### O’ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA

MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI

****

ANDIJON MASHINASOZLIK INSTITUTI

**“Mashinasozlik texnologiyasi”** fakulteti

**“Iqtisodiyot”** yo’nalishi

4-kurs 1-guruh talabasi

**Poziljonov Kamoldining**

**Mehnatni tashkil etish va normalash**

fanidan

**Referat**

**Tekshirdi:** Azamov S.

**Andijon – 2017 yil.**

**Mavzu: Mehnat normalarining zarurligi.**

Reja:

1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat normalarining ahamiyati va zarurligi.
2. Mehnat normalarining qo’llanish maqsad va sohalriga qarab turlarga bo’linishi.
3. Mehnat normalarining katta-kichikligiga va mehnatni tashkil etish shakllariga qarab turlarga bo’linishi.
4. Mehnat normalarining iqtisodiy, texnikaviy psixo-fiziologik va ijtimoiy tomondan asoslanishi.

Xulosa.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati.

1. **Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat normalarining ahamiyati va zarurligi.**

Mehnat muhim umuminsoniy kategoriya bo’lib, tadqiqot va takomillashtirish ob’ekti sifatida har tomonlama o’rganishni talab etuvchi ko’p qirrali tushuncha hisoblanadi. Mehnatni o’lchash deganda, odatda, malakali xodimning turli usul va vositalarni qo’llash yo’li bilan mehnatning ma’lum intensiv darajasida aniq biron ishni yoki xizmatni bajarish uchun zarur vaqt sarflashini aniqlash tushuniladi. Bunda **«malakali xodim»** tushunchasi xodimning bilim va mohirlik darajasi, bajariladigan ishning murakkabligiga mos kelishini bildiradi.

**«Mehnat intensivligi**» darajasiga kelsak, bu erda xodimning o’ziga, shuningdek, shaxsiy qobiliyatidan foydalanishga va amaldagi sanitariya- gigiena qoidalari, normalari va ergonomik tavsiyanomalar bo’yicha ruxsat etilgan (oxirgi) kontsentratsiya darajalariga rioya qilishga bog’liq bo’lgan mehnat kuchining kuchlanishi ko’zda tutiladi.

Keltirilgan bayonat aniq ishni bajarishga sarflanadigan vaqt normalarining belgilash jarayoni sifatida mehnatni **«mehnat normalari orqali normalash»** tushunchasiga yanada yaqinroq olib keladi.

**Mehnat normasi** - bu, normal tashkiliy-texnik, sanitariya-gigiena va ergonomik sharoitlarda talab qilinadigan darajadagi malakali xodim yoki xodimlar guruhi tomonidan ish, operatsiya, xizmat turini, vazifa birligini bajarayotgan vaqtidagi mehnat sarfi va natijalarning o’zaro munosabat tadbiridir. Mehnat normalari, mehnat natijalari va sarflarini aks ettirish shakli bo’yicha farqlanadi.Ushbu belgi bo’yicha normalar ikki turga ajratiladi. Birinchisiga sarflanish shaklida ko’rsatilgan normalar taalluqli: u yoki bu operatsiya birligiga vaqt normasi; ish yoki buyum birligini tayyorlashning sermehnatlik (mehnat talablik) normasi; tashkiliy-texnika ta’minotining u yoki bu vazifalari bo’yicha (marketing, buxgalteriya hisob-kitobi, ishlab chiqarishni operativ boshqarish, ta’minot, ta’mirlash va boshqalar) yoki boshqa ob’ektlarga xizmat ko’rsatish (agregat, ish joyi va boshqalar), aniq ish hajmini bajarish uchun kerak bo’lgan xodimlar sonining normasi.

Normalarning ikkinchi turiga (natijali shakl) quyidagilar taalluqlidir: ishlab chiqarish normasi (vaqt normasiga teskari proportsional miqdor), ya’ni vaqt birligida bajarilishi kerak bo’lgan ish hajmi (donalarda,metrlarda,tonna va boshqa natural birliklarda); xizmat ko’rsatish normasi-bitta xodim yoki xodimlar guruhiga biriktirilgan, xizmat ko’rsatadigan ob’ektlar soni (jihozlar, xodimlar soni, ish joylari, ishlab chiqarish maydonlari va hokazolar)

Mehnat o’lchovlari



Mehnat va ishlab chiqarishni oqilona tashkil etish asosi

Ishlab chiqarish ichidagi rejalashtirish asosi

asosi

Mehnat jarayonlarining samaradorligi tamoyili

Mehnat uchun rag’batlantirish o’lchovi

Mehnatning me’yordagi jadalligini ta’minlash asosi

Mehnat va ishlab chiqarish jarayonlarini oqilonalashtirish asosi

***1-chizma.*** Mehnat normalarining vazifalari.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat normalariniqo’llash asosan quyidagi maqsadlarga erishish uchun zarurdir:

1. Mehnat normalari asosida har bir ishxonaning, uning tarkibiy qismi tuzilishi (uchastka, tsex va hokazolar)ning bir kunlik, haftalik,o’n kunlik, oylik va h.k. muddatlar uchun ishlab chiqarish yoki xizmat ko’rsatish imkoniyatlarini bilish uchun.
2. Ish joylarini, o’rnatilgan jihozlarni, ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko’rsatish imkoniyatlarini bilish uchun, rejalashtirilgan, ishlab chiqarish dasturini bajarish uchun zarur bo’lgan xodimlarning, shu bilan bir qatorda ish bajaruvchi yoki xizmat ko’rsatuvchilar miqdorini aniqlash uchun hamda shu miqdordagi ijrochilarning malakasi, mutaxassisligi va kasblari bo’yicha rejalashtirib, ularning mehnat jarayonlarini loyihalashtirish va tashkil etish uchun.
3. Mehnat normalari ishlab chiqarish yoki xizmat ko’rsatish korxonalarida, ularning har bir bo’g’inida, ya’ni ish joyida, uchastkasida, tsexida ishlab chiqarishni tashkil etishni va uni normallashtirishni rejalashtirish uchun.
4. Mehnat sarfini o’lchash, uning natijalarini, olingan majburiyatlarning haqiqiyligini (realligini) baholash hamda ish yoki xizmat haqi miqdorini bajarilgan xizmatning, ishning mehnat sarfi miqdoriga, murakkabligiga qarab to’g’ri aniqlash va o’z vaqtida to’lashni tashkil etish uchun.

*1-jadval*

Mehnat normalarining tasniflanishi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Tasniflash belgisi | Mehnat normalarining turlari |
| 1 | Ishlab chiqish uslubiga ko’ra | 1) Ilmiy asoslangan |
| 2) Tajriba-statistik |
| 2 | Yiriklashish daragasiga ko’ra | 1) Differensiyalashgan (elementli) |
| 2) Yiriklashgan |
| 3) Kompleks |
| 3 | Ishlarni qamrab olishiga ko’ra | 1) Mahalliy |
| 2) Tarmoq |
| 3) Umumishlab chiqarish |
| 4 | Ishchilarni qamrab olishiga ko’ra | 1) Individual |
| 2) Jamoaviy |
| 5 | Qurilishiga ko’ra | 1) Turkumli |
| 2) Yagona |
| 6 | Harakat vaqti yoki davriga ko’ra | 1) Bir martalik |
| 2) Vaqtinchalik |
| 3) Shartli doimiy |
| 4) Mavsumiy |

***2-jadval.***

**Mehnat normativlarining tasniflanishi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Tasniflash belgisi | Mehnat normativlarining turlari |
| 1 | Yiriklashish darajasiga ko’ra | 1) mikroelementli |
| 2) elementli |
| 3) yiriklashgan |
| 2 | Qo’llanish sohasiga ko’ra | 1) tarmoqlararo |
| 2) tarmoqqa oid |
| 3) mahalliy (zavodga oid) |
| 3 | Mohiyatiga ko’ra | 1) jihozning ish vaqti tartibi normativi |
| 2) vaqt normativlari |
| 3) xizmat ko’rsatish normativlari |
| 4 | Mehnat sarfi turlariga ko’ra | 1) asosiy vaqt |
| 2) yordamchi vaqt |
| 3) ish joyiga xizmat ko’rsatish vaqti |
| 4) dam olish va shaxsiy ehtiyojlar uchun vaqt |
| 5) tayyorlov yakunlov vaqti |
| 5 | Normativ ma’lumotlarining qurilish shakliga ko’ra | 1) jadvalli |
| 2) grafik |
| 3) nomogramma ko’rinishida |
| 4) formula ko’rinishida |

1. **Mehnat normalarining qo’llanish maqsad va sohalariga qarab turlarga bo’linishi**

Mehnat sarfi normalari o’zlarining qanday maqsadlarga qaratilganiga,asoslash xarakteriga, katta-kichikligiga va qo’llanish muddati qanchalik davom etishiga qarab, bir qancha turlarga(klassifikatsiyalarga) bo’linadi.

Qanday maqsadlarga qaratilganiga qarab, mehnat normalari: vaqt normasiga, mahsulot ishlab chiqarish normasiga, xizmat ko’rsatish vaqt normasiga, xizmat ko’rsatish normasiga, ishchilar soni normasiga, boshqaruvchanlik normasiga va nihoyat muddat normal ariga bo’linadi.

Vaqt normasi - ma’lum tashkiliy-texnikaviy sharoitlarni mo’ljalgaolgan holda, bir ishni, xizmat turini yoki bir dona mahsulotni ishlab chiqarish imkoniyatlaridan, undagi ilg’or tajribalardan to’la foydalanishni hisobgaolgan, har tomonlama va ilmiy asoslangan ish vaqti miqdoridir. Ish vaqti sarfining qabul qilingan (indeksatsiyasidan) shartli belgilaridan foydalanib, vaqt normasini (V nor) quyidagi formula bilan ifodalash mumkin:

**Vnor=T tya+T op+Tix+T dshe.**

Mahsulot ishlab chiqarish normasi deb, ma’lum bir vaqt birligida bir ishchi yoki bir guruh ishchilar tomonidan ishlab chiqarilishi lozim bo’lgan mahsulot birligigaaytiladi. Mahsulotishlab chiqarish normasi (M nor) bir ish kuni vaqti miqdorining bir dona mahsulot ishlab chiqarishga ketishi lozim bo’lgan vaqt normasiga nisbati bilan ifodalanadi:

Bu erda: Tik - ish kuni vaqti miqdori;

- bir dona buyum ishlab chiqarishga sarflanishi zarur bo’lgan vaqt normasi.

Shuni takidlash joizki,mahsulot ishlab chiqarish normasi bilan vaqtnormasi o’rtasida bog’liqlik mavjud, ammo bu teskari bog’liqliqdir. Agar mahsulot ishlab chiqarish normasi oshsa, vaqt normasi kamayadi. Ammo bu kamayish to’g’ri munosabatda bo’lmaydi, ya’ni mahsulot ishlab chiqarishning oshish foizi vaqt normasining kamayish foiziga teng emas.

Xodim uzoq vaqt bir xil mahsulot ishlab chiqaradigan ommaviy va yirik seriyali ishlab chiqarish tiplarida faoliyat ko’rsatganda, unga mahsulot ishlab chiqarish normalarini qo’llangan ma’qul, Chunki haqiqiy tayyorlangan mahsulot miqdorini mahsulot ishlab chiqarish normasiga taqqoslab ko’rib, normaning bajarilish yoki bajarilmaslik darajasi to’g’risida fikr yuritish mumkin.

Xodim sermehnat va har xil mahsulot ishlab chiqaradigan donalab yoki mayda seriyali ishlab chiqarishda faoliyat ko’rsatganda esa, unga vaqt normalarini qo’llash kerak, Chunki bunda haqiqiy tayyorlangan mahsulotga sarflangan vaqt normalari yig’indisini shu mahsulotni ishlab chiqarishgaamalda sarflangan vaqtga taqqoslab ko’rgandagina vaqt normasining bajarilish darajasi haqida to’g’ri fikr yuritsa bo’ladi.

Xizmat ko ’rsatish vaqt normasi - bu, bir kishi yokibir guruh kishilar tomonidan bitta mijozga xizmat ko’rsatish uchun sarflanishi zarur bo’lgan vaqt miqdoridir. Xizmat ko’rsatish vaqt normasi ikki xil bo’lishi mumkin. Birinchisi, bir kishi yoki bir guruh kishilar tomonidan bitta mijozga xizmat ko’rsatish uchun sarflanishi zarur bo’lgan vaqt. Masalan, sartorosh bitta mijozning faqat sochini olib qo’yishga yoki pattachi bitta mijozga bitta patta sotishga sarflashi uchun zarur bo’lgan ish vaqti miqdori. Ikkinchisi, bir kishi yoki bir guruh kishilar tomonidan bir ish kuni davomida bir ish joyiga yoki jihozga xizmat ko’rsatish uchun zarur bo’lgan ish vaqti miqdoridir. Masalan, bitta to’quvchi ish kuni davomida bitta to’quvchi jihoziga xizmat ko’rsatish uchun rejalashtirilgan vaqt miqdori.

Vaqt (mahsulot ishlab chiqarish) normasi asosida ish kuni davomida sarflangan vaqtni ish hajmi bir tekis (stabil ) bo’lmaganligi va uni bajarish qat’iy reglamentga solinmaganligi sababli to’g’ridan-to’g’ri mehnatni normallashni tashkil etish imkoni bo’lmaganda xizmat ko’rsatish normasi bilan ishchilar soni normalarini belgilash maqsadga muvofiqdir.

Xizmat ko ’rsatish normasi deb, konkret tashkiliy-texnikaviy sharoitda ishlaydigan, bir necha xodim tomonidan bir ish kuni davomida xizmat ko’rsatilishi zarur bo’lgan jihozlarning, apparatlarning, ishlovchilarning, ish joylarining har tomonlamaasoslangan soniga yoki **xizmat ko’rsatilishi rejalashtirilgan ishlab chiqarish maydonining ma’lum hajmdagi maydonigaaytiladi.**

Xizmat ko’rsatish normasi nafaqat bir xil, balki har xil jihozlarga, apparatlarga xizmat ko’rsatishni ham nazarda tutishi mumkin.

Mehnatni normalashni tashkil etish va uni boshqarish amaliyotida mehnat normalari qo’llanish sohalariga qarab, respublika, viloyat, tuman, tarmoq va mahalliy normal arga bo’linadi.

Respublikamizda shunday ishlar, operatsiyalar yoki xizmat turlari borki, ular qaysi viloyatda yoki tumanda uchramasin, har doim bir xil tashkiliy va texnikaviy shart-sharoitlarda ijro etiladi.

Bunday holatda O’zbekiston Respublikasi bo’yicha bir xil mehnat normalari qo’llaniladi. Masalan, bir xil markadagi yuk tashish yoki engil mashinalarni ta’mirlash, temir yo’l, aeroport va nihoyat avtovokzallarda mijozlarga patta sotish, sartaroshlar tomonidan mijozlarga ko’rsatilgan xizmat turlari va h.k.lar. yuqorida ko’rsatilgani kabi ish va xizmat turlari respublikamiz bo’yicha bir xil shart-sharoitda bajarilgani uchungina ularga mo’ljallangan vaqt sarflari miqdori yoki muddati ham bir xil bo’ladi.

Vatanimizning har bir viloyatida shunday ishlar, operatsiyalar yoki xizmatlar turlari borki, ularni bajarish jarayonida nafaqat har bir viloyatning o’ziga xos, o’ziga mos uslublarini, balki aholining milliy urf- odatlaridan kelib chiqadigan talablarni ham hisobgaolish taqozo etiladi.

Masalan, erkak kishilarning bosh kiymlari, har xil shirinliklar, oziq- ovqatlar va hokazolar. Sababi, erkak kishi uchun bosh kiyim fasonlari, tikish tarkiblari, uslublari, ularning shakllari va nihoyat, to’qilgan gullari, ularning ranglari har bir viloyatda bir-biridan sezilarli darajada farq qiladi. Shunday holatlarda viloyat mehnat normalari qo’llanadi.

Tuman mehnat normalari deganda, u yoki bu tumanda joylashgan ishxonalar yoki xizmat ko’rsatish do’konlari uchun mo’ljallangan mehnat normalari, odatda, er qazilma boyliklarini o’zlashtiradigan Ohangaron qoratosh ko’mir koni, Muborak, O’rtabuloq tabiiy gaz konlari, Ko’kdumaloq neft koni yoki Amudaryo, Sirdaryo, Haydarko’l, Toshkent dengizi kabi korxonalar uchun mo’ljallangan bo’ladi.

Masalan, Muborakning o’zida shunday gaz konlari borki, ularninng ayrimlaridan maxsus va qo’shimcha texnikalardan, texnologiyalardan foydalanish natijasida gaz qazib chiqarilsa, ayrimlaridan hech bir texnika, texnologiya qo’llanmasdan, tabiy gazning o’zi chiqadi, Chunki u gaz konlarida tabiiy gazning bosimi nihoyatda yuqori va kuchli. shu bilan birga Gazlining o’zida shunday eski gaz konlari borki, ular nafaqat ta’mirni, balki qo’shimcha va zamonaviy texnikalarni, texnologiyalarni qo’llashni taqozo etadi. Albatta, bunday tabiiy gaz konlarida yuqori bosim natijasida tabiiy gazning o’zi chiqadigan gaz konlariga nisbatan ishlab chiqarish normalari kamroq, vaqt normalari esa ko’proq bo’ladi.

Yoki bo’lmasa, Toshkent dengizi va Haydarko’l havzalarini olsak, ularning har birida shunday joylar uchraydiki, ularda baliqlar juda ham zich joylashgan, bunday joylarda baliq ovlash oson, natijada ishlab chiqarish normasini bajarish engil. shu bilan bir qatorda yana shunday joylar borki, ularda baliqlarning joylashishi zich emas, aksincha juda ham siyrak. Bunday joylarda baliq ovlash qiynlashadi va ishlab chiqarish normasini bajarish ancha murakkab. Tarmoq mehnat normalari, odatda, har bir tarmoqqa tegishli ishxonalarda yoki xizmat ko’rsatish korxonalarida qo’llaniladi.

Chunki, shunday ish, operatsiyalar yoki xizmat turlari mavjudki, ular faqatgina bitta tarmoqqa tegishli korxonalarda bajariladi. Masalan, to’qimachilik korxonalaridaarqonlarni yigiradigan, matolarni to’qiydigan jihozlarni ishlatish, ularni ta’mirlash yoki uzilgan arqonlarni ulash (bog’lash) bilan bog’liq bo’lgan ishlar va h.k. Bunday turdagi ishlar yoki operatsiyalar faqatgina to’qimachilik korxonalardagina uchraydi. Yoki bo’lmasa, paxta tozalash korxonlarida paxta tolasini chigitdan ajratish, ajratilgan paxta tolasini tozalash, saralash va ularni kiplash bilan bog’liq ishlar. Bunday turdagi ishlar faqatgina paxta tozalash tarmog’ida uchraydi. shunday ekan, yuqorida ko’rsatilgan ish turlarini bajarishga ketadigan vaqt sarfini aniqlash uchun ishlab chiqilgan mehnat normalari to’qimachilik vapaxta tozalash tarmoqlariga tegishli korxonalardagina qo’llaniladi.

Ishlab chiqarish yoki xizmat ko’rsatish amaliyotida mehnat normalari qo’llanish muddatlariga qarab bir marta qo’llaniladigan, vaqtinchalik, doimiy (shartli doimiy) va mavsumiy normalarga bo’linadi.

Bir marta qo’llaniladigan mehnat normalari ishlab chiqarish yoki xizmat ko’rsatish korxonalari uchun xos bo’lmagan, yil mobaynida juda kam - bor-yo’g’i bir yoki ikki marta qaytariladigan, masalan, tabiiy ofatlar, falokatlar (avariyalar) natijasida kutilmaganda yuzaga keladigan ishlarni, vazifalarni yoki xizmatlarni bajarish uchun ishlatiladi.

Vaqtinchalik mehnat normalariyangi texalogiyalarni, texnikalarni, usul va uslublarni amaliyotga joriy qilishda, yangi mahsulotlarni ishlab chiqarish yoki yangi xizmat turlarini o’zlashtirish davomida ishlab chiqiladi, rejalashtiriladi va qo’llaniladi. Odatda, yangi texnalogiyani, texnikani yoki yangi ishlab chiqarish va ishni bajarish usullarini o’zlashtirish, ularga moslashish ijrochilar tomonidan nafaqat qo’shimcha sabir-toqatni, balki bunday yangiliklarni ko’rsatilgan muddat mobaynida to’la o’zlashtirish uchun qo’shimcha o’qishni, o’rganishni, hatto maxsus tayyorlov va malakaoshirish kurslarida o’qishni taqozo etadi. shuning uchun ham vaqtinchalik mehnat normalari ma’lum bir muddatga qo’yiladi. Odatda, bu muddat 3 oydan 6 oygacha bo’ladi. shunday ekan, ishlab chiarish yoki xizmat ko’rsatish sohalarida joriy etiladigan yangiliklar (yangi texnika, texnologiya yoki ish uslubi) qanchaoddiy bo’lsa, vaqtinchalik mehnat normalarining amaliyotda qo’llanish muddati shuncha qisqa bo’ladi vaaksincha, yangi texnikalar, texnologiyalar va h.k.lar qancha murakkab bo’lsa, vaqtinchalik mehnat normalarining qo’llanish muddati ham shuncha uzoq bo’ladi.

Doimiy mehnat normalari etarli darajada o’zlashtirilgan va o’rganilgan operatsiyalar, ishlar va xizmat ko’rsatish turlari uchun mo’ljallanadi. Vaqtinchalik mehnat normalarining qo’llanish muddatlari tugagandan keyin ular doimiy mehnat normalari, deb ataladi.

Ular mehnat normalarini tuzib chiqqanda ko’zda tutilgan tashkiliy va texnikaviy sharoitlar o’zgarguniga qadar qo’llaniladi, ya’ni ularning qo’llanishi ancha muddatga mo’ljallanadi. Odatda, ishlab chiqarish yoki xizmat ko’rsatish jarayonlarida, ayniqsa, bozor iqtisodiyoti sharoitida, tez-tez o’zgarishlar bo’lib turadi. Doimiy mehnat normalarini shartli doimiy normalar deb yuritish maqsadga muvofiqdir.

Mavsumiy mehnat normalari ma’lum bir qisqa muddat ichida foydalanishga mo’ljallanib, makro iqtisodiyot jabhalarining mavsumiy sohalariga tegishli ishlab chiqarish korxonalarida, masalan, qishloq xo’jalik mahsulotlaridan (anor, uzum, olma, shaftoli, qovoq kabi mevalardan) sharbat ishlab chiqarish tashkil qilingan korxonalarda joriy etiladi. Odatda, yuqorida ko’rsatilgan mevalarga, ayniqsa, ularning g’ar= vaetilib pishgan paytlarida ishlov berish natijasida, ular har bir kilogrammidan olinadigan sharbat miqdori keyinchalik - pishib etilganiga 10-12 oy o’tgandan keyin (maxsus muzxonalarda saqlash yo’li bilan) olingan sharbat miqdoridan ancha ko’p bo’ladi. Sababi, ho’l mevalarning ko’p muddat saqlanishi natijasida fizikaviy, kimyoviy xususiyatlari, holatlari, namligi va hokazo ko’rsatgichlari o’zgarishi tabiiy.

1. **Mehnat normalarining katta-kichikligiga va mehnatni tashkil etish shakllariga qarab turlarga bo’linishi**

Mehnat normalari katta-kichikligiga qarab elementli (mikroelementli), differentsiyallashgan, yiriklashgan va komplekslashgan turlarga bo’linadi.

Elementli mehnat normalariorqali har bir operatsiyaning eng kichkina bo’laklari (masalan, qo’lni ko’tarish, qo’lni cho’zish, pastga tushurish, biron narsani barmoqlar bilan ushlash kabi) uchun zarur bo’lgan vaqt sarflarini aniqlashda foydalaniladi.

Diffentsiyallashgan mehnat normalari Yordamida bittaoperatsiya (masalan, bolalar o’yinchog’i - kamaz mashinasini qog’ozgao’rash) uchun ketadigan vaqt sarfini hisoblash uchun qo’llaniladi.

Elementli va differentsiyallashgan mehnat normalari asosan yirik (masalan, Asaka mashinasozlik korxonasida) va katta seriyali ishlab chiqarish tiplarida(masalan, Farg’ona “O’zsalamandra” poyabzal korxonasida) keng qo’llaniladi. Sababi, yakka ishlab chiqarish tiplarda yirik va katta seriyali arzimagan va kichkina xato, bir xil operatsiyalar ish yoki xizmat turlarining har doim va ko’p miqdorda qaytarilib turishi natijasida juda katta hajmdagi xatolargaolib keladi. Masalan, 10 marta qaytariladigan ish yoki xizmat turiga vaqt normasi o’rtacha 10 minutga xato qo’yilsa, jami qo’yilgan xatoning hajmi 1 soatu 40 minut yoki 100 minut bo’ladi. Ammo 10 ming marta qaytariladigan ish yoki xizmat turi, vaqt normasi hatto 1 minut xato qo’yilsa, unday holda jami qo’yilgan xatoning hajmi 166 soatga yoki 10000 minutga tenglashadi.

Bu esa bir ish kuni davomida ishlab chiqarish yoki xizmat ko’rsatish korxonalarida 21 ishchi(xizmatchi) ortiqcha jalb etilgan, degan xulosaga asos bo’ladi.

Bir qanchaoperatsiyaga, ishga va xizmat turiga o’rnatilgan vaqt normasi, yiriklashgan mehnat normasi, deb yuritiladi. Masalan, teplovozning yoki yuk tashish mashinasining matorlarini ta’mirlash yoki ularni yig’ish kabi ish turlari. Yiriklashgan mehnat normalarini amaliyotda qo’llash bu mehnat normalarini ishlab chiqishga, ularning bajarilish darajasini aniqlashga va ish haqini hisob-kitob qilishga ketadigan mehnat sarflari miqdorini sezilarli darajada kamaytirishga keng imkon beradi.

Komplekslashgan mehnat normalariasosan qurilish, yog’ochga qayta ishlov berish, ko’mir qazib chiqarish sohalarida keng joriy etiladi. Sababi, bu sohalarga tegishli ishlab chiqarish korxonalarida mehnatni tashkil etishning eng progressiv bo’lgan brigada shakli keng qo’llaniladi. O’z navbatida, amaliyotda mehnatni tashkil etishning brigada shaklidan keng foydalanish, ish haqi miqdorini hisoblash, mehnat normalarini bajarish darajasini aniqlash va nihoyat, mehnat sarfini belgilash uchun zarur bo’lgan mehnat normalarini ishlab chiqish bilan bog’liq bo’lgan mehnat sarflari miqdorini sezilarli darajada kamaytirishga katta imkoniyat yaratiladi.

Bundan tashqari, faqatgina brigada uchun ajratilgan va normalashtirilgan ish yoki vazifa miqdori etarli, sifatli va ko’rsatilgan muddatda bajarilgandagina mo’ljallangan miqdordagi ish haqi ajratiladi va shundan keyingina brigade a’zolariga ish haqini to’lash imkoniyati paydo bo’ladi.

Mehnatni tashkil etishning brigada shakli bir qanchaafzalliklariga ega. Bu shakl jumladan, brigadaa’zolari ajratilgan ish yoki xizmatlar hajmini bajarishi uchun bir yoqadan bosh chiqarib ishlashini, bu jarayonda, bir-biriga xolisona ko’maklashishini, ob’ektiv sabablar bilan ishga chiqmaganlarning ishlarini ham o’zaro kelishib amalgaoshirishini, ya’ni ularning o’rinlarini bosishni, bir-birining ishi yoki ko’rsatgan xizmati sifatini o’zaro nazorat qilib turishni taqqazo etadi.

Mehnatni tashkil etishning brigada shaklida brigadadagi har bir a’zo uchun ishlab chiqarish yoki vaqt normasini aniqlash imkoniyati mavjud. Ammo bu imkoniyat har doim ham maqsadga muvofiq kelavermaydi. Chunki, brigada har bir a’zosining normalashtirilgan hajmdagi ish yoki xizmat turlari bilan 100 foiz band bo’lishini ta’minlash juda ham murakkab va mushkul. Bundan tashqari brigadaning har bir a’zosi ish kuni davomida yuqorida ko’rsatganimizdek, ob’ektiv sabablarga ko’ra, ishga chiqmaganning o’rnini bosishi, o’z ishini uddalay olmaganlarga har tomonlama ko’maklashishi zarur. Buning uchun esa ular o’ta yuqori malakali bo’lishlari, boshqa mutaxassislar bajaradigan ish yoki xizmat turlarini, masalan, chilangar, nafaqat chilangarlik, balki yuk ko’taradigan, tushiradigan texnikalarni, engil vaog’ir yuklarni tashiydigan avtomobillarni boshqarish bilan bog’liq bo’lgan ishlarni qoyilmaqom qilib bajaraolishlari lozim.

1. **Mehnat normalarining iqtisodiy, texnikaviy psixo-fiziologik va ijtimoiy tomondan asoslanishi**

Mehnat sarfi miqdorini aniqlashning asosiy muammolaridan biri - mehnat normalarini optimalligini va maqsadga muvofiqligini aniqlashdir. Chunki bunda ma’lum bir ish va xizmat turini bajarish uchun zarur ish vaqti sarfinigina emas, shu bilan birga, eng kam va etarli mehnat sarfi miqdorini belgilash to’g’risida so’z yuritiladi. Faqat shu muammoni ijobiy echish tufayligina ishlab chiqilgan mehnat normalarini hartomonlama asoslashga erishiladi. Bu esa, o’z navbatida, ishlab chiqarish yoki xizmat ko’rsatish korxonalarining rejalashtirilgan aksariyat texnikaviy-iqtisodiy ko’rsatkichlari sifatliligini asoslaydi.

Mehnat normalarini texnikaviy asoslash deganda, aniq bir ish yoki xizmat turini bajarayotganda ish yoki xizmat joyida mavjud bo’lgan texnikalar (jihozlar) ishlab chiqarish quvvatidan, imkoniyatidan, ishlash vaqtidan va muddatidan to’la foydalanish, ularning ish tartibi va uslublari hartomonlama maqsadga muvofiq asoslanib, etarlicha hisobga olinishiga aytiladi.

Mehnat normalarini iqtisodiy asoslashda ish yoki xizmat ko’rsatishning shunday variantlari va ijro uslublari tanlanadiki, ular o’z navbatida, bir dona tayyor mahsulot yoki xizmat turini bajarish uchun zarur bo’lgan mehnat sarfi miqdorini kamaytirishga, ishlab chiqarish tsiklini va fiziologik nagruzkani qisqartirishga keng imkoniyatlar yaratsin. Boshqacha qilib aytganda, mehnat normalarini iqtisodiy asoslash deganda, mavjud ishlab chiqarish quvvatidan, ijrochilarning mutaxassisligidan, qobiliyatidan, ish vaqti fondidan etarli darajada, kerakli asbob- uskunalardan samarali, xom ashyolardan chiqindi chiqarmasdan foydalanish, ma’lum bir ish yoki xizmat turining rejalashtirilgan muddatda, sifatli bajarilishi va bozor iqtisodiyoti sharoitida ularning raqobatbardoshligi tushuniladi.

Mehnat normalarini psixofiziologik asoslash. Fiziolog olimlar tomonidan isbotlanganki, ishlash yoki xizmat ko’rsatish jarayonida hayotiy energiyaning sarflanishi natijasida insonning mehnat qobiliyati ish kuni davomida bir tekisda kechmaydi, vaqti-vaqti bilan o’zgarib turadi. Mehnat qobiliyatining negizi va asosi hisoblangan energiya miqdorining kamayishiga nafaqat ob’ektiv sabablar, balki ijrochilarga yoqmaydigan va qiziqarli bo’lmagan ish yoki xizmat turlarini bajarish davomida o’z vaqtida ko’nikma hosil qilish ham sabab bo’ladi. Insonning mehnat qobiliyatiga mehnat sharoitlari, ya’ni shovqin, vibratsiya, ish yoki xizmat ko’rsatish sur’ati, uning tig’izligi, yorug’lik, havoning issiqligi va bosim ham sezilarlik darajada salbiy ta’sir ko’rsatadi. Bularning hammasi ish sharoitiga baho berish uchun asosiy ko’rsatkichlar hisoblanadi. shunday ekan, mehnat normalarini rejalishtirayotganda nafaqat bularni, balki mehnat jarayonlari loyihalashtirilayotganda ularning yaxshilanishini har tomonlama hisobga olish bilan birga oqilona ishlash va dam olishning shunday tartiblarini ko’zda tutish kerakki, ular ishchilarda charchash jarayonining oldini olish, yuqori mehnat qobiliyatini uzoq muddatga saqlash imkoniyatlarini bekamu ko’st ta’minlasin.

Mehnat normalarini psixologik jihatdan asoslash deganda, mehnatning optimal og’irligini, norma bilan taklif qilingan ish yoki xizmat turlarini bajarish sur’ati va ritmining kishi organizmiga ta’siri haqidagi ma’lumotlarni nazarda tutish tushuniladi.

Mehnat normalarini ijtimoiy asoslash deganda, ish yoki xizmat turlarini bajaruvchilarning jinsi va yoshini inobatga olish, ya’ni mehnat normalarini differentsiyalash tushuniladi. Haqiqatda ham, ish bajarish yoki xizmat ko’rsatish jarayonida nafaqat 20-25 yoshdagi ishchiga nisbatan 50­55 yoshdagi ishchi, balki erkaklarga nisbatan xotin-qizlar tomonidan sarflanadigan energiyalar miqdori bir xil emas. shuning uchun 50-55 yoshdagi ijrochilar uchun belgilangan mehnat normasi 20-25 yoshdagilarga belgilangan mehnat normasiga nisbatan va nihoyat, ayollarga mo’ljallangan mehnat normasi erkaklarga mo’ljalangan mehnat normasiga nisbatan engilroq bo’lishi kerak. Mehnat normalarini ijtimoiy asoslash yuqorida ko’rsatilgan holatlardan tashqari, jismoniy va aqliy mehnatni bajarayotganda kishilar tomonidan sarflanadigan energiya nisbatini oqilona aniqlashni ham o’z zimmasiga oladi.

**Xulosa.**

Mehnat normasi muayyan sifatli mehnat o’lchovi bo’lib, u xizmat qiladigan mehnat normalarini belgilash vasifasini bajaradi. Har qanday mehnat turining tabiiy va umumiy o’lchovi bo’lib ish vaqti xizmat qiladi.

Mehnat normasi - bu, normal tashkiliy-texnik, sanitariya-gigiena va ergonomik sharoitlarda talab qilinadigan darajadagi malakali xodim yoki xodimlar guruhi tomonidan ish, operatsiya, xizmat turi, vazifa birligi bajarilayotgan vaqtdagi mehnat sarfi va natijalarining o’zaro munosabatidagi tadbirdir.

Mehnat normalari nafaqat ishlab chiqarish yoki xizmat ko’rsatish jarayoniga fan va texnika yutuqlarini, progressiv texnologiyalarni joriy etish, boshqaruv xizmatini takomillashtirish natijasida mehnat sarflari miqdori o’zgarishini, aniqrog’i, ko’payishi yoki kamayishini ko’rsatibgina qolmay, unda ish bajaruvchi (xizmat ko’rsatuvchi) malakasi, madaniy- texnikaviy va bilimdonlik saviyasi darajasining oshganligi ham hisobga olinadi.

Mehnat sarfi miqdorini aniqlashning asosiy normalaridan biri - mehnat normalari optimalligini va maqsadga muvofiqligini aniqlashdir. Chunki bunda ma’lum bir ish va xizmat turini bajarish uchun zarur ish vaqti sarfigina emas, shu bilan birga, eng kam va etarli mehnat sarfi miqdorini belgilash to’g’risida ham so’z yuritiladi. Faqatgina shu muammoni ijobiy hal etish tufayli ishlab chiqilgan mehnat normalarini hartomonlama asoslashga erishiladi.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati**

1. O’zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. T. Adolat. 1996 y.
2. Q. Qodirov. Mehnatga oid hujjatlarni rasmiylashtirish namunalari. T. Adolat. 2000 y.
3. Mehnat qonunchiligidan nimalarni bilish kerak. Savollar va javoblar. T. O’zbekiston. 1990 y
4. Abdurahmaonov Q,H. “Mehnat iqtisodiyoti”. Darslik –T.:2009
5. Nazarov A.Sh. “Mehnatni tashkil etish va normalash” . Toshkent-2007

**Internet saytlari:**

[www.google.uz](http://www.google.uz)

[www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)

[www.arxiv.uz](http://www.arxiv.uz)

[www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz)