

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

ФАРҒОНА ПОЛИТЕХНИКА ИНСТИТУТИ

“ИШЛАБ ЧИҚАРИШДА БОШҚАРУВ” ФАКУЛЬТЕТИ

“МЕНЕЖМЕНТ” КАФЕДРАСИ

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ

**Мавзу: Корхонада бошқарув ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тизими ва
унинг самарадорликка таъсири (“Uzsalaman” ОАЖ шаклидаги Ўзбек-
Герман қўшма корхонаси мисолида)**

Бажарди:

53-09 гуруҳ талабаси

Қўлдашев Дониёр Хошимович

Илмий раҳбар:

и.ф.н. Ж.Қамбаров

Фарғона – 2013

МУНДАРИЖА

КИРИШ.....	3
1 Корхонанинг бошқарув жараёнида хизмат қилувчи ходимларининг ҳақ тўлаш тизимининг иқтисодий асослари	
1.1. Бошқарув структураси ва бошқарув ходимларининг функционал вазифалари.....	7
1.2. Иш ҳақининг моҳияти, вазифалари, унсурлари ва уни ташкил қилиш тамойиллари.....	15
1.3. Иш ҳақини табақалаштиришда ягона тариф тизимининг аҳамияти унсурлари.....	23
2 “Uzsalaman” ҚҚда бошқарув ходимларига ҳақ тўлаш сиёсати таҳлили	
2.1. “Uzsalaman” ҚҚ бошқарувининг ташкилий-таркибий ҳолати ва бошқарув ходимлари таҳлили.....	32
2.2. Иш ҳақи тизимларини таснифлаш.....	39
2.3. Иш ҳақига қўшимчалар ва устамалар ҳамда мукофотлаш тизимлари.....	47
3 “Uzsalaman” ққда бошқарув ходимларига иш ҳақи тўлаш тизимини такомиллаштиришни самарадорликка таъсири	
3.1. Ривожланган мамлакатларда иш ҳақини тақсимлаш муносабатларини ташкил этишдаги янги йўналишлар самарадорлиги.....	56
3.2. “Uzsalaman” ҚҚда иш ҳақини ташкил қилиш даражасини такомиллаштириш натижасида корхона самарадорлигини ошириш.....	65
ХУЛОСА.....	78
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....	81

КИРИШ

Битирув малакавий ишининг долзарблиги. Сўнги йилларда республикамизда барча янги мустақил бўлган давлатлардан фарқли равишда жамият ҳаётида чуқур ижобий ўзгаришларга эришиб бормоқда. Бундай ўзгаришларни изчил равишда амалга оширилишининг энг муҳим омили туб иқтисодий ислоҳотлар билан боғлиқ бўлди. Бу иқтисодий ислоҳотларнинг муҳим натижаларидан бири ишлаб чиқаришнинг пасайишига барҳам бериш ва иқтисодиётнинг реал секторида барқарор ўсишни таъминлаш уни изчил ва самарали равишда амалга ошириш билан иқтисодиётнинг асосий соҳаларида барқарор ўсишга эришилди.

Аввалги шароитларда ҳам қашшоқликни юмшатовчи маълум тадбирлар тизими мавжуд эди. Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида улар аста-секин барҳам топиб бормоқда. Уларнинг ўрнини самарали равишда босувчи механизм юзага келиши иқтисодий жиҳатдан зарурат бўлиб қолди. Бундай механизмнинг фаол субъектлари бўлиб давлат, корхона ва фирмалар ҳамда ёлланма ходимларнинг ўзлари чиқадилар. Жамоат ташкилотларидан бўлган касаба уюшмаларининг ҳам меҳнат муносабатларини демократлаштиришда ўзининг салмоқли ўрни бор.

Битирув малакавий ишини ўрганишда иқтисодий мавзуларда чоп этилган адабиётлардаги меҳнатни рағбатлантириш ҳамда бу бўйича қилинаётган илмий ишлардан фойдаланилган.

Давлат бош ислоҳотчи сифатида иш шароитларини яратишда катта имкониятларга эга. У турли йўналишлар бўйича иш шароитларининг инсонпарварлашуви ва шунга кўра, ёлланиб ишлайдиган ходимлар даромадларининг адолатли бўлишига таъсир эта олади. Ана шу йўналишлардан бири, меҳнат қилувчиларни ҳуқуқий жиҳатдан ижтимоий ҳимоя қилишдир. Ўзбекистон Рес-

публикаси Конституцияси ва Меҳнат Кодексида ҳамда кейинги йилларда қабул қилинган қатор қонунларда улар ўз ифодасини топган. Масалан, Конституциямизнинг 37 ва 38-моддаларида адолатли меҳнат шароитлари ва муносиб ҳақ тўлаш масалалари қонун билан тасдиқланган. Нарх ошиб бориши билан даромадларни, шу жумладан, ишчи ва хизматчиларнинг иш ҳақлари, нафақа ва пенсияларни ва турли ижтимоий тўловларни индексациялаш давлат иқтисодий сиёсатининг муҳим таркибий қисми бўлиб қолмоқда. Иш ҳақи энг кам миқдорининг мунтазам ошириб борилиши, уни тирикчиликнинг минимал даражасига яқинлаштиришда муҳим аҳамият касб этади. Бу ўринда бир соатлик энг кам иш ҳақи миқдорини қонуний йўл билан белгилаб қўйиш эътиборга лойиқдир.

Маълумки, инсон ўз меҳнати учун адолатли ҳақ олгандагина у ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш ва иқтисодиётни барқарор ривожланишини таъминлашга ўз ҳиссасини кўпроқ қўшади. Чунки, у моддий манфаатдордир.

Иш ҳақидан олинadиган солиқлар миқдори ҳам аҳоли даромадларида катта ўрин тутadi. Ишчи қанчалик самарали меҳнат қилмасин, агар солиқлар миқдори юқори бўлса, унинг пировард натижаси паст бўлади. Шунинг учун давлат томонидан солиқ ставкаларининг пасайтириб борилиши иқтисодиётнинг жумладан, иш ҳақининг ўсишида намоён бўлади. Кейинги вақтларда Ўзбекистонда юридик ва жисмоний шахслар даромадидан олинadиган солиқ ставкалари мунтазам пасайтирилиб борилмоқда.

Ишнинг мақсади. Битирув малакавий ишининг мақсади – бу корхонада бошқарув ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тизими ва унинг самарадорликка таъсири бўйича “Uzsalaman” ОАЖ учун таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Ушбу мақсаддан келиб чиққан ҳолда битирув малакавий ишда қуйидаги вазифалар белгилаб олинди:

- Бошқарув структураси ва бошқарув ходимларининг функционал вазифалари ёритиб берилган;
- Иш ҳақининг моҳияти, вазифалари, унсурлари ва уни ташкил қилиш тамойиллари ўрганилган;
- Иш ҳақини табақалаштиришда ягона тариф тизимининг аҳамияти ва унсурлари кўрсатиб ўтилган;
- “Uzsalaman” ҚҚ бошқарувининг ташкилий-таркибий ҳолати ва бошқарув ходимлари таҳлили олиб борилган;
- Иш ҳақи тизимларини таснифлаш ишлари амалга оширилган;
- Иш ҳақиға қўшимчалар ва устамалар ҳамда мукофотлаш тизимлари баён этилган;
- Ривожланган мамлакатларда иш ҳақини тақсимлаш муносабатларини ташкил этишдаги янги йўналишларнинг иқтисодий самарадорликка таъсири тадқиқ этилган;
- “Uzsalaman” ҚҚда иш ҳақини ташкил қилиш даражасини такомиллаштириш натижасида корхона самарадорлигини ошириш йўналишлари кўрсатилган.

Ишнинг объекти ва предмети. Битирув малакавий ишининг объекти бўлиб, “Uzsalaman” ОАЖ корхонаси бўлиб ҳисобланади.

Мавзунинг предмети эса корхонада бошқарув ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тизими ва унинг самарадорликка таъсирини ўрганишдан иборат.

Услубий асослари. Битирув малакавий ишининг услубий асоси Фарғона политехника институти Менежмент кафедраси томонидан 2011 йилда тайёрланган «Менежмент» бакалавр таълим йўналиши талабалари учун битирув малакавий ишини тайёрлаш ва химоя қилишга доир услубий кўрсатма ҳисобланади.

Ахборот базаси. Битирув малакавий ишининг ахборот базаси,

Ўзбекистон Республикаси Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарорлари, Фармонлари ва асарлари, дарслик, ўқув қўлланма, даврий матбуот нашрлари, “Uzsalaman” ОАЖнинг молиявий ва бошқарув ҳисоби маълумотлари ҳамда интернет манбаларидир.

Назарий ва амалий аҳамияти. Битирув малакавий ишининг назарий маълумотларидан “Менежмент” кафедраси профессор-ўқитувчилари томонидан ўтиладиган “Персонални бошқариш”, “Инқирозга қарши бошқарув механизмини ташкил этиш”, “Корхона иқтисодиёти ва менежменти”, “Кичик бизнес ва тадбиркорлик” ҳамда “Иқтисод ва менежмент” фанларидан маъруза матнларини тайёрлашда фойдаланиш мумкин. Шунингдек, маҳсулот ишлаб чиқариш таннархини камайтиришга оид бўлган таклиф ва тавсиялардан “Автоойна” МЧЖнинг иш фаолиятида фойдаланиш тавсия этилади.

1. КОРХОНАНИНГ БОШҚАРУВ ЖАРАЁНИДА ХИЗМАТ ҚИЛУВЧИ ХОДИМЛАРИНИНГ ҲАҚ ТЎЛАШ ТИЗИМИНИНГ ИҚТИСОДИЙ АСОСЛАРИ

1.1. Бошқарув структураси ва бошқарув ходимларининг функционал вазифалари

Бошқарувнинг таркибий тузилиши деганда бошқарув бўғинлари ва босқичлари миқдори ва таркиби тушунилади. Бошқарув ташкилий тузилишининг оддий ва тушунарли бўлиши унинг иш қобилияти юқори бўлишини кафолатлайди, яъни бошқарув ташкилий тузилмасида босқич ва бўғинлар қанча кам бўлса, бошқарув шунчалик самарали бўлади.

Бошқарув бўғинлари - бу битта ёки бир-қанча вазифаларни бажарувчи мустақил таркибий унсурлардир. Тузилма элементлари, уларнинг бўлинмалари ва бошқарув аппаратида ишловчилардир.

Бошқарув босқичлари - бу бошқариш бирор даражасидаги маълум бўғинлар йиғиндиси. Шу белгисига кўра бошқарувнинг ташкилий тузилмалари - кўп босқичли (кўп бўғинли), уч, икки босқичли (бўғинли) бўлади. Босқичлар ва бўғинлар ўртасидаги алоқа вертикал ва горизонтал бўлиши мумкин. Вертикал бўғинлар раҳбарларнинг уларга бўйсунувчилар ўртасидаги муносабатларни, горизонтал алоқалар бошқарувнинг тенг ҳуқуқли бўғин ва унсурлари ўртасидаги муносабатларни билдиради.

Иқтисодиёт бошқарув ташкилотлари юқори, қуйи, тенг ҳуқуқли ташкилотларга бўлинади. Юқори ташкилотлар республика ва тармоқ бошқарув ташкилотларига ажратилади.

Умумдавлат бошқарув ташкилотлари ишлаб чиқаришнинг турли тармоқларини бирлаштирадилар. Умумдавлат бошқарув ташкилотлари Республика Конституциясига асосланган ҳолда фаолият юритади.

Халқ хўжалигини бошқаришнинг умумдавлат ташкилотлари қонун чиқарувчи, ижро этувчи ва суд ташкилотларига бўлинади. Қонун чиқарувчи

олий ташкилот - Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисидир. У хўжалик фаолиятини тартибга солувчи қонун, қонуний актларни тасдиқлайди. Давлат режалари ва бюджетининг бажарилиши ҳақида ҳисоботни муҳокама қилиб тасдиқлайди, иқтисодиётни бошқаришнинг ижроия ташкилотларини шакллантиради.

Халқ хўжалигини бошқаришнинг ижроия ташкилотларига умумий, тармоқ ва махсус ваколатга эга ташкилотлар киради. Умумий ваколатга эга ижроия ташкилотларига Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ва хокимиятлар киради. Махсус ваколатли ташкилотлар тармоқлараро хусусиятга эга вазифаларни бажарадилар. Улар қаторига Давлат қўмиталарини киритиш мумкин.

Умумдават бошқаруви ташкилотларининг асосий вазифалари: ФТТнинг асосий йўналишларини белгилаш, табиий муҳитни муҳофаза қилиш, пул ва кредит тизимига раҳбарлик қилиш, солиқ ва даромадларни белгилаш, ҳисоб ва статистикани ташкил этиш, нарх, тарифлар белгилаш, халқ хўжалиги тармоқларига раҳбарлик қилиш киради.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг доимий иш юритувчи ташкилотлари фаолияти тармоқлараро илмий-техникавий ишларга раҳбарлик қилиш, фан-техника соҳасида танлов, кўнгилли асосда ишларни ташкил этиш каби вазифаларни бажаради.

Республика товар биржаларининг асосий вазифаси корхоналар билан ҳамкорликда минтақада моддий техникавий таъминотнинг барқарор ва самарали тизимини ташкил этиш, истеъмолли ва ишлаб чиқарувчилар ўртасида барқарор минтақавий алоқаларни ўрнатиш, маҳсулот етказиб беришни назорат қилиш, корхоналарга уларни моддий техникавий таъминлашда кўмак беришдан иборатдир. Моддий-техникавий таъминот ташкилотлари хўжалик ҳисоби асосида ишлаб чиқариш воситаларини

сотишнинг кўп тармоқли савдони таъминлаш ва моддий ресурслардан мақбул фойдаланишга раҳбарлик қиладилар.

Молия вазирлиги ва унинг жойлардаги ташкилотлари давлат ва корхоналар манфаатларини химоя этишга асосланган бутунлай янги молиявий сиёсатни амалга оширади, хўжалик юритиш самарадорлигини сўм билан назорат этишни таъминлайди, ширкат ва индивидуал меҳнат фаолиятини молия-кредит воситасида тартибга солиш бўйича чораларни белгилайди, аҳоли даромадларидан солиқ олиш, бозор иқтисодиётига мос иш усуллари ва шакллари жорий этади, бюджет ташкилотлари фаолиятини молиялаштириш тизимини ўзгартиради, уни иқтисодий меъёр ва нормативлар асосида ташкил этади, иш сифатини оширишни иқтисодий рағбатлантириш ва ажратилган маблағлардан мақбул равишда фойдаланишни иқтисодий рағбатлантириш усуллари кенг қўллашни таъминлайди.

Республика Марказий банки иқтисодиётдаги барча кредит ва ҳисоб китоб муносабатларини ташкил этувчи ва тартибга солувчи бош банкдир.

Тижорат банклари тизими фаолияти тўлиқ хўжалик ҳисоби ва ўз-ўзини молия билан таъминлаши асосига ўтказилади.

Меҳнат ва ижтимоий масалалар билан шуғулланувчи давлат ташкилотлари ва уларнинг жойлардаги бўлинмалари тўлиқ бандликни, банд бўлмаган меҳнат ресурсларини қайта тайёрлаш ва касб ўргатиш, кадрларга бўлган талабни қондиришни таъминлайдилар.

Республика вазирликлари республика худудидаги концернлар тармоқларни бошқаришни амалга оширадилар. Тармоқни бошқариш тизимига яқка раҳбарлик асосида иш юритувчи вазир бошчилик қилади. У қўл остидаги вазирлик ва унга қарашли корхоналар фаолиятига шахсан жавобгардир.

Ҳар бир вазирликда вазир тармоқни бошқаришнинг муҳим масалаларини коллегиял равишда кўриб чиқиш ва амалга оширишга имкон берувчи маслаҳат ташкилотлари ташкил этилади. Бош маслаҳат берувчи ташкилот - коллегия бўлиб, унинг таркибига вазир ўринбосарлари, бошқарма бошлиқлари, корхоналар раҳбарлари киради.

Халқ хўжалиги тармоқи таркибида ҳам давлат, ҳам хусусий корхона, фирма, акционер жамиятлари фаолият юритади. Корхона, фирма, акционерлар жамиятлари фан - техника салоҳиятидан самарали фойдаланиш, ишлаб чиқаришни кооперациялаш ва уйғунлаштириш ва уйғунлаштириш асосида маҳсулот ишлаб чиқариш мақсадида ташкил этилади. Улар хўжалик ҳисоби асосида саноат, қурилиш, транспорт, савдо ва бошқа соҳаларда фаолият юритувчи таркибий қисмлардан ташкил топади. Таркибий қисм банкда алоҳида баланс ва ҳисоб рақамига эга бўлиши ва ижара пудрати бўйича, хусусий соҳада иш юритиши мумкин.

Корхонани бошқариш корхона тўғрисида қонунга асосан амалга оширилади. Бу қонунда кўзда тутилган тамойиллардан бири бутун жамоанинг ҳамда унинг ташкилотлари муҳим қарорларни қабул қилиш ва уни бажаришни назорат қилишда иштирок этиш йўли билан амалга ошириладиган ўз - ўзини бошқариш тамойилидир.

Корхоналарда бошқарувнинг ташкилий тузилмаси қуйидагиларга, яъни:

- бошқарув бўғинлари миқдори;
- персонал миқдори;
- бошқарув ташкилий тузилмаси турига боғлиқ бўлади.

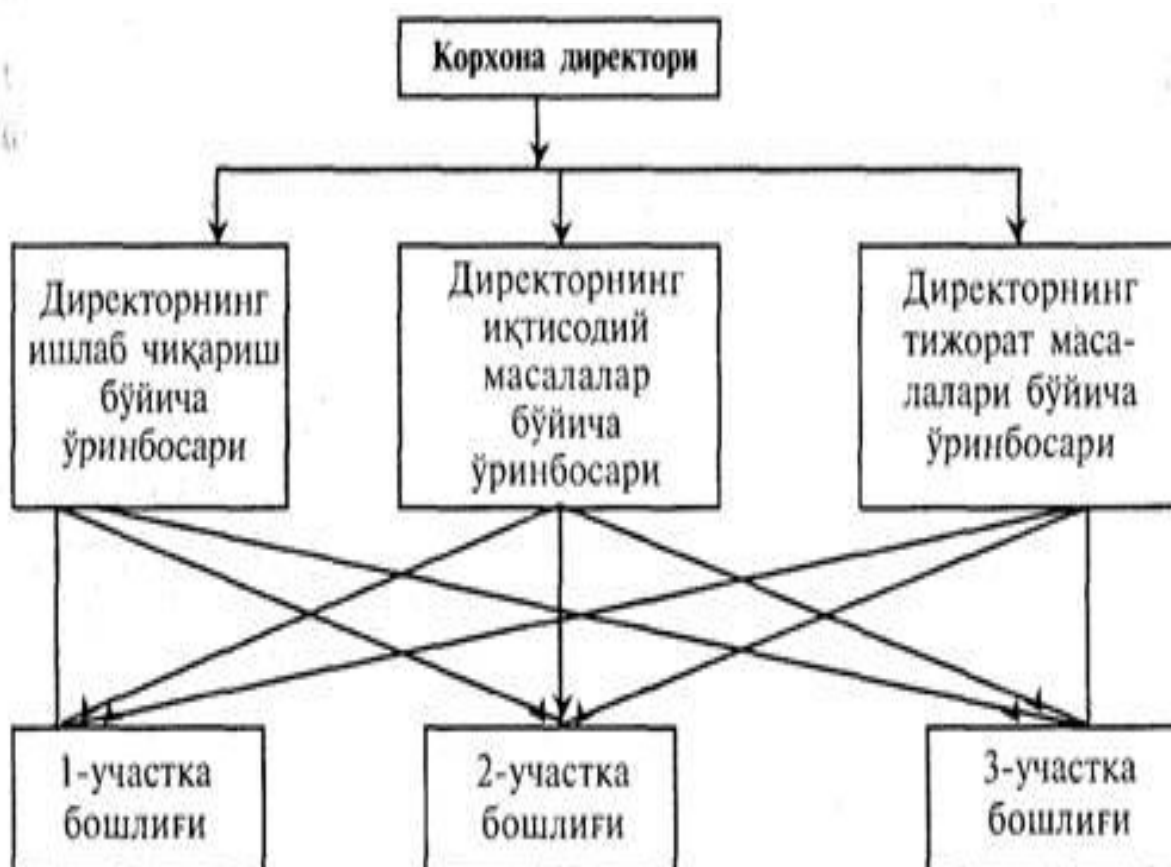
Шу билан бирга, бошқарувнинг ташкилий тузилмаси:

- юқори бўғин — корхона бошқаруви марказий аппарати;
- қуйи бўғин — таркибий бўлинмалар (ишлаб чиқаришлар, цехлар, участкалар ва бошқалар) бошқарув аппаратида ташкил топади.

Бошқарувнинг чизиқли (1-расм) ва функцияли (2-расм) ташкилий тузилмалари қуйидагича фарқланади.



1-расм. Бошқарувнинг чизиқли ташкилий тузилмаси



2-расм. Бошқарувнинг функцияли ташкилий тузилмаси

Амалиётда бошқарувнинг чизиқли-функцияли (3-расм) ҳамда матрицали

(4-расм) ташкилий тузилмалари ҳам мавжуддир.



3-расм. Бошқарувнинг чизиқли-функцияли ташкилий тузилмаси



4-расм. Бошқарувнинг матрицали ташкилий тузилмаси

Бошқарув функцияси — бошқарув фаолиятининг алоҳида тури ҳисобланиб, бошқарув соҳасида меҳнат тақсимоти ва ихтисослашувига асослангандир. Бошқарув функциясининг энг кўп тарқалган тури бошқарув умумий хусусиятлари (сифат, меҳнат, иш ҳақи, илмий-техника тараққиёти, меҳнатни муҳофаза қилиш)ни ҳамда ишлаб чиқариш ресурсларини (меҳнат,

моддий-техника, молия ва бошқалар) қамраб олади.

Умуман эса корхонани бошқариш функциялари 25 тагача этади. Бошқарув ходимлари фаолияти ўзаро боғлиқдир. Буни қуйидагидан тасаввур этиш мумкин.

Корхона персоналини бошқаришнинг ташкилий тузилмаси ушбу корхонада таркиб топган фаолият тури, вазифалар тақсимотига боғлиқдир. Корхонада меҳнатни ташкил этишнинг турли шакллари — пудрат, бригада, вахта усуллари бўлиши мумкин.

Мутахассислар персонални бошқаришнинг бир неча ташкилий тузилмалари мавжудлигини кўрсатадилар. Уларнинг ҳар бири бу масалага ёндашув тамойилини ифода этади. Персонални бошқаришнинг умум эътироф этилаётган уч — оддий, линияли (чизиқли) ва функцияли ташкилий тузилмаси мавжуд.

Персонални бошқаришнинг оддий ташкилий тузилмаси икки даражали тузилма бўлиб, кичик корхона ёки йирик компания ва фирмаларнинг турли бўлим ва филиалларига хосдир. Бундай тизимда юқори (раҳбар) ва қуйи (ижрочи) даража мавжуддир.

Бу усул ишлаб чиқаришда бир турдаги ишларни бажаришда, персонал ихтисосликлари бўйича табақалаштирилмайдиган шароитларда қўл келади. Ўртача ва йирик компания ва фирмаларда персонални бошқаришнинг линияли (чизиқли) ташкилий тузилмаси, одатда, бу корхоналарнинг қуйи бўғинлари (гуруҳлар, бригадалар, бўлимлар)да самара келтиради. Ишлаб чиқариш ихтисослаштирила бошланиши билан бошқа ташкилий тузилмаларга ўтиш зарурати туғилади.

Ушбу тузилмада тез қарор қабул қилиш, ташқи муҳитдаги ўзгаришларга қараб, шोшилиш чоралар кўриш, персонални қизиқтириш ва улар фаолияти устидан назорат қилиш учун норасмий ёндашиш имкониятлари катта. Бу

корхонага муайян афзалликлар туғдиради. Шу билан бирга, оддий ташкилий тузилма раҳбарининг волонтаризмга берилиш эҳтимоллари бор. Айни вақтда, бу тузилмага раҳбар кундалик ишлар билан ўралашиб қолиб, истиқболли масалаларни ҳал қилиш имкониятлари кескин чеклаб қўйилади.

Персонални бошқаришнинг чизиқли ташкилий тузилмаси (4.10-расм) ишда нисбатан мустақилликни, алоқаларнинг юқоридан пастга (вертикал) бўлиши, ўз-ўзини бошқариш имкониятлари берилиши билан ажралиб туради. Шунинг учун улар қуйи ишлаб чиқариш бўғинлари, оилавий ва хусусий тадбиркорликда кенг қўлланилади.

Персонални бошқаришнинг функцияли-ташкилий тузилмаси меҳнатнинг функционал тақсимооти ва функционал ихтисослаштиришга асосланган ишлаб чиқаришлар учун мўлжалланган.

Бу энг кўп учрайдиган ташкилий тузилма ҳисобланади. Корхонада айрим функциялар (масалан, мутахассисларни ишга қабул қилишни режалаштириш, меҳнатга ҳақ тўлаш ва тариф сиёсати, ижтимоий ривожланиш) ташкилий жиҳатдан шаклланиши билан мазкур тузилмаларни ягона тизимга боғловчи ва бўйсунтириш тартибини белгиловчи персонални бошқаришнинг ташкилий тузилмаси таркиб топади. Персонални бошқаришнинг функцияли-ташкилий тузилмаси олий раҳбариятга асосий диққат-эътиборни стратегик масалаларга қаратиш, ихтисослаштириш ҳисобига ишлаб чиқаришда юксак самарадорликка эришиш учун қулай имкониятлар яратиб беради.

Анъанавий ташкилий тузилмалардан янги турдаги ташкилий тузилмаларга ўтиш барча ходимлар меҳнат фаолиятини бошқариш тизимини қайта қуриш заруриятини туғдиради. Кўп функцияли команда ёки гуруҳ ана шундай тизимнинг асосини ташкил этиб, ушбу командалар ва гуруҳлар зиммасига барча истеъмолчилар эҳтиёжларини ва бозор талабларини

қондириш вазифаси юклатилади.

1.2. Иш ҳақининг моҳияти, вазифалари, унсурлари ва уни ташкил қилиш тамойиллари

Иш ҳақи тушунчасининг моҳиятини кўриб чиққанда шуни назарда тутиш керакки, бу тушунча ёлланиб ишлаётган ва ўз меҳнатига олдиндан белгиланган миқдорда ҳақ оладиган шахсларга нисбатан ишлатилади.

Иш ҳақи ёлланма ходим даромадининг элементи, унга тегишли ишчи кучига бўлган мулкчилик ҳуқуқини иқтисодий жиҳатдан рўёбга чиқариш шаклидир. Шу билан бирга, иш берувчи учун ёлланма ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ ишлаб чиқариш харажатларининг элементларидан бири ҳисобланади, иш берувчи меҳнат ресурсларидан ишлаб чиқариш омилларидан бири сифатида фойдаланиш учун уни харид қилади.

Иш ҳақининг мазмунини тўғри тушуниб олиш учун, аввало, яратилган миллий маҳсулотнинг тақсимланиш тартиби тўғрисида тасаввурга эга бўлиш лозим. Мамлакатда ишлаб чиқарилган товар ва хизматларнинг тақсимлаш тамойиллари бўйича турлича назариялар мавжуд.

Бозор иқтисодиётига доир адабиётларнинг кўпчилигида «уч омил» деб аталмиш назария кенг тарқалган. Бу назариянинг асосчиларидан бири француз олими Ж.Б.Сей «ишлаб чиқаришнинг уч омили» деган ғояни илгари суриб, унда товарларни ишлаб чиқаришда меҳнат, ер ва капитал баравар қатнашади, улар ҳамма даромадлар манбаидир ва бинобарин даромадлар ҳам шу омиллар ўртасида тақсимланади, деб кўрсатади.

Унинг бу ғояси америкалик иқтисодчи олим Ж. Б. Кларкнинг қўшилган омил (кейинги қўшилган капитал ёки ишчи) унумдорлиги деган ғоясига асос бўлиб хизмат қилади. Ж. Б. Кларк ўзининг «Бойликларнинг тақсимланиши» номли асарида яратилган бойлик учала омил ўртасида уларнинг ҳар бири

яратган маҳсулот миқдориغا қараб тақсимланади, деб кўрсатди.

Сей ва Кларкларнинг ғоясидаги ижобий томони қуйидагилардан иборат:

а) капитал, ер ва ишчи кучи (жонли меҳнат) нинг ҳар уччаласи товар ёки хизматнинг нафлилигини яратишда қатнашиши кўрсатилади;

б) яратилган наф依лик миқдори билан бу учала омилнинг миқдори ва унумдорлиги ўртасида боғлиқлик мавжудлиги, агар бу учала омил бири-бирига мос равишда миқдор ва сифат жиҳатидан ошса, товарлар ва хизматлар ҳажми ҳам кўпайиши асосланади.

Аммо бу ғояларнинг камчилиги ҳам мавжуд бўлиб, улар ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитига тўғри келмайди.

1. Сей ва Кларк товар ва хизматларда гавдаланган меҳнатнинг иккиёқлама характерини ва ундан келиб чиқувчи товарнинг икки хил хусусиятини ҳисобга олмаганликлари туфайли капитал ва ер товар нафлилигини яратишда қатнашсада қиймат яратмасликларини улар фақат эскиришига тенг, яъни амортизация ажратмаларига тенг қийматни янги товарга жонли меҳнат таъсирида ўтказишини, янги қиймат эса фақат жонли меҳнат томонидан яратилишини кўрсатиб беролмаган.

2. Кларк томонидан яратилган қўшилган меҳнат унумдорлигининг камайиб бориш қонуни турли омилларнинг бири-бирига мослиги таъминланмаган, кўр-кўрона харажатлар ошириб борилган ҳамда илмий-техника тараққиёти мутлақо тўхтаб қолган даврга мос келиб, ҳозирги замон ривожланган бозор иқтисодиёти шароитига тўғри келмайди.

3. Сей ва Кларк айтганларидек, ҳозирги даврда яратилган бойлик, тўғрироғи миллий маҳсулотнинг ҳаммаси бу учала омилнинг миқдори ва унумдорлигига қараб тақсимланмайди, балки унинг амортизация ажратмалари, марказлашган фондлар ташкил қилингандан қолган қисми шу омилларга қараб унинг эгалари ўртасида тақсимланади.

Сей ва Кларклардан ташқари айрим оқимлар, масалан Лассольчилар меҳнат ҳамма бойлик ва маданиятнинг манбаидир, шунинг учун ҳамма даромад жамият аъзолари ўртасида тенг тақсимланиши зарур, деб кўрсатадилар.

Лассольчилар, биринчидан, бойлик фақатгина меҳнатнинг натижаси бўлмасдан, уни яратишда ер (табиат) ва капитал ҳам қатнашишини, яъни унинг нафлилиги ҳар учала омил натижаси эканлигини унутдилар.

Иккинчидан, уларнинг яратилган маҳсулотни ҳамма жамият аъзолари ўртасида тенг тақсимлаш зарур деган ғояси мутлақо нотўғри бўлиб, бундай ҳолатда маҳсулотни кўпайтиришга ишлаб чиқарувчилар ўртасида ҳеч қандай кизиқиш бўлмаслигини ўз-ўзидан тушунарлидир.

Юқоридаги назарий фикрларни ва ҳозирги даврда бозор иқтисодиётига ўтишдаги мамлакатимизда амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар талабларини ҳисобга олиб, яратилган маҳсулотни тақсимлашнинг асосий йўналишларини кўрсатишга ҳаракат қиламиз.

а) умуман олганда маҳсулотни, бинобарин даромадларни тақсимлаш ҳам доим бир хил бўлмай, балки шу даврда амал қилиб турган иқтисодий муносабатлар тизимига, жумладан, мулкчилик муносабатларига боғлиқ бўлади. Ишлаб чиқаришнинг моддий шарт-шароитлари, яъни капиталга мулкчиликнинг турли шакллари мавжуд бўлган, ерга эса давлат мулки бўлиб турган шароитда яратилган миллий маҳсулот мулк эгалари (давлат, жамоа, хусусий, шахсий) ва ишчи кучининг эгаси бўлган ишчи-хизматчилар ўртасида тақсимланади. Бунда, албатта, умумжамят манфаатларини кўзлаб иш олиб боровчи давлат ихтиёрига даромадларнинг бир қисми келиб тушади;

б) миллий маҳсулотдан энг аввало шу маҳсулотни яратишда қатнашган ишлаб чиқариш воситаларининг қиймати, аниқроғи,

амортизация суммаси ажратиб қўйилади, чунки бу сумма асосий капитални қайта тиклаш учун зарурдир;

в) ундан кейин турли хил табиий офат ва бошқа турли хил тасодифий ҳодисаларнинг таъсирини бартараф қилиш, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишни ўз маромида тўхтовсиз олиб боришни кафолатлаш учун сугурта фондлари ва ижтимоий ҳимоя фондларига ажратилади.

г) давлатни бошқариш, мамлакат мудофаасини мустаҳкамлаш, мамлакат миқёсида фан-маданиятни, таълим тизимини, соғлиқни сақлашни ривожлантириш учун фондлар ажратилади.

Миллий маҳсулотнинг юқорида айтилганлардан қолган қисми ҳозирги замон бозор иқтисодиётӣ шароитида капитал, ер эгалари ва ишчи кучи эгалари ўртасида тақсимланади ва жамият аъзоларининг ихтиёрига келиб тушади.

Чунки бу жараён натижасида ишлаб чиқаришда қатнашган ишчи кучи эгаси ва бошқа омиллар эгалари - мулкдорларнинг маҳсулотдаги улуши аниқланади ҳамда уларнинг омилли даромадлари сифатида шаклланади. Бу иш ҳақи, фоиз, рента ва фойда шаклидаги даромад турлари кўринишини олади.

Яратилган миллий маҳсулотнинг уни ишлаб чиқарувчилари ўртасида меҳнат миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб тақсимланадиган қисми иш ҳақи деб юритилади. Иш ҳақи ҳозирги даврда ҳамма мамлакатлар иқтисодиётида муҳим ўрин тутди. Шунинг учун ҳам иқтисодчи олимлар иш ҳақининг мазмунига катта эътибор берадилар. Иш ҳақининг мазмунини аниқлашда турли иқтисодчилар турли томондан ёндашиб, унга ҳар хил таъриф берадилар.

Масалан, «Яшаш учун восита минимуми» (Д. Рикардо ва

Т.Мальтусларнинг) концепциясида иш ҳақини яшаш учун зарур воситаларнинг физиологик минимуми билан бир хил деб ҳисоблайди. Лекин иш ҳақини яшаш учун зарур воситаларнинг физиологик минимуми билан бир хил деб қараш тўғри эмас. Бу минимум ўз ичига ишчи кучи шаклланадиган иқтисодий, ижтимоий ва маданий шарт-шароитлар тугдирган эҳтиёжларни ҳам олади. Шу билан бирга ишчи кучи баҳосининг қуйи чегарасини яшаш учун зарур воситалар миқдорининг минимуми билан аниқлаш, ишга ёлловчилар иш ҳақини мазкур қуйи чегарадан пасайтиришга интилишига олиб келиши мумкин. Иқтисодий жиҳатдан ривожланган мамлакатларнинг хўжалик амалиетидаги иш ҳақининг даражасини кузатиш шуни кўрсатадики, ишчи кучи бозорида реал иш ҳақининг ўртача даражаси яшаш учун зарур жисмоний воситалар минимумига қараганда анча юқори даражада ўрнатилган.

Қийматнинг меҳнат назарияси (Англия классик сиёсий иқтисод мактаби, марксистик йўналишидаги иқтисодчилар) ишчи кучини алоҳида, ўзига хос товар деб ҳисоблайди. Шу сабабли бу назария иш ҳақиға товар бўлган ишчи кучи қийматининг ўзгарган шакли, яъни пулдаги ифодаси сифатида қарайди ва уни ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур бўлган тирикчилик воситалари қиймати сифатида аниқлайди. Мазкур ғоя тарафдорлари ишчи кучи қийматига бир қатор омиллар, аввало табиий шарт-шароитлар, аҳолининг маданий ривож ланиши, уларнинг малакаси ва ишчи оиласини сақлаш ҳамда уларнинг табиий такрор ишлаб чиқариш шароитлари таъсир қилишини кўрсатади. Шу билан бирга бу ғояда ҳаётий эҳтиёжлар ҳамда уларни қондириш усуллари мамлакатнинг илмий-техникавий, ижтимоий-иқтисодий ва маданий ривожланишида эришилган даражага боғлидлиги таъкидланади.

Бу ғоянинг асосида ижобий томонлар борки, уларни албатта ҳисобга

олиш зарур. Бу ҳам бўлса улар меҳнатни ишчининг малакаси, интенсивлиги ва натижаси билан боғлашга ҳаракат қилганлар. Иш ҳақининг мазмуни тўғрисидаги турли назарияларни умумлаштириб, қуйидаги хулосаларни чиқариш мумкин.

1. Иш ҳақи тўғрисидаги назарияларда унга бир томонлама ёндашиш характери мавжуд бўлиб, унинг мураккаб ва кўп қиррали иқтисодий жараён эканлиги озгина эътибордан четда қолган кўринади.

Лекин бу назарияларнинг ҳар бирида иш ҳақининг у ёки бу томонига тўғри баҳо берилган бўлиб, улардан фойдаланиш мумкин бўлган ижобий мазмун мавжуддир.

2. Иш ҳақининг умумий даражаси ҳар доим ҳар бир мамлакатда иқтисодиётнинг эришган даражасига, яъни умумий меҳнат унумдорлиги, миллий маҳсулот ҳажми, унинг аҳоли жон бошига тўғри келадиган миқдорида боғлиқ бўлади. Чунки шу маҳсулотларнинг бир қисми меҳнатнинг миқдори ва сифатига қараб тақсимланади. Шунинг учун ҳам у турли мамлакатларда турли миқдорларда бўлади.

3. Иш ҳақининг миқдори ишчи кучини такрор ишлаб чиқаришга, ишчининг ўзини, оила аъзоларини боқишга етадиган даражада бўлиши лозим.

4. Иш ҳақининг миқдори ва даражаси ишчи кучининг малакаси, унинг меҳнати унумдорлиги билан боғлиқ бўлади.

5. Иш ҳақининг даражаси ҳар бир фирма ёки корхонада ишлаб чиқаришнинг эришган даражаси билан, яъни ишлаб чиқарилган ва сотилган маҳсулот ҳажми ва бир ишчига тўғри келган миқдори билан боғлиқ бўлади. Шунинг учун ҳам у меҳнат миқдори, малакаси бир хил бўлсада, турли корхоналарда турлича миқдорда бўлиши мумкин.

Ушбу хулосалардан кейин иш ҳақининг мазмунига таъриф бериб айтиш

мумкинки, иш ҳақи - ишчи ва хизматчиларнинг меҳнатининг миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб, миллий маҳсулотдан оладиган улушининг пулдаги ифодасидир.

Иш ҳақининг асосий вазифаси ишчи ва хизматчиларнинг ҳаёт ва меҳнат шароитини яхшилаш, бошқача қилиб айтганда, меҳнат меъёри билан истеъмол меъёри ўртасидаги боғлиқликни таъминлашдан иборатдир. Макроиктисодий жиҳатдан олиб қараганда, иш ҳақининг аҳоли турмушига таъсири аҳоли жон бошига тўғри келадиган пул даромадлари билан ўрганилади ва таҳлил қилинади.

Ишчи учун қандай шаклда ва қанча миқдорда иш ҳақи олиш эмас, балки унга қанча миқдорда товарлар ва хизматлар сотиб олиши мумкинлиги муҳим. Шу сабабли номинал ва реал иш ҳақи фарқланади.

Номинал иш ҳақи бу маълум вақт давомида олинган пул суммаси ёки пул шаклидаги иш ҳақи.

Реал иш ҳақи - бу номинал иш ҳақиға сотиб олиш мумкин бўлган товарлар ва хизматлар миқдори. Бошқача айтганда реал иш ҳақи - бу номинал иш ҳақининг «харид этиш». Ўз-ўзидан аниқки, реал иш ҳақи номинал иш ҳақиға ва харид қилинадиган товарлар ва хизматлар баҳосига боғлиқ. Шундай экан, реал иш ҳақи бошқа шароитлар бир хил бўлганда, номинал иш ҳақиға тўғри мутаносибдир ва истеъмол буюмлари ва хизматлар нархининг даражасига тесқари мутаносибдир. Бу миқдорлар нисбатини формулада қуйидагича тасвирлаш мумкин:

$$V_p = V_n * P \quad (1)$$

бу ерда, V_p -реал иш ҳақи;

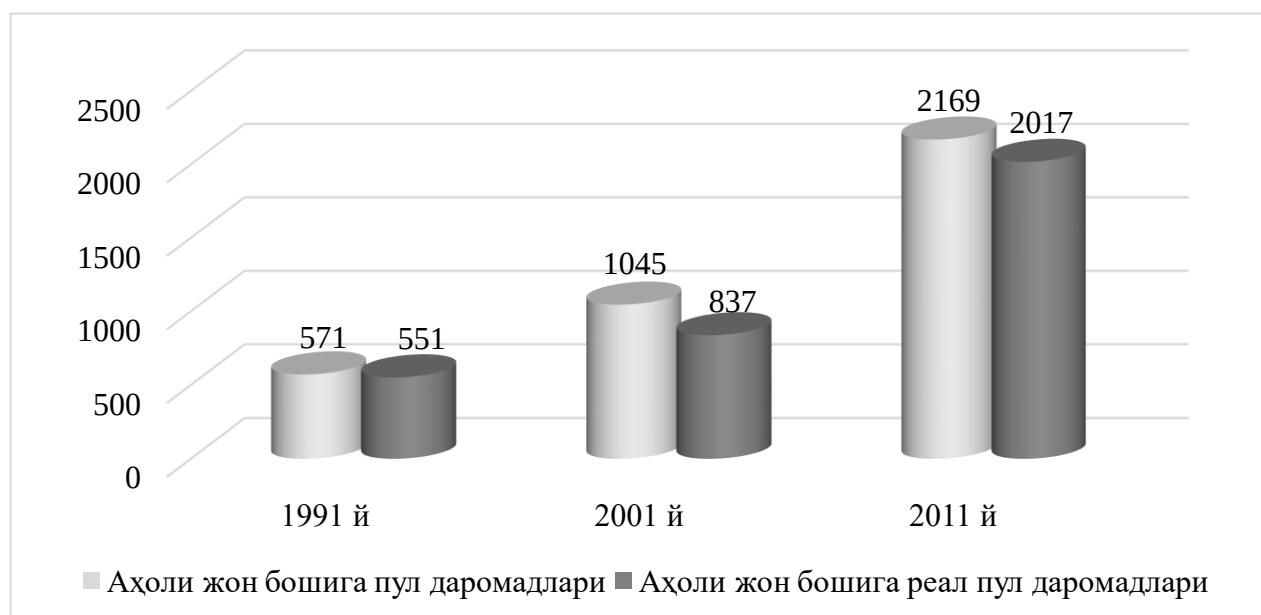
V_n -номинал иш ҳақи;

P -истеъмол буюмлари ва хизматларға нархлар даражаси.

Номинал иш ҳақи - ишлаб топилган пул даромади даражасини, реал иш

ҳақи эса ходимларнинг истеъмоли ва фаровонлик даражасини характерлайди.

Ўзбекистон Республикасида 1991 йилда аҳоли жон бошига тўғри келадиган номинал пул даромадлари 571 АҚШ долларини ташкил қилган бўлса, 2011 йилга келиб 2169 доллардан иборат бўлган. Реал пул даромадалари эса таҳлил этилаётган даврда мос равишда 551 ва 2017 доллар бўлган.



5-расм. Аҳоли жон бошига тўғри келадиган пул даромадлари АҚШ доллари ҳисобида (йил бошига нисбатан)¹

Ишлаб чиқаришнинг техник асосларидаги, ишчилар меҳнатининг мазмунидаги, уларга билим бериш ва касб-корликка ўргатиш борасидаги ўзгаришлар муносабати билан иш ҳақи шакли ва тизимлари ҳам ўзгариб боради. Иш ҳақини ташкил этишда унинг иккита асосий шакли: вақтбай ва ишбай шакллари фарқланади. Вақтбай иш ҳақи ходимнинг малакаси, меҳнатнинг сифати ва ишлаган вақтига дараб тўланадиган иш ҳақидир. У одатда меҳнатнинг натижаларини аниқ ҳисоблаб бўлмайдиган, балки улар аниқ вазифалар доирасини бажариш билан белгиланадиган вақтда (масал ан,

¹ Ўзбекистон Республикаси Статистика Қўмитаси маълумотлари асосида тайёрланди

инженер-техник ходимлар ва хизматчилар, созловчилар, электромонтёрлар ва шу кабиларга ҳақ тўлашда) ёки маҳсулот ишлаб чиқариш технологик жараёнининг бориши билан белгиланадиган ва бевосита ишчига боғлиқ бўлмаган пайтларда (масалан конвейерлар ва автомат линияларида ишлаш) қўлланилади.

Ишбай иш ҳақи ишчининг ишлаб чиқарган маҳсулот миқдори ёки бажарган ишининг ҳажмига қараб бериладиган иш ҳақидир. Маҳсулот бирлиги учун миқдори, тариф ставкасидаги ҳақни ишлаб чиқариш нормасига тақсимлаш йўли билан аниқланади. Ҳақ тўлаш шакллариининг аниқ меҳнат шaroитларини ҳисобга оладиган турлари иш ҳақининг тизимини ташкил қилади. Чунончи, ишчиларнинг бир қисмига тўғри ишбай тизими бўйича ҳақ тўланади. Бунда ишлаб чиқариш нормаси қай даражада бажарилишидан қатъий назар, иш ҳақи ягона маҳсулот бирлиги учун белгиланган раценка бўйича тўланади.

Ишбай-мукофот тизими бир қанча кўрсаткичлар учун мукофот беришни назарда тутди. Ишбай-прогрессив ҳақ тўлашда ишчининг белгилаб қўйилган норма доирасида ишлаб чиқарган маҳсулотига унинг бирлиги учун белгиланган раценка бўйича иш ҳақи берилади, нормадан юқорисига эса оширилган ҳақ (раценка) бўйича пул тўланади. Ишбай иш ҳақининг тизимида якка тартибдаги, жамоа ва ижара пудратида қўлланиладиган меҳнатга ҳақ тўлаш фарқланади. Бунда олинган тайёр маҳсулот учун унинг сифати ва ишлаб чиқариш чиқимларини ҳисобга олиб ҳақ тўланади. Ҳақ тўлашнинг жамоа шаклида иш ҳақи бригада, цех ва бошқа бўлинманинг пировард меҳнат натижаларига боғлиқ қилиб қўйилади. Бунда ҳар бир ходим фақат ўзига берилган шахсий топшириқларгагина эмас, балки шу билан бирга бўлинманинг бутун иш ҳажмини ҳам бажаришдан манфаатдор бўлади.

1.3. Иш ҳақини табақалаштиришда ягона тариф тизимининг аҳамияти ва унсурлари

Бозор муносабатларининг шаклланиш жараёнида иш ҳақини ташкил масалаларини мустақил ҳал қилиш ҳуқуқини олган корхоналар бунинг учун турли андозалар ва ёндошувлардан фойдаланадилар. Бироқ бу соҳадаги хорижий тажриба ҳақидаги, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида мамлакатимизда ички андозалари тўғрисидаги маълумотлар банки мавжуд эмас, бу банк фақат эндигина шаклланиб келмоқда. Шу сабабли кўпчилик корхоналар анъанавий тариф тизимидан фойдаланиб келмоқдалар.

Бундай корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий элементлари меҳнатни меъёрлаш, тариф тизими, иш ҳақишшг шакллари ва тизимларидир. Ҳар бир элемент қатъий белгиланган вазифасига эгадир.

Меҳнатни меъёрлаш - бу илмий асосланган меҳнат харажатларини ва унинг натижаларини: вақт меъёрлари, сони, хизмат кўрсатишнинг бошқарилиши, маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрланган топшириқлари меъёрларини аниқлашдир. Булар бўлмаса, меҳнат миқдорини, ҳар бир ходимнинг умумий натижаларга қўшган алоҳида ҳиссасини ҳисобга олиб бўлмайди.

Иш ҳақининг шакллари ва тизимлари - бу меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир. Тариф тизими турли меъёрий материаллар мажмуидан иборат бўлиб, улар ёрдамида корхонадаги ходимларнинг иш ҳақи даражаси уларнинг малакасига (ишларнинг мураккаблигига), меҳнат шароитларига, корхоналар ўрнашган жўгрофий жойи ва бошқа тармоқ хусусиятларига қараб белгиланади. Тариф тизимининг асосий элементларига тариф сеткалари, тариф ставкалари, тариф-малака маълумотномалари, лавозим маошлари,

хизматчилар лавозимларининг тариф маълумотномалари, тариф ставкаларига устама ва қўшимча ҳақлар, иш ҳақиға доир минтақавий малака коэффициентлари киради.

Тариф сеткаси - разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффициенти берилган ва ҳар қандай разряднинг тариф сеткасида ишнинг мураккаблигига қараб биринчи разрядга нисбатан ишнинг неча марта мураккаблигини кўрсатиб туради. Биринчи разряднинг тариф коэффициенти бирга тенгдир. Разрядлар мивдори ва уларга тегишли тариф коэффициентларининг миқдори корхонада тузиладиган жамоа шартномасида белгиланади. Жамоа шартномаси тариф битими асосида ишлаб чиқилади ва ходимлар аҳолининг шартнома шартларига нисбатан ёмонлашувини назарда тутмаслиги лозим.

Тариф ставкаси - иш вақти бирлиги ҳисобига меҳнатга ҳақ тўлашнинг пул билан ифодаланган мутлақ миқдоридир. Биринчи разряд тариф ставкаси ва тариф ставкаси асосида шундай кейинги ҳар бир разряднинг тариф ставкаси ҳисоблаб чиқилади. Биринчи разряднинг тариф ставкаси корхонанинг жамоа шартномаси билан белгиланади ва бир томондан, унинг молиявий имкониятларига, иккинчи томондан, тармоқ битимида акс эттирилган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига боғлиқ бўлади. Бунда у белгиланган энг кам иш ҳақи даражасидан кам бўлмаслиги зарур. Тариф ставкаси ишчилар меҳнатига ҳақ тўлаш даражасини белгилаш учун бошлангич миқдор ҳисобланади. Бунда корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай шакллари ва тизимлари қўлланилиши эътиборга олинмайди.

Танланган вақт бирлигига қараб тариф ставкалари соатбай, кунбай ва ойлик маошлардан иборат бўлади. Энг кўп тарқалган соатбай тариф ставкалари бўлиб, улар асосида турли қўшимча ҳақлар ҳисоблаб чиқилади. Кунлик ва ойлик ставкалар соатбай ставкаларини иш сменасидаги соатлар

сонига ва ой мобайнидаги ишланган ўртача ойлик соатлар сонига кўпайтириш йўли билан ҳисоблаб чиқилади.

Тариф-малака маълумотномалари меъёрий ҳужжатлардан иборат бўлиб, улар ёрдамида иш разряди ва ишчининг разряди белгиланади. Уларда ҳар бир мутахассисликдаги ҳар бир разряд ишчиси назарий ва амалий жиҳатдан билиши лозим бўлган ахборот мавжуд бўлади. Мазкур маълумотномалар уч бўлимдан: «Ишларнинг таъриф-тавсифи», «Билиш керак», «Ишларга доир мисоллар» дан ташкил топади. Тариф-малака маълумотномалари тавсиявий хусусиятга эга бўлиб, фақат улрдан фойдаланувчи корхона учунша меъёрий ҳужжат ҳисобланади. Малака разряди ишчига одатда цех ёки корхона малака комиссияси томонидан белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш соҳасидаги анъанавий ёндошувлардан фойдаланувчи корхоналар ишчилар иш ҳақининг миқдорини белгилаш учун тариф сеткалари, тариф ставкалари ва тариф-малака маълумотномаларидан фойдаланадилар. Бундай корхоналарда бошқарув меҳнати ходимлари ҳисобланувчи хизматчилар учун штат-маош тизими татбиқ этилади. Унинг ўзига хос хусусияти штат жадвалининг тузилишидан иборат бўлиб, унда муайян корхонада мавжуд бўлган лавозимлар рўйхати, ҳар бир лавозим бўйича ходимлар сони ва ойлик миқдори кўрсатилади.

Корхонанинг аттестация комиссияси лавозимларининг малака маълумотномаларидан фойдаланиш асосида аттестация жараёнида хизматчиларга малака тоифаларини беради. Хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномаси алоҳида тавсифлардан ташкил топган. Ҳар бир малака тавсифи уч бўлимдан иборат. «Лавозим вазифалари», «Билиш керак», «Малака талаблари». Тариф-малака маълумотномаси сингари, хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномаси тавсиявий хусусиятга эга бўлиб,

корхоналар улардан ихтиёрий равишда фойдаланишлари, унинг бўлимларига тузатишлар ва ўзгаришлар киритишлари мумкин. Хизматчиларни аттестациядан ўтказиб туриш даврийлигини корхона раҳбариятининг ўзи белгилайди.

Кўпгина корхоналар ҳозирги вақтда анъанавий тариф тизими элементлари асосида меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг янги, янада самаралироқ усулларини излаш йўлидан бормовдалар. Бу ижобий ҳодиса бўлиб, корхоналарга ўзлари қараб чиқадиган масалаларни ҳал қилишда мустақиллик беришнинг натижасидир. Корхонада ишловчи барча ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун умумий тариф сеткасида фойдаланиш кенг татбиқ этилмоқда. Тариф сеткадаги разрядларнинг энг кўп миқдори ва уларга мос келувчи тариф коэффициенти муайян корхонада ихтиёрий равишда белгиланиши мумкин ва албатта жамоа шартномасида мустаҳкамлаб қўйилиши зарур.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат вазирлигининг 8 январ 1993 йил 1-сонли ҳайъат қарорига асосан ишчи ва хизматчиларга иш ҳақини ташкил қилишда фойдаланиш учун тавсия этилган ягона тариф сеткаси бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиқиб, барча турдаги корхоналар учун фойдаланишни ва унда талаб ва таклиф асос бўлишини тақазо этади.

Ягона Тариф Ставкаси ишларнинг тариф ставкаларини табақалаштириш учун тариф сеткаларини ишлаб чиқиш тамойили бўйича тузилган. У ишчиларга ҳам, барча тоифадаги хизматчиларга ҳам ҳақ тўлашнинг разрядли тизимидан иборат бўлиб, разряд доирасида қайд қилинган тариф ставкалари ва лавозим маошларини белгилашни ўз ичига олади. Сетканинг дастлабки вариантыда 28 та ва ҳозирги (01.09.96 й.) вариантыда 22 та разряд мавжуд.

2-жадвал

Ўзбекистон Республикасида иш ҳақининг ягона тариф сеткаси

01.01.93 дан бошлаб киритилган ягона тариф ставкаси		01.09.96 дан бошлаб киритилган ягона тариф ставкаси	
Иш ҳақи разрядлари	Тариф коэффициентлар и	Иш ҳақи разрядлари	Тариф коэффициентлар и
0	1	0	1,000
1	1,11	1	1,450
2	1,23	2	1,595
3	1,37	3	1,755
4	1,52	4	1,930
5	1,69	5	2,115
6	1,88	6	2,308
7	2,09	7	2,510
8	2,32	8	2,716
9	2,54	9	2,929
10	2,78	10	3,140
П	3,04	11	3,358
12	3,33	12	3,581
13	3,65	13	3,88
14	4,0	14	4,038
15	4,38	15	4,271
16	4,80	16	4,508
17	5,26	17	4,748
18	5,76	18	4,991
19	6,31	19	5,238
20	6,91	20	5,488
21	7,57	21	5,741
22	8,29	22	5,998
23	9,08	2-жадвалнинг давоми	
24	9,94		
25	10,88		
26	11,91		
27	13,04		
28	14,28		

Разрядлар бўйича ҳақ тўлаш ставкаларини табақалаштириш Ягона Тариф ставкасида ходимлар бажарадиган ишларнинг мураккаблиги ва уларнинг малакаси белгиси бўйича амалга оширилади. Иш ҳақида бошқа

омилларни - норма шароитлардан четга чиққан меҳнат шарт-шароитларини (меҳнатнинг умумтармоқ шарт-шароитлари бундан мустаснодир), меҳнатнинг огирлиги, жиддийлиги, нормани оширувчи алоҳида меҳнат натижаларини, ходимларнинг ишчанлик ва шахсий хусусиятларини ва шу кабиларни ҳисобга олиш иш ҳақини ташкил этишнинг бошқа элементлари воситасида амалга оширилади. Уларга нисбатан меҳнат меъёри учун ҳақ тўлаш сифатидаги тариф ставкаси (маош) бутун иш ҳақини ташкил этишнинг асоси ҳисобланади.

Ягона тариф ставкасида қабул қилинган тариф коэффициентларининг разрядга қараб ортиб бориши хусусияти мавжуд бўлиб, бунда энг кўп ўсиш бошлангич разрядлар учун, энг кам ўсиш юқори разрядлар учун назарда тутилган. Бу кам малакали ходимларни, яъни малакали мутахассислар ва раҳбарларга нисбатан кам иш ҳақи оладиган ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш зарурияти билан изоҳланади.

Ягона тариф ставкасида барча касблар ва ходимларнинг лавозимлари бажарилаётган ишларнинг умумийлик белгиси билан гуруҳларга ажратилган. Ишчиларни таснифлаш учун сетканинг дастлабки саккизта разряди мўлжалланган. Бу ҳозирги вақтда амал қилаётган ишлар ва ишчи касбларининг ягона тариф-малака маълумотномаси бўйича тарифлаштириш шартларига мос келади. Айнивақтда муҳим ва масъулиятли ишларда ёки янада муҳимроқ ва масъулиятлироқ ишларда банд бўлган юқори малакали ишчиларга ҳақ тўлашнинг 12-18-разрядлардан келиб чиқиб маошлар белгиланиши мумкин. қолган ходимлар, хизматчилар, мутахассислар ва раҳбарларга 18-22-разрядлар бўйича тариф белгиланади.

Тармоқлар ягона тариф ставкасини ишлаб чиқишда тарификациялар ва ишчилар ҳамда хизматчилар меҳнатига ҳақ тўлаш ягона шкаласининг тузилишига доир қуйидаги тамойилларга амал қилинади:

– иқтисодиёт соҳаси ходимларининг барча тоифаларини ягона тариф шкаласи билан қамраб олиш;

– ишчи касблари ва хизматчилар лавозимларини бажарилаётган вазифалар умумийлиги белгисига кўра гуруҳлаш;

– ишчи касблари ва хизматчилар лавозимларини тарификация рлиш, яъни уларни бажариладиган ишларнинг мураккаблиги белгисига қараб меҳнатга ҳақ тўлаш разрядларига киритиш;

– разряд тариф ставкасини оддий меҳнат билан шугулладиган ходимларнинг энг кам иш ҳақи миқдори даражасига мувофиқ келадиган қилиб ва тариф коэффициентларининг разряддан разрядга бир хилда нисбий ортиб бориши тартибида белгилаш.

Ягона тариф ставкасининг устунлиги шундан иборатки, у ходимларнинг барча касб-малака гуруҳлари бўйича тариф ставкалари ва маошлари нисбатини белгилашда меҳнат тафовутларига баҳо беришга ягона ёндошувни таъминлайди. Умумий тармоқлараро ягона тариф ставкаси тармоқ ягона сеткалариини ва корхонанинг ягона тариф сеткаларини ишлаб чиқиш учун андоза ҳисобланади, уларда ходимларнинг турли тоифалари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тармоқлараро ягона шартлари тармоқ шарт-шароитларига ва муайян корхоналарнинг шарт-шароитларига, ходимларнинг касб-малака таркибига мос келтирилиши зарур.

Таъриф тизимининг асосий элементларига, шунингдек, ноқулай климми минтақаларда ишлаганлик учун минтақавий коэффициентлар ва иш стажи учун иш ҳақиға устама ҳақ тўлашлар киради. Минтақавий коэффициент корхона, ташкилотнинг қаерда жойлашганлигига қараб иш ҳақини кўпайтиришнинг норматив кўрсаткичидан иборатдир. У қайси иш ҳақиға татбиқ этиладиган бўлса, ўша бевосита иш ҳақиға белгиланади.

Иш ҳақини минтақавий тартибга солишнинг асосий вазифаси

мамлакатнинг барча иқтисодий минтақаларида барабар меҳнат учун барабар реал иш ҳақини таъминлашдан иборат. Бунинг учун бир хил малакадаги ходимларнинг иш ҳақи иқтисодий минтақалар бўйича фарқланиши зарур ва бундан фарқлар ўз-ўзидан эмас, балки давлат томонидан онгли ва режали равишда белгиланиши керак.

Минтақа иқтисодий - жўғрофий ўрнини баҳолашда унинг йирик Иқтисодий марказларга нисбатан ўрнини, хом-ашё, рекреацион имконият манбаларига нисбатан ўрнини, минтақавий бозорларга нисбатан ўрнини ҳисобга олган ҳолда табақаларга ажратилади. Ўзбекистонда умуман Тошкент минтақаси (Тошкент вилояти ва Тошкент шаҳри), Жиззах, Сирдарё, Самарқанд минтақалари қулайроқ иқтисодий-жўғрофий ўринни эгаллайди.

Агроиклим омиллари минтақадаги қайта ишлаш жараёнининг барча босқичларига фаол таъсир қилади. Айниқса, аграр секторнинг ер бўйича ихтисослашувида мазкур омиллар роли жуда катта бўлиб, бу ҳол ўз навбатида қишлоқ жойларда меҳнат қилиш учун қулай ёки ноқулай шарт-шароитлар билан боғлиқдир. Ана шу шарт-шароитлардан келиб чиққан ҳолда Тошкент вилоятида озиқ-овқат экинлари етиштиришга, Навоий вилоятида чорвачилик маҳсулотлари тайёрлашга, Сурхондарё вилоятида ингичка толали пахта етиштиришга ихтисослашган.

Иш ҳақини ташкил этишда табиий-ресурс имконияти фойдали қазилма бойликлар мавжудлиги, рельефи, зилзилабардошлиги, ер-сув ресурси кабилар ҳам муҳим ўрин тутати. Табиий омил ишлаб чиқариш жўғрофияси ва қишлоқ хўжалик ҳамда кон қазилма саноат маҳсулотини истеъмол қилишнинг маконий доирасини белгилаб беради. Табиий ресурсларнинг ўринлашуви ва улардан фойдаланувчи ишлаб чиқариш корхоналарининг жойлашуви табиий омил ҳудудий хусусияти ҳамда бозор конъюнктурасига ва иш ҳақи коэффициенти таъсир қилади. Табиий шароит

ва ресурслар бояхқа минтақалардан сармоя (жумладан, хорижий сармоя) ни мулкни хусусийлаштириш ишида қатнашиш учун қўшимча равишда жалб қилишда ёрдам бериши ёки аксинча, минтақа корхоналари ва аҳолисидаги наад маблагларнинг хўжалик фаолияти юритиш учун қулайроқ бошқа ҳудудларга кўчиб ўтишни рағбатлантириши мумкин бўлади ва бу ҳам шу ҳудудда фаолият кўрсатадиган ходимлар даромадига таъсир этади.

2. “UZSALAMAN” ҚҚДА БОШҚАРУВ ҲОДИМЛАРИГА ҲАҚ ТЎЛАШ СИЁСАТИ ТАҲЛИЛИ

2.1. “Uzsalaman” ҚҚ бошқарувининг ташкилий-таркибий ҳолати ва бошқарув ходимлари таҳлили

“Uzsalaman” ҚҚ Фарғона вилоятининг йирик пойабзал ишлаб чиқарувчи саноат корхоналаридан ҳисобланиб, иқтисодий жиҳатдан оғир даврни бошидан кечирмоқда. Мазкур корхона эркак ва аёллар учун пойабзал маҳсулотларини ишлаб чиқаришга асосланган бўлиб, Ўзбекистон ва Германия ўртасида тузилган шартнома асосида ташкил этилган бўлиб, унинг умумий ишлаб чиқариш қуввати йилига 250 минг жуфт пойабзал маҳсулотларини ишлаб чиқариш бўлиб, ҳисобланади. Корхонада ишлаб чиқариш даражаси энг чўққига чиққан давларда ишлаб чиқариш қувватидан 95-98 фоизгача фойдаланилган. Лекин корхонадаги молиявий бошқарувнинг ёмонлашгани ва қабул қилинаётган бошқарув фқарорлари самарадорлигининг пастлиги ҳисобига корхонада бугунги кунда ишлаб чиқариш қувватидан самарали фойдаланилгани йўқ. Буни корхонанинг техник-иқтисодий кўрсаткичларини таҳлил қилиш асосида аниқлаш мумкин (3-жадвал)

3-жадвал

2011 йилда “Uzsalaman” ҚҚ томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми кўрсаткичлари²

Кўрсаткич номи	Қуввати, минг жуфт	Ишлаб чиқариш, минг жуфт	Бажари- лиши %	Ҳақиқат	Ўсиш, %
Товар маҳсулоти таққослама нархларда, минг сўм	250	129,6	52,0	2 833 917	64,0
Товар маҳсулоти жорий нархларда, минг сўм				2 648 434	115,0
Пойабзал, минг жуфт	250	129,6	52,0	129,6	
Шу жумладан,					

² “Uzsalaman” ҚҚ маълумотлари асосида тайёрланди.

Эркаларники, минг жуфт		120,8			
Аёлларники, минг жуфт		8,8			

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, “Uzsalaman” ҚҚда 2011 йилда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми натура кўрсаткичларида 129600 жуфтни ташкил этган бўлиб, мазкур маҳсулотнинг 120800 жуфти эркалар учун, 8800 жуфти аёллар учун ишлаб чиқарилган. Натижада корхона ўз ишлаб чиқариш қувватларидан 52 фоизга фойдаланган холос. Бу ҳолат корхонада ушлаб туриш харажатларини ортиб кетишига олиб келган. Ишлаб чиқарилган 129600 жуфт пойабзални таққослама нархларда баҳолаганда 2833917 минг сўмни, жорий нархларда эса 2648434 минг сўм бўлиб, ўтган йилга нисбатан 115 фоизга ортган. Бунинг асосий сабаби корхонада молиявий соғломлаштириш ишларини олиб борилаётганлиги бўлиб ҳисобланади. Аммо 2012 йилга келиб корхонада ишлаб чиқариш ҳажмининг натура шаклидаги ҳолати олдинги йилга нисбатан камайиб кетган (4-жадвал).

4-жадвал

2012 йилда “Uzsalaman” ҚҚ томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми кўрсаткичлари³

Кўрсаткич номи	Қуввати, минг жуфт	Ишлаб чиқариш, минг жуфт	Бажарилиши %	Ҳақиқат	Ўсиш, %
Товар маҳсулоти таққослама нархларда, минг сўм	250	127,9	51,0	3 591 086	135,6
Товар маҳсулоти жорий нархларда, минг сўм				4 158 082	146,7
Пойабзал, минг жуфт	250	127,9	51,0	127,6	98,7
Шу жумладан,					
Эркаларники, минг жуфт		122,4			
Аёлларники, минг жуфт		5,5			

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, 2012 йил якунлари бўйича “Uzsalaman” ҚҚда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми натура

³ “Uzsalaman” ҚҚ маълумотлари асосида тайёрланди.

шаклида 127,9 минг жуфтни ташкил этиб, 2011 йилга нисбатан 98,7 фоиздан иборат бўлган. Эракаклар пойабзали 122,4 минг жуфт бўлиб, ўтган йилга нисбатан ортган бўлишига қармасдан, корхона томонидан ишлаб чиқариладиган аёллар пойбзалига бозорда талаб пастлиги ҳисобига камроқ ишлаб чиқаришга мажбур бўлинган ва 5,5 минг жуфт ишлаб чиқилган. Бу камайиш таовар маҳсулотининг таққослама ва жорий нархлардаги қийматига салбий таъсирини ўтказмаган. Яъни 2012 йилда товар маҳсулотининг таққослама ва жорий нархлардаги қиймати мос равишда 35,6 ҳамда 46,7 фоизга ортган ёки 3591086 ва 4158082 минг сўмни ташкил этган. Маҳсулот қийматини тез ортишининг асосий сабаби, корхона томонидан ишлаб чиқарилаётган маҳсулот қийматининг бозор нархини ўсиши бўлиб хизмат қилди. Ҳисобот даврида корхонада ишлаб чиқаришни кмайиши қувватдан фойдаланиш даражасини ҳам аввалги йилга нисбатан 1 фоизга камайишига ёки 51 фоизни ташкил этишига олиб келган.

Бугунги кунда, корхонада бошқарув самарадорлиги камайиб бораётган бўлиб, бу ҳолат корхонадаги ишлаб чиқариш, инновацион ва шу каби бошқа жараёнларни ҳам ёмонлашувига олиб келмоқда. Назарий жаҳатдан олиб караганда, ҳар бир корхонада бошқарув самарадорлигини пасайишига қуйидаги омиллардан бири сабабчи бўлиши мумкин:

- Корхона бошқарув ходимлари ўртасидаги ижтимоий муносабатларни ёмонлашуви ёки гуруҳбозлик;
- Бошқарув ходимлари ёки ижрочи ходимларнинг ижро ва меҳнат интизомининг ёмонлиги;
- Бошқарув ходимлари малака даражаси ёки бошқарув лаёқатининг пастлиги;
- Корхонада бошқарув ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш механизмининг яхши юритилмаслиги;

– Бошқарув ходимларининг иш ҳақи ва унга тенглаштирилган бошқа тўловларнинг ўз вақтида амалга оширилмаслиги ёки кам тўланиши;

– Бошқарув ходимлари ўртасида меҳнат тақсимоти ёки хизмат лавозимидаги вазифаларнинг нотўғри тақсимланганлиги;

– Корхона бошқарув структурасининг иқтисодийнинг замонавий талабаларига жавоб бермаслиги ва шу кабилар.

Юқорида келтирилган бошқарув самарадорлигини пасайтирувчи асосий сабабларидан қайси бири муҳим эканлигини аввалдан айтиш мушкул. Сабаби ҳар бир корхона бошқарув ва ишлаб чиқариш самарадорлигига таъсир қилувчи юқоридаги каби омиллар турлича кўриниш ва шакл касб этади. Ҳар бир сабаблар корхона иқтисодий ҳолатидан келиб чиқиб бошқарув самарадорлигига дифференциал таъсир кўрсатади.

“Uzsalaman” ҚҚда бошқарув самарадорлигини пасайишини бошқарув структурасини таҳлил этиш орқали ўрганилади (1-илова).

Расмдан кўриниб турибдики, “Uzsalaman” ҚҚнинг ташкилий бошқарув структураси мураккаб ташкилий тузилишдан иборат бўлиб, корхона директориға девонхона мудир, савдо бўйича директор ўринбосари, молиявий ишлар бўйича директор, бош муҳандис, ходимлар бўлими бошлиғи, ҳуқуқшунос, хўжалик мудир, кўриқлаш хизмати бошлиғи, хўжалик мудир ва хизмат автомобили ҳайдовчиси тўғридан-тўғри бўйсинади. Корхонадаги бошқарув структурасининг бўйсунуш архитектураси вертикал кўринишга эга бўлиб, тўрт поғонали бўйсунуш босқичларидан иборат. Бу босқичлар кетма-кетлиги директор, ўринбосар ва бошқа бўлим бошлиқлари, ўринбосар ва бош бўлимларга бўйсинувчи бўлимлар ва уларга бўйсинувчи тизим ости бўлимлардан иборат.

Масалан директорға корхона бош муҳандиси тўғридан-тўғри бўйсинади. Бош муҳандисға ишлаб чиқариш бўлими бошлиғи яъни учинчи босқич ҳамда

унга бичувчи, куйиш ҳамда якуни цехлар бўйсинади. Корхонанинг бошқарув структураси оптимал кўринишга эга. Лекин уни ташкиллаш даражаси паст. Бу ҳолатни корхонадаги раҳбарлар ходимлар динамикаси орқали таҳлилни давом эттирилади (5-жадвал).

5-жадвал

“Uzsalaman” ҚҚда 2011 йил учун иш вақти ва ходимлар ҳисоби⁴

№	Кўрсаткич	Жами	Ишбай	Вақтбай	Раҳбарлар	Мутахас- сислар	Хизматчилар
1	Кишилар сони	100	36	31	12	18	3
2	Ишланган вақти с\кун	1 987	736	616	236	378	21
5	Йиллик меҳнат таътили	33	3	14	16		
7	Ҳомилдорлик ва бола парвариши бўйича таътиллари	42					42
8	Касаллик	22	1	21			
9	Қонунга рухсат этилгани сабабли ишга келмаслик						
10	Маъмурият рухсатига биноан таътилда	16	16				
11	Сабабсиз ишга чиқмаганлар						
12	Қишлоқ хўжалик ишларида						
13	Байрам ва дам олиш кунлари	1 000	360	310	120	180	30
14	Ишга чиққан ва чиқмаганларнинг жами киши (кун ҳисобида 2+3+4+5)	3 100	1 116	961	372	558	93
15	Календар кунлар жами						
16	Рўйхат бўйича ўртача (14:15)						
17	5 кунлик иш ҳафтаси мобайнидаги қўшимча дам олиш кунлари						
18	Дам олиш давридаги ишлаган кунлар						
19	Ишланган киши / соат	15 896	5 888	4 928	1 888	3 024	168
20	Жумладан иш вақтидан ортиқча						
21	Смена даврида бекор туриш						

⁴ “Uzsalaman” ҚҚ маълумотлари асосида тайёрланди.

22	Тунги соатлар					5-жадвалнинг давоми	
23	Иш кунининг ўртача вақти (19+21) : (2+17)						
24	Ўртача ишчилар сони	99	35	31	12	18	3

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, “Uzsalaman” ҚҚда 2011 йилда жами ишчилар сони 100 нафарга тенг бўлган. Улардан 36 нафари ишбай ишчилар ва 31 нафари вақтбай ишчилардир. Таҳлил қилинаётган даврда корхона раҳбар ходимлар сони 12 кишини, мутахассислар 18 ва хизматчилар 3 кишини ташкил қилган. Жами ишланган киши кунлари 1987 кунни, йиллик меҳнат таътили 33 кунни, бола парвариши 42 кунни, байрам ва дам олиш кунлари 1000 кунни жами ишга чиққан ва чиқмаганларнинг иш кунлари 3100 киши кундан иборат бўлган. Корхонада битта раҳбар ходимга (100-12/12) 7,3 нафардан ишчи, хизматчи ва мутахассислар тўғри келмоқда. Бу ҳолат корхонада бошқарув ходимларига тўғри келадиган ишчи ходимларнинг нисбатан кўплигини кўрсатади. Замонавий менежмент тизимида 1 та ишчи-ходимга тўғри келадиган раҳбарлар ўртача 15-18 ёки 20 нафарни ташкил этиши лозим. Ўрганилаётган корхонада эса бу меъёр анчагина катта. Шунинг ҳисобига корхонада бошқарув самарадорлиги паст бўлиши мумкин. Энди ушбу кўрсаткични 2012 йил мисолида кўриб ўтилади.

6-жадвал

“Uzsalaman” ҚҚда 2011 йил учун иш вақти ва ходимлар ҳисоби⁵

№	Кўрсаткич	Жами	Ишбай	Вақтбай	Раҳбарлар	Мутахассислар	Хизматчилар
1	Кишилар сони	98	34	30	12	18	3
2	Ишланган вақти с/кун	1 658	568	507	228	337	18
3	Кун бўйи бекор туриш						
4	Ишга чиқмади жами 5дан 12 гача						
5	Йиллик меҳнат таътили	45	12	14		19	

⁵ “Uzsalaman” ҚҚ маълумотлари асосида тайёрланди.

6	Ўқув таътиллари					6-жадвалнинг давоми	
7	Хомиладорлик ва бола парвариши бўйича таътиллари	38					38
8	Касаллик	65	27	38			
9	Қонунга рухсат этилгани сабабли ишга келмаслик						
10	Маъмурият рухсатига биноан таътилда	56	39	11		5	1
11	Сабабсиз ишга чиқмаганлар						
12	Қишлоқ хўжалик ишларида						
13	Байрам ва дам олиш кунлари	1 176	408	360	144	228	36
14	Ишга чиққан ва чиқмаганларнинг жами киши (кун ҳисобида 2+3+4+5)	3 038	1 054	930	372	589	93
15	Календар кунлар жами						
16	Рўйхат бўйича ўртача (14:15)						
17	5 кунлик иш ҳафтаси мобайнидаги қўшимча дам олиш кунлари						
18	Дам олиш давридаги ишлаган кунлар						
19	Ишланган киши / соат	13 615	4 465	4 557	1 800	2 660	142
20	Жумладан иш вақтидан ортиқча						
21	Смена даврида бекор туриш						
22	Тунги соатлар						
23	Иш кунининг ўртача вақти (19+21) : (2+17)						
24	Ўртача ишчилар сони	95	33	29	12	18	3

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, “Uzsalaman” ҚҚда 2012 йилда жами ишчилар сони 2 нафарга камайган бўлиб, 98 кишини ташкил қилган. Ҳисобот йилида корхонада асосий ишчиларнинг ҳам камайиши юз берган. Вақтбай ишчилар 30 нафарни, ишбай ишчилар 34 нафардан иборат

бўлган. Лекин раҳбарлар сони камаймаган. Бу ҳолат корхонада доимий ва ўзгарувчан харажатлар ўртасидаги пропорцияни бузади. Яъни доимий харажатлардан ҳисобланган давр харажатлари туркумига кирувчи маъмурий сарфлар ошиб кетиш эҳтимоли бор. Ҳисобот йилида корхона мутахассислари ва хизматчилари сони ҳам ўзгармаган. Битта ишчига тўғри келувчи корхона раҳбарлари 2011 йилда биттага камайиб 6,3 кишини ташкил этган. Корхонада ишчилар сонини кўпайтириб ишлаб чиқаришни нормаллаштиргунга қадар зудлик билан раҳбар ва мутахассислар сонини қисқартириш лозим.

Ҳисобот йилида корхонадаги ўртача ходимлар сони 95 кишини ташкил қилган.

2.2. Бошқарув ходимларининг иш ҳақи тизимларини таснифланиши ва таҳлили

Мулкчиликнинг хилма-хил шаклларига асосланган иқтисодий тизимларда иш ҳақини ташкил этиш ходимлар билаи иш берувчилар ўртасидаги муносабатларнинг икки асосий даражасини назарда тутати.

Биринчи даража - уларнинг ишчи кучи бозоридаги ўзаро ҳамкорлиги; бу ерда ишчи кучининг нархи ёки ходимнинг иш берувчига тақдим этадиган меҳнат хизмати нархи аниқланади. *Иқтисодий мазмун* нуқтаи-назаридан иш кучи ва меҳнат хизмати тушунчалари бир-бирига ўхшашдир: ишчи кучи ва меҳнат хизмати деганда ходимнинг муайян иш турларини бажаришга бўлган қобилияти тушунилади. Иш кучи (меҳнат хизмати) нинг нархи пул билан ифодаланган ҳақ бўлиб, иш берувчи уни тўлашга тайёр, ходим эса муайян вақт мобайнида ўзида мавжуд бўлган қобилиятларини муайян мулкдорга (давлатга, ҳиссадорлик жамиятига, хусусий шахсга ва ҳ.к.) тегишли бўлган корхонада ёки ташкилотда сарфлангани учун бу ҳақни олишга розилик беради.

Кўпгина мамлакатларнинг қонунчилигида пул шакли билан бир қаторда

натура шаклида (маҳсулот тарзида) ҳақ тўлашга ҳам йўл қўйилади, бироқ бундай ҳақ тўлашнинг чегаралари жуда тор ва кўпинча қонун билан белгилаб қўйилган бўлади. Ҳозирги шароитда иш берувчилар ва ходимлар иш кучининг нархи тўғрисида турли даражаларда жамоа музокаралари олиб бориш йўли билан ўзларининг вакиллари орқали келишиб оладилар ёки вакилларсиз якка тартибда шартномалар тузиш асосида бевосита ўзлари бир фикрга келадилар.

Ходимлар билан иш берувчилар ўзаро ҳамкорлигининг иккинчи даражаси корхона ичидаги ўзаро ҳамкорликдир. Ходимнинг қобилиятлари билан ходим ўзлари мўлжаллаган нарсани олишга эришишлари учун корхонадаги иш муайян тарзда ташкил этилган бўлиши, иш кучи (меҳнат хизмати) нархи билан ходим фаолиятининг самарадорлигини тавсифловчи кўрсаткичлари ўртасида маълум даражада ўзаро боғлиқлик ўрнатилган бўлиши зарур. Мана шу ўзаро боғлиқлик корхонада иш ҳақини ташкил этиш мавзуи ҳисобланади.

Ҳар бир ходимга корхона фаолиятининг техникавий, технологик, ташкилий ва иқтисодий шарт-шароитлардан келиб чиқиб, меҳнат фаолияти меъёрлари (меҳнат вазифалари) етказилиши, бунда ходимлар меҳнатининг интенсивлигига доир ижтимоий ва физиологик талаблар тўғрисида жамиятда қарор топган тасаввурлар ҳисобга олиниши зарур. Меҳнат фаолияти меъёрлари эса ходим фаолиятининг аниқ миқдорий ва сифат мезонларини белгилаб беради.

Ҳар бир ходимга унинг иш кучи нархига ҳам меҳнат меъёрларига мувофиқ меҳнат меъёрини бажариш даражаси билан, яъни меҳнатнинг ҳақиқий натижалари билан ходимнинг меҳнатига Ҳақ тўлаш даражаси ўртасида миқдорий ўзаро боғлиқлик ўрнатилиши ҳам зарур. Бошқача айтганда, меҳнат меъёрини миқдорий ўлчашнинг ҳар бир бирлиги иш

кучининг нархидан келиб чиқиб пул билан баҳоланиши зарур. Бундан ташқари, ходим билан иш берувчи белгиланган меъёрдан ортиқча қилинган меҳнат учун ҳақ тўланиши тўғрисида ҳам ўзаро келишиб олишлари зарур.

Мазкур масалалар кўпинча ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги музокараларнинг мавзуи бўлади ва корхонанинг ички меҳнат бозорига таъсир кўрсатиш соҳасини белгилаб беради. Музокаралар жараёнида меҳнатга ҳақ тўлаш билан меҳнат меъёрини ошириб бажариш даражаси ўртасидаги ўзаро боғлиқлик белгилаб олинади. Ходимларнинг меҳнат меъёрларини бажариши ва ошириб бажариши билан уларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси ўртасидаги ўзаро боғлиқликнинг турли вариантлари иш ҳақи тизимларидан иборатдир. Шундай қилиб, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими деганда, меҳнат ўлчови билан меҳнат меъёрлари доирасида ва ундан ташқари ҳақ тўлаш ўлчовини тавсифловчи кўрсаткичлар ўртасидаги муайян ўзаро боғлиқлик тушунилади, у ходимнинг ҳақиқий эришилган меҳнат даражаларига мувофиқ равишда ва иш берувчи билан унинг ўртасида иш кучининг нархини келишиб олиш асосида иш ҳақи олишини кафолатлайди.

Меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткич татбиқ этилишига қараб иш ҳақининг барча тизимларини иш ҳақининг шакллари деб аталувчи икки катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган. Агар меҳнат натижаларининг асосий ўлчови сифатида тайёрланган маҳсулотдан фойдаланиладиган бўлса, у ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай шакли тушунилади. Агар бундай ўлчов сифатида ишланган вақт миқдоридан фойдаланилса, бундай ҳолда вақтбай иш ҳақи тушунилади. Демак, иш ҳақининг шакли - ҳақ тўлаш тизимларининг муайян тоифасидан иборат бўлиб, иш ҳақи тўлаш мақсадида унга нарх белгилашда меҳнат натижаларини ҳисобга олиш асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган бўлади.

Меҳнат натижалари, бинобарин, меҳнат меъёрлари ҳам турли кўрсаткичларда акс этиши мумкин: ишланган иш вақтида тайёрланган маҳсул от миқдорида, маҳсулотнинг сифатид а, иш л аб чиқариш ресурслари (материаллар, ярим маҳсулотлар, энергия, асбоб-ускуналар, асбоблар) дан фойдаланиш даражасида; меҳнат унумдорлигида. Айтиб ўтилган бу кўрсаткичлар қиймат, натура ёки шартли ўлчагичларига эга бўлиши ва меҳнатнинг яқка тартибдаги, гуруҳ иш натижаларини ифодалаши мумкин. Ходим эршиган меҳнат натижаларига, шу билан бирга уларга сарфланган меҳнатнинг миқдори ва сифатига баҳо бериш учун иш берувчи бажарилган ишни ҳисобга олиб бориши ва уни назорат рлиши, бунда белгиланган меҳнат меъёрининг бажарилиши ва ошириб адо этилишини ҳисобга олиши зарур.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларига қўйиладиган энг муҳим талаблардан бири тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлашдир. Бу ўз навбатида меҳнат натижаларини ҳисобга олиш учун фойдаланиладиган кўрсаткичлар ёлланма ходимлар меҳнатининг мивдори ва сифатига баҳо беришга имкон тугдиришини, шунингдек мазкур кўрсаткичларга тегишли меъёрлар белгиланишини талаб қилади. Шу муносабат билан иш ҳақини ташкил этиш тажрибасида меҳнатни меъёрлашнинг икки тури: тарифли меъёрлаш (у меҳнат сифати меёрларини белгилайди) ва ташкилий-техникавий меъёрлаш (меҳнатни амалга оширишнинг мавжуд ташкилий-техникавий шароитида меҳнат миқдоригашг меъёрларини белгилайди) мавжуддир. Меҳнатни тарифли меъёрлаш кўпинча корхона доирасидан чиқиб, кўпгина корхоналарнинг биргаликдаги куч гайратлари билан амалга оширилади. Ташкилий-техникавий меъёрлашни ҳар бир корхона ўзи мустақил таъмин этади, бироқ унинг усуллари барча корхоналар учун умумий бўлиши зарур, акс ҳолда тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлаш тамойили умуман жамият доирасида эмас, балки фақат корхона доирасида таъмин этилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ва вақтбай тизимлари меҳнатни ташкилий-техникавий меъёрлашга турлича ёндашиш билан ажралиб туради, бунда айтилган бир хил меъёрлашга амал қилинади. Вақтбай ҳақ тўлашда меҳнатнинг асосий меъёри қонун томонидан ягона тарзда белгиланган иш ҳақи муддати бўлиб, бунда ходимнинг меҳнат вазифалари кўрсатилади, у иш вақти мобайнида ходимлар ўртасидаги меҳнат тақсимотига асосан ишлаб чиқишнинг ташкилий-техникавий шарт-шароитлари билан белгиланган ана шу вазифаларни адо этиши зарур. Белгиланган меъёрни бажарганлик учун ҳақ тўлаш ўлчови -тариф ставкасидир. Агар ходим меъерда назарда тутилган вақтдан камроқ ишлаган бўлса, унга тариф ставкасидан камроқ ҳақ тўланади. Бордию, ходим ишлаган ва муайян меҳнат вазифаларига эга бўлган вақт белгиланган меъёрдан ортиб кетса (бунга иш берувчининг розилиги керак), унинг меҳнатига тўланадиган ҳақ тариф ставкасидан юқори бўлади.

Ишбай ҳақ тўлашда асосий меҳнат меъёри сифатида маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри (иш бирлигига сарфланган вақт меъёри) намоён бўлади. Бу меъёр ҳам қонун билан белгиланган иш вақти муддатидан келиб чиқиб ҳисобланади. Ходимнинг асосий меҳнат вазифасини -меъёрни бажарганлиги учун у тариф ставкаси мивдорида иш ҳақи олади. Агар бу меъёр бажарилмаса ёки ошириб бажарилса, ходимга тўланадиган ҳақ тегишли равишда тариф ставкасидан кам ёки юқори бўлади.

Ишбай ва вақтбай меҳнат ҳақи тўлаш тизимларида асосий меҳнат меъёри билан бир қаторда, кўпинча битта ёки бир нечта қўшимча меҳнат меъёрларидан фойдаланилади, уларни бажарганлик ва ошириб адо этганлик учун жорий мукофотлар (ёки асосий ишлаб чиқариш фаолияти натижалари учун мукофотлар) тўланади. Улар ўзининг иқтисодий мазмунига кўра асосий меҳнат меъёрига қўшимча равишда белгиланадиган меҳнат меъёри учун ҳақ тўлашдан иборат бўлади. Жорий натижалар учун мукофотлаш тариф тарзида

ҳақ тўлашни бамисоли давом эттириб, уни мукофотлаш кўрсаткичи ва шарти сифатида тўлдиради.

Иқтисодий моҳият нуқтаи назаридан иш ҳақининг ишбай ва вақтбай шакллари ўртасида унчалик катта фарқ йўқдай туюлади: уларнинг ҳар иккаласи ҳам ишчи кучи бозори томонидан белгиланган иш кучи баҳосига ва қонун билан белгиланган иш вақти муддатига асосланади. Бироқ иқтисодий адабиётларда вақтбай ҳақ тўлаш шакли бирламчи, ишбай ҳақ тўлаш шакли ундан пайдо бўлган ҳосила ҳақ тўлаш шаклидир, деган фикрни ҳам учратиш мумкин. Бундай нуқтаи назар тарафдорлари иш вақти меҳнат жараёнининг ўзига ички томондан хос бўлга мезондир, чунки меҳнат ҳамиша вақтинча хусусиятга эгадир, деган мулоҳазага асосланилар. Вақтбай шаклида иш вақтини белгилаш шу сабабдан унинг ўзига асосланади, ишбай ҳақ тўлаш шаклида ҳам вақтга қараб ҳақ тўлаш элемента - муайян вақт мобайнидаги меҳнат учун ҳақ тўлаш ставкасидан фойдаланилади. Ҳар қандай меҳнат бевосита иш вақти билан ўлчаниши сабабли аслида ҳар қандай ходимнинг меҳнатига, вақтига қараб ҳақ тўланади. Ишбай ҳақ тўлашни қўллаш ходимларнинг меҳнати бевосита ишлаб чиқариш фаолиятини тўғридан-тўғри меъёрлаш ва ҳисобга олишга бўйсунадиган муайян миқдорий натижаларда ифодаланган тақдирдагина мумкин бўлади.

Назарий жиҳатдан олганда мазкур нуқтаи назар етарли даражада баҳслидир, амалий жиҳатдан эса иш ҳақини ташкил этишда жиддий камчиликларга олиб келиши мумкин. Иш вақти меҳнат жараёнининг ўзига ички томондан хос бўлган мезон ҳисобланади, дейилганда беихтиёр равишда меҳнат жараёнида унинг муҳим кўрсаткичларидан бири бўлган самарадорлик кўрсаткичи четда қолади. Албатта, меҳнат натижаси универсал ўлчов мезонига эга эмас. Бунинг устига, ҳар бир меҳнат жараёнида у турлича бўлади, лекин у вақтдаги давомийлиги сингари меҳнат жараёнига ички

томондан хосдир.

Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор андозаси иш кучининг қиймати ва мулкчилик шаклларининг хилма-хиллигига асосланган бўлиб, ишлаб чиқариш воситалари эгасини ва ходимни бир шахсга бирлаштирмайди. Бунинг устига у ходимнинг меҳнатга ҳақ тўлашни умуман иқтисодий тизим фаолиятининг натижаларига бевосита боғлиқ қилиб қўймайди. Аксинча, бозор андозаси ишлаб чиқариш воситалари эгалари (корхоналарнинг якка тартибдаги ва акция эгалари) ўртасида ёки ёлланма ходим вазифаларининг аниқ тақсимланишини назарда тутди. Ишлаб чиқариш воситалари эгаси корхона ишининг ижобий натижаларидан, унинг мустаҳкамланиши ва ривож топишидан моддий жиҳатдан манфаатдордир. У техника сиёсатини белгилайди, бозор ўзгаришларини ўрганиб чиқади, нимани ва қандай ҳажмда, қандай нархда ишлаб чиқаришни ҳамда кимга сотишни белгилаб олади. Ёлланма ходим фақат ўз меҳнатининг натижалари учун жавоб беради, унинг бу меҳнатига умуман корхонанинг фаолияти натижалари қандай бўлишидан қатъий назар ҳақ тўланиши керак.

7-жадвал

“Uzsalamon” ҚҚда иш ҳақи тўлашнинг ягона тариф сеткаси⁶

Иш ҳақи разряд- лари	Тариф коэффициентлари	Тариф ставкаси	Иш ҳақи разряд- лари	Тариф коэффициентлари	Тариф ставкаси
1	2,476	197 064,84	12	6,115	486 692,85
2	2,725	216 882,75	13	6,503	517 573,77
3	2,998	238 610,82	14	6,893	548 613,87
4	3,297	262 408,23	15	7,292	580 370,28
5	3,612	287 479,08	16	7,697	612 604,23
6	3,941	313 664,19	17	8,106	645 156,54
7	4,284	340 963,56	18	8,522	678 265,98

⁶ “Uzsalamon” ҚҚ маълумотлари асосида тайёрланди.

8	4,640	369 297,60	19	8,943	711 773,37
9	4,997	397 711,23	20	9,371	745 837,89
10	5,362	426 761,58	21	9,804	780 300,36
11	5,733	456 289,47	22	10,240	815 001,60

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, “Uzsalaman” ҚҚда иш ҳақи тўлашнинг ягона тариф сеткасига асосан жами 22 разрядла белгиланган. Энг кичик 1-разряд 2,476 коэффициентга тенг. Биринчи разряд учун тариф ставкаси 197064,84 сўм. Тариф ставкасини топиш учун корхонанинг энг кам иш ҳақи тариф коэффициентига кўпайтирилади. Бугунги кунда корхонадаги иш ҳақи ҳисоблаш учун қабул қилинган энг кам иш ҳақи 79590 сўм.

Корхонанинг барча оддий ишчиларига 1-6 разрядлар бўйича иш ҳақи оладилар корхонада қабул қилинган ойлик ўртача иш соати 169,4 соатни ташкил этади. Корхонадаги энг катта разряд яъни 22 разряд тариф коэффициенти 10,240 бўлиб, унга белгиланган иш ҳақи миқбори, яъни тариф ставкаси 815001,60 сўм. Корхона бошқарув ходимлари эса 22 разрядга ойлик иш ҳақи билан таъминланадилар.

Шундай қилиб, иш ҳақини ташкил этишнинг бозор андозасида биринчи ўринда ходимнинг ўз меҳнати натижаларидан манфаатдор бўлиши туради. Бу ҳол корхона билан жамият манфаатлари иш ҳақини ташкил этишга таъсир кўрсатмайди деган маънони англатмайди.

Шу билан бирга бозор иқтисодиёти шароитида улар буйруқбозликка асосланган иқтисодиётнинг марказлашган тарзда тартибга солиншии шароитидаги каби устун мавқега эга бўлмайди. Ходим шахсий натижалар орқали ўзи оладиган иш ҳақини кўпайтириш орқали ўзи ишлайдиган корхонанинг рақобатбардошлигини мустаҳкамлашга ҳам, умуман мамлакат иқтисодиётини мустаҳкамлашга ҳам ёрдам беради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ходимнинг моддий манфаатдорлигига таъсир кўрсатиш нуқтаи назардан ҳам оддий, ҳам мураккаб тизимлар бўлиши мумкин. Ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходим меҳнатига ҳақ тўлашнинг фақат унинг меҳнати натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи билан боғлиқлигини белгилаб беради; ишбай тизимлар фақат тайёрланган маҳсулот миқдори билан, вақтбай тизимлар фақат ишланган вақт миқдори билан боғлиқлигини афодалайди.

Мураккаб тизимлар меҳнатга ҳақ тўлашнинг бир қанча кўрсаткичларга боғлиқлигини белгилаб беради, улардан биттаси асосий, қолганлари қўшимча кўрсаткичлар бўлади. Ҳақ тўлашнинг мураккаб тизимларида ҳисобга олинган қўшимча кўрсаткичлар миқдори ходимларнинг ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг мавжуд заҳиралардан фойдаланишга ва бундай заҳираларнинг хилма-хиллигига таъсир кўрсата олишга боғлиқдир. Мураккаб тизимларда ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг объектив шарт-шароитлари билан бир қаторда ходимларнинг субъектив ҳислатлари ҳам ҳисобга олиниши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг таъсири ҳар бир ходимга алоҳида, ходимлар гуруҳларига алоҳида ҳисоблаб чиқилиши мумкин. Биринчи ҳолда тегишли ҳақ тўлаш тизими билан қамраб олинган ҳар бир ходим меҳнатининг натижаларини ҳисобга олиш ташкил этилади, иккинчи ҳолда жамоа меҳнатининг натижалари ҳисобга олинади.

2.3. Иш ҳақига қўшимчалар ва устамалар ҳамда мукофотлаш тизимлари

Мамлакатимиз ҳўжалик фаолияти тажрибасида хилма-хил рағбатлантириш тизимлари ишлаб чиқилган бўлиб, улардан муайян ишлаб чиқариш шароитларида алоҳида-алоҳида ёки бошқа тизимлар билан

биргаликда фойдаланилади.

Тўпланган тажрибалардан янада фаолроқ фойдаланиш мақсадида кўрсатиб ўтилган тизимларни муайян белгилар бўйича гуруҳларга бўлиш зарур бўлади. Бу корхоналар ходимларини рағбатлантириш муаммоларини ҳал қилишнинг турли вариантларини ўрганиб чиқиш имконини беради, бу ишларни амалга оширишдан кўзланган мақсад - харажатларни камайтириш ва меҳнатда эришладиган натижаларни яхшилашдан иборатдир. Бунда раҳбарият қуйидаги рағбатлантириш I чора-тадбирларини кўриши мумкин:

1. Ходимнинг малака разрядини ва тегишли равишда тариф ставкасини (маошини) ошириш;
2. Унга касб маҳорати учун қўшимча ҳақ тўлашни белгилаш;
3. Бир мартали мукофот бериш;
4. Кўрсатиб ўтилган бу рағбатлантириш турларини бирои-бир тарзда бирга қўшиб фойдаланиш.

Рағбатлантириш чора-тадбирларини танлашда аввало ҳар бир рағбатлантириш шакли ходимнинг бундан кейинги хулқ-атворига қандай таъсир кўрсатишига ва табиий равишда бу рағбатлантиришдан хабардор бўлган ҳамкасбларининг фикрларини ҳисобга олиши керак.

Шунингдек, ходим эришган натижалар қанчалик барқарор эканлигига, бунга бошқа ходимлар ҳам эриша олиши ёки эриша олмаслигига, бу натижалар қандай сифатлар - малака сифатларими ёки шахсий сифатлар туфайли қўлга киритилганлигига эътиборни қаратиш зарур. Ниҳоят, ходим нимани афзал кўришини - бир галги йирикроқ тўловними ёки ойлик иш ҳақига барқарор қўшиб тўлаб бориладиган озроқ миқдордаги қўшимча тўловни афзал кўришини ҳам билиш керак.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимларини аввало уларнинг қандай мақсадни кўзлашига қараб фарқлаш зарур. Бу эса

рағбатлантирувчи ҳақнинг асосий иш ҳақи билан ўзаро боғлиқлиги шакли ва механизмини белгилаб беради. Ана шу нуқтаи назардан рағбатлантирувчи тизимларнинг бир неча гуруҳларини алоҳида ажратиб курсатиш мумкин:

1. Меҳнатга асосий ҳақ тўлашни ходимнинг асосий меҳнат меъёридан четга чиқадиган кўрсаткичларни бажариш ва ошириб адо этиш даражаси билан боғлиқ қилиб қўядиган тизимлар. Буларга жорий иш натижалари учун бериладиган мукофотлар киради.

Бундай рағбатлантириш турлари ходимларни қамраб олиши жиҳатидан ҳам, иш ҳақида эгаллаган салмоғи билан ҳам анча кенг тарқалган. Улар одатда аниқ миқдорий мезонларга эгадир, бу мезонлар ишчига бериладиган иш ҳақи даражасининг унинг ўзи ҳам, шунингдек унинг бевосита раҳбари ҳам назорат қилиб боришига имкон беради. Бунинг устига, агар рағбатлантиришнинг кўрсатиб ўтилган турлари ходимга олдиндан маълум бўлса, унинг ўз моддий манфаатдорлигидан мақсадга мувофиқ фойдаланишига, ўзини қаноатлантирувчи иш ҳақи даражасини якка ўзи ёки бошқалар билан бирга ишлаб топишига имконият тугдиради.

2. Меҳнатга асосий ҳақ тўлашни ходимнинг шахсий ишчанлик сифатлари, унинг касб маҳорати даражаси ва алоҳида фазилатлари, ишга бўлган муносабати билан боғлайдиган тизимлар. Булар аввало юйидагилар учун рағбатлантирувчи хусусиятга эга бўлган қўшимча ва устама ҳақлардир: касб маҳорати; касбларни (лавозимларни) бирга қўшиб бажарганлик; хизмат кўрсатиш меъёрларининг кенгайганлиги; аввалги кўп ҳажмли ишларни озроқ миқдордаги ходимлар кучи билан бажарганлик.

Одатда айтиб ўтилган бу рағбатлантириш турлари ходимларнинг унчалик катта бўлмаган доирасини қамраб олади, бу ходимлар ўз иш вақтларини анча барқарор зичлаштирган ёки бошқа рағбатлантириш

тизимлари билан қамраб олиб бўлмайдиган юқори касбий кўрсаткичларга эришган бўладилар ёки жамоа ишида фаол иштирок этадилар ва жамоанинг янада юқорироқ натижаларга муваффақиятлардан кўра юқорироқ баҳоланиши зарур.

3. Ходим ёки ходимлар гуруҳининг асосий иш ҳақини мунтазам хусусиятга эга бўлмаган муайян муваффақиятларга эришган ёки етарли даражада узоқ тақвим даври (ярим йил, бир йил) мобайнида қандайдир умумий жамоа натижалари билан боғловчи тизимлар.

Булар бирмарта бериладиган турли мукофотлар ва тўловлар бўлиб, дозирги вақтда ҳам айрим корхоналарда алоҳида муҳим ишлаб чиқариш аҳамиятига эга бўлган топшириқларни бажарганлик, ишлаб чиқариш мусобақасида голиб чиққанлик учун, корхонанинг йиллик, ярим йиллик, чорак якунлари бўйича фаолияти учун бўлаб борилади.

Амалдаги қонунларга биноан иш берувчи корхоналар ходимларининг маълум тоифаларини ва корхона ичидаги бўлинмалар жамоаларини мукофотлаш тўғрисида низомлар ишлаб чиқади ва касаба уюшмалари қўмитаси билан келишиб олгандан кейин уларни ходимларга етказди.

Одатда, мукофотлаш тизимлари корхона раҳбари томонидан тасдиқланади. Шу билан бирга ички ишлаб чиқариш бўлинмалари раҳбарларига ўз ходимларини мукофотлаш тўғрисида мустақил равишда низомлар ишлаб чиқиш ҳуқуқи берилган, бу низомлар корхона раҳбарияти ва касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олингандан кейин жамоа шартномасига киритилади.

Мукофотлаш тизимини ишлаб чиқишда мукофотлаш кўрсаткичлари ва шартлари, мукофотлар миқдори, мукофотланадиган ходимлар доираси, мукофотлашнинг даврийлиги назарда тутилиши зарур. Шу билан бирга мукофотлаш тизимининг ходимлар моддий манфаатдорлигини оширишга

рағбатлантирувчи таъсир кўрсатишини яхшилаш учун маълум талабларга риоя қилиниши керак: аввало, мукофотлаш кўрсаткичлари мазкур бўлинмадаги, корхонадаги ишлаб чиқариш вазифаларига мос келиши зарур, бундан ташқари жамоа еки айрим ходимнинг меҳнатига боғлиқ бўлиши зарур.

Ходимларнинг юқори меҳнат натижаларига эришишдан манфаатдорлигини таъминлаш учун мукофотлаш кўрсаткичи даражасини куйидагича белгилаш мумкин: мазкур ишлаб чиқаришда бу кўрсаткични бажаришнинг ҳақиқатда эришилган ўртача даражасибўйича; асбоб-ускуналарнинг ишлаб чиқариш қувватидан, меъёрий мезонлар кабилардан келиб чиқиб эришилган ўртача даражадан юқорироқ белгилаш.

Жорий фаолият натижалари учун мукофотлаш ходимларни рағбатлантиришнинг асосий шакли бўлганлиги сабабли, ҳозирги шароитда эса меҳнатга ҳақ тўлашнинг кўпинча ва асосий сарф-харажат моддаси ҳисоблангани учун корхоналардаги мукофотлаш тизимининг иқтисодий самарадорлигига боҳо бериш муҳимдир.

Фикримизча, шундай мукофотлаш тизимини самарали деб ҳисоблаш керакки, у кўрсаткичлар ва мукофотлаш шартларининг бажарилиш даражасига мос келадиган меҳнатга ҳад тўлаш даражасини вужудга келтирсин ва улар татбиқ этиладиган ходимлар доирасига ўз ҳажми бўйича унга тўғри келадиган иш ҳақининг мукофот қисмидан кўпроқ ёки унга тенг самарага эришиш имконини берсин. Корхонада мукофотлаш тизимини татбиқ этишдан олинадиган иқтисодий самара билан унга эришиш учун тўланган мукофотнинг тенглигига-бусиз маҳсулотнинг рақобатбардошлигини ва истеъмол бозорини сақлаб туришнинг имкони бўлган ҳолларда йўл қўйилади.

Самарали мукофотлаш уни татбиқ этадиган шахслар томонидан

иҷобий тарзда қабул қилиниши зарур. Мукофотлаш тизимини самарали деб эътироф қилишнинг яна бир зарур шarti - унинг меҳнат унумдолигига ва ўртача иш ҳақининг ортишидаги зарур мутаносиблигини сақлаш, айрим тоифадаги ходимлар оладиган ҳақнинг тузилиши ва шартларидаги нисбатини сақлаш вазифалари билан, иш ҳақини ташкил этишнинг бошқа вазифалари билан боғлиқлигидир.

Мукофотлаш тизимининг самарадорлигига баҳо беришга аввало, унинг функционал вазифасигошг бажарганлиги нуқтаи назаридан унга сифатли баҳр берилиши керак. Бунинг учун қуйидагилар аниқланади:

-белгиланган мукофотлаш кўрсаткичларининг корхона ёки унинг бўлинмалари вазифаларига мос келиши ва ходимларнинг куч-гайрати билан бу кўрсаткичларнинг бажарилиши даражасини ўзгартириш мумкинлиги.

-мукофотлаш кўрсаткичларининг бажарилиш меъёрини белгилаб берувчи рақобатлантиришнинг бошлангич базасини тўғри танлаш. Бошлангич базанинг тўғрилигига баҳо бериш мукофотлаш тизимининг амал қилиш муддатини ҳисобга олган ҳолда олиб борилиши зарур.

Агар бирон-бир кўрсаткичнинг бажарилгани учун мукофотлаш тизими узоқ муддат амал қилиб турган бўлса, самарадорликка баҳо бериш вақтида белгиланган бошлангич базани ҳақиқатда эришилган ўртача даража билан, шунингдек бирон- бир етарли даражада узоқ даврдаги базис сифатида қабул қилинган кўрсаткичнинг ўртача ва ўртача камайиб борувчи бажарилиш даражаси билан қиёслаш мақсадга мувофиқдир.

Ҳозирги вақтда республикамизда меҳнат қилаётган ходимлар иш ҳақларига қўшиб тўланадиган турли қўшимча ва устама ҳақлар олишлари мумкин. Бунда кўп ҳолларда қўшимча ҳақни ҳисоблаш учун сифатида ходимга белгиланган тариф ставкаси хизмат қилади. Қўшимча ва устама ҳақларнинг рўйхатида уларга тааллуқли 50 дан ортиқ номлар мавжуд

бўлиб, уларнинг бир қисми Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида белгилаб берилган.

Бозор иқтисодиёти ижтимоий ишлаб чиқаришда мулкчиликнинг хилма-хил шакллари ўзаро муносабатда бўлишини назарда тутди. Бугунги кунда иш берувчи ўз даромадлари ҳисобидан иш ҳақини ҳам тўлайди, шунингдек барча компенсация ва кафолатланган тўловларни ҳам амалга ошириши зарур.

Бундай шароитда иш ҳақиға қўшимча равишда тўланадиган қўшимча ва устама ҳақларнинг мивдорини тартибга солиб туришда марказий ҳокимият органларининг вазифаси анча ўзгариб бормоқда. Биринчидан меҳнат фаолиятининг барча жиҳатларини назорат қилишга ва қўшимча ҳамда устама ҳақларнинг катта рўйхатини тартибга солишга эҳтиёж қолмаяпти. Бу вазифани касаба уюшмалари тадбиркорлар билан тармоқ, ҳудуд ёки корхона даражасида жамоа шартномалари тузиш вақтидаги музокаралар жараёнида ҳал этмоқдалар.

Иккинчидан, давлат органлари ва компенсацияларнинг маълум турлари ҳақида гамхўрлик қилишни ўз зиммаларига олган вақтда уларнинг энг кам зарурий мивдори мажбурийлигини белгилаб беришлари керак, токи меҳнаткашлар иш берувчилар билан музокаралар олиб бориш жараёнида ўз фаолиятининг самарадорлиги ортиб боришига қараб янада юқорироқ кафолатга эришиш имконига эга бўлсинлар.

Рағбатлантирувчи тўловлар корхоналар томонидан мустақил равишда белгиланади ва мавжуд маблағлар доирасида амалга оширилади. Уларни тўлаш мивдорлари ва шартлари жамоа шартномаларида белгиланади.

Ҳозирги вақтда амал қилиб турган компенсация тарзидаги қўшимча ва устама ҳақларни иккита катта гуруҳга бўлиш зарур: меҳнат фаолияти соҳалари бўйича чеклашларга эга бўлмаган қўшимча ва устама ҳақлар ҳамда

меҳнат сарфланадиган маълум соҳаларда татбиқ этиладиган қўшимча ва устама ҳақлар. Биринчи гуруҳга қуйидаги қўшимча ҳақлар киради: дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар учун; ишдан ташқари вақтда бажарилган иш учун; балогатга етмаганларга уларнинг иш куни қисқарганлиги муносабати билан тўланадиган ҳақлар; ўзларига берилган тариф разрядидан камроқ иш бажарадиган ишчиларга тўланадиган ҳақлар; ишлаб чиқариш меъёрларини бажармаганда ва ходимнинг ўзига боғлиқ бўлмаган сабаб билан яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқарилганда тўланадиган ҳақлар; қонунда кўзда тутилган ҳолларда ўртача иш ҳақиғача бўлган миқдорда тўланадиган қўшимча ҳақлар; ишчиларга ишни бажаришдаги қулай шарт-шароитлардан четга чиқилган ҳолларда тўланадиган қўшимча ҳақлар.[28]

Тўловларнинг бошқа турлари чекланган соҳаларда татбиқ этилади. Масалан, бир хиллари ходимнинг асосий вазифалари билан бевосита боғлиқ бўлмаган қўшимча ишни компенсациялаш мақсадида белгиланади. Мисол сифатида ходим асосий ишидан озод қилинмаган ҳолда раҳбарнинг вазифаларини бажаришини келтириб ўтиш мумкин. Устама тўловларнинг бошқа турлари ноқулай меҳнат шароити билан боғлиқ бўлган ишларга ёки алоҳида хусусиятга эга бўлган ишларга татбиқ этилади. Қўлланиш соҳаси чекланган қўшимча ва устама ҳақларни уч гуруҳга бўлиш мақсадга мувофиқдир.

Биринчи гуруҳ - рағбатлантирувчи қўшимча ҳақлар. Улардан энг диқдатга сазоворлари қуйидагилар: касбларни бирга қўшиб бажариш; хизмат кўрсатиш зонаси ёки бажариладиган ишлар ҳажмининг кенгайиши; ишчиларга касб маҳорати учун; меҳнатда эришган юқори натижалари ва мутахассислар малакасининг юқори даражаси учун; жаҳон ютуқларига мос келадиган маҳсулот салмогининг кўпроқ бўлишини таъминлаш, экспортни

кенгайтириш ва ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириш.

Иккинчи гуруҳ - бажарилаётган ишнинг алоҳида хусусияти билан боғлиқ бўлган ишларга қўшимча ҳақ тўлашни ўз ичига олади. Бундай қўшимча ҳақлар қуйидагилар учун назарда тутилади: график бўйича иш куни бўлган дам олиш кунида бажарилган иш; кўп сменали иш режими.

Учинчи гуруҳга қуйидагилар учун қўшимча ҳақ тўланади: иш шароити меъёрий шароитдан четга чиқадиган огир ва ўта огир ишларда банд бўлган ишчиларга, усталарга, участка ва цех бошлиқларига, бошқа мутахассислар ва хизматчиларга улар участка ва цехларда, корхоналарда доимий банд бўлганликлари, ноқулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун ишчиларнинг ярмидан кўпрогига қўшимча ҳақ тўланади.

Татбиқ этиладиган қўшимча ва устама ҳақларнинг таклиф этилган таснифлари уларни корхона даражасида тартибга солиш мақсадга мувофиқ эканлиги масаласини кўриб чиқиш имконини беради.

3. “UZSALAMAN” ҚҚДА БОШҚАРУВ ХОДИМЛАРИГА ИШ ҲАҚИ ТЎЛАШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИ САМАРАДОРЛИККА ТАЪСИРИ

3.1. Ривожланган мамлакатларда иш ҳақини тақсимлаш муносабатларини ташкил этишдаги янги йўналишлар самарадорлиги

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда иш ҳақини тартибга солишнинг марказлашган давлат тизими ва марказлашмаган тизими тарихан қарор топган. Иш ҳақини тартибга солишнинг марказлашмаган тизими хусусий мулк эгалари ёки жамоа мулкдорлари ҳамда касаба уюшмалари, ҳиссадорлик жамиятлари кабилар томонидан амалга оширилади.

Иш ҳақини тартибга солишнинг давлат тизими ҳар бир мамлакатда мулкчилик шаклидан қатъий назар барча корхона ва ташкилотлар учун умумий ва мажбурийдир. Бу тизимда ишлаб чиқариш воситалари эгаларининг ҳуқуқларига даҳл қилмаган ҳолда меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаларини шакллантириш, режалаштириш ва тартибга солиш директив тарзда эмас, балки уч асосий йўналишдаги бевосита усуллар орқали амалга оширилади:

1. Иш ҳақининг давлат минимумини белгилаш. Бу минимум «истеъмол савати», яъни ҳар бир мамлакатда ўз иқтисодиёти ва хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда озиқ-овқат ва саноат товарлари, хизматларининг белгиланган мивдори ҳамда турларини ҳисобга олган ҳолда тузиб чиқилади. Бу товарлар ва хизматлар ходим ва унинг оила аъзолари саломатлигини сақлаш ва тирикчилиги учун физиологик жиҳатдан зарур бўлган минимумни таъминлайди. Қонунга давлат корхоналари ҳам мулкчилик шаклидан қатъий назар барча корхоналар ҳам соатлик иш ҳақини давлат томонидан белгиланган минимумдан кам миқдорда белгилаш ҳуқуқига эга эмас. Соатлик энг кам иш ҳақи асосида кундалик ва ойлик энг кам иш ҳақи белгиланади. Инфляция жараёнида энг кам иш ҳақини индексациялаш ҳукуматнинг махсус қарорига мувофиқ амалга оширилади.

Иқтисодий жиҳатдан тараққий этган кўпчилик мамлакатларда ёлланма ходимлар иш ҳақини давлат йўли билан тартибга солиш ёрдамида аҳолининг энг кам таъминланган қатламлари: ёшлар, кам малакали ходимлар, меҳнат қобилияти чекланган ва бошқаларни ижтимоий ҳимоя қилиш амалга оширилади.

2. Корхоналарда ишловчи ходимларнинг барча тоифалари учун ўртача иш ҳақининг ортиб боришини маълум даражада чеклаш. Юқори малакали меҳнатга эҳтиёж катта бўлган корхоналарда малакали ходимлар учун ўртача иш ҳақининг ортиб боришини чеклаш ва уни тартибга солиш чораларини белгилаш зарур. Тартибга солишнинг мазкур усули ишлаб чиқаришда танг бўлган ҳолатларда мавжуд инфляция суръатларини тўхтатиб туриш ва пасайтириш воситаси бўлиб хизмат қилади.

3. Иш ҳақининг ўртача ортиб боришига кўра кўпайиб боровчи солиқ жорий этилиши. Бу йўналиш энг кўп иш ҳақининг ўсишига таъсир кўрсатиш ва уни иқтисодий усуллар билан чеклаш имконини беради. Ортиб боровчи солиқ солиш фоизининг бу хусусиятлари Ўзбекистонда мавжуд қонунлар, Солиқ кодекси ва унга тааллуқли йўриқномаларда белгилаб берилган. Республикамизда амалга оширилаётган бозор ислохотларининг чуқурлаштирилиши даврида иш ҳақини ва даромадларни тартибга солиб туришда даромад солиғи катта аҳамият касб этмоқда. Ҳозирги пайтда мавжуд солиқ қонунчилигига биноан солиқ шкаласи шундай тузилганки, унга кўра ўртача иш ҳақининг ўсиш фоизи қанчалик юқори бўлса, солиқ солиш фоизи ва суммаси ҳам шунчалик юқори бўлади. Ривожланган мамлакатлардан Германия, Франция ва Японияда бундай ставка 40,0-55,0 % ни ташкил этади.

Мазкур тизим ҳар бир саноат корхонасида ҳам мавжуд эмас. Уни тартибга солишда давлат аралуви зарур ҳисобланади.

Давлат йўли билан тартибга солишнинг бу учала йўналиши аҳоли манфаатларини маълум даражагача ҳимоя қилиш, инфляция, реал иш Ҳқининг пасайиши, қашдгоқланиш каби нохуш ҳолатларни чеклаш имконини беради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш ва унинг жамғармасини тартибга солишнинг марказлашмаган тизими ва ўртача иш ҳақи мулкчилик шаклидан қатъий назар корхоналар ва ташкилотлар томонидан амалга оширилади. Ҳар бир мулк эгаси меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси ўртача иш ҳақи, ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларини энг аввало корхонанинг иқтисодий аҳволи ва молиявий имкониятларини, ишлаб чиқаришнинг турли тоифадаги, айниқса юқори малакали ва ишга қобилиятли ходимларни жалб қилиш ва уларнинг муқим бўлиб қолиш эҳтиежларини, мамлакатдаги ва минтақадаги умумий иқтисодий ҳолатни ҳисобга олган ҳолда белгилайди.

Иқтисодий жиҳатдан тараққий этган бир қатор мамлакатларда ХҲасрнинг 70-йилларидан эътиборан янги тақсимлаш муносабатлари шаклланиб, фаоллик билан ривожлана бошлади. Булар: корхоналар ишининг натижаларига қараб бериладиган жамоа мукофотларининг турли тизимлари ва «фойдада иштирок этиш» тизимларидир. Мазкур тизимларни яратиш ва жорий этишдан кўзда тутилган асосий мақсад ёлланма ишчилар ва хизматчилар жамоаларини ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва маҳсулотни сотиш, меҳнат унумдорлигини ошириш, фойдани кўпайтириш, шунингдек ижтимоий масалаларни ҳал этишга жалб қилишдан иборатдир.

Юқорида кўрсатиб ўтилган тизимларни амалий равишда татбиқ этиш натижасида корхоналарнинг ходимлари жорий вазифаларни. Баъзан эса

стратегик вазифаларни ҳал этишга яқинлаштирилади, бунинг натижасида ижтимоий кескинлик юмшайди, «меҳнат билан капитал ўртасидаги зиддият»га маълум даражада барҳам берилади. Шундай қилиб, янги тақсимлаш тизимлари фақат иқтисодий эмас, балки сиёсий аҳамият ҳам касб этади.

“Uzsalaman” ҚҚда ташкил этилган иш ҳақини ташкил этиш тизими мураккаб кўринишга эга бўлиб иш ҳақининг барча турларидан самарали фойдаланишга ҳаракат қилинган. Унга кўра, вақтбай ва ишбай иш ҳақи тўланади.

8-жадвал

“Uzsalaman” ҚҚда вақтбай ва ишбай иш ҳақи ҳисобланадиган ишчилар таҳлили

№	Кўрсаткичлар	2011	2012	Ўзгариш
1.	Жами ходимлар сони	100	98	-2
Шу жумладан				
2.	Вақтбай ишчилар	36	34	-2
3.	Ишбай ишчилар	31	30	-1
4.	Рахбарлар	12	12	0
5.	Мутахассислар	18	18	0
6.	Хизматчилар	3	3	0

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, 2011 йилда корхонада жами ишловчиларнинг 36 нафари вақтбай ишчилар, 31 нафари ишбай ишчилар бўлиб ҳисобланади. Рахбарлар, мутахассислар ва хизматчилар ҳам тўла ишбай иш ҳақи тизимида ўтиради. 2012 йилда ишбай ишчилар 2 нафарга ва вақтбай ишчилар 1 нафарга камайган.

Иловада мазкур корхонанинг ишчилар учун белгиланган иш ҳақининг умумий маълумоти келтириб ўтилган (2-илова).

Илонадан келтирилган маълумотлардан кўринадики, ишлаб чиқариш цехларида ишловчи барча ишчилар учун зарарлик ҳолати мавжудлигини

ҳисобга олган ҳолда, ойлик иш ҳақи ҳисобланади. Бунда корхона тариф разрядларининг 1-6 қисмларидан фойдаланилади. мазкур жадвалда келтирилган дастлабки ишчилар пойабзал ишлаб чиқариш цехида ишловчилар бўлиб, уларга иш ҳақи ҳисоблашда ишлаш жойидаги меҳнат шaroитидан келиб чиққан ҳолда, цехнинг зарарлик даражаси учун 3 хил дифференцияда иш ҳақи ҳисобланади. Ишчиларнинг разряди ортгани сари зарар учун тўланадиган компенсация ҳам ортиб бораверади. Масалан 6-разрядда ишловчи цех ходими кўпи билан иш ҳақиға 12 фоиз устама олиши мумкин. Умуман олганда, иш ҳақи ҳисоблаш учун зарарли ҳудудларда ишловчи ишчиларга 4,8,12 фоиз шкаласида устама ҳисобланади.

Ходимларнинг ишлаб чиқаришда иштирок этиш тизимларининг ривожланиши кўпчилик мамлакатларда давлат томонидан қўллаб-қувватланади. Масалан, Францияда ўз вақтида «Ишчиларнинг корхоналар фаолиятида иштирок этишини рағбатлантириш тўғрисида» декрет; Германияда «Ишчиларда мулкнинг ташкил топиши тўғрисида қонун»; АҚШда «Фойдада иштирок этиш тартибида ишчиларга тақсимланадиган суммаларни солиқлардан озод қилиш тўғрисида» декрет чиқарилган.

Фойда ҳисобидан жамоа мукофотлари тўлаш корхоналар фаолиятининг натижаларига: самарадорлик ва маҳсулотни сотишдан олинган фойда мивдорига бевосита боғлиқ қилиб қўйилади. Бир томондан бу ҳол ишчилар ва хизматчилар меҳнат унумдорлигини оширишдан, энергия ва бошқа турдаги барча ресурсларнинг тежалишидан манфаатдор қилади, иккинчи томондан, мулк эгаларига қўшимча фойда келтиради, бу эса ўз навбатида ишлаб чиқаришнинг янада ривожланишидаги муҳим шарт ҳисобланади.

Фойда ҳисобидан тўланадиган қўшимча ҳақлар меҳнаткашларнинг шахсий ҳисобларига ўтказилади. Бу маблағлар инвестиция қилиниши ва корхона эгаларига маблағ ажратилишининг қўшимча манбаи, омонатчиларга

эса иш ҳақларига муҳим устама ҳисобланувчи кўшимча даромад манбаи бўлади, кейинчалик эса нодавлат пенсия жамғармалари орқали пенсияларга ҳам кўшимча тўлов бўлиб хизмат қилади.

Фойда баъзан тенг равишда, кўпинча эса бевосита иш ҳақиға мутаносиб равишда иш стажи ва ходимнинг малакасини ҳисобга олган ҳолда тақсимланади. Тўловларнинг оралиқ вақти- бир ойдан бир йилгачадир, бунда ишлаб чиқариш хусусияти, маблагларнинг айланиш даражаси, маҳсулотни сотиш ва бозор конъюнктураси шартлари ҳисобга олинади.

Фойда ҳисобидан тўланадиган жамоа мукофотларининг миқдори турлича бўлиб, ҳар бир корхонанинг ишлаб чиқариш ва тижорат фаолияти натижаларига боғлиқ бўлади. Ўрта ҳисобда улар иш ҳақининг қарийиб 10% ини, илгорроқ корхоналарда эса бундан ҳам кўпроқни ташкил этади. Бир қатор Европа мамлакатларида (Германия, Франция, Буюк Британия, Швейцария, Италия)да фойда ҳисобидан жамоа мукофотлари тўлаш тизимлари татбиқ этилади, уларда тўловларнинг миқдори маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ва уни сотиш билан боғлиқ бўлади.

АҚШдаги кўпчилик фирмаларда фойда ҳисобидан кўшимча тўловларни шакллантириш ва тақсимлаш Скэнлон ва Раккер тизимлари асосида амалга оширилади. Бу тизимлар узоқ йиллик тажрибада синалган бўлиб, улар билан бирмунча батафсилроқ танишиш мақсадга мувофиқдир.

Скэнлон тизими бўйича корхоналар маъмурияти билан ишчилик ўртасида битим тузилади, унда маҳсулотнинг умумий қийматида ишчи кучига ажратиладиган бевосита харажатларнинг маълум фоизи белгиланади. Бунда шундай шарт қўйилади: агар иш кучига бўлган ҳақиқий харажатлар маълум вақт (ой, чорак, йил) мобайнида битимда кўзда тутилганидан кам бўлиб чиқса, бутун тежаб долинган сумма мукофот жамғармасини ташкил этади, бундан 25% маблаг захирага ўтказилади, бу захира маълум мақсадга

мўлжалланган бўлиб, ундан келгуси даврларда харажатларни кўпайтириш учун фойдаланиши мумкин, қолган сумма компания билан ходимлар ўртасида тахминан 25:75% нисбатида тақсимланади. Мукофот жамғармасини якка тартибда тақсимлаш одатда тегишли иш ҳақиға мутаносиб равишда амалға оширилади, бунда таътил учун компенсациялар, ишдан ташдари вақтда ва байрам кунларидаги ишлаганлик учун қўшимча ҳақлар суммаси ҳисобға олинмайди.

Скэнлон тизими меҳнат унумдорлигини оширишни, бунинг ҳисобига ходимлар сонини ва иш ҳақиға сарфланадиган чиқимларни қисқартиришни, айни вақтда маҳсулот ишлаб чиқариш ва уни сотишни кўпайтиришни рағбатлантириши зарур. Кўп йиллик тажриба унинг самарали эканлигини тасдиқламовда.

Раккер тизими ҳам худди шундай тамойиллар асосида тузилган. Бу тизимға мувофиқ ходимларнинг барчасига харажатлар улушини шартли - соф маҳсулот қийматидаги номативларға нисбатан камайтирганлик учун жамоа мукофотлари тўлаш назарда тутилади. Бу қиймат асосан иш ҳақи ва фойдадан иборат бўлганлиги сабабли харажатларнинг камайтирилиши амалда иш ҳақи жамғармасини тўлиқ ҳажмда тежашға яқиндир. Масалан, агар шартли- соф маҳсулот ҳажмида иш ҳақи нормативи, айтайлик, 60% қилиб белгиланган бўлсаю, ҳақиқатдаги харажатлар 56% ни ташкил этса, бу ҳолда шартли-соф маҳсулот рйматининг 4% мукофотлаш жамғармасига тушади ва келгусида тақсимланади. Раккер тизимининг устун томони, бизнинг фикримизча, унинг нисбатан оддий ва қулайлигидир.

Бир қатор Европа мамлакатларида жамоа тарзида мукофотлашнинг қатор кўринишлари татбиқ этилган бўлиб, уларда мукофотларнинг миқдори маҳсулот ҳажми ва уни сотишнинг ортишиға, меҳнат унумдорлигининг ўсишиға олиб келади. Бу нарса ўз навбатида корхона ходимларини керагидан

ортиқча қисми пайдо бўлишини ва уларни ишдан бўшатиш билан боғлиқ қилиб қўяди.

Раккер ва Скэнлон тизимлари шуларга ўхшаш бошқа тизимлар негизида секин-аста фойдада иштирок этишнинг янги тизимлари қарор топа бошлади. Уларни шакллантириш ва ривожлантиришнинг объектив асоси, биринчидан, ишлаб чиқаришнинг йириклашуви ва унинг жамоа характерининг чуқурлашуви бўлса, иккинчидан, барча ишловчиларни фақат иш ҳақи жамғармаси сарфини қисқартиришга эмас, балки шу билан бирга ишлаб чиқаришнинг бошқа чиқимларини биринчи навбатда, буюмлашган меҳнат: хом-ашё, материаллар, бутловчи ашёлар, ёқилги, энергия кабиларни ҳам тежашга қизиқтиришдадир.

Фан-техника тараққиёти, ишлаб чиқариш, меҳнат тақсимооти ва кооперациясининг чуқурлашуви натижасида фақат айрим мамлакатлар хўжалиги даражасида эмас, балки халқаро даражада ҳам маҳсулот ишлаб чиқаришга мўлжалланган моддий харажатлар салмоғи жиддий равишда ортади. Шунинг учун ҳам барча ишловчиларнинг фақат иш ҳақи жамғармасини эмас, балки барча ишлаб чиқариш харажатларини тежашдан манфаатдорлигини ошириш, яъни барча ишловчиларни, шу жумладан ёлланма ходимларни ҳам мулкчиликка, иқтисодиётта, бизнесга жалб қилиш зарур иш бўлиб қолади. Корхоналар эгалари ва раҳбарларининг корхонада иш кучини, айниқса малакали ишчиларни ҳамда ташаббускор, истеъдодли хизматчиларни муқим сақлаб қолишга интилишлари бесабаб эмас.

Янги тизимларда иш ҳақидан нисбий тежаб қолишнинг маблагни тақсимлашдан ташқари олинган фойданинг бир қисмини тақсимлаш, шунингдек даромаднинг бир қисмини акциялаштириш орқали тўловларни мустаҳкамлаш назарда тутилади, бу ходимларнинг мулкчилик муносабатларида қисман бўлсада иштирок этишларини таъминлайди.

Фойдада иштирок этишни назарда тутувчи янги тизимларни тўртта асосий гуруҳга ажратиш мумкин:

1. Фойдадан жорий, ҳар ойда ёки ҳар чоракда ажратмалар ажратишини назарда тутувчи тизимлар. Бу ажратмалар жамоа шартномасида ёки алоҳида шартномада кўрсатилиб, унга кўра ажратиладиган фойда улуши одатда 7-10% дан ошмайди.

2. Иш ҳадига дивидендлар қўшиб тўланишини назарда тутувчи шимлар. Дивидендлар миқдори одатдаги акцияга ажратиладиган маблағлар ҳажмига боғлиқ бўлади ва йиллик даромаднинг 0,5-1,0% ини ташкил этади, самарали ишлаётган корхоналарда бу миқдор кўпроқ бўлиши ҳам мумкин. Бунда ходимларнинг мазкур корхонадаги узлуксиз иш стажи ҳисобга олинган. Агар стаж беш йилдан ошмаса, дивидендлар ишланган вақт учун бутун иш ҳақи суммаси ҳисобидан тўланади, иш стажи беш йил ва ундан ҳам кўпроқ бўлса, беш йиллик иш ҳақи ҳисобидан тўланади.

3. «Тўпланиб қолган тўловлар» тизими. Бу тизимга кўра ходимларга қўшимча даромад нақд пул билан тўланмай унинг ўрнига тегишли суммага тенг миқдорда акциялар берилади. Бунда корхона ўз ходимларига акцияларни имтиёзли нархларда беради. Бу тизим ходимларни корхонанинг қисман шерик эгаларига айлантиради. Натижада ходимлар корхонанинг ривожланиши учун сифатли, бозоргир, рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқариб юқори иқтисодий кўрсаткичларига эришишидан ниҳоятда манфаатдор бўладилар. Акциялардан дивидендлар ходимнинг бутун ҳаёти давомида тўлаб борилади. Акциялар бошқа ҳар қандай мол-мулк сингари мерос бўлиб ўтади, уларни қайта сотиш қонун билан таъқиқланади. Ходимнинг акциядаги улушлари тахминан улар иш ҳақи жамғармасининг 10 % ини | ташкил этади.

4. Аралаш тизимда фойдадан ажратмаларнинг 60% гача қисми нақд пул

билан берилса, қолган 40 % гача қисми акциялар тарзида расмийлаштирилади. Бу тизимга кўра иш ловчи ларнинг кундалик, жорий эҳтиёжлари тўлароқ қондирилади ва айнаи бир вақтда келажак учун маълум захира ҳам яратилади.

Юқорида қисқача қараб чиқилган меҳнатга ҳақ тўлаш ва фойдада иштирок этишнинг асосий тизимлари доимий равишда ривожланиб ва такомиллашиб боради. Бу тизимларнинг кўпгина ижобий томонлари бозор иқтисодиёти қарор топиб ва ривожланиб борган сари мамлакатимизда ҳам татбиқ этилиши мумкин.

3.2. “Uzsalamon” ҚҚда иш ҳақини ташкил қилиш даражасини такомиллаштириш натижасида корхона самарадорлигини ошириш

Бозор иқтисодиёти деярли барча соҳаларда кенг қамровли ислохотларни амалга оширишни талаб қилмоқда. Маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиёти шароитида шаклланган бозор таркиби ҳам ўзгармоқда. Олдин ишлаб чиқариш воситалари ва истеъмол товарлари бозори мавжуд бўлган бўлса, эндиликда капитал (қимматли қозғалар) бозори, ишчи кучи бозори каби тушунчалар кундалик ҳаётимизга кириб келди ва иқтисодий фаолиятимизда муҳим ўринларни эгалламоқда.

Бозор иқтисодиёти шароитида ишчи кучи бозори ҳам ўз ўрни, мазмуни ва моҳиятига эга. Бозор иқтисодиётига асосланган жамиятда бу бозорда ишчи кучи сотилади. Демак, ишчи кучи эндиликда товарга айланди, унинг қиймати ва истеъмол қиймати мавжуд. Бу нимада ва қандай баҳоланиши, унинг баҳоси қандай аниқланишининг назарий асоси ҳамон иқтисодий адабиётларда етарли даражада ёритилмаган.

Адабиётларда ишчи кучининг қиймати ва баҳоси ҳақида ҳар хил карашлар мавжуд. Ишчи кучи маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиёти

шароитида товар сифатида қаралмас эди. Унинг баҳоси, яъни иш ҳақи марказлашган тарзда аниқланар ва у эса ишчи кучининг реал қийматини белгиламас эди, чунки иш ҳақининг миқдориға ишчи кучининг баҳоси сифатида қаралмаган. Оқибатда унга тўланадиган иш ҳақи унинг қийматини умуман белгиламаган, ундан жуда узоқда эди. Масалан савдо корхоналарида иш ҳақи фондининг ташкил бўлишини олиб қарайлик.

Биринчидан узоқ йиллар давомида иш ҳақи фонди савдо корхоналарида товар айланмасига нисбатан фоиз ҳисобида белгиланиб келди. Бу албатта маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиёти талабига жавоб берар эди, чунки у пайтларда савдо корхоналари учун товар айланмаси асосий директив кўрсаткич сифатида қўлланилар эди. Бу усул ходимларнинг иш сифатини, меҳнат унумдорлигини, савдо хизмати сифатининг даражасини ҳисобга олмаган. Фақат миқдор, ҳажм кўрсаткичларининг яхшиланшди, кўпайиши рағбатлантирилган. Савдо ходимларини рағбатлантириш учун моддий рағбатлантириш фонди ташкил қилинар эди. Аммо бу фонднинг миқдори ҳам товар айланмаси ва фойда ҳажмига нисбатан ташкил қилиниб жуда оз мивдорда эди. Бу фонддан рағбатлантириш иш ҳақининг умумий мивдориға нисбатан 40% дан ошмайдиган қилиб чегараланган эди. Бу ҳам фақат товар айланмаси ва фойда режасининг бажарилганлиги учун тўланган. Бошқа сифат кўрсаткичлари ҳисобга олинмаган.

Иккинчидан, собиқ иттифоқ даврида бошланган қайта қуриш жараёни иқтисодий дастакларнинг энг муҳимларидан бири бўлган меҳнатни рағбатлантириш усулини такомиллаштириш заруратини тугдирди. Натижада иш ҳақи фонди ва моддий рағбатлантириш фондлари бирлаштирилиб ягона меҳнат ҳақи фонди ташкил қилинди. Бу фонд товар айланмаси ҳажмига нисбатан эмас, балки корхонанинг даромадига нисбатан белгиланган меъёردа ташкил қилинадиган бўлди. Бу албатта кўп жиҳатдан корхонанинг

мустақиллиги, унга тўла хўжалик ҳисоботини жорий қилинишини таъминлади. Бу эса ўз навбатида ҳар бир корхона даромадининг ўсишини, харажатларнинг камайишини рағбатлантирди. Аммо белгиланган меъёр ўта марказлаштирилганлиги туфайли қуйи хўжалик бўғинларининг хусусиятлари, унинг реал аҳволи ҳисобга олинмас эди. Марказлаштирилган ушбу усул ҳам ўзини оқламади. Хуллас, ҳар бир корхонанинг ўз хусусиятларидан келиб чиқиш зарур бўлди.

Учинчидан, меҳнат ҳақи фонди истеъмол фондига алмаштирилди. Бу фонднинг ташкил бўлиши, айнан, шу мақсад учун ўтган йилги ҳажмни товар айланмаси ўсиш суръатига нисбатан маълум фоизда ўстириш орқали белгилайдиган бўлди. Бу усул микроиқтисодий ўсишни рағбатлантирди. Аммо бозор иқтисодиёти шароитига бу ҳам унчалик тўғри келмади. Чунки унинг ҳажми молиявий кўрсаткичларнинг бирортаси билан ҳам боғлиқ бўлмади ва уларнинг яхшиланишини рағбатлантирмади.

Ҳозир кўпгина ишлаб чиқариш корхоналарида иш ҳақи фонди харажатлар таркибида белгиланган меъёрга асосан ташкил қилинмоқда.

Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақини жуда кўп жиҳатлари нуқтаи назаридан таҳлил қилишга тўғри келади. Биринчидан, у ишлаб чиқариш (муомала) харажатларининг бир моддаси, элементи сифатида намоён бўлади. Бу билан у бевосита ишлаб чиқариш ҳажмига ва фойда суммасига таъсир қилади. Иш ҳақини ўзгартирмасдан туриб ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш эвазига ёки ўша ишлаб чиқариш ҳажми ўзгармаган ҳолда иш ҳақига кетган харажатларни камайитириш йўли билан ҳам фойда суммасини кўпайтириш мумкин.

Иккинчидан, иш ҳақи фонди меҳнат қилаётган аҳолининг иш кучи баҳосини, яъни уларнинг яшаш даражасини белгилайди. Тенг шароитда нарх ўзгартирмасдан иш ҳақининг ўзгариши, яъни кўпайиши аҳоли фаровонлигининг

яхшиланишига ижобий таъсир қилади. Шу сабабли барча мамлакатларда, хусусан, Ўзбекистонда ҳам иш ҳақи ва унинг даражаси давлатнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатида энг муҳим марказий ўринлардан бири эгаллмоқда.

Учинчидан, иш ҳақи товар, иш ва хизматларга бўлган талаб даражасини белгилайди. Иш ҳақшнинг даражаси қанча паст бўлса товарга бўлган талаб таркибида озиқ-овқат маҳсулотлари устувор бўлади. Аҳоли ўзи эплай олмайдиган энг зарур хизмат турларидангина фойдаланади, холос. Аксарият хизматни ўзлари бажарадилар.

Тўртинчидан, аҳолининг иш билан бандлик даражаси ҳам ўша иш ҳақи ҳажмига боғлиқ. Меҳнат унумдорлиги паст бўлган мамлакатларда ишчи кучининг қиймати, шунга боғлиқ равишда ишчиларгошг турмуш даражаси ҳам паст бўлади. Бундай жойларда ишчи кучининг қиймати арзон бўлади, яъни иш ҳақи жаҳон даражасига нисбатан паст бўлади.

Демак, меҳнат унумдорлиги, турмуш даражаси ва иш ҳақи бир-бири билан диалектик боғлиқ категориялардир. Бу категорияларнинг бирини иккинчисидан ҳоли равишда таҳлил қилиб бўлмайди. Ишчиларнинг турмуш даражасини кўтариш учун энг аввало уларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга эришиш зарур. Бусиз иш ҳақини ҳам ва шундан келиб чивдан ҳолда ишчиларнинг турмуш даражасини ҳам ошириб бўлмайди. Иш ҳақининг меҳнат унумдорлиги ўсишига мувофиқ равишда ошириб борилса унинг даражаси ҳам ўсишдан тўхтайди.

Бироқ, Ўзбекистон ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётини шакллантириш йўлини танлади. Бу аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қисмини кучли ижтимоий ҳимоя қилишга қаратилган. Ҳозирги шароитда иш ҳақининг даражаси ижтимоий меҳнат унумдорлиги даражасига нисбатан тез ўсмовда. Лекин бу аҳвол

билан узоққа бориб бўлмайди. Ижтимоий меҳнат унумдорлигини оширишга эришиш давр тақазосидир.

Шундай қилиб иш ҳақи бозор иқтисодиёти шароитида мазмуни жиҳатидан тубдан ўзгарди ва бозорнинг муҳим категорияларидан бирига айланди. Демак, энди уни бозор концепциясига мос тамойиллар асосида узгартиришга, янгидан шакллантиришга ва ривожлантиришга тўғри келади. Тенг ҳолда, иш ҳақининг энг кам даражаси ишчи кучи эгасининг минимал яшаш шароитини таъминлаши зарур.

Ҳозир Ўзбекистонда ягона тариф тизими жорий қилинган. Бу чуқур ўйланган бозор иқтисодийтига мос, уни тўлиқ ифода этадиган тадбирдир. Унда иш ҳақини 23 та разряд бўйича (0 дан 22 гача) табақалаш коэффициенти белгиланган бўлиб, 0-разрядга 1,000 тариф коэффициенти, 22-разрядга эса 7,198 тариф коэффициенти берилиши кўзда тутилган. Иш ҳақининг бошланғич миқдоридан охириги энг кўп миқдори 7,2 мартага кўп демакдир. Аммо ушбу тариф ва жадвал орқали табақаланган иш ҳақи ишчиларнинг малакаси, маълумоти, иш стажи каби жиҳатларни тўлиқ ҳисобга олиш масаласи назарий жиҳатдан етарли даражада асосланмаган.

Масалан, олий ўқув юртида ишлаётган доцент билан корхона ва ташкилот бўлимларида ишлаётган мутахассислар бир хил разряд орқали ойлик оладилар. Доцент, доцент бўлиши учун камда 20 йил ўқийди. Етакчи мутахассис бўлиш учун эса олий маълумотли бўлиш, яъни 4-5 йил ўқиш кифоя. Баъзи ҳолларда етакчи мутахассислар ҳатто олий маълумотга ҳам эга эмас. Фикримизча, кўп ўқиган киши малакали бўлиши, малакали киши малакасиз кишига нисбатан жамиятга моддий ва маънавий нафни кўпроқ келтириши табиий. Иш ҳақининг даражаси эса ана шуларни ҳисобга олиши зарур.

Ягона тариф тизими бўйича оклад белгилашнинг яна бир камчилиги

шундаки, у ходим ларни меҳнат унумд ор лигини оширишга, иш сифатининг яхшиланишига қизиқтирмайди. Тариф тизими бўйича бир хил мутахассисга бир хил иш ҳақи белгиланади. Аммо бор кучини сарфлаб ишлаган ҳам, дангасалик қилиб ишламаган ҳам бир хил ойлик оладилар. Бу эса ходимларнинг малакасини ошириш ва шу орқали меҳнат унумдорлигини кўпайтиришга эмас, балки лавозим эгаллашга рағбатлантиради. Охир-оқибатда ишчи кучининг баҳоси нотўғри белгиланади. Бу эса ишчилар ўртасида норозилик тугдириши билан бирга тараққиёт кишани сифатида намоён бўлади.

Ягона тариф тизимида мутахассис ходимларнинг табақаланган ҳолда разрядлараро жойланишини яна бир бор илмий асосланган ҳолда кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз. Бундан ташқари, шу тизим бўйича белгиланган иш ҳақи мазкур ходимга берилиши мумкин, лекин албатта мажбур деган, ҳозирги шароитдагидек хулоса қилиб чиқмаслик керак. Бу миқдор иш ҳақининг мўлжалланган меъёрий ҳажми бўлиши керак. Агар ходим ўз вазифасини ҳалол, кўзда тутилган меҳнатунумдорлиги ва иш сифатига эришган ҳолда бажарса шу тариф жадвалида белгиланган коэффицентига асосан иш ҳақини олиши мумкин. Аммо ходим тadbир ва ақл билан иш тутиб меҳнат унумдорлигини, иш самарасини ва сифатини оширса, албатта у ўртача ишлаётган касбдошига нисбатан кўп маош олиши шарт. Аммо бунга ягона тариф жадвали рағбатлантирмайди. Бу учун шундай йўлни топиш керакки ким кўп ва сифатли меҳнат қилса, иш ҳақини шунга яраша олсин. Шундагина ҳар бир ходим меҳнат унумдорлигини, ишнинг сифати ва самарадорлигини оширишга ҳаракат қилади.

Бунга қандай эришиш мумкин, деган савол тугилиши мумкин. Бунга эришиш учун ҳар бир корхона ўзининг меҳнат меъёрларига эга бўлиши зарур. Шу меъёрни бажарса ўзига белгиланган иш ҳақини олади, агар ундан

оширса, шунга мос равишда ойлик мивдори ҳам ошиши шарт.

Ушбу назарий хулосаларни умумлаштирадиган бўлсак ишчи кучининг қиймати ва баҳосини аниқлаш мумкин бўлади. Чунки ушбу иқтисодий категорияларнинг миқдорини аниқлаш таҳлил учун жуда муҳимдир. Ишчи кучининг қиймати унга сарф қилинган харажатларда, унинг баҳоси эса унга тўланадиган иш ҳақида намоён бўлади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида ижтимоий меҳнат муносабатларида икки гуруҳ аҳолининг манфаатига катта аҳамият бериш зарур. Бири иш қобилятидаги аҳоли бўлса, иккинчиси меҳнат қобилятига эга бўлмаган аҳолидир. Буларнинг манфаати билан боғлиқ муаммолар ва уларни ҳал қилиш давлатнинг ижтимоий сиёсатини ташкил қилади.

Давлат ўзининг ижтимоий сиёсатини амалга оширишда иш қобилятига эга бўлган ва эга бўлмаган аҳоли билан ҳам ишлаши зарур.

Иш қобилятига эга аҳоли ўз навбатида учта йирик гуруҳга бўлинади:

- иш берувчилар;
- ёлланиб ишловчилар;
- ишсизлар.

Булар ўртасидаги ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишда давлат бир қатор йўналишлари билан қатнашади.

1. Қонун чиқарувчи органлар орқали ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солувчи қонунларни ишлаб чиқади. Шунга асосан қонунларнинг амалиётда бевосита амал қилишини таъминлайдиган меъерии ҳужжатлар ҳам яратилади;

2. Суд ҳокимияти орқали ижтимоий меҳнат муносабатларининг бузилишини назорат қилади. Унда иш бажарувчи ходимнинг манфаатларини иш берувчи олдида ҳимоя қилади;

3. Ижро ҳокимияти орқали ижтимоий меҳнат муносабатларига оид қонун

ва меъёрий ҳужжатларнинг бажарилишини таъминлайди.

Ушбу жараёнларнинг ҳаммаси давлатнинг ижтимоий меҳнат сиёсатини ташкил қилади.

Давлатнинг ижтимоий меҳнат сиёсати унинг ижтимоий сиёсатининг таркибий қисмини ташкил қилади. Ижтимоий сиёсатнинг ўтиш давридаги асослари қуйидагилардан иборат:

- Эркин иқтисодий фаолиятнинг аҳоли фаровонлигини оширишда асосий омил эканлиги;
- Аҳолининг меҳнатга фаоллиги ва рақобатнинг ошиши эвазига ўз оиласи эҳтиёжларини ўзларга қоплаш учун масъуллигининг вужудга келиши;
- Аҳолининг давлат томонидан аниқ йўналтирилган ҳолда ижтимоий ҳимояланиши;
- Аҳолининг муҳтож қисмини давлат томонидан ижтимоий ҳимояга олиниши.

Бу тадбирлар давлатнинг ижтимоий сиёсатининг талабларига тўла мосдир. Чунки ижтимоий сиёсатнинг мақсади аҳоли ҳаётининг сифати ва даражасини ошириш, уларнинг моддий ва маънавий фаровонлигини ошириш учун тегишли шароитлар яратиб бериш, аҳолининг барча қатламларида меҳнат қилиш ва хўжалик юритишни рағбатлантириш орқали уларнинг фаоллигини ошириш, ижтимоий адолатни қарор топтириш, унинг ҳар бир қатлами учун тегишли ижтимоий кафолат ва ҳимояни таъминлаш механизмини жорий қилишдан иборатдир.

Ўзбекистон ҳукумати ўтиш даврида ўзига хос ижтимоий сиёсатини белгилаб олди. Булар қуйидагиларда намоён бўлмоқда:

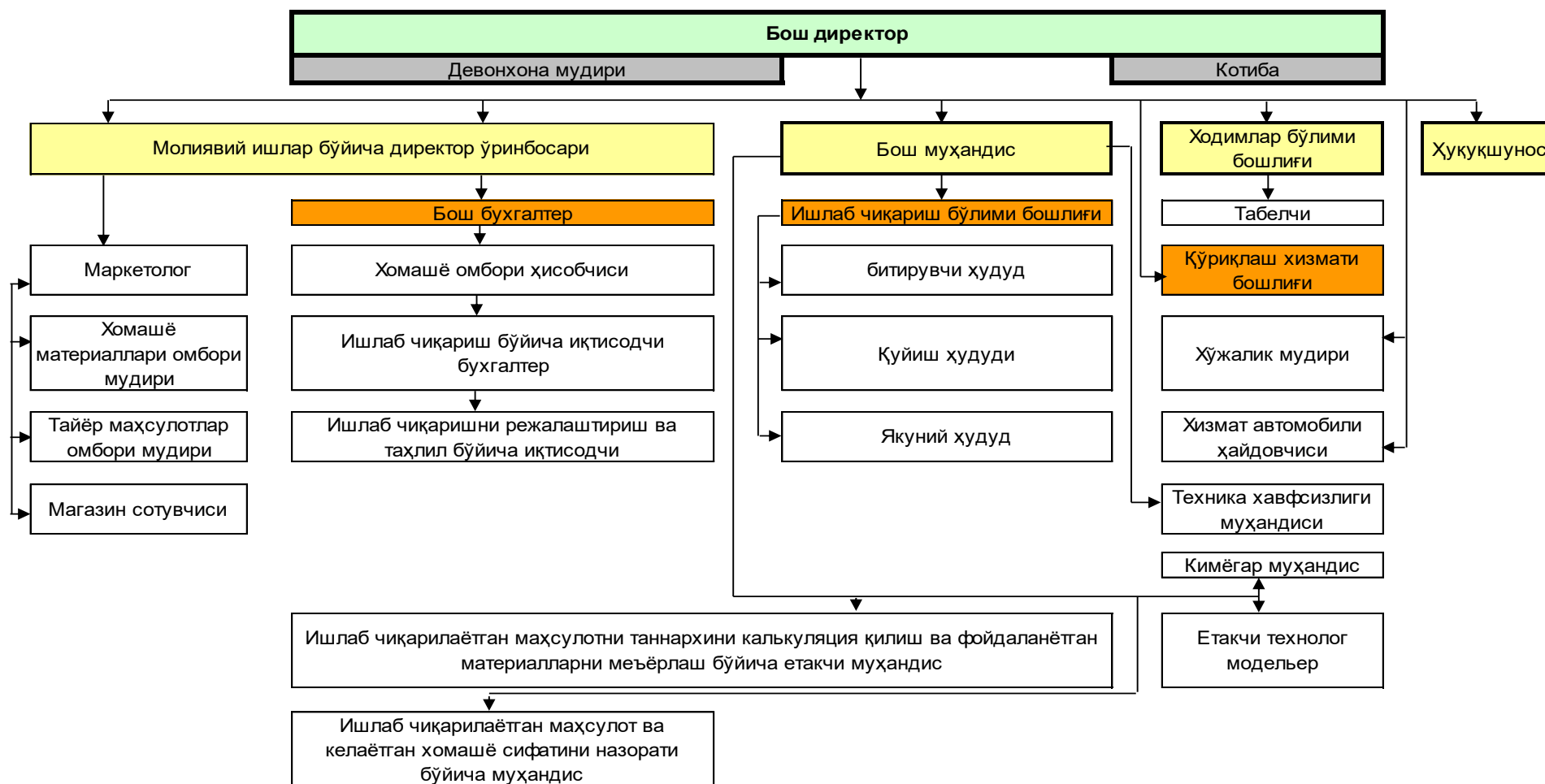
- Аҳоли даромадини тартибга солиш;
- Аҳолини ижтимоий ҳимоялаш ва ижтимоий кафолатларни йўлга ўйиш;

- Бандлик муаммосини ҳал қилишга асосий эътиборни қаратиш;
- Экологик жиҳатдан зарарли бўлган ишлаб чиқариш сорхоналарини тугатиш;
- Таълим, маданият ва тиббиёт соҳасини молиялаштиришнинг ўзига
- тизимини жорий қилиш;
- Аҳолининг демографик вазиятни яхшилашга қаратилган тадбирлар ҳ.к.

Энди иш ҳақининг макроиктисодий жиҳатидан микроиктисодий жиҳатига ўтилади. “Uzsalaman” ҚҚнинг юқорида амалга оширилган таҳлилларидан кўриндики, корхонада иш ҳақини ташкил этиш даражаси мақсадга мувофиқ саналади. Лекин иш ҳақини маъмурий ходимларга тўланадиган қисмига доимий харажат сифатида баҳо берганда, корхонада иш ҳақи учун ортиқча харажатлар амалга оширилаётганлигини кўриш мумкин. Чунки 2012 йил якунлари бўйича корхонада битта бошлиқ ловзимида ишловчи ходимга 6,3 нафарга тўғри келади. Шунинг учун, корхонани бошқарув сруктурасига ўзгартиш киритиш натижасида қўшимча бўлимларни ва мутахассисларни камайтириб иш ҳақини ташкил этиш ва корхона самарадорлигини оширишда оклад асосида ишловчи ходимлар сонини камайтириш лозим. Менежмент нуқтаи назаридан қараганда корхона учун 5 та бошлиқлик лавозими етарли саналади. Чунки корхона бугунги кунда, иқтисодий ночор корхоналардан бири бўлиб, унда иш ҳақи тизимини қўшимча тўловлар ва рағбатлантиришлар тизимини жорий этиш натижасида такомиллаштириш керак эмас. Балки корхонада ортиқча ишлаётган ходимлар сонини қисқартириш натижасида иш ҳақиға сарфланадиган харажатларни тежаш ва корхона самарадорлигини ошириш лозим.

Бунинг учун дастлаб корхонага иш ҳақини ҳисоблашда база сифатида олинадиган бошқарув ходимлари сонини қуйидаги бошқарув структурасига асосан ташкил этиш тавсия қилинади (5-расм).

Корхонада савдо бўйича директор ўринбосари, маркетинг хизмати бошлиғи ва молиявий ишлар бўйича директор ўринбосарини битта штатга жамлаш лозим. Чунки корхона миқёси бугунги кунда шуни талаб қилмоқда.



6-расм. “Uzsalamon” ҚКнинг бошқарув ходимларини оптималлаштириш ҳисобига иш ҳақи тизимини ташкил этиш учун таклиф этилаётган бошқарув структураси

Бундан ташқари, молиявий ишлар бўйича директор ўринбосарига бўйсинувчи меҳнатга ҳақ тўлаш бўлими бошлиғи штатини қисқартириб, унинг вазифасини бухгалтерия бўлими мутахассислари зиммасига юклатилади.

Юқорида келтирилган расм билан корхона структурасининг иловадаги шаклини таққослаганда, корхона томонидан раҳба ва мутахассислар сонини қисқартиришга қарор қилинди. Унга кўра, 5 нафар раҳбар ходмлар қисқартирилди. Таклиф этилаётган бошқарув структурасида савдо бўйича директор ўринбосари ва маркетинг хизмати бошлиғининг вазифалари молиявий ишлаб бўйича директор ўринбосарига юклатилди. Бу икки штатнинг қисқаришига сабаб, корхонада ишлаб чиқариш қувватларини ва ундан фойдаланиш даражасини қисқариб кетаётганлиги ҳамда ходимлар сонининг камайишидир. Шу билан бирга меҳнат ва меҳнатга ҳақ тўлаш бўлими бошлиғини ҳам штатини қисқартириш зарур. Чунки, ишчиларнинг сонини ва ҳисоб юритишнинг объектини қисқариши ушбу бўлим бошлиғига бўлган талабани ҳам қисқартириб юборади. 4 ва 5-қисқарган бошлиқлик лавозимлари бош механик ва бош энергетик бўлиб уларнинг вазифасини ишлаб чиқариш бўлими бошлиғи ва бош муҳандисларнинг хизмат лавозимига қўшиш мумкин.

Мутахассислар сонини ҳам қисқартиришга қарор қилинди. Сабаби корхона миқёсига нисбатан уларнинг миқдори ам кески ортиб кетган. Улани иш ҳқидан тежаб қолиш корхонага самарадорликни оширишга имкон беради.

Корхона бўйича жами бўлиб, 6 нафар мутахассислар сони қисқартирилмоқда. Уларга:

1. Маркетинг иқтисодичиси;
2. Қимматли қоғозлар бўйича мутахассис;
3. Меҳнатни меъёрлаштириш бўйича мутахассис;

4. Бош бухгалтер ўринбосари;
5. Ишлаб чиқаришни тайёрлаш муҳандиси;
6. Етакчи технолог.

75

Фикримизча, рахбар ходимлар ва мутахассислар бўйича таклиф этилаётган ушбу қисқартириш корхонанинг иш юритиш тизимига ортиқча салбий таъсир қилмайди. Ушбу тадбирнинг самарадорлигин корхона фаолиятига таъсирини қуйидаги жадвал асосида кўриб ўтиш мумкин.

9-жадвал

“Uzsalaman” ҚҚ бошқарув структурасини қисқартириш ҳисобига иш ҳақидан эришилган самарани корхона фаолиятига таъсири

№	Кўрсаткич номи	Қиймати
1.	Корхонанинг жами ишчилари сони, киши	67
2.	Корхонани тадбиргача бўлган рахбар ходимлари сони, киши	12
3.	Корхонани тадбиргача мутахассислари сони, киши	18
4.	Битта ишчига тўғри келадиган рахбарлар сони, киши $((1к+3)/2к)$	7
5.	Битта ишчига тўғри келадиган мутахассислар сони, киши $(1к/3к)$	3,7
6.	Битта бошқарув ходимининг ўртача ойлик иш ҳақи, минг сўм	300
7.	Битта мутахассиснинг ўртача ойлик иш ҳақи, минг сўм	250
8.	Бошлиқ ходимларнинг қисқариш сони, киши	5
9.	Мутахассисларнинг қисқариш сони, киши	6
10.	Бошлиқ ходимларнинг қисқариши ҳисобига бир ойлик иш ҳақи фондидан тежаладиган маблағ миқдори, минг сўм $(6к*8к)$	1500
11.	Мутахассис ходимларнинг қисқариши ҳисобига бир ойлик иш ҳақи фондидан тежаладиган маблағ, минг сўм $(7к*9к)$	1500
12.	Бошқарув структурасини қисқариши ҳисобига бир ойлик иш ҳақи фондидан тежаладиган маблағ ёки корхона бўйича олинадиган умумий ойлик самара, минг сўм $(10к+11к)$	3000
13.	Иш ҳақи фондини қисқариши натижасида олинадиган йиллик иқтисодий самара, минг сўм $(12к*12)$	36000
14.	2012 йилдаги корхонанинг жами харажатлари	3849769
15.	Иш ҳақини иқтисод қилиниши натижасида корхона харажатларининг қиймати, минг сўм $(13к-12к)$	3811379
16.	2012 йилдаги корхонанинг соф фойдаси, минг сўм	45286
17.	Корхонанинг 2012 йилдаги жами харажатлар рентабеллиги, фоиз $((15к/13к)*100)$	1,2
18.	Тадбирдан кейинги корхонанинг соф фойдаси, минг сўм $(15к+12к)$	81286
19.	Тадбирдан кейинги корхонанинг рентабеллиги, фоиз $((17к/14к)*100)$	2,1

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, корхонада юқорида келтирилган тадбирни амалга ошири 76 1 натижасида соф фойда 36000 минг сўмга ортади ва корхонанинг умумий рентабеллиги 2,1 фоизни ташкл этиб бир фойизга кўтарилади. Бунинг учун корхонада 5 та рахбар ходим ва 6 нафар мутахассисларни қисқартириш лозим.

Тадбирни амалиётга тадбиқ этиш натижасида корхонанинг жами иқтисодий самарадорлиги 1 фоизга ортиб соф фойда бошқа шароитлар ўзгармаган ҳолда 2012 йилдаги 45286 минг сўмда янги ҳисобот йилида 81286 минг сўмни ташкил қилади. Бунга корхонада бошқарув ходимлари иш ҳақи тизимини такомиллаштириш натижасида эришилади.

ХУЛОСА

Иш ҳақининг шакллари ва тизимлари - бу меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир. Тариф тизими турли меъёрий материаллар мажмуидан иборат бўлиб, улар ёрдамида корхонадаги ходимларнинг иш ҳақи даражаси уларнинг малакасига (ишларнинг мураккаблигига), меҳнат шароитларига, корхоналар ўрнашган жўгрофий жойи ва бошқа тармоқ хусусиятларига қараб белгиланади. Тариф тизимининг асосий элементларига тариф сеткалари, тариф ставкалари, тариф-малака маълумотномалари, лавозим маошлари, хизматчилар лавозимларининг тариф маълумотномалари, тариф ставкаларига устама ва қўшимча ҳақлар, иш ҳақиға доир минтақавий малака коэффициентлари киради.

Тариф сеткаси - разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффициенти берилган ва ҳар қандай разряднинг тариф сеткасида ишнинг мураккаблигига қараб биринчи разрядга нисбатан ишнинг неча марта мураккаблигини кўрсатиб туради. Биринчи разряднинг тариф коэффициенти бирга тенгдир. Тариф ставкаси - иш вақти бирлиги ҳисобига меҳнатга ҳақ тўлашнинг пул билан ифодаланган мутлақ миқдоридир. Биринчи разряд тариф ставкаси ва тариф ставкаси асосида шундай кейинги ҳар бир разряднинг тариф ставкаси ҳисоблаб чиқилади. Тариф-малака маълумотномалари меъёрий ҳужжатлардан иборат бўлиб, улар ёрдамида иш разряди ва ишчининг разряди белгиланади. Уларда ҳар бир мутахассисликдаги ҳар бир разряд ишчиси назарий ва амалий жиҳатдан билиши лозим бўлган ахборот мавжуд бўлади. Ягона тариф ставкасида қабул қилинган тариф коэффициентларининг разрядга қараб ортиб бориши хусусияти мавжуд бўлиб, бунда энг кўп ўсиш бошлангич разрядлар учун, энг

кам ўсиш юқори разрядлар учун назарда тутилган. Бу кам малакали ходимларни, яъни малакали мутахассислар ва раҳбарларга нисбатан кам иш ҳақи оладиган ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш зарурияти билан изоҳланади.

Ягона тариф ставкасининг устунлиги шундан иборатки, у ходимларнинг барча касб-малака гуруҳлари бўйича тариф ставкалари ва маошлари нисбатини белгилашда меҳнат тафовутларига баҳо беришга ягона ёндошувни таъминлайди. Умумий тармоқлараро ягона тариф ставкаси тармоқ ягона сеткалари ва корхонанинг ягона тариф сеткаларини ишлаб чиқиш учун андоза ҳисобланади, уларда ходимларнинг турли тоифалари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тармоқлараро ягона шартлари тармоқ шарт-шароитларига ва муайян корхоналарнинг шарт-шароитларига, ходимларнинг касб-малака таркибига мос келтирилиши зарур.

“Uzsalaman” ҚК Фарғона вилоятининг йирик пойабзал ишлаб чиқарувчи саноат корхоналаридан ҳисобланиб, иқтисодий жиҳатдан оғир даврни бошидан кечирмоқда. Мазкур корхона эркак ва аёллар учун пойабзал маҳсулотларини ишлаб чиқаришга асосланган бўлиб, Ўзбекистон ва Германия ўртасида тузилган шартнома асосида ташкил этилган бўлиб, унинг умумий ишлаб чиқариш қуввати йилига 250 минг жуфт пойабзал маҳсулотларини ишлаб чиқариш бўлиб, ҳисобланади. Корхонада ишлаб чиқариш даражаси энг чўққига чиққан давларда ишлаб чиқариш қувватидан 95-98 фоизгача фойдаланилган. Лекин корхонадаги молиявий бошқарувнинг ёмонлашгани ва қабул қилинаётган бошқарув фқарорлари самарадорлигининг пастлиги ҳисобига корхонада бугунги кунда ишлаб чиқариш қувватидан самарали фойдаланилгани йўқ. Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларига қўйиладиган энг муҳим талаблардан бири тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлашдир. Бу ўз навбатида меҳнат натижаларини ҳисобга

олиш учун фойдаланиладиган кўрсаткичлар ёлланма ходимлар меҳнатининг мивдори ва сифатига баҳо беришга имкон тугдиришини, шунингдек мазкур кўрсаткичларга тегишли меъёрлар белгиланишини талаб қилади. Шу муносабат билан иш ҳақини ташкил этиш тажрибасида меҳнатни меъёрлашнинг икки тури: тарифли меъёрлаш (у меҳнат сифати меёрларини белгилайди) ва ташкилий-техникавий меъёрлаш (меҳнатни амалга оширишнинг мавжуд ташкилий-техникавий шароитида меҳнат миқдоригашг меёрларини белгилайди) мавжуддир. Меҳнатни тарифли меъёрлаш кўпинча корхона доирасидан чиқиб, кўпгина корхоналарнинг биргаликдаги куч гайратлари билан амалга оширилади. Ташкилий-техникавий меъёрлашни ҳар бир корхона ўзи мустақил таъмин этади, бироқ унинг усуллари барча корхоналар учун умумий бўлиши зарур, акс ҳолда тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлаш тамойили умуман жамият доирасида эмас, балки фақат корхона доирасида таъмин этилади.

Ишбай ҳақ тўлашда асосий меҳнат меъёри сифатида маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри (иш бирлигига сарфланган вақт меъёри) намоён бўлади. Бу меъёр ҳам қонун билан белгиланган иш вақти муддатидан келиб чиқиб ҳисобланади. Ишбай ва вақтбай меҳнат ҳақи тўлаш тизимларида асосий меҳнат меъёри билан бир қаторда, кўпинча битта ёки бир нечта қўшимча меҳнат меъёрларидан фойдаланилади, уларни бажарганлик ва ошириб адо этганлик учун жорий мукофотлар (ёки асосий ишлаб чиқариш фаолияти натижалари учун мукофотлар) тўланади. Улар ўзининг иқтисодий мазмунига кўра асосий меҳнат меъёрига қўшимча равишда белгиланадиган меҳнат меъёри учун ҳақ тўлашдан иборат бўлади. ишлаб чиқариш цехларида ишловчи барча ишчилар учун зарарлик ҳолати мавжудлигини ҳисобга олган ҳолда, ойлик иш ҳақи ҳисобланади. Бунда корхона тариф разрядларининг 1-6 қисмларидан фойдаланилади. мазкур жадвалда келтирилган дастлабки

ишчилар пойабзал ишлаб чиқариш цехида ишловчилар бўлиб, уларга иш ҳақи ҳисоблашда ишлаш жойидаги меҳнат шароитидан келиб чиққан ҳолда, цехнинг зарарлик даражаси учун 3 хил дифференцияда иш ҳақи ҳисобланади. Ишчиларнинг разряди ортгани сари зарар учун тўланадиган компенсация ҳам ортиб бораверади. Масалан 6-разрядда ишловчи цех ходими кўпи билан иш ҳақиға 12 фоиз устама олиши мумкин. Умуман олганда, иш ҳақи ҳисоблаш учун зарарли ҳудудларда ишловчи ишчиларға 4,8,12 фоиз шкаласида устама ҳисобланади. “Uzsalaman” ҚҚда 2012 йилда жами ишчилар сони 2 нафарға камайган бўлиб, 98 кишини ташкил қилган. Ҳисобот йилида корхонада асосий ишчиларнинг ҳам камайиши юз берган. Вақтбай ишчилар 30 нафарни, ишбай ишчилар 34 нафардан иборат бўлган. Лекин раҳбарлар сони камаймаган. Бу ҳолат корхонада доимий ва ўзгарувчан харажатлар ўртасидаги пропорцияни бузади. Яъни доимий харажатлардан ҳисобланган давр харажатлари туркумиға кирувчи маъмурий сарфлар ошиб кетиш эҳтимоли бор. Ҳисобот йилида корхона мутахассислари ва хизматчилари сони ҳам ўзгармаган. Битта ишчига тўғри келувчи корхона раҳбарлари 2011 йилда биттаға камайиб 6,3 кишини ташкил этган. Корхонада ишчилар сонини кўпайтириб ишлаб чиқаришни нормаллаштиргунға қадар зудлик билан раҳбар ва мутахассислар сонини қисқартириш лозим. Тадбирни амалиётға тадбиқ этиш натижасида корхонанинг жами иқтисодий самарадорлиги 1 фоизға ортиб соф фойда бошқа шароитлар ўзгармаган ҳолда 2012 йилдаги 45286 минг сўмда янги ҳисобот йилида 81286 минг сўмни ташкил қилади. Бунға корхонада бошқарув ходимлари иш ҳақи тизимини такомиллаштириш натижасида эришилади.

Фойдаланиладиган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. –Т.: Ўзбекистон, 2013. -38 б.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» (И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси 1-чақириқ 9-сессиясида сўзлаган нутқи). //«Ўзбекистон овози» газетаси 1997 йил 30 август.
3. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги” Қонуни. (янги таҳрирда). – 1998 й.
4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. –Т.: Меҳнат, 1999. 24-43, 98-107, 121-123 б.
5. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида” ги қонунига шарҳлар. -Тошкент.: “Шарқ”, 2000. -384б.
6. «Фермер хўжалиги тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунига ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш ҳақида. // Тошкент, 2004 йил.
7. “Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишларни амалга оширишни жадаллаштириш чора–тадбирлари тўғрисида”ги 2005 йил 14 июндаги Фармони.
8. “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора–тадбирлари тўғрисида”ги 2006 йил 5 январдаги ПФ–3706 сонли Фармони.
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ёш оилаларни моддий ва маънавий қўллаб-қувватлашга доир қўшимча чора-тадбирлар

тўғрисида”ги Фармони. 2007 йил 18 май. ПФ-3878-сон.

10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида 2010 йилгача бўлган даврда хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасини ривожлантиришни жадаллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарори. 2007 йил 21 май. ПҚ-640-сон.

11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ёшлар йили Давлат дастури тўғрисида”ги Қарори. 2008 йил 29 феврал. ПҚ-805-сон.

12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказларини ташкил этиш тўғрисида” ги 223–сонли Қарори. 2001 йил 18 май.

13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Аҳолини иш билан таъминланганлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида” ги 42–сонли Қарори, 2002 йил 31 январ.

14. “Кадрларни давлат грантлари асосида мақсадли тайёрлаш тартиби тўғрисида” ги Низом. Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлиги томонидан 2005 йил 6 августда 1506-сон билан рўйхатга олинган.

15. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элларга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида” ги 97–сонли Қарори. 2007 йил 15 май.

16. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнатда банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 106–сонли Қарори. 2007 йил 24 май.

17. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари / Каримов И.А. –Тошкент: Ўзбекистон, 2009. -56 б.

18. Каримов И.А. Ўзбекистон демократик тараққиётнинг янги босқичида. –Т.: Ўзбекистон, 2005.
19. Каримов И.А. Ўзбекистоннинг 82 йиллик мустақил тараққиёт йўли. – Т.: Ўзбекистон, 2007. -48 б.
20. Каримов И.А. Янгиланиш ва барқарор тараққиёт йўлида янада изчил ҳаракат қилиш, халқимиз учун фаровон турмуш шароити яратиш – асосий вазифамиздир. –Т.: Ўзбекистон, 2007.
21. Каримов И.А. Инсон манфаатлари устуворлигини таъминлаш – барча ислоҳот ва ўзгаришларимизнинг бош мақсадидир. – Тошкент.: Ўзбекистон, 2008. – 18-б.
22. Абдурахманов К.Х. и др. Социально-трудовые отношения и социальная защита населения в условиях рыночных реформ. –Т.: ТГЭУ, 2005. – 289 с.
23. Абдурахманов К.Х., Абдуллаев А.М., Дадабаев Ш.Х.. Региональная экономика и управление. Изд.“Fan va texnologiya”. – Т.: 2007. – 751 с.
24. Абдурахманов К.Х., Шарифулина Т.А. Экономика и социология труда. – М.: Российская экономическая академия, 2002. – 263 с.
25. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. -Т.: Меҳнат, 2004. – 670 б.
26. Абдурахмонов Қ.Х., Муртазоев Б.Ч. Меҳнат бозори. –Т.: ТДИУ, 1999. – 100 б.
27. Алавердов А.Р. Управление персоналом. Учебное пособие. - М.: Маркет, 2007. –С. 304.
28. Артыкова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. -Т.: Фан, 2005.-С.138.
29. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА. М, 1998, - 384 с.
30. Гидденс Энтони. Социология. Учебник. -М.: Едиториал УРСС, 2005.

–С. 632.

31. Горелов Ю., Руденко Г.Г., Бабыниния Л.С. Экономика труда. Учебник. –М.: Питер, 2007. – 704 с.

32. Гужина Г. Экономика и социология труда. – М: КноРус, 2007. – 325 с.

33. Гасанов М., Е.Соколов. Трудовое законодательство Узбекистана в вопросах и ответах. - Т.: Ўқитувчи, 2000. – С. 502.

34. Гасанов М.Ю., Соколов А.Е. Трудовой договор (контракт) в республике Узбекистан. – Т.: Мир экономики и право, 1996.- С. 383.

35. Гасанов М.Ю., Соколов А.Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. – Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999. – 528 б.

36. Гурьянов С.Х., Поляков И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду. – М.: Экономика,1982. – С. 264.

37. Дорнбуш Р., Фишер С. Макроэкономика. – М.: изд-во МГУ: ИНФРА-М, 1997. –С. 784.

38. Даянаев К., Лапшин Н. Бригадная форма организации и стимулирования труда. – Т.: Меҳнат, 1988. – С. 168.

39. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. – М.: МАКС Пресс, 2001. –С. 320.

40. Жуков С.В., Резникова О.В.. Центральная Азия в социально-экономических структурах современного мира. – М.: Московский общественный научный фонд, 2001. – 488 с.

41. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Гелиос АРВ, 1999.- С.352.

42. Кибанов А.Я., Дурякова И.Б. Управление персоналом организации. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007. –С. 301.

43. Маршал А. Принципы политической экономики. Т.1. – М., 1983., С.1080.

44. Международная организация труда. Справочник пособие. -М.: «Дело и сервис», 2007. –С. 752. 84

45. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. - М: Академический проект, 2005. – 1088 с.

46. Одегов Ю.Г., Руденко Г. Экономика труда. –М: Альфа-Пресс, 2007. - 927 с.

47. Убайдуллаева Р., Ата-Мирзаев О., Умарова Н. Ўзбекистон демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги.– Т.: Университет, 2006. – 95 б.

48. Умурзаков Б.Х., Рахимов Н.Х. Меҳнат муносабатлари ва менталитет. – Т.: Ўзбекистон, 2005. – 96б.

49. Холмуратов С., Шоюсупова Н. Иқтисодий социология. Ўқув қўлланма. –Т.: ТДИУ, 2004. –192б.

50. Холмуратов С.Э., Холмуминов Ш.Р., Шоюсупова Н.Т. Меҳнат бозори иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. – Тошкент: ТДИУ, 2006. –316 б.

51. Holmuratov S., Shoyusupova N. Iqtisodiy sotsiologiya. –Т.: O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi axborot jamg'armasi nashriyoti, 2005. -176b.

52. Исломов А. Меҳнат бозори шаклланишининг минтақавий хусусиятлари (Қашқадарё вилояти мисолида): иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертация автореферати. –Т.: Ўзбекистон Миллий университети, 2004.

53. Исмаилов Қ.С. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлиги (Қорақалпоғистон Республикаси қишлоқ хўжалиги мисолида): иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертация автореферати. –Т.: Ўзбекистон бозор ислохотлари илмий-тадқиқот институти. 2000.

54. Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шакллантириши ва

ривожланишини моделлаштириш. Иқтисод фанлари докторлик диссертацияси. –Т.: ТДИУ, 1998. -285 б.

55. Исломов А. Меҳнат бозори шаклланишининг минтақавий хусусиятлари (Қашқадарё вилояти мисолида): иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертация автореферати. –Т.: Ўзбекистон Миллий университети, 2004.

56. Исмаилов Қ.С. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлиги (Қорақалпоғистон Республикаси қишлоқ хўжалиги мисолида): иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертация автореферати. –Т.: Ўзбекистон бозор ислохотлари илмий-тадқиқот институти. 2000.

57. Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шакллантириши ва ривожланишини моделлаштириш. Иқтисод фанлари докторлик диссертацияси. –Т.: ТДИУ, 1998. -285 б.

58. Ўзбекистон Республикаси йиллик статистик тўплами. 2011: статистик тўплам. /Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси. – Т.: 2012. – 396 б.

59. <http://lex.uz> – Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси.

60. <http://www.cbu.uz> – Ўзбекистон Республикаси Марказий Банкнинг расмий сайти

61. <http://www.gov.uz> – Ўзбекистон Республикасининг Ҳукумат портали.

62. <http://www.president.uz> – Ўзбекистон Республикаси Президентининг матбуот хизмати.

63. <http://www.ziyounet.uz> – Ахборот таълим тармоғи.