



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

САМАРҚАНД ИҚТИСОДИЁТ ВА СЕРВИС ИНСТИТУТИ

_____Иқтисодиёт ва менежмент_____факультети

Индустриал иқтисодиёт фанидан

КУРС ИШИ

**Мавзу: Иқтисодиётнинг эркинлаштирилиши шароитида саноат
корхоналарида меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш ва такомиллаштириш
йўллари**

ИК-316 гуруҳ талабаси

Бажарди: Ш.Назаров

Текширди: З.К.Рахимов

Самарқанд – 2019

Режа:

Кириш.....	3
1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тушунчаси, тизими ва тартиблари.....	5
2. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари, фонди ва унинг таркиби.....	9
3. Корхона меҳнат салоҳиятининг ҳолатини ва таъминланганлигини ифодаловчи кўрсаткичлар.....	12
4. Корхона меҳнат салоҳияти самарадорлигини баҳолаш мезонлари ва кўрсаткичлари.....	15
5. Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш.....	17
Хулоса ва таклифлар.....	28
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....	29

КИРИШ

Иқтисодий эркинлаштириш ва ишлаб чиқаришни модернизация қилиш шароитида пахта хом ашёсини қайта ишловчи корхоналарда бошқарув тизимини такомиллаштириш, бошқарувчиларни ишончли ахборотлар билан таъминлаш, корхоналар рақобатбардошлигини ошириш билан бирга, ходимларга тўланадиган меҳнат ҳақини иқтисодий асосланган ҳолда ошириб бориш асосида, ходимлар моддий манфаатдорлигини таъминлаш ҳозирги кундаги долзарб муаммолардан ҳисобланади. Моддий манфаатдорлик тўғри йўлга қўйилганда ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабати ўзгариб, меҳнат интизоми мустаҳкамланиб, меҳнат унумдорлиги ошиб, умуман корхонада ишлаб чиқариш самадорлиги ошади.

Бундай маъсулиятли вазифани ҳал этиш бошқарув жараёнининг самарадорлигини оширишга, бошқарув тизимини ишончли ва аниқ ахборотлар билан таъминлашга хизмат қилувчи ходимлар билан меҳнатга ҳақ тўлаш ҳисоби ва аудитини халқаро стандартлар талаблари асосида ташкил этишни талаб этади.

Ҳозирги шароитда олинган ахборот сифатли ва самарадор, ҳам ички, ҳам ташқи фойдаланувчилар талабини қондирадиган бўлиши лозим. Бу шуни англатадики, "...бухгалтерия ахбороти кўрсаткичларнинг энг кам миқдоридан иборат бўлиши, аммо бошқарув иерархиясининг турли даражаларидаги унинг фойдаланувчиларидан энг кўп миқдорини қондириши лозим. Тақдим этиладиган ахборот зарур, муҳим ва мақсадга мувофиқ бўлиши, ортиқча кўрсаткичларни истисно этиши керак. Бундан ташқари, бухгалтерия ахбороти энг кам миқдорда меҳнат ва вақт сарф қилган ҳолда шакллантирилиши лозим".

Моддий бойликларни ишлаб чиқариш жараёни меҳнат қуроли ва меҳнат буюмларидан ташқари, бевосита меҳнат жараёнини ҳам ўз ичига олади. Ишлаб чиқариш жараёнида ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиб кишининг истеъмолини қондирадиган маҳсулот вужудга келтирилади.

Инсоннинг маҳсулдор, унумли меҳнати — бу инсон жамиятининг яшаши учун асоси ва шароити ҳисобланади. Бу меҳнатнинг мувафакқияти эса бир қанча техник, иқтисодий ва ижтимоий омиллар асосида аниқланади. Улар ичида энг асосий ўринлардан «меҳнатни ташкил этиш» эгаллайди ва бу эса хужалик субъектида ходимлар билан ишлаб чиқариш воситалари ўртасида ўзаро тартибли ва келишилган ҳолдаги муносабатда намоён бўлади ва ўзаро ишлаб чиқариш мақсадларига мувафакқиятли эришишни таъминлашга йўналтирилган бўлади.

1. Мехнатга ҳақ тўлаш тушунчаси, тизими ва тартиблари

Мехнатга ҳақ тўлаш ходимларнинг бажарган иши миқдори ва сифатига мувофиқ ҳолда уларнинг шахсий моддий эҳтиёжларини қондириш учун режали тартибда давлат томонидан ўрнатилади.

Ҳозирги пайтда иш ҳақи ходимларни мехнатга ва унинг якуний натижалари учун тақдирлаш сифатида пайдо бўлган иш кучи баҳосининг пул шакли ифодаси тарзида белгиланмоқда. Мехнат бозорига назар ташлайдиган бўлсак, иш кучининг сотувчиси (**мехнат қилувчи**) ва иш кучини сотиб олувчи (**иш берувчи**) у ерда муносабатга киришади ва иш кучининг баҳосини белгилашади, кейинчалик бу баҳо мехнат шартномасида мустаҳкамланади.

Шунингдек, иш ҳақи иқтисодий ва ҳуқуқий категория сифатида бири-биридан фарқланади². Мехнатга ҳақ тўлашнинг ҳуқуқий мазмуни иқтисодий факторлар билан аниқланади ва мехнат бозори шароитида шаклланади. Иш берувчи сифатида келиб чиқишидан қатъи назар улар ўртасида келиб чиқадиган муносабат ишга ёллаш ҳисобланиб, у ўзида фуқароларга ўз иш кучларини тақдим этиш ҳисобига муайян пул суммасига алмаштиришни ифодалайди. Унинг миқдори мехнат натижасига билвосита алоқадор бўлган ишчи кучининг нархи билан белгиланади. Бироқ кейинчалик ишлаб чиқариш жараёнида мехнат ҳақининг миқдорига албатта мехнат натижаси таъсир қилади. Иқтисодий категория сифатида иш ҳақи манбани аниқлайди, яъни у қаердан тўланади, айти пайтда ходимларнинг ижтимоий маҳсулот тақсимланишида иштироки усуллари белгилайди.

Ушбу белгилаш билан мехнатни тақдирлаш шакли сифатидаги иш ҳақининг асосий фарқловчи белгилари кўрсатилган. Бу белгилар қуйидагилар: корхона, ташкилот, муассаса ходимларига иш ҳақини тўлаш мажбурияти ва шунга мувофиқ топширилган иш, мехнат мажбуриятлари бажарилганда ходим ўзига ҳақ тўлашни талаб қилиш ҳуқуқи; ҳақ тўлаш ҳажмини мехнатнинг миқдори ва сифатига мувофиқ ҳолда белгилаш; иш

ҳақини олдиндан ўрнатилган норма бўйича тўлаш, яъни иш ҳақининг кафолатланганлик шarti.

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Меҳнат ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

Меҳнат муносабатларида фуқаролик ҳуқуқий муносабатлардан фарқ қилиб (пудрат, топширик, муаллифлик шартномалари) меҳнатга ҳақ тўлаш меҳнатнинг якуний натижасига қараб эмас, балки расмий сарфланган меҳнатга қараб тўланади.

Шундай қилиб, бажарилган меҳнат учун иш ҳақи ва фуқаролик муносабатларидан келиб чиқадиган тўловни асосий фарқлаш учун қуйидаги хусусиятлар асос бўлиб хизмат қилади:

- Меҳнат шартномаси бўйича иш ҳақи — бу ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида жонли меҳнат сарфи учун тўловдир, фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бўйича тақдирлаш эса — бу белгиланган муддатларда ашёлашган меҳнатга, меҳнатнинг якуний натижаси учун тўловдир;

- Иш ҳақи асосий ва қўшимча қисмларга бўлинади, фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бўйича тақдирлашда эса ҳеч қандай қисмларга бўлиниш йўқ;

- Иш ҳақи давлат ёки локал усуллар ёрдамида тартибга солинади, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича тақдирлов эса тарафлар томонидан тартибга солинади;

Иш ҳақи учун давлат минимал миқдори белгиланган, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардаги меҳнатга тўловда у ўрнатилмаган.

Иш ҳақи ўзида ишлаб топилган ҳақни ифодалайди ва шу билан у нафақа, қўшимча тўлов, устама, кафолатли ва компенсация тўловлари, шунингдек меҳнат натижаси сифатидаги фойдадан фарқ қилади. Масалан, компенсация тўлови маълум ҳолатларда ходим қиладиган чиқимларни қоплаш, кафолатли тўлов ходимлар қонун йўл қўйган ҳолларда корхонадаги ишни бажармаганларида тўланса, иш ҳақи ходимлар корхонадаги муайян ишни бажариши эвазига тўланадиган ҳақ ҳисобланади.

Маълумки, ишлаб чиқариш корхоналарида олинган соф даромад, давлат муассасаларида эса давлат бюджети ҳисобидан ажратиладиган маблағлар иш ҳақининг асосий манбаи ҳисобланади. Иш ҳақи таркибий жиҳатдан икки қисмдан иборат: асосий иш ҳақи ва қўшимча иш ҳақидан ташкил топади¹. Иш ҳақининг асосий ва қўшимчага бўлиниши иш ҳақининг меҳнатга ҳақ тўлаш шакли сифатидаги иқтисодий аҳамияти ва ҳуқуқий табиатини очиш учун муҳимдир. Иш ҳақининг асосий қисмини ташкил қилувчи тариф ставкалари ва мансаб окладлари марказлашган тартибда тасдиқланади, олдиндан белгиланган фондлар ҳисобидан тўланади ва мазкур корхонанинг фойдасига боғлиқ бўлмайди. Ходимларга бажарилган иш учун ҳамма вақт асосий иш ҳақи тўланиши керак.

Мукофот, устама ва бошқа тўловлар иш ҳақининг қўшимча қисмини ташкил қилиб, ушбу тўловлар корхоналарнинг фойдаси ва рентабеллигига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлади. Шунинг учун олинган фойда бевосита ходимнинг мукофот хажмига таъсир қилади. Қўшимча тўловларни тўлаш манбаи — корхоналарда ташкил этиладиган моддий рағбатлантириш фонди ҳисобланади.

Иш ҳақининг тарифлари иш ҳақини асосий тартибга солувчи мезони бўлиб ҳисобланади. Иш ҳақининг тарифи ўзида турли хил меҳнатнинг малакаси, оғирлиги ва ижтимоий аҳамиятига боғлиқ бўлиб унинг баҳосини ифодалайди. Иш ҳақининг тарифи икки хил шаклда амал қилади:

- а) ходимларга иш ҳақи тўлашнинг тариф тизими шакли;
- в) мансаб окладлари тизими шакли.

Ташкилот иш ҳақининг энг муҳим элементларидан бири бўлиб тариф тизими ҳисобланади, яъни меҳнатни тарификация қилиш ва унга ҳақ тўлашни белгиловчи ҳуқуқий қоидаларнинг жами. Тариф тизими — ходимларнинг иш ҳақи даражасини уларнинг малакаси, меҳнатининг унумдорлиги, хусусияти ва шароитга, улар бажарадиган ишнинг масъулиятилилигига, ишлаб чиқариш тармоғи, корхоналарнинг ҳудудий жойлашиши, қўлланиладиган иш ҳақининг шаклларига кўра табақалаштириш ва тартибга солишга асос бўладиган нормативлар мажмуасидир.² Тариф тизими ёрдамида давлат меҳнатга ҳақ тўлашнинг дифференциясини амалга оширади.

Тариф-малака маълумотномаси – муайян тармоқда бажариладиган ишлар рўйхатини, бу ишларнинг квалификация хусусиятини, ходимнинг билим даражаси, ишлаб чиқариш маҳорати, усуллари ва бошқаларга кўйиладиган талабларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжат.

Тариф разряди – тариф жадвалининг асосий элементларидан бири бўлиб, ходимнинг малакасига мувофиқ берилади.

Тариф ставкаси – ишчига бир соат ёки бир кунлик меҳнати учун тўланадиган иш ҳақининг ҳажми. Ходимларга иш ҳақи тўлашда мустақил тариф тизимининг асосий элементи бўлиб, 1-разряд тариф ставкаси ҳисобланади, яъни у вақт бирлигида оддий меҳнатга тўланадиган минимал ҳақни билдиради.

Акционерлик жамиятларида раҳбар (директор)нинг, бош директор, жамият коллегиял ижро органини аъзолари (бошқарув)нинг иш ҳақи уларнинг ҳар бирининг жамият билан тузадиган шартномасида белгиланади.

Акционерлик жамияти номидан шартномани жамият директори кенгаши раиси (кузатув кенгаши) имзолайди. Бу билан шу назарда тутиладики, жамият ва унинг раҳбар ходимлари ўртасидаги муносабатга акционерлик жамиятлари тўғрисидаги қонун-қоидаларига зид келмайдиган тарзда меҳнат қонунчилиги қўлланилади.

2. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари, фонди ва унинг таркиби

Корхоналарда ходим меҳнатига тариф тизими асосида сарфланган меҳнат миқдори ва сифатига мувофиқ ҳақ тўланади.

Тариф тизими - тариф-малака маълумотномаси, тариф сеткаси ва тариф ставкаси каби тушунчаларни ўз ичига олади. Корхоналарда бажариладиган ишларнинг ишлаб чиқариш тавсифи тариф-малака маълумотномасида келтирилади. Ушбу ҳужжат ходимлар малакасини аниқлаш ва уларга маълум разряд белгилашга асос бўлиб хизмат қилади.

Тариф сеткаси - бу разрядлар ва уларга тегишли бўлган тариф коэффициентлари кўрсатиладиган ҳужжатдир. Корхоналарда биринчи разряднинг тариф коэффициенти бирга тенг бўлиб, разряд ортган сари тариф коэффициенти ҳам ошиб боради.

Тариф ставкаси - ходимнинг разрядига мувофиқ унга маълум вақт бирлиги(соат,кун) учун тўланадиган ҳақ миқдорини аниқлайди. Одатда тариф ставкаси биринчи разряд учун белгиланиб, қолган разрядлар учун эса биринчи разряд тариф ставкасини қолган разрядлар тариф коэффициентига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

Корхоналарда иш ҳақининг асосан ишбай ва ва_тбай шакллари қўлланилади. Иш ҳақининг ишбай шаклида меҳнатга ҳақ ишбай нарх асосида ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори ва сифатига мувофиқ тўланади. Нарх-бу бир бирлик маҳсулотни ишлаб чиқариш учун тўланадиган иш ҳақи суммасидир. Амалда ишбай иш ҳақи шаклининг оддий, мукофот ва аккорд тизимлари қўлланилади.

Оддий ишбай шаклида ишлаб чиқарилган маҳсулот сонини ишбай нархига кўпайтириш йўли билан иш ҳақи миқдори аниқланади.

Ишбай-мукофот шаклида ходим асосий иш ҳақидан ташқари маълум ишлаб чиқариш ютуқларига эришганлиги учун мукофот олади. Масалан, ишлаб чиқаришда хом-ашё, материал ва бошқа моддий бойликлар тежаб-тергаб сарфланганлиги, ишлаб чиқариш режасини ошириб бажарилганлиги ва ҳ.к. Ишбай иш ҳақи шаклининг ушбу тизими амалда кенг қўлланилади.

Ишбай аккорд шаклида иш ҳақи суммаси ишлаб чиқарилиши лозим бўлган маҳсулот ёки бажарилиши лозим бўлган иш учун белгиланади. Аккорд шаклининг афзалликларидан бири шундаки, унда бажарилган жами ишнинг ҳажми ёки олинган маҳсулот учун ҳақ тўланади. Бу эса меҳнатни меъёрлашни ва иш ҳақи бўйича ҳисоб китоб ишларини бир мунча енгиллаштиради. Ишбай аккорд тизими асосан мавсумий ишларни ҳамда айрим буюртмаларни бажаришда қўлланилади.

Иш ҳақининг вақтбай шаклида меҳнатга ҳақ ходимнинг ишлаган вақти ва малакасига қараб тўланади. Амалда вақтбай иш ҳақининг оддий ва мукофот шакллари қўлланилади.

Оддий вақтбай шаклида корхоналар ходимлар ҳақиқатан ишлаган вақтига қараб белгиланган маош асосида ҳақ олишади. Вақтбай иш ҳақи олувчи ходимлар меҳнатига ҳақ уларнинг ишлаган вақти ва тариф ставкалари асосида аниқланади.

Вақтбай-мукофот шаклида асосий иш ҳақидан ташқари мукофот ҳам тўланади.

Корхоналар меҳнат ва унга ҳақ тўлаш бўйича масалаларни мустақил равишда ўзлари ҳал қиладилар. Корхоналар раҳбари тасдиқланган меҳнатга ҳақ тўлаш фонди доирасида касаба уюшмаси ташкилоти билан келишган ҳолда ходимларнинг айрим гуруҳи учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай, вақтбай ёки аккорд шакллари белгилаши ҳамда ходимларни мукофотлаш учун мукофотлаш шартлари ҳамда кўрсаткичларини аниқлаб олиши мумкин.

Амалдаги тариф-малака маълумотномасига мувофиқ корхоналар ходимларга разряд белгилаш, ишлаб чиқариш меъёрларини қараб чиқиш ва янгиларини тасдиқлаш мумкин. Ундан ташқари, корхоналар раҳбари юқори малакали ходимларнинг ойлик иш ҳақиға қўшимча белгилай олади, штатлар, маош, маъмурий бошқарув харажатлари сметасини тасдиқлайди.

Корхоналарда меҳнатға ҳақ тўлаш фондини режалаштириш тартибини ўзгартириш билан бир қаторда меҳнатға ҳақ тўлашнинг илғор шакллари қўллашға, меҳнатға ҳақ тўлашнинг рағбатлантириш ролини кучайтиришға, эришилган юқори натижалардан моддий манфаатдорликни оширишға алоҳида этибор берилиши лозим.

Иш ҳақи ўз таркибига кўра иккиға бўлинади: асосий ва қўшимча.

Асосий иш ҳақи дейилганда корхоналар ходимларининг ишлаган вақти учун тўланадиган ҳақ тушунилади. Масалан вақтбай ва ишбай ҳақнинг барча турлари, меҳнат шароитининг ўзгарганлиги учун тўланадиган қўшимча ҳақ учун тўланадиган ҳақ ва бошқалар назарда тутилади.

Қўшимча иш ҳақи деб ходимларнинг ишламаган вақти учун амалдаги қонун-қоидаларға мувофиқ тўланадиган ҳақға айтилади. Масалан, меҳнат таътили учун, ёши 18 га етмаган ўсмирларнинг ишламаган соати учун, давлат, жамоа ишлари билан банд бўлингани учун тўланадиган ҳақ ва бошқалар.

Корхоналар ходимларининг асосий ва қўшимча меҳнат ҳақлари ҳамда рўйхатда бўлмаган ходимлар меҳнат ҳақи суммаси меҳнатға ҳақ тўлаш фондини ташкил қилади. Унга қуйидагилар киради:

- корхоналарда меҳнатға ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларига мувофиқ ҳисобланган меҳнат ҳақи;
- меҳнат ҳақи кўринишида берилган маҳсулот қиймати;
- тариф ставкалари ва окладларига қўшимчалар;
- мукофотлар;
- корхоналар штатида бўлмаган ходимлар меҳнатига ҳақ;
- меҳнат таътилиға тўланадиган ҳақ ва бошқалар.

Корхоналар пул тўловлари ва рағбатлантиришларига қуйидагилар киради:

- йиллик иш якунлари бўйича рағбатлантириш;
- ишлаб чиқариш топшириқларини бажарганлиги учун рағбатлантириш;
- корхоналарлардан ўқишга юборилган талабаларга стипендия;
- даволаниш учун бериладиган йўлланмалар қиймати ва бошқалар.

Корхоналар ходимларнинг ўртача меҳнат ҳақи. Корхоналар ходимлари ўртача иш ҳақига корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш фонди таркибига киритиладиган жами тўловлар киради. Фақат корхоналар штатида бўлмаган ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ киритилмайди. Ўртача меҳнат ҳақига пул тўловлари ва рағбатлантиришлардан ташқари йил натижалари бўйича рағбатлантириш ҳамда ишлаб чиқариш топшириғини бажарганлиги учун мукофотлар ҳам киради. Корхоналар ходимлари ўртача даромадига ўртача иш ҳақига киритиладиган суммалардан ташқари яна моддий ёрдам, меҳнат фахрийлари нафақага кетаётган вақтларида тўланадиган мукофот, талабалар стипендияси, корхоналар ходимларига бериладиган енгилликлар, даволаниш учун бериладиган йўлланмалар ва бошқалар киради.

3. Корхона меҳнат салоҳиятининг ҳолатини ва таъминланганлигини ифодаловчи кўрсаткичлар

Ишлаб чиқариш корхоналари меҳнат салоҳиятини баҳолаш ва таҳлил қилиш учун кўрсаткичлар тизимидан фойдаланилади. Улар корхоналар меҳнат салоҳиятининг у ёки бу жиҳатларини ифодалайди.

Меҳнат салоҳиятининг ўртача сони таҳлил қилинаётган ҳисобот даврида аниқланади. Буни ҳисоблаш учун меҳнат салоҳиятининг давр бошидаги (Мс.дб) ва охиридаги (Мс.до) сони қўшилиб, иккига бўлинади:

$$\text{Мс} = \frac{\text{Мс.дб} + \text{Мс.до}}{2} .$$

Агар ҳисобат даврида меҳнат салоҳияти тўғрисидаги маълумот бир қанча вақтларда ифодаланган бўлса, у ҳолда барча кўрсаткичлар қўшилиб унинг сонига бўлинади:

$$M_c = \frac{1n}{n} \sum_{i=1}^n M_{ci}.$$

Меҳнат салоҳияти таркибини таҳлил қилганда ходимларни алоҳида категориялари бўйича аниқлаш лозим. Масалан, умумий меҳнат салоҳиятида олий маълумотли ходимлар (O_{mx}) улушини ёки ўрта махсус маълумотли ходимлар (Y_{mx}) улуши каби кўрсаткичларни аниқлаш мумкин.

$$M_{c.T} = \frac{Y_{mx}}{M_c} \times 100 \quad M_{c.T} = \frac{O_{mx}}{M_c}$$

Булардан ташқари, умумий меҳнат салоҳиятида бошқарув ходимлари улуши, муҳандис-техник ходимлар улуши каби кўрсаткичларни ҳам аниқлаш мумкин.

$$M_{c.T} = \frac{M_{ci}}{M_c}$$

бунда:

M_{ci} - меҳнат салоҳиятининг алоҳида гуруҳлари.

Меҳнат салоҳияти оборотини таҳлил қилиш ҳам ҳозирги даврда катта аҳамиятга эга. ушбу кўрсаткични аниқлаш учун барча ишга қабул қилинган ходимларга ($M_{c.k}$) ишдан бўшатишган ходимларни ($M_{c.b}$) қўшиб, умумий меҳнат салоҳияти сонига бўламиз.

$$M_{c.ob} = (M_{c.k} + M_{c.b}) / M_c.$$

Ушбу кўрсаткични алоҳида ишга қабул қилинган ва ишдан бўшатишган ходимлар бўйича ҳам аниқлаш мумкин:

$$M_{c.obk} = M_{c.k} / M_c ; \quad M_{c.obb} = M_{c.b} / M_c$$

Меҳнат салоҳиятининг кўнимсизлиги умумий меҳнат салоҳиятида салбий оқибатлар натижасида ишдан бўшатишган ходимларнинг улушини ифодалайди. Салбий сабаблар билан ишдан бўшаганлар таркибига ўз аризаси билан бўшаганлар ҳам киради. Ушбу кўрсаткични аниқлаш учун қуйидаги формуладан фойдаланиш мумкин:

$$Мс.кун = Мс.салб / Мс.$$

Меҳнат салоҳиятининг турғунлиги ҳам унинг ҳолатини ифодаловчи муҳим кўрсаткичлардан биридир. Буни шу корхонада (фирмада, компанияда) уч йилдан ортиқ ишлаган ходимлар сонини ((Мс3й) меҳнат салоҳиятининг умумий миқорига бўлиш йўли билан аниқлаш мумкин:

$$Мс.тур = Мс 3 й / Мс.$$

Меҳнат салоҳияти билан штат жадвалининг таъминланганлигини (Мс.шж.там)аниқлаш учун бир қанча ҳисоб- китоблар қилиш мумкин. Энг аввало бу бўйича умумий кўрсаткични аниқлаш лозим. Бунинг учун меҳнат салоҳиятининг ҳақиқий миқдори (Мс.х) унинг штат жадвалидаги миқдорига (Мс.шж) бўлинади:

$$Мс.шж.там = Мс.х/Мс.шж.$$

Меҳнат салоҳияти билан штат жадвалининг таъминланганлигини (Мс.шж.там)аниқлаш учун бир қанча ҳисоб- китоблар қилиш мумкин. Энг аввало бу бўйича умумий кўрсаткични аниқлаш лозим. Бунинг учун меҳнат салоҳиятининг ҳақиқий миқдори (Мс.х) унинг штат жадвалидаги миқдорига (Мс.шж) бўлинади:

$$Мс.шж.там = Мс.х/Мс.шж.$$

Меҳнат салоҳиятининг сиғими (Мс.сг) ҳам ушбу гуруҳга кирувчи муҳим кўрсаткичлардан бири. Унинг аниқлаш учун меҳнат салоҳияти

миқдори (Мс) яратилган (сотилган) маҳсулот (иш, хизмат) ҳажмининг (Q) миқдорига бўлинади:

$$M_{c.cг} = M_c/Q$$

Меҳнат салоҳиятининг қуролланганлиги ёки асосий воситалар фаол қисмининг меҳнат салоҳияти билан таъминланганлиги ифодаловчи кўрсаткични аниқлаш ва таҳлил қилиш муҳим аҳамиятга эга. Чунки жаҳонда илмий-техника тараққиёти жадал ривожланаётган ҳозирги пайтда Ўзбекистон ҳам орқада қолмаслиги, шу ютуқ томон интилиб яшаши лозим. Бу эса меҳнатнинг энг илғор техника ва технология билан қуролланишини тақозо қилади. Шу туфайли ушбу кўрсаткични ҳар бир корхонада аниқлаш ва таҳлил қилиш лозим. Буни аниқлаш учун асосий воситаларнинг фаол қисми (Ав.ф) меҳнат салоҳияти миқдорига (Мс) бўлинади ёки тескариси:

$$M_{c.к} = A_{в.ф}/M_c \quad \text{ёки} \quad M_{c.т} = M_c/A_{в.ф}.$$

Айланма маблағларнинг меҳнат салоҳияти билан таъминланганлиги (Айм.Мс) ҳам меҳнат салоҳиятини таҳлил қилишда ва бошқа кўрсаткичларни ўзгаришида шу билан боғлиқ омилларнинг таъсирини аниқлашда қўлланилади. Буни аниқлаш учун меҳнат салоҳияти миқдори (Мс) айланма маблағлар ҳажмига (Айм) бўлиш лозим:

$$A_{йм.Мс} = M_c/A_{йм}.$$

4. Корхона меҳнат салоҳияти самарадорлигини баҳолаш мезонлари ва кўрсаткичлари

Барча ижтимоий-иқтисодий тузумлар (маъмурий-буйруқбозликка асосланган, аралаш мулкчиликка асосланган ва бошқалар)да корхоналар меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш долзарб масалалардан бири бўлиб келган ва шундай бўлиб қолмоқда. У ҳеч эскирмайдиган масаладир.

Шуни таъкидлаш лозимки, корхона меҳнат салоҳияти самарадорлиги мезони унинг кўрсаткичларидан фарқ қилади. Самарадорлик мезони — бу моҳият жиҳатидан ишлаб чиқарувчи, мулк эгаси ва давлатнинг моддий манфаатдорлигини ифодаловчи ва объектив баҳо берадиган ўлчов бирлигидир.

Мулкдор нуктаи назаридан қаралганда меҳнат салоҳиятининг самарадорлиги мезони — мулкдорга қанча моддий манфаат (фойда) келтирилиши билан ифодаланади. Агарда ишчи (ишчилар) нуктаи назаридан қарайдиган бўлсак, меҳнат салоҳияти самарадорлиги мезони — шу ишчи (ишчилар)га бир иш вақти бирлигида қандай манфаат келтирилиши билан ифодаланади. Шу сабабли ҳам меҳнат салоҳияти самарадорлигини оширишда мулкдор ва ходимлар ўртасида манфаатдорликнинг мос келишини таъминлаш лозим бўлади.

Корхоналарда меҳнат салоҳиятидан фойдаланиш самарали бўлган тақдирда, уларнинг иқтисодий кўрсаткичлари юқори бўлади.

Меҳнат салоҳиятининг натижавийлиги ($M_{с.н}$) натижанинг меҳнат салоҳиятига нисбати билан аниқланади.

Агар натижани «Q» деб белгиласак, унинг меҳнат салоҳиятига (M_c) нисбати, яъни меҳнат салоҳиятининг натижавийлиги қуйидагича аниқланади:

$$M_{с.н} = Q / M_c.$$

Бу кўрсаткич 1 сўм меҳнат салоҳиятига қанча сўм миқдорида натижа (махсулот, товар обороти, юк обороти кабилар) тўғри келганлигини ифодалайди. Буни бошқача сўз билан меҳнат унумдорлиги деб ҳам аташ мумкин. Ушбу кўрсаткич қанча кўп бўлса, меҳнат салоҳиятининг самарадорлиги шунча юқори эканлигидан далолат беради.

Меҳнат салоҳиятининг рентабеллиги ($M_{с.р}$) ҳар бир меҳнат салоҳияти бирлигига тўғри келадиган фойда (Φ) миқдорини ифодалайди. Уни аниқлаш учун фойда суммасининг меҳнат салоҳиятига (M_c) нисбати олинади:

$$M_{с.р} = \Phi / M_c.$$

Бу кўрсаткичнинг миқдори ҳам қанча кўп бўлса, самарадорлик кўрсаткичи шунча юқори эканлигидан далолат беради.

Меҳнат салоҳиятининг даромадлилиги ($M_{с.д}$) ҳам унинг самарадорлигини ифодаловчи муҳим кўрсаткичлардан биридир. Уни аниқлаш учун ялпи даромад суммасини (D) меҳнат салоҳияти миқдorigа (M_c) бўлинади:

$$M_{с.д} = D / M_c.$$

Бу кўрсаткичнинг миқдори ҳам қанча кўп бўлса самарадорлик шунча юқори деган хулосага келиш мумкин. Чунки ҳар бир меҳнат салоҳиятига тўғри келадиган даромад миқдори юқори бўлади.

5. Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш

Меҳнат ҳақи — бу жамият кўламида миллий даромаднинг ишчилар ва хизматчилар ўртасида улар меҳнатининг миқдори ва сифатига мувофиқ тақсимланадиган ҳамда шахсий истеъмоли мақсадлари учун фойдаланиладиган қисмидир. Корхона меҳнатга ҳақ тўлашдан меҳнат унумдорлигини оширишни, фан техника тараққиёгини жадаллаштиришни, маҳсулот сифатини яхшилаш ва ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишни энг муҳим воситаси сифатида фойдаланилади. Иш ҳақини ташкил этиш ва уларни шакллантиришдан асосий мақсад барча ходимларни иш ҳақи якка ва коллектив меҳнат натижаларига тўғридантўғри боғлиқ бўлишига эришишдан, маҳнатга ҳақ тўлашга текисчилик элементларини бартараф этишдан иборат.

Иш ҳақининг моҳияти унинг ижтимоий ишлаб чиқариш босқичлари бўлган маҳсулот ишлаб чиқариш, уни тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол қилишда бажарадиган функциялари (вазифалари) да намоён бўлади.

1. Такрор ҳосил қилиш функцияси. У ходимларни, шунингдек, уларнинг оила аъзолари иш кучини такрор ҳосил қилиш, авлодларни қайта кўпайтириш учун зарур бўлган ҳаётий неъматлар билан таъминлашдан иборат. Унда эҳтиёжларнинг ортиб боришидан иборат иқтисодий қонун ўз

ифодасини топади. Мазкур функция иш ҳақининг давлат томонидан тартибга солиниши хусусиятлари, иш ҳақининг иш кучини такрор ҳосил қилишни таъмин этадиган миқдорини қонуний даражада белгилаш билан мустаҳкам боғлиқдир.

2. Рағбатлантирувчи функция. Унинг моҳияти ходимнинг иш ҳақи унинг қуйидаги меҳнат ҳиссасига, корхонанинг ишлаб чиқариш хўжалик фаолияти натижаларига боғлиқлигини белгилашдан иборат бўлиб, бунда кўрсатиб ўтилган боғлиқлик ходимни ўз меҳнати натижаларини доимий равишда яхшилаб боришга қизиқтириши лозим.

3. Ўлчов - тақсимлаш функцияси. Бу функция истеъмол фондларини ёлланма ходим билан ишлаб чиқариш воситалари эгаси ўртасида тақсимлаш вақтида жонли меҳнат ўлчовини акс эттириш учун мўлжалланган. Иш ҳақи воситасида ишлаб чиқариш жараёни ҳар бир иштирокчисининг меҳнат ҳиссасиги мувофиқ унинг истеъмол фондидаги алоҳида улуши аниқланади.

4. Ресурсларни жойлаштириш функцияси. Мазкур функциянинг ҳозирги вақтдаги аҳамияти жиддий равишда ошиб бормоқда. Унинг моҳияти меҳнат ресурсларини минтақалар, иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналар бўйича қулай равишда жойлаштиришдан иборатдир. Меҳнат ресурсларини жойлаштириш соҳасидаги давлат бошқаруви энг кам даражага келтирилган шароитда, меҳнат бозорининг самарали фаолият кўрсатишини шакллантириш фақат ҳар бир ёлланма ходимда ўз меҳнатини сарфлаш жойини танлашда эркинлик бўлган тақдирдагина турмуш даражасини оширишга интилиш, иш топиш мақсадида уни бошқаси билан алмаштиришни тақозо қилади, бу иш эса унинг эҳтиёжларини энг кўп даражада қондириши лозим.

5. Аҳолининг тўловга қобилиятли талабини шакллантириш функцияси. Бу функциянинг вазифаси тўловга қобилиятли талабни мувофиқлаштиришдир, бундай талаб деганда харидорларнинг пул маблағлари билан таъминланган эҳтиёжларининг намоён бўлиш шакли тушунилади, шунингдек, истеъмол товарларини ишлаб чиқариш назарда

тутилади. Тўловга қобилиятли талаб икки асосий омил – жамиятнинг эҳтиёжлари ва даромадлари таъсирида шаклланади ва бозор шароитида иш ҳақи ёрдамида товарни таклиф қилиш билан талаб ўртасида зарур мутобиқлаш ўрнатишга ёрдам беради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими юқорида айтиб ўтилган функцияларни амалга ошириш учун қуйидаги энг муҳим тамойилларга риоя қилиниши зарур.

1. Ишлаб чиқариш ва меҳнат самарадорлиги юксалиб борган сари реал иш ҳақининг ортиб бориши. Бу тамойил эҳтиёжларнинг ортиши объектив иқтисодий қонуннинг амал қилиши билан боғлиқ бўлиб, мазкур қонунга мувофиқ эҳтиёжларнинг янада тўлароқ қондирилиши фақат ўз меҳнати учун кўпроқ миқдорда моддий неъматлар ва хизматларга эга бўлиши имкониятлари кенгайган шароитдагина реал бўлади. Бироқ бундай имконият ишлаб чиқариш фаолияти натижалари билан меҳнат самарадорлигининг боғланишини тақозо этади. Бундай боғланишнинг йўқлиги эса, бир томондан, ишлаб топилмаган пулнинг берилишига, демак, инфляцияга, олинган номинал иш ҳақининг таъмин этилишига ва реал иш ҳақининг пасайишига олиб келиши, иккинчи томондан эса, пасайтирилган, меҳнат ҳиссасининг самарадорлигига мос келмайдиган номинал иш ҳақининг тўланишига олиб келиши мумкин. Натижада ходимларнинг ортиб бораётган эҳтиёжларини қондириш имконияти ва иш ҳақининг кўпайиш имконияти мавжуд бўлмайди.

2. Меҳнат унумдорлиги ўсишини ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларидан илгарилроқ суръатларини таъминлаш, (ёки маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмлари суръатининг истеъмол фондлари ўсиши суръатларидан ортиб кетиши). Бу тамойилнинг моҳияти – ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш асосида меҳнат даромадларини максимал (энг кўп) даражага етказишдан иборат. Бу тамойилга риоя қилиниши жамғариш жараёнининг, кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришнинг узлуксизлигини тақозо этади ва корхонанинг

ривожланиши ҳамда раvнақ топишининг зарур шарти ҳисобланади. Мазкур тамойилнинг бузилиши товарлар билан таъмин этилмаган пулнинг тўланишига, унинг қадрсизланишига, мамлакат иқтисодиётида турғунлик ҳолатларининг авж олишига олиб келади. Муайян корхона шароитида бу ишлаб чиқариш воситаларини янгилаш жараёнининг сёкин аста сусайиб бориши, улардан энг истиқболлиларини ишлаб чиқариш ва сотиб олиш мўлжалининг йўқлиги ҳамда бунинг натижаси сифатида рақобат қилувчи фирмалар ўртасида камроқ сифатли маҳсулотга бўлган талабнинг пасайишидир.

3. Ходимнинг корхона фаолияти натижаларига қўшган меҳнат ҳиссасига, меҳнат мазмуни ва шароитларига, корхона жойлашган минтақага, унинг қайси тармоққа мансублигига қараб иш ҳақини табақалаштириш. Мазкур тамойил ходимнинг ўз меҳнат малакасидан, маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини таъминлашдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш зарурлигига асосланган. Бунда иш кучини такрор ҳосил қилиш учун зарур бўлган моддий неъматлар миқдоридаги, меҳнатнинг турли шароитларидаги жўғрофий ва иқлим шароитларидаги тафовутлар ҳисобга олиниши лозим.

4. Баробар (тенг) меҳнат учун баробар ҳақ тўлаш. Бозор шароитида бу тамойилни ишловчининг жинси, ёши, миллий мансублиги ва ҳоказоларга қараб унинг меҳнатига ҳақ тўлашда камситишига йўл қўймасликдир. Буни корхона ёки фирма ичидаги тақсимотда адолат тамойилига риоя этиш деб тушуниш керак. У бир хилдаги меҳнатга бир хил ҳақ тўлаш орқали бир хил баҳолашни назарда тутлади.

5. Меҳнатга ҳақ тўлашни давлат йўли билан бошқариш ва тартибга солиб туриш.

6. Меҳнат бозорининг таъсирини ҳисобга олиш. Меҳнат бозорида ҳам давлат ва хусусий компанияларда ҳам уюшмаган сектордаги иш ҳақи кенг намоён этилган бўлиб, улардаги иш кучи касаба уюшмалари билан қамраб олинмаган ва меҳнатга ҳақ тўлаш тўла-тўкис маъмурият томонидан белгиланади.

Меҳнат бозори – бу шундай бир соҳаки, у ерда пировард натижада меҳнатнинг ҳар хил турларига баҳо бериш таркиб топади. Ҳар бир ходимнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи унинг меҳнат бозоридаги мавқеи билан мустаҳкам боғлиқ бўлиб, мазкур бозордаги вазият ва бундан ташқари, бандлилик имкониятини ҳам белгилаб беради.

7. Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларининг оддийлиги, мантиқийлиги ва қулайлиги меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг моҳияти ҳақида кенг хабардор бўлишни таъминлайди. Ходимда иш ҳақи ҳақида тушунарли ва батафсил ахборот мавжуд бўлгандагина у жон-дили билан берилиб меҳнат қилади. Ходимлар қандай ҳолатда иш ҳақининг миқдори, яъни ўз моддий фаровонликлари даражаси ошишини аниқ тассавур қилишлари лозим.

Иш ҳақини ташкил этиш тамойилларини уларни амалга оширишга қаратилган функцияларга мувофиқ таснифлаш мақсадга мувофиқдир. Ҳар бир тамойил фақат битта функция билан эмас, балки бир қанча функциялар билан боғланган. Шундай бўлса ҳам асосий функцияни ажратиб кўрсатиш мумкин. Ҳар бир тамойил биринчи навбатда ана шу функцияни бажаришга қаратилади.

Иш ҳақини ташкил этишнинг қайта қурилиши бозор талабларига мувофиқ қуйидаги вазифаларни ҳал этишни назарда тутди:

ҳар бир ходимнинг ўз меҳнати самарадорлиги резервларини аниқлаш ва фойдаланишдан манфаатдорлигини ошириш, ишламасдан пул маблағларига эга бўлиш имкониятларига барҳам бериш;

меҳнатга ҳақ тўлашда текисчилик ҳолларини бартараф этиш, иш ҳақининг ҳам якка тартибдаги, ҳам жамоа меҳнати натижаларига бевосита боғлиқлигига эришиш;

турли тоифадаги ва касб-малакали гуруҳларига мансуб бўлган ходимлар меҳнатга ҳақ тўлаш нисбатларини оптималлаштириш, бунда бажариладиган ишларнинг мураккаблигини, касбларнинг ноёблигини эътиборга оладиган меҳнат шароитлари, шунингдек, пировард натижаларга

эришишга интилаётган турли ходимлар гуруҳлари ва ишлаб чиқариш рақобатбардошлигининг таъсирини ҳисобга олишни назарда тутди.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашни оқилона ташкил қилиш ходимлар фаолиятини рағбатлантириш, тайёр маҳсулот ва меҳнат бозорида рақобатчиликни, рентабелликни ва маҳсулотларнинг даромадлилигини таъминлаши лозим. Меҳнатга ҳақ тўлашни оқилона ташкил этишдан мақсад□унинг ҳажми ва ходимнинг корхона хўжалик фаолиятига меҳнат фаолиятида қўшган ҳиссасига мос келишини таъминлаш, яъни меҳнат ўлчами ва истеъмол ўлчами ўртасидаги мутаносибликни таъминлашдир.

Иш ҳақи - ҳар бир ходимнинг сарфлаган меҳнати миқдори ва сифатига мос равишда тақсимланувчи ва ходим тасарруфига пул шаклида келиб тушувчи миллий даромаднинг бир қисмидир. Иш ҳақи□бу меҳнат учун мукофотдир.

Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ишлаб чиқариш жараёнига жалб қилинган меҳнат ресурсларининг баҳосидир. Бошқача қилиб айтганда, иш ҳақи – бу, маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш харажатларининг корхона ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш учун сарфланувчи қисмидир.

Иш ҳақининг номинал ва реал турлари мавжуд.

Номинал иш ҳақи□бу ходимнинг маълум бир вақт мобайнида бажарган меҳнати учун ҳисобланган ва тўланган иш ҳақидир.

Реал иш ҳақи□номинал иш ҳақига сотиб олиш мумкин бўлган товар ва хизматлар миқдори; реал иш ҳақи – бу, номинал иш ҳақининг “истеъмол қобилияти ”дир.

Корхоналарда иш ҳақи соҳасидаги сиёсатни ишлаб чиқиш ва уни ташкил этишда қуйидаги тамойилларни инобатга олиш зарур:

- адолатлилик, яъни бир хил меҳнат учун бир хил ҳақ тўлаш;
- бажарилаётган ишнинг мураккаблиги ва меҳнат малакаси даражасини ҳисобга олиш;
- меҳнатнинг зарарли шароитлари ва оғир жисмоний меҳнатни ҳисобга олиш;

- сифатли, сидикидилдан меҳнат қилишни рағбатлантириш, йўл кўйилган йўқотишлар ёки ўз мажбуриятларига масъулиятсиз ёндашишни моддий жазолаш;

- меҳнат унумдорлиги суръатини ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларига нисбатан тезроқ ўстириш;

- иш ҳақи миқдорини инфляция суръатларига мос равишда мувофиқлаштириш;

- меҳнатга ҳақ тўлашнинг корхона эҳтиёжларига тўлиқ жавоб берувчи илғор шакл ва тизимларини қўллаш.

Замонавий шароитларда корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашнинг турли тизим ва шакллари қўлланилиб, улардан энг кўп тарқалганлари сифатида ишбай ва вақтбай усулни кўрсатиш мумкин.

Меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш ишлаб чиқарилган маҳсулот (бажарилган иш, кўрсатилган хизмат) учун тўланадиган ҳақни англатади.

Корхоналарда кўпинча фақат ишбай эмас, балки ишбай-мукофотли ҳақ тўлашдан фойдаланилади.

Меҳнатга ишбай-мукофотли ҳақ тўлашда ишчи бажарган ишига ҳақ олишдан ташқари, мукофотга ҳам эга бўлади. Мукофот асосан маълум бир кўрсаткичларга эришиш - маҳсулот ишлаб чиқариш режасини бажариш, маҳсулот сифатини ошириш, хом ашё ва материалларни тежаш ва шу кабилар учун берилади.

Меҳнатга вақтбай ҳақ тўлаш тариф тизимида кўзда тутилувчи ишлаб берилган вақт - календарь вақт эмас, балки норматив вақт учун тўланадиган ҳақни англатади.

Вақтбай-мукофотли ҳақ тўлашда ишчи ишлаб берган вақтига ҳақ олишдан ташқари, ушбу иш ҳақига маълум бир фоиз ҳисобида мукофот ҳам олади.

Меҳнатга аккорд ҳақ тўлаш тизими меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг бир тури бўлиб, унинг моҳиятига кўра, бунда бажарилиши керак бўлган ишларни муддатини кўрсатган ҳолда баҳолаш амалга оширилади.

Корхонада қуйидаги ҳолларда аккорд ҳақ тўлаш тизимидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади:

- корхона бирон-бир буюртмани ўз вақтида бажара олмаса ва бунинг учун шартномага асосан йирик миқдорда жарима тўлайдиган бўлса;
- корхонанинг тўхтаб қолишига сабаб бўлувчи фавқулодда вазиятлар (ёнғин, сел, zilзила, сув тошқини ёки жиддий сабабларга кўра асосий технологик линияларнинг ишдан чиқиш ҳоллари) рўй берганда;
- алоҳида ишларни бажаришга ўта зарурат туғилганда ёки корхонада янги асбоб-ускуналар ишга туширилганда.

Кўпчилик корхоналарда иш ҳақини ҳисоблаш тариф тизими, айниқса унинг тариф ставкаси ва тариф сеткалари каби элементлари асосида амалга оширилади.

Саноат ишлаб чиқаришида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш соҳасидаги амалий қадамлар ҳақида гапирганда, шуни қайд қилиб ўтиш керакки, ходимларнинг турли тоифалари меҳнатига ҳақ тўлаш даражаларини табақалаштириш учун ягона тариф ставкаси (ЯТС) ишлаб чиқилган ва жорий этилган бўлиб, у бир хил мураккабликдаги иш учун баробар ҳақ тўлаш имконини беради.

Меҳнатга ҳақ тўлашни давлат йўли билан тартибга солиш кам таъминланган, оз иш ҳақи оладиган ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилинишини таъминлашга қаратилган чора-тадбирлар асосида иш ҳақининг энг кам миқдорини белгилайди.

Саноат соҳасида иш ҳақини ташкил этишда ягона тариф сеткаси асосида асосий иш ҳақини шакллантириш усулини ёки меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизимини танлаш муҳимдир. Ягона тариф сеткаси устувор бўлиб, ундан фойдаланганда ходимлар иш ҳақини янада объективроқ табақалаштиришга эришилади. Бироқ иқтисодий аҳвол доимий равишда ўзгариб туриши сабабли корхоналарда кўпинча тариф ставкаларни

Ўзгартиришга тўғри келади, бу эса катта меҳнат харажатларига олиб келади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими иш ҳақини корхона ишининг ҳақиқий натижаларига тўғридан-тўғри боғлиқ қилиб қўяди. Иш ҳақини ҳисоблаш эса камроқ меҳнат талаб қилади, Лекин бу фақат кичикроқ корхоналарга тааллуқлидир.

Кўплаб корхоналар иш ҳақини ҳисоблашда анъанавий тариф тизимидан фойдаланиб келмоқдалар. Бундай корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий элементлари меҳнатни нормалаш, тариф тизими, иш ҳақининг шакллари ва тизимларидир.

Меҳнатни нормалаш — бу илмий асосланган меҳнат харажатлари ва унинг натижаларини вақт нормалари, сони, хизмат кўрсатишнинг бошқарилиши, маҳсулот ишлаб чиқариш нормаланган топшириқлар нормаларини 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 норматив материаллар мажмуидан иборат бўлиб, улар ёрдамида корхонадаги ходимлар иш ҳақи даражаси уларнинг малакаси, ишларнинг мураккаблиги, меҳнат шароитлари, корхоналарнинг жўғрофик 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 ҳақида доир минтақавий малака коэффициентлари киради.

Тариф ставкалари — разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффициенти берилган ва ҳар қандай разряднинг тариф ставкаси биринчи разряддан неча марта кўплигини кўрсатиб туради. Биринчи разряднинг тариф коэффициенти бирга тенгдир. Разрядлар миқдори ва уларга

тегишли тариф коэффициентларининг миқдори корхоналарда тузиладиган жамоа шартномасида белгиланади. Жамоа шартномаси тариф битими асосида ишлаб чиқилади ва ходимлар аҳволининг шартнома шартларига нисбатан ёмонлашувини назарда тутмаслик лозим.

Тариф ставкаси – иш вақти бирлиги ҳисобига меҳнатга ҳақ тўлашнинг пул билан ифодаланган мутлоқ миқдоридир. Биринчи разряд тариф ставкаси ва тариф ставкаси асосида шундан кейинги ҳар бир разряднинг тариф ставкаси ҳисоблаб чиқилади. Биринчи разряд 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 лозим. Тариф ставкаси ишчилар меҳнатига ҳақ тўлаш даражасини белгилаш учун бошланғич миқдор ҳисобланади, бунда корхона меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай шакллари ва тизимлари қўлланилишини эътиборга олмайди.

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. Кундалик ва ойлик ставкалар соатбай ставкаларни иш сменасидаги соатлар сонига ва ой мобайнидаги ишланган ўртача ойлик соатлар сонига кўпайтириши йўли билан ҳисоблаб чиқилади.

Тариф-малака маълумотлари норматив 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» ва «Ишларга доир мисоллар» дан ташкил топади. Илгари иқтисодиётнинг барча тармоқларида фойдаланиш учун мажбурий бўлган тариф-малака маълумотномалари, ҳозирги вақтда тавсиявий хусусиятга эга бўлиб, фақат улардан фойдаланувчи

корхона учунгина норматив ҳужжат ҳисобланади. Малака разряди ишчига одатда цех ёки корхона малака комиссияси томонидан берилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш соҳасидаги анъанавий ёндашувлардан фойдаланувчи корхоналар ходимлар 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 маош миқдори кўрсатилади.

Ҳозирги кунда мамлакатимизда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 21 июлдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 206-сонли қарори билан тасдиқланган тариф коэффицентлари амал қилмоқда.

Чизма-1

Ўзбекистонда қўлланилаётган тариф сеткаси

Меҳнатга ҳақ тўлаш разряди	Тариф коэффиценти	Меҳнатга ҳақ тўлаш разряди	Тариф коэффиценти
1	2,476	13	6,503
2	2,725	14	6,893
3	2,998	15	7,292
4	3,297	16	7,697
5	3,612	17	8,106
6	3,941	18	8,522
7	4,284	19	8,943
8	4,640	20	9,371
9	4,997	21	9,804
10	5,362	22	10,240
11	5,733		
12	6,115		

Корхоналарда меҳнатнинг самарали бўлиши учун уни рағбатлантириб бориш керак бўлади. Меҳнатнинг рағбатлантирилиши – бу меҳнатнинг содир

бўлишини таъминловчи ва унинг фаоллигини оширувчи моддий, маънавий ва ҳуқуқий манфаатлар мажмуасидир.

Ходимлар меҳнатининг замирида бирорта манфаатни қондирадиган мақсад ётади. Улар энг аввало, моддий рағбатлантиришни талаб қилади. Чунки, улар ўзининг ва оила аъзоларининг яхши яшаши учун етарли даражада моддий неъматларга эга бўлиши зарур бўлади.

Ишлаб чиқариш корхоналарида меҳнатни рағбатлантиришнинг учта ўлчови мавжуд – иш вақти, иш натижаси ва унинг сифати. Ходимларнинг барчаси бир хил вақт сарф қилишсада, улар бир иш вақтида турли натижаларга эришишлари, шунингдек, иш натижалари сифати фарқ қилиши мумкин. Бунинг асосий сабаби – ҳамма бир хил меҳнат қила олмаслигида. Шунинг учун ҳам ходимлар бир хил рағбатлантирилмайди.

Ходимлар меҳнати самарадорлигини таъминлашда маънавий рағбатлантиришнинг таъсир кучи моддий рағбатлантиришдан кам эмас. Яхши ишлаётган ходимларнинг меҳнат натижаларини корхона жамоаси олдида қайд этиш, уларга маъмурият буйруғи билан ташаккур эълон қилиш ижобий самара бериши табиий ҳолдир.

Хулоса ва таклифлар

Меҳнат ҳақи — бу жамият кўламида миллий даромаднинг ишчилар ва хизматчилар ўртасида улар меҳнатининг миқдори ва сифатига мувофиқ тақсимланадиган ҳамда шахсий истеъмоли мақсадлари учун фойдаланиладиган қисмидир. Корхона меҳнатга ҳақ тўлашдан меҳнат унумдорлигини оширишни, фан техника тараққиёгини жадаллаштиришни, маҳсулот сифатини яхшилаш ва ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишни энг муҳим воситаси сифатида фойдаланилади. Иш ҳақини ташкил этиш ва уларни шакллантиришдан асосий мақсад барча ходимларни иш ҳақи якка ва коллектив меҳнат натижаларига тўғридантўғри боғлиқ бўлишига эришишдан, маҳнатга ҳақ тўлашга текисчилик элементларини бартараф этишдан иборат.

Иш ҳақининг моҳияти унинг ижтимоий ишлаб чиқариш босқичлари бўлган маҳсулот ишлаб чиқариш, уни тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол қилишда бажарадиган функциялари (вазифалари) да намоён бўлади.

Бундай маъсулиятли вазифани ҳал этиш бошқарув жараёнининг самарадорлигини оширишга, бошқарув тизимини ишончли ва аниқ ахборотлар билан таъминлашга хизмат қилувчи ходимлар билан меҳнатга ҳақ тўлаш ҳисоби ва аудитини халқаро стандартлар талаблари асосида ташкил этишни талаб этади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб қуйидаги таклифларни бериш мақсадга мувофиқ:

- меҳнат ҳақи тўлашни ишлаб чиқариш корхоналарида ишбай тўлаш;
- меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадида режадан ташқари иш бажарган ишчиларга қўшимча маош тўлаш;
- кадрлар малакасини оширган ҳолда, меҳнат унумдорлигини ошириш.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси: . – Т.: Ўзбекистон, 2014.
2. Шавқиев Э., Нормуродов У., Артиков З., Хазратов А. “Корхона иқтисодиёти” фанидан маърузалар курси I-II-қисм. Самарқанд – 2016 йил.
3. Йўлдошев Н. Савдо корхонаси иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. - Т.: ТДИУ. 2005.
4. Солиев А., Бузрукхонов С. Маркетинг. Дарслик. - Т.: “Иқтисод-молия”, 2010.
5. <https://stat.uz/uz/> – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти.
6. <http://www.lex.uz/> – Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси.
7. <http://ziyonet.uz/> – Таълим портали.
8. <http://samarkand.uz> – Самарқанд вилояти ҳокимлиги расмий веб-сайти.