mulki, o'z ish joyida tartib-qoidalarga rioya qilish, ushbu hamda xodimlarga rahbarlik qilish uchun mas'ullik koefitsienti, ushbu uslub bo'yicha, egallagan lavozim bilan belgilanadi. Lavozimga malakaviy yondashuv ish o'rinlarini baholashning miqdoriy uslubiga tayanadi. Har bir omil bo'yicha ish o'rni 1dan 5 ballgacha baholanadi (2.5.jadval).

2.5-jadval.

Mas'ullik darajasi bo'yicha ish o'rinlari bahosi

Menejment darajalari	Omillar salmog'i		
	Tashkilot mulki uchun ma'sullik	Xodimlarga rahbarlik uchun mas'ullik	Tartib-qoidalarga rioya qilish ma'sullik
Tashkilot rahbari	5	5	5
Bo'lim boshlig'i	3	5	5
Ijrochi	1	0	3

Jadvalda aks ettirilgan lavozimlarning har biri uchun oylik maosh shunday ajratiladiki, maoshning ma'sullikning omilli og'irligi yig'indisiga to'g'ri keladigan ma'lum ulushi aniqlanishi lozim. Buning uchun savdo korxonasi xodimning o'rtacha oylik ish haqi barcha ballar miqdoriga bo'linadi va har bir ball qiymati har bir omilga berilgan og'irliklar soniga ko'paytiriladi. Egiluvchan (moslashuvchan)likni ta'minlaydi. Biroq bu uslub o'z kamchiliklariga ega. Misol

uchun, xususan, ma'sullik darajasi (mas'ullik bo'yicha omillar og'irligi) faqatgina egallagan lavozim bilan belgilanadi, shu bilan bir vaqtda ega mas'ullik har bir ish o'rnida u yoki bu darajada namoyon bo'ladi.

Mehnatga haq to'lash tizimining muxim unsuri mukofot hisoblanadi. Savdoda mukofotlash bo'linmalar samarali faoliyatini va savdo bajarilishi tavsiflovchi ko'rsatkichlarni bajarganlik uchun amalga oshiriladi.

Mukofotlar ham yakka tartibda (individual), ham jamoaviy bo'lishi mumkin. Individual mukofotlar savdo korxonasi har bir xodimining shahsiy xissasiga bog'liq. Jamoaviy mukofotni taqsimlashda xodim mehnat ulushining koeffitsienti savdo-ishlab chiqarish faoliyatining ko'rsatkichlari va baholarni hamda xodimlar individual yutuqlarining har oylik hisob-kitobiga muvofiq belgilanadi.

Adabiyotlarda ishlar pogonalash qo'rilishning uch uslubi qo'llanilishi ko'rsatib o'tiladi: qatorlar, tasnifiy va omillarga ko'ra. 2.1.6 –jadvalda ishlarni omillarga ko'ra baholashning uslubi keltirilgan.

2.6-jadval.

Mutaxassisning mehnat hissasini tavsiflovchi omillar ro'yxati

Ko'rsatkich (Ki)	Ahamiyat (Kax)	Omilni baholash darajasi (K i)	Baholash darajasiga mos ballar b (bij)
Ma'lumot	0,15	O'rta, o'rta texnik oliy	1,0-1,5 1,6-3,0 3,1-5,0
Tajriba	0,20	5 yilgacha 5-10 yil 10 yil	1,0-1,5 1,6-3,0 3,1-5,0
Ishlarni bajarish sifati	0,25	Balandmas Qo'tarilgan Yuqori	1,0-1,5 1,6-3,0 3,1-5,0
Mas'ullik darajasi	0,10	Balandmas Qo'tarilgan Yukori	1,0-1,5 1,6-3,0 3,1-5,0
Ishlarning bajarilishi muddati	0,10	Buzish Rioya qilish Muddatidan oldin	1,0-1,5 1,6-3,0 3,1-5,0
Bajarilayotgan ishlar murakkabligi	0,15	Oddiy O'rta Yuqori	1,0-1,5 1,6-3,0 3,1-5,0
Xodimlar soni	0,05	5 kishigacha 5-15 kishi 15 kishidan ziyod	1,0-1,5 1,6-3,0 3,1-5,0
Jami	1,00		

Ko'rsatkichlar miqdori jiddiy kengaytirilishi mumkin. Masalan, ishlar murakkabligi ko'rsatkichlariga axborot bilan ishlash qobiliyatini mansub hisoblash mumkin va buncha iqtisodietga oid adabiyotlarda deyarli e'tibor berilmaydi.

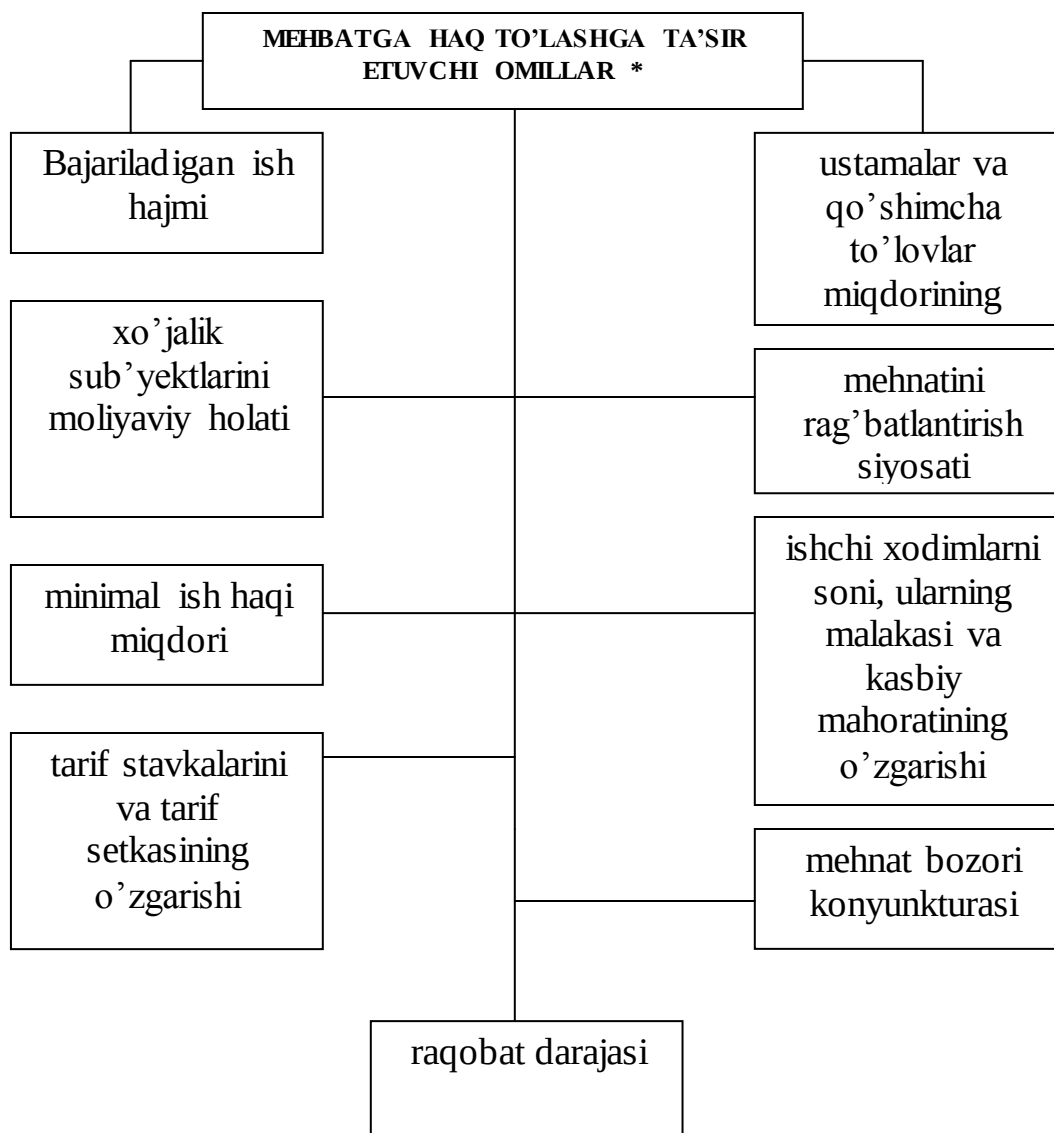
Yuqorida aytilganlarga yakun yasab, ta'qidlash mumkinki, savdo korxonalarida mehnatga haq to'lashning rang-barang modellari qo'llaniladi, ular ammo anchagina kupol va ma'lum darajada qarama-qarshi (ziddiyatli)dir; qo'llaniluvchi mezonlar qo'lami hamma vaqt ham sohaning o'ziga xosliklari hisobga olinmaydi; bir qator modellarni xodimlarning barcha toifalari uchun qo'llab bo'lmaydi. Shu sababli, savdo xodimlari mehnatga haq to'lashni tashkil etish modelini rivojlantirish hamda takomillashtirish uchun ushbu sohadagi xorijiy nazariy va amaliy ishlanmalari tajribalarini o'rganish maqsadga muvofiqdir.

2.2. Mehnatga haq to'lashga ta'sir etuvchi omillar va ularning tasnifi

Bozor iqtisodiyoti sharoitida xo'jalik sub'ektlari (korxona, tashkilot, muassasa, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik)ni ish haqi to'lash sohasidagi siyosatiga bir qancha omillar ta'sir qiladi. Ular qatoriga quyidagilarni kiritish lozim.

- bajariladigan ish hajmi (savdoda asosan tovar aylanishi, ommaviy ovqatlanishda mahsulot ishlab chiqarish, tovar aylanishi, xizmat ko'rsatilgan xodimlar soni);
- xo'jalik sub'ektlarini moliyaviy holati;
- minimal ish haqi miqdori;
- tarif stavkalarini va tarif setkasining (razryadlar, tarif koefitsienti) o'zgarishi;
- ustamalar va qo'shimcha to'lovlar miqdorining o'zgarishi;
- korxonalar, xo'jalik sub'ektlarining mehnatini rag'batlantirish siyosati;
- ishchi xodimlarni soni, ularning malakasi va kasbiy mahratining o'zgarishi;
- mehnat bozori konyukturasi;
- raqobat darajasi va boshqalar.

Ish haqini tadqiqot qilishida uning absolyut va nisbiy ko'rsatkichlari, unga bevosita va bilvosita aloqador ko'rsatkichlar ishlatiladi.



2.2.-Chizma. Omilli tahlilning tuzilmaviy-mantiqiy modeli

*Muallif tomonidan tayyorlangan.

Ushbu ko'rsatkichlarga to'xtalib o'tamiz. Ish haqining absolyut ko'rsatkichi sifatida ish haqi fondining summasi, unga bevosita ta'sir qiluvchi tarif stavkalari, lavozim okladlari, xo'jalik sub'ektlarining ish hajmi (savdo va ommaviy ovqatlanishida ularning tovar aylanishi hajmi) muomala xarajatlari, daromad va foyda summasi kabilarni kiritish mumkin.

- Ish haqining darajasi. Ushbu ko'rsatkich biron bir davrga (oy, kvartal, yil) ish haqi fondi summasini 100,0 ga ko'paytirib tegishli sohani, korxonaning tovar aylanishi hajmiga bo'lish orqali aniqlanadi;
- ishchi va xodimlarning o'rtacha oylik ish haqi miqdori. Bu ko'rsatkich tegishli sohada, korxonada, biron davr davomida ishchi va xodimlarga to'langan, ish haqiga kiritiladigan barcha pul va natural shakldagi to'lovlar va ijtimoiy nafaqalar summasini davrdagi o'rtacha ro'yixatdagi xodimlar soniga bo'lish orqali aniqlanadi;
- ish haqining daromadliligini, ya'ni bir so'm ish haqiga qancha daromad to'g'ri kelishligi. Bu ko'rsatkich biron bir davrda xodimlar faoliyatiga tegishli bo'lgan daromadlar summasini ularning ish haqi summasiga bo'lish bilan hisoblanadi;
- ish haqi rentabelligi. Uni aniqlash uchun biron bir davrda xodimlar faoliyatiga tegishli bo'lgan foyda summasini 100,0 ga ko'paytirib, ish haqi summasiga bo'lindi. Ushbu ko'rsatkich ish haqi birligi necha foiz foyda keltirayotganligini bildiradi;
- ish haqining muomala xarajatlaridagi hissasi. Ushbu ko'rsatkich biron bir davrga ish haqi summasini muomala xarajatlari summasiga bo'lish va 100,0 ga ko'paytirish orqali aniqlanadi.
- ustamalar va qo'shimchalarning ish haqidagi xissasi, foizda yoki koeffitsientlarda;
- ish haqining biron bir davrga (3,5,10 yil) o'rtacha o'sish sur'ati. Ushbu ko'rsatkichni oddiy o'rtacha geometrik formulasi orqali aniqlash mumkin, ya'ni

$$I_{x.u.s.} = \sqrt[n]{I_{x.u.s.N_0} * I_{x.u.s.I} * I_{x.u.s.}^n}$$

Bu erda: $I_{x.u.s.}$ ish haqini biron bir davrga o'rtacha o'sish sur'ati

$I_{x.u.s.N_0,I,n}$ = ish haqini tegishli yilda o'tgan yilga nisbatan o'sish sur'ati.

Ushbu ko'rsatkich aniq olingan yildagi ish haqini undan oldingi (o'tgan) yil

ko'rsatkichiga bo'lish va 100,0 ga ko'paytirish orqali foizda yoki indeks o'lchovida aniqlanadi, ya'ni

$$I_{x.u.s} = \frac{I_{x.N_2}}{I_{x.\epsilon}} * 100 \text{ yoki } \frac{I_{x.N_2}}{I_{x.\epsilon}}$$

Ish haqini o'rtacha o'sish sur'ati va tegishli indekslar alohida xodimlarning o'rtacha ish haqi ko'rsatkichi bo'yicha ham aniqlanadi. Tahlil jarayonida statistik ko'rsatkichlar ham aniqlanishi mumkin.

Ish haqi fondi tarkibi va hajmini aniqlashda statistik hisobotda ish haqiga nimalar kiritilsa, shulardan kelib chiqish zarur.

O'zbekiston Respublikasi "Minimalkroiqtisodstat" davlat departamentining 1998 yil 26 oktyabr №33 sonli qarori bilan tasdiqlangan. "Yollanma ishchilar soni va ish haqini statistikasi to'g'risida"gi yo'riq xatida ish haqi tushunchasiga barcha qiymat (pulda) va natural shaklda, moliyalashtirish manbalaridan qat'iy nazar, to'lanadigan maoshlar hamda mukofotlar, qo'shimchalar, ustamalar, ijtimoiy-imtiyozlar, ishchilarga pul shaklida to'langan, qonunda belgilangan, ishlamagan vaqtlari (ta'lim, dam olish va bayram kunlari) uchun to'lovlar kiritiladi.

Ish haqi statistik hisobotlarda:

a) pul shaklida-barcha pul shaklida to'langan (hisob-kitob qilingan), to'lov hujjatlariga mos maoshlar "brutto", ya'ni soliqlar va barcha turdagi to'lovlarni hisobga olgan holda;

b) natural shaklda esa barcha natural to'lovlarni bozor bahosida hisobga olgan holda ko'rsatiladi.

Pul shaklidagi ish haqiga:

I- rasstenkalar, tarif stavkalari, lavozim okladlari (xo'jalik sub'ektlarida ishlatiladigan ish haqi shakli va tizimidan kelib chiqqan holda) maoshlar va barcha rag'batlantirish uchun berilgan pullar summasi kiradi.

II- Nizomga asosan rag'batlantiruvchi to'lovlar, ya'ni:

a) bir marotaba to'lanadigan mukofot, yil natijasi bo'yicha berilgan taqdirlov;

b) rag'batlantiruvchi tavsifga ega, birlamchi hujjatlarda ko'rsatilgan mukofotlar;

v) ustozlar (murabbiylar), kasbiy mahorat uchun tarif stavkasi yoki lavozim okladiga ustamalar;

g) moddiy yordam sifatida har yilgi ta'tilga qo'shimchalar;

d) ko'p yillar xizmatlari uchun beriladigan to'lovlar (ijtimoiy fondlarga to'lovlarni hisobga olgan holda) kiradi.

III- bulardan tashqari ish rejim va sharoitiga qarab o'zini qoplovchi (kompensatsiya) tavsifiga ega bo'lgan, hamda ishlamagan kunlar uchun to'lovlar ham ish haqi tarkibiga kiritiladi.

Natural shakldagi ish haqiga ishchilarga berilgan barcha tovar, mahsulot va boshqa qiymatga ega bo'lgan narsalar va ular uchun bajarilgan ish yoki xizmatga to'lovlar kiritiladi (kommunal xizmati uchun to'lov, bepul ovqatlanish, kvartira to'lovi, transport to'lovi, o'zida qoladigan maxsus kiymlar qiymati, davolanish, dam olish yo'llanmalari qiymati, sug'urta va h.k.)

- Ishchi kuchini saqlash uchun ketgan xarajatlarga (uy-joyi joriy ta'minlash, berilgan mebellar qiymati) kapital qurilishlaridan tashqari; barcha ijtimoiy sug'urtalar (ijtimoiy, nafaqa, medistina, bandlik va boshqa byudjetdan tashqari fonlar); maxsus to'lovlar (mehnat bilan ta'minlashga, shtatlarning qisqarishi, naqaqaga chiqishida bir martalik qo'shimchalar, bolalarga 2 yoshgacha qarash uchun, kasbiy kasallik va boshqa ish jarayonida sog'liqni yo'qotish bilan bog'liq ziyonlar uchun to'lovlar) ; kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash; madaniy oqartuv ishlar va boshqalar kiritiladi. Bular ish haqi tarkibiga kiritilmaydi.

- Ish haqi va ishchi kuchini saqlash uchun tashkilot, korxona va boshqa xo'jalik sub'ektlarining xarajatlari ishchi kuchiga ketgan xarajatlar qiymati deb hisoblanadi.

Yuqorida keltirilgan ish haqi fondi tarkibi bo'yicha ish haqi fondi hisob-kitob qilinadi va rejalashtiriladi. Ish haqi fondini tahlil qilishda keng iqtisodiy axborotlardan foydalanish zarur bo'ladi. Ularning manbalari buxgalteriya balansi,

moliyaviy va statistik hisobotlar, tezkor ma'lumotlar va boshqalar. Ushbu manbalardan tovar aylanishi, xodimlar soni; muomala xarajatlari, ish haqi fondi, daromadlar va foyda kabi ko'rsatkichlar olinadi va foydalaniladi.

Ular qatoriga Davlat statistik hisobotlaridan "Tovarlar sotish va qoldiqlar to'g'risida" (3-savdo shakl); "Chakana tovar aylanmasi to'g'risida" (1-savdo shakl); "Savdo tashkiloti xarajatlari to'g'risida" (5-S (savdo) shakli); "Mehnat hisobi" (1-T shakl); "Mehnat, xodimlar soni va tarkibi to'g'risidagi hisobot" (1-T shakl); "Ishchi kuchini saqlash xarajatlari qiymati to'g'risida" (1-T shaklga ilova); "Xodimlar soni va tarkibi to'g'risida hisobot" (1-T (kadrlar) shakli); "Buxgalteriya balansi" (1-sonli shakl); "Moliyaviy natijalar to'g'risidagi hisobot" (2-sonli shakl) va boshqalar.

Ish haqi fondini tahlil qilish quyidagi jarayonlar (bosqichlar)dan iborat bo'ladi:

- Ma'lumotlarni to'plash (rejalar, haqiqatda va kutilayotgan);
- Ma'lumotlarga ishlov berish, ya'ni tartibga solish, solishtirma yuzaga keltirish, jadvallarga joylashtirish;
- Ish haqi fondiga tegishli ko'rsatkichlarni hisoblash (mehnat unumdorligi, 1 xodimga to'g'ri keladigan ish haqi; ish haqi fondini tovar aylanishiga nisbati - %; daromadlar yoki foydani ish haqi fondiga nisbati -% va boshqalar);
- Tahlil qilish jarayoni;
- Xulosa va takliflarni ishlab chiqish;

Ish haqi fondini tahlil qilishda o'rtacha ish haqini aniqlash katta ahamiyat tutadi. Chunki ushbu ko'rsatkich boshqa o'rtacha ko'rsatkichlar bilan solishtirilishi (masalan: mehnat unumdorligi) ular holatiga baho berish, prognoz qilish uchun asos bo'lib hisoblanadi. Ishchilarning o'rtacha ish haqi korxona bo'yicha umuman ish haqi fondidan to'lagan (pul va natural shaklda) summani o'rtacha ish haqi va boshqa o'rtacha ko'rsatkichlarni aniqlash uchun ishlatiladigan xodimlar soniga bo'lish orqali aniqlanadi.

Tahlil jarayonida ish haqiga tegishli bo'lgan ko'rsatkichlar bo'yicha rejaning bajarilishi, ularni bir necha yillarga dinamikasi o'rganiladi va ish haqi fondiga ta'sir qiluvchi omillarning ta'sir qilish darajasi (miqdori) aniqlanadi.

Tahlilni "Ishchi kuchini saqlash uchun to'lovlar va xarajatlar qiymati" ko'rsatkichi tarkibini o'rganishdan boshlashni tavsiya qilamiz.

Uning uchun quyidagi jadvaldan foydalanish maqsadga muvofiq bo'ladi (2.7.jadval).

2.7-jadval

"Diler-Sarmoya" MChJ da ishchi kuchini saqlash uchun to'lovlar va xarajatlar qiymatining tahlili							
№	Ko'rsatkichlar	O'lchov birligi	2011	2012		O'zgarish sur'ati %	(+,-)
				Yil boshiga	Yil oxiriga		
1	2	3	5	6	7	8	9
1	Xizmat kursatish xajmi	M.s	516386.6	307514.1	321397.0	62.2	-194989.6
2	Ish haqi fondi:		1019.4	1853.8	1594.0	156	574.6
2.1	So'mda	M.s.	1019.4	1853.8	1594.0	156	574.6
2.2	Tovar aylanishiga nisbati	%					
3	Ish haqi:		339800	463450	398500	117	58700
3.1	Pul shaklidagi ish haqi		339800	463450	398500	117	58700
3.1.1	So'mda	M.s.	339.8	463.45	398.5	117	58.7
3.1.2	%da ish haqiga nisbatan (3.1.1.*100/2)	%	100	100	100	-	-
3.2	Natural shakldagi ish haqi:		-	-	-	-	-
3.2.1	So'mda	M.s.	-	-	-	-	-
3.2.2	%ish haqiga nisbatan (3.2.1.*100/2)		-	-	-	-	-
4	Ish haqi yozishda inobatga olinmaydigan to'lov va xarajatlar	M.s.	120.3	158.5	167.9	139.5	47.6
5	Ishchi kuchini saqlash uchun ketgan to'lov va xarajatlar (3+4)	M.s.	460.1	621.95	566.4	123.1	106.3
6	Ishchi kuchini saqlash uchun ketgan to'lov va xarajatlar tarkibi:	%					
6.1	Ish haqi fondi (2*100/5)	%	221.5	298	281	126.8	59.5
6.2	Ish haqi yozishda inobatga olinmaydigan to'lovlar va xarajatlar (4*100/5)	%	26.1	25.4	29.6	113.4	3.5
7	Ro'yixatdagi xodimlarning yillik o'rtacha soni kishi (o'rtacha miqdorlarni hisoblash uchun qabul qilinadiganlar soni)	kishi	3	4	4	133	1
8	1xodimga to'g'ri keladigan:						
8.1	Ishchi kuchini saqlash uchun ketgan to'lov va xarajatlar qiymati (5:7)	So'm	153367	155487	141600	92.3	-11767
8.2	Ish haqi (2:7) jumladan:	So'm	339800	463450	398500	117.2	58700
8.2.1	Pul shaklida (3.1:7)	So'm	339800	463450	398500	117.2	58700
8.2.2	Natural shaklda (3.2.:7)	So'm	-	-	-		
8.3	Ish haqini yozishda inobatga olinmaydigan to'lovlar va xarajatlar qiymati (4:7)	So'm	40100	39625	41975	104.6	1875

*"Diler-Sarmoya" MChJning hisobotlari

Ish haqi fondini tahlil qilishda korxona, xo'jalik sub'ektlari, tashkilotlar korporastiyalar, birlashmalar ish haqi fondi rejasining (oy, kvartal, yil) bajarilishini uzluksiz o'rganib borish zarur, o'z imkoniyatlaridan kelib chiqib kelgusi oy yoki kvartal rejalariga o'zgartirishlar (korrektirovka) kiritish yoki ish haqi siyosatini takomillashtirish chora tadbirlarini amalga oshirib borishi lozim.

Bunday tahlil albatta ish haqi fondiga biz yuqorida keltirib o'tgan omillarning ta'sir darajasini o'rganishda statistikaning "Zanjirli bog'lanish" va indeks usullardan keng foydalanish mumkin.

Masalan: Ish haqi fondiga ishbay ish haqi shaklini qo'llanilganda savdo shahobchasining chakana tovar aylanishi (ChTA) hajmi, sotuvchining mehnat unumdorligi (M_u), ularning soni (X) va o'rtacha ish haqi (Y_x) miqdori ta'sir qiladi.

Umuman olganda ish haqi fondi (I_f) teng bo'ladi (1) $Y_x * X$;

bu erda $X = \frac{ChTA}{M_u}$ tengligini hisobga olsak (2)

$$M_u$$

$$I_f = Y_x \cdot \frac{ChTA}{M_u} \text{ kelib chiqadi.}$$

$$M_u$$

Ushbu uchta omilning ish haqi miqdoriga ta'sir darajasi "Zanjirli bog'lanish" usuli orqali quyidagicha hisob kitob qilinadi.

Har xil variantlarda ish haqi fondi hisoblanadi va tegishli omilning ta'sir darajasi aniqlanadi. Bu hisob-kitoblarni quyidagi shartli ma'lumotlar asosida hisob-kitob qilish misolini ko'rib chiqamiz.

2.8.-jadvalda keltirilgan ma'lumot buyicha ish haqi fondi 2011 yilga qaraganda 259.8 ming so'mga kamaygan.

Tahlil natijasi bo'yicha ushbu kamayish chakana tovar aylanishining 13882.9 ming so'mga ortishi natijasida 83.69 ming so'mga ko'paygan, mehnat unumdorligining 3470 ming so'mga ortishi natijasida 83.69 ming so'mga kamaygan, o'rtacha ish haqini 64.9 ming so'mga kamayishi natijasida 259.79 ming so'mga pasaydi. Shunday qilib uchala omil natijasida ish haqi fondi +83.69-83.69- 259.79=-259.79 mln.so'mga kamaygan.

2.8.-jadval.

“Diler-Sarmoya” MJChda ishchilar soni, mehnat unumdorligi va ish haqi fondi

№	Ko'rsatkichlar	O'lchov birligi	2011 Yil	2012 yil	O'sish surati (%)	Farqi (+; -)
1.	Xizmat ko'rsatish xajmi	Ming so'm	307514.1	321397	104.5	+13882.9
2.	O'rtacha ruyixatdagi xodimlar soni	Kishi	4	4	100	0
3.	Mehnat unumdorligi	Ming so'm	76878.5	80349.25	104.5	+3470
4.	Ish haqi fondi (barcha xodimlarning)	Ming so'm	1853.8	1594.0	85.9	-259.8
5.	Xodimlarning o'rtacha ish haqi (yillik)	Ming so'm.	463.45	398.5	0.85	-64.9

*“Diler-Sarmoya” MChJning hisobotlari

Agarda tahlil vazifasida ish haqi fondiga xodimlar sonining ta'sirini aniqlash masalasi qo'yilgan bo'lsa ish haqi fondini yuqorida keltirilgan birinchi formulasidan foydalanish mumkin. ($Y_x \cdot X$). Bu holda xodimlar sonining ta'siri quyidagicha aniqlanadi.

$$Y_{ex} \cdot X_{no} - Y_{xe} \cdot X_e$$

Xodimlar sonini o'zgarmaganligi ish haqi fondiga ta'sir etmagan. O'rtacha ish haqini o'zgarishi natijasida yuqoridagi 2.8-jadval ma'lumotidan ish haqi fondi - 259.79 mln.so'mga kamaygan. Umuman bu ikki omil natijasi ham -259.8 ming so'mni tashkil qiladi.

Ish haqini o'zgarish sur'atlarini mehnat unumdorligining o'zgarish sur'atlari bilan bir necha yillarga taqqoslama tahlil qilish amaliy va nazariy ahamiyatga ega.

2.9.-jadval

“Diler-Sarmoya” MChJda ish haqiga ta’sir qilgan omillar ta’sirining hisob-kitobi

№	Ko’rsatkichlar	Hisoblash formulasi	Hisob-kitoblar
1.	Xizmat ko’rsatish xajmi	$\frac{ChTAN_0 * I_{ex}}{Meu} - \frac{ChTA_0 * I_{ex}}{Meu}$	$\frac{321397 * 463.45}{76878.5} - \frac{1853.8}{76878.5} = 1937,49 - 1853,8 = 83,69$
2.	Mehnat unumdorligi	$\frac{ChTAN_0 * I_{ex}}{MNeu} - \frac{ChTA_0 * I_{ex}}{Meu}$	$\frac{321397 * 463.45}{80349.25} - \frac{1853.8}{80349.25} = 1937,49 - 1853,79 = -83,69$
3.	Xodimlarning o’rtacha ish haqi	$\frac{ChTAN_0 * I_{ex}}{MNeu} - \frac{ChTA_0}{MNeu}$	$1594 - 1853,79 = -259,79$

Manba: “Diler-Sarmoya” MChJning hisobotlari

Chunki jamiyatda jamg’arishni ta’minlash uchun mehnat unumdorligi ish haqiga nisbatan tezroq suratlarda o’sib borishi zarur. Bunday jarayonni alohida xo’jalik sub’ektidan tortib, soha, tarmoq va jamiyat miqyosida ta’minlashga erishish lozim.

Ushbu tahlilni amalga oshirish uchun quyidagi jadvaldan (2.9 jadval) foydalanish mumkin. Ish haqini rejalashtirish masalasi O’zbekiston Respublikasi korxonalari, xo’jalik sub’ektlarida qo’llanilayotgan odatdagi ish haqi tizimidan kelib chiqqan holda ko’rib chiqamiz.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida xo’jalik sub’ektlari ish haqini mustaqil tashkil qilish huquqiga ega bo’lib, uning shakl va modellarini o’zlari tanlashi mumkin. Lekin bu deganimiz ular absolyut erkin, o’z xoxishi bilan ish haqini tashkil qilishning barcha jihatlarini hal qiladi degan gap emas.

Ish haqining minimal miqdori, tarif setkasi ustamalar va ayrim qo’shimchalar davlat tomonidan qonuniy hujjatlarda belgilab qo’yildi. Har qanday sharoitda ish haqi miqdori ish haqi normasiga, ya’ni ishchi kuchi qiymatining zaruriy qismi (ishchiga mulkdor yoki davlat tomonidan to’lanadigan), mehnat bozorida unga talab va taklifdan kelib chiqadigan qiymatiga teng bo’lishi kerak.

Norma – bu qonuniy tusga ega bo’lgan, tan olingan tartib, tasdiqlangan me’yor va o’rtacha ko’rsatkichdir.

Ish haqi normasining xususiyati, shundaki, unda jamiyat, jamoa va shaxsning iqtisodiy manfaatlari kelishtirilgan holda iqtisodiy faoliyatni maqsadli

2.10.-jadval

“Diler-Sarmoya” MChJda ish haqi va mehnat unumdorligini o'zgarish sur'atlari*

№	Ko'rsatgichlar	O'lchov birligi	Yillar			
			2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6	7
1	Xizmat ko'rsatish xajmi:					
	1.1.summasi.	ming				
	1.2.o'zgarish Surati;	so'm	167218	516386.6	307514.1	321397
	1.2.1 bazis yilga nisbatan	%	-	308.8	183.9	192.2
	1.2.2.o'tgan yilga nisbatan	%	-	308.8	59.5	104.5
2	Ish haqi fondi.					
	2.1.summasi					
	2.2.o'zgarish Surati;	ming				
	2.1.2.bazis yilga nisbatan.	so'm	560.8	1019.4	1853.8	1594
	2.2.2.o'tgan yilga nisbatan	%	-	181.7	330.5	284
	2.2.2.o'tgan yilga nisbatan	%	-	181.7	181.8	85.9
3	O'rtacha ish haqi va boshqa o'rtacha miqdorlarni hisoblash uchun qabul qilinadigan xodimlar soni.	Kishi	3	3	4	4
4	O'rtacha ish haqi:					
	4.1.summasi	ming				
	4.2.o'zgarish suratlari:	so'm	186.9	339.8	463.4	398.5
	4.2.1.bazis yilga nisbatan	%	-	181.8	247.9	213.2
	4.2.2.o'tgan yilga nisbatan	%	-	181.8	136.3	85.9
5	Mehnat unumdorligi					
	5.1. summasi.					
	5.2.o'zgarish Surati	Ming				
	5.2.1.bazis yilga nisbatan	so'm	55739.3	175158.8	76878.5	80349.2
	5.2.2.o'tgan yilga nisbatan	%	-	308.8	137.9	144
	5.2.2.o'tgan yilga nisbatan	%	-	308.8	44.6	104.5

Manba: “Diler-Sarmoya” MChJning hisobotlari

topshiriqlari, shart-sharoitlari, vosita va usullari ko'rsatgichlar orqali normallashtiriladi. Ushbu normalar albatta qonuniy hujjatlarda o'z aksini topishi va uni buzilganligi uchun huquqiy javobgarligi sankstiyalarda belgilab qo'yilishi shart.

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 155 moddasida "Muayyan davr uchun belgilangan mehnat normasini va mehnat vazifalarni to'liq bajargan xodimning ayrim mehnat haqi miqdoridan oz bo'lishi mumkin emas" – deb ta'kidlagan.

Minimal ish haqi miqdori (MIXM) O'zbekiston Respublikasida Prezident farmoni bilan tasdiqlanadi va uni bajarish barcha davlat va nodavlat tashkilotlar, xo'jalik sub'ektlari uchun majburiy hisoblanadi.

MIXM tarkibiga ustamalar, qo'shimchalar, moddiy rag'batlantirish, norma va ish vaqtidan chetga chiqqan holda bajarilgan ishlar uchun oshirilgan miqdorda to'langan haqlar, boshqa kompensastion to'lovlar, shuningdek rayon koeffisientlari kirmaydi.

Chet amaliyoti va umuman nazariy nuqtai nazardan minimal ish haqi miqdori mehnatga layoqatli shaxsning minimal yashash darajasi yoki aholining minimal iste'mol savatchasi miqdoridan kam bo'lmasligi kerak.

MIXM davlat tomonidan ish haqini indeksastiya qilish shakli sifatida ham ishlatiladi.

Xo'jalik sub'ektlarida, jumladan savdo sohasi va ommaviy ovqatlanish korxonalari va shahobchalarida ish haqi fondini rejalashtirishda normativ, texnik-iqtisodiy hisob kitoblar, statistik-tajribaviy, indeks, koeffisientlar kabi usullardan foydalaniladi. Bunda albatta ishlatilayotgan ta'rif tizimi va ish haqi shakllari asos bo'lib hisoblanadi.

2.3.Xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnatni rag'batlantirishning asosiy yo'nalishlari

Insonning mehnat faoliyatini asoslash bozor iqtisodietida yangi muammolarni qo'ymoqda. Ijtimoiy tadqiqotlar asosida mehnatda manfaatdorlik

xaqqoniy holatidagi o'zgarishlar kadriyatlardagi struktur o'zgarishlar aniqlanmoqda.

Hozirgi paytda turli xil makroiqtisodiy va shaxsiy omillar ta'sirida mehnatni rag'batlantirish, asoslashda inqiroz yuz navbatida ishchilar ijtimoiy faolligi inqirozini keltirib chiqarilmoqda. Yaratuvchan mehnat faoliyati ehtiyojlar barcha guruhlarining amalga oshirilishini ta'minlamaydi: jismoniy, ijtimoiy, aqliy va boshqalar.

Mehnatning sifati va sonidagi farqlar bilan emas, asosan jinoiy yoki yarim jinoiy faoliyatdan kelib chiqqan aholining sezilarli darajada mulkiy tabaqalanishi ham savdodagi aksariyat xodimlar mehnat faoliyatini rag'batlantirishni ancha pasaytiradi. Natijada mehnatga aksi aksilasos, aksilrag'batlar yuzaga keladi, salbiy ijtimoiy jarayonlar kuchayadi-befarqlik, passivlik, ayniqsa yoshlar orasida. Bizning tadqiqotga bog'liq holda oxirgilarini alohida ta'kidlash lozim, chunki savdo sohasi ancha jadal rivojlanmoqda va aksar jihatdan uncha baland bo'lmagan malakaga ega hamda yuqori samarali mehnat uchun etarli darajada asosga ega bo'lmagan ko'p sonli ishchilarni jalb etmoqda.

Mehnatga haq to'lashning yaratilgan murakkab tizimining vazifasi savdo korxonasining me'yorida rivojlanishini ta'minlash uchun sharoit yaratish hisoblanadi. Mazkur sharoitga birinchi navbatda mehnat jamoasida qo'lay ijtimoiy–ruhiy iqlimning yaratilishi qiradi, chunki uning joriy holatiga nafaqat xodimlar o'rtacha daromadining xajmi, balki turli to'lovlarni tashkil etish va taqsimlashning jarayonlari ta'sir qiladi. Ijtimoiy – ruhiy iqlim rag'batlantirish mexanizmining uzviy qismi hisoblanadi.

Xizmat ko'rsatish korxonalarining aksariyat xodimlari jamoadagi kishilar kam sonligiga qaramasdan, korxonada noqo'lay ijtimoiy-ruhiy iqlim kuzatilayotganini ta'kidlashmoqda. Ushbu muammoni ikkita qo'shimcha uslub bilan xal etish mumkin: jamoani jinslashtirish yoki alohida xodimlarni almashtirish bo'yicha choralar yordamida.

Hozirgi paytda eng samaralilari kafolatli maosh va qo'shimcha to'lovlarga tayanuvchi mehnatga haq to'lashni tashkil etish tizimi hisoblanadi. Qo'shimcha

to'lovlarning aniq xajmlari mukofotlanayotgan xodimlarning faoliyat natijalariga bog'liq holda hisoblab chiqilishi lozim.

Moddiy rag'batlantirishlarning samaradorligini ta'minlash uchun nafaqat po'llik mukofotning mutlaqo katta xajmini ta'minlash, balki xodimlar turli toifalari mehnatiga haq to'lashdagi oylik maoshning asosiy va qo'shimcha shakllari nisbatini asoslash xam zarur.

Xizmat ko'rsatish korxonalari xodimlariga maosh va qo'shimcha to'lovlarni o'rnatishda tashkiliy izchillikdagi rasmiy mavkei va lavozimining o'rnini, balki amalga oshirilayotgan vazifalar murakkabligi hamda xizmat ko'rsatish sifatini ham hisobga olish zarur. Shu sababli bir tashkiliy darajadagi xodimlar turlicha oylik maosh, mukofotlarga ega bo'lishlari mumkin, chunki funkstional majburiyatlarning bajarilishiga turlicha yondashuvlarni hisobga olish zarur savdo korxonasi oddiy xodimining mukofoti xajmi mazkur xodim faoliyatining iqtisodiy samarasi bilan bevosita bog'liq bo'lishi kerak. Xizmat ko'rsatish korxonalari rahbatlari ishning individual natijalari bo'yicha emas, balki savdo korxonasi faoliyatining umumiy natijalariga ko'ra mukofotlanishlari zarur. Shu bilan barcha savdo korxonalarida mukofotlar xajmi ko'p xollarda iqtisodiy hisoblab chiqilmay. Korxona rahbari tomonidan ta'minlanadi. Rag'batlantirishning istalgan uslublari ham moddiy, ham ma'naviy, asoslangan va iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lishi lozim.

Rag'batlantirish choralari sifatida muqofotlash bilan bir qatorda yangi lavozimga ko'tarish va ko'tarishsiz maoshni oshirish kabilarni ham qo'llash zarur. Rag'batlantirish ikki uslubidan birini va uning muddatlarini tanlash xodim faoliyatining bahosi hamda u yoki bu savdo korxonasi faoliyatining o'ziga xosligi bilan belgilanadi.

Xizmat kursatish sohasida mehnatni rag'batlantirishning o'ziga xos tomoni xizmat mavkeini rejalashtirish va amalga oshirish kabilar. Bu savdo korxonalarining jamoasi, odatda, kam sonli, rahbar lavozimlari ko'p bo'lmasligi bilan bog'liq. Bir savdo firmasidan boshqasiga o'taverib, kasbiy xizmat mavqeida qutarilish mushkul, hamma joyda sotuvchilar, tovarshunoslar, hisobchilar

ishlashadi, barcha xodimlar lavozimi bo'yicha deyarli bir xil pogonada. Firma ichidagi o'sish ham kiyin masala, chunki uch yo'nalish: vertikal, gorizontal, ichkariga xarakatga esa sanoat sohasidan farqli ularoq, savdo korxonalaridan xizmat pogonasidagi yuqoriga va gorizontal buylab xarakat cheklangan. Shu sababli xodimlar mehnatini rag'batlantirish va kadrlar ketib qolishini kamaytirish uchun xizmat pogonasidan ko'tarmasdan asosiy maoshni oshirish uslubini qo'llash lozim. Mehnatni rag'batlantirish tizimlarini ishlab chiqishda savdodagi mehnat o'ziga xosliklarini, savdo xodimlarini rag'batlantirish mexanizmi xususiyatlarini e'tiborga olib, qo'yidagilarni hisobga olish zarur:

- muqofotlash va ma'naviy rag'batlantirishni ancha tezkor amalga oshirib, xodim uchun uning qo'shimcha hissasi va ma'muriyat tomonidan olingan e'tirof o'rtasida bog'liqliqni yo'qotmaslik zarur;

- xatti-xarakatlarini emas, ishning natijalarini va asosan daromadda aks etadiganlarini rag'batlantirish;

- xodim o'z mas'uliyati sohasida erishganiga ko'ra to'lash;

- Xizmat ko'rsatish korxonasining ishlari yaxshi ketayotganida ko'proq rag'batlantirib, natijalar etarlicha yuqori bo'lmaganda haqli kamaytirish;

- kerakli xodimlarni saqlab turish uchun ijtimoiy dasturlarni, o'qitish dasturlarini moliyalashtirish va hoqazo;

- moddiy muqofotlashni xodim uchun ma'kul va mazkur shaklda amalga oshirish.

Raqobatchilik ko'rashining zamonaviy keskin sharoitida ushbu umumiy holatlarning aniq amalga oshirilishi birinchi navbatda, muqofotlash tizimlarini ishlab chiqish yo'nalishdan borishi lozim bo'lib. Ular savdo korxonasi xodimlarini yuqori samarash mehnatga jalb etishi hamda rag'batlantirishi kerak. Mehnat natijalariga ko'ra haq to'lash avvalo xodim mehnatini tezkor va xolis baholashga imkonni kuzda tutadi. Natijalar bo'yicha mehnatni rag'batlantirishni muvaffakiyatli qo'llashning shartlari qo'yidagilar:

- Har bir xodimning hissasini baholashga imkon yaratuvchi rahbariyatning xodimlar bilan tez-tez va muntazam aloqalari;

- Lavozimlarni tug'ri tasniflash, o'lchash (baholash tizimi orqali); xaq to'lashning umumiy tamoyillarini qo'llash;
- Bir toifa lavozimlar uchun umumiy yondashuv (haq to'lash, muqofotlash va boshqalar masalasida). Bunda maoshga qo'shimcha yuqori darajadagi ijtiroki qo'llab-quvvatlash uchun ko'zda tutilsa, juda yuksak ijro, o'ta faollik maxsus muqofotlar bilan rag'batlantirilishi lozim;
- Boshqaruvchi va xodim o'rtasida ohiri nima qilinishi (natijalar masalasida), nimasi yuksak yutuq hisoblash mumkinligi munosabatidagi norasmiy ruhiy aloqasi (rozi-rizolik).

Xodimni samarali mehnatga maksimal darajada rag'batlantirishga qodir bo'lgan. Po'llik mukofotlash shakli muxim muammodir. Olimlar va amaliyotchi mutaxassislar tarif tizimiga asoslangan asosiy oylik maosh savdo korxonasi xodimlarini mehnat unumdorligini oshirishga tula da'vat etmaydi degan fikrga moyil. O'zgaruvchan haq to'lashlar eng katta darajada mana shu xususiyatga ega. Rag'batlantirish tizimlarini shakllantirishda iqtisodiyotning umumiy holati, xukumatning xatti-xarakatlari, materiallar, energiya o'qi mehnat bozorining keskin qisqarib ketishi, xalqaro voqealar kabi boshqarib bo'lmaydigan tasodifiy ko'plab xodisalarni ham hisobga olish lozim. Ushbu xodisalar ham oddiy xodimlarning ham savdo kompaniyalari rahbariyatining samarali ishiga karamasdan savdo korxonasi daromadini ancha kamaytirib yuborishi mumkin. Kompaniya rahbariyati bir xil lavozimdagi kishilar mehnatining individual natijalaridagi farqlarni hisobga olishadi. Shu sababli savdo xodimlari mehnatiga haq to'lash tizimi nafaqat uni baholash balki attestastiyalash olg'a yurg'izish jarayonlari bilan uzviy bog'liq bo'lishi ham zarur. Savdo korxonasi xodimlarini rag'batlantirish va mehnatga chorlashda alohida uslublarni emas, rag'batlantirish mexanizmlari unsurlari majmuidan foydalanish zarur. Shu bilan birga xodimlarni rag'batlantirish tizimlarini ishlab chiqishni har bir savdo kompaniyasi o'ziga xosliklariga bog'liq holda individual amalga oshirishi lozim. Rag'batlantirish tizimlarini takomillashtirish va xodimlarni rag'batini asoslashni oshirish bo'yicha tadbirlar

o'tkazilgach, joriy etilayotgan o'zgarishlar vaziyatni yaxshilanayotgani, aqsincha yomonlashtirmayotganligiga ishonch xosil qilish uchun xodim ishining natijalaridagi o'zgarishlarni taxlil etish maqsadga muvofiqdir.

Shu tarzda savdo sohasidagi mehnatning o'ziga xosliklarini hisobga olib, savdo xodimlari mehnatiga rahbat mexanizmi strukturasi alohida ajratish mumkin. Sxematik jihatdan rag'batlantirish mexanizmini vositalar yig'indisi sifatida tasavvur qilib, uning yordamida mehnatga munosabat, mehnatning unumdorligi, samaradorligini oshirishdan manfaatdorlik shakllanadi. (2.3. -rasm).

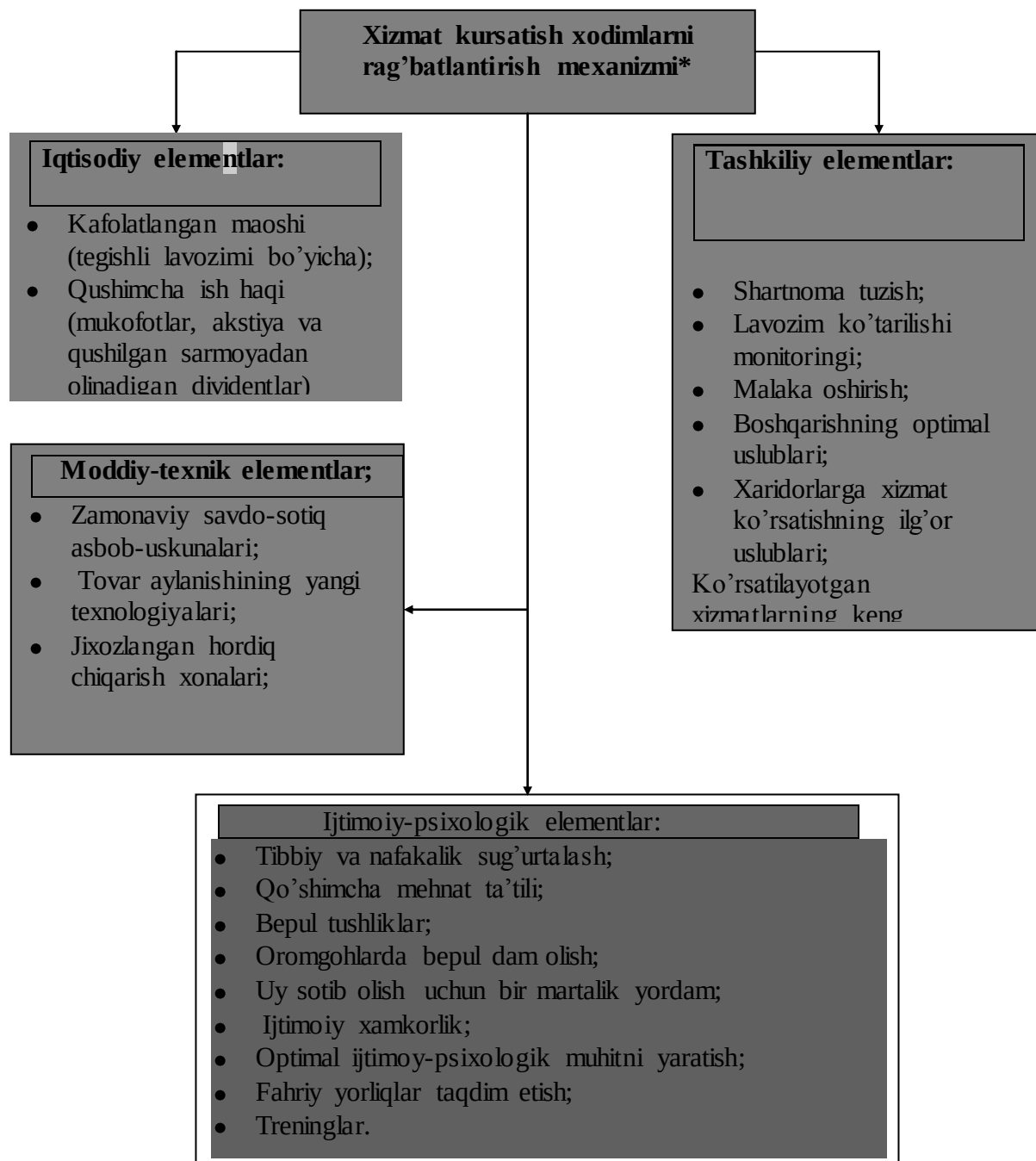
Savdo xodimlarini mukofotlash mexanizmi o'zaro bog'liq to'rt guruh unsurlardan iborat bo'lishi lozim. Mehnatga rag'batlantirishning barcha ma'lum unsurlari (iqtisodiy, ijtimoiy-ruhiy, tashkiliy va moddiy-texnik) savdoning o'ziga xosligiga ko'ra o'zining xos vositalariga egadir. Iqtisodiy tomonidan bunday vositalar oylik maoshning asosiy va qo'shimcha qismlari, individual hamda jamoaviy ishning natijalari bo'yicha muqofotlash kabilar bo'lishi lozim.

Xizmat ko'rsatish tashkilotlar xodimlarini mukofotlash mexanizmi o'zaro bog'liq to'rt guruh unsurlardan iborat bo'lishi lozim. Mehnatga rag'batlantirishning barcha ma'lum unsurlari (iqtisodiy, ijtimoiy-ruhiy, tashkiliy va moddiy-texnik) savdoning o'ziga xosligiga ko'ra o'zining xos vositalariga egadir. Iqtisodiy tomonidan bunday vositalar oylik maoshning asosiy va qo'shimcha qismlari, individual hamda jamoaviy ishning natijalari bo'yicha muqofotlash kabilar bo'lishi lozim.

Rag'batlantirish mexanizmining ijtimoiy-ruhiy (ma'naviy) unsurlari mehnat faoliyati ishtiroqchilari orasidagi ijtimoiy hamkorlikni rivojlantirishning zamonaviy tendensiyalari bilan belgilanadi va ish beruvchi hamda ishchi orasida sifat jihatidan yangi darajada munosabatlar qo'rish imkonini yaratadi, bu esa ham yakka tartibdagi, ham jamoaviy mehnatdagi yanada yuqori natijalarga erishishga qo'maqlashadi.

Xizmat ko'rsatish tashkilotlar orasida raqobatning ko'chayishi savdo kadriyatlarini tayyorlash va qayta tayyorlash samaradorligi, savdo – texnologik jarayonlarni operativ va strategik boshqarishni yaxshilash muammolarini qo'yadi.

Ushbu muammolar rag'batlantirish mexanizmining tashkiliy tomoni vositalari yordamida hal etiladi. Moddiy–texnik blok unsurlari savdo xodimlari faoliyati unumdorligini mehnat va xordiqning maqbul sharoitini yaratish yordamida oshirish imkonini to'g'iradi.



2.3 – chizma. Xizmat ko'rsatish tashkilotlar xodimlarni rag'batlantirish mexanizmi

1. Iqtisodiy unsurlar: kafolatlangan lavozimiy maosh, qo'shimcha haq, kiritilgan mablag' va akstiyalardan daromad muqofotlar.

2. Moddiy-texnik unsurlar:

- Zamonaviy savdo jihozlari
- Mahsulotni amalga tatbiq etishning yangi texnologiyalari.
- Jihozlangan dam olish xonalari
- Xodimlarini rag'batlantirish

3. Tashkiliy unsurlar: shartnoma to'zish, xizmatda o'sish, malaka oshirish, boshqaruvning maqbul tizimi, xaridorlarga xizmat ko'rsatilayotgan xizmatlar keng to'plash.

4. Ijtimoiy–ruhiy unsurlar: nafaqa va tibbiy sug'urtalar, qo'shimcha ta'tillar, ovqatlantirish

- Po'li to'langan xordiq, o'y-joy sotib olish, o'qish va boshqalar bir vaqtdagi moddiy yordamlar, ijtimoiy hamkorlik, maqbul ijtimoiy-ruhiy iqlim yaratish, fahrli unvonlar, yorliqlar, mashg'ulotlar.

Rag'batlantirish savdo xodimlari faoliyatini belgilab beruvchi eng real omildir. Zamonaviy tadqiqotlarda o'rganilayotgan muammoning dolzarbligi shu bilan izohlanadi. Rag'batlantirish mexanizmini takomillashtirish ko'chlarni faollashtirish va savdo korxonasi xodimlarining barcha vaziyatlardagi xatti-xarakatlarini taraqqiy ettirishning zaruriy shartidir. Sabablarining jadalligi hamda uzluksiz o'zgarib turishi muntazam tadqiqotlarni va savdo xodimlari ishini tashkil etish hamda rag'batlantirish tizimlarini dolzarblashtirishi talab etadi.

2.4. Xizmat ko'rsatish sohasida mehnatga haq to'lashni takomillashtirish mexanizmlari

Keyingi vaqtda xizmatlar sohasida vositachilik (komission) asosida, mehnatni mukofotlash stavkalari asosida, o'zgarib turuvchi maoshlar asosida mehnatga haq to'lashdan ko'proq foydalanishmoqda. Vositachilik asosida haq to'lashda mahsulotni va xizmatni sotishdan daromadning qayd etilgan ulushi belgilanadi. Mehnatni mukofotlashdan servisli xizmatlar ko'rsatishga ixtisoslashgan, konsalting yoki injiniring bilan shug'ullanuvchi firmalarda foydalaniladi. Stavkalar ish bajarilishining sifati va xizmat ko'rsatish jadvaliga rioya qilishga bog'liq holda xizmatlar uchun to'lovlardan foyzlarda (35-40%)

belgilanadi. O'zgarib turuvchi maoshlar oiladagi maoshni mehnat unumdorligiga va xodim sifatiga ko'ra tahrirlanish yo'li bilan shakllantiriladi.

Mehnatga haq to'lashning yangi shakli - multimalakaviy mehnat haqi. Maosh darajasi xodimlarning bilim va qobiliyatlari, kasbiy malakalari rang-barangligi bilan belgilanadi. Uning asosida o'rtacha soatbay mehnat haqi bo'lib, u xodimning o'z asosiy majburiyatlarini bajarishda ham, faoliyatning boshqa turlarini o'zlashtirishda ham o'z malakasini oshirib borishiga muvofiq ko'paytirilishi mumkin. Ushbu shaklni amalga oshirish uchun xodimlarga tayyorgarlik va malaka oshirish uchun imkoniyat yaratish hamda ularning malakasi darajasini xolis baholash uslublarini aniqlash zarur. Tarifli va tarifsiz tizimlardan tashqari bozor iqtisodiyoti sharoitida ko'p hollarda xorijiy tartiblarni hisobga olgan holda daromadda sheriklik, bonuslar tizimi, hissadorlik mulkida sherikchilik, transport vositalarini rahbar xodimlarga birlashtirish, tibbiy ta'minot, o'qitish sug'urtalash, imtiyozlar, badal to'lovlari kabi tizimlar qo'llanilmoqda. Ushbu tizimlardan ko'pchiligi mehnat nufuzini, tashabbusni, ijodiy faollikni rag'batlantirishga yo'naltirilgan. Partisipativ boshqaruv mamlakatimizda tashkilotlar xodimlarini boshqarishning nisbatan yangi uslubidir. U asoslangan rag'batlantirishni ishlab chiqarishni boshqarishda ishtirok bilan birlashtirishni ko'zda tutadi va firma faoliyatidagi vakolatlarini kengaytirish yo'li bilan mehnat jarayonida xodimlarning manfaatdorligi hamda ichki rag'batini kuchaytirishga qaratilgan mehnat uchun mukofotlash dasturlarini taqozo etadi. Firma xodimlarining individual hissasini hisobga olishga qurilgan mehnatga haq to'lashning ko'pgina tizimlaridan farqli o'laroq, partisipativ boshqaruv firma barcha a'zolarining o'zaro manfaatlarini e'tirofiga asoslanadi va bu ular manfaatlarining birlashishiga hamda xodimlarning mehnat natijalaridan manfaatdorligi oshishiga yordam beradi. Partisipativ boshqaruvining eng keng tarqalgan shakllari quyidagilar: xodimlarning daromad va xodimlarning boshqaruvdagi ishtiroki. Xodimlarning daromad va mulkdorlikda ishtiroki firma daromadlarining ma'lum qismini ular orasida yoki ish yakunlari bo'yicha kelishilgan to'lovlar (mukofotlar) shaklida, yoki ma'lum muddat o'tish bo'yicha

xodimlarga taalluqli akstiyalarni ishonchli boshqarish haqidagi kelishuvga muvofiq taqsimlash yo'li bilan ishchilarni rag'batlantirish dasturidir. Partisipativ boshqaruvining ushbu shakli yuqori daromad olayotgan, tezrivojlanayotgan firmalarda samaraliroqdir, bu tufayli xodimlar uchun katta rag'batlar belgilash imkoni paydo bo'ladi. Bundan tashqari boshqaruvning bunday turi o'z qarorlari bilan firma faoliyatiga jiddiy ta'sir qiluvchi menejerlar va mutaxassislar uchun qo'llanilganda samarali deb tan olinadi. Firma uchun bu shakl qo'shimcha samara beradi, chunki bozor holatiga moslashish jarayonida mehnat haqining hajmini o'zgartirish imkonini beradi. Agar firma daromadi pasaysa, unda bu xodimlarga asosli ravishda to'lovlarni kamaytirishga yoki aksincha qilishga imkon tug'diradi.

Xodimlarning boshqaruvdagi ishtiroki – bu firma faoliyati bo'yicha muhokamalarda va qaror qabul qilishda ishtirok etish imkonini berish yo'li bilan xodimlarni rag'batlantirish dasturi. Bunday ishtirok sxemalari turli tashkiliy pog'onalarda amalga oshiriladi. Ishchi guruhlar pog'onasida boshqaruvda ishtirok etish ushbu guruhlar a'zolarining taqdim etilgan vakolatlar (Yaponiyadagi sifat to'garaklari) doiralaridagi muhokamalari va qarorlar (echimlar) ishlab chiqishlari vositasida amalga oshiriladi. Boshqa yuqoriroq tashkiliy pog'onalarda bir qator mamlakatlarda qonun bilan mustahkamlangan vakolatlik tamoyilidan foydalaniladi. Germaniyada xodimlar kuzatuv (nazorat) kengashlari va boshqaruvlarga qo'shilishadi. Kasaba faolliyatida ishtirok etish korxonaning ijtimoiy va kadrlarga oid siyosatini aniqlab olish imkonini beradi.

Boshqaruvda ishtirok etish sxemalaridan foydalanish ishni taqsimlash va muvofiqlashtirish (muhokamalar, yig'ilishlar)ga xarajatlar; qarorlarni jamoaviy ishlab chiqish vaqtida mas'uliyatning "zaiflanishi", firma ishida ziddiyatlar va nosozliklarni keltirib chiqaruvchi holat-guruhning boshqa ishchi guruhlardan ajralib qolish singari muammolarni keltirib chiqaradi. Bundan tashqari xodimlar uchun o'z mehnatlaridagi sa'i-harakatlarni firma faoliyatining natijalari bilan bog'lashi qiyin bo'ladi.

Partisipativ boshqaruvning afzal tomonlari xodimlarning mehnat natijalaridan begonalashuvini engib o'tish va korxona jamoasi a'zolarining

jipsligini mustahkamlash; xodimlarning firma faoliyati haqidagi xabardorligini oshirish, bu esa uning samaradorligi o'sishga va ziddiyatli vaziyatlarga barham berishga ko'maklashadi; jamiyatdagi makroiqtisodiy va makroiijtimoiy barqarorlikning oshishi kabilardir.

Mehnat haqi jamg'armasini yalpi mahsulotdan shakllantirishni taklif etish ham mumkin bo'lib, u yalpi mahsulot qiymati va moddiy sarqf-xarajatlar orasidagi farqni bildiradi. Bu holatda korxona birinchi navbatda doimiy yangilanib borayotgan ishlab chiqarish jarayoni uchun qoplash jamg'armasini shakllantiradi. Mehnat haqi jamg'armasini tarifsiz tizimdan foydalanib, taqsimlash maqsadga muvofiq. Xodimlarning individual qobiliyatlarini hisobga olish va o'rnini qoplash tizimiga ma'lum moslashuvchanlik hamda boshqarishga moyillik xususiyatlarini berish uchun maoshga ustama haqdan foydalanish mumkin. Ustamalar asos maoshga foizlarda belgilanadi va o'rindoshlik hamda kasblarning qo'shib olib borilishi, chet tilini bilish va undan ishda foydalanish, boshqa xodimlarga rahbarlik, ishdagi umumiy unumdorlik va hokazolar uchun hisoblab berilishi mumkin. Ustamalar doimiy va vaqtinchalik bo'lishi mumkin (3-6 oyga).

Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning tarifsiz uslubi mehnat hissasini baholash asosiga xodim va ish beruvchi orasida kelishib olingan belgilarning ma'lum to'plashi bilan tavsiflanuvchi xodim malaka darajasini qo'yadi. Mehnatga haq to'lashning tarifsiz uslubida mehnatning umumiy natijasiga ta'sir viluvchi xodimning malakaviy salohiyatidan foydalanishning o'rtacha shartlaridan yuzaga keladigan og'ishlar maxsus tahrir qiluvchi koeffistientlar yordamida baholanishi lozim. Umumiy ko'rinishda mehnatga haq to'lashning tarifsiz uslubini quyidagi asosiy belgi-xususiyatlar bilan tavsiflash mumkin bo'ladi.

- xodim mehnat haqi darajasining ishning jamoaviy natijalaridan hisoblab chiqilgan oylik maosh jamg'armasi hajmidan belgilanishi;
- har bir xodimga nisbatan turg'un mehnatda ishtirok koeffistientlarining berilishiga asoslanuvchi haq to'lanishi kafoatlanganligining nisbiy darajasi;
- mehnat jamoasida xodimning "xizmatlarini baholash" doimiy tadbiri.

Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimidan foydalanishda xodimning maoshi u ishlayotgan tashkilot struktur bo'lishi ishning yakuniy natijalariga, ish beruvchi tomonidan mehnatga haq to'lashga ajratiladigan mablag'lar hajmiga bog'liq bo'ladi. Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimini tanlash, mehnatga haq to'lashga ajratiladigan mablag'larni taqsimlash tartibini belgilab olish (koeffitsientlar belgilash, qaror echimlarni kiritish, tasdiqlash va hokazolar) tashkilot miqyosida ishlab chiqilgan mahalliy me'yoriy hujjatda tasdiqlangan bo'lishi lozim. Shunga ko'ra mehnatga haq to'lash tarifsiz tizimini yaratish quyidagi elementlarni aniqlash bilan amalga oshirilishi kerak:

- xodim mehnat haqi darajasining yakuniy natijalar bo'yicha belgilanadigan mehnat haqi jamg'armasiga bog'liqligini aniqlash;
- jamoa ishini (ya'ni alohida jamoalar va xodimlar toifalari orasida mablag'larni taqsimlash tamoyillarini);
- umuman tashkilot yoki struktur bo'lim faoliyatining joriy natijalarida har bir xodimga mehnat ishtiroki koeffitsientlarini belgilash.

Biroq barcha holatlarda va mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimidan foydalanishda oy davomida o'rnatilgan ish vaqti me'yorini ishlab bergan va (yoki) mehnat me'yorini bajargan (mehnat majburiyatlari) xodimning oylik maoshi qonun tomonidan belgilangan eng kam ish haqidan past bo'lishi mumkin emas. Har bir xodimning individual oylik maoshi (IMH) mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimida butun jamoaning ishlab topgan oylik maosh jamg'armasi (mehnatga haq to'lash jamg'armasi)dagi uning hissasini bildiradi:

$$\underline{JMH_j \times MDK_i \times MIK_i \times T_i}$$

$$IMH = \frac{JMH_j \times MDK_i \times MIK_i \times T_i}{\dots},$$

bunda

JMH_j – jamoa (bo'lim) mehnat haqi jamg'armasi, u xodimlar o'rtasida taqsimlanadi;

MDK_i – ushbu xodimga berilgan malakaviy daraja koeffitsienti (ballarda, birlik ulushi yoki boshqa shartli birliklarda);

MIK_i – ushbu xodimga haq to'lanuvchi davrda berilgan faoliyatning joriy natijalarida mehnat ishtiroki koeffitsienti (ballarda, birlik ulushi yoki boshqa shartli birliklarda);

T_i - mehnat haqi to'lanuvchi davrda ushbu xodim tomonidan ishlab berilgan ish vaqti miqdori (soat, kun);

n – mehnat haqi jamg'armasini taqsimlashda ishtirok etuvchi xodimlar soni (kishi).

Mehnatga haq to'lashning mazkur tizimi xodimning maoshni mehnat jamoasi ishining yakuniy natijalariga bog'liq qilib qo'ygani bois MIK ni faqat mehnat jamoasi ushbu natijalar uchun to'liq javobgar bo'lgan joyda qo'llash mumkin.

“Super Oriyon” MChJ savdo korxonasi tomonidan mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimidan foydalanish imkonini ko'rib chiqamiz. U quyidagilarni taqozo etadi;

- xodimlarning malaka darajasini baholash;
- xodimlar mehnat ishtirokini baholash;
- xodimlarga mehnat haqi to'lash darajasining umumiy bahosi.

Mehnatga haq to'lashning tarifsiz uslubida xodimlar malakaviy darajasini baholash xodim malakaviy darajasining koeffitsientini (MDK) aniqlash orqali amalga oshiriladi va mehnatga haq to'lashning bunday tizimini ishlab chiqish va joriy qilishda juda mas'uliyatli holat hisoblanadi. Xodimlar malaka darajasining koeffitsienti ikki uslubdan biri bilan aniqlanishi mumkin.

Birinchi uslub xodim malakasining amaliy darajasini unga berilgan razryad (yoki lavozim kategoriyasi) emas, u olgan oylik maosh to'liqroq aks ettirishdan iborat. Bunda maosh hajmiga ta'sir qiluvchi tasodiflarga yo'l qo'yilmasligi, maoshning o'zi esa ishlab berilgan vaqtdagi farqlar oylik maosh hajmiga ta'sir qilmasligi uchun taqqoslana oladigan ko'rinishga keltirilishi lozim. Xodim malakaviy darajasining koeffitsientini oylik maosh orqali hisoblash formula quyidagi ko'rinishda bo'ladi:

$$MDK = \frac{M_{hi}}{M_{Hmin}}$$

Bunda MHi – mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimi joriy etilishidan oldingi ancha davomli muddat (6 oy, 1 yil va hokazo) uchun individual ishchining o'rtacha mehnat haqi, (so'm);

MH_{min} – shu davr uchun mehnatga haq to'lashning eng past darajasi bilan xodimning o'rtacha mehnat haqi, so'mda.

Malakaviy daraja koeffitsientini aniqlash uchun xodimning o'rtacha oylik maoshini hisoblashda tasodifiy to'lovlar ta'sirini istisno qiladi.

Xodimning o'rtacha oylik maoshini hisoblashda malakaviy darajasini aniqlash uchun tasodifiy to'lovlarni olib tashlash lozim. Hisob uchun quyidagi asosiy to'lovlarni qabul qilish maqsadga muvofiq;

- ishbay qiymat (tarif stavkalari) bo'yicha to'lov – ishchilar uchun va mutaxassislar, xizmatchilar rahbarlar uchun – lavozim maoshlari;
- faoliyatning asosiy natijalari uchun mukofotlashning amaldagi tizimlariga ko'ra ishchilarga to'langan mukofotlar;
- ko'p smenalik tartibda ishlaganligi uchun (agar ishchilar izchil tarzda almashib ishlasa) ustamalar;
- qo'shimcha kasblar uchun qo'shimcha to'lovlar, xizmat ko'rsatish hududlarining kengashi va ularga mos to'lovlar;
- mehnat jadalligini oshirish uchun qo'shimcha to'lovlar;
- mehnat sharoiti uchun qo'shimcha to'lovlar (agar ular tarif stavkalari va qiymatlariga qo'shilmagan bo'lsa va alohida hisoblansa).

Qolgan barcha to'lovlar (belgilangan me'yordan ortiq ishlagani uchun maosh, xodimining aybisiz turib qolish va nosozlik uchun to'lov, texnologik jarayon bilan ko'zda tutilgan ish sharoitidan og'ishlar uchun qo'shimcha to'lovlar va ularga muqobil to'lovlar) malakaviy darajani aniqlashda hisobga olinmasligi kerak.

Xodimlarning o'rtacha mehnat haqini o'rtacha soatbay mehnat haqi sifatida hisoblash maqsadga muvofiq. Ushbu holatda u ishlayotganlarning barcha guruhlari bo'yicha qiyosiy bo'ladi.

Ikkinchi uslubda malakaviy daraja koeffitsienti (MDK) haq to'lashning istalgan tizimida mehnatga hissasini baholashda foydalaniladigan bir qator ko'rsatkichlar yig'indisi bilan aniqlanadi. Odatda, xodimlarning malakaviy darajasini baholashda besh ko'rsatkich hisobga olinadi: ishning murakkabligi; ish joyidagi mehnatning haqiqiy sharoiti; smenalik (almashib ishlash); mehnatning jadalligi; kasbiy mahorat. Dastlabki uch ko'rsatkich ish joyini, qolgan ikkitasi – xodimning individual sifatlarini hisobga olib tavsiflaydi.

Ishchining o'rtacha ish haqi to'lovlarini amalga oshirishida malakaviy koeffitsienti me'yorida tasodifiy to'lovlarga yo'l qo'ymaslik uchun quyidagi to'lov usullarini inobatga olish zarur:

- tarif stavkasi bo'yicha ishchi, mutaxassis, xizmatchi va rahbar uchun ham ishbay asosida haq to'lash;
- ish faoliyatining natijasiga ko'ra mavjud rag'batlantirish sistemasiga binoan mukofotlash;
- agar ishchi muntazam ravishda smenali ish asosida faoliyat ko'rsatgan bo'lsa, unga qo'shimcha ravishda haq to'lash;
- mutaxassisligi sohasi bo'yicha qo'shimcha o'rindoshlik hamda xizmat doirasi kengaygan bo'lsa qo'shimcha ravishda haq to'lash;
- mehnat sharoitiga ko'ra haq to'lash (agar tarif stavkasiga kutilmagan taqdirda ham qo'shimcha to'lov amalga oshiriladi).

Boshqa barcha to'lovlar, ya'ni ish vaqtidan tashqari bajarilgan ishlar uchun, bo'sh turgan vaqt uchun ham yoki ishchining aybi bo'lmagan holatda brak mahsulotlar ishlab chiqarilgan taqdirda hatto ko'zda tutilmagan texnologik jarayonlar uchun ishchining malakaviy koeffitsienti uchun uning oladigan qo'shimcha haqiga ta'sir etmaydi.

Ish vaqtining o'rtacha taqsimoti asosida ishchining maoshi belgilanishi zarur. Bu holatda ish soatining o'rtacha me'yoriy barcha guruh ishchilarning mehnat haqini qiyoslash imkonini beradi.

Ikkinchi holatda esa malakaviy daraja koeffitsienti (MDK) barcha erishilgan yutuqlar yig'indisi asosida mehnatga qo'shilgan hissa asosida haq to'lanadi.

Ishchining malakaviy daraja koefitsienti belgilash odatdagidek quyidagi ko'rsatkichlarga asoslanadi:

- ishning murakkabligi;
- ish o'rnidagi mehnat sharoiti;
- smenaligi;
- mehnatning samaradorligi;
- kasbiy mahorati.

Yuqoridagilardan uchtasi ish o'rnini va qolgan ikkitasi ishchining kasb mahoratiga bog'liqdir.

Tarifsiz haq to'lashda to'lashda ishchilarning mehnat faoliyatida ishchining mehnat ishtiroki e'tiborga olinadi (*MIKi* – mehnat ishtiroki koefitsienti).

Guruhning kundalik ish natijalari esa ushbu sistema asosida mehnatga haq to'lashda amalga oshiriladi.

Ushbu tizim asosda ishchining mehnat faoliyatini bajaradigan ishdan avval uning mehnat faoliyatini baholashda asosiy omil bo'lib hisoblanadi.

Ishchining mehnatda qatnashish koefitsientidagi qiziqishi quyidagilardan iborat bo'ladi:

- alohida ahamiyatga molik bo'lgan ishlarning o'z vaqtida yuqori darajada bajarilishi;
- belgilangan vazifani ko'zda tutilganidan ko'proq bajarish;
- o'tgan davrdagilarga nisbatan tejamkorlik bilan mavjud material resurslarni tejash;

Mehnat ishtiroki koefitsientini pasaytirishga quyidagi omillar sababchi bo'ladi:

- mavjud asbob uskunalarni ishlatishda mehnat qonun-qoidalariga rioya qilmaslik va ularni talab darajada saqlamaslik;
- texnika xavfsizlikiga rioya qilmaslik texnologik qonun-qoidalarni bajarmaslik;
- ishlab chiqarish vazifalarni bajarmaslik;
- brigadir, master, stex, uchastka boshliqlarining ko'rsatkichini bajarmaslik;

- material resurslarni ortiqcha ishlatish ya'ni keragidan ko'p sarflash va shu h.k.

Tarifsiz mehnatga haq to'lashda ba'zi hollarda MDK va *MIK*ida yagona mehnatga majmua koeffistienti (MMK) asosida haq to'lanishi mumkin. Ushbu mexanizm hisob-kitobida ishchining malakaviy xususiyati, ishning natijasi, ma'lum davrdagi ishga bo'lgan munosabati inobatga olinadi.

Amaliyotda mehnatga haq to'lash koeffistienti majmua asosida, asosan, ikki holatda amalga oshiriladi.

Birinchi holatda turli xarakterdagi ishlarning bajarilishida ishchining individual xarakterdagi ishning bajarilishi, ikkinchi holatda esa mehnatga haq to'lash bajariladigan ishning ahamiyatini inobatga olib ishchining mehnat faoliyati ball asosida belgilanib unga shu asosda ish haqi belgilanadi.

Savdo tashkiloti hisoblangan "Super Oriyon" MChJ uchun yuqoridagi ikki variantdan birinchisi maqsadga muvofiqdir.

Tarifsiz mehnatga haq to'lash turli-tumanligi sababli ular quyidagilardan tashkil topishi mumkin.

1) malakali ishchilardan tashkil topgan guruhning aniq miqdori turli kategoriyadagi ishchilardan tashkil topib ular ishchilardan, xizmatchilardan, rahbarlardan iborat bo'lib, konkret ishlab chiqarish jarayonida ishning sifatli ravishda o'z vaqtida bajarilishini ta'minlaydi.

2) Ko'zda tutilgan koeffistientni ish davomida bir ixtisoslikdan ikkinchi bir ixtisoslikka o'tish jarayonida yuzaga kelgan munosabatlarda mehnatga haq to'lash guruhining ayrim ko'zda tutilmagan asossiz kamchiliklarni bartaraf etishi bilan bog'liq bo'lganligi sababli mehnatga haq to'lashning ortib borishida quyidagi vositalar ko'zda tutiladi:

- ish bir teksida bajarish;
- progressiv usulda;
- regressiv usulda;
- aralash usullar.

3) Belgilangan ish hajmining ko'lamiga qarab mehnatga haq to'lash koeffitsienti mehnat jamoasida har bir ishchining, guruhning malakaviy hissasiga qarab belgilanishi lozim. Bunda har bir malakaviy guruhning oladigan ish haqi bir-biriga teng bo'lishi shart emas, avvalgi belgilangan ish haqi keyingi bajarilgan ish haqining eng pastki qismi ham bo'lishi mumkin, ammo ular orasidan farq aksariyat hollarda o'zini qoplaydigan bo'lishi lozim.

4) Har bir guruh uchun koeffitsient ahamiyatining miqdorini belgilash qoidasi minimum darajada koeffitsient bazasining ahamiyatiga qarab belgilanishi va uning shartlari muntazam ravishda tuzatib borilishi zarur.

Ahamiyatga molik bo'lgan vazifalarning o'rnini minimal, o'rtacha va yuqori darajadagi intervallardan tashkil topib, ular o'z navbatida bir-biriga taqqoslanib o'zgartirishlar kiritishni talab etadi.

“Panshaxa” usulidagi tarifsiz mehnatga haq to'lash modelining quyidagi usuli qo'llaniladi. Ushbu variantda tashkilotda to'qqizta malakaviy guruhlar mavjud bo'ladi.

Birinchi ya'ni oxirgi guruhdaeng past darajadagi malakaga ega bo'lgan ishchilar kirib, ular oddiy ishlarni, murakkab bo'lmagan yumushlarni bajaradi. Ularga farroshlar, yuk tashuvchilar, ekspeditorlar, ya'ni 1-3 razryadli ishchilar.

Ikkinchi guruhga haydovchilar, ayrim markadagi avtomobil haydovchilar, ya'ni 4-razryadli ishchilar. Kelgusi guruhga, ya'ni 5-razryadli ishchilar guruhiga 1 kategoriyali texniklar, qo'shimcha xizmatdagi rahbarlar.

Keyingi uch malakali guruhga kiruvchilar bosh-etakchi mutaxassislar, korxona rahbarlari kiradi.

2.11.Jadval

“Diler-Sarmoya”MChJda tarifsiz mehnatga haq to’lash modeli

Malakaviy	1	2	3	4	5	6	7	8	9
guruhlar									
Mehnatga haq									
to’lash koeffistient	0,6	1.0	1.4	1.9	2.5	3.2	4.0	4.5	5.0
munosabatlarning									
interval (oralig’i)	1.4	1.8	2.4	3.1	3.9	4.8	5.0	5.5	6.0
O’rtacha ahamiyat									
koeffistient interval	1.0	1.4	1.9	2.5	3.2	4.0	4.5	5.0	5.5
Shaxslarning									
kategoriyalari									
Ishchilar	X	X	X	X					
Xizmatchilar		X	X						
Mutaxassislar		X	X	X					
Barcha soha				X	X	X			
rahbarlari									
Rahbar va uning							X	X	X
o’rinbosarlari									

Tanlangan tadqiq qilinayotgan korxonada guruhdan-guruhga haq to’lash koeffistientining oshib borishi inqirozga olib borishini osongina ko’rish mumkinligini ko’rsatadi. Inqirozga olib boruvchi koeffistientning oshib borishi malakasiz ishchilarga haq to’lashda ustunligini ta’minlasa, malakaga xodimlarga esa yuqori darajada haq to’lashni taqozo etadi.

Muntazam ravishda bir tekisda barcha malakali guruhlarining ish haqining ortib borishi ularning malakasini oshib borishiga olib keladi. O’z navbatida ma’lum vaqtda ishning turi va tuzilishiga qarab malakali guruhlarining o’zaro farqlariga qarab ularga alohida e’tibor qaratishi zarur bo’ladi. Bunda o’rtacha farq

qiladigan guruhlar va unchalik ahamiyatga molik bo'lmagan orasidagi uzilishlar bir-birlarini to'ldirish imkoniyatiga ega bo'lishini ta'minlaydigan imkoniyatni tug'diradi.

Bu rahbariyatga ishdagi ma'lum kamchiliklarni bartaraf etishda koefitsientni pasaytirib ishchilarga quyi darajada haq to'lash imkoniyatini yuzaga keltiradi.

“Panashxa” modeli asosida tarifsiz haq to'lashda konkret har bir kasb egasi u yoki bu malakali guruhda bo'lishidan qat'i nazar qat'iy maoshga ega bo'lishini ta'minlash zaruriyatini qo'yadi.

Har bir korxonada oshib boradigan yoki pasaytirilgan ahamiyatga ega bo'lgan koefitsientlarga quyidagi baholash koefitsientini ko'zda tutish lozim:

2.12.Jadval

“Diler-sarmoya” MChJda tashkilotida mehnatga qatnashish koefitsientiga ta'sir etuvchi omillar.

Ortib boruvchi koefitsientning Kamayib boruv koefitsientning ahamiyati va uni ko'paytirish choralari. ahamiyati va uni kamaytirish choralari.

- | | |
|--|---|
| 1.Tovarooborot rejasining bajarilishi – (+0,2) | 1. Tovarooborot rejasining bajarmasligi (–0,2). |
| 2. Material resurslarni jiddiy ravishda tejash. (+0,2) | 2.Material resurslarni oshiqcha sarflash (–0,2). |
| 3.Ushbu soha bo'yicha ish staji: kamida 2 yil (+0,1). Kamida besh yil (+0,2) | 3.Mehnat intizomini buzish va b. (0,1). Mehnat intizomini qo'pol ravishda buzish (–0,2). |

“Diler-Sarmoya” MChJda mehnatga tarifsiz ravishda ham to'lash ishlab chiqarish darajasini oshirish mehnat sifatini yaxshilashda har bir xodimning qiziqishining ishning yakuniy samaradorligini ta'minlashda alohida o'rin egallaydi. Bu o'z navbatida mehnatga haq to'lashning korxona bo'yicha 1,6 marotaba oshishiga olib keladi.

Shunday qilib ish haqining ortib borishi har bir xodimning ish samaradorligiga qiziqishi o'z navbatida korxonaning qo'shimcha ravishda foyda olishiga zolim yaratadi.

“Diler- Sarmoya” MChJning oldindan mo'ljallangan tarifsiz ravishda mehnatga haq to'lash rejasi (prognozi) 2.12 jadvalida aksini topgan.

Taxminiy hisob-kitoblarga ko'ra korxonada 2012 yilda har bir ishchining ish haqi o'rtacha 450.000 so'mni tashkil etadi. Rentabellik 20% ortadi. Daromatning ortishi hisobiga uning ishlab chiqarish jarayonini modernizastiya qilish imkonini tug'diradi. Ish haqining ortib borishi tabiiyki u ishlab chiqargan mahsulotning sifatiga o'z ta'sirini o'tkazadi. Reklama kompaniyalarining olib borgan ijobiy ishlari sotiladigan mahsulotlarning ortishiga o'z ta'sirini o'tkazadi. Sotishga siqarilgan mahsulotlarning hajmi ikki barabarga oshishi ko'zda tutiladi. Bir vaqtning o'zida tavsiya etilayotgan mehnatga haq to'lash sistemasi byudjetning ko'payishiga asos bo'ladi.

Mehnatga haq to'lash fondining ortib borishi tabiiyki, korxonaning sof foydasining kamayishiga olib keladi. Rahbariyat shunday yo'l tanlashi lozimki, qaysiki bir tomondan malakali kadrlarni ishga jalb etish ikkinchi tomondan rentabellikni yuqori darajaga ko'tarish.

Shunday qilib “Diler-Sarmoya” MChJning oshirish natijasida ishchilarga haq to'lashning quyidagi yo'nalishlari ko'zda tutiladi:

- Ish haqi xarajatlarini pasaytirish;
- Mahsulot ishlab chiqarish hajmini oshirish va xizmat ko'rsatish darajasini ko'paytirish;
- Daromadni ko'paytirish;
- Korxonada moliyaviy barqarorlikni ko'tarish;
- Ishlab chiqarilgan mahsulotlarning raqobatborligini oshirish.

Tavsiya etilayotgan barcha chora tadbirlar “Diler-Sarmoya” MChJ savdo tashkilotining xo'jalik faoliyatining samaradorligini oshirishda muhim o'rin egallaydi.

Ushbu chora-tadbirlarni amalga oshirishda asosiy vazifa mehnatga haq to'lashni takomillashtirish bo'lib, unda har bir xodimning shu jumladan butun kollektivning asosiy maqsadi mahsulotni ko'paytirishga qaratilmog'i lozim.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Muallif tomonidan dissertatsiya tahlili quyidagi xulosalarni chiqarishga asos bo'ladi:

1. XX-XXI marrlarida xizmat kursatish savdo mamlakatning iqtisodiy tizimida etakchi sohalaridan biriga aylanmoqda. Bunga milliy mahsulotning ichki yalpi ishlab chiqarish mahsuloti va hajmi kafolat beradi.

2. Mehnat sifatini oshirish mexanizmini takomillashtirish natijasida savdo xizmatiga yarasha haq to'lashni ta'minlovchi motivatsion mexanizmini yaratish lozim. Mana shunday mexanizmlarga asoslanmagan taqdirda sovet savdosidagidek yashirin o'g'irlik, suiiste'mollik xolatlarning keng rivojlanishiga olib kelishi mumkin.

3. Xizmat kursatish tashkilotlarida mehnatni tahlil qilish asosida quyidagi xususiyatlari aniklandi: ba'zi korxonalarda ishchilarning ko'nimsizligi, har bir xodimning sababsiz ravishda o'z vazifasini talab darajasida bajarmaslik.

Bular qatoriga shu bilan birga quyidagilar kiradi:

- bir xil xarakterdagi ishlar;
- yuqori darajadagi jismoniy va psixologik yuklama;
- turli guruhga mansub bo'lgan kishilar bilan muomala;
- ruhiy holat, tashqi omillar ta'siri (shovqin, sovuq havo, xaridorlar bilan bo'ladigan mojaro va b.);
- yuqori darajadagi individual xarakterdagi xizmat;
- notekis hajmdagi vazifa;
- har xil savdo xodimlariga qo'yiladigan yuqori darajadagi talablar;
- katta raqamga ega bo'lgan axborotlar bilan ishlash (ayniqsa murakkab maishiy texnika, elektron, matbuot materiallari bilan ishlash);
- muntazam ravishda malakani oshirish usulda ishlash va boshqalar.

4. Xizmat kursatish soxadagi xodimlarining mehnatining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib, uning o'ziga xos mexanizmlarini inobatga olgan holda mavjud negativ holatlarni bartaraf etishga harakat qilish lozim.

5. Mavjud holatlarni tadqiq qilish harakatlantiruvchi ichki va tashqi ta'sirining rivojlanishiga olib kelib qo'yilgan vazifalarning chegara va formalarini belgilashga imkon yaratadi. Ishlovchining xulqi ish jarayonida juda ko'p omillarga bog'liq bo'lib aksariyat hollarda individual xarakterga ega bo'lib, u ish faoliyati davomida aksincha ham ta'sir etishi mumkin. Bozor iqtisodiyoti sharoitida yuz bergan o'zgarishlar olib borilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, birinchi o'rinda daromad miqdori, qiziqarli nufuzli ish, mehnat sharoiti esa eng oxiri beshinchi o'rinda turadi.

6. 1991 yildan e'tiboran savdo sohasida ish o'rinlarning ko'payishi, osonlik bilan ishga joylashish va bu sohada qisqa muddat ichida boyib ketish sababli savdo sohasining kengayishiga olib keldi.

Olib borilgan tahlillar xalq xo'jaligining boshqa sohalariga nisbatan savdo xodimlarining ish haqi darajasi pastligini tashkil etishini ko'rsatdi. Shu bilan birga savdo sohasining o'ziga xos xususiyatidan kelib chiqib ish beruvchining ish haqiga ajratilgan xarajatlar yuqori ekanligini ko'rsatadi. Bu holat o'z navbatida ob'ektiv qarama-qarshilikni tug'diradiki qaysiki buni ish haqini tashkil etish shva rag'batlantirishni takomillashtirish orqali echishni taqozo etadi.

7. Bitiruv malakaviy ishda ish haqini tashkil etishda chet el tajribasi ham tahlil etildi. Tadqiq etilayotgan material mehnatga haq to'lash tizimi chet ellarda asosan qabul qilingan umum qonunlar asosida taqsimlanib milliy tizimning taraqqiyotiga va millatning saviyasidan kelib chiqib belgilanadi. Biz tomonimizdan ish haqini belgilash tizimi doimiy rivojlanish jarayonidadir.

8. Mehnatni rag'batlantirish sohasida olib borilgan tadqiqotlar shundan dalolat beradiki, bu sohaga hozircha qadar etarli darajada e'tibor berilmayotdir. Bu ma'lum darajada egri pul bilan ish haqini belgilashda ishchilarning qanoatlanishidan dalolat beradi.

Ammo hukumat nafaqa, soliq islohotida, sotsial sug'urtada va egri pul bilan mablag'ni o'zlashtirishga qarshi qurashishga e'tibor qaratmoqda. Sotsial sherikchilikni taraqqiy ettirish maqsadida ma'lum darajada mablag' ajratib ishchilarning sotsial ta'minotini o'z navbatida ko'p tarmoqli forma asosida ish haqi tizimini ta'minlash lozim. Bozor iqtisodiyoti sharoitida savdo tashkilotlarida ish haqi kategoriyasi bilan bog'liq bulgan bir kator nazariy muammolarning echilmaganligini alohida ta'kidlash kerak.

Iqtisodiy adabiyotlarda xilma xil nazariy metodologik yondoshishlar mavjud bo'lib unda savdo tashkilotlarida ish haqini belgilashning mazmun va mohiyati aks etgan.

9. Ish haqini tashkil etish metodlari va rag'batlantirishda har bir ishchining ishga individual munosabati, uning kasbiy malakasining xarakteri bajarayotgan ishining miqdori, sifati mehnat jamoaning ajralmagan qismi ekanligini ta'minlashdan iboradtr.

Amalda biz taraqqiyot jarayonida, bizningcha etarli ravishda ish haqini belgilash rag'batlantirish sohasida malakaga etamiz.

Bitiruv malakaviy ish haqi o'zgaradigan uslub asosida rag'batlantirish tizimi tahlil etilgan. Bular orasida savdo shart-sharoitlari xalq xo'jaligining alohida sohasi bo'lib unda sotsial-mehnat munosabatlari o'zgaradigan ish haqi tizimiga asoslanadi.

Ammo ish haqini ushbu tizimda amalga oshirishning o'ziga xos kamchiliklari mavjud.

Bu kamchilik shundan iboratki, umumiy ko'rsatkichlardan kelib chiqib har bir ishchining tarif stavkasi mavjud bo'lmaydi.

10. Shuni ko'rsatish joizki, xizmat ko'rsatish doirasida tarif stavkasi asosida ish haqini belgilash tarafdorlari ham bor. Ma'lumki, ushbu taqsimot tarafdorlari ham qarshilari ham bor bo'lib u xalq xo'jaligida ham shuningdek savdo sohasida davom etib kelayotir.

Biz o'zgaradigan tarif asosida ish haqini belgilash tarafdori bo'lib, agar ushbu usul bilan ish olib borilsa, ishchilarning ko'nimsizligi kamayib, ish samaradorligi ortib oqibatda korxonaning daromadi oshib boradi.

11. Olib borilgan ko'p qirrali tahlillar, savdo sohasidagi g'arb mamlakatlarining, bizning vatanimizdagi ish haqini belgilash va mehnatni rag'batlantirish tajribasi o'rganish asosida, o'zimizga xos va mos modelini yaratdik.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi qonunlari

- 1.1 O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. - T.:O'zbekiston, 2003.
- 1.2 O'zbekiston Respublikasi «Mulkchilik to'g'risida»gi Qonuni, 2003.
- 1.3 O'zbekiston Respublikasi «Korxonalar to'g'risida»gi Qonuni, 1993.
- 1.4 O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. - T.: "Iqtisodiyot va huquq dunyosi", 2010.
- 1.5 O'zbekiston Respublikasi «Iste'molchilarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida»gi Qonuni, 1996.
- 1.6 O'zbekiston Respublikasining «Tovar bozorlarida monopolistik faoliyatni cheklash va raqobat to'g'risida»gi Qonuni, 1996.
- 1.7 O'zbekiston Respublikasining «Investitsiya faoliyati to'g'risida»gi Qonuni, 1998.
- 1.8 O'zbekiston Respublikasining «Reklama to'g'risida»gi Qonuni, 1998.
- 1.9 O'zbekiston Respublikasining «Xususiy korxonalar to'g'risida»gi Qonuni, 2003.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezident Farmonlari va qarorlari

- 2.1 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 21 maydagi "O'zbekiston Respublikasida 2010 yilga qadar xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirishni jadallashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar haqida"gi PQ-640-sonli qarori.
- 2.2 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2009 yil 15 maydagi "Tadbirkorlik faoliyatini yanada qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-112 son qarori.
- 2.3 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Tashqi iqtisodiy va savdo aloqalari, xorijiy investitsiyalarni jalb etish sohasida boshqaruv tizimini takomillashtirish to'g'risida"gi Farmoni, 2005.
- 2.4 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ulgurji va chakana savdoni liberallashtirish hamda uni rivojlantirish uchun qulay shart-sharoit yaratish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni, 2006.
- 2.5 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ulgurji savdo korxonalari uyushmasi faoliyatini tashkil etish to'g'risida"gi qarori, 2006.
- 2.6 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2009 yil 26 yanvardagi PQ-1047-sonli "Oziq-ovqat tovarlari ishlab chiqarishni kengaytirish va ichki bozorni to'ldirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi qarori.
- 2.7 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2009 yilda sanoat kooperatsiyasi asosida tayyor mahsulotlar, butlovchi qism va materiallar ishlab chiqarishni mahalliyashtirish dasturi to'g'risida"gi 2009 yil 27 yanvardagi PQ-1048-sonli qarori.

3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlari va boshqa me'yoriy hujjatlar

- 3.1. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining. "Kadrlar tayyorlash bo'yicha milliy dastur tuzish to'g'risida" Farmoyishi, 1997.
- 3.2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining umumiy-ovqatlanish mahsulotlarini ishlab chiqish va sotish qoidolari to'g'risida»gi 75-sonli qarori, 2003.
- 3.3. «Iqtisodiyotning real sektori sohasida korxonalarni va investitsion faollikni kredit yo'li bilan qo'llab-quvvatlashni ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2008 yil 31- dekabrda qabul qilingan 288-sonli qarori.

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I. Karimov asarlari

- 4.1 Karimov I.A. Inson, uning huquq va erkinliklari – oliy qadriyat. 14- tom. T.: O'zbekiston, 2006. – B.280
- 4.2. Karimov I.A. Jamiyatimizni erkinlashtirish, islohotlarni chuqurlashtirish, ma'naviyatimizni yuksaltirish va xalqimizning hayot darajasini oshirish – barcha ishlarimizning mezoni va maqsadidir // – 15-tom. – T.: "O'zbekiston", 2007. – B.320
- 4.3 Karimov I.A. Mamlakatni modernizatsiya qilish va iqtisodiyotimizni barqaror rivojlantirish yo'lida // – 16-tom. – T.: "O'zbekiston", 2008. – B.368
- 4.4 Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – engilmas kuch. – T.: "O'zbekiston", 2008. – B.176
- 4.5 Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari // – T.: "O'zbekiston", 2009. B.46-56
- 4.6 Karimov I.A. O'zbekiston Konstitutsiyasi – biz uchun demokratik taraqqiyot yo'lida va fuqarolik jamiyatini barpo etishda mustahkam poydevordir. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganining 17 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi. // Xalq so'zi, 2009.
- 4.7 Karimov I.A. 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi // O'zbekiston ovozi, 2011.

5. Darsliklar, o'quv qo'llanmalar va maqolalar to'plami

- 5.1. Abdukarimov B.A. va boshqalar. Korxona iqtisodiyoti // Darslik. T.: «Fan va texnologiya», 2007. – B.288
- 5.2. Abdurahmonov Q .X., Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) // –T: Mehnat, 2004 – B.604.
- 5.3. Adamchuk V.V i d.r. Ekonomika truda: Uchebnik. // M: ZAO «Finstatinform», 1999. – S.431
- 5.4. Analiz ekonomiki. Strana, rymok, firma. // Pod red. Prof. Rybakina V.E., Uchebnik. M.: Mejdunarod. otnosheniya, 1999. – S.304
- 5.5. Abdukarimov B.A. Ichki savdo iqtisodiyoti. Darslik, I qism T.: «Fan va texnologiya», 2007.
- 5.6. Adukarimov B.A. Ichki savdo iqtisodiyoti. Darslik, II qism T.: «Fan va texnologiya», 2008.
- 5.7. Azrimyan A.N «Bolshoy ekonomicheskij slovar» - M.: Fond «Pravovaya kultura», 1994. – S.322
- 5.8. Akbarova Z. Tovar va xizmatlar bozori statistikasi. // O'quv qo'llanma.-T.: TDIU, 2004.- B.144
- 5.9. Avanesova G.A Servisnaya deyatelnost: istoricheskaya i sovremennaya praktika, preprinimatelstvo, menejment (ucheb – posobie). M: Aspekt – Press, 2005. S.63
- 5.10 Assel G. Marketing: prinstypy i strategiya. M.: INFRA–M, 1999. –S. 803.
- 5.11. Balashova E. Gostinichnyy biznes. Kak dostich bezuprechnogo servisa. M.: «Vershina», 2005.-S.176
- 5.12. Belyaev K.K Problemy izmerenie zatrat i rezultatov na predpriyatii. Irkutsk, IGEA, 1999. –S.304.
- 5.13. Borisov A.B. Bolshoy ekonomicheskij slovar/A.B. Borisov – M.: Kniznyy Mir, 1999. –S.825.
- 5.14. Burmenko T.D. Ekonomika sfery uslug (Vvodnyy kurs) / T.D.Burmenko. –Irkutsk: Izd-vo BGUEP, 2004. –S.457.
- 5.15. Volkov Yu.F. Ekonomika gostinichnogo biznesa : uchebnoe posobie. Feniks, 2005.- S.380
- 5.16. Djobber D. Prinstipy i praktika markentinga: Per. s ang. M: izdatelskiy dom «Vilyans», 2000. - S.322.
- 5.17. Ivatov I. Restorannoe xozyaystvo v turisticheskoy sfere. Uchebnoe posobie -T.: TGEU, 1998. – S.131
- 5.18. Efimova O.P. Ekonomika obshchestvennogo pitaniya. Minsk. Novoe znanie, 2008.
- 5.19. Kravchenko S.A. Sostialno-ekonomicheskij russko-angliyskiy slovar –M.: Astrel, 2004. – S. 511.

- 5.20. Kurs ekonomicheskoy teorii: uchebnik - 4-e dopolnennoe i pererabotannoe izdanie –Kirov: “ASA”, 1999.- S.752
- 5.21. Kembel R. Makkonell. Stenli L.Byu. Ekonomiks. Prinstipy, problemy i politika. 1-2 knigi - M. Respublika, 1993.
- 5.22. Marshall A. Prinstipy politicheskoy ekonomii. Per. s angl. T. 1-3. M.: Progress, 1984.
- 5.23. Makkonell K.r., Bryu S. A. Ekonomiks: prinstipy, problemy i politika. M. Respublika. 1992. Tom 1 - S.77
- 5.24. Melyansev V. Informatsionnaya revolyutsiya-fenomen novoy ekonomiki. Mirovaya ekonomika i mejdunarodnye otnosheniya.
- 5.25. M.Mekson, M.Albert, F.Xedouri. Osnovy menedjmenta. – M.: 1992. - S.566.
- 5.26. K.R.Makkonell, S.L.Bryu. Ekonomiks: Prinstipy problemy i Politika. T.1. –M.: 1992. –S.Z90.
- 5.27. Myuller D.K. – Anglo-russkiy slovar M.: «Russkiy yazyk» 1992 . – S. 233-234.
- 5.28. Nikiforova N.A. Faktornye modeli finansovo-xozyaystvennoy deyatelnosti, priemy i metody analiza: Leksiya / Mosk.inst. potreb. koop. kafedra audita.-M.:Marketing, 2001.-S.127
- 5.29. Odegov Yu.G, Juravlev P.V upravlenie personalom: Uchebnik dlya ekonomicheskix vuzov.-M.: Finstatinform, 1997.- S.887
- 5.30. Pankratova A.S. Sostiologiya truda.M.: INFRA-M, 2002. – S.161
- 5.31. Abdurahmonov Q.H , Murtazaev B.Ch. Mehnat bozori (o’quv qo’llanma).-T.:TDIU, 1999. – B.14
- 5.32. Pardaev M.Q., Abdukarimov B.A. Mehnat iqtisodiyoti va sostiologiyasi. Ma’ruza matni. Samarqand: SamISI, 2002.- B.196
- 5.33. Pardaev M.Q. Korxonaning iqtisodiy va moliyaviy mustahkamligini baholash va tahlil qilish usullari. - Samarqand, SamKI, 1997. – B.20
- 5.34. Pardaev M.Q. Isroilov B.I. Moliyaviy tahlil. T.: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriet uyi, 1999. – B.346
- 5.35. Pardaev M.K. Iqtisodiy tahlilning predmeti, metodi va unda qo’llaniladigan usullar. - Samarqand, SamKI, 1999. – B.43
- 5.36. Pardaev M.K. Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonada foyda va rentabellik tahlili. - Samarqand SamKI, 1998.
- 5.37. Pardaev M.Q., Atabaev R., Pardaev B.R. Turizm sohasini rivojlantirish imkoniyatlari. Risola. T.: ‘Fan va texnologiya’, 2007. – B.28
- 5.38. Pardaev M.Q., Isroilov J.I., G’apparov A.Q. Xizmat ko’rsatish sohasida iqtisodiy tahlilni takomillashtirish muammolari. Risola. Samarqand. “Zarafshon”, 2009. – B.66
- 5.39. Pardaev M.Q., Abdukarimov I.T., Isroilov B.I. Korxonaning iqtisodiy salohiyati tahlili. T.: Iqtisodiyot va huquq dunyosi nashriyot uyi, 2003.- B.256
- 5.40. Pardaev M.Q va boshqalar. Boshqaruv tahlili. O’quv qo’llanma. T.:

- Iqtisodiyot va huquq dunyosi nashriyot uyi, 2005.- B.328
- 5.41. Pardaev M.Q., J.I.Isroilov, Z.Yu.Aminov va O.M.Pardaev Engil, oziq-ovqat sanoati va qurilish industuriyasining rivojlanishi. Risola. Toshkent: “NOSHIRLIK YODUSI” nashriyoti, 2009. – B.20
 - 5.42. Raistkiy K.A. Ekonomika predpriyatiya. Uchebnik. - M.: 2000.
Romanov.O.V Sostiologiya truda: Ucheb. Posobie. - M: Gardaniki, 2001.- S. 9.
 - 5.43. Romanov J.A. Servisnaya deyatelnost M: Dashkov K. 2006. - S.399
 - 5.44. Sarkisov S.E. Menedjment: slovar spravochnik. – M.: ANKIL, 2005 – S.551.
 - 5.45. Sergeev A.G., Latyshev M.V., Teregerya V.V. Metrologiya, standartizatsiya, sertifikatsiya: Uchebnoe posobie.- M.: Logos, 2003. – S.536
 - 5.46. Tugai M.I., Baranovskiy M.I. Основы политической экономики 5-е изд. // Izdaniya Yuridicheskogo sklada «Pravo» 1917. – S.39-40.
 - 5.47. To’xliev N., O’zbekiston iqtisodiyoti. - T.: O’qituvchi, 1994.
 - 5.48. K.Xaksiver, B.Render, R.S.Rassel, R.G.Merdik. Upravleniya i organizatsiya v sfere uslug: teoriya i praktika»: Service management and Operation – 2-e mejdunarod izd. (per.s angl nar.nauk red. V.V. Kulibanovoy) /–spb i.dr: Piter bux. 2002. –S.496.
 - 5.49. Fayziev E.S. Servis sohasining iqtisodiyotdagi o’rni. Risola. T.: ‘Fan va texnoloqiya’, 2007. – B.16
 - 5.50. Fayziev E.S. Servis tizimi faoliyati asoslari. Ma’ruza matni. Samarqand, 2007. – B.208
 - 5.51. Fedstov V.G. Kultura gostinochno-turistskogo servisa : uchebnoe posobie. Rostov. : Feniks, 2008.- S.503
 - 5.52. Fridman A.M Xozyaysvennyy mexanizm kooperativnoy trgovli.- M.: Ekonomika, 1991.-S.158
 - 5.53. Ekonomika predpriyatiya. Per. s nem.- M.: INFRA-M, 1999.-S.928
 - 5.54. Ekonomicheskaya shkola – M.: Vysshaya shkola ekonomiki, 1999. №5. – S. 91.
 - 5.55. Ekonomika predpriyatiya: Uchebnik / Pod red. Professor O.I.Volkova.-M INFRA-M, 1997-S.416
 - 5.56. Ekonomika predpriyatiya: Uchebnik dlya vuzov; Pod red. Semenova V.M.- M.:Sentr ekonomiki i marketinga, 1998god-S.306
 - 5.57. Emirson G. Dvenadstat prinstipov proizvoditelnosti. – M.: Ekonomika, 1992, -S.216.
 - 5.58. O’zbekiston Respublikasi iqtisodiyoti. Tuzuvchi muallif N.To’xliev. - T.: O’zbekiston Milliy Enstiklopediyasi, 1998.
 - 5.59. Qudratov G’.H., Pardaev M.Q., Abdukarimov B.A. Servis rivoji – aholining bandligini ta’minlash va farovonligini oshirish omili. Risola. T.: ‘Fan va texnoloqiya’, 2007. – B.28
 - 5.60. Qudratov G’.H., Pardaev M.Q., O’zbekistonning 16 yillik taraqqiyot yo’li: natijalar va vazifalar. Risola. T.: ‘Fan va texnoloqiya’, 2007. – B.20

- 5.61. Xammer.M. Biznes v XXI veke: povestka dlya (perevod s angl.). – M.; OOO. Izr., Dobraya kniga, 2005 – S.137
- 5.62. Shikova E.L. Ekonomika i menedjment ne kommercheskix organizastiy: uchebnik SPB: Lan, 2004 – S.134
- 5.63. Opeds and speeches//MTI For Your Information: Productivity in the Services Sector. 2003. Nov12
- 5.64. F. Herzberg. One More Teme: How Do You Motivate Employers? // Harvard Business Review, January-Februari, 1968. P.56-57.
- 5.65. Maha devan R.New Curents in Productivity Analysis. Whee To Now? – APO. 2002. P.40
- 5.66. Service industries and economic performance. US department of Commerce Economics and Statistics Administration Office of Policy Development. 1996 – R.13
- 5.67. Solow R. We'd Better Out // New York Revier of Books. 1987. July 12 -R.36
- 5.68. Statistical Abstract of the United States. 1980, R.441; 1983, R.394; 1986, R.410, 433; 1987, R.422; 1992, R.403; 1994, R.447; 1995, R.424, 452. Stitiruetsya po: Inozemstov V. Paradoksy postindustrialnoy ekonomiki // ME i MO. 2005 №3 S. 3-4
- 5.69. FUCHSV.R The service Economic «National Bureau of Economic Research» New York, 1968.
- 5.70. Wall street Journal (November 7.2005)

3. Internet ma'lumotlari

- 3.1. <http://www.stat.uz>
- 3.2. <http://www.ecsocmen.edu.uz>
- 3.3. <http://www.worldbank.org>.
- 3.4. <http://www.region.uz>
- 3.5. <http://www.lex.uz>

ILOVALAR

1-jadval

Samarqand viloyatida 2006-2010 yillarda ayrim xizmat ko'rsatish sohasi va tarmoqlarida (savdo va umumiy ovqatlanish, transport, maishiy xizmat) mehnat unumdorligi

(ming so'm hisobida)

Yillar	Xizmat ko'rsatish sohalari va tarmoqlari		
	Savdo va umumiy ovqatlanish	Transport	Maishiy xizmat
2006	1089,2	1206,4	396,5
2007	1722,4	1713,5	873,6
2008	2237,0	2325,3	1515,8
2009	2682,0	3067,6	2235,8
2010	3791,6	3833,9	2476,5

Manba: Muallif tomonidan hisoblab chiqilgan.

2-jadval

Samarqand viloyatida 2006-2010 yillarda ayrim xizmat ko'rsatish sohasi va tarmoqlarida (savdo va umumiy ovqatlanish, transport, maishiy xizmat) mehnat unumdorligining o'sish sur'ati

(% hisobida)

Yillar	Xizmat ko'rsatish sohalari va tarmoqlari		
	Savdo va umumiy ovqatlanish	Transport	Maishiy xizmat
2006	100	100	100
2007	158,1	142,0	220,3
2008	129,9	135,7	173,5
2009	119,9	132,0	147,5
2010	141,4	125,0	110,8

Manba: Muallif tomonidan hisoblab chiqilgan.

3-jadval

Samarqand viloyatida 2006 – 2009 yillarda ayrim xizmat ko'rsatish soha va tarmoqlarida (savdo va umumiy ovqatlanish, transport, maishiy xizmat) asosiy ishlab chiqarish fondlarining qiymati (yil boshida, to'liq hisob qiymati bo'yicha)

(mln. so'm hisobida)

Yillar	Xizmat ko'rsatish soha va tarmoqlari		
	Savdo va umumiy ovqatlanish	Transport	Maishiy xizmat
2006	55647,5	47593,2	3742,5
2007	67124,7	51644,8	4491,8
2008	72774,1	56678,3	5204,8
2009	76519,3	62875,9	5994,5
2010	81018,3	64183,2	6018,3

Manba: Viloyat statistika boshqarmasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan hisoblab chiqilgan.

2-ilova

1-jadval

Samarqand viloyatida 2006-2009 xizmat ko'rsatish sohasi va tarmoqlarida (savdo va umumiy ovqatlanish, transport, maishiy xizmat) fondlar qaytimi (FQ) va fondlar bilan qurollanish (FBQ)

Yillar	Xizmat ko'rsatish sohasi va tarmoqlari					
	Savdo va umumiy ovqatlanish		Transport		Maishiy xizmat	
	FQ (so'm)	FBQ (ming so'm)	FQ (so'm)	FBQ (ming so'm)	FQ (so'm)	FBQ (ming so'm)
2006	1,82	597,7	2,21	545,2	1,61	246,2
2007	2,43	708,8	2,98	575,7	3,09	282,5
2008	2,96	756,5	3,78	615,4	4,8	315,4
2009	3,43	793,6	4,58	670,3	6,41	348,5
2010	4,52	821,7	5,70	674,9	7,90	313,5

Manba: Muallif tomonidan hisoblab chiqilgan.

2-jadval

**Samarqand viloyatida 2006-2009 xizmat ko'rsatish sohasi va tarmoqlarida
(savdo va umumiy ovqatlanish, transport, maishiy xizmat) fondlar qaytimi
(FQ) va fondlar bilan qurollanishning (FBQ) o'sish sur'atlari
(% hisobida)**

Yillar	Xizmat ko'rsatish sohasi va tarmoqlari					
	Savdo va umumiy ovqatlanish		Transport		Maishiy xizmat	
	FQ	FBQ	FQ	FBQ	FQ	FBQ
2006	100	100	100	100	100	100
2007	133,5	118,8	134,8	105,6	192,0	114,7
2008	121,8	106,7	126,8	106,9	155,3	111,6
2009	115,9	103,3	121,2	108,9	133,5	110,5
2010	131,8	103,5	124,4	100,7	123,2	89,9

Manba: Muallif tomonidan hisoblab chiqilgan.

3-ilova

1-jadval

**2006-2010 yillarda Samarqand viloyatida sanoat, qishloq xo'jaligi tarmoqlari
va xizmat ko'rsatish sohaslarida ishlab chiqarish hajmi**

(mlrd. so'mda)

Yillar	Tarmoqlar		
	Sanoat	Qishloq xo'jaligi	Xizmat ko'rsatish
2006	477,2	962,7	452,4
2007	607,9	1110,9	750,2
2008	793,9	1308,6	1072,6
2009	889,2	1374,03	1301,2
2010	1067	1478,4	1694,1

Manba: Viloyat statistika boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

2-jadval

**Samarqand viloyatida 2006-2010 yillarda iqtisodiyot soha va tarmoqlarida
band aholi soni**

(ming kishi hisobida)

Ko'rsatkichlar	2006 y.	2007 y.	2008 y.	2009 y.	2010 y.	2010 yilda 2006 yilga nisbatan o'sishi, (% hisobida)
Jami	1083,2	1180,2	1151,7	1211	1229,9	113,5
shu jumladan:						
Qishloq xo'jaligida	398,4	401,4	389,6	409,5	415,9	104,4
Sanoatda	109,8	114,3	111,5	117,4	119,3	108,7
Xizmat ko'rsatish sohasida	498,6	585	572,3	601,9	611,1	122,6

Manba: Viloyat statistika boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan

3-jadval

**Samarqand viloyatida 2006-2010 yillarda iqtisodiyot soha va tarmoqlarida
mehnat unumdorligi**

(ming so'm hisobida)

Yillar	Tarmoqlar		
	Sanoat	Qishloq xo'jaligi	Xizmat ko'rsatish
2006	4 346,08	2 416,4	907,3
2007	5 318,46	2 767,6	1 282,4
2008	7 120,18	3 358,8	1 874,2
2009	7 574,11	3 355,4	2 161,8
2010	8 943,84	3 554,7	2 772,2

Manba: Muallif tomonidan hisoblab chiqilgan.

4-jadval

**Samarqand viloyatida 2006-2010 yillarda iqtisodiyot soha va tarmoqlarida
asosiy fondlar qiymati**

(mlrd. so'm hisobida)

Yillar	Asosiy fondlar		
	Sanoat	Qishloq xo'jaligi	Xizmat ko'rsatish
2006	225,2	168,5	101,8
2007	277,2	171,1	158,3
2008	343,0	171,4	205,9
2009	357,5	174,5	223,8
2010	389,5	178,9	256,7

5-jadval

**Samarqand viloyatida 2006-2010 yillarda iqtisodiyot soha va tarmoqlarida
asosiy fondlar qaytimi**

(so'm hisobida)

Yillar	Asosiy fondlar		
	Sanoat	Qishloq xo'jaligi	Xizmat ko'rsatish
2006	2,12	5,71	4,44
2007	2,19	6,49	4,74
2008	2,31	7,63	5,21
2009	2,49	7,87	5,81
2010	2,74	8,26	6,60

Manba: Muallif tomonidan hisoblab chiqilgan.

O'zbekistonda xizmat ko'rsatish va servis sohalarining o'sish sur'atlari

Ko'rsatkichlar	O'lchov birligi	2007 yil	Oldingi yilga nisbatan % hisobida	2008 yil	Oldingi yilga nisbatan % hisobida	Yanvar-dekabr 2009 yil ^{*)}	Oldingi yilga nisbatan % hisobida
Xizmatlar, jami (2007 yildan boshlab kuzatiladi)	mlrd. so'm	14058,8	126,5	19292,0	116,5	26455,8	116,7
YaIMga nisbatan % da	%	42,7	x	45,3	x	47,2	X
shu jumladan turlar bo'yicha:							
savdo va oziq-ovqat xizmatlari	mlrd. so'm	2441,9	122,5	3357,2	122,9	4560,3	121,8
transport xizmatlari	mlrd. so'm	4799,8	117,4	6448,7	108,6	8373,4	110,4
aloqa va axborotlashtirish xizmatlari	mlrd. so'm	841,6	153,6	1411,1	142,4	1898,0	121,6
moliyaviy xizmatlar	mlrd. so'm	869,2	166,2	1437,5	133,5	2129,1	124,7
ekskursiya va sayyohlik	mlrd. so'm	31,8	168,2	40,5	111,3	56,9	130,4
mehmonxonalar xizmatlari	mlrd. so'm	42,7	132,2	57,7	111,0	86,6	112,3
kommunal xizmatlar	mlrd. so'm	2066,9	104,8	2513,6	99,0	3483,7	101,1
maishiy xizmatlar	mlrd. so'm	253,9	135,7	326,9	120,3	430,7	122,6
avtomobillar va boshqa texnikani tuzatish	mlrd. so'm	133,2	132,5	178,9	129,2	234,3	130,2
boshqalar, bolalarni sog'lomlashtirish va sport muassasalarining xizmatlari bilan birgalikda	mlrd. so'm	2577,8	149,9	3519,9	123,8	5202,8	128,6

O'zbekiston Respublikasida minimal ish haqining dinamikasi*

Sana	minimal ish haqi, (so'm)	Yosh bo'yicha minimal ish, haqi (so'm)	Yagona tarif setka bo'yicha boshlang'ich razryad (so'm)	Bolalikdan nogironlar nafaqalari (so'm)	Kerakli ish staji ega bo'lmagan kariya va mehnatga layoqatsiz fuqarolar nafaqalari
01.08.2011	57200	111875	57200	111875	68645
01.12.2010	49735	97285	49735	97285	59690
01.08.2010	45215	88845	45215	88845	54265
01.12.2009	37680	74660	37680	74660	45220
01.08.2009	33645	66660	33645	66660	40375
16.11.2008	28040	55550	28040	55550	33645
01.09.2008	25040	49600	25040	49600	30040
01.04.2008	20865	41330	20865	41330	25030
16.11.2007	18630	36900	18630	36900	22350
01.08.2007	15525	30750	15525	30750	18625
01.11.2006	12420	24600	12420	24600	14900
01.07.2006	10800	21395	10800	21395	12960
01.10.2005	9400	18605	9400	18605	11270
01.05.2005	7835	15505	7835	15505	9390
01.08.2004	6530	12920	6530	12920	7825

01.05.2003	5440	10765	5440	10765	6520
01.08.2002	4535	8970	4535	8970	5435
01.04.2002	3945	7800	3945	7800	4725
01.08.2001	3430	6780	3430	6780	4110
01.08.2000	2450	4675	2450	4675	2835

*Manba: Biznes-spravochnik Uzbekistana.

O'zbekiston Respublikasida mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi (YaTS) va uning koeffitsientlari o'zgarishi.*

Tarif
razrya
dlari

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasinin Qarorlariga asosan

	Tarif koeffitsientlari								
	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
0.	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
1.	1,370	1,450	1,74	1,780	1,880	2,014	2,181	2,278	2,377
2.	1,475	1,595	1,915	1,958	2,068	2,216	2,400	2,507	2,616
3.	1,590	1,755	2,107	2,155	2,276	2,439	2,641	2,758	2,878
4.	1,714	1,930	2,316	2,369	2,502	2,681	2,904	3,033	3,165
5.	1,846	2,115	2,539	2,596	2,741	2,937	3,181	3,322	3,467
6.	1,988	2,308	2,769	2,832	2,991	3,205	3,471	3,625	3,783
7.	2,139	2,510	3,012	3,080	3,252	3,484	3,773	3,941	4,112
8.	2,299	2,716	3,26	3,334	3,521	3,773	4,086	4,268	4,454
9.	2,466	2,926	6,512	3,592	3,793	4,064	4,401	4,597	4,797
10.	2,641	3,140	3,768	3,854	4,070	4,361	4,723	4,933	5,147
11.	2,823	3,358	4,029	4,121	4,352	4,663	5,050	5,274	5,503
12.	3,012	3,581	4,297	4,395	4,641	4,973	5,386	5,625	5,870
13.	3,208	3,808	4,569	4,673	4,935	5,288	5,727	5,982	6,242
14.	3,412	4,038	4,845	4,955	5,232	5,606	6,071	6,341	6,617
15.	3,623	4,271	5,125	5,242	5,536	5,931	6,423	6,708	7,000
16.	3,841	4,508	5,409	5,532	5,842	6,259	6,779	7,080	7,388
17.	4,066	4,748	5,670	5,827	6,153	6,593	7,140	7,457	7,781
18.	4,297	4,991	5,989	6,125	6,468	6,930	7,505	7,839	8,180
19.	4,534	5,238	6,285	6,735	6,788	7,273	7,877	8,227	8,180
20.	4,774	5,488	6,585	7,046	7,112	7,620	8,253	8,620	8,995
21.	5,017	5,741	6,889	7,371	7,441	7,973	8,635	9,019	9,411
22.	5,265	5,998	7,198	7,629	7,773	8,328	9,019	9,420	9,830

*O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahmasi qarorlari asosida tayyorlangan

Joylar ro'yxati va shu xududda joylashgan barcha mulkchilik shakllaridagi korxonalar xodimlarining ish haqiga belgilangan, hozirgi vaqtda amalda bo'lgan koeffitsientlar (tuman koeffitsienti, xududiy koeffitsient hamda cho'l va suvsiz joylarda ishlanganlik o'n koeffitsient)hajmlari

Belgilangan koeffitsient hajmi

Koeffitsient taalluqli bo'lgan xudud
Navoiy viloyati

Qo'yidagi xududlarda joylashgan barcha korxonalar, tashkilotlar va muassasalarning xodimlari uchun xududiy koeffitsient:

1,6

Uchquduk shahrida Zarafshon shahrida

1,5

Tomdi va Uchquduk tumanlarida

1,3

Konimeh, Nurota, Hatirchi, Navbahor, Kiziltepa tumanlarida

1,2

Navoiy shahrida, Navoiy tumanida

Qorakalpog'iston Respublikasi

Respublika iqtisodiy tarmoqlarining qo'yidagi xududlarda joylashgan korxona va tashkilotlar xodimlari cho'l va suvsiz joylarda ishlanganlik uchun beriladigan koeffitsient:

1,3

Muynoq, Buzatov, Qungirotd tumanlarida, Muynoq va Kungirotd shaharlarida tashqari

1,2	Muynoq va Qungirot shaharlarida, Qorauzaq, Kegayli, Nukus, Qonliqo'l, Tahtakupir, Chimboy, Shumanay tumanlarida hamda Beruniy, To'rtkul va Elliqqal'a tumanlaridagi Kizilqum Cho'llarining dala-dashtlarida
1,15	Xo'jayli tumanida hamda Amudare tumanidagi Berdah nomli va Navoiy nomli sobiq qishloq xo'jaligi birlashmalarining xududlarida joylashgan xo'jaliklar, tashkilotlar va korxonalarda Nukus shahrida
1,1	Buxoro viloyati
1,5	Qoravulbozor tumani xududida joylashgan korxona va tashkilotlar xodimlari uchun rayon koeffitsienti
1,2	Gazli shahri xududida joylashgan, noishlab chiqarish tarmoqlari va aholiga xizmat ko'rsatish sohasi korxonalari, tashkilotlari hamda muassasalarining xodimlariga cho'l va suvsiz joylarda ishlagani uchun koeffitsient
1,2	Toshkent viloyati Yangiobod shahrida joylashgan, barcha tarmoqlarga mansub bo'lgan hamma korxonalar, tashkilotlar va muassasalar uchun rayon koeffitsienti

Kursatkichlar	“Samulgurjiagroservis” ShK			“Super-Oriyon” MChJ					“Store Plus”
	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	MChJ 2010
Xodimlar soni:	30	8		3	3	4	4		25
Shu jumladan urindoshchilar	4	-		-	-	2	2		-
Mexnat xaki fondi	36394	29010		560.8	1019.4	1853.8	1594.0		2547.1
Sotishdan olingan tushum	1836683	1465360		167218.0	516386.6	307514.1	32139.7		39909631.1
Sof foyda	48983	3948		564.3	906.9	350.4	266.3		442515.2
Jismoniy shaxslar daromadida olinadigan Solik	3126	3889		73.0			159		

