

**O`ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O`RTA  
MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

**ANDIJON MASHINASOZLIK INSTITUTI  
“IQTISODIYOT” kafedrası**

**“Mehnat iqtisodiyoti” fanidan**

# **KYRS ISHI**

**Mavzu: “Andijon yog’-moy” OAJda Ish haqi jamg’armasi  
sarflanishi.**

**Bajardi: “Texnika” fakulteti “Iqtisodiyot” yo’nalishi “1”-kurs “1”  
guruh talabasi Raimjonov Jamshid**

**Tekshirdi: katta o`qituvchi I. Ermatov**

**Andijon- 2012 й**

## **KIRISH**

**1.Ish haqining mohiyati va shakllanishi.**

**2.Ish haqining funklsiyalari va uni tashkil etish tamoyillari.**

**3.O'zbekistonda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning xususiyatlari.**

**4.“Andijon yog’-moy” OAJda Ish haqi jamg’armasi sarflanishining tahlili.**

**5.Корхонада меһнатга һақ то'лашнинг ташкил етишни тақомилласhtирish yo'llari.**

## **XULOSA**

## **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI**

## Kirish

Bugungi kunda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar har bir xo'jalik yurituvchi subyektdan alohida mas'uliyat talab etmoqda. Har bir korxona mulkchilik shaklidan qat'iy nazar har bir korxona, mulkchilik obyektlari o'zining ishlab chiqarishni rivojlantirishda avvalo bozor iqtisodiyoti tamoyillariga amal qilgan holda mulkchilikni shakllantirish ishlab chiqarishga jalb etish. Ishlab chiqarishni to'liq yangi tizimga o'tkazish, ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarni bozor raqobatiga bardosh berishini hisoblash kerak.

Bunday sharoitda korxonalarda faoliyat yuritayotgan ishchi va hodimlarning mehnatini oqilona baholash zarur. Chunki ishchining mehnati qadrlangan joydagina u samarali faoliyat ko'rsatadi. Shu nuqtai nazardan bugungi kunda ish haqi o'zgarishi lozim bo'lgan dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Chunki ishchi har doim daromad olish maqsadida mehnat qiladi. Uning mehnatini qadrlash, unga to'g'ri baho bera olish jiddiy masaladir.

Mavzuning dolzarbligi shundaki, korxonalarda mehnat va ish haqini tashkil etish hozirgi tez o'zaruvchan muhit va katta raqobat sharoitida korxonalar uchun asosiy yo'nalishlardan hisoblanadi. Aynan shu jihatdan korxona o'z ishchilarini ijtimoiy jihatdan himoyalaydi va ularni mehnatga bo'lgan munosabatini tubdan yaxshilashga sharoit yaratadi.

Bu borada O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2010-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011-yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisida ma'ruzasida "Aholi daromadi va farovonligini oshirish borasida ham sifat jihatidan chuqur o'zgarishlar yuz bermoqda. Aholining ish haqi va umuman, pul daromadlari barqaror oshib bormoqda, uning xarid qobiliyati muttasil o'smoqda, fuqarolarimiz iste'mol qiladigan mahsulotlar tarkibining sifati ortmoqda"<sup>1</sup> deb belgilab berdilar.

---

<sup>1</sup> Karimov I.A. "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" "Xalq so'zi", 2011-yil 22-yanvar № 16 (5183)

Darhaqiqat, ishchining ishlashidan asosiy maqsadi shundan iboratki, u daromad olishini ko'zlaydi. Agar ishchining ishi to'g'ri baholansa va oqilona yo'nalishlarda ish haqi to'lanadigan bo'lsa uning ishga bo'lgan munosabati ijobiy tarafga o'zgaradi. Bu bilan esa ish vaqtidan foydalanish samaradorligi o'zgaradi. Buning natijasida korxonaning foydasi ortadi. Shu nuqtai nazardan tanlangan mavzuning dolzarbligini belgilaydi.

## **1.Ish haqining mohiyati va shakllanishi**

Bozor iqtisodiyati sharoitida ish haqi hajmiga bir qator bozor va bozordan tashqari omillar ta'sir ko'rsatadi. Buning natijasida mehnatga haq to'lashning muayyan darajasi vujudga keladi. Bu omillarning va ularning ish haqiga ta'sir ko'rsatish xususiyatini ko'rib chiqishdan oldin xodimning ish haqidagi elementlarni aniq belgilab chiqish, qanday elementlar bozor konyukturasi ta'siriga ko'proq yoki ozroq darajada duch kelishini aniqlab olish zarur.

Ish haqi yonlanma hodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchuga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. Shu bilan birga ish beruvchi uchun yonlanma hodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish harajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni harid qiladi.

Bozorga o'tilishi munosabati bilan mehnatga haq to'lash sohasida yangi munosabatlar paydo bo'ladi, mehnat resurslari bozori bo'lga mehnat bozori shakllanadi. Uning sub'yektlarisifatida quyidagilar maydonga chiqadi: ish beruvchi (yakka tartibdagi tadbirkor, tadbirkorlarbirlashmasi)-u muayyan sifat sohalariga ega bo'lgan ma'lum miqdordagi mehnat resurslariga talab bildiradi; yollanma hodimlar – ular mehnat resursining egalari bo'lib, ularning miqdori va kasb-malaka xususiyatlari mehnat bozoridagi taklifni vujudga keltiradi.

Mehnat bozoridagi kelishuv ob'yekti sifatida muayyan sharoitda ma'lum vaqt maboyinida muayyan sifatga ega bo'lgan mehnat resursi birligidan foydalanish huquqi vujudga keladi.

Mehnat birligining bozor bahosi – bu ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi, va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi. Marsning fikricha, xodim ish haqining stavkasi uning ish kuchining qiymati bilan belgilanadi. Bu narsalar muayyan

sifatga ega bo'lgan ish kuchini normal takror hosil qilish uchun zarurdir. Biroq hozirgi vaqtga kelib bozor iqtisodiyati rivojlangan mamlakatlarda ish haqining stavkasi odatda takror ishlab chiqarish minumimidan ortiq bo'lib, asosan, mazkur ijtimoiy guruhning qaror topgan iste'mol darajasiga, tarmoqda muayyan sifatga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haqning erishilgan darajasiga bog'lik ravishda shakllanadi.

Shunday qilib, ish haqining asosiy elementi-uning stavkasidir. Biroq u hodimlarning qobiliyatlardagi o'ziga xos tafovutlarni, ularning jismoniy kuchi va chidamliligida, tez aks-sado berishidagi, tirishqoqligidagi mehnat natijalariga ta'sir qiluvchi shu kabi xususiyatlarini hisobga olmaydi. Shu sababli ish haqining tuzilishidagi har bir elementni –mehnat faoliyatining alohida natijalaridagi farqlarni (mukofotlarni, ustama haqni, ishbay qo'shimcha haqni va shu kabilarni) aks ettiruvchi o'zgaruvchan qismni ajratib ko'rsatish zarur. Bundan tashqari, daromandlarning har hil turlari mavjud bo'lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo'ilammalar va davolanish haqi, qimmatbaho sovg'alar, qo'shimcha tibbiy va pensiya sug'urtasi bilan kabilar). Umuman olganda, ish haqini va daromandlarning mazkur turlarini hodimning shu korxonadagi mehnat daromadi deb qarash mumkin.

Yonlanma xodim bilan ish haqi uning daromandlari manbai hisoblanadi. Xo'sh u qanday qilib o'ziga tegishli bo'lgan mehnat resursidan olinadigan daromadini ko'paytirishi mumkin? Buning variantlaridan biri-sotiladigan resurs miqdorini ko'paytirishdir. Lekin bunday imkoniyat cheklangan. Haqiqatda bu ishlab beriladigan vaqtni, tashqi yoki ichki orindoshlik tarzida bajariladigan ishlarni ko'paytirish, yoki mehnat unumdorligini oshirish, buning uchun qo'shimcha yumushlarni bajarish, aralash kasblarida ishlash, xizmat ko'rsatish mintaqasini ko'paytirishni bildiradi. Bunda har bir variant tezda tamom bo'ladi: birinchi sutkadagi saotlar sonini va dam olish vaqtini, ikkinchi, ishining sur'ati va jiddiyligini ko'rsatuvchi ta'biy fiziologik jegaralar bilan kafolatlanadi. Buning ustiga, boshqa resurslarga qaraganda mehnat resursi o'ziga hos xususiyatga ega: hatto undan foydalanilmagan taqdirda ham ( inson mutloqo ishlamasa ham) u

insoning qarashi tufayli tabiiy mehnat qobiliyatining pasayishi sababli qisqarib boradi

Mehnat resursini sotishdan oladigan daromadini ko'paytirishining yana bir varianti-taklif etiladigan resurs sifatini oshirish (mahoratini, malakasini oshirish, ko'shimcha o'qitish)dir. Biroq bu imkoniyat ham cheklangan, chunki u ko'shimcha vaqt va mablag' sarflashni ("Inson kapitali"ga investitsiyalash) talab qiladi. Bundan tashqari, ta'limning boshlang'ich darajasi, qobiliyat, bosh vaqtini yoqligi kabilar ham cheklovchi omillar bo'lib hizmat qiladi.

O'z navbatida ish beruvchi ishlab chiqarishning umumiy harajatlari shu jumladan ishlatiladigan resurslarning narhini yanada pastroq qilib belgilashdan manfaadordir. Uning iqtisodiy manfaati-resurslarning narxini yanada mehnatga sarflanadigan harajatlarning qisqarishi-ish haqi stavkasining yuqori jegasini belgilab beradi yoki to'xtadib turadi. Mehnat bozori sub'yektlarining iqtisodiy manfaatlari muozanatini hisobga olgan holda talab va taklif nisbatlarini ta'siri ostida mazkur sifatga ega bo'lgan mehnat birligini bozor narhi vujudga keladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishiga, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yo'llanib ishlayotga shahslarga eng kam miqdorda yo'l qo'yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorining belgilanishi turli yollar bilan amalgam oshirilishi mumkin. Masalan odatda, O'zbekistonda eng kam ish haqi miqdori O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni bilan belgilanadi. Eng kam miqdordagi ish haqi turli shakllarda: oylik yoki soatbay eng kam ish haqi stavkasi tarzida belgilanishi mumkin.

Mumkin shunday qilib ish haqini tartibga solish mehanizimida boshlang'ich baza sifatida uning eng kam miqdori namoyon bo'ladi, u oddiy, kam malakali mehnat bilan band bo'lgan xodimlarning takror xosil qilinishi uchun normal shart-sharoitlar yaratish lozim. Davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalarining asoslangan eng kam miqdordagi ish haqini belgilash sohasidagi siyosatida amal qiladigan me'zonlar orasida asosiy mehnatkashlar va ular oila a'zolarining ehtiyoji hisoblanadi. Eng kam miqdordagi ish haqi ish kuchining

jismoniy faolligini qo'llab-quvvatlab qolmasdan shu bilan birga uning mehnat qilish qobiliyatining tiklash va rivojlantirishi uchun u ist'emol savatchasiga muvofiq qelishi lozim, bu savatcha eng zarur mahsulotlar, tovarlar va xizmatlar turishini o'z ichiga oladi. Eng kam ish haqi faqat alohida olingan xodimni emas, balki uning voyaga yetmagan oilasi a'zolarining ham qayta xosil qilinishi (tiklanishi)ni tamin etishi kerak. Bu olchovning miqdori noaniqligi mamlakatda ishlab chiqarilayotgan ijtimoiy to'lovlar miqdoriga bog'liqdir.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi lozim bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqining o'rtacha darajasiga nisbatdir.

## **2.Ish haqining funktsiyalari va uni tashkil etish tamoyillari**

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

1. Takror ishlab chiqarish funktsiyasi. U xodimlarni, shuningdek ularning oila a'zolarini ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun avlodlarni qayta qo'paytirish uchun zarur bo'ladigan hayotiy ne'matlar bilan ta'minlashdan iborat. Unda ehtiyojlarning ortib borishidan iborat iqtisodiy qonun o'z foydasini topadi. Mazkur funktsiya ish haqining davlat tamonidan tartibga solish xususiyatlari, ish haqining ish kuchini takror ishlab chiqarishini ta'min etadigan miqdorini qonuniy darajada belgilash bilan uzviy bog'liqdir.

2. Rag'batlantirish funktsiyasi. Uning mohiyati xodimining ish haqi uning qo'shgan mehnat qissasiga, korxonaning ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyati natijalariga bog'likligini belgilashdan iborat bo'lib, bunda xodimni o'z mehnati natijalarini doimiy ravishda yaxshilab borishga qiziqtirish lozim.

3. O'chov–taksimlash funktsiyasi. Bu funktsiya iste'mol foydalarini yollanma xodim bilan ishlab chiqarish vositalari egasiga o'rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o'lchivini aks ettirish uchun mo'lajallangan. Ish haqi vositada ishlab chiqarish jarayonining har bir ishtirokchisining mehnat hissasiga muvofiq uning iste'mol foizidagi alohida ulushi aniqlanadi.

4. joylashtirish funktsiyasi. Mazkur funktsiyaning hozirgi vaqtdagi ahamiyati jiddiy ravishda oshib bormoqda. Uning mohiyati mehnat resurslarini mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalar bo'yicha qulay ravishda joylashtirishdan iboratdir.

5. Aholining to'lovga qobil talabini shakllantirish funktsiyasi. Bu funktsiyaning vazifasi to'lovga qobiliyatli talabni muvofiqlashtirishdir. Bunday talab deganda xaridorlarning pul mablag'lari bilan ta'minlangan ehtiyojlarni namoyon bo'lish shakli tushiniladi, shuningdek iste'mol tovarlari ishlab chiqarish ham nazarda tutiladi. To'lovga qobiliyatli talabikkita asosiy omil-jamiyatning

ehtiyojlari va daromandlari ta'sirida shakllanish sababli, bozor sharoitida ish haqi yordamida tovarni taqlif qilish bilan talab o'rtasida zarur mutunosiblik o'rnatiladi.

Yuqoridagi aytib o'tilgan funksiyalarni amalgam oshirish uchun quyidagi eng muhim tamoillarga rioya qilinishi zarur:

1. ishlab chiqarish va mehnat samaradorligini ortib brogan siri real ish haqining ortib borishi. Bu tamoil ehtiyojlarining ortishi ob'yektiv iqtisodiy qonuning amal qilishi bilan bog'liq bo'lib, mazkur qonunga muvofiq ehtiyojlarning yanada tolaroq qondirilishi faqat o'z mehnat uchun ko'proq miqdorda moddiy ne'matlar va xizmatlarga ega bo'lish imkoniyatlari kengaygan sharoitdagina real bo'ladi. Biroq bunday imkoniyat ishlab chiqarish faoliyati natijalari bilan mehnat samaradorligi bilan bog'lanish lozim. Bunday bog'lanishning yoqligi esa, bir tomondan ishlab tapilmagan pulning berilishiga, demak, inflatsiyaga olingan nominal ish haqining ta'min etilishiga va real ish haqining pasayishiga olib kelishi mumkin. Natijada xodimlarning ortib borayotgan ehtiyojlarini qondirish imkoniyati va ish haqining ko'payish omkoniyati mavjud bo'lmaydi.

2. Mehnat unumdorligini o'sishining ortacha ish haqining o'sish sur'atlaridan ilgarlovchi sur'atlarini ta'minlash. Bu tamoyilning mohiyati – ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromandlarini maksimal darajada yetkazishdan iborat. Bu tomoyilga rioya qilinishi jamg'arish jarayonining, kengaytirilgan ishlab chiqarishning uzliksizligini takozo etadi va korxonaning rivojlanishi xamda ravnaq topishining zarur sharti xisoblanadi.

3. Xodimning mehnat hissasiga, mehnat mazmuni va sharoitlariga, korxona joylashgan mintaqaga, uning qaysi tarmoqqa mansubligiga qarab ish haqini tabaqalashtirish. Mazkur tamoyil xodimningo'z mehnat malakasidan, mahsulotning yukori sifatli bo'lishini ta'minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarurligiga asoslangan. Bunda ish kuchini takror ishlab chiqarish zarur bo'lgan moddiy ne'matlar miqdoridagi, mehnatning turli sharoitlaridagi, jo'grofiy va iqlim sharoitlardagi tafovutlar xisobga olinishi lozim.

4. Teng mehnatga teng ish haqi. Bozor sharoitida bu tamoyilni ishlovchining jinsi yoshi, milliy mansubligi va hakovolarga qarab uning mehnatiga haq to'lashga kamsitishga yo'l qoymaslikdir.

5. Mehnatga haq to'lashni davlat tamonidan tartibga solish.

6. Mehnat bozorining ta'sirini hisobga olish. Mehnat bozori-bu shunday bir sohaki u yerda pirovard natijada mehnatning haq xil turlariga boho berish tarkib topadi. Xar bir xodimning mehnatiga to'lanadigan ish haqi uning mehnat bozoridagi mavqeyi bilan mustahkam bog'liq bo'lib, mazkur bozordagi jamiyat bundan tashqari pandlik imkoniyatini ham belgilab beradi.

7. Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarining oddiyligi mantiqiyli va qulayligi mehnatga haq to'lash tizimlarining mohiyati haqida keng habardor bo'lishni ta'minlaydi. Xodimda ish haqi haqida tushunarli va batavsil ahborot mavjud bo'lagandagina u jon-dili bilan berilib mehnat qiladi. Xodimlar qanday holatda ish haqining miqdori, yani o'z moddiy farovonliklari darajasi oshishini aniq tasavvur qilishlari lozim.

Ish haqi tashkil etish tamoyillarini ularni amalga oshirishga qaratilgan funksiyalarga muvofik tasniflash maqsadga muvofikdir. Har bir tamoyil faqat bitta funksiya bilan emas, balki bir qancha funksiyalar bilan bog'langan. Shunday bo'lsa ham asosiy funksiyani ajratib ko'rsatish mumkin. Har bir tamoyil birinchi navbatda ana shu funksiyani bajarishga qaratiladi.

### **3.O'zbekistonda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning xususiyatlari**

O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimining xususiyatlarini ko'rib chiqishdan oldin mehnatga haq to'lashni etishni asosiy elementlarini ko'rib chiqamiz.

Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy elementlari-mehnatni normalash, tarif tuzimi, ish haqini shakllari va tizimlaridir. Har bir element qattiq belgilangan vazifasiga egadir.

Mehnatni normalash-bu ilmiy asoslangan mehnat harajatlari va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarish normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir. Ular bo'lmasa, mehnat miqdorini har bir xodimning umumiy natijalarga qo'shgan alohida hissasini hisobga olib bo'lmaydi.

Ish haqining shakllari va tizimlari-bu mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi shart sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mehanizmidir.

Tarif tizimi turli normativ materiallar majmuidan iborat bo'lib, ular yordamida korxonadagi xodimlarning ish haqi darajasi ularning malakasiga, mehnat sharoitlariga, korxonalar ornashgan jogrofiy joyi va boshqa tarmoq xususiyatlariga qarab belgilanadi. Tarif tizimining asosiy elementlariga tarif sensalari, tarif-malaka ma'lumotlari lavozim maoshlari, xizmatchilar lavozimlarining tarif ma'lumotlari, tarif stavkalariga ustama va qo'shimcha haqlar, ish haqiga doir mintaqaviy malaka ko'ffisientlari kiradi.

Tarif setkasi-razriyatlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif kaiffisenti berilgan va har qanday razriyatning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razriyatga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi. Birinchi razriyatning tarif kaiffisenti birga tengdir. Razriyatlar miqdori va ularga tegishli tarif kaiffisetlarining miqdori korxonada tuziladigan jamoa shartnomasida belgilanadi. Jamoa shartnomasi tarif

bitimi asosida ishlab chiqiladi va xodimlar axvolining shartnoma shartlariga nisbatan yomonlashuvini nazarda tutmasligi lozim.

Ta'rif stavkasi – ish vaqti birligi hisobiga mehnatga haq to'lashning pul bilan ifodalangan mutloq miqdoridir. Birinchi razriyat ta'rif setkasi va stavkasi asosida shunday keyingi har bir razriyatning ta'rif stavkasi hisoblab chiqiladi. Birinchi razriyatning ta'rif stavkasi korxonaning jamoa shartnomasi bilan belgilanadi va bir tamondan, uning moliyaviy imkoniyatlaridan, ikkinchi tamonidan, tarmoq bitmida aks ettirilgan mehnatga haq to'lash shartlariga bog'liq bo'ladi. Bunda u belgilangan eng ka mish haqi darajasidan kam bo'lmasligi lozim. Ta'rif stavkasi ishchilar mehnatiga haq to'lash darajasini belgilash uchun boshlang'ich miqdor hisoblanadi. Bunda korxonada mehnatga haq to'lashning qanday shakllari va tizimlari qo'llanilishi e'tiborga olinmaydi.

Tanlangan vaqt birligiga qarab ta'rif stavkalari soatbay, kunbay va oylik maoshlaridan iborat bo'ladi. Eng ko'p tarqalgan soatbay ta'rif stavkalari bo'lib, ular asosida turli qo'shimcha haqlar hisoblab chiqiladi. Kunlik va oylik stavkalar soatbay stavkalarni ish smenasidagi soatlar soniga va oylik maboyinidagi ishlangan o'rtacha oylik soatlar soniga ko'paytirish yoli bilan hisoblab chiqiladi.

Ta'rif-malaka ma'lumotlari normative hujjatlardan iborat bo'lib, ular yordamida ish razriyatlari va ishchining razriyati belgilanadi. Ularda har bir mutaxassislikdagi har bir razriyad ishchisi nazariy va amaliy jihatdan bilishi lozim bo'lgan ahborot mavjud bo'ladi. Mazkur ma'lumotnomalar uch bo'limdan: "Ishlarning ta'rif-tavsifi", "bilishi kerak" va "ishlarga doir misollar"dan tashkil topadi. Ta'rif-malaka ma'lumotlari tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, faqat ulardan foydalanuvchi korxona uchungina normativ hujjat hisoblanadi. Razriyat ishchiga odatda she yoki korxona malaka kamisiyasi tamonidan beriladi.

Mehnatga haq to'lashni tashkil etish sohasidagi an'anaviy yondashuvlardan foydalanuvchi korxonalar ishchilar ish haqining miqdorini belgilash uchun ta'rif setkalari, ta'rif stavkalari va ta'rif-malaka ma'lumotlaridan foydalaniladilar. Bunday korxonalarda boshqaruv mehnati xodimlari xisoblanuvchi xizmatchilar uchun shtat-maosh tizimi tatbiq etiladi. Uning o'ziga xos xususiyati shtat

jadvalining tuzilishidan iborat bo'lib, unda muayyan korxonada mavjud bo'lgan lavozimlar ro'yxati, har bir lavozim bo'yicha xodimlar soni va oylik miqdori ko'rsatiladi.

Korxonaning atestatsiya kamisiyasi lavozimlarining malaka ma'lumotlaridan foydalanish asosida atestatsiya jaroyonida xizmatchilarga malaka toifalarini beradi. Hizmatchilar lavozimlarining malak ma'lumotnomasi alohida tavsiflardan tashkil topadi. Har bir malak tavsifi uch bo'limdan iborat. "Lavozim vazifalari", "Bilish kerak". Ta'rif malaka ma'lumotnomasi singari, xizmatchilar lavozimlarining malak ma'lumotnomasi tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, korxonalar ulardan ixtiyoriy ravishda foydalanishlari, uning bo'limlariga tuzatishlar va o'zgarishlar kiritishlari mumkin. Xizmatchilarni atestatsiyadan o'tkazib turish davriligini korxona rahbariyatining o'zi belgilaydi.

Ko'pkina korxonalar xozirgi vaqtda an'naviy ta'rif tizimi elementlari asosida mehnatga haq to'lashni tashkil etishning yanada samaraliroq usullarini izlash yolidan bormoqdalar. Bu ijodiy xodisa bo'lib, korxonalarga o'zlari qarab chiqadigan masalalarni hal qilishda mustaqillik berishning natijasidir. Korxonada ishlovchi barcha xodimlarning mehnatiga haq to'lashni tashkil etish uchun umumiy ta'rif setkasidan foydalanish ancha keng tadbiiq etilmoqda. Ta'rif setkadagi razriyatlarining eng ko'p miqdori va ularga mos keluvchi ta'rif kaiffisenti muayyan korxonada ixtiyoriy ravishda belgilanishi mumkin va albatta jamoa shartnomasida mustahkamlab qo'yilishi lozim.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat Vazirligini 1993 yil 8 yanvardagi 1-sonli hayat qaroriga asosan ishchi va xizmatchilarga ish haqini tashkil qilishda foydalanish uchun tavsiya etilgan yagona ta'rif setkasi bozor iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqib, barcha turdagi korxonalar uchun foydalanishni va unda talab va taklif asos bo'lishini takazo etadi. Demak hozirgi kunda O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi joriy qilingan va amal qilinib qelinmoqda.

Yagona Ta'rif Stavkasi ishlarining ta'rif stavkalarini tabaqalashtirish uchun ta'rif setkalarini ishlab chiqish tamoyili bo'yicha tuzilgan. U ishchilarga ham, barcha toifadagi xizmatchilarga ham haq to'lashning razriyati tizimidan

iborat bo'lib razriyat doirasida qyd qilingan ta'rif stavkalari va lavozim maoshlarini belgilashni o'z ichiga oladi. Setkaning daslabki variantida 28 va hozirgi (01.09.1996 y) variantida 22 razriyat mavjud.

Razriyatlar bo'yicha haq to'lash stavkalarini tabaqalashtirish yagona ta'rif stavkasida xodimlar bajaradigan ishlarning murakkabligi va ularning malakasi belgisi bo'yicha amalaga oshiriladi. Ish haqida boshqa omillarni-normal sharoitlaridan chetga chiqqan mehnat shart sharoitlarini (mehnatning umum tarmoq shart sharoitlari bundan mustasnodir), mehnatning og'irligi, jiddiyligi, normani oshiruvchi alohida mehnat natijalarini, xodimlarning ishchanlik va shahsiy xususiyatlarini bilan kabilarni hisobga olish ish haqini tashkil etishning boshqa elementlari vositasida amalgam oshiriladi. Ularga nisbatan mehnat normasi uchun haq to'lash sifatida ta'rif stavkasi (maosh) bilan ish haqini tashkil etishning sosi hisoblanadi.

Yagona ta'rif stavkasida qabul qilingan ta'rif koiffisentlarining razriyatga qarab ortib borishi xususiyati mavjud bo'lib, bunda eng ko'p o'sish boshlang'ich razriyatlar uchun eng kam o'sish yukori razriyatlar uchun nazarda tutilgan. Bu kam malakali xodimlarni yani malakali mutaxassislar va rahbarlarga nisbatan ka mish haqi oladigan xodimlarni ijtimoiy homoya qilish zaruriyati bilan izohlanadi.

Yagona ta'rif stavkasida barcha kasblar va xodimlarning lavozimlari bajarilayotgan ishlar (funksiyalar)ning umumiylik belgisi bilan guruhlariga ajratilgan. Ishchilarni tasniflash uchun setkaning daslabki 8ta razriyati mo'ljallangan. Bu hozirgi vaqtda amal qilayotgan ishlar va ishchi kasblarining yagona ta'rif malaka ma'lumotnomasi bo'yicha ta'riflashtirish shartlariga mos keladi ayni vaqtda muhim va masuliyatli ishlarda yoki yanada muhimroq va masulyatliroq ishlarda band bo'lgan yuqori malakali ishchilarga haq to'lashning 12-18 razriyatlaridan kelib chiqib maoshlar belgilanishi mumkin. Qolgan xodimlar-xizmatchilar, mutaxassislar, rahbarlarga 18-22 razriyatlar bo'yicha ta'rif belgilanadi.

Tarmoqlar yagona ta'rif stavkasini ishlab chiqishda tarifikatsiyalsh va ishchilar hamda xizmatchilar mehnatiga haq to'lash yagona shkalasining tuzilishiga doir quyidagi tamoyillarga amal qilinadi.

- iqtisodiyat sohasi xodimlarining barcha toifalarni yagona ta'rif shkalasi bilan kamrab olish;

- ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini bajarilayotgan vazifalar(funksiyalar) umumiyliigi belgisiga kora guruhlash;

- ishchi kasblari va hizmatchilar lavozimlarini tarifikatsiya qilish, yani ularni bajariladigan ishlar yoki funksiyalarning murakkabligi belgisiga qarab mehnatga haq to'lash razriyatlariga kiritish;

- razriyat ta'rif stavkasini oddiy mehnat bilan shug'ullanadigan xodimlarning eng ka mish haqi miqdori darajasiga muvifiq keladigan qilib va ta'rif kaiffisentlarining razriyatdan razriyatga bir Hilda nisbiy ortib borishi tartibida belgilash.

Yagona ta'rif stavkasining ustunligi shundan iboratki, u xodimlarning barcha kasb malak guruhlari bo'yicha ta'rif stavkalari va maoshlari nisbatini belgilashda mehnat tafovutlariga baho berishiga yagona yondashuv ta'minlaydi. Umumiy tarmoqlararo yagona ta'rif stavkasi tarmoq yagona setkalarini va korxonaning yagona ta'rif setkalarini ishlab chiqish uchun andoza hisoblanadi, ularda xodimlarning turli toifalari mehnatiga haq to'lashning tarmoqlararo yagona shartlari tarmoq shart-sharoitlariga va muayyan korxonalarining shart sharoitlariga xodimlarning kasb malaka tarkibiga mos keltirilishi lozim.

Ta'rif tizimining aosiy elementlariga shuningdek, noqulay iqlimning mintaqalarida ishlanganlik uchun mintaviy kaiffisentlar va ish staji uchun ish haqiga ustama haq to'lashlar kiradi. Mintaqaviy kaiffisent korxona, tashkilotning qayerda joylashganligiga qarab ish haqini ko'paytirishning normative ko'rsatkichidan iboratdir. U qaysi ish haqiga tatbiq etiladigan bo'lsa, o'sha bevosita ish haqiga belgilanadi.

Ish haqini mintaqaviy taribga solishning asosiy vazifasi mallakatning barcha iqtisodiy mintaqalariga barovar mehnat uchun baravar real ish haqi

to'lanishini ta'minlashdan iborat. Buning uchun bir hil malakdagi xodimlarning ish haqi iqtisodiy mintaqalar bo'yicha farqlanishi lozim va bundan farqlar o'z-o'zidan emes balki Davlat tamonida ongli va rejali ravishda belgilanishi kerak.

Mintaqaviy iqtisodiy-jogrofi ornini baholashda uning yirik iqtisodiy markazlarga nisbatan o'rnini ham ashiyo reaksiyon imkoniyat manbalariga nisbatan ornini, mintaqaviy bozorlarga nisbatan ornini hisobga olgan holda tabaqalarga ajratiladi. O'zbekistonda umuman Tashkent mintaqasi (Tashkent viloyati va Tashkent shahri), Jizzah, Sirdaryo, Sanmarqand mintaqalari qulayroq iqtisodiy-jogrofiy ornini egallaydi.

Agro iqlim omillari mintaqadagi qayta ishlash jaroyonining barcha bosqichlariga faol ta'sir qiladi. Ayniqsa, agrar sektorning yer bo'yicha iqtisoslashuvida maskur omillar roli juda katta bo'lib, bu hol o'z navbatida qishloq joylarida mehnat qilish uchun qulay yoki noqulay shart shroitlar bilan bog'liqdir. Ana shu shart sharoitlardan kelib chiqqan holda Tashkent viloyatida oziq ovqat ekinlarini yetishtirishga Navoyi viloyatida chevarchilik mahsuloti tayyorlashga, Surhandaryo viloyatida ingichga tolali paxta yetishtirishga ixtisoslashgan.

Ekstremal iqlim sharoitidagimintaqalarga (Surhandaryo viloyati, Qoraqalpog'iston Respublikasi) mehnat qilish faoliyatining texnik iqtisodiy ko'rsatkichlari motadil iqlimli zonalar (Farg'ona viloyati)dagiga nisbatan noqulayroqdir.

Ish haqi tashkil etishda tabiiy resurs imkoniyati foydali qazilma boyiliklar mavjudligi re'lefi, zilzila bardoshligi, yer suv resursi kabilar ham muhim o'rin tutadi.

Tabiiy omil ishlab chiqarish jogrofiyasi va qishloq xo'jalik hamda kon qazish sanoat maxsulotini iste'mol qilishning makoniy doirasini belgilab beradi. Tabiiy resurslarning o'rinishuvi va ulardan foydalanuvchi ishlab chiqarish korxonalarining joylashuvi tabiiy omil, hududiy xususiyati hamda bozor kanikturasiga va ish haqi kaiffisientiga ta'sir qiladi. Tabiiy sharoit va resurslar boshqa mintaqalardan sarmoya (jumladan xorijiy sarmoya)ni mulkni xususiylashtirish ishida qatnashish uchun ko'shimcha ravishda jalb qilishda yorda

berishi yoki aksincha, mintaqa korxonalari va aholisidagi naqd mablag'larning xo'jalik faoliyatini yuritish uchun qulayroq boshqa hududlarga ko'chib o'tishini rag'batlantirish mumkin bo'ladi va ham shu hududda faoliyat ko'rsatadigan xodimlar daromadiga ta'sir etadi.

Resurs imkoniyati darajasiga ko'ra mintakalar orasida Buxoro, Navoyi, Tashkent va Qashqadaryo viloyatlari ajralib turadi. Navoyi va Jizzah viloyatlarida esa ekin maydonlari va suv resurslari ancha taqchildir.

Iqtisodiy salohiyat hududda mavjud bo'lgan barcha resurslar majmuini ishga slogan mintaka zahiralarini bilan tavsiflanadi. Iqtisodiy islohatlar jarayoni va natijalariga iqtisodiy imkoniyatining asosiy tarkibiy qismlari: ishlab chiqarish, infratuzilma, jumladan, bozor infratuzilmasi, ilmiy-texnik xodimlar, eksport, rekrasion imkoniyatlar mintaqalararo va ichki mintaqaviy o'zaro xamkorlik imkoniyati kuchli ta'sir ko'rsatadi.

Iqtisodiy imkoniyat darajasini ham kompleks tahlil, ham eksport baholash uslublari qo'llanishi zarur. Mintaqalar tipologiyasi iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasining baholashning muhim vositasidir. O'zbekiston mintaqalarining iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga ko'ra mintaqalarni guruhlariga ajratish uslubi bu o'rinda muayyan qiziqish uyg'otadi:

- 1 guruh (yuqori darajada): Toshkent shahri, Toshkent, Samarqand, Farg'ona va Andijon viloyatlari;
- 2 guruh (o'rta darajada): Qoroqolpog'iston Respublikasi, Qashqadaryo, Namangan va Navoiy viloyatlari;
- 3 guruh (quyi daraja): Buharo, Surhandaryo, Xorazm, Jizzah va Sirdaryo viloyatlari.

Mintaqaviy kaiffisientlar iste'mol buyumlari narxlaridagi farqni, to'lovlarning byudjet to'plamidagi farqni (tabiiy iqlim sharoitidagi tafovutlarga bog'liq bo'lib, oziq-ovqat, qiyim-bosh, yoqilg'i va shu kabilarning o'ziga xos to'plamini nazarda tutadi): bevosita mehnat jarayonida xodimga ta'sir ko'rsatuvchi va uning boshqa iqlim sharoitlaridagi xuddi shunday nisbatan jismoniy zo'r

berishni kuchaytirishni keltirib chiqaradigan iqlim sharoitlaridagi farqni hisobga olishini nazarda tutadi.

#### **4.“Andijon yog’-moy” OAJda Ish haqi jamg’armasi sarflanishining tahlili**

Korxona faoliyatini ifodalovchi asosiy texnik-iqtisodiy ko’rsatkichlarga tavar mahsulot hajmi, sanoat ishlab chiqarish hodimlar soni, mehnat unumdorligi, ish haqi jamg’armasi, o’rtacha oylik ish haqi mahsulot tannarhi, foyda, rentabellik, darajasi va boshqa bir qator iqtisodiy ko’rsatkichlar kiradi.

“Andijon yog’ moy” ochiq turdagi aksionerlik jamiyatining asosiy texnik-iqtisodiy ko’rsatkichlari berilga. Ushbu jadvaldagi ma’lumotlardan foydalanib “Andijon yog’ moy” ochiq aksionerlik jamiyati 2010, 2011, 2012 yillardagi asosiy texnik-iqtisodiy ko’rsatkichlarni taxlil qilib chiqamiz.

Tovar mahsulot hajmi takkoslama baholarda 2012 yilda 2010 yilga nisbatan 2654544 ming so’mga yoki 41,2 % ortgan. 2012 yilda 2011 yilga nisbatan esa 1065074 ming so’mga yoki 13,3 % ga oshgan.

Demak, korxonada Tovar mahsuloti hajmi takkoslanma baholarda 2010yilda 2008 va 2009 yillarga nisbatan oshib borayotganligini ko’rishimiz mumkin.

Korxonada sanoat ishlab chiqarish hodimlarning o’rtacha soni 2010 yilda.

“Andijon yog’ moy” ochiq aksionerlik jamiyatida ish haqi jamg’armasining sarflanishi 2012 yilda 2010 yilga nisbatan 496297 ming so’mga yoki 62,3% ga oshgan, 2012 yilda 2011 yilga nisbatanesa 216542 ming so’mga yoki 20,1% ga ortgan. Ish haqi jamg’armasining iqtisodiy-omillar tahlili batafsil ko’rib chiqiladi.

O’rtacha oylik ish haqi miqdori ish haqi jamg’armasining sanoat ishlab chiqarish xodimlarining o’rtacha soniga nisbatan orqali aniqlanadi va chiqqan natija 12 ga bo’linadi. Korxonada o’rtacha oylik ish haqi 2010 yilda 78057 so’mga, 2011 yilda esa 112077 so’mga va 2012 yilda 138085 so’mga teng bo’lgan. Ya’ni o’rtacha oylikish haqi 2012 yilda 2010 yilga nisbatan 60028 so’mga yoki 76,9% ga oshgan. 2012 yilda 2011 yilga nisbatan esa 26008 so’mga yoki 23,2 % ga ortgan.

Demak korxonada ish haqi jamg'armasi sarflanishining oshishi bilan birga o'rtacha oylik ish haqi miqdori ham oxirgi uch yil davomida oshib o'rgan.

Lekin, hozirgi kunda 138085 so'm oylik ish haqi miqdori juda ham past bo'lib hisoblanadi. Shuning uchun korxonada ishlab chiqarish quvvatlaridan samarali foydalanish va shuning hisobiga mehnat unumdorligini sur'atlarini oshirib

“Andijon yog' moy” ochiq aksiyonerlik jamiyatida mehnatga haq to'lashni tashkil qilishini ifodolovchi ko'rsatkich bo'lib ish haqi jamg'armasi hisoblanadi. Shuning uchun korxonada oxirgi uch yil davomida ish haqi jamg'armasining sarflanishini taxlil qilib chiqamiz.

Korxonada Respublikada joriy qilingan 22 razriyatli yagona ta'rif stavkalari bo'yicha mehnatga haq to'lash joriy qilingan. Korxonada ish haqining ishbay va vaqtbay shakllari asosida mehnatga haq to'lash amalgam oshiriladi.

Xodimlar toifalari uchun ustamalar, ko'shimcha to'lovlar va kampsatsiyalarning aniq miqdorlari joriy etilgan. Ya'ni:

- noqulay, og'ir va zararli mehnat sharoitlarida ishlayotganlarga lavozimli maoshlari va ta'rif stavkalari 4 % ga oshirildi;

- kechki va tungi tadbarchilikda ishlaganligi uchun amaldagi qonunlarda belgilangan asosida oshirilgan miqdordagi ish haqi to'lanadi;

- bayram kunlari ishlaganlari uchun ko'shimcha ish haqi to'lanadi;

- birgada rahbarlik qilganligi uchun ish haqiga 20 % , mehnat ta'tilidagi orindoshligi uchun 30 % ga, kasallik sababli ishga kelmaganlarga o'rindoshlik uchun 50% miqdorida ko'shimcha to'lovar beriladi;

- ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatdorligi doir vazifalarni bajarishga (malaka oshirish, hizmat safarida bo'lish) yuborilgan hodimlar ishdan ozod etiladi, shuning dek ana shu davr uchun o'rtacha oylik maoshi saqlanadi. Safar davridagi sutkalik harajatlar koplanadi.

“Andijon yog' moy” ochiq aksiyonerlik jamiyatida ish haqi jamg'armasida sarflanishini tahlil qilib chiqamiz.

Mehnatga haq to'lash ko'rsatkichlariga oid 2010, 2011 ga 2012 yillardagi ma'lumotlari berilgan. Ushbu jadvaldagi ma'lumotlardan foydalanib ish haqi jamg'armasini sarflanishining iqtisodiy-amallar taxlilini qilib chiqamiz.

Ish haqi jamg'armasidan sarflanishi 2010 yilda 796183 ming so'mga, 2011 yilda 1075938 ming so'mga va 2012 yilda 1292480 ming so'mga teng bo'lgan.

Demak, ish haqi jamg'armasidan sarflanishi 2012 yilda 2010 yilga nisbatan 496297 ming so'mga yoki 62,3% ga oshgan. 2012 yilda 2011 yilga nisbatan esa 216542 ming so'mga yoki 20,1 % ga ortgan. Shu jumladan:

- injiner-texnik xodimlarning ish haqi jamg'armasidan sarflanishi 2012 yilda 2010 yilga nisbatan 106390 ming so'mga yoki 64,9 % ga oshgan. 2012 yilda 2011 yilga nisbatan esa 42084 ming so'mga yoki 18,4 % ga oshgan;

- ishchilarning ish haqi jamg'armasidan sarflanishi 2012 yilda 2010 yilga nisbatan 389907 ming so'mga yoki 61,7 % ga oshgan. 2012 yilda 2011 yilga nisbatan esa 174458 ming so'mga yoki 20,6 % ga ortgan.

Sanoat ishlab chiqarish xodimlarining ish haqi jamg'armasida injiner-texnik xodimlar ish haqi jamg'armasining salmog'i oshib brogan va 2012 yilda 20,9 %ga teng bo'lgan. Ishchilarniki esa aksincha, kamayib borayotganligini ko'rishimiz mumkin.

Shunday qilib, korxonada oxirgi uch yil davomida ish haqi jamg'armasidan sarflanishi oshayotganligini ko'rishimiz mumkin ushbu oshishni injiner texnik xodimlarning va ishchilarning ish haqi jamg'armasida ham ko'rishimiz mumkin lekin injiner-texnik xodimlarning ish haqi jamg'armasidagi sarflanishning oshishi ishchilarnikiga qaraganda yuqori bo'lgan.

Korxonada o'rtacha oylik ish haqi ishchi-xodimlar soniga, keyin esa 12 ga bo'lish orqali aniqlanadi. Korxonada o'rtacha oylik ish haqi 2010 yilda 78057 so'mga, 2011 yilda 112077 so'mga va 2012 yilda 138085 so'mga teng bo'lgan. Ya'ni, o'rtacha oyilik ish haqi 2012 yilda 2010 yilga nisbatan 60028 so'mga yoki 76,9 %ga ortgan, 2012 yilda 2011 yilga nisbatan esa 26008 so'mga yoki 23,2 %ga oshgan. Shu jumladan:

- injiner-texnik xodimlarning o'rtacha ish haqi 2010 yilda 79411 so'mga, 2011 yilda 113199 so'mga va 2012 yilda 142560 so'mga teng bo'lgan. Ya'ni, o'rtacha oylik ish haqi 2012 yilda 2010 yilga nisbatan 63149 so'mga yoki 79,5 %ga oshgan, 2012 yilda 2011 yilga nisbatan esa 29361 so'mga yoki 25,9 %ga ortgan;

- ishchilarning o'ryacha oylik ish haqi 2010 yilda 77714 so'mga, 2011 yilda 111778 so'mga va 2012 yilda 139949 teng bo'lgan. Ya'ni o'rtacha oylik ish haqi 2012 yilda 2010 yilga nisbatan 59235 so'mga yoki 76,2 % ga oshgan 2012 yilda 2011 yilga nisbatan esa 25171 so'mga yoki 22,5 %ga ortgan.

Shunday qilib, korxonada oxirgi uch yil davomida ish haqi jamg'armasining sarflanishi shu bilan birga o'rtacha oylik ish haqi moqdirining oshayotganligini ko'rishimiz mumkin.

“Andijon yog' moy” ochiq aksiyonerlik jamiyatida ish haqi jamg'armasining iqtisodiy omillari tahlilini o'tkazib shiqamiz. Ish haqi jamg'armasining sarflanishiga asosan ikki omil ta'sir ko'rsatadi.

- ishchi-xodimlar soni (R);
- o'rtacha ish haqi (f);

Bu bog'lanishni quyidagi formula orqali aniqlash mumkin:

$$IXJ = R * f$$

Afsalut miqdordagi tafovutlar usulidan foydalanib har bir omillning ish haqi jamg'armasiga ta'sirini ko'rib chiqamiz:

$$\Delta IXJ = >R * f_b$$

$$\Delta IXJ = >R * f_1$$

Bu yerda:

$\Delta IXJ_R$  - ishchi-xodimlar soninig o'zgarishi hisobiga ish haqi jamg'armasining o'zagarishi ;

$\Delta IXJ_f$  - o'rtacha ish haqi o'zgarishi hisobiga ish haqi jamg'armasining o'zgarishi;

1-hisobot davri;

b- ba'zis davri;

$\Delta$ - ko'rsatkichning o'zgarishi.

2012 yilda 2010 yilga nisbatan ish haqi jamg'armasiga omillarning ta'siri quyidagicha bo'lgan :

$$\Delta IXJ_R = 70 * 937,3 = 65611 \text{ ming so'm}$$

$$\Delta IXJ_f = 720,4 * 780 = 561912 \text{ ming so'm}$$

$$\Delta IXJ = -65611 + 561912 = 496301 \text{ ming so'm}$$

Demak, 2012 yilda 2010 yilga nisbatan ish haqi jamg'armasining 496301 ming so'mga oshishiga omillarning ta'siri quyidagicha bo'lan.

- ishchi-xodimlar sonining 70 kishiga kamayish natijasida ish haqi jamg'armasidan sarflanishi 65611 ming so'mga pasaygan;

- o'rtacha yillik ish haqi miqdorining 720,4 ming so'mga ortishi natijasida ish haqi jamg'armasidan sarflanishi 561912 ming so'mga oshgan.

Endi 2012 yilda 2011 yilga nisbatan ish haqi jamg'armasining sarflanishiga omillarning ta'sirini ko'rib chiqamiz

$$\Delta IXJ_R = -20 * 1344,9 = -26898 \text{ ming so'm}$$

$$\Delta IXJ_f = 312,1 * 780 = 243438 \text{ ming so'm}$$

$$\Delta IXJ = -26898 + 243438 = 216540 \text{ ming so'm}$$

Demak, 2012 yilda 2011 yilga nisbatan ish jamg'armasining 216540 ming so'mga oshishiga omillarning ta'siri quyidagicha bo'lgan:

- ishchi xodimlar sonining 20 kishiga kamayishi natijasida ish haqi jamg'armasidan sarflanishi 26898 ming so'mga pasaygan;

- o'rtacha yillik ish haqi miqdorining 312,1 ming so'mga ko'payishi natijasida ish haqi jamg'armasidan sarflanishi 243438 ming so'mga oshgan.

Shunday qilib, 2012 yilda 2010 va 2011 yillarga nisbatan ish haqi jamg'armasidan sarflanishining oshishiga sosan o'rtacha yillik ish haqi miqdorining ko'payishi sabab bo'lgan.

Ish haqi jamg'armasining sarflanishi, uning miqdori tannarh elementi sifatida foyda rentabellikda bevosita o'z aksini topdi. Shuning uchun ish haqining tahlili o'tkazilayotganda eng avvalo mehnat unumdorligining va o'rtacha ish

haqining o'sishi sur'atlarining o'zaro nisbatiga baho berish lozim. Ushbu nisbat shunday bo'lish kerakki, unda mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan yuqori bo'lish lozim. Agar shunday nisbat bo'lsa, unda ish haqi jamg'armasidan sarflanishi mahsulot tannarxining kamayishiga olib keladi.

Endi 2012 yilda 2010 yilga nisbatan mehnat unumdorligining va o'rtacha oylik ish haqining o'zaro nisbatini ko'rib chiqamiz.

$$My = 11654:7571 = 1,539$$

$$F = 138085 : 78057 = 1,789$$

$$K = My : F = 1,539 : 1,789 = 0.869$$

Demak, korxonada 2012 yilda 2010 yilga nisbatan mehnat unumdorligining o'sishi sur'atlari o'rtacha ish haqining o'sishi sur'atlaridan 13,1 % ga past bo'lgan. Bu holatno salbiy deb baholashimiz mumkin 2012 yilda 2011 yilga nisbatan mehnat unumdorligining va o'rtacha oylik ish haqining o'zaro nisbati quyidagicha bo'lgan.

$$My = 11654: 10032 = 1,162$$

$$F = 138085 : 112077 = 1,232$$

$$K = My : F = 1,162 : 1.232 = 0.943$$

Demak, korxonada 2012 yilda 2011 yilga nisbatan mehnat unumdorligining o'sishi sur'atlari o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan 5,7% ga past bo'lgan.

Shunday qilib, korxonada 2012 yilda 2010 va 2011 yillarga nisbatan mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari o'rtacha ish haqining o'sishi sur'atlaridan past bo'lganligini ko'rishimiz mumkin. Bu holatni salbiy deb baholaymiz. Mehnat unumdorligi va o'rtacha ish haqining o'sishi sur'atlari o'zaro nisbatining tannarxiga ta'siri quyidagicha formula bilan aniqlanadi:

$$Tk = \frac{P_{uix} - P_{m.u.}}{XDix}$$

$$100+P \text{ m.i.}$$

Bu yerda:

Tk-tannarxining o'zgarishi (%);

P<sub>uix</sub> – o'rtacha ish haqining va mehnat unumdorligining o'zgarishi (%);

D<sub>ix</sub> – mahsulot tannarxida ish haqining salmog'i (%);

Korxonaning sanoat ishlab chiqarish xodimlariga mo'ljallangan Tk ko'rsatkichi ish haqi hisobiga olingan tabnarnxning kamayishi salmog'ini aks ettiradi. Tannaarxining qolgan o'zgarishlarini moddiy harajatlar va boshqa sarflar (transport, ombor sarflari va x.k.)hisobiga kiritish mumkin.

Mana shu salmog'ning bilgan holda osongina mehnat ko'rsatkichlari hisobiga tannarx o'zgarishining yig'indisini aniqlash mumkin: o'rtacha ish haqining o'sishi sur'atlari mehnat unumdorligininf o'sish sur'atlaridan ortib ketishi tannarxning ko'payishini bildiradi ("+" belgili natija), agar mehnat unumdorligining o'sishi o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan ortib ketsa unda tannarxning kamayishini bildiradi ("-"belgili natija).

Endi shu nisbatning mahsulot tannarxining ko'rib chiqamiz 2012 yilda 2010 yilga ushbu nisbatning mahsulot tannarxiga ta'siri quyidagicha

$$Tk = \frac{76,9 - 53,9}{100+53,9} * 15,9 = 3\%$$

Demak, 2012 yilda 2010 yilga nisabatan esa u nisabatning mahsulot tannarxiga ta'siri quyidagicha bo'lgan:

$$Tk = \frac{23,2 - 16,2}{100+16,2} * 15,9 = 1\%$$

Demak, 2012 yilda 2011 yilga nisabatan mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan 5,7 %ga pst bo'lgani natijasida mahsulot tannarxi 1% ga ortgan.

Shunday qilib, “Andijon yog’ moy” ochiq aksiyanerlik jamiyatida mehnatga haq to’lashning iqtisodiy omillar tahlili shuni ko’rsatadiki korxonada oxirgi 3 yil davomida mehnat unumdorligining sur’atlari o’rtacha ish haqining o’sish sur’atlaridan past bo’lganligi sababli korxonada mahsulot tannarxining ortishiga olib keladi. Bu albatta korxona foydasiga va rentabellik darajasiga salbiy ta’sir ko’rsatgan. Shuning uchun korxonada mehnatga haq to’lashning to’g’ri tashkil qilish va shakllaridan samarali foydalanish lozim. Shu bilan birga korxonada ish haqi jamg’armasidan sarflanishi ustidan tezkor nazorat qilib boorish maqsadga muvofiqdir.

## **5.Корхонада mehnatga haq to'lashning tashkil etishni takomillashtirish yo'llari**

Mehnatga haq to'lish shakllarini doim shunday takomillashtirib boorish kerakki, toki u mehnatning miqdori va sifatiga qarab haq to'lash qonun-qoidalarga mos tushsin, uning sharoiti va natijalari hisobga olinsin, xodimlar malakasini mehnat unumdorligini oshirirshini, mahsulot sifatini yaxshilashni, barcha hil resurslardan oqilona foydalanishini va ularni iqtisod qilishini rag'bantlantirilsin.

Jumladan. "Andijon yog'-moy" aksiyadorlik jamiyatiga, yuqorida aytilgandek asosan ishchilarning ish haqi vaqtboy asosida to'lanadi boizning fikrimizcha korxonada ishbay ish haqi shakllaridan kengroq foydalansa maqsadga muvofiq bo'lar edi. Chunki ishchi ko'proq ishlab chiqarilgan mahsulot uchun ko'proq ish haqi olishni bilib ko'pqoq mahsulot ishlab chiqarishga harakat qilgan bo'lar edi.

Korxonada ish haqi jamg'armasidan ortiqcha sariflanishga yo'l qoyilmaslik uchun mehnatni ilmiy tashkil etish lozim. Chunki korxonada hoh ashiyoning o'z vaqtida berilmasligi va ishni to'g'ri tashkil etmasligi natijasida ish vaqtini yoqotishlar sodir bo'lmoqda. Bu esa ishdan tashqari, dam olish va bayram kunlarida ishlashga olib kelmoqda.

Korxonada xozirgi kunda ishchi-xodimlar soni yildan yilga qisqarib borayotgan bo'lsa ham bularning soni yana 7-10% ga kamaytirilsa maqsadga muvofiq bo'lar edi. Chunki korxonada ortiqcha ishchi kuchining mavjudligi ish haqi jamg'armasi sariflanishini oshirib boradi. Bu esa mahsulot tannarxining oshishiga olib keladi.

Korxonada moddiy rag'batlantirish tizimini takomillashtirishni oxirgi natijaviy ko'rsatkichlar bilan bog'langan xolda amalga oshirish lozim. Yani, belgilangan rejaning bajarilishini, mahsulot sifatini, mehnat sig'imining kamayishini, mahsulot tannarxining pasayishini va mahsulot sotilishini hisobga olgan holda joriy qilinsa maqsadga muvofiq bo'lar edi.

Ish haqi jamg'armasidan ortiqcha sariflanmasligini oldini olish uchun bajarilmagan ishlarga ish haqi to'lashga yo'l qo'ymasligi lozim ko'pincha korxonalarda ishchilarga natyad yopilayotganda bajarilmagan ishlar ham yozib kelinadi va buning natijasida mahsulot tannarxi oshib ketadi. Shuning uchun bajarilgan ishlarni tekshirib va undan so'ng ish haqi to'lashga truksat berilishi lozim.

Korxonada mehnatni normalashtirish ishlarni takomillashtirish lozim. Ya'ni, vaqt normalarini va ishlab chiqarish normalarini qayta ko'rib chiqish orqali mehnat sarfini qamaytirishga erishish mumkin bo'ladi. Bu esa mehnat unumdorligini oshirishga olib keladi.

Shunday qilib, korxonada mehnatga haq to'lash shakllaridan foydalanish ustidan doimiy va tezkor nazorat hamda taxlil o'tkazib borilishi lozim. Shundagina ish haqi jamg'armasidan ortiqcha sariflanishga yo'l qo'yilmaydi va hozirgi jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida korxonaning barqaror rivojlanishi uchun imkon yaratadi.

Iqtisodiyotini modernizatsiyalash sharoitida mehnatga haq to'lash tizimini takomullashtirib boorish lozim. Buning uchun esa hodimlarning moddiy rag'batlantirishni samarali tashkil etishini va mehnatga haq to'lash shakllaridan unumli foydalanishini takazo etadi.

Korxona xodimlarining ish faolligini oshirish maqsadida moddiy rag'batlantirish tuzimini keng qo'llash lozim. Unda xo'jalik faoliyatining joriy natijalari uchun mukofatlash, qo'shimcha va mehnat natijalari uchun bir martalik turli hil to'lovlar va ijtimoiy to'lovlarni keng joriy qilish maqsadga muofiq bo'lib hisoblanadi. Buning uchun esa korxonalarda moddiy rag'batlantirish to'g'risidagi qoidalar, yoriqnomalalar ishlab chiqish lozim. Bu qoidalar o'z ishiga mukofatlashning umumiy qoidalari, tartibi va hajmini, mukofat hajmini kamaytirish yoki mukofatdan mahrum qilishni ko'p yillik mehnat uchun qo'shimcha to'lovlar qoidasini kiritishi lozim.

Umumiy qoidalarda rag'batlantirishning quyidagi turlari belgilanadi:

- har bir xodim uchun mehnat natijalari bo'yicha oylik, choraklik va yillik mukofatlar;

- juda muhim ishni bajarganligi uchun mukofatlar;

- ko'p yil ishlaganligi uchun foiz dabavkalari;

- tushlik uchun datasiyalar;

- yillik mehnat ta'tilini berishda bir martalik moddiy yordam;

- sanatoriy va krotlarda davolanish uchun to'lovlar;

Mukofatlanish to'g'risidagi bo'lim quyidagilardan iborat bo'lishi lozim:

- barcha toifadagi xodimlar uchun muayyan ko'rsatkichlar va mukofatlash shartlari;

- mukofatlarni to'lash tartibi ularning hajmini o'stirish yoki kamaytirish tartibi.

Mukofatlash ko'rsatkichlari va shartlari muayyan, aniq belgilangan bo'lishi zarur. Ular son jihatidan o'lchanishi va amaldagi hisob va hisobotlarga asoslanishi lozim. Ularni hisoblash sadda va xodimlar uchun tushunarli bo'mog'i kerak. Mukofatlash ko'rsatkichlari va shartlarini xodimlar toifasi bo'yicha differensiayalash maqsadga muvofiqdir.

Korxonaning xisobot oyi uchun buxgalteriya va statistika xisoboti ma'lumotlari mukofat belgilash uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Mablag' bo'lmagan xollarda mukofat belgilanmaydi. Mukofatlash to'g'risidagi qoidalarda mukofat bo'yicha xisob kiritib tartibini ko'zda tutish maqsadga muvofiq. Odatda, mukofatlar amalda ishlab berilgan vaqt uchun maosh hajmida belgilanadi. Bunda mukofat qaysi nadbavka va qo'shimchalarga belgilanishi ko'rsatilishi maqsadga muvofiq. Bundan tashqari, ishdan tashqari mehnat uchun, bayram va dam olish kunlari ishlaganligi uchun mukofat puli belgilash tartibi aniqlanishi lozim. Odatda mukofat ish haqiga ishbay rassenkasi yoki ta'rif stavkasi (maosh) hajmida belgilanadi. Mukofat hajmi va shkalasi mukofat miqdorini belgilab beradi.

Mehnatni rag'batlantirish uchun jamovviy shartnomalarda isitiladigan xonalarda va ochiq xavoda ishlovchi ayrim toifadagi xodimlar uchun bepul

mahsus qiym-bosh va oyoq qimi yoki boshqa individual himoya vositalari berilishi ko'rsatilishi mumkin.

Korxonalarda jamoa shartnomalarini tuzishda xodimlarning moddiy manfaatdorligini oshirish uchun quyidagi ko'shimcha to'lovlar ko'zda tutilishi mumkin:

- o'z asosiy majburiyatidan tashqari vaqtincha bolmagan xodimning vazifalarini bajarganlik uchun ularning ta'rif stavkasi qismidan foydalangan xolda;
- ish kuni ikki smena qilib belgilanuvchi xodimlar uchun amalda kuniga ishlab bergan vaqt uchun (ta'rif stavkasiga nisbatan foizlarda);

Mehnat qonunchiligida quyidagilarga taqsimlanadi:

- tungi vaqtda;
- tungi vaqt va bayram kunlarida ;
- ish vaqtidan tashqari;

Korxonada mehnatga haq to'lashda dam olish, bayram va ish vaqtidan tashqari vaqtidagi ishlariga yo'l qoymaslik lozim. Chunki ushbu holatlarda birinchi ikki soatga 1,5 barobarda, keyingi 2 soatga esa 2 barobarda ish haqi to'lanadi. Bu esa mahsulot tannarxining oshirishga olib keladi.

Shunday qilib, korxonada mehnatga haq to'lashning samarali tashkil etishda moddiy rag'batlantirishni to'g'ri tashkil etish va undan samarali foydalanish hozirgi jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitlarida maqsadga muvofiq bo'lib xisoblanadi.

“Andijon yog'-moy” ochiq aksiyanerlik jamiyatida xodimlarning moddiy rag'batlantirish to'la amalgam oshmayotganligini ko'rishimiz mumkin. Yuqoridagi uning elementlari ishlab chiqarishga to'la joriy etilsa xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabati va motivatsiyasining oshishiga olib keladi. Bu esa hozirgi sharoitda korxonada ishchi kuchidan unumli foydalanishga olib keladi va korxonaning barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

## **XULOSA**

Xulosa o'rnida shuni ta'kidlash mumkinki, korxonalarda mehnat va ish haqini tizimlarini va umuman ish haqini ilmiy tashkil etish umumiy iqtisodiy samaradorlikni oshirishga olib keladi. Ish haqini tashkil etish deganda uning tuzilishi, mehnat miqdorining unga to'lanadigan haq miqdori bilan o'zaro bog'liqligi, shuningdek tarkibiy elementlarining yig'indisi (normalash, tarif tizim, mukofotlar, qo'shimcha va ustama haqlar) tushuniladi. Ish haqini tashkil etishning muhim elementi tarif tizimi bo'lib, u turli normativ materiallar majmuidan iboratdir, ular yordamida hodimlarga to'lanadigan ish haqi darajasi omillar guruhiga bog'liq ravishda belgilanadi.

Umumiy iqtisodiy samaradorlikni oshirish olib keladigan quyidagi sabablarni keltirishimiz mumkin:

1. Ishchi mehnatining qadri qayerda to'g'ri baholansa, u o'sha yerda iqtisodiy qarshilik keltirishni ko'zlaydi.
2. Ish haqi tamoillariga amal qilgan holda ish haqini joriy etish ishchilarda o'z ishidan qonunni xissasini uyg'otadi va ularni mehnat qilishga rag'batlantiradi.
3. Ishchilar orasida ularning mehnat sharoit, ish joylari va mehnatning og'ir va yengilligiga qarab ish haqlari tabaqalantirish ish haqi belgilashda adolat mezonining buzilmasligini ta'minlaydi.
4. Ishchining malakasi, ish staji, uning bilimi doimo to'g'ri baholashnishi va rag'batlantirib borishi ishchini ko'proq harakat qilishga undaydi.

Korxonalarda ish haqini tabaqalashtirish tizimlarini ishlab chiqish bugungi kunda o'zining ahamiyatini namoyon etmoqda. Buning uchun ish haqini tabaqalashtirish shkalalarini ishlab chiqish maqsadga muvofiqdir.

Korxonada oxirgi uch yil davomida mehnatga haq to'lash jamg'armasi quyidagilar hisobiga ortib borgan:

- ishbay ish haqi bo'yicha;
- vaqtbay ish haqi bo'yicha;

- mukofotlar;
- qo'shimcha haqlar;
- mehnat ta'tillariga haq to'lash;
- o'rindoshlik mehnatiga haq to'lash;

Shunday qilib, korxonada faoliyatini o'rganib chiqib, quyidagilarni taklif qilamiz:

- korxonada ish haqi tabaqalashtirish shkalasi ishlab chiqish va ishlab chiqarishga keng joriy etish;
- ishchilarni mehnat sharoitlari va ishning og'ir-yangilligiga qarab ularni rag'batlantirib borishni yo'lga qo'yish;
- ishchi va hodimlar malakasini, bilimini oshirishga keng yo'l oshib berish;
- korxonada ish haqi shakllaridan ilmiy asoslangan holda foydalanish amalga oshirish.

Yuqoridagi takliflardan kelib chiqqan holda korxonaning faoliyati yo'lga qo'yiladigan bo'lsa, ish haqini ilmiy tashkil etish orqali umumiyqisodiy samaradorlikni oshirishga imkoniyati yaratiladi.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasining "Korxonalar to'g'risida"gi Qonuni-T.: "Adolat", 1998 y.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi – T.: "Iqtisodiyot va huquq dunyosi", 2004 y.
3. Karimov I. A. "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" – "Xalq so'zi", 2011-yil 22-yanvar №16 (5183).
4. Abdurahmonov Q.X., Sotvoldiev A.A. va boshqalar – "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" (Oliy o'quv yurtlarining iqtisodiy sohasi bo'yicha talabalar uchun darslik) T.: "O'qituvchi", 2001 y.
5. Abdurahmonov Q.X. "Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot)" (Oliy o'quv yurtlari uchun darslik), T.: "Mehnat" 2004 y.
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Xayitov A.B., Akbarov A.M. "Personalni boshqarish" T.: 2004 y.
7. Abdukarimov I.T. "Korxonaning iqtisodiy salohiyati tahlili" – T.: "Iqtisodiyot va huquq dunyosi" 2003 y.
8. Abdukarimov T., Israilov V., Pardiev M. "Iqtisodiy tahlil" (O'quv qo'llanma) – T.: "Mehnat". 2004 y.
9. Владимирова Л.П. "Экономика труда" – М.: "Дашковик", 2000 г.
10. Волгин Н.А. "Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем" – М.: "Экономика", 1998 г.
11. Волков А.М. "Швеция: социально-экономическая модель" – М.: "Мысль", 1991 г.
12. Григорьева Р. "Статистика труда" - СПб, 2000 г.
13. Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. "Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии" – М.: ПБОЮЛ,Ю 2000 г.
14. Коралев В.В., Волкова О.Н. "Анализ хозяйственной деятельности предприятия" – М.: "МИК", 2000 г.

15. Коротнев В.Д., Винничек Л.Б., Когетова Г.Н и др. “Организация и управление производством” –М.: “Колос С”, 2005 г.
16. Кибанова А.А. “Экономика и социология труда” –М.: “ИНФРА-М”, 2007 г.
17. Мумладзе Р.Г. “Экономика и социология труда” – М.: “КНОРУС”, 2007 г.
18. Одегов Ю.Г. “Экономика труда” – М.: “Альфа-Пресс” , 2007г.
19. Рофе А.И., Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. “Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии” – М.: “МИК” , 2000 г.
20. Сустика А.М. “Методы изучения затрат рабочего времени” – М.: 2003 г.
21. Смит Д. “Быть лучшим организатором своего времени” –М.: “ЛОРИ”, 2004 г.
22. Гуровец О.Г., Радионова В.Н. “Теория организации” – М.: “РИОФ” , 2006 г.
23. Tursunov I., Usmonova M. “Mehnat huquqi” – Т.: “Ilm ziyo”, 2006 у.
24. Хитер Кен “Экономика отраслей и фирм” – М.: “Финансы и статистика”, 2004 г.
25. Xolmo'minov Sh.R., Hakimov X.M., Boqieva I.A. “Mehnat ko'rsatkichlari tahlili” (O'quv qo'llanma) – Т.: TDIU, 2006 у.
26. Xolmo'minov Sh.R., Hakimov X.M., Boqieva I.A. “Mehnat ko'rsatkichlari tahlili” (O'quv qo'llanma)- Т.: TDIU, 2004 у.
27. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. “Экономика труда”, - М.: “Юристь”, 2002 г.
28. Чуев И.Н., Чуева Л.Н. “Экономика предприятия” – М.: “Дашковик”, 2008 г.
29. <http://www.inesp.ru>
30. <http://www.books.jobber.ru>
31. <http://www.stat.ebiblioteka.ru>