

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ САМАРҚАНД ИҚТИСОДИЁТ ВА СЕРВИС
ИНСТИТУТИ**

МУСТАКИЛ ИШ

Мавзу: САВДОДА МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА ИШ ХАҚИ

**Бажарди: МИ-110 гуруҳ магистранти
Раббимов Аброр
Текширди: доц. И.С. Сиддиқов**

САМАРҚАНД – 2012

Савдода меҳнат ресурлари ва иш ҳақи.

- 1 Савдода иш ҳақи тушунчаси, моҳияти ва аҳамияти.
- 2 Савдода иш ҳақини ташкил қилиш қоидалари.
- 3 Савдода иш ҳақининг шакллари, тизими ва ҳисоблаш усуллари.
- 4 Савдода иш ҳақи фондини таҳлили.
- 5 Савдода иш ҳақи фондини режалаштириш.

1.Савдода иш ҳақи тушунчаси, моҳияти ва аҳамияти.

Иш ҳақи иқтисодиётда ташқи кўринишдан бажарилган ишни иш берувчи томонидан, меҳнат харажатлари натижасига қараб, пул сифатида тўланадиган, ишчини рағбатлантиришнинг пулдаги ифодасидир. Лекин, бундай тариф юзаки ва уни ички табиатининг моҳиятини ёритмайди.

Социалистик жамият даврида иш ҳақида давлат томонидан ишчиларни моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш учун меҳнатни сон ва сифатига қараб тақсимланадиган миллий даромаднинг бир қисми сифатида қаралган. Бундай тариф оёша даврнинг ижтимоий-иқтисодий муносабатлари тавсифига ва маъмурий бошқарув тизимига мос келган.

Бозор иқтисодиёти ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг мазмунини тубдан ўзгартиришга олиб келди ва бозор иқтисодиётига мос иқтисодий дастакларни вужудга келтирди. Лекин ҳозирги иқтисодий ва умумий адабиётларда иқтисодий категорияларга, жумладан иш ҳақида нисбатан ягона фикр йўқ. Уларнинг мазмунига ҳар хил таърифлар берилиши, турли хил ёритилишга олиб келмоқда. Шу сабабли биз иш ҳақида берилган айрим таърифларни келтиришни лозим топдик. О.Е. Лучинин «Статистика в рыночной экономике» (Ростов-на-дону. «Феникс», 2006) иш ҳақида қуйдагича таъриф беради: «Иш ҳақи – ижтимоий зарурий меҳнатнинг сон ва сифатига боғлиқ ҳолда ишчининг меҳнат даромадидир» (382 б).

Г.Х. Гендер, Н.И. Ведерниковалар «Оплата труда в упреждениях бюджетной сферы» (Санкт – Петербург, «Питер», 2003) иш ҳақининг моҳиятини ёритишда «... бозор иқтисодиётида иш ҳақи меҳнат ресурси баҳоси (ишчи кучи)» деб таърифлайди.

Ўзбекистон Макроиқтисодиёт ва Статистика Вазирлигининг 1998 йил 26 октябр №33 қарори билан тасдиқланган «Инструкция по статистике численности и заработной плате работающих по найму» да (Тошкент, 1999) иш ҳақи қуйдагича таърифланган: ««Иш ҳақи» тушунчаси пул ва натурал шаклдаги барча турдаги маошларни (ва ҳар хил мукофотлар, устамалар, кўшимчалар, ижтимоий имтиёзлар)ни... қамрайди».

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат кодексида иш ҳақи атамаси ишлатилмаган, унда «Меҳнат ҳақи» иш ҳақи мазмунида ишлатилган. Кодекснинг 153-моддасида «Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувига биноан белгиланади деб таъкидланади.

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарздаги тўловлар, жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси томонидан қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Меҳнат ҳақи, қоида тариқасида пул шаклида тўланади. Меҳнат ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади. Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган ҳолда бундан мустасно» - деб ёзилган.

Иш ҳақида таълуқли чет эл адабиётларда берилган бошқа таърифларнинг

айримларини келтирамиз. Уларда:

Иш ҳақи – бу меҳнат баҳоси; бу ишчи кучи баҳоси; бу меҳнат хизматлари баҳоси; бу иқтисодий рентанинг шакли; бу ишчи кучини ижараси учун тўлов каби таърифлар келтирилган. Бундай таърифларни юзлаб келтириш мумкин.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, иш ҳақи ниҳоятда мураккаб иқтисодий категория эканлигига шубҳа туғилмайди. Ушбу масала юзасидан биз ўз мулоҳазаларимизни билдириб ўтамиз.

Иш ҳақи назарий жиҳатдан тарихий, ижтимоий-иқтисодий категориядир.

Бозор иқтисодиёти шароитида ҳар хил моддий неъматлар қаторида ишчи кучи олди-сотди предмети сифатида меҳнат бозори объектига айланади. Ишчи кучи олди-сотди предмети сифатида истеъмол қийматга ва қийматга эга бўлиши керак. Ушбу тушунчалар бошқа моддий неъматлар истеъмол қиймати ва қиймати тушунчаларига нисбатан фарқ қилиб, жуда мураккаб ва иқтисодий-статистик нуқтаи назардан ҳисобга олиниши алақанча мураккабдир.

Кўп ҳолларда ишчи кучи ва меҳнат товар деб ишлатилади. Аслида товарнинг ижтимоий-иқтисодий моҳиятидан келиб чиқилса, ишчи кучи ва унинг меҳнати бошқа товарлардан шаклан ва мазмунан фарқ қилади.

Товар деб ўзи учун эмас, сотиш учун ишлаб чиқилган маҳсулотни тушунамиз. Олди-сотти натижасида товарнинг эгаси, ундан фойдаланиш ва тасарруф этиш ҳуқуқи ўзгаради. Товар айрибошлаш жараёнидан чиқиб, истеъмол жараёнига ўтади ва истеъмол предметига айланади. У истеъмолчиларнинг эҳтиёжини қондирувчи моддий неъмат сифатида хизмат қилади.

Ишчи кучи биринчидан, шаклан моддий неъмат эмас, у ишлаб чиқариш қуввати сифатида фаолият кўрсатувчи жонли омилдир;

иккинчидан, у олди-сотди жараёнида ўзи сотилмайди, унга эгалик қилиш ҳуқуқи ўзгармайди, бозорда меҳнат ресурси, меҳнат жараёнида ишлатиладиган унинг касбий маҳорати, қуввати, яъни унинг меҳнат қобилияти сотилади;

учинчидан, моддий неъматларнинг олди-сотди жараёнида тўла қиймати (бу ерда тўла қиймат деганда, унинг ҳақиқий қиймати эмас, ижтимоий-зарурий қиймати, яъни унинг барча омиллар таъсири натижасида шаклланган қийматининг пулдаги ифодаси, яъни баҳоси эътиборга олинган), айрибошланади, сотилади. Ишчи кучи атамасига келсак, унга меҳнатининг тўла қиймати тўланмайди, аксинча қийматини бир қисми тўланади. Чунки, унинг меҳнати натижасида қўшимча қиймат яратилади.

Ишчи кучи меҳнатининг зарурий қисмига иш ҳақи тўланади, қўшимча қиймат яратувчи қисмининг қиймати иш берувчи, яъни мулк эгаси (давлат, жамоа, корхона, иш берувчилар) ҳамда жамият тараққиёти учун зарур бўлган қисмида қолади;

тўртинчидан, моддий неъматларнинг олди-сотди жараёни бирор бир лаҳзада содир бўлади, ишчи кучи меҳнатини олди-сотди жараёни ўзоқ даврда содир бўлади.

Ушбулар нуқтаи назаридан келиб чиқиб, ишчи кучи, меҳнат алоҳида, ўз хусусиятига эга бўлган, олди-сотди жараёнининг предмети сифатида қаралиши лозим.

Бу борада иш билан меҳнатни фарқлаш зарур. Ишни ишчи кучи, яъни унинг меҳнати, меҳнат қилиш қобилияти бажаради. Иш берувчи ишчининг бажарган иши учун ҳақ тўлайди. Шунинг учун ҳам расмий ҳужжатларда иш ҳақи атамаси ишлатилади.

Умуман олганда бозорда ишчининг жисмоний ва интеллектуал меҳнат қилиш қобилияти сифатида, унинг тўла қиймати тўланмайди, аксинча уни қийматинг бир қисми - баҳоси меҳнат қилиш жараёнида тўланиб борилади.

Меҳнат (6.4 мавзуга қаралсин) бу ишчиларнинг ўз эҳтиёжларини қондириш

мақсадида амалга ошириладиган онгли фаолиятидир.

Шундай қилиб, ишчи кучи ёки унинг меҳнатини умуман товар сифатида тарифлаш илмий-назарий нуқтаи назардан тўғри бўлмайди. Ишчи кучининг онгли фаолияти, унинг жисмоний ва интеллектуал меҳнат қилиш қобиляти бозорда сотилади ва ана шу қобилят товар бўлиб ҳисобланади.

Иш ҳақиға эса юқорида келтирилган товар қийматининг бир қисмининг (зарурий меҳнат) пулдаги ифодаси нуқтаи назардан қараш лозим.

Иш ҳақи ишчи меҳнати мотивациясини ва рағбатлантиришнинг шакли сифатида намоён бўлади.

Иш ҳақи, меҳнат ҳақи категориялари адабиётларда кўп ишлатилади, айримлар уларни синоним қаторида ишлатади¹, айримлар уларни фарқлайди. Бунга тегишли фикрларни биз юқорида ҳам келтирдик. Масалан, Ю.Ф. Елизаров «Экономика организации» дарсликида (М., «Экзамен», 2005) «...иш ҳақидан, меҳнатга тўлов (меҳнат ҳақи) кенгроқ тушунча бўлиб, у иш ҳақидан ташқари ҳар хил тўловлар ва имтиёзларни ўз ичига олади» - деб таъкидлайди (115 бет). Муаллифнинг ушбу фикрларига қисман қўшилган ҳолда қуйидаги назарий фикрларни эътироф этиш зарур деб ҳисоблаймиз.

Ҳақиқатдан олганда ҳар хил қўшимча тўловлар иш ҳақининг элементи ҳисобланади. Иш ҳақини бир неча хил элементларга бўлиш мумкин. Улар асосан (базали) иш ҳақи, устамалар, қўшимча тўловлар ва иш ҳақининг ўзгарувчан қисмидир (ҳар хил рағбатлантирувчи тўловлар).

Асосан иш ҳақи ишчининг функционал вазифаларини ҳар қандай шароитда ўз вақтида ва сифатли бажариши учун тўланадиган, белгилаб қўйилган, доимий тўланадиган пул тўловидир (айрим ҳолларда натурал ҳолда бўлиши ҳам мумкин).

Устамалар ва қўшимча тўловлар ишчи меҳнатининг алоҳида шарт шароити ва мазмуни учун тўланади. Масалан, меҳнат стажи, қўшимча функцияларни бажарганлиги, кечқурун, дам олиш ва байрам кунларида ишлаганлиги учун, ишламаган вақтлари учун тўлов, ҳудудий коэффициентлар, оғир шароитлардаги ишлар учун қўшимчалар ва ҳакозолар.

Иш ҳақининг ўзгарувчан қисми режадан юқори даражада бажарилган иш натижалари учун тўланади. Унга ҳар хил мукофатлар киради. Масалан, товар айланиши режасини ортиғича бажаргани учун, бирон давр (квартал, йил) натижалари учун тўланадиган мукофотлар, бонус тўловлар ва ҳакозолар учун.

Расмий статистикада «Ишчи кучини сақлаш учун кетган харажатлар» кўрсаткичи ишлатилади. Ушбу кўрсаткични бизнинг фикримизча меҳнат ҳақининг зарурий қисмининг қийматиға тенглаштириш мумкин.

Меҳнат ҳақиға иш ҳақидан ташқари маданий-оқартув, соғломлаштириш, кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, ижтимоий суғурталар, махсус тўловлар ва бошқа харажат кабилар киради.

Меҳнат ҳақининг ижтимоий пакети таркибига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- ҳар хил ижтимоий тўловлар;
- номоддий (пулсиз) имтиёзлар (ҳар хил имтиёзлар, иш вақтини мослаштириш, қўшимча меҳнат таътилини бериш, эрта нафақаға чиқариш ва ҳ.к.);
- фирма, корхонанинг акцияларни ўз ишчиларига сотиш;
- меҳнат шароити ва мазмунини яхшилаш;

¹ 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.

- ишда яхши ижтимоий, психологик муҳитни яратиш;
 - ишчиларни хизмат поғоналаридан кўтарилиб борилишини таъминлаш;
- Шундай қилиб, «иш ҳақи» миқдори «меҳнат ҳақи» миқдоридан («Ишчи кучини сақлаш учун харажатлар») таркиби билан факланади

Мотивация деганда ишчининг фаолият учун ички дунёвий қизиқишини тушуниш керак. Мотивация инсон эҳтиёжини сиз меҳнати фаолияти орқали қондиришга интилишидир. Меҳнат фаолияти орқали инсон ўзининг нафақат моддий эҳтиёжларини, ҳамда ижтимоий эҳтиёжини ҳам қондиришга интилади (масалан, ўзини ҳимоя қилиш, дўстона муносабатлар, бошқалар ҳурматиға сазовар бўлиш, шон-шарафға эға бўлиш, нуфўз кабилар).

Иш ҳақи категориясини назарий ва амалий нуқтаи назардан номинал иш ҳақи ва реал иш ҳақиға ажратиш зарур. Чунки иш ҳақининг реал миқдорига инфляция, баҳо каби омиллар салбий таъсир кўрсатади. Улар натижасида номинал иш ҳақи - иш ҳақи пул ҳисобида ўзгармай турса, реал иш ҳақи - олинган пулға сотиб олинадиган товарлар ва хизматлар миқдори камайиб боради. Шунинг учун ҳам жаҳон амалиётида иш ҳақини индексация қилиш қўлланилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат ҳақи ёки иш ҳақини талқин қилганда, бизнинг фикримизча қуйидаги назарий масалаларни эътиборға олиш зарур.

Иш ҳақи юридик шахс мақомиға эға бўлган хўжалик субъектлари фаолияти билан боғлиқ бўлиб, у ёлланма ишчиларға тўланади. Якка тартибдаги ёки оилавий тадбиркорларда фаолият (иш) юритувчилар учун меҳнат натижаси қандай тўланади? Меҳнат натижаси иш ҳақи сифатида намоён бўладими ёки бошқачами, деган саволлар туғилади. Ушбу масала бўйича биз ўз фикр мулоҳазамизни билдирмоқчимиз.

Ушбу масалаға назарий нуқтаи назардан ёндашсак бундай хўжалик субъектлари учун иш ҳақи катигорияси мазмунан мос келмайди.

Улар учун меҳнат фаолияти натижасидан олинган даромад категориясини ишлатиш мақсадға мувофиқдир. Масалан, якка тартибда ишлаётган тадбиркорнинг даромади, оиланинг иш фаолиятидан олган даромади. Ушбу даромадни назарий ва амалий жиҳатдан ёритишда уларни икки қисмға бўлиб қараш керак. Яъни, даромаднинг бир қисми шахсий истеъмол учун ишлатилади. Уни шахсий истеъмол фонди деб юритиш ва уларнинг иш ҳақиға тенглаштириш мумкин.

Даромаднинг иккинчи қисми фаолиятни кенгайтириш ёки такомиллаштириш учун мўлжалланган бўлиб, уни жамғариш фонди деб аташ мумкин.

Худди шундай шахсий томорқаларда қишлоқ хўжалиги махсулотларини ишлаб чиқаришда махсулотға тўлов сифатида уларни натурал махсулотлари хизмат қилади. Бунда махсулотнинг бир қисми бозорға чиқарилиб қиймат шакли (пул)да намоён бўлиши, иккинчи қисми уруғлик фондини ташкил қилади. Ёки махсулот оилади натурал шаклда ишлатилиб, бир қисми истеъмол фондини иккинчи қисми уруғлик фондини ташкил қилади.

Булар ҳам меҳнат ҳақи (тўлови) билан иш ҳақини ўртасидаги фарқларни англатувчи белгилардан ҳисобланади.

Иш ҳақининг моҳияти ва аҳамияти унинг иқтисодий жараёнда бажараётган функцияларидан келиб чиқади.

Иш ҳақи биринчидан, меҳнатни моддий рағбатлантириш функциясини бажаради. Бу функцияни иқтисодий деб ҳам айтиш мумкин. Бу функция иқтисодий деб юритилса иш ҳақини рағбатлантириш функциясига кенгроқ қараш зарур бўлади. Масалан: иш ҳақининг табақаланиши ҳамда аҳолининг даромади, харид қобилияти, минимал эҳтиёж

саватчасининг шаклланиши масалаларини киритиш мумкин. Ушбу функцияни бажариш орқали иш ҳақи меҳнат мотивациясини кўтарилишини таъминлайдиган омил сифатида хизмат қилади;

иккинчидан, ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш функциясини бажаради. Иш ҳақи ҳақиқатда ишчи кучини (умуман инсониятни) такрор ишлаб чиқариш учун моддий омил яратувчи восита сифатида хизмат қилади;

учинчидан, ижтимоий функцияни бажаради. Иш ҳақи аҳолининг нафақат моддий, балки ижтимоий эҳтиёжларини қондириш учун ҳам хизмат қилади. У орқали ижтимоий ҳақиқатни таъминлаш мумкин, аҳолининг юқори ҳаёт даражаси, ишчилар ва улар оиласи ҳаётини сифати таъминланишига эришилади;

тўртинчидан, ҳисоб китоб функциясини бажаради. Иш ҳақи орқали ишчининг меҳнат қилиш қобилияти, қуввати ҳисоб-китоб қилинади, баҳоланади. Жамиятда фаолият кўрсатаётган ҳар хил тармоқ, соҳадаги ишчиларнинг меҳнат қобилиятини, уларнинг мураккаблиги ёки соддалигини солиштириш имконияти туғилади. Ишлаб чиқариш (иш, хизмат) жараёнида жонли меҳнатнинг ҳиссасини аниқлаш имконини яратади. (масалан, товар (иш, хизмат) баҳосида, таннархида, савдода муомала харажатларида ва ҳ.к.);

бешинчи функциясига тақсимотни киритиш зарур. Бу функция орқали иш ҳақи жамиятда яратилган биринчидан, миллий даромадни аҳоли ўртасида, уларнинг меҳнатининг сон ва сифат жиҳатларидан келиб чиқиб пул ва натурал шаклда тақсимланишини; иккинчидан, товар ва хизматларни реал иш ҳақи сифатида аҳоли ўртасида тақсимланиши таъминланади;

олтинчидан, иш ҳақи жамиятни бошқаришда давлат томонидан тартибга солиш воситаси сифатида ишлатилади. Иш ҳақи товарлар ва хизматларни таркибининг асосий элементларидан бири. Қийматнинг классик формуласига эътибор берилса $c + v + m$ иш ҳақи товар ва хизматлар қийматининг иккинчи элементи «v» сифатида намоён бўлади.

Ушбулардан келиб чиқиб давлат «Минимал иш ҳақи»ни белгилаш орқали, баҳони, талаб ва таклифни тартибга солади, ҳамда инфляциянинг таъсирини чегаралайди;

еттинчидан, иш ҳақи сиёсий функцияни ҳам бажаради, масалан иш ҳақини камайтириш аҳоли томонидан норозичиликка, иш ташлашларга олиб келади, бу эса сиёсий муҳитни бўзиб юборади. Шу сабабли иш ҳақининг даражасини, унинг ҳолатини нафақат иқтисодчилар, балки жамият ҳолатини ўрғанувчи сиёсатчилар, давлат арбоблари, социологлар, психологлар ва бошқа мутахассислар ҳам чуқур ўрганиши зарур.

2. Савдода иш ҳақини ташкил қилиш қоидалари.

Иш ҳақининг шаклланиши, ҳисоб китоби, белгиланиши жараёнида бутун жаҳон амалиётида қабул қилинган, ишлатилаётган қоидалар мавжуд. Ушбу қоидаларга иш берувчи томонидан риоя қилиниши, давлат, жамият, касаба уюшма ташкилотлари ҳамда ҳар бир ишчи томонидан назорат қилиниши ва талаб қилиниши мумкин.

Ушбу қоидаларга қуйидагиларни киритиш мумкин:

- меҳнатни сифат ва сон жиҳатларини ҳисобга олиш, уни ишлаб чиқариш (хизмат) натижаларига қараб рағбатлантириш;
- иш ҳақини дифференциация қилиш. Ушбу қоида иш ҳақини ишчининг малакаси, меҳнатининг мураккаблиги ва соддалигига, ақлий ва жисмоний меҳнатга,

меҳнат шароитига, меҳнатни нормаллаштириш каби ҳамда бошқа омилларни ҳисобга олган ҳолда белгиланишини талаб қилади:

- иш ҳақи ҳар қандай хўжалик субъекти ҳодимларининг ижтимоий ҳимоясини таъминлаш керак;
- моддий рағбатлантириш шакллари, миқдори рақобатбардошликни таъминлаши керак;
- иш ҳақи давлат томонидан белгиланган минимал иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаслиги керак;
- реал иш ҳақининг мунтазам ошириб боришни таъминлаш зарур. Номинал иш ҳақи ўсиш даражаси инфляция даражасига нисбатан юқори бўлишини таъминлаш;
- меҳнат унумдорлигининг ўсиш даражаси ўртача иш ҳақининг ўсиш даражасига нисбатан юқори бўлишини таъминлаш.

Иш ҳақини ташкил қилиш қоидаларини кўриб чиқишда биринчи омил сифатида давлатнинг ролини эътиборга олиш мақсадга мувофиқ. Давлат иш ҳақи тизимини қонуний нормалар орқали бошқаради, у иш ҳақини бошланғич, базис даражасини белгилайди. Унга минимал иш ҳақи миқдори, минимал яшаш даражаси каби кўрсаткичларни киритиш мумкин. Булардан ташқари давлат иш куни давомийлигини, меҳнат таътили даврини ва уларга тўлов миқдорини белгилайди. Давлат ишчи ва иш берувчилар ўртасидаги низоларни суд орқали ҳал қилувчи арбитор бўлиб ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатнинг ҳуқуқий қонуний ҳужжати сифатида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ҳисобланади (Ушбу қонун Ўзбекистон Республикасида 21 декабр 1995 йили тасдиқланган ва 1996 йил 1 апрелдан амалга тушган). Ушбу меҳнат кодексининг 16 моддасида меҳнаткашларнинг меҳнат ҳуқуқлари, жумладан меҳнат мотивацияси ва воситалари белгилаб қўйилган.

Улар қаторига қуйидагилар киради:

- меҳнат ҳақини қонун билан белгилаб қўйилган минимал миқдордан кам бўлмаган даражада олиш;
- тасдиқланган меҳнат таътили ва уни ҳақини олиш, дам олиш ва байрам кунлари дам олиш;
- меҳнат шарт-шароити, унинг хавфсизлиги ва гигиенаси таъминланишига эга бўлиш;
- меҳнат фаолияти билан боғлиқ зарарларнинг қопланиши;
- қонун билан белгиланган ижтимоий имтиёзлардан фойдаланиш ва ҳ.к.

Иш берувчи ва ишловчининг ўртасидаги ижтимоий-меҳнат муносабатлари ва иш ҳақи масалалари хўжалик субъектларининг ичида тўзилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади. Ушбу шартномада меҳнат шароити, иш ҳақи, уй жой ва медицина таъминоти, кафиллар ва имтиёзлар кабилар ўз аксини топади. Шартномалар муддатсиз, бирон муддатга (беш йилга) ёки бирон ишни бажариш даврига тўзилади.

3.Иш ҳақининг шакллари, тизими ва ҳисоблаш усуллари.

Жаҳон амалиётида иш ҳақини ҳисоб китоб қилиш учун тан олинган иш ҳақи шакли ва тизими яратилган.

Иш ҳақи қуйидаги икки шаклдан иборат:

- вақтбай иш ҳақи;
- ишбай иш ҳақи:

Иш ҳақи икки ҳил тизимда, яъни тарифли ва тарифсиз тизимда амал қилади.

Вақтбай иш ҳақи оддий вақтбай (соат, кун, ҳафта, ой) ва вақтбай – мукофотли тизимларга бўлинади.

Ишбай иш ҳақи эса оддий (бевосита) ишбай, ишбай-мукофатли, билвосита-ишбой, аккорд тизимларига бўлинади.

Юқоридагилар ҳаммаси таърифли тизимга киради.

Булардан ташқари тарифсиз тизим ҳам қўлланилади.

Иш ҳақини ташкиллаштириш хўжалик субъектларида қуйидаги элементлар (кўрсаткичлар)ни ишлаб чиқиш (шакллантириш, ҳисоблаш, тасдиқлаш) билан амалга оширилади:

биринчидан, меҳнатни нормаллаштириш;

иккинчидан, тариф тизимини аниқлаш;

учинчидан, иш ҳақини муқобил шакли ва тизимини танлаш;

тўртинчидан, иш ҳақи фондини шакллантириш;

бешинчидан, моддий рағбатлантириш турларини белгилаш.

Меҳнатни нормаллаштириш меҳнат сифатини ва умумий натижага индивидуал шахсларнинг ҳиссасини аниқлаш воситаси сифатида хизмат қилади. Меҳнатнинг самарадорлигини ошириш ҳамда иш ҳақини оқилона белгилаш, уни ташкил қилиш учун илмий асосланган меҳнат нормаси ва нормотивларини ишлаб чиқиш катта аҳамиятга эга. Норма ва нормотивлар орқали меҳнат ва иш ҳақи кўрсаткичларини чуқур тадқиқот қилиш, прогнозлаш ва режалаштириш осонлашди.

Бозор иқтисодиёти шароитида норма ва нормотивлар меҳнатни одилона, адолатли ва ва ҳаққона баҳолашни таъминлайди. Бу эса ўз вақтида корхона, ташкилот ва бошқаларда жамоанинг жипслашишига, меҳнат унумдорлигини ва самарадорлигини оширишга олиб келади.

Савдода меҳнатни нормалаштириш орқали сотиб олувчиларга хизмат кўрсатиш (масалан, бир сотувчи бирон даврда нечта сотиб олувчига хизмат қилиши) мумкинлиги нормасини, сотувчилар, раҳбарлар, мутахассислар ва ёрдамчи ходимларнинг рационал сонини ва бошқа кўрсаткичларни аниқлаш мумкин.

Тариф тизими – норматив мажмуаси бўлиб, улар асосида иш ҳақини дифференциациялаш таъминланади. Иш ҳақини дифференциациялаш меҳнатнинг мураккаблиги, шарт – шароити, табиий – иқлимий шароити, меҳнатнинг интенсивлиги унинг тавсифини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади.

Иш ҳақини ташкил қилишнинг асосини тариф тизими ташкил қилади.

Биз юқорида келтирганимиздек Ўзбекистон Республикасида ҳам иш ҳақи тизими тарифли ва тарифсиз иш ҳақи тизимидан ташкил топади.

Тариф тизими қуйидаги нормотив ҳужжатлардан таркиб топади:

I – Иш ва ишчилар касб ҳунарини тарифий- малакавий маълумотномаси ҳамда хизматчилар лавозимини малакавий маълумотномаси. Ушбу маълумотнома нормотив ҳужжат ҳисобланиб, ишчи ва ишчига, лавозимга қўйиладиган талабларнинг малакавий таснифини белгилайди. Унда ишчига ёки ишни бажариш учун зарур бўлган билим, кўникмалар ва ҳар хил касб, малакага таълуқли ишлар туркуми тарифланади. Тарифий – малакавий маълумотнома ишчилар малакаси даражасини ва тариф разрядини белгилайди;

Тарифий-малакавий маълумотнома бажариладиган ишларнинг тўла тавсифини ва уни бажарадиганлар учун қўйидаги малакавий талабларни ўз ичига олади. Улар ишни баҳолашда ягона мезондан фойдаланишни ва ишнинг мураккаблигидан келиб чиқиб ишчиларга таълуқли разряд белгилашни таъминлайди.

Ҳозирги даврда Ўзбекистонда 1985 йил тасдиқланган Ягона тариф – малака маълумотномаси (ЯТММ) ишлатилмоқда. Унда ишнинг тавсифи ва ишга қўйиладиган талаблар келтирилган. Маълумотномада ҳар бир касб – ҳунарга бериладиган малакавий

разряд кўрсатилади.

ЯТММ – га ўхшаш «Хизматчилар лавозими малакавий маълумотномаси» (ХЛММ) мавжуд. Унда ҳар бир лавозимда бажарилиши лозим бўлган бурчлар ва мутахассиларга, хизматчиларга қўйиладиган малакавий талаблар келтирилади.

II - Тариф ставкаси, иш вақти ўлчов бирлигига тўланадиган иш ҳақи миқдорининг пулдаги ифодаси.

Ишчиларга иш ҳақи тўлашда иш вақти ўлчов бирлигида(соат, кун, ой) ишлаб чиқарилган маҳсулот (иш, хизмат) учун тўланадиган иш ҳақи миқдори белгиланади. Тариф ставкасини у ёки бу турини (соат, кун, ой) ишлатиш корхонада фойдаланилаётган меҳнат нормалари туридан боғлиқ бўлади. Ҳозирги кунда соатбай тариф ставкасини ишлатиш кўпроқ тарқалган. Умумлаштириб айтганда ишчилар учун тариф ставкаси иш вақти ўлчов бирлигида бажариладиган оддий меҳнатни («О» - разряд) учун тўланадиган иш ҳақининг абсолют(пул ифодасида) миқдорини белгилайди.

«О» - разряд тариф ставкаси давлат томонидан белгиланган минимал иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаслиги керак. Раҳбарлар, мутахассислар, хизматчилар, ёрдамчи хизматчилар ва айрим нормаллаштириш мумкин бўлмаган ишларни бажарувчилар учун тариф ставкаси лавозим оклади орқали белгиланади.

Тариф ставкага нисбатан рағбатлантириш тизими шаклланади. Мукофотлар, қўшимчалар, устамалар, ҳудудий коэффицентлар тариф ставкасига нисбатан фоиз ҳисобида белгиланади.

Бажариладиган иш хизмат разрядига қараб аниқланган, тариф ставкаларининг бир бирига нисбати тариф сеткасида ҳар бир разряд учун кўрсатиладиган тариф коэффицентларида ўз аксини топади. «0» разряд коэффицент бирга тенг. «0» разряддан бошлаб тариф сеткасида белгиланган максимал разрядгача тариф коэффиценти ортиб боради. (Тариф сеткасига қаралсин 11.3.1 чизма).

III – Тариф сеткаси, иш ҳақини дифференциялашган миқдорни белгилайди. Унда меҳнат (иш, хизматлар)нинг хусусиятларидан келиб чиқиб ишчилар учун белгиланадиган разрядга қараб, тариф коэффицентлари орқали ойлик тариф ставкалари аниқланади. Тариф сеткасида иш ҳақи шкаласи ишлатилади, унда тариф разряди ва тариф коэффицентлари, тариф ставкаси ўз ифодасини топади.

Ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикаси бюджетдан молиялаштириладиган корхона, ташкилот ва муассасалар ишчи – хизматчилар учун иш ҳақини белгилашда Ягона тариф сеткаси (ЯТС) асосида ҳисоб китоб қилинади.

Ягона тариф сеткасида тариф разряди ва тариф коэффицентлари келтирилади.

Тариф разряди ишчининг малака даражаси, ишнинг мураккаблиги, реал (аниқ)ликлиги ва бажариладиган вазифанинг жавобгарлигини аниқлайди.

Тариф коэффиценти тариф ставкасини тариф разрядининг ортиб боришига нисбатан юқориланиш даражасини белгилайди, яъни «0» разрядга нисбатан юқори малакали иш, хизмат неча маротаба кўпроқ иш ҳақи олишини кўрсатади.

Тариф разряди ва тариф коэффиценти орқали тариф ставка миқдори қуйидагича аниқланади:

$T_{ci} = T_o \cdot K_i$; бу ерда:

T_{ci} – тариф ставкаси, i – разряддаги ишчи ёки ходим учун, сўмда;

T_o – «0» разряддаги ишчи ёки хизматчи учун белгиланган тариф ставкаси, сўмда;

K_i – i - разряддаги ишчи ёки ходим учун белгиланган тариф коэффиценти.

ЯТС Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Иш ҳақи тўлашнинг

ягона тариф ставкасини такомиллаштириш тўғрисида»ги 20 июнь 2000 йилги 280 – сонли қарори билан тасдиқланган. У 22 тариф разрядини ўз ичига олган бўлиб, тариф коэффициентлари орқали ҳар хил турдаги иш ва лавозим окладларини белгилаш учун хизмат қилади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 9 июлдаги ПФ – 4224 – сон фармонига мувофиқ бюджет муассасалари ва ташкилотлари ходимларининг лавозим ставка(оклад)лари миқдори қуйидагича белгиланган (11.3.1 - жадвал).

Давлат ва давлат акциядор корхоналари ЯТС низомига риоя қилишлари шарт.

Бюджет тизимига қарамаган хўжалик субъектлари ўзлари иш ҳақи шаклини, тизимини, моддий рағбатлантириш миқдорини, қўшимча тўловлар кабиларни мустақил белгилайдилар. Давлат тариф ставкаси окладларини улар асос сифатида ишлатишлари мумкин. Лекин, уларда ўрнатилган минимал иш ҳақи давлат томонидан белгиланган даражадан кам бўлмаслиги керак.

Уларнинг миқдorigа меҳнат бозоридаги рақобат ва корхоналарнинг молиявий имкониятлари таъсир қилади.

IV. Худудий коэффициентлар. Ушбу коэффициентлар ҳар хил табиий-иқлимий шароитларда ишловчиларнинг ҳаёт даражасини дифференциацияланишини таъминлайди ва иш ҳақига қўшимча тўлов миқдорини коэффициент ўлчов бирлигида кўрсатади.

V. Устамалар ва ҳар хил қўшимча тўловлар. Булар тариф ставкасида ҳисобга олинмаган омилларни ҳисобга олиб, иш ҳақининг яқка тартибланишини таъминлайди. Масалан, бажариладиган иш ёки лавозимнинг муҳимлиги; меҳнат стажининг доимийлиги; тил билиши; меҳнатга муносабати; қўшимча

1 - жадвал

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 9 июлдаги ПФ – 4224-сонли Фармонига мувофиқ бюджет муассасалари ва ташкилотлари ходимларининг лавозим ставка(оклад)лари миқдори.

Тариф разрядлари	Тариф коэффициентлари	Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 9 июлдаги ПФ-4224-сонли Фармони ва Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 21 июлдаги 206-сонли қарори асосидаги тариф коэффициентларига биноан 2010 йил 1 августдан қўлланиладиган тариф ставкалари миқдори,(сўм).	Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 9 июлдаги ПФ-4224-сонли Фармонига асосан 2010 йил 1 августдан компенсация тўловлари ҳисобга олинган тариф ставкалари (сўм)
1.	2	3	4
0	1.000	45215	X
1.	2.476	111952	X
2.	2.725	123211	X
3.	2.998	135555	162005
4.	3.297	149074	175446
5.	3.612	163317	189743
6.	3.941	178192	204638
7.	4.284	193701	230151
8.	4.640	209798	236226
9.	4.997	225939	252404
10.	5.362	242443	270202
11.	5.733	259218	288468
12.	6.115	276490	305726
13.	6.503	294033	323258
14.	6.893	311667	340939
15.	7.292	329708	359030
16.	7.697	348020	377323
17.	8.106	366513	395879
18.	8.522	385322	414632
19.	8.943	404358	433742
20.	9.371	423710	453073

21.	9.804	443288	472705
22.	10.240	463002	492432

Изоҳ: Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарори билан айрим ходимларнинг иш ҳақи ставка (оклад)ларига ўрнатилган қўшимча тўлов ёки устамалар миқдори жадвалининг компенсация ҳисобга олинмаган ҳолдаги ставкасидан (3- устундан) келиб чиққан ҳолда ҳисобланади.

вазифага ёки ишда йўқ ишчини лавозимини бажариш; кечқурун, дам олиш, байрам кунларида ишлаш кабилар учун тўловлар.

Уларнинг хусусиятларига қарасак, устама компенсация ролини ўйнайди, қўшимчалар эса рағбатлантириш хусусиятига эга.

Тариф тизими, юқорида келтирилгандек иш ҳақини ҳар хил шаклларида фойдаланишни тақозо қилади. иш ҳақи шаклларига батафсил тўхталиб ўтамиз.

Вақтбай иш ҳақи.

Вақтбай иш ҳақи икки хил тизимдан иборат:

- оддий - вақтбай;
- вақтбай - мукофотли.

Оддий- вақтбай иш ҳақи шакли ишлатилганда иш ҳақи тариф ставкаси ёки лавозим оклади асосида ҳисобланади. Лавозим окладлари лавозим (штат) жадвалларида кўрсатилади. Лавозим оклади – тўла ишлаган ой учун белгиланган иш ҳақи миқдори. Ишчиларга иш ҳақи ҳисоблашда оддий- вақтбай шакли, соатбай ёки кунбай турлари ишлатилади. Бунда иш ҳақи миқдори соатбай (ёки кунбай) иш ҳақи ставкасини ҳақиқий ишлаган соатлар ёки кунлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Унинг учун қуйидаги формулани ишлатиш мумкин.

$$И_x = C_{tc} \cdot t_i \quad \text{ёки} \quad И_x = K_{tc} \cdot K_o \text{ бу ерда}$$

$И_x$ – ишчининг ойлик иш ҳақи суммаси, сўмда;

C_{tc} – ишчига белгиланган бир соатли тариф ставкаси, сўмда;

t_i – ишчиларнинг бир ойда ишлаган вақти, соат;

K_o - бир ойда ишчининг ишлаган кунлари сони, кун;

K_{tc} – ишчига белгиланган бир кунлик тариф ставкаси (7 ёки 8 соат иш кунига белгиланган), сўмда.

Юқорида келтирилган шакл (оддий-вақтбай) асосан ёрдамчи ва хизмат қилувчи ходимлар учун қўлланилади.

Лавозим окладлари бошқарув, маъмурий хўжалик ходимлари, мутахиссислар ва меҳнат жараёни нормаллаштирилиб бўлмайдиган ёки асосли ҳисобга олишни иложи йўқ иш турларни бажарадиганлар учун қўлланилади.

Хизматчиларга иш ҳақи тўлаш ўзининг мазмуни жиҳатидан вақтбай-мукофотлига яқин бўлиб, у асосида иш ҳақининг асосийси – лавозим оклади (одатда бир ойлик) ва ундан ташқари қўшимчалар ва мукофотлар тўланади.

Лавозим оклади ишбай жадвали асосида хизматчининг касбий малакаси, иш ҳажми, тавсифи ва бошқа омилларга қараб белгиланади.

Вақтбай-мукофотли иш ҳақи шакли ишлатилганда тариф ставка ёки лавозим оклади орқали аниқланган иш ҳақидан ташқари ишчи ва хизматчиларга ҳар хил мукофотлар тўланади. Унинг учун корхона, хўжалик субъектлари махсус низом ишлаб чиқади.

Моддий рағбатлантириш миқдори низомда ишчи ва хизматчилар бажарган ишлар ва вазифаларни сон ва сифат кўрсаткичларига қараб фоизда ёки абсолют сўмда кўрсатилиши мумкин. Рағбатлантириш кўрсаткичлари ва миқдори жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномасида кўрсатилиши ёки раҳбар буйруғи билан амалга оширилиши

мумкин.

Моддий рағбатлантириш ҳар ойда, кварталда, йил натижаси бўйича ва айрим иш ёки вазифани бажарилиши натижаси бўйича амалга оширилади. Мукофот суммаси (M_c) қуйидагича аниқланиши мумкин:

$$M_c = \frac{I_x (p + k \cdot n)}{100}; \text{ бу ерда:}$$

p – режалаштирилган 100,0% бажарганлиги учун рағбатлантириш миқдори, %;

k – режани ортиғи билан бажарганлигининг ҳар бир фоизи учун моддий рағбатлантириш миқдори, %;

n – режанинг ортиғи билан бажарилган даражаси, %.

Вақтбай иш ҳақи шакли қуйидаги ҳолларда кўпроқ самара беради:

- ишчининг вазифаси техник-технологик жараёнларни кўзатиш ва назорат қилиш билан боғлиқ бўлса. Савдода ва умумий овқатланиш соҳасида улар қаторига савдо залидаги назоратчилар, маъмурлар киритилиши мумкин;
- фаолият жараёнида ишнинг сафати ва хизматни бажариш муддати муҳим аҳамиятга эга бўлса. Савдода ва умумий овқатланиш соҳасида менежерлар, технологлар, мастер-товарлар, юқоридаги жараёнлар учун жавобгар шахслар киради;
- сон жиҳатдан натижани ҳисобга олиш қийин ёки имконияти бўлмаса. Булар қаторига раҳбарлар, мутахассислар, ва ёрдамчи ходимларни киритиш мумкин.

Ишбай иш ҳақи

Ишбай иш ҳақи меҳнат натижасини сон ва сифат жиҳатдан ҳисоб-китоб қилиш имконияти бўлган ишчи ва хизматчилар учун қўлланилади. Бунда асосан бажарилган иш ёки хизмат ўлчов бирлигига нисбатан расценка ишлатилади. Масалан, 1000 сўмлик товар айланишига, 100 порция ишлаб чиқарилган овқатлар сонига, хизмат кўрсатилган хўрандалар сонига ва ҳоказолар учун.

Ишбай иш ҳақи шакли иш ёки хизмат натижасини ошириб бориш асосий мақсад бўлганда ёки меҳнат натижаси ишчига ёки бригадага боғлиқ бўлганда ёки меҳнат натижасини аниқ ҳисоблаш имконияти бўлганда ишлатилса кўпроқ самара беради.

Ишбай иш ҳақи тизимида ишлатиладиган усуллар 11.1.1 чизмада келтирилган.

Ишбай иш ҳақи шакли савдода ва умумий овқатланиш соҳасида асосан сотувчилар, кассирлар, официантлар, ошпазлар ва буфетчилар учун ишлатилади.

Ишни ташкил қилиш шароитига қараб ишбай иш ҳақи якка тартибда ва жамоавий (бригада) турларига бўлинади.

Бевосита ишбай иш ҳақи ҳақиқий бажарилган иш, хизмат миқдорини белгиланган расценкага кўпайтириш йўли билан аниқланади ва бу ҳолда мукофотлар ишлатилмайди.

Масалан: а) якка тартибда расценка белгиланган бўлса

$$I_x = \sum p_i \cdot q_i \quad \text{бу ерда:}$$

p_i – i - иш ёки хизмат ўлчов бирлигига белгиланган расценка, сўм;

q_i – ишчи томонидан бажарилган i -иш ёки хизматнинг миқдори, сон бирлигида бир ойга.

б) жамоа (бригада) учун расценка белгиланган ҳолда жамоа (бригада) бажарган иш ёки хизмат миқдори белгиланган расценкага боғлиқ бўлади. Ҳар бир ишчининг иш ҳақи уларнинг разрядлари ва бир ойда ишлаган иш вақтига пропорционал тақсимланади. Бунда бригадани иш ҳақи ($I_{x.б.}$) қуйидагича тенг бўлади:

$$I_{x.б.} = \sum p_{i.б.} \cdot q_{i.б.} \quad \text{бу ерда:}$$

$p_{i.б.}$ – бажарилган иш ёки хизмат ўлчов бирлигига белгиланган бригада расценкаси, сўм;

$q_{i.6}$ — бир ойда бригада бажарган иш ёки хизматнинг сон миқдори, сўм, дона ва ҳоказо.

Ишчининг иш ҳақи қуйидагича ҳисобланади:

$$I_{x.i} = I_{x.6} \cdot \frac{T_{c.i} \cdot t_i}{\sum_{t=1}^n (T_{c.i} \cdot t_i)}; \text{ бу ерда:}$$

$I_{x.i}$ — i - ишчининг бир ойлик иш ҳақи миқдори, сўм;

$T_{c.i}$ — i - ишчининг разряди бўйича белгиланган соатбай тариф ставкаси;

t_i — ишчининг бир ойда ишлаган вақти, соат;

n — бригададаги ишчилар сони.

Иш ҳақининг ишбай-мукофотли шакли ишлатилганда белгиланган расценка бўйича асосий иш ҳақи юқоридагича ҳисобланади.

Ишбай-мукофотли иш ҳақи усули ишлатилганда мукофот суммаси вақтбай-мукофотли иш ҳақи усулида ишлатилган формула орқали ҳисобланади.

Прогрессив ишбай иш ҳақи шакли ишлатилганда (бу шакл асосан ишлаб чиқариш тармоқларида кўпроқ қўлланилади) режа даражасида бажарилган иш учун иш ҳақи белгиланган расценкага қараб ҳисобланади, режадан ортиқ бажарилган иш учун эса оширилган расценкага нисбатан ҳисобланади.

Билвосита ишбай иш ҳақи шакли асосан қўшимча ишларни бажарувчи ишлар учун ишлатилади.

Аккорд иш ҳақи шакли бажариладиган ишнинг умумий хажмига белгиланади ва унда иш тез (белгиланган муддатга нисбатан) бажарилгани учун мукофот бериши режалаштирилади. Бу шакл қурилиш корхоналари ва автотранспортларда ишлатилади.

Хўжалик субъектлари учун мотивация муҳитини яратиш муҳим масалалардир. Шундай мотив ва рағбатлантириш усуллари яратиш керакки, раҳбардан тортиб, то оддий ишчигача ишларни бажариш улар учун ҳам қизиқарли, ҳам фойдали бўлсин. Бизнинг фикримизча мулкдор учун ҳам, ёлланма ишчи ҳам хўжалик субъектининг асосий мақсадини, («Х» даражадаги фойда ёки даромад олиш бир томондан, «У» даражадаги талаб ёки эҳтиёжни қондириш иккинчи томондан) бажариш умумий нукта бўлиб ҳисобланиши керак.

Шуни таъкидлаш жоизки, ҳаракатдаги кафолатланган тариф ставкалари ва лавозим окладлари ишчи ва ходимларнинг маошини хўжалик субъекти мақсади билан боғлиқлигини тўла ифода қилмайди.

Бозор иқтисодиёти шароитида юқоридаги муаммони ҳал қилиш учун иш ҳақининг прогрессив шакллари, моделлари фойдаланишга ҳаракатлар амалга оширилмоқда. Бунга ушбу масалада хўжалик субъектларининг мустақиллигини ошириш имконият яратмоқда. Бундай шаклга (моделга) тарифсиз тизимни киритиш мумкин. Бунда кафолатли тариф ставкалар лавозим окладлари, айрим устамалар ва қўшимчалар ишлатилмайди. Ушбу тизимда иш ҳақи фонди ёки жамоа томонидан ишлаган маошининг хажми улар ўртасида ишчи ходимнинг малакаси ва меҳнатининг сифатига қараб тақсимланади. Бунда иш ҳақини индивидуллаштиришга эришилади. Ушбу шакл (модел) чет элларда (АҚШ., Япония, Франция) қисман тажриба шаклда Россия ва Ўзбекистон корхоналарида ишлатилмоқда.

Тарифсиз тизим асосида маошларни меҳнатнинг сифатига (малакаси, маҳорати, лавозими) қараб унинг умумий фонддаги ҳиссаси ва миқдори аниқланади. Бунинг учун қуйидаги иш ҳақини ҳисоб-китоб формуласи ишлатилади.

$$I_{xi} = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i} \cdot I_{x.\phi}$$

Бу ерда: $I_{x.i}$ – i – ишчининг иш ҳақи;

K_i – i – ишчининг иш ҳақи неча маротаба минимал иш ҳақидан юқорилигини кўрсатувчи коэффициент;

n – ишчиларнинг умумий сони.

Тарифсиз иш ҳақи тизими ишлатилганда алоҳида ишчининг иш ҳақини ҳисоблашда юқоридагидан ташқари алоҳида ишчининг меҳнатига иштирок этиш коэффициентини аниқлаш орқали ҳам, ишчининг иш ҳақи фондидаги ҳиссасини ва иш ҳақининг миқдори ҳисоб китоб қилинади.

Хозирги вақтда савдо ва омавий овқатланиш соҳасида иш ҳақининг тарифсиз тизимидан ҳам кенг фойдаланилмоқда.

Бунда силжувчи окладлар, шартномавий (меҳнат шартномаси, жамоавий шартномаларда кўрсатилиши мумкин) ва коммиссион усули қўлланилади.

Иш ҳақининг тарифсиз тизимида иш ҳақи фондини тақсимлаш қондаси ишлатилади. Яъни бригада ёки жамоа учун ажратилган иш ҳақи фонди ишчи ёки хизматчилар ўртасида уларнинг фаолият натижасига қўшган ҳиссасини (ишнинг мураккаблиги, ишчининг малакаси, жавобгарлиги даражаси, ишлаган вақти кабилар) ҳисобга олган ҳолда тақсимланади. Бунда ҳар хил коэффициентлар, баллар тизими (рейтинг) кабилар ишлатилиши мумкин.

Иш ҳақининг тарифсиз тизимининг мақсади иш ёки хизматни (корхона, хўжалик субъекти, ташкилот) пировардидаги натижани моддий рағбатлантиришга қаратилади. Ушбу натижага қараб иш ҳақи фонди режалаштирилади.

Иш ҳақи миқдори унинг учун ажратилган маблағ ҳажмига қараб аниқланади.

Албатта ишчига қонуний ҳужжатларда белгиланган минимал иш ҳақи миқдорини тўлаш кафолатланиши зарур.

Иш ҳақини силжувчи окладлар тизими иш ёки хизмат ҳажми режаси бажарилганда бошқа кўрсаткичлар (масалан: товар айланмаси таркиби, муомала (давр) харажатлари даражаси ва таркиби, даромад, фойда миқдори, рентабеллик даражаси, меҳнат унумдорлиги ва бошқалар) ўзгарса белгиланган (келишилган) иш ҳақи миқдори ўзгартирилиб борилади. Ўзгартирилиш миқдори кўрсаткичларни у ёки бу томонлама ўзгарилиши миқдorigа қараб коэффициентларда ёки фоизларда белгиланиши мумкин.

Коммиссион иш ҳақи тизими сотувчиларга, савдо агентлари, диллерлар, реклама агентлари, товарлар билан таъминловчилар, овқатланиш зали маъмурлари, ташқи иқтисодий алоқалар билан шуғулланувчилар, айрим мутахассислар, хизматчилар кабиларга қўлланилиши мумкин.

Коммиссион иш ҳақи тизимининг кўп хиллари қўлланилади. Конкрет усули корхона, савдо, умумий овқатланиш шаҳобчаларининг мақсадига, муомаладаги товарларнинг хусусиятига, бозорнинг муҳитига ва бошқа омилларга боғлиқ бўлади.

Тарифсиз иш ҳақининг коммиссион усули қўлланилганда иш ёки хизмат натижаси миқдorigа коммиссион фоиз (якка тартибдаги ёки жамоа, бригада) белгиланади ва у қуйидагича аниқланади:

$$I_{x.\phi} = \frac{TA \cdot K_{\phi.\phi}}{100} \quad \text{ёки} \quad I_{x.i} = \frac{TA \cdot K_{\phi.i}}{100}$$

Бу ерда: TA – бажарилган иш, хизмат миқдори ёки бошқа белгиланган кўрсаткич, бу

ерда товар айланиши суммаси келтирилган;

K_{ϕ} – «ТА» микдорида белгиланган коммиссион тўлов фоизи, % да - тегишлича «б» бригада, «i» алоҳида ишчи учун.

Корхона ёки хўжалик субъекти товар айланиш хажмини оширишга интилса, одатда товар айланиш хажмига нисбатан коммиссион фоизи белгилананди.

Масалан, савдо шаҳобчаси сотувчисига магазин директори томонидан товарлар айланиши хажмига нисбатан 10,0% коммиссион тўлови белгиланган. Ой давомида товар айланиши хажми 900000 сўмни ташкил қилган бўлса, сотувчини иш ҳақи 90000 сўмни ($900000 \cdot 10/100$) ташкил қилади.

Сотувчиларга иш ҳақи коммиссион усул билан аниқланганда товар ассортиментларига қараб ошиб борувчи (прогрессив) коммиссион фоизлар ишлатилиши мумкин. Масалан, товар айланишини ҳар бир фоиз ўсишига қанча фоизга коммиссион тўлов ўсиши мумкинлиги белгиланади.

Мисол учун, озиқ-овқатлар билан савдо қилувчи сотувчига минимал товар айланиши микдори (режада) 600000 сўм, коммиссион фоиз – 10,0%, ҳар бир фоиз товар айланишига коммиссион тўлов суммаси 0,5% ўсиши белгиланган ва ҳақиқий товар айланиши 700000 сўмни ташкил қилади.

Бу ҳолда озиқ-овқатлар билан савдо қилувчи сотувчининг иш ҳақи қуйидагича аниқланади:

1. Товар айланиши режасининг бажарилиши ($ТА_{\phi}$)

$$ТА_{\phi} = 700000 \cdot 100 / 600000 = 116,7\%$$

2. Режадаги коммиссион тўлов суммаси ($K_{и.р}$)

$$K_{и.р} = 600000 \cdot 10 / 100 = 60000 \text{ сўм}$$

3. Коммиссион тақдирлаш фоиз ҳисобида (КРФ)

$$КРФ = (116,7 - 100,0) \cdot 0,5 = 8,35\%$$

4. Сотувчининг ойлик иш ҳақи ($I_{х.и}$)

$$I_{х.и} = 60000 + 60000 \cdot 8,35 / 100 = 60000 + 5010 = 65010 \text{ сўм}$$

Коммиссион – ошиб борувчи (прогрессив) усул ишлатилганда иш ҳақини қуйидагича аниқлаш формаласини тавсия қиламиз.

$$I_{х.и} = K_{и.р} + \frac{K_{и.р} \cdot КТФ}{100}$$

Бу ерда: $I_{х.и}$ – и – сотувчининг ойлик иш ҳақи;

$K_{и.р}$ – режадаги коммиссион тўлов суммаси;

КТФ – коммиссион рағбатлантириш микдори, % ҳисобида.

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида иш ҳақининг контаракт (шартномавий) тизими кенг тарқала бошланди. Умуман контракт (шартномавий) иш ҳақи тизими бутун жаҳонда кенг тарқалган. Шунинг эътиборига олиш керакки, бу тизим ишлатилганда аслида тариф сеткаси, тариф разрядлари, тариф коэффицентлари, тариф ставкалари ва моддий рағбатлантириш тизимларини ҳамда бошқа омилларни чуқур таҳлил қилиш асосида иш ҳақини контракт (шартномада) кўрсатилган микдорда аниқланади.

Бу албатда контракт (шартнома) микдори иш берувчи ёки мулкдорнинг иш ҳақи учун ажрата оладиган маблағи хажми, уни имконияти чегарасида белгиланади.

Меҳнат (жамоавий) контракт (шартнома) да иш ҳақи микдори (вақтбай ёки ишбай шакли кўрсатилиши мумкин) моддий рағбатлантириш ва жавобгарлик шарти, меҳнат шарт-шароити, ишчининг ҳуқуқи ва бурчи, контракт (шартнома) муддати келишилади.

Иш ҳақининг тарифсиз тизими ишлатилишда:

- аниқ савдо ходимиға қўйилган вазифа ва мақсадни;
- мақсадга эришиш даражасини белгиловчи кўрсаткичлар;
- мақсадга эришиш даражаси ва моддий рағбатлантириш миқдорини сон нисбатини аниқлаб олиш лозим бўлади.

4.Иш ҳақи фондининг таҳлили.

Бозор иқтисодиёти шароитида хўжалик субъектлари (корхона, ташкилот, муассаса, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик)ни иш ҳақи тўлаш соҳасидаги сиёсатиға бир қанча омиллар таъсир қилади. Улар қаториға қуйидагиларни киритиш лозим:

- бажариладиган иш ҳажми (савдода асосан товар айланиши, умумий овқатланишда махсулот ишлаб чиқариш, товар айланиши, хизмат кўрсатилган ходимлар сони);
- хўжалик субъектларини молиявий ҳолати;
- минимал иш ҳақи миқдори;
- тариф ставкаларини ва тариф сеткасининг (разрядлар, тариф коэффиценти) ўзгариши;
- устамалар ва қўшимча тўловлар миқдорининг ўзгариши;
- корхоналар, хўжалик субъектларининг меҳнатини рағбатлантириш сиёсати;
- ишчи ходимларни сони, уларнинг малакаси ва касбий маҳратининг ўзгариши;
- меҳнат бозори конъюнктураси;
- рақобат даражаси ва бошқалар.

Иш ҳақини тадқиқот қилишда унинг абсолют ва нисбий кўрсаткичлари, унга бевосита ва билвосита алоқадор кўрсаткичлар ишлатилади.

Ушбу кўрсаткичларға тўхталиб ўтамиз.

Иш ҳақининг абсолют кўрсаткичи сифатида иш ҳақи фондининг суммаси, унга бевосита таъсир қилувчи тариф ставкалари, лавозим окладлари, хўжалик субъектларининг иш ҳажми (савдо ва умумий овқатланишда уларнинг товар айланиши ҳажми) муомала харажатлари, даромад ва фойда суммаси кабиларни киритиш мумкин.

Иш ҳақининг нисбий кўрсаткичларға қуйидагиларни киритиш мумкин:

- иш ҳақининг даражаси. Ушбу кўрсаткич бирон бир даврга (ой, квартал, йил) иш ҳақи фонди суммасини 100,0га кўпайтириб тегишли соҳани, корхонанинг товар айланиши ҳажмиға бўлиш орқали аниқланади;
- ишчи ва ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори. Бу кўрсаткич тегишли соҳада, корхонада, бирон давр давомида ишчи ва ходимларға тўланган, иш ҳақиға киритиладиган барча пул ва натурал шаклдаги тўловлар ва ижтимоий нафақалар суммасини даврдаги ўртача рўйхатдаги ходимлар сонига бўлиш орқали аниқланади;
- иш ҳақининг даромадлигини, яъни бир сўм иш ҳақиға қанча даромад тўғри келишлиги. Бу кўрсаткич бирон бир даврда ходимлар фаолиятиға тегишли бўлган даромадлар суммасини уларнинг иш ҳақи суммасиға бўлиш билан ҳисобланади;
- иш ҳақи рентабеллиги. Уни аниқлаш учун бирон бир даврда ходимлар фаолиятиға тегишли бўлган фойда суммасини 100,0 га кўпайтириб, иш ҳақи суммасиға бўлинади. Ушбу кўрсаткич иш ҳақи бирлиги неча фоиз фойда келтираётганлигини билдиради;

- иш ҳақининг муомала харажатларидаги ҳиссаси. Ушбу кўрсаткич бирон бир даврга иш ҳақи суммасини муомала харажатлари суммасига бўлиш ва 100,0 га кўпайтириш орқали аниқланади.
- устамалар ва қўшимчаларнинг иш ҳақидаги ҳиссаси, фоизда ёки коэффицентларда;
- иш ҳақининг бирон бир даврга (3,5,10 йил) ўртача ўсиш суръати. Ушбу кўрсаткични оддий ўртача геометрик формуласи орқали аниқлаш мумкин, яъни

$$\bar{I}_{x,y,c} = \sqrt[n]{I_{x,y,c}^1 \cdot I_{x,y,c}^2 \cdot \dots \cdot I_{x,y,c}^n}$$

Бу ерда: $\bar{I}_{x,y,c}$ иш ҳақини бирон бир даврга ўртача ўсиш суръати

$I_{x,y,c}^{1,2,3,\dots,n}$ = иш ҳақини тегишли йилда ўтган йилга нисбатан ўсиш суръати. Ушбу кўрсаткич конкрет олинган йилдаги иш ҳақини ундан олдинги (ўтган) йил кўрсаткичига бўлиш ва 100,0га кўпайтириш орқали фоизда ёки индекс ўлчовида аниқланади, яъни

$$I_{x,y,c}^1 = \frac{I_{x^1}}{I_{x^0}} * 100,0 \text{ ёки } \frac{I_{x^1}}{I_{x^0}}$$

Иш ҳақини ўртача ўсиш суръати ва тегишли индекслар алоҳида ходимларнинг ўртача иш ҳақи кўрсаткичи бўйича ҳам аниқланади. Таҳлил жараёнида статистик кўрсаткичлар ҳам аниқланиши мумкин.

- реал иш ҳақини индекси ($J_{p,i,x}$). Бу кўрсаткич қуйидагича аниқланади:
бу ерда: $J_{x,y,c}$ – иш ҳақини бирор бир даврга индекси;

J_p – истеъмол товарлари индекси тегишли даврга.

Иш ҳақи фонди таркиби ва ҳажмини аниқлашда статистик ҳисоботда иш ҳақиға нималар киритилса, шулардан келиб чиқиш зарур.

Ўзбекистон Республикаси «Минмакроиқтисодстат» давлат департаментининг 1998 йил 26 октябр №33 сонли қарори билан тасдиқланган «Ёлланма ишчилар сони ва иш ҳақини статистикаси тўғрисида»ги йўриқ хатида иш ҳақи тушунчасига барча қиймат (пулда) ва натурал шаклда, молиялаштириш манбаларидан қатъий назар, тўланадиган маошлар ҳамда мукофотлар, қўшимчалар, устамалар, ижтимоий-имтиёзлар, ишчиларга пул шаклида тўланган, қонунда белгиланган, ишламаган вақтлари (таълим, дам олиш ва байрам кунлари) учун тўловлар киритилади.

Иш ҳақи статистик ҳисоботларда:

а) пул шаклида-барча пул шаклида тўланган (ҳисоб-китоб қилинган), тўлов ҳужжатларига мос маошлар «брутто», яъни солиқлар ва барча турдаги тўловларни ҳисобга олган ҳолда;

б) натурал шаклда эса барча натурал тўловларни бозор баҳосида ҳисобга олган ҳолда кўрсатилади.

Пул шаклидаги иш ҳақиға:

I – Расценкалар, тариф ставкалари, лавозим окладлари (хўжалик субъектларида ишлатиладиган иш ҳақи шакли ва тизимидан келиб чиққан ҳолда) маошлар ва барча рағбатлантириш учун берилган пуллар суммаси киради.

II – Низомга асосан рағбатлантирувчи тўловлар, яъни:

а) бир маротаба тўланадиган мукофот, йил натижаси бўйича берилган тақдирлов;

б) рағбатлантирувчи тавсифға эга, бирламчи ҳужжатларда кўрсатилган мукофотлар;

в) устозлар (мураббийлар), касбий маҳорат учун тариф ставкаси ёки лавозим окладига устамалар;

г) моддий ёрдам сифатида хар йилги таътилга қўшимчалар;

д) кўп йиллар хизматлари учун бериладиган тўловлар (ижтимоий фондларга тўловларни ҳисобга олган ҳолда) киради.

III – Булардан ташқари иш режими ва шароитига қараб ўзини қопловчи (компенсация) тавсифига эга бўлган, ҳамда ишламаган кунлар учун тўловлар ҳам иш ҳақи таркибига киритилади.

Натурал шаклдаги иш ҳақига ишчиларга берилган барча товар, махсулот ва бошқа қийматга эга бўлган нарсалар ва улар учун бажарилган иш ёки хизматга тўловлар киритилади (коммунал хизмати учун тўлов, бепул овқатланиш, квартира тўлови, транспорт тўлови, ўзида қоладиган махсус кийимлар қиймати, даволаниш, дам олиш йўлланмалари қиймати, суғурта ва ҳ.к.)

Ишчи кучини сақлаш учун кетган харажатларга (уй-жойни жорий таъминлаш, берилган мебеллар қиймати) капитал қурилишларидан ташқари; барча ижтимоий суғурталар (ижтимоий, нафақа, медицина, бандлик ва бошқа бюджетдан ташқари фондлар); махсус тўловлар (мехнат билан таъминлашга, штатларнинг қисқариши, нафақага чиқишда бир марталик қўшимчалар, болаларга 2 ёшгача қараш учун, касбий касаллик ва бошқа иш жараёнида соғлиқни йўқотиш билан боғлиқ зиёнлар учун тўловлар); кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш; маданий оқартув ишлар ва бошқалар киритилади. Булар иш ҳақи таркибига киритилмайди.

Иш ҳақи ва ишчи кучини сақлаш учун ташкилот, корхона ва бошқа хўжалик субъектларининг харажатлари ишчи кучига кетган харажатлар қиймати деб ҳисобланади.

Юқорида келтирилган иш ҳақи фонди таркиби бўйича иш ҳақи фонди ташкилот, корхона ва бошқа хўжалик субъектларининг иш ҳақи фонди ҳисоб-китоб қилинади ва режалаштирилади. Иш ҳақи фондини таҳлил қилишда кенг иқтисодий ахборотлардан фойдаланиш зарур бўлади. Уларнинг манбалари бухгалтерия баланси, молиявий ва статистик ҳисоботлар, тезкор маълумотлар ва бошқалар. Ушбу манбалардан товар айланиши, ходимлар сони, муомала харажатлари, иш ҳақи фонди, даромадлар ва фойда каби кўрсаткичлар олинади ва фойдаланилади.

Улар қаторига Давлат статистик ҳисоботларидан «Товарлар сотиш ва қолдиқлар тўғрисида» (3-савдо шакл); «Чакана товар айланмаси тўғрисида» (1-савдо шакл); «Савдо ташкилоти харажатлари тўғрисида» (5-С (савдо) шакли); «Мехнат ҳисоби» (1-Т шакл); «Мехнат, ходимлар сони ва таркиби тўғрисидаги ҳисобот» (1-Т шакл); «Ишчи кучини сақлаш харажатлари қиймати тўғрисида» (1-Т шаклга илова); «Ходимлар сони ва таркиби тўғрисида ҳисобот» (1-Т(кадрлар) шакли); «Бухгалтерия баланси» (1-сонли шакл); «Молиявий натижалар тўғрисидаги ҳисобот» (2-сонли шакл) ва бошқалар.

Иш ҳақи фондини таҳлил қилиш қуйидаги жараёнлар (босқичлар)дан иборат бўлади:

- маълумотларни тўплаш (режалар, ҳақиқатда ва кутилаётган);
- маълумотларга ишлов бериш, яъни тартибга солиш, солиштирма юзага келтириш, жадвалларга жойлаштириш;
- иш ҳақи фондига тегишли кўрсаткичларни ҳисоблаш (мехнат унумдорлиги, 1 ходимга тўғри келадиган иш ҳақи; иш ҳақи фондини товар айланишига нисбати - %; иш ҳақи фондини муомала харажатларига нисбати - %; даромадлар ёки фойдани иш ҳақи фондига нисбати - % ва бошқалар);
- таҳлил қилиш жараёни;
- хулоса ва таклифларни ишлаб чиқиш.

Иш ҳақи фондини таҳлил қилишда ўртача иш ҳақини аниқлаш катта аҳамият тутати. Чунки ушбу кўрсаткич бошқа ўртача кўрсаткичлар билан солиштирилиши (масалан: меҳнат унумдорлиги) улар ҳолатига баҳо бериш, прогноз қилиш учун асос бўлиб ҳисобланади. Ишчиларнинг ўртача иш ҳақи корхона бўйича умуман иш ҳақи фондидан тўланган (пул ва натурал шаклда) суммани ўртача иш ҳақи ва бошқа ўртача кўрсаткичларни аниқлаш учун ишлатиладиган ходимлар сонига бўлиш орқали аниқланади.

Таҳлил жараёнида иш ҳақиға тегишли бўлган кўрсаткичлар бўйича режанинг бажарилиши, уларни бир неча йилларга динамикаси ўрганилади ва иш ҳақи фондига таъсир қилувчи омилларнинг таъсир қилиш даражаси (миқдори) аниқланади.

Таҳлилни «Ишчи кучини сақлаш учун тўловлар ва харажатлар қиймати» кўрсаткичи таркибини ўрганишдан бошлашни тавсия қиламиз.

Унинг учун қуйидаги жадвалдан фойдаланиш мақсадга мувофиқ бўлади (2 жадвал).

2 – жадвал

Ишчи кучини сақлаш учун тўловлар ва харажатлар қийматининг таҳлили

² Қайси соҳа таҳлил қилинса ўша соҳанинг товар айланиши олинади (чакана товар айланиши, улгуржи товар айланиши, оммавий овқатланиш товар айланиши).

³ Унинг таркибига қуйидагилар киради:

- ходимларнинг уй жойи учун корхонанинг харажатлари;
- иш ҳақи фондига барча ижтимоий суғурта турлари бўйича тўловлар (ижтимоий суғурта, нафақа таъминоти, медицина суғуртаси, бандлик ва бошқа бюджетдан ташқари фондларга);
- корхона хисобидан (фондлардан ташқари) махсус тўловлар (ижтимоий нафақалар);
- кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш учун харажатлар;
- маданий-оқартув ишлар, соғлиқни сақлаш ва бошқа тадбирлар учун харажатлар;
- ишчи кучини таъминлаш учун ишлатиладиган башқа тўловлар ва харажатлар;
- меҳнат қиймати таркибига кирадиган солиқлар.

Иш ҳақи фондини таҳлил қилишда корхона, хўжалик субъектлари, ташкилотлар, корпорациялар, бирлашмалар иш ҳақи фонди режасининг (ой, квартал, йил) бажарилишини ўзлуксиз ўрганиб бориши зарур, ўз имкониятларидан келиб чиқиб келгуси ой ёки квартал режаларига ўзгартиришлар (корректировка) киритиш ёки иш ҳақи сиёсатини такомиллаштириш чора тадбирларини амалга ошириб бориши лозим.

Бундай таҳлил албатта иш ҳақи фондига биз юқорида келтириб ўтган омилларнинг таъсир даражасини ўрганишда статистиканинг «Занжирли боғланиш» ва индекс усуллардан кенг фойдаланиш мумкин.

Масалан: Иш ҳақи фондига ишбай иш ҳақи шаклини қўлланилганда савдо шаҳобчасининг чакана товар айланиши (ЧТА) ҳажми, сотувчининг меҳнат унумдорлиги (M_y), уларнинг сони (X) ва ўртача иш ҳақи ($\bar{Y}_x$) миқдори таъсир қилади.

Умуман олганда иш ҳақи фонди (I_ϕ) тенг бўлади (1) $\bar{Y}_x \cdot X$; бу ерда $X = \frac{ЧТА}{M_y}$

тенглигини ҳисобга олсак (2) $I_\phi = \bar{Y}_x \cdot \frac{ЧТА}{M_y}$ келиб чиқади. Ушбу учта омилнинг иш ҳақи миқдорига таъсир даражаси «Занжирли боғланиш» усули орқали қуйидагича ҳисоб китоб қилинади.

Ҳар хил вариантларда иш ҳақи фонди ҳисобланади ва тегишли омилнинг таъсир даражаси аниқланади.

5. Савдода иш ҳақи фондини режалаштириш.

Иш ҳақини режалаштириш масаласи Ўзбекистон Республикаси корхоналари, хўжалик субъектларида қўлланилаётган одатдаги иш ҳақи тизимидан келиб чиққан ҳолда кўриб чиқамиз.

Бозор иқтисодиёти шароитида хўжалик субъектлари иш ҳақини мустақил ташкил қилиш ҳуқуқига эга бўлиб, унинг шакл ва моделларини ўзлари танлаши мумкин. Лекин бу деганимиз улар абсолют эркин, ўз хохиши билан иш ҳақини ташкил қилишнинг барча жиҳатларини ҳал қилади деган гап эмас. Иш ҳақининг минимал миқдори, тариф сеткаси устамалар ва айрим қўшимчалар давлат томонидан қонуний ҳужжатларда

белгилаб қўйилади. Ҳар қандай шароитда иш ҳақи миқдори иш ҳақи нормасига, яъни ишчи кучи қийматининг зарурий қисми (ишчига мулкдор ёки давлат томонидан тўландаган), меҳнат бозорида унга талаб ва таклифдан келиб чиқадиган қийматига тенг бўлиши керак.

Норма – бу қонуний тусга эга бўлган, тан олинган тартиб, тасдиқланган меъёр ва ўртача кўрсаткичдир.

Иш ҳақи нормасининг хусусияти, шундаки, унда жамият, жамоа ва шахснинг иқтисодий манфаатлари келиштирилган ҳолда иқтисодий фаолиятни мақсадли топшириқлари, шарт-шароитлари, восита ва усуллари кўрсаткичлар орқали нормалаштирилади. Ушбу нормалар албатта қонуний ҳужжатларда ўз аксини топиши ва уни бўзилганлиги учун ҳуқуқий жавобгарлиги санкцияларда белгилаб қўйилиши шарт.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 155 моддасида «Муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларни тўлиқ бажарган ходимнинг айрим меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас» - деб таъкидлаган.

Минимал иш ҳақи миқдори (МИХМ) Ўзбекистон Республикасида Президент фармони билан тасдиқланади ва уни бажариш барча давлат ва нодавлат ташкилотлар, хўжалик субъектлари учун мажбурий ҳисобланади.

МИХМ таркибига устамалар, қўшимчалар, моддий рағбатлантириш, норма ва иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланган ҳақлар, бошқа компенсацион тўловлар, шунингдек район коэффициентлари кирмайди.

Чет амалиёти ва умуман назарий нуктаи назардан минимал иш ҳақи миқдори меҳнатга лаёқатли шахснинг минимал яшаш даражаси ёки аҳолининг минимал истеъмол саватчаси миқдоридан кам бўлмаслиги керак.

МИХМ давлат томонидан иш ҳақини индексация қилиш шакли сифатида ҳам ишлатилади.

Хўжалик субъектларида, жумладан савдо соҳаси ва умумий овқатланиш корхоналари ва шаҳобчаларида иш ҳақи фондини режалаштиришда нормотив, техник-иқтисодий ҳисоб китоблар, статистик-тажрибавий, индекс, коэффициентлар каби усуллардан фойдаланилади. Бунда албатта ишлатилаётган таъриф тизими ва иш ҳақи шакллари асос бўлиб ҳисобланади.

Иш ҳақи фондини режалаштиришда савдо соҳаси корхоналари ва шаҳобчаларида чакана товар айланишининг умумий ҳажми ва товарлар ассортиментлари бўйича режаси, режалаштирилган ишчи ходимлар сони (ишчи ходимлар малакаси, бажариладиган ишлар турлари бўйича гуруҳлари), савдо шаҳобчалари типлари, таъриф ставкаси, лавозим окладлари, таъриф разряди ва коэффициентлари, корхонанинг молиявий имкониятлари кабилар ишлатилади.

Иш ҳақини фондини таҳлил қилганда ва режалаштиришда иш ҳақини асосий ва қўшимча қисмларга бўлинишини ҳисобга олиш лозим. Иш ҳақининг асосий қисми маошнинг таъриф ставкалар (лавозим окладлари, расценкалар) ва мукофотлардан ташкил топади. Унинг қўшимча қисмига ҳар хил устамалар ва қўшимча ҳақлар киритилади.

Иш ҳақини режалаштиришда қўлланилаётган иш ҳақи шаклига ва тизимига қараб ишчи ва ходимлар алоҳида гуруҳларга табақалаштирилиши лозим. Иш ҳақи ҳар бир гуруҳ учун алоҳида ҳисобланади.

Таъриф ставкалари (лавозим окладлари) оловчи ходимларни иш ҳақи фонди қуйидагича ҳисобланади.

$$И_{x.ф.м.с.} = \sum_{i=1}^n X_{m.c.i.} \cdot D \cdot T_{c.i.},$$

$И_{x.ф.м.с.}$ - таъриф ставкаси оладиган ходимлар асосий иш ҳақи фонди;

$X_{m.c.i.}$ - бир хил таъриф ставкаси оладиган ходимлар сони;

D - режалаштирилган давр учун ойлар сони;

$T_{c.i.}$ - ходимнинг ойлик таъриф ставкаси;

n - ушбу гуруҳдаги ходимлар сони.

Ушбу ҳолда иш ҳақи фондини ишчи ходимларнинг касаллиги туфайли ишга чиқмаган кунлари учун иш ҳақи миқдори камайитиришни назарда тутиш зарур. Унинг миқдори ўтган йиллар таҳлилини (камида 3 йил) натижасига қараб $И_{x.ф.м.с.}$ - га нисбатан фоизда ва кейин суммаси аниқланади. Бунинг учун қуйидаги формуладан фойдаланишни тавсия қиламиз.

$$И_{x.к.} = \frac{D_{к.к.}}{D_{й}} \cdot И_{x.ф.м.с.};$$

$И_{x.к.}$ - ишчиларни касаллик кунлари учун иш ҳақи миқдори, сўмда;

$D_{к.к.}$ - ишчиларни касал бўлган кунлари;

$D_{й}$ - йиллик иш кунлари;

Товар айланиш суммасига (1000,0 сўм) нисбатан расценка ишлатилаётган савдо шаҳобчаларида сотувчиларнинг иш ҳақи фонди қуйидагича аниқланиши мумкин:

$$И_{x.ф.м.р} = \sum_{i=1}^n \frac{ЧТА_i \cdot T_{p.i.}}{1000}; \text{ бу ерда;}$$

$ЧТА_i$ - i товар гуруҳ (ассортименти, тури) учун режалаштирилган чакана товар айланиш ҳажми;

$T_{p.i.}$ - i товар гуруҳ (ассортимент тури) учун белгиланган 1000 сўмига расценка.

Моддий рағбатлантириш суммаси M_p ҳаракатдаги рағбаилантириш низоми ёки жамоавий шартномада белгиланган кўрсаткичлар ва ишчи ходимларни лавозимларга қараб, таъриф ставкалари (лавозим окладлари)га нисбатан аниқланади.

Устамалар (Y) ва қўшимча тўловлар (K_m) уларни қўшимча жамоавий шартномада корхонани уставида ёки махсус низом (агар мавжуд бўлса) белгиланган миқдор асосида ҳисобланади.

Йиллик меҳнат таътили ($Й_{м.м}$) миқдорини қуйидагича аниқлашни тавсия қиламиз.

$$Й_{м.м} = \sum_{i=1}^n \left(\frac{D_{m.i.}}{D_{й}} \cdot И_{x.i.} \right); \text{ бу ерда:}$$

$D_{m.i.}$ - i ишчининг йиллик таътил куни;

$D_{й}$ - йиллик ишчи кунлар;

$И_{x.i.}$ - i ишчининг режалаштирилган йилга асосий иш ҳақи суммаси.

Корхона, ташкилот ёки бошқа хўжалик субъектларининг умумий иш ҳақи фонди ($И_{x.y}$) қуйидагича аниқланиши мумкин:

$$И_{x.y} = (И_{x.ф.м.с.} - И_{x.к.}) + И_{x.ф.м.р} + \sum_{i=1}^n (M_{p.i.}) + \sum_{i=1}^n Y_i + \sum_{i=1}^n K_{m.i.} + Й_{м.м}$$

Иш ҳақи фондини статистик-тажрибавий усулни қўллаш орқали ҳам аниқлаш мумкин. Бунда иш ҳақи фондини ўтган 3 ёки 5 йил даврга таҳлил қилиб, уни ўзгариш тенденцияларини аниқлаб, режалаштирилган йилга иш ҳақи таъсир қилувчи омилларнинг ўзгариш тенденцияларини (индекслар ёки эластиклик коэффициентлари

орқали) ҳисобга олиб аниқлаш мумкин.

Иш ҳақи фондини ўзгариш миқдорини меҳнат унумдорлиги тенденцияси билан солиштириб, улар ўртасидаги пропорционалликни таъминлаш зарар бўлади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.

1.Абдукаримов Б.А. ва бошқалар «Корхона иқтисодиёти», Дарслик, Тошкент «Фан», 2005.

2.Пардаев М.Қ., Абдукаримов Б.А. Меҳнат иқтисоди ва социологияси. Ўқув қўлланма. Самарқанд, 2002.

3. Абдукаримов Б.А. «Ички савдо иқтисодиёти», Дарслик, Тошкент «Фан», 2007.

4. Абдукаримов Б.А. « Ички савдо иқтисодиёти », Дарслик, Тошкент «Иқтисод-молия», 2010.