

**A.B.XAYITOV**

**90** *yil*  
**TDIU**

# **DAROMADLAR SIYOSATI VA ISH HAQI**





**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
OLY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI  
TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI**

**A.B. XAYITOV**

**DAROMADLAR SIYOSATI VA ISH HAQI**

*O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligi  
tomonidan o‘quv qo‘llanma sifatida tavsiya etilgan.*

**TOSHKENT – 2021**

**UO‘K: 336.671:331(075)**

**KBK:60.7**

**X139**

**A.B. Xayitov. Daromadlar siyosati va ish haqi. O‘quv qo‘llanma. – T.: «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi », 2021, 336 bet.**

**ISBN: 978-9943-7395-5-0**

Ushbu o‘quv qo‘llanmada daromadlar siyosati va ish haqi fani-ning predmeti, mazmuni va mohiyati, aholi turmush tarzi va sifatlari, ish haqi to‘lashni tashkil etishda xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari va tavsiyanomalari, rivojlangan mamlakatlar amaliyotida ish haqi tizimi tahlili va uni tatbiq etish usullari, daromadlar siyosati va ish haqi, mehnat unumdorligini oshirishning moddiy rag‘batlantirish usullari, ish haqini tabaqalashtirish va uning ishlab chiqarish samaradorligiga ta’siri, firma va kompaniyalarda rahbarlar mehnatiga haq to‘lashni tashkil etish masalalari, ish haqini firma ichida tartibga solish, ish natijasiga ko‘ra mehnat haqini belgilash modelining nazariy-amaliy tomonlarini o‘rganish va tadqiq etish masalalari yoritilgan.

O‘quv qo‘llanma 5231600 – “Mehnat iqtisodiyoti sotsiologiyasi” ta’lim yo‘nalishi talabalariga, shuningdek, aholi daromadlari va ish haqi masalalari bilan shug‘ullanuvchi mutaxassislar, ilmiy xodimlar, o‘qituvchilar, tadqiqotchi-izlanuvchilar hamda ushbu sohaga qiziquvchilarga mo‘ljallangan.

**UO‘K: 336.671:331(075)**

**KBK:60.7**

**Taqrizchilar:**

**O.A.Amanov** – Qarshi muhandislik iqtisodiyot instituti “Innovatsion iqtisodiyot” kafedrası dotsenti, i.f.f.d.;

**S.B.G‘oyipnazarov** – Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti “Inson resurslarini boshqarish” kafedrası mudiri, PhD, dotsent.

**ISBN: 978-9943-7395-5-0**

© «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi» 2021.

## KIRISH

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash va tub o'zgarishlarni amalga oshirish milliy iqtisodiyotning barcha jabhalarida mehnat munosabatlarini tartibga solish hamda bu boradagi xalqaro tajribalardan unumli foydalanishni taqozo etadi. Mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish O'zbekistonda amalga oshirilayotgan izchil iqtisodiy islohotlarning tarkibiy qismidir. Buning natijasida mehnatga haq to'lash faqatgina eng kam ish haqi va tarif setkasiga bog'liq bo'lib qolmay, balki xodimning shaxsiy kasb mahorati, mehnat unumdorligi, muassasa faoliyatiga qo'shgan hissasini hisobga olib, tegishli toifalar va qo'shimcha ustamalar ijtimoiy oqibatlarini yumshatish maqsadida aholini ijtimoiy himoya qilish va bandlikni ta'minlash yuzasidan chora-tadbirlar ishlab chiqildi.

O'zbekistonda iqtisodiyotning bozor munosabatlariga o'tish jarayonida boshqaruv mutaxassislarining va keng omma o'rtasida mehnatning nazariy asoslari va amaliy tasavvurlarini tubdan o'zgartirib, insonlar o'rtasidagi iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni mohiyatan anglab, jamiyat faoliyati rivojining mutlaqo yangi asoslari ishlab chiqilishni taqozo etdi. Shu nuqtayi nazardan, jamiyatning barcha ijtimoiy va iqtisodiy muammolariga mehnatga yangi munosabatdan kelib chiqib, bu muammolarni mehnat iqtisodiyotiga yondashib hal etish mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisga Murojaatnomasida "...yangi yilda iqtisodiy islohotlarning pirovard maqsadi kambag'allikni qisqartirish va aholi farovonligini oshirishdan iborat bo'ladi. Ushbu strategik maqsadlarga hamma uchun teng imkoniyat yaratadigan yuqori iqtisodiy o'sish hisobiga erishiladi. So'nggi 4 yilda iqtisodiyotimizning barcha jabhalariga bozor mexanizmlarini joriy etish borasida jiddiy qadamlar tashlandi. Endigi vazifa – chuqur tarkibiy islohotlar orqali uzoq muddatli barqaror o'sishning poydevorini yaratishdan iborat. Shularni inobatga olib, keyingi yilda quyidagi yo'nalishlarda keng qamrovli ishlarni amalga oshiramiz",- deb alohida ta'kidlab o'tildi.

Shunga ko'ra, ishchi kuchining talab va taklifi, ishlab chiqarishni texnik-texnologik yangilash va diversifikatsiyalash mehnat jarayo-

nining takomillashuvi va xodimlar malakasining raqobatbardoshligi kabi masalalardagi nomuvofiqliklar tufayli ish haqi tizimidagi muayyan yo‘nalishlarini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar berish nafaqat ilmiy, balki shu bilan birga amaliy ahamiyat ham kasb etadi.

Shunga ko‘ra, talabalardan rivojlangan mamlakatlarda aholi ehtiyojlarining asosiy manbai bo‘lgan ish haqi, uni tashkil etish, mehnatga haq to‘lash shakl va tizimlarini zamon talablari darajasida tushunish, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga to‘lanadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari sifatida belgilash, mehnatga haq to‘lash shakllari muayyan vaqt-mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnati natijalariga bog‘liqligini aniqlash usullari (aniqrog‘i tamoyillari) sifatida mehnatga haq to‘lash tizimi esa aslida ana shu bog‘liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida ekanligining nazariy-amaliy tomonlarini o‘rganish va tadqiq etish lozimligini taqozo etmoqda.

Ayni paytda, bozor iqtisodiyoti talablariga mos holda ish haqi miqdorini belgilash mezonlarini ishlab chiqish, iqtisodiyotni modernizatsiyalash va tarkibiy qayta qurish sharoitida korxonada xodimlar ish haqi xarajatlarini shakllantirish shakllari, tur va usullarini takomillashtirish hanuzgacha yetarlicha o‘rganilmagan. Bu esa ushbu muammoning ilmiy va amaliy jihatdan dolzarb ekanligini asoslaydi. Aynan shu omil, o‘z navbatida oliy ta‘lim tizimi oldiga mazkur sohaga oid bilim, malaka va ko‘nikmaga ega magistrnlarni tayyorlash zaruratini keltirib chiqaradi. «Xorijda ish haqini tashkil etish» fani ayni shu maqsad uchun xizmat qilib, uning vazifasi talabalarda rivojlangan mamlakatlar mehnat munosabatlarini tahlil qilish va ish haqi bilan bog‘liq nazariy-amaliy bilimlarni shakllantirishdan iborat.

# I BOB. DAROMADLAR SIYOSATI VA ISH HAQI FANINING MOHIYATI VA UNING TARKIBIY YO'NALISHLARI

## 1.1. Aholi daromadlarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Bozor iqtisodiyoti taqsimlash munosabatlari sohasidagi sodir bo'layotgan jarayonlarni nazariy jihatdan qayta tushunishni talab qiladi. Bu eng avvalo, "aholi daromadlari" tushunchasining ta'rifi, uning tabaqalanishiga va yuzaga kelgan aholi tabaqalanishiga, aholi-ning turmush darajasidagi o'zgarishlarning yo'nalishlarini kuzatib borishga, aynan bir xil davlat daromadlar siyosatini o'tkazish asosida daromadlarning yuzaga kelishi va o'sishi masalalarini ko'rib chiqishni taqozo etadi.

Iqtisodiy adabiyotlarda aholi daromadlari mohiyatini belgilashga oid turlicha yondoshuvlar mavjud va ularni tadqiq qilish darajasidan kelib chiqqan holda turlicha talqin qilinadi. Bu yondoshuvlarni umumlashtirib, qayd qilish mumkinki, ularni tadqiq qilish ikki asosiy yo'nalishda o'tkazilgan. Iqtisodiyotda aks etgan birinchi yo'nalish doirasida miqdoriy o'zaro aloqalar ko'rib chiqiladi, ya'ni aholi daromadlari "vaqt birligiga pul tushumlari yoki naqd pul yig'indisi sifatida" belgilanadi. Bu yerda tadqiqotning mohiyati daromadlarning talab va taklifga ta'sir ko'rsatuvchi va o'z navbatida, talab va taklif-ning ishlab chiqarish omillariga o'zaro nisbati bilan belgilanuvchi pul miqdori sifatida qabul qilinadigan miqdoriy xususiyatlarni o'rganishdan iborat.

**Aholi daromadlari – bu alohida shaxs yoki oila (uy xo'jaligi) tomonidan turli manbalardan ma'lum davr mobaynida olinadigan va iste'mol, jamg'arma, turli yig'in va soliqlarga sarflanadigan pul va natural tushumlar majmuidir<sup>1</sup>.** Daromadlarning ushbu ta'rifida, bizningcha, aholi daromadlari tarkibiga kiruvchi bepul xizmatlar hisobga olinmagan.

Yu.P. Kokin ta'kidlashicha, "jami daromad aholining moddiy ta'minlanishining asosiy ko'rsatkichi bo'lib, pul daromadlarining barcha turlarini, shaxsiy yordamchi xo'jalikdan olingan va shaxsiy iste'molga

---

<sup>1</sup> Политика доходов и заработной платы: учебник /И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – с. 56.

qo‘llanilgan natural tushumlar qiymatini o‘z ichiga oladi”<sup>2</sup>. Aholi daromadlarini ularning tarkibiga turli xo‘jalik subyektlari va davlat tomonidan ko‘rsatiladigan bepul xizmatlarni qo‘shmasdan ko‘rib chiqish tadqiqot doiralarini toraytiradi, chunki aholining past daromadli guruhlarini daromadlarini takror ishlab chiqarishda ularning roli muhimdir.

Demak, daromadlarning shakllanishida xodimlarning shaxsiy xususiyatlari va mehnatdagi yutuqlari, xodim band bo‘lgan korxonalar, tashkilot, muassasaning faoliyat natijalari va umuman iqtisodiyotning rivojlanish darajasi muhim omil hisoblanadi. Aholi daromadlari yangidan yaratilgan qiymat o‘lchamlariga, ularning yuzaga kelish manbasi sifatida mehnat unumdorligi darajasiga, davlatning soliq va ijtimoiy siyosatiga bog‘liq.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida daromadlarning mulkchilik munosabatlarini amalga oshirishning iqtisodiy shakllari sifatidagi muhimligi saqlanib qoladi. Mulchilik munosabatlari xo‘jalik tarkibi va boshqaruv tizimidan iborat har qanday iqtisodiyotning asosidir. Mulchilik munosabatlarning agentlari bir-biridan ajratilgan transformatsiya davri sharoitlarida, almashuvning dastlabki sharti bo‘lib, boyliklarning iqtisodiy munosabatlar subyektlariga tegishlilik chiqadi. Mulkdor bozor munosabatlariga kirishar ekan, iqtisodiy boylikning qanday qilib va qanday sharoitlarda foydalanish, egalik qilish, idora qilish, boshqarish huquqining obyekt bo‘lgan boshqa shaxsga berilishini belgilaydi, mulk shakli esa daromad olish manbalarini belgilovchi asosiy omil hisoblanadi. Daromadning mulchilik munosabatlarini amalga oshirishning iqtisodiy shakli sifatida belgilanishi uning sifat xususiyatlarini ochishga, chuqur ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni ko‘rsatishga imkon beradi.

“Aholining daromadlari tarkibida tadbirkorlik faoliyatidan olinayotgan daromad ulushi tobora salmoqli o‘rin egallamoqda va barcha daromadlarning 47 foizidan ortig‘i ushbu soha hissasiga to‘g‘ri keladi.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Политика доходов и качество жизни населения. / Под ред. Н.А. Горелова. – Санкт-Петербург, 2003. – с.43.

<sup>3</sup> И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққийетини юксалтириши, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Тошкент - “Ўзбекистон” 2011 й. 21-бет

Aholi daromadlari iqtisodiy kategoriya sifatida bir tomondan, xo‘jalik yurituvchi subyektlar va davlat o‘rtasida, ikkinchi tomondan, uy xo‘jaliklari va individlar o‘rtasida yangidan yaratilgan qiymat qismini o‘zlashtirish, taqsimlash va qayta taqsimlash borasida yuzaga keluvchi umumiy munosabatlarni ko‘rsatadi.

Daromadlarning mohiyati ularning vazifalarida to‘liq aks etadi. Aholi daromadlarining asosiy vazifalari quyidagilar hisoblanadi: qayta tiklovchi, maqomiy, rag‘batlantiruvchi, to‘lov qobiliyatini shakllantiruvchi va farovonlikni oshiruvchi.

*Qayta tiklash vazifasi.* Bu vazifa aholining takror barpo bo‘lish jarayonidagi qator daromadlarning rolini ko‘rsatadi. Dastlab aholi daromadlari tarkibida ushbu vazifaning bajarilishidagi asosiy rolni ish haqi o‘ynagan, lekin bozorga o‘tish sharoitlarida uning aholi daromadlari tarkibidagi ulushi keskin pasaydi va endi ish haqi bilan bir qatorda odamlarning ehtiyojlarini qondirish jarayonida shaxsiy yordamchi xo‘jalikdan va tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlarning ulushi ortmoqda, ya‘ni aynan daromadlarning barcha turlari aholining mo‘tadil turmush darajasini ta‘minlashning asosiy manbai bo‘lib qoladi.

*Maqomiy vazifasi.* Individning jamiyatdagi o‘rni va asosiy ehtiyojlarining qondirilish darajasi uning daromadi bilan belgilanadi. P. Samuelson yozishicha, “Inson haqida uning daromadiga ko‘ra hukm chiqaradilar”, ya‘ni individ daromadi asosida uning bilimi, yoshi va hatto umrining davom etish muddati haqida namunaviy tasavvurni tuzish mumkin. O‘z daromadlarini jamiyatning boshqa a‘zolari daromadlari bilan taqqoslab, inson o‘zining jamiyat ijtimoiy tarkibidagi o‘rnini belgilaydiki, bu unga boshqalarga nisbatan o‘z maqomini yaxshilash uchun asos beradi. Daromadlar odamlarning ijtimoiy ahvollarini nafaqat mamlakat ichida qiyoslashda belgilovchi asosiy ko‘rsatkich, balki ular turmush darajasini mamlakatlararo solishtirishda ham qo‘llanilishi mumkin.

*Rag‘batlantiruvchi vazifasi.* Ushbu vazifa odamlarning faoliyat jarayonida qobiliyatlarini yaxshilashni rag‘batlantirishga qaratilgan. Bozor iqtisodiyoti sharoitida daromadlar iqtisodiy manfaat egalari (xodimlar, sarmoya, yer va aqliy mahsulot mulkdorlari), shuningdek, boshqa sohalarda band bo‘lgan insonlar uchun moddiy rag‘bat sifatida maydonga chiqadi. Odamlar ko‘nikmalarining sifat o‘zgarishlari



faoliyatning istalgan turida daromadlarning ko'payishiga olib keladi va shunga yarasha ularning turmush darajasini oshiradi. Shuning uchun daromad olish mehnatning oxirgi natijalari bilan o'zaro bog'liq bo'lishi va insonlarni o'z daromadlarini oshirishda asos bilan ta'minlashi kerak.

*Farovonlikni oshirish vazifasi.* Aholi daromadlari insonlarning eng muhim ehtiyojlarini qondirish asosi bo'lib, bu ehtiyojlar oqibat natijada jamiyat farovonligi darajasini belgilaydi. Farovonlik iqtisodiy kategoriya sifatida aholining asosiy ehtiyojlarini qondirish darajasi bilan belgilanadi va jamiyat a'zolari daromadlariga bog'liq bo'ladi hamda ular alohida individda qanchalik yuqori bo'lsa, uning farovonligi shunchalik yuqori bo'ladi. Daromadlar nafaqat moddiy ehtiyojlarni qondirish uchun qo'llaniladi, balki ular inson hayotiy faoliyatining sifat xususiyatlarini yaxshilash asosidir, ya'ni bilim darajasini oshirish uchun, sog'liqni yaxshilash uchun, dam olish vaqti, jamiyatdagi ekologik vaziyat sifatini oshirish uchun qo'llaniladi. Shunday ekan, daromadlar aholi farovonligini oshirish va ularning moddiy xususiyatlarining muhim omili bo'lib hisoblanadi.

Daromadning mohiyati uning shakli vositasida pul to'lovlari, natural vositalar, ko'chmas mulk, muayyan vaqt oralig'ida aholiga bepul xizmat ko'rsatish majmuidan iborat bo'lib, ular iste'mol va jamg'armalarga qo'llaniladi. Pul va natural tushumlar mamlakat iqtisodiyoti rivojlanishining turli bosqichlarida turlicha solishtirma og'irlikka ega bo'lgan shakldagi daromadlardan iborat bo'ladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari tarkibida qator o'zgarishlar sodir bo'ldi:

– birinchidan, daromadlar shakllari o'zgardi, ya'ni an'anaviylariga (ish haqi, pensiya, nafaqa, stipendiya) tadbirkorlik faoliyatidan, mulkdan, ko'chmas mulkdan, qimmatli qog'ozlardan, chet el valyutasidan keladigan daromadlar qo'shildi;

– ikkinchidan, daromadlarning miqdor va sifat tarkibiy qismlari o'zgardi, haqiqiy egalik qilinayotgan daromadlar, to'planish va ajralish koeffitsiyenti, daromad tanqisligi, tirikchilik minimumi, qashshoqlik darajasi, aholi pul daromadlarining xarid qobiliyati kabi xususiyatlar paydo bo'ldi;

– uchinchidan, daromadlardan foydalanishning yangi yo'nalishlari qo'shildi: majburiy to'lovlar va badallar, chet el valyutasini, qimmatli

qog'ozlarni, shaxsiy mulkni sotib olishga xarajatlar, tijorat banklariga qo'yilmalar.

Shu bilan birga, aholi daromadlarining tarkibi ham jiddiy o'zgardi. Mulkchilik munosabatlarning tubdan o'zgarishi, xo'jalik yuritish va mehnat bozori hamda sarmoya yangi shakllarining yuzaga kelishi aholi daromadlari tarkibiga tegishli o'zgarishlarni olib kirdi. Aholi daromadlari tarkibida uning quyidagi shakllari ajraladi: mehnatga haq to'lash va tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromad, shaxsiy yordamchi xo'jalik, pensiya, moddiy yordam va stipendiyadan keladigan daromad, dividend va aksiyalar, boshqa qimmatli qog'ozlar hamda chet el valyutasi savdosidan tushumlar, kreditlar, ssudalar, sug'urtalardan tushumlar, shuningdek, boshqa tushumlar.

Aholi daromadlarini batafsil tahlil qilish uchun ularning mavjud turlarini to'liqroq baholash maqsadida ma'lum belgilar bo'yicha ularni tasniflash lozim (1.1-jadval).

**Aholining pul daromadlari** – bu ish haqi, tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromad, nafaqa, pensiya, stipendiya shaklidagi barcha pul tushumlari, mulkdan foiz, dividend, renta, qimmatli qog'ozlar, ko'chmas mulk, qishloq xo'jaligi mahsulotlari, hunarmandchilik buyumlarini sotishdan va har xil xizmatlar ko'rsatishidan kelib tushadigan daromadlardir.

**Natural daromadlar** – bu asosan uy xo'jaliklari tomonidan shaxsiy iste'mol uchun ishlab chiqarilgan mahsulot (shaxsiy yordamchi xo'jalik, fermer xo'jaligidan), shuningdek, davlat budjeti, korxonalar fondi va turli xayriya yordami mablag'lari hisobiga olinadigan natural tushumlar va bepul xizmatlardir.

## 1.1- jadval

### Aholi daromadlarining tasnifi

Belgilar		Daromad turlari
1	Ifodalanish shakliga ko'ra	Pullik; natural
2	Olinish xususiyati	Mehnat daromadlari; mehnatga oid bo'lmagan daromadlar
3	Olinishining qonuniyligi	Qonuniy daromadlar; noqonuniy daromadlar
4	Haqiqiylik darajasi	Nominal daromad; real daromad



5	Olinish ehtimoli	Permanent; vaqtinchalik
6	Mulkchilik shakli	Ish haqi, renta, foiz va foyda
7	Mobillik darajasi	Mobil; immobil
8	Tushumning doimiyliigi	Doimiy; tasodifiy
9	O'zlashtirish subyektlari	Jismoniy shaxslar; uy xo'jaliklari
10	Taqsimot tamoyili bo'yicha	Mehnatning miqdori, sifati va natijalariga ko'ra; ijtimoiy adolat tamoyiliga ko'ra; shaxsan ijrochi tomonidan o'zlashtirish
11	Foydalanish varianti	Turli boylik va xizmatlar iste'moliga sarflanadigan daromad; to'plashga sarflanadigan daromad
12	Soliqqa tortish ta'siriga bog'liq ravishda	Umumiy daromadlar; o'z tasarrufidagi daromadlar

Olinish xususiyatiga bog'liq ravishda aholi daromadlari quyidagilarga bo'linadi:

– ishlab chiqarish va tadbirkorlikdagi faoliyat asos bo'luvchi mehnat daromadlari. Mehnat daromadlariga shaxsiy yordamchi xo'jalik va uy xo'jaligi, xususiy mehnat faoliyatidan keladigan daromadlar ham xos;

– mehnatga oid bo'lmagan, lekin qonuniy yo'l bilan olingan daromadlar (mulkdan, ijtimoiy transfertdan daromadlar).

Shu bilan birga, hozirgi iqtisodiy sharoitda qonun nuqtayi nazaridan daromadlarni qonuniy va noqonuniylarga ajratish to'g'ri bo'ladi. Agar, birinchisini mavjud me'yorlarga to'la muvofiqlikda olinsa, ikkinchisi, uy xo'jaliklari tomonidan mamlakatdagi amal qilayotgan qonunlarni buzish yo'li bilan ko'proq salbiy va jinoiy iqtisodiyot sohasida olinadi. Ehtimollik mezoniga ko'ra, daromadlar olish uzluksiz va vaqtinchalikka bo'linadi.

Permanent (doimiy) daromadni iqtisodchi olim M. Fridmen iste'molchi yetarlicha uzoq muddat davomida olishni umid qilgan daromad sifatida belgilaydi. Uning qiymati individning iste'mol doirasiga, to'plangan sarmoya qiymatiga, shuningdek, yashash joyi, yoshi, kasbi, ma'lumoti, irqi va millatiga bog'liq bo'ladi.

Iste'mol doirasi – bu eng kam vaqt oralig'i davomida daromad o'zgarmas darajada qoladi va iste'molchi tomonidan permanent

sifatida baholanadi.

Vaqtinchalik yoki tasodifiy daromad inson tasodifiyga kirituvchi barcha omillar ta'sirini aks ettiradi, ya'ni ular, masalan, ishdagi faollikning davriy o'zgarishlari kabi kuchlar harakatining prognoz qilinuvchi natijalari bo'lishi mumkin.

Daromadlarning umumiy va ishlatilayotgan daromadlarga bo'linishi muhim ko'rinadi. Umumiy daromadlar aholining jami mobil daromadlari bruttosini, ulardan tegishli soliqlar va majburiy to'lovlar to'lanishiga qadar tavsiflaydi. Qolgan qism (aholining tasarrufdagi shaxsiy daromadlari) mobil daromadlar – mablag'larning eng yuqori bo'lishi mumkin shunday miqdorini tavsiflaydiki, ular jamg'arlardan foydalanmagan holda tovar va xizmatlarning oxirgi iste'moli miqdorlarini belgilaydi.

Daromadlarning yana bir guruhi – bu omonatlardan olinadigan daromadlar bo'lib, unga dividendlar, turli moliyaviy muassasalarga qo'yilgan omonatlar bo'yicha foizlar, mulkdan, shu jumladan, ijaraga berilgan uy-joydan daromadlar va boshqa tarkibiy qismlar kiradi.

Aholi daromadlari qiymatiga daromadlarni shakllantirish va boshqarish borasida tizim ichidagi munosabatlardan tashqari demografik, siyosiy, huquqiy va boshqa sohalarda yuzaga keluvchi ekzogen munosabatlar ham ta'sir qiladi.

Ishlab chiqarishda yaratilgan daromadlarni taqsimlash borasidagi munosabatlar daromadlarni boshqarishning bozor mexanizmi vositasida amalga oshiriladi. Shu bilan birga, ishlab chiqarish omilining har bir egasi firma faoliyatining oxirgi natijalari hissasiga muvofiq keluvchi yangi qiymat qismiga huquq oladi. Taqsimlash chog'ida omiliy daromadlarning ish haqi, foyda, renta va tadbirkorlik daromadi kabi shakllari hosil bo'ladi. Daromadlarning taqsimlanishida davlat muhim rol o'ynaydi, u fiskal siyosat yordamida davlat budjetidagi pul mablag'larini akkumulyatsiyalaydi. Davlatning bu daromadlari budjet sohasi xodimlari mehnatiga haq to'lash uchun, ijtimoiy transfertlar va aholiga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish to'lovlari uchun qo'llanadi.

## **1.2. Aholi daromadlarining turlari va uning tarkibi**

Aholi daromadlari, ularning tarkibi, olinish manbalari va tabaqlanish darajasi jamiyat ijtimoiy va iqtisodiy farovonligining eng



muhim ko‘rsatkichidir. Modomiki, daromadlar insonning shaxsiy ehtiyojlarini qondirishning asosiy manbai bo‘lib xizmat qilar ekan, aynan daromad kengroq tushuncha bo‘lib, aholi turmush darajasining markaziy bo‘g‘ini, yadrosidir. Daromad deganda nimani tushunish, ularning turlari va asosiy olinish manbalari qandayligini bilish muhimdir.

“Daromad” tushunchasi juda murakkab iqtisodiy kategoriyani ko‘rsatadi. Bu o‘rinda gap aholining shaxsiy daromadlari haqida ketadi. Dastlabkisi sifatida, aholi shaxsiy daromadlarining quyidagi ta’riflarini keltirish mumkin.

Shaxsiy daromadlar – bu inson tomonidan pul va natural shaklda olinadigan, ular tomonidan turmushning muayyan darajasini ta’minlash uchun foydalaniladigan mablag‘lar majmuidir.

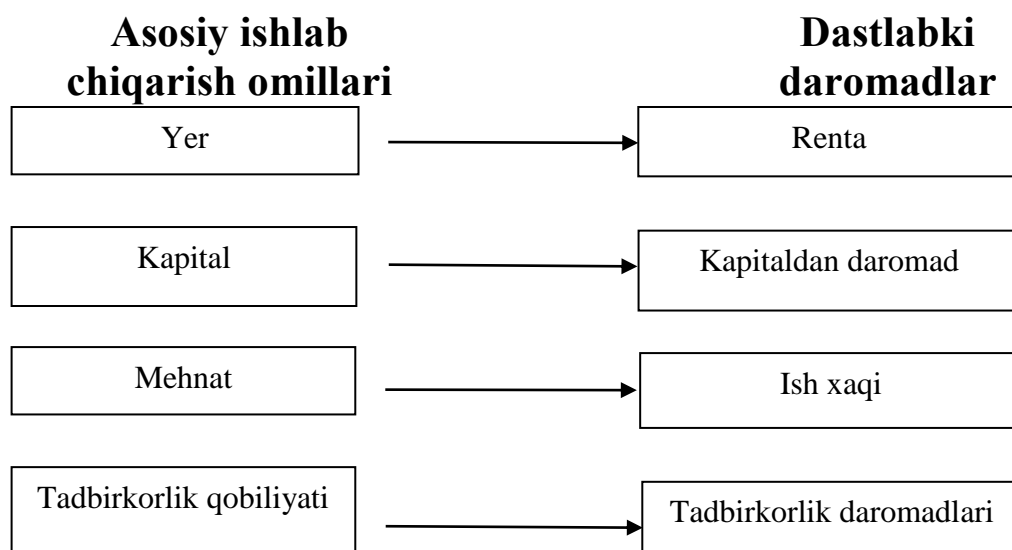
Agar “shaxsiy daromadlar” ta’rifida biz ularning shakllanish manbalarini ta’kidlasak, unda u quyidagi tarzda namoyon bo‘ladi. Shaxsiy daromadlar – fuqarolarning mehnat faoliyatida ishtiroki, ishlab chiqarish va boshqa boyliklarning istalgan turiga egalik qilish va undan foydalanish, shuningdek, ushbu davlatning qonuniy hujjatlariga muvofiq ijtimoiy transfertlar to‘lovi qo‘yilgan ijtimoiy guruhlariga tegishlilik bilan bog‘liq barcha pul va tabiiy tushumlar yig‘indisidir.

Iqtisodchilar shaxsiy daromad manbalarini turlicha talqin qiladi, biroq umumiy xulosa shuki, har bir ishlab chiqarish omili shaxsiy daromadlarning muayyan turi bilan bog‘liq.

**Omillar nazariyasiga muvofiq daromad turlari.** Omillar nazariyasiga muvofiq asosiy ishlab chiqarish omillari quyidagilardir:

- tabiiy boyliklar (yer va tabiiy boyliklar);
- investitsiya boyliklari;
- mehnat;
- tadbirkorlik faoliyati.

Har bir sanab o‘tilgan omillarga daromad – renta, foyda, ish haqi, tadbirkorlik daromadining boshlang‘ich shaklini oladi (1.1 -rasm).



### **1.1- rasm. Omillar nazariyasiga muvofiq shaxsiy daromadlarning shakllanishi**

Shu bilan birga, har bir omilga daromad, nazariyaga muvofiq, korxonadan tomonidan mahsulot sotilgandan keyin olingan daromadga bu omilning qo‘shgan oxirgi hissasiga tengdir. Faqat oxirgi ishlab chiqarish nazariyasidan kelib chiqqan holda, amalda daromadlarning bunday taqsimlanishi haqiqatan bo‘lishi mumkin emas, chunki:

- bozordagi takomillashmagan raqobat tufayli olinadigan daromad miqdori ishga solingan omilning mahsulot chiqarishga qo‘shgan ulushini ko‘pincha aks ettirmaydi;

- boyliklarni jamiyat a‘zolari o‘rtasida taqsimlashda har doim tengsizlik va adolatsizlik mavjud bo‘ladi, bu shaxsiy daromadlarni oxirgi unumdorlik nazariyasiga qat’iy muvofiqlikda taqsimlashda yo‘l qo‘yib bo‘lmas keskin qarama-qarshiliklarga olib keladi;

- har qanday taraqqiy topgan jamiyatda daromadlarni shakllantiruvchi ishlab chiqarish omillari egalarining soni jamiyat a‘zolari sonidan kamroq bo‘ladi.

Dastlabki boyliklarni taqsimlashdagi bunday tengsizliklar jamiyat qonunlari va ustuvorliklariga muvofiq daromadlarni qayta taqsimlash mexanizmlarini ishga solishni talab qiladiki, bu ulardan jamiyat umumiy daromadini ishlab chiqarishda ishtirok eta olmaydiganlarning omon qolishiga imkon beradi.

**Birlamchi va ikkilamchi daromadlar.** Daromadlarning ishlab



chiqarish omillari o'rtasida taqsimlanishi funksional taqsimlash xususiyatiga ega va bunda hosil bo'ladigan daromadlar (renta, foyda, ish haqi, tadbirkorlik daromadi) birlamchi daromad deb ataladi. Bu daromadlarni qayta taqsimlash mexanizmlarini ishga solish natijasida ikkilamchi daromadlar yuzaga keladi va shu bilan birga, daromadlarning yangi turi – ijtimoiy transfertlar (pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiya) paydo bo'ladi.

**Renta** iqtisodiy kategoriya sifatida, taklifi hatto uzoq muddatli istiqbolda qat'iy cheklangan xususiyatga ega tabiiy boyliklardan chiqarib olinadigan daromadni bildiradi. Bunday boyliklar alohida muhimligi, cheklanganligi, sifati va takror ishlab chiqarilmasligi sababli birinchi navbatda yer boyliklaridir.

Renta – miqdori chegaralangan yer va boshqa tabiiy boyliklardan foydalanish uchun to'lanadigan narxdir. Aksariyat hollarda renta ijara to'lovi shaklida chiqadi. Renta:

– egasi tomonidan yer, mulk, sarmoyadan foydalanishdan olinadigan, egasidan tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirishni, qo'shimcha kuchlar sarflashni talab qilmaydigan daromaddir. Bunday daromad, masalan, yerni yoki inshootni ijaraga berish, kredit taqdim qilishdan olinishi mumkin.

– sug'urtalangan shaxsga sug'urta jamiyati tomonidan sug'urta polisi bo'yicha har yili to'lanadigan pul miqdoridir.

Bu boyliklarni taklif qilishning qayd qilingan xususiyati talab renta hosil qiluvchi yagona omil ekanligini bildiradi. Biroq, tabiiy boyliklardan foydalanish uchun narxning shakllanishi va ularning daromadi har qanday davrda davlat daromad siyosatining elementidir.

Jamiyat uchun tabiiy boyliklar tekin hadya, lekin foydalanuvchilar uchun renta to'lovlari xarajatlardan iborat. Alohida korxonalar uchun yerlar foydalanishning alternativ usullariga ega (qishloq xo'jaligi uchun, binolar va inshootlar qurilishi), bu ko'p jihatdan korxonalar tomonidan olinadigan daromadning qiymatini belgilaydi.

Shuni qayd qilish kerakki, kundalik turmushda "renta" atamasi ko'pincha kengroq talqinda qo'llaniladi. Masalan, shunday ta'rifni uchratish mumkin: "Renta – yer, mulk, sarmoyadan olinadigan, mulkdorning tadbirkorlik faoliyati bilan bog'liq bo'lmagan nisbatan

barqaror daromaddir”. Biroq, bu ta’rifda ishlab chiqarishning ikkita muhim omili – yer va sarmoyadan olinuvchi daromadlar birlashtirilgan.

**Kapitaldan daromad.** Kapital (lot. Capitalis – asosiy, ya’ni asosiy mulk, asosiy miqdor) – iqtisodiyot fanining eng murakkab va muhim kategoriyalaridan biri, bozor iqtisodiyotining asosiy elementidir. Kapital yoki ishlab chiqarish vositalarining majmui (“ashyoviy” konsepsiya) sifatida yoki daromad olish maqsadlarida xo‘jalik faoliyatida foydalaniluvchi pul miqdori sifatida tavsiflanadi. Tovar ishlab chiqarish davridan beri kapital mavjudligining tarixiy shakllari savdo kapitali, sudxo‘rlik kapitali va nihoyat, sanoat kapitali bo‘lgan.

Kapitalni ishga solish shakli va sohasiga bog‘liq ravishda ular tomonidan keltiriladigan daromadning quyidagi turlarini farqlash kerak. Korporativ (portfel) shaklidagi ashvoviy kapital korporativ foyda ko‘rinishidagi daromadni keltiradi, nokorporativ shaklidagi – mulkka daromad ko‘rinishidagi daromadni, pul kapitali esa ssuda foizi ko‘rinishidagi daromadni keltiradi.

Foiz me’yorini belgilashda nominal va real, inflyatsiyadan tozalangan me’yor o‘rtasidagi tafovutni hisobga olish kerak. Yuzaga kelgan foiz me’yorlari mavjud naqd pul kapitalini uning eng ko‘p unumdorligi va foydaliligi yo‘nalishida tarmoqlar va sohalar o‘rtasida taqsimlaydi.

Aholining mulkdan keladigan daromadlari o‘z ichiga:

– aksiyalar bo‘yicha daromadlar, xodimlarning korxonalar, muassasa, tashkilot mulkida ishtirokidan ulush paylari bo‘yicha foizlar, to‘lovlarni;

– omonatlar bo‘yicha bank-kredit tashkilotlari omonatchilariga berilishi lozim bo‘lgan foizlarni (bir yil davomida to‘lanadigan va yil oxirida omonat qoldig‘iga o‘tkazilgan);

– davlat va boshqa qimmatli qog‘ozlar bo‘yicha kredit tashkilotlari tomonidan daromadlar to‘lovini;

– fuqarolar omonatlari bo‘yicha dastlabki badalni;

– aholining uy-joy ikkilamchi bozorida ko‘chmas mulk sotishdan keladigan daromadlarni oladi.

Foydada ishtirok etish tizimini joriy qilish maqsadlari – mehnat

natijalariga asosli ta'sir ko'rsatish, xodimlarni kompaniyalar manfaatlari uchun rag'batlantirish mexanizmlarini yaratish, ishlab chiqarishdagi ijtimoiy-ruhiy iqlimni yaxshilash, mehnat munosabatlaridagi keskinlikni pasaytirishdir. Foydada ishtirok etish tizimlari AQSh, Fransiya, Buyuk Britaniya, Italiya va boshqa mamlakatlarda qo'llaniladi.

Xodimning kapitalda ishtirok etishining mamlakat tajribasi – davlat mulkini xususiylashtirish natijasida yuzaga kelgan nisbatan yangi yo'nalishdir. Unga muvofiq ko'pchilik mehnat jamoalari 51 % dan ortiqroq aksiyalarni mehnat jamoalariga berishni ko'zda tutgan xususiylashtirish variantini tanladi. Bu bilan nazariy jihatdan korxonada xodimlarining hissadorlik mulkiga asos qo'yildi.

Xodimlarning foydadagi ishtiroki ulushini belgilash usullari turli-tuman bo'lib, ular quyidagicha:

1. Ish haqiga asoslangan:

$$d_i = \frac{z_i}{\sum_{i=1}^n z_i} \times \Pi \quad (1.1),$$

bunda:

$d_i$  – xodimning kompaniya foydasidagi ishtirok etish ulushi;

$Z_i$  – xodimning yillik ish haqi;

$\sum_{i=1}^n z_i$  - kompaniya barcha xodimlarining yillik ish haqi;

$\Pi$  – kompaniyaning xodimlar o'rtasida taqsimlanuvchi foydasi;

$n$  – kompaniyaning foydada ishtirok etuvchi xodimlari soni.

2. Ish haqi va ish stajiga asoslangan:

$$d_i = \frac{B_{3\pi i} + B_{cu}}{\sum_{i=1}^n (B_{3\pi i} + B_{ci})} \quad (1.2),$$

bunda:

$d_i$  – xodimning kompaniya foydasidagi ishtiroki ulushi;

$B_{ZP_i}$  – xodim ish haqining ma'lum miqdori uchun shartli ballar miqdori;

$B_{s_i}$  – xodim stajining har bir yili uchun shartli ballar miqdori;

$\sum_{i=1}^n (B_{3\pi i} + B_{ci})$  - barcha ishtirokchilar ish haqlari va ish staji uchun shartli ballar miqdori.

3. Kiritilgan sarmoya miqdoriga asoslangan:

$$d_i = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i} \times \Pi \quad (1.3),$$

bunda:

$d_i$  – xodimning kompaniya foydasidagi ishtirok ulushi;

$K_i$  – kompaniya xodimi tomonidan qo‘yilgan sarmoya miqdori;

$\sum_{i=1}^n K_i$  – barcha xodimlar tomonidan qo‘yilgan sarmoyaning jami miqdori.

Xodimlarning foydadagi ulushini belgilashning yuqorida keltirilgan usullaridan tashqari ish haqi va mehnat unumdorligi, barcha ishtirokchilarga to‘langan soatlarning umumiy miqdorini hisobga olgan holda to‘langan ish soatlari ko‘rsatkichlaridan ham foydalaniladi.

**Tadbirkorlik daromadi.** Tadbirkorlik faoliyati ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish uchun ishlab chiqarishning barcha omillari birlashtiriladi. Tadbirkor foyda olish va jamiyatning xilma-xil ehtiyojlarini qondirish uchun ishlab chiqarishning barcha omillarini muvofiqlashtiradi. Tadbirkorlik faoliyati har doim ma‘lum darajadagi xavf bilan bog‘liqlik, bu tadbirkor tomonidan olinuvchi daromadning ajralmas xususiyatidir. Bu daromad belgilangan qiymat bo‘lmay, balki tadbirkorlik faoliyatining muvaffaqiyatiga bog‘liqdir.

Tadbirkorlik faoliyatida xavfni kamaytirish muhim ahamiyatga ega. Xavfni kamaytirishning quyidagi asosiy usullarini ajratib ko‘rsatish mumkin:

- loyihani ishlab chiqishga bilimdon sheriklar va maslahatchilarni jalb qilish;
- muammolarni loyihadan oldin chuqur ishlab chiqish;
- bozor konyunkturasining, ushbu mahsulot yoki xizmatga talabning rivojlanish yo‘nalishlarini bashorat qilish;
- xavfning loyiha ishtirokchilari, uning ijrochilari o‘rtasida taqsimlanishi (xavfning taqsimlanishi shundan iboratki, xavf uchun javobgar xavflarni boshqalardan yaxshiroq hisoblay oladigan va nazorat qila oladigan sherik bo‘lishi kerak);
- sug‘urta;
- ko‘zda tutilmagan xarajatlarni qoplashga mablag‘larni



zaxiralash.

Shuningdek, o‘z-o‘zini sug‘urtalash, opsiolar chiqarishdan foydalanib, boshqaruv sohasidagi malakali ishlar bilan xavfni ancha kamaytirish mumkin.

**Opsionlar** – bu egasiga belgilangan muddatda (odatda, 3-6 oy) qimmatli qog‘ozlar yoki tovarlarning ma’lum miqdorini qayd qilingan narxda sotib olish yoki sotish huquqini beruvchi qog‘ozlardir. Opsionlar chiqarib, korxonada daromadlarning kamayishidan ushbu korxonada qimmatli qog‘ozlariga yoki uning mahsulotiga kursning tushishi hisobiga qo‘shimcha kirim oladi. Moliyaviy fyucherslar opsiolardan shu bilan farq qiladiki, ular sotib olish va sotishni o‘tkazishga huquqni emas, balki majburiyatni ko‘zda tutadi. Korxonalar o‘z fyucherslaridan o‘z balanslarini tartibga solish uchun foydalanishlari mumkin.

Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlar fuqarolarning yuridik shaxs ma’lumotisiz amalga oshiriluvchi tijoratchilik faoliyatidan (xususiy uyushmagan savdo, kasanachilik va hunarmandchilik ishlab chiqarishi, xususiy xizmat ko‘rsatish) keladigan daromadlarni ham o‘z ichiga oladi.

**Tashkilotning dividend siyosati.** Dividend siyosatining mohiyati va uning turlarining mohiyatini anglash uchun dastlab “dividend” tushunchasini u bajaruvchi vazifalar orqali bilish lozim. “Dividend” biz uchun yangi tushuncha deb bo‘lmaydi, negaki oldingi vaqtlarda xodimlarni moliyaviy hisobot yili tugagandan so‘ng “o‘n uchinchi maosh” bilan taqdirlash tajribasi mavjud edi. Lekin, bu faqat shartli qiyoslash, chunki “o‘n uchinchi maosh” rag‘batlantirish usuli sifatida faqat ushbu korxonaning xodimlariga, dividendlar esa – aksiyalarning barcha egalariga to‘lanardi. “O‘n uchinchi maosh” – bu ko‘proq imtiyozli aksiyalarga o‘xshagan narsa hisoblanadi.

O‘zbekistonda hissadorlik jamiyatlari mavjud bo‘lish davri uncha katta emas, shuning uchun yuzaga kelgan dividend siyosati haqida so‘zlashga erta. Biroq, korxonada oldida “to‘plash yoki iste‘mol qilish” alternativlari paydo bo‘lishining o‘zi u yoki bu qaror qabul qilishning barcha omillarini va oqibatlarini bilish va hisobga olishni talab qiladi. Umuman olganda, dividend siyosati ostida investor-

hissadorlarning ham, firma-emitentlarning ham manfaatlarini hisobga olishning shartligini ko'zda tutadi. Bu manfaatlar bir-biridan nafaqat farq qilishi, balki bir-biriga bevosita qarama-qarshi bo'lishi ham mumkinligi tushunarli. Shunisi aniqki, dividend siyosati instrumentlarini shakllantirish chog'ida hissadorlik jamiyatining maqsadi qimmatli qog'ozlar (aksiyalar) alohida nashrlarini muvaffaqiyatli joylashtirish, emissiya daromadi va imkoniyatga qarab dividendlar to'lovi uchun mo'ljallangan hissadorlik jamiyati mablag'larini rivojlantirishga ko'proq yo'nalish olishdir.

**Ish haqi.** Ish haqini mehnatdan foydalanish uchun, xodimlarning mehnatdagi xizmatlari uchun to'lanadigan narx sifatida belgilash mumkin. Turmushda ish haqi xodim o'z xarajatlari va mehnat natijalariga muvofiq oladigan va turmushning ma'lum darajasini ta'minlash uchun foydalanadigan pul mablag'larining ma'lum miqdori sifatida tushuniladi.

Ish haqi huquqiy kategoriya sifatida – bu tuzilgan mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z vazifalarini bajargan xodim mehnatiga haq to'lashdir.

Ish haqi mehnat narxining o'zgartirilgan shakli bo'lib, uning qiymati quyidagilar bilan belgilanadi:

- ishchi kuchining qayta tiklanishini ta'minlovchi turmush boyliklari qiymati bilan;
- mehnat bozorida (uning tegishli segmenti doiralarida) talab va taklifning o'zaro nisbati bilan;
- ishchi kuchining iqtisodiyotdagi faoliyati mahsuldorligi bilan belgilanadi.

Mehnatga haq to'lash ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlar uchun, jumladan, ta'til, bayram kunlari va boshqa ishlanmagan vaqt uchun mehnat qonunlari va jamoa shartnomalariga muvofiq muntazam olinadigan haqdir. Pul daromadlarining bu turi ish tartibi va mehnat sharoitlari bilan bog'liq rag'batlantiruvchi to'lovlar, ustama haqlar, mukofotlar va bir marta beriladigan, rag'batlantiruvchi to'lovlarni, shuningdek, oziq-ovqat, uy-joyga doimiy xususiyatga ega to'lovlarni o'z ichiga oladi.

Ish beruvchi nuqtayi nazaridan xodimlarning ish haqi ishchi kuchini saqlashga xarajat va mahsulot tannarxi darajasi va foydaning

bir qismidir. Biroq, ish haqini inson kapitaliga investitsiyalar deb baholash mumkinki, undan foydalanish kelajakda firma daromadini jiddiy ravishda oshirishi mumkin.

Iqtisodiyotning davlat sektorida (budjet va boshqa sohalar) to‘lanadigan ish haqi davlat, munitsipal boshqaruv organlari bilan tartibga solinadi, biznes va tadbirkorlik sektorlarida to‘lanuvchi ish haqi va uning darajasi muayyan biznes-tarkib tadbirkorlik faoliyatining muvaffaqiyatiga bog‘liq bo‘ladi hamda bozor iqtisodiyoti qonunlariga ko‘ra shakllanadi. Iqtisodiyotning bozor sektorlarida xodimlarni ishga yollash rekruting kompaniyalar va firmalar vositasida amalga oshiriladi, unda har bir tijorat tarkibi talab darajasidagi mahoratga ega mutaxassis iste‘mol savatchasining daromadning beriluvchi ijimoiy paketlar bilan shakllanishida faol ishtirok etadi. Bu “ishchi kuchi narxi”ni belgilaydiki, bunga farzandni chet elda o‘qitish qiymati, kottej qiymati, BMW va boshqa tijorat transfertlari kirishi mumkin.

**Ijtimoiy transfertlar** bu ekvivalent olinmasdan jamiyatga amalga oshiriladigan pullik yoki natural (xizmatlar yoki tovarlar ko‘rinishidagi) to‘lovlardir. Ijtimoiy transfertlar to‘lovining maqsadi – ijtimoiy himoya va aholi turmush sifatini oshirish, shuningdek, mamlakatdagi inson resurslari imkoniyatlarini rivojlantirishdir. Ijtimoiy transfertlarning tipik namunalari pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiya, ijtimoiy jamg‘armalar yoki o‘zga manbalar mablag‘laridan boshqa to‘lovlar va xizmatlardir. Ijtimoiy transfertlar to‘lovi uchun mablag‘lar manbalari davlat va mahalliy budjetlar, ijtimoiy sug‘urtalashning budjetdan tashqari jamg‘armalari, jamoat tashkilotlari mablag‘laridir.

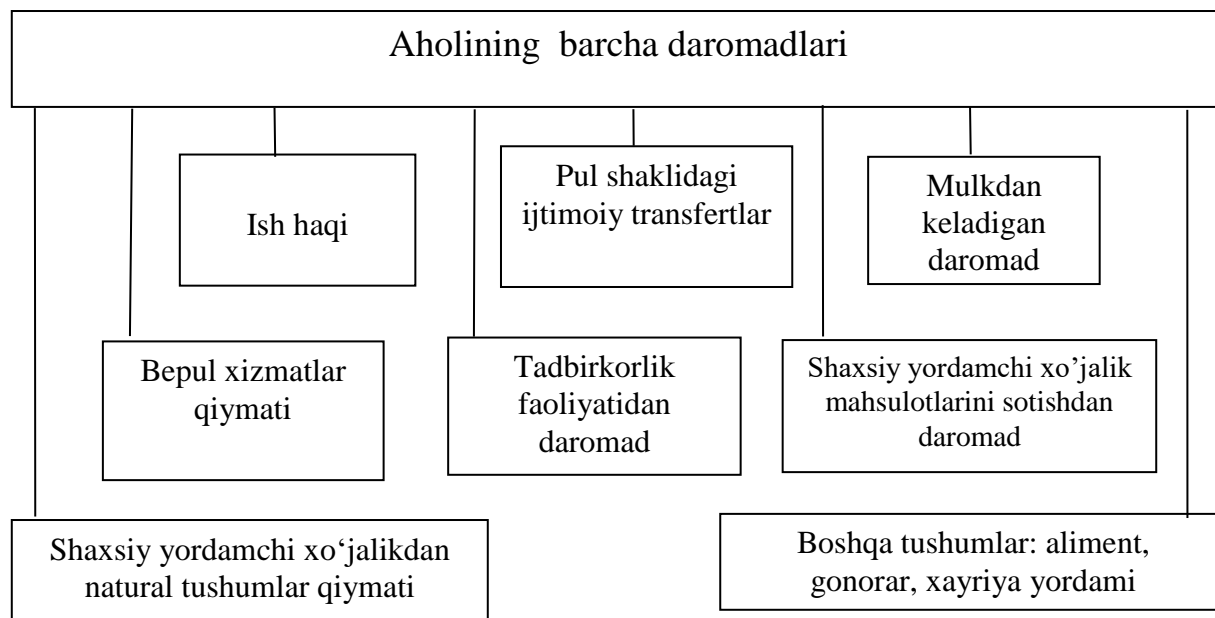
Aholi daromadlari shakllanishining asosiy tamoyillari quyidagilar hisoblanadi:

– mehnatga ko‘ra (uning natijalari va sarf-xarajatlariga ko‘ra) taqsimlash tamoyili;

– mulkka ko‘ra taqsimlash tamoyili (mohiyati shundan iboratki, mulkning har qanday turiga egalik qilish daromad olishni mo‘ljallaydi);

– ijtimoiy-kafolatlangan me‘yorlar bo‘yicha taqsimlash tamoyili (barcha jamiyat a‘zolariga, birinchi navbatda, aholining ijtimoiy

jihatdan yaxshi himoyalangan qatlamlariga ijtimoiy himoyaning ma'lum darajasini taqdim qilish).



### 1.2-rasm. Aholi daromadlarining tarkibi.

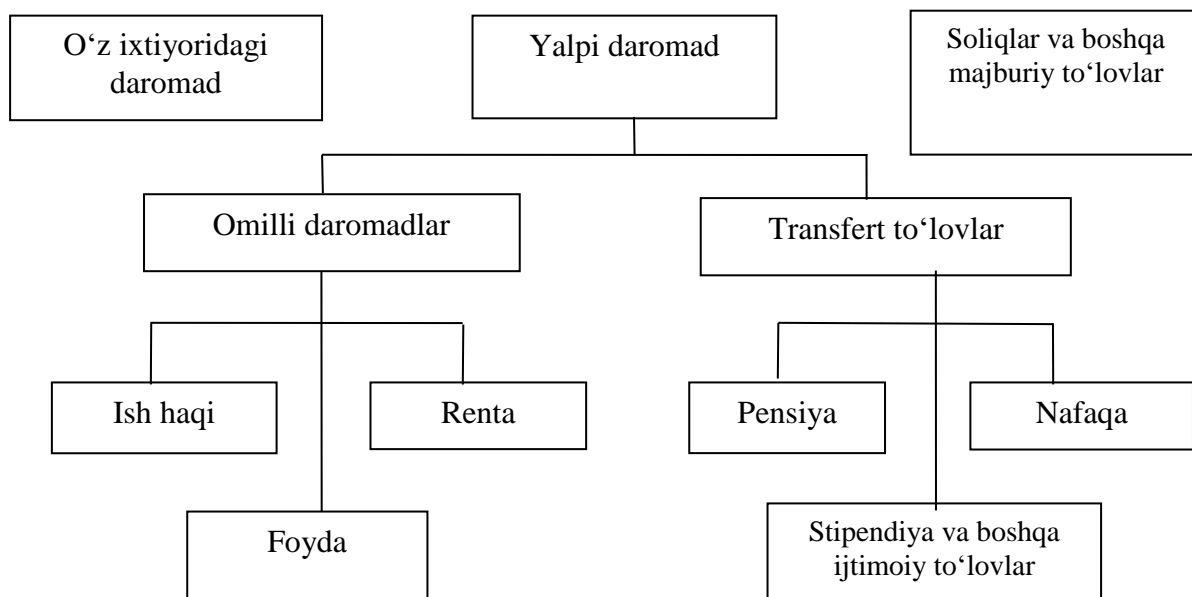
Aholining shaxsiy daromadlarini tahlil qilishda “jami”, “nominal” va “real” daromadlar kabi tushunchalarni qo'llash mumkin.

**Jami daromadlar** – bu shaxsiy iste'molga shaxsiy yordamchi xo'jalikdan natural tushumlar qiymatini va aholiga ijtimoiy fondlar hisobiga bepul va imtiyozli xizmatlar qiymatini hisobga olgan holda kirinning barcha manbalari bo'yicha pul daromadlarining umumiy yig'indisidir

**Nominal daromadlar** aholi pul daromadlarining soliq va to'lovlar to'lashga qadar va narxlar o'zgarishidan qat'iy nazar darajasini tavsiflaydi. Bu daromad turmush darajasini ifodalamaydi.

**O'z ixtiyoridagi daromadlar** soliqlarni to'lash va majburiy to'lovlardan keyingi, aholi ixtiyorida haqiqatdan ham qoladigan, oxirgi iste'mol uchun sarf qilish mumkin bo'lgan daromad hisoblanadi. Aholining o'z ixtiyoridagi daromadini quyidagicha tasniflash mumkin: (1.3- rasm).





### 1.3-rasm. Aholining o‘z ixtiyoridagi daromadlari

Shunday qilib, aholining jami va pul daromadlari umumiyya – soliqlar va majburiy to‘lovlarni to‘lashgacha bo‘lganlarga va tasarrufdagiga – ko‘rsatilgan to‘lovlarni amalga oshirishdan keyingi netto daromadga bo‘linadi.

**Real daromadlar** – narx darajasi o‘zgarishini hisobga olib, aholining ixtiyorida bo‘lgan daromadga sotib olish mumkin bo‘lgan tovar va xizmatlar miqdorini ko‘rsatadi.

Real daromadlar iste‘mol tovarlari va xizmatlari uchun narxlar dinamikasiga bog‘liq bo‘ladi, ya‘ni ular o‘z ixtiyoridagi daromadlar va narxlarning o‘sishi paytida pasayadi. Real va nominal daromadlar o‘rtasidagi tafovutlar inflyatsiya, soliqlar, to‘lovlar hisobiga hosil bo‘ladi.

Nominal va real daromadlarning o‘zaro aloqasi quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$RRD = (ND - NP)/J \quad (1.4)$$

bunda:

**ND** – nominal daromadlar;

**NP** – soliqlar va majburiy to‘lovlar;

**J** – iste‘mol narxlari indeksi.

Aholining nominal va real daromadlarini hisoblash natijasida aholining real daromadlari indeksi hisoblanadi. Buni hisoblash uslubini quyidagi 1.2 - jadvalda ko‘rib chiqamiz.

## 1.2-jadval

### Aholining real daromadlar indeksini hisoblash uslubi (shartli statistik ma’lumotlar asosida)

T/r	Ko‘rsatkichlar	Bazis davr	Joriy davr
	Aholining nominal daromadlari, mln.so‘m	567	598
	Umumiy nominal daromaddan chegirib tashlanadigan har xil to‘lovlar (soliqlar va ijtimoiy to‘lovlar)	98	112
	Aholining ixtiyoridagi daromadi, mln. so‘m (1-2)	469	486
	Iste‘mol narxlari indeksi	1,0	1,16
	Real daromad, mln. so‘m (3:4)	469	418,9

Manba: G‘oyibnazarov B.K. Aholi turmush darajasini statistik baholash. – T.: Fan, 2005. – 24 b.

Shunday qilib, aholi daromadlarining shakllanishiga ta’sir qiluvchi barcha omillarni ikki guruhga bo‘linadi:

#### 1. Tenglashtiruvchi:

- oila ish haqlarining qo‘shilishi;
- oilada yashovchi va o‘z pensiyalarini oila budjetiga kirituvchi pensionerlarning pensiyalari;
- oila a’zolari tomonidan olinadigan yordamlar.

#### 2. Tabaqalashtiruvchi:

- mehnatga layoqatsiz oila a’zolarining mavjudligi, ularning oiladagi soni (ayniqsa, agar ular oila daromadini yaratishda ishtirok etmasa);
- ishlovchi va ishlamaydigan oila a’zolarining o‘zaro nisbati.

**Olish manbasiga ko‘ra** korxonalar iste‘mol fondidan (korxonalaridagi ish haqi, mukofotlar, ijtimoiy to‘lovlar), davlat budjetidan va davlat budjetdan tashqari fondlaridan (pensiya, nafaqa, yordam, stipendiya, imtiyozlar) va nihoyat fuqarolar mulkidan (dividend, foiz,

ijara to'lovi, shaxsiy yordamchi xo'jalikdan daromadlar) olinadigan daromadlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Shu bilan birga, asosiy va qo'shimcha daromad manbalarini ajratish mumkin. **Qo'shimcha daromad** – mablag'larning asosiy manbasidan tashqari olinadigan daromaddir (o'rindoshlik bo'yicha ishlash, qimmatli qog'ozlar bo'yicha daromadlar va b.q.). Daromad olishning qo'shimcha manbasiga asosiy daromadning yetarli emasligi tufayli murojaat qiladilar – so'nggi yillarda 50,0 %dan ortiqroq aholi qo'shimcha daromad olish uchun qo'shimcha ravishda ishlashga majburdirlar. Qo'shimcha daromadlarga intilishning yana bir sababi, asosiy daromad qisqargan mahalda turmush darajasining jiddiy ravishda tushib ketishi xavfini kamaytirishga imkon beruvchi daromad manbalarini diversifikatsiyalashga intilishdir.

Qonuniylik darajasiga ko'ra, qonuniy va noqonuniy daromadlarni farqlash kerak bo'ladi. Huquqiy jihatdan oqlangan shaklga ega qonuniy daromadlardan farqli ravishda, noqonuniy daromadlar manbai faoliyatning hisobga olinmagan va huquqqa qarshi turlaridir. Noqonuniy daromadlarni ikkita katta guruhga bo'lish mumkin. Birinchisi, narkotik savdosi, reket, kontrabanda, korrupsiya bilan bog'liq kelib chiqishi jinoiy noqonuniy daromadlardir. Ikkinchisi, iqtisodiy xususiyatga ega daromadlar: soliq xizmatlari tomonidan ro'y-xatga olinmagan, lekin xususiyatiga ko'ra jinoiy bo'lmagan faoliyat turlari (ruxsatnomasiz savdo qilish, yashirin ustaxonalar va h.k.).

Aholi umumiy daromadlarini tahlil qilishda undan foydalanish yo'nalishlarini ko'rib chiqish muhimdir.

Umumiy daromaddan foydalanish tarkibi quyidagi yo'nalishlardan hosil bo'ladi:

I. Iste'mol xarajatlari:

- oziq-ovqat;
- alkogol ichimliklar va tamaki mahsulotlari;
- nooziq-ovqat mahsulotlari;
- xizmatlar.

II. Soliqlar, yig'imlar, to'lovlar.

III. Boshqa xarajatlar.

IV. Jamg'armalar.

Shunday qilib, aholining jami daromadlari iste'molga shaxsiy yordamchi xo'jalikdan natural tushumlar qiymatini va aholiga ijtimoiy

fondlar hisobiga bepul va imtiyozli xizmatlar qiymatini hisobga olgan holda kirimning barcha manbalari bo'yicha pul daromadlarining umumiy yig'indisini tashkil etadi.

### **1.3. Zamonaviy iqtisodiyot fanida "Ish haqi" tushunchasiga ilmiy qarashla**

Zamonaviy iqtisodiyot fanida "Ish haqi" tushunchasining yagona ta'rifi yo'q. Masalan, P. Samuelson va V. Nordxaus<sup>4</sup> ish haqi mohiyatini "Ish haqi bozor narxlarining muhim turkumidir, chunki u mehnat bahosi hisoblanadi", – deya tavsiflaydilar. N. Volgin<sup>5</sup> va R. Yakovlevlar<sup>6</sup> fikricha, "Ish haqi – ishlab chiqarish sohasida band bo'lgan mehnat yoki ishchi kuchi narxi hamda ishchilar hayotiy vositasining asosiy qismi hisoblanadi va u ishchilar o'rtasida mehnat sarfi miqdori va sifati hamda har bir xodimning mehnat hissasi orqali taqsimlanadi va korxonaning yakuniy ish natijasiga bog'liq bo'ladi". Mohiyat jihatdan, ishchi o'z qobiliyatidan ma'lum bir mukofot evaziga ish beruvchi foydalanishiga imkon beradi<sup>7</sup>.

*Ish haqi yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir.* Shu bilan birga ish beruvchi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

So'nggi asrlar mobaynida ish haqi darajasi aniqlashga ko'plab mulohaza va izlanishlar bag'ishlandiki, bu ish bilan shug'ullangan iqtisodchi va sotsiologlar mehnatga haq to'lashning har qanday darajasini o'rnatish va uning o'zgarishini izohlovchi yagona nazariyani ishlab chiqishga harakat qildilar. Biroq, hech qaysi nazariya umumiy tarzda qabul qilinmadi<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Самуэльсон П. и Нордхаус В. Экономика. - М.: ЭкоТехСервис, 1992. – с.55

<sup>5</sup> Волгин Н.А. и др. Оплата труда: японский опыт и российская практика. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2005. – С.63

<sup>6</sup> Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005. – с.16

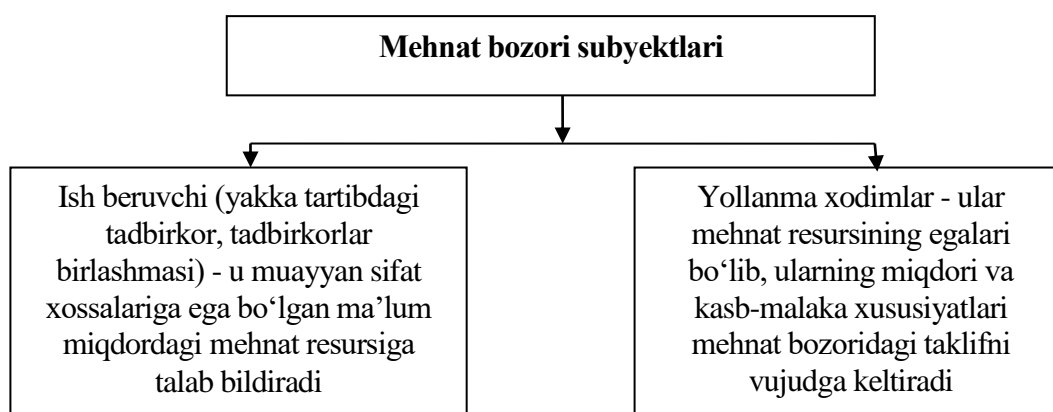
<sup>7</sup> Рофе А.И. Научная организация труда. Учебное пособие. - М.: МИК, 1998. – с.320

<sup>8</sup> Экономика труда. Учебник / Под ред. В.В. Адамчука. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – с. 431.



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

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

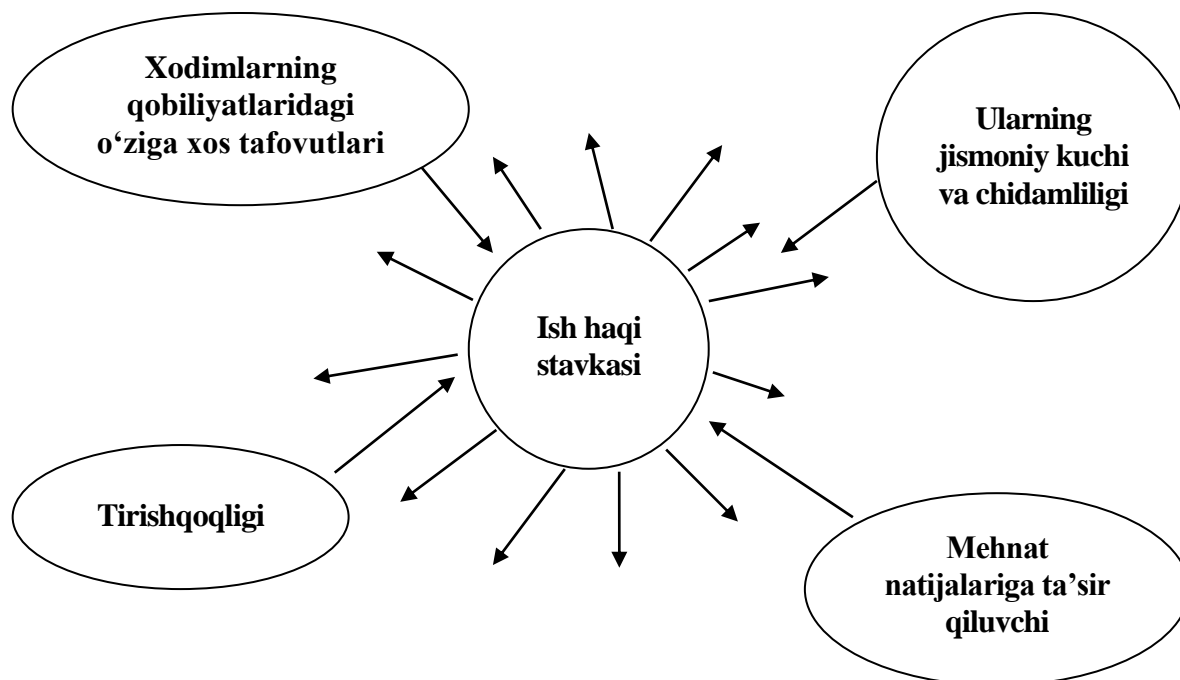


**1.4- rasm. Mehnat bozori subyektlari.**

Mehnat bozoridagi kesishuv obykti sifatida muayyan sharoitda ma'lum vaqt mobaynida muayyan sifatga ega mehnat resursi birligidan foydalanish huquqi vujudga keladi.

Mehnat birligining bozor bahosi ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi. Biroq hozirgi vaqtga kelib, bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ish haqining stavkasi, odatda, takror ishlab chiqarish minimumidan ortiq bo'lib, asosan, mazkur ijtimoiy guruhning qaror topgan iste'mol darajasi, tarmoqda muayyan

sifatga ega mehnatga to'lanadigan haqning erishilgan darajasiga bog'liq ravishda shakllanadi.

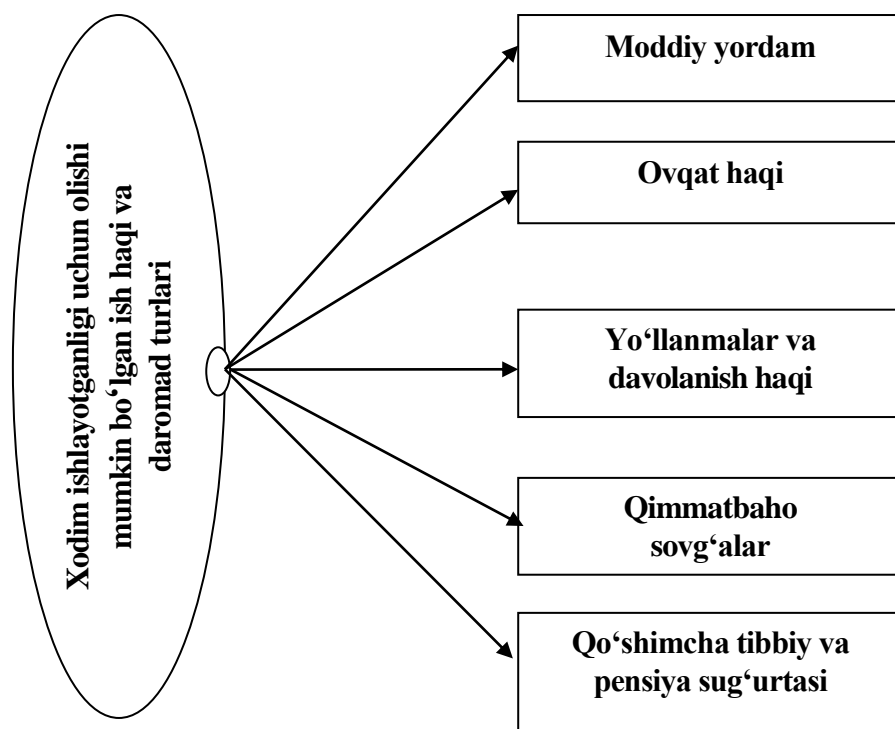


**1.5-rasm. Ish haqi stavkasi belgilashda e'tiborga olinmaydigan xususiyatlar.**

*Shunday qilib, ish haqining asosiy elementi uning stavkasidir.* Biroq u xodimlarning qobiliyatlaridagi o'ziga xos tafovutlar, ularning jismoniy kuchi va chidamliligi, tez aks-sado berishi va tirishqoqligidagi mehnat natijalariga ta'sir qiluvchi shu kabi xususiyatlarni hisobga olmaydi, uni mehnat daromadi deb qarash mumkin.

Shu sababli, ish haqining tuzilishidagi yana bir element - mehnat faoliyatining alohida natijalaridagi farqlarni (mukofotlarni, ustama haqni, ishbay qo'shimcha haqni va shu kabilarni) aks ettiruvchi o'zgaruvchan qismni ajratib ko'rsatish zarur.

Bundan tashqari, daromadlarning bir necha turi mavjud bo'lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo'llanmalar va davolanish haqi, qimmatbaho sovg'alar, qo'shimcha tibbiy va pensiya sug'urtasi va shu kabilar). Umuman, ish haqi va daromadlarning mazkur turlarini xodimning shu korxonadagi mehnat daromadi deb qarash mumkin.



**1.6-rasm. Xodim ishlayotganligi uchun olishi mumkin bo'lgan ish haqi va daromad turlari.**

Yollanma xodim uchun ish haqi uning daromadlari manbai hisoblanadi. Xo'sh, u qanday qilib o'ziga tegishli mehnat resursidan olinadigan daromadini ko'paytirishi mumkin? Buning variantlaridan biri sotiladigan resurs miqdorini ko'paytirishdir. Lekin bunday imkoniyat cheklangan. Alohida olingan shaxsga nisbatan mehnat resursining sotiladigan miqdorini ko'paytirish nimani anglatadi? Haqiqatda, bu ishlab beriladigan vaqt, tashqi yoki ichki o'rindoshlik tarzida bajariladigan ishlarni ko'paytirish, yoki mehnat unumdorligini oshirish, buning uchun qo'shimcha yumushlarni bajarish, aralash kasblarda ishlash, xizmat ko'rsatish mintaqasini ko'paytirishni bildiradi.

Bunda har ikkala variant tezda yakunlanadi: birinchisi sutkadagi soatlar soni va dam olish vaqtini; ikkinchisi, ishning sur'ati va jiddiyligini ko'rsatuvchi tabiiy fiziologik chegaralar bilan kifoyalanadi. Buning ustiga, boshqa resurslarga qaraganda mehnat resursi yana bir o'ziga xos xususiyatga ega: hatto undan foydalanilmagan taqdirda ham (inson mutlaqo ishlamasa ham) u insonning keksayishi tufayli tabiiy mehnat qobiliyatining pasayishi sababli qisqarib boradi.

Mehnat resursini sotishdan olinadigan daromadni ko'paytirishning yana bir varianti taklif etiladigan resurs sifatini oshirish (mahoratni, malakani oshirish, qo'shimcha o'qitish)dir. Biroq bu imkoniyat ham cheklangan, chunki u qo'shimcha vaqt va mablag' sarflashni ("inson kapitali"ga investitsiyalarni) talab qiladi. Bundan tashqari, ta'limning boshlang'ich darajasi, qobiliyat, bo'sh vaqtning yo'qligi va hokazolar ham cheklovchi omillar bo'lib xizmat qiladi.

Demak, o'z mehnat resursidan olinadigan daromadni ko'paytirish manbai resurs narxi - ish haqi stavkasini oshirishdir. Uning pastki chegarasi yollanma xodimning iqtisodiy manfaatlari bilan belgilanadi. O'z navbatida ish beruvchi ishlab chiqarishning umumiy xarajatlari, shu jumladan ishlatiladigan resurslarning narxini yanada pastroq qilib belgilashdan manfaatdordir. Uning iqtisodiy manfaati - mehnatga sarflanadigan xarajatlarning qisqarishi - ish haqi stavkasining yuqori chegarasini belgilab beradi yoki to'xtatib turadi. Mehnat bozori subyektlarining iqtisodiy manfaatlari muvozanatini hisobga olgan holda talab va taklif nisbatlarining ta'siri ostida mazkur sifatga ega mehnat birligining bozor narxi vujudga keladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishicha, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yollanib ishlayotgan shaxslarga eng kam miqdorda yo'l qo'yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorining belgilanishi turli yo'llar bilan amalga oshirilishi mumkin. Masalan, O'zbekistonda eng kam miqdordagi ish haqi to'g'risida qonun chiqaruvchi organ tomonidan maxsus qonunning qabul qilinishi bilan amalga oshirilishi mumkin. Eng kam miqdordagi ish haqi turli shakllarda: oylik yoki soatbay eng kam ish haqi stavkasi tarzida belgilanishi mumkin.

Shunday qilib, ish haqini tartibga solish mexanizmida boshlang'ich asos sifatida uning eng kam miqdori namoyon bo'ladi, u oddiy, kam malakali mehnat bilan band xodimlarning takror hosil qilinishi uchun me'yorli shart-sharoitlar yaratishi lozim. Davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalarining asoslangan eng kam miqdordagi ish haqini belgilash sohasidagi siyosatida amal qiladigan mezonlar orasida asosiysi mehnatkashlar va ular oila a'zolarining ehtiyoji hisoblanadi. Eng kam miqdordagi ish haqi ish kuchining jismoniy faolligini qo'llab-quvvatlab qolmay, shu bilan birga uning mehnat qilish qobiliyatini tiklashi va rivojlantirishi uchun u iste'mol savatchasiga muvofiq kelishi lozim, bu

savatcha eng zarur mahsulotlar, tovar va xizmatlar turini o'z ichiga oladi.

Eng kam ish haqi faqat alohida olingan xodimni emas, balki uning voyaga etmagan oilasi a'zolarini ham qayta hosil qilinishi (tiklanishi)ni ta'min etishi kerak. Bu o'lchovning miqdoriy noaniqligi mamlakatda ishlab chiqilayotgan ijtimoiy to'lovlar miqdoriga borliqdir.

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

Ish haqi yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. Shu bilan birga ish beruvchi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

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

***Bozorga o'tilishi munosabati bilan mehnatga haq to'lash sohasida yangi munosabatlar paydo bo'ladi, mehnat resurslari bozori hisoblangan mehnat bozori shakllanadi.*** Uning subyektlari sifatida quyidagilar maydonga chiqadi: ish beruvchi (yakka tartibdagi tadbirkor, tadbirkorlar birlashmasi) - u muayyan sifat xossalariga ega ma'lum miqdordagi mehnat resursiga talab bildiradi; yollanma xodimlar mehnat resursining egalari bo'lib, ularning miqdori va kasb-malaka xususiyatlari mehnat bozoridagi taklifni vujudga keltiradi.

Mehnat bozoridagi kesishuv obyekti sifatida muayyan sharoitda ma'lum vaqt mobaynida muayyan sifatga ega bo'lgan mehnat resursi birligidan foydalanish huquqi vujudga keladi.

***Mehnat birligining bozor bahosi - bu ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.*** Biroq hozirgi vaqtga kelib, bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ish haqining stavkasi odatda,

takror ishlab chiqarish minimumidan ortiq bo‘lib, asosan, mazkur ijtimoiy guruhning qaror topgan iste‘mol darajasi, tarmoqda muayyan sifatga ega mehnatga to‘lanadigan haqning erishilgan darajasiga bog‘liq ravishda shakllanadi.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi lozim bo‘lgan omillardan biri uning mehnatga to‘lanadigan haqning o‘rtacha darajasiga nisbatidir.

#### **1.4. Ish haqi to‘lashga doir asosiy tushunchalar**

Bozor munosabatlariga o‘tish mehnatga haq to‘lashdek muhim iqtisodiy kategoriyaning mohiyatini tubdan o‘zgartirib yubordi. Agar xalq xo‘jaligini rejalashtirishning markazlashgan tizimi chog‘ida mehnatkashlarni moddiy-hayotiy ne‘matlar bilan ta‘minlashning yagona usuli ularni jamiyat har bir a‘zosining mehnati va iste‘moli me‘yorining ekvivalentligi tamoyili asosida taqsimlashdan iborat bo‘lsa, bozor tizimi sharoitida ushbu ne‘matlar qandaydir markazdan taqsimlanmaydi, balki har bir muayyan holatda yollanma xodimning malakasi va vaqtini ish haqi va foydada ishtirok etishdan keladigan daromadga to‘g‘ridan-to‘g‘ri almashtirish asosida belgilanadi.

Albatta, bunday tizimda ish haqi – milliy daromadning davlat tomonidan mehnatga haq to‘lash uchun ajratiladigan bir qismi emas, balki ishlab chiqarish vositalarining mulkdori va ish beruvchi sifatida tadbirkor daromadining u tomonidan yollash shartlari (mehnat shartnomasi) va mehnat natijalariga muvofiq yollanma xodimlar mehnatiga haq to‘lash uchun sarflanadigan bir qismidir. O‘z navbatida, mehnatga haq to‘lash ish beruvchining yollanma xodimga mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq bajarilgan ish (yoki ko‘rsatilgan xizmatlar) uchun ishlab topilgan mablag‘larni to‘lash bo‘yicha majburiyati hisoblanadi.

***Mehnatga haq to‘lash keng ma’noda – bajarilgan ishning ma’lum miqdori va sifati uchun mukofotlashning biror-bir shakli.***

Ish beruvchi uchun ish haqi ishlab chiqarish xarajatlari hisoblanadi, xodim uchun esa – hayot kechirishning ma’lum darajasini ta‘minlovchi daromad. Ish beruvchi ishlab chiqarish xara-



jatlarini kamaytirishga, xodim esa o‘z daromadlarini ko‘paytirishga, turmush darajasini oshirishga intiladi<sup>9</sup>.

Ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida ish haqi uning xodim va ish beruvchi uchun roli va ahamiyati nuqtayi nazaridan ko‘rib chiqishni talab qiladi. Xodim uchun ish haqi – uning shaxsiy daromadining asosiy moddasi, uning o‘zi va oilasining farovonligi darajasini oshirish vositasi hisoblanadi. Shuning uchun ish haqi olinadigan mukofot miqdorini oshirish uchun mehnat natijalarida rag‘batlantiruvchi rol o‘ynaydi. Ish beruvchi uchun xodimlarning ish haqi – u tomonidan yollangan ishchi kuchidan foydalanganlik uchun sarflangan mablag‘lardir, bu ishlab chiqarilgan tovar va xizmatlar tannarxidagi xarajatning asosiy moddalaridan birini tashkil qiladi.

Bunda, albatta, agar ishchi kuchining sifat darajasini oshirish xodimlarning mehnat va ijodiy tashabbusini rag‘batlantirish hisobidan korxonaga foydasini oshirish imkonini bersa, u holda, ushbu maqsadda ishchi kuchi uchun xarajatlarni oshirish maqsadga muvofiq bo‘lsa-da, ish beruvchi mahsulot birligi uchun ishchi kuchi sarflarining kamayishidan manfaatdordir. Bundan tashqari, mehnatga haq to‘lash darajasi xodimning ham, ish beruvchining ham xatti-harakatiga sezilarli darajada ta’sir ko‘rsatadi. Bu hol mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va uning taklifi o‘rtasidagi tengsiz holat sharoitida ular o‘rtasidagi munosabatlarning tartibga solinishi tufayli yuzaga keladi.

Zamonaviy iqtisodiyotda mehnatga haq to‘lash va uni rag‘batlantirish tizimlari, odatda, mehnatni motivlash asosiga quriladi. U esa, o‘z navbatida, amerikalik sotsiolog A.Maslou<sup>10</sup> tomonidan ishlab chiqilgan ehtiyojlar nazariyasiga tayanadi. Gap shundaki, korxonaga maqsadlari unda faoliyat yuritayotgan xodimlarning ehtiyojlari hamda manfaatlari hisobga olinsagina, amalga oshishi mumkin. Ya’ni korxonaga, o‘z maqsadlariga erishish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun, shunga yarasha kadrlarni saqlab qolish va ular mehnatining unumdorligi ortishini rag‘batlantirishi kerak. Bu esa bir tomondan – ishtirokni motivlash, ikkinchi tomondan, mehnat unumdorligini motivlash yordamida amalga oshirilishi mumkin.

---

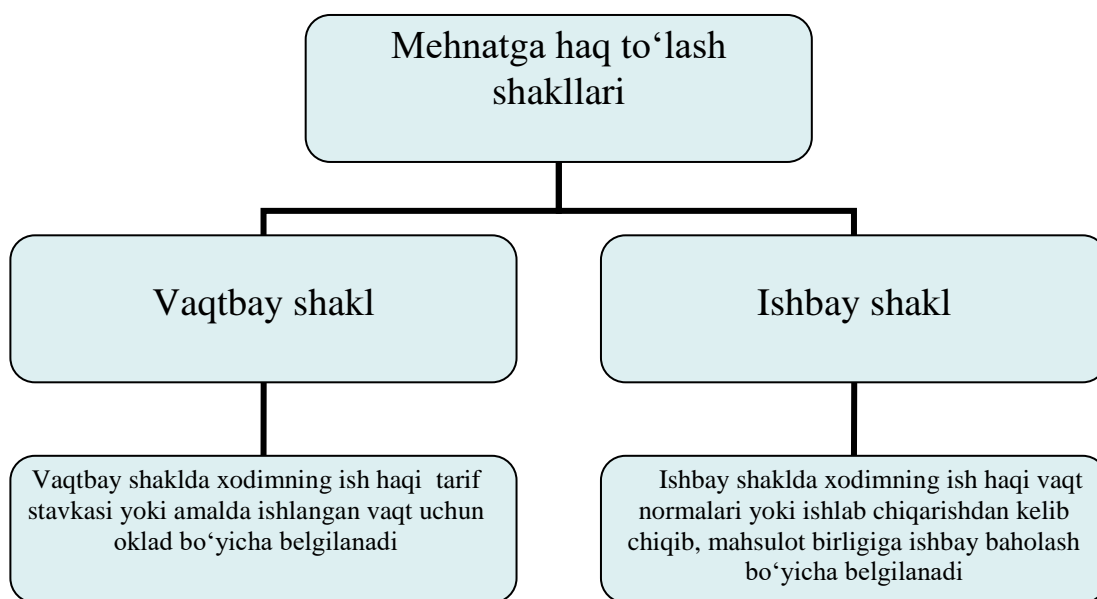
<sup>9</sup> Экономика и социология труда. Учебник. /Под.ред.д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. -271с.

<sup>10</sup> Abduraxmonov Q.X. Personalni boshqarish: Darslik. /Xolmo‘minov Sh.R., Zokirova Q.X. – T.: “O‘qituvchi” NMIU, 2008. – 391-b.

Hozirgi davr nuqtayi nazaridan mehnatga haq to‘lashni xodim mehnatining sarfi va natijalarini unga to‘lanadigan ish haqi miqdoriga muvofiqlashtirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari sifatida belgilash mumkin. Mehnatga haq to‘lash shakllari xodim ish haqi miqdorining muayyan vaqt mobaynida erishilgan mehnati natijalariga bog‘liqligini belgilash usullari (aniqrog‘i, tamoyillari) sifatida belgilanadi, mehnatga haq to‘lash tizimi esa ushbu bog‘liqlikni amalga oshirish texnologiyasidir.

Ma‘lumki, mehnatga haq to‘lashning ikkita shakli mavjud – ishbay va vaqtbay. Ishbay shaklida xodimning ish haqi vaqt me‘yorlari yoki ishlab chiqarishdan kelib chiqib, mahsulot birligiga ishbay baholash bo‘yicha belgilanadi. Vaqtbay shaklda xodimning ish haqi tarif stavkasi yoki amalda ishlangan vaqt uchun oklad bo‘yicha belgilanadi.

Ish haqini hisoblash uchun qanday asosiy mezon asos qilib olinishiga ko‘ra (jismoniy birliklarda bajarilgan ish hajmi yoki ishlangan vaqt miqdori), korxonada va tashkilotlarda mehnatga haq to‘lashning ikki shaklidan foydalaniladi: ishbay (bajarilgan ish hajmidan) va vaqtbay (ishlangan vaqt miqdoridan). Ularning har biri, birinchidan, o‘z tuzilishi uchun ayrim shart-sharoitlarga; ikkinchidan, o‘z afzallik va kamchiliklariga ega<sup>11</sup>.



**1.7-rasm. Mehnatga haq to‘lash shakllari.**

<sup>11</sup> Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учебник. - М.: КНОРУС, 2010. - с. 349.

Mehnatga haq to‘lashning biror-bir shakli, odatda, ishlab chiqarish texnologiyasi va uni tashkil etish, mahsulot sifatini ta‘minlash, mehnatni tashkil etish shakllari va ishchi kuchi bilan ta‘minlashning o‘ziga xos xususiyatlari bilan tanlanadi. Lekin ushbu omillar mehnatga haq to‘lash shakllarini, asosan, faqat texnik sharoitlar va ularni qo‘llash sohasini chegaralash imkoniyatlari nuqtayi nazaridan tavsiflaydi: mehnatga haq to‘lashning vaqtbay shakli u yerda ishbay shakldan foydalanishning imkoni bo‘lmagan joylarda joriy etiladi.

Haqiqatan ham, natural ifodadagi mahsulot hajmining ish vaqti sarflariga nisbati sifatida mehnat unumdorligini miqdoriy jihatdan o‘lchash imkoniyati mehnatga haq to‘lashning ikkala shaklini chegaralashning asosiy belgisi hisoblanadi.

Mehnatga haq to‘lash ishbay shaklining asosida aynan ushbu imkoniyat yotadi. Mehnatga haq to‘lashning ishbay shaklida gap natija va xarajatlar qiymatini o‘lchashning o‘zaro nisbati sifatida mehnat samaradorligini baholash haqida borishi mumkin. Shu munosabat bilan, ta‘kidlash lozimki, inglizcha adabiyotda mehnatga haq to‘lashning ishbay shakli “efficiency wage”, ya‘ni unumdorlik bo‘yicha to‘lanadigan ish haqi sifatida belgilanadi.

Amaliyotda mehnatga vaqtbay haq to‘lash sharoitida me‘yorlashtirilgan topshiriqlarni belgilash asosida mehnatga ishbay haq to‘lashga xos usullardan foydalanish hisobidan yuqori unumli mehnatni rag‘batlantiruvchi turli yondashuvlardan foydalaniladi. Ayni paytda mehnatga haq to‘lashning ishbay shaklida ko‘proq unga vaqtbay haq to‘lash shakliga xos rag‘batlantiruvchi tizimlar qo‘llaniladi. Bundan tashqari mehnatga haq to‘lashning kombinatsiyalangan, ya‘ni vaqtbay va ishbay shakllari ham uchrab turadi. Ushbu ikkala shaklni o‘zaro boyitish asosida ularni integratsiyalashdagi birlashtiruvchi jihat shundan iboratki, ish haqining darajasi mehnat samaradorligining darajasiga bevosita bog‘liq bo‘lib, ayni paytda uning muhim rag‘batlantiruvchi omili hisoblanadi.

Yangi texnologiyalar va bozor munosabatlarini o‘zlashtirish sharoitida mehnatga haq to‘lashning ishbay shaklini qo‘llash sohasini qisqartirishning hozirgi yo‘nalishi xodim tomonidan bajariladigan vazifalarga ko‘ra mehnat unumdorligi, samaradorligi yoki serdoramadligi mezonlari bo‘yicha ish vaqtidan foydalanishni iqtisodiy jihatdan asoslagan holda mehnatga haq to‘lashning vaqtbay shakliga

asoslangan tizimlarini yaratish zaruratini keltirib chiqaradi. Bunda faoliyatning turli shakllari va xodimlarning turli toifalari nuqtayi nazaridan muayyan murakkablikdagi ishning 1 me'yor-soatiga ish haqining tarif stavkasi mehnatga haq to'lash darajasining yagona o'lchovi bo'lishi mumkin. 1 me'yor-soat qiymati har bir xodim uchun uning yakka tartibdagi tarif koeffitsiyenti (reyting) asosida hisoblab chiqilishi mumkin.

Mehnatga haq to'lash tizimlarini shakllantirishga ish haqining bazaviy (tarif) qismi ulushi bilan tavsiflanadigan ish haqi tarkibi katta ta'sir ko'rsatadi. Odatda, u mehnatning barqarorligiga ko'ra 70-90 foiz chegarasida o'zgarib turadi. Ish haqining qolgan – o'zgaruvchan qismi jamoaviy ish natijalariga ko'ra, ya'ni mehnat unumdorligi bo'yicha to'lanadi. Shuning uchun mehnatga haq to'lashning vaqtbay hamda ishbay shakllari amaliyotida chegaralovchi tizimlar qo'llaniladi.

Tarif tizimidan foydalanish sohasini kengaytirish uchun sharoitlarning yaratilishiga ko'ra mukofotlovchi tizimlarning qo'llanishi qisqaradi. Ular faqat me'yoriydan tashqari ijodiy yutuqlarni rag'batlantirish uchun saqlab qolinishi mumkin, boz ustiga korxonalar soliqlarni to'laganidan keyin o'z faoliyatidan olinadigan daromadni mustaqil ravishda taqsimlaydi.

### **1.5. Mehnat haqi vazifalari va ularning o'ziga xos xususiyatlari**

Ish haqini tabaqalash mehnat unumdorligi va samaradorligi ortishiga xizmat qilishi lozim. Ayni paytda u ish beruvchilar hamda xodimlar tomonidan adolatli tizim sifatida qabul qilinishi kerak. O'z navbatida amaldagi ish haqini tabaqalash tizimining asoslilik darajasi haqida mehnat faoliyati va mehnat jamoalaridagi ijtimoiy-ruhiy muhitning samaradorligi bo'yicha, shu jumladan, mehnatga haq to'lash darajasini turlicha qabul qilish asosida mehnat yuzasidan nizolarning mavjudligi (yoki mavjud emasligi)ga ko'ra mulohaza yuritish mumkin.

Ish haqini o'rnatish bo'yicha mezonlar uning vazifalariga mos bo'lishi kerak. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqining uch vazifasi alohida ajralib turadi, bular:

1. Takror ishlab chiqaruvchi (ish haqi ishchi kuchi qiymatini qoplaydi, shu sababli uning ishlab chiqarish jarayonida va mehnat bozorida bevosita ishtirok etishi ta'minlanadi);

2. Rag'batlantiruvchi (ish haqi ishchi kuchi to'lovining sarf bo'lgan mehnat miqdori va sifati bilan o'zaro mutanosib ekanligini o'lchash orqali ishchilarni mehnat sarfini yanada ko'paytirishga undaydi);

3. Tartibga soluvchi (mehnat bozoridagi talab ish haqi darajasiga ta'sir etsa, mehnat haqi iste'mol va xizmatlar predmetlari narxlariga o'z ta'sirini ko'rsatadi);

Ijtimoiy tadqiqotlar instituti uning to'rtinchi vazifasini ham ko'rsatib o'tmoqda<sup>12</sup>, ya'ni

4. Ijtimoiy vazifa (ish haqi ishchi va uning oila a'zolariga turmush kechirishlari uchun minimal tarzda yetarli sharoit yaratib beradi).

Ish haqining har bir vazifasi o'z shaxsiy subyektiga ega. Masalan, takror ishlab chiqarish ishchilar tomonidan amalga oshirilsa, ish beruvchi rag'batlantiruvchi vazifani (mehnatni me'yorlash va mehnatga haq to'lash tizimi hamda shakllarini kiritadi), davlat esa tartibga soluvchi vazifani bajaradi.

N.A.Volgin mehnatga haq to'lashning muhim vazifalari va ularning o'ziga xos xususiyatlarini aniqlashga alohida to'xtalib o'tgan:

Ish haqining to'rt asosiy vazifasini ajratish mumkin:

1. Ishchi kuchini takror tayyorlash imkoniyatlarining ta'minlanishidan iborat takror ishlab chiqarish vazifasi.

2. Ishlab chiqarishning rivojlanishidan manfaatdorlikni oshirishga yo'naltirilgan rag'batlantiruvchi (motivatsion) vazifa.

3. Ijtimoiy adolat tamoyilining amalga oshirilishiga ko'maklashuvchi ijtimoiy vazifa.

4. Mahsulot narxini shakllantirish jarayonida jonli mehnat ishtirokining o'lchami, uning ishlab chiqarish umumiy xarajatlaridagi ulushini tavsiflovchi hisob-ishlab chiqarish vazifasi<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Институт социальных исследований при Кабинете Министров Республики Узбекистан. Тенденции формирования и динамика прожиточного минимума. Пособие. – Т., 2009, с.5.

Mehnatga haq to‘lashni tabaqalash asoslari mehnat bozorini turli toifadagi ishlovchilar mehnatiga haq to‘lash nisbiy darajasini talab va taklifni hisobga olgan holda prognoz qiluvchi segmentlash bilan bog‘liq. Ushbu bog‘liqlik mehnatga haq to‘lash, uni amalga oshirish ehtimolining o‘zgarishi va maqsadga muvofiqligini aks ettirishi uchun mehnatga haq to‘lashning tabaqalanishini moslashuvchan qilishi kerak.

Xususan, avtomatlashtirish va zamonaviy texnologiyalarning rivojlanishiga ko‘ra mehnatga haq to‘lashni tabaqalash sohasi mehnat unumdorligiga bevosita bog‘liq qismi bo‘yicha qisqaradi, ayni paytda u mehnat samaradorligi mezonini bo‘yicha mehnatga haq to‘lashga nisbatan oshishi aniqlangan. Boshqacha aytganda, tabaqalash obyekti alohida operatsiyalardan ish va vazifalarga nisbatan mustahkamlanish yo‘nalishiga ega.

Tarif tizimi mehnatga haq to‘lashni tabaqalashning asosiy vositasi hisoblanadi. U me‘yoriylar yig‘indisi – tarif stavkalari va lavozim okladlari sxemalari, tarif setkalari, tarif-malakaviy ma‘lumotnomalar, hudud koeffitsiyentlari va bajarilgan ish uchun xodimlarni mukofotlash miqdorlarini aniqlashda foydalanish uchun mo‘ljallangan tarif xususiyatiga ega turli xildagi ustama haqi hamda qo‘shimcha haqlarni o‘z ichiga oladi. Bozor munosabatlari sharoitida korxonalar mehnatni tariflashning biror-bir tizimini mustaqil ravishda joriy etishi mumkin. Shu bilan birga davlat darajasida markazlashgan tarzda ishlab chiqilgan tavsiyalar ushbu vazifani hal etishda aksariyat korxonalarining nuqtayi nazariga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi.

Hozirgi vaqtda korxonalarga tariflashning 18 razryadini nazarda tutuvchi Yagona tarif setkasi (YATS)ga amal qilish taklif etilgan. Razryadlarning ushbu soni ishchi va xizmatchilar mehnatining murakkabligidagi farqlar asosida belgilangan, bunda ishchilarni tariflash uchun dastlabki sakkizta razryad ajratilgan. 10 foiz darajasida ish haqini oshirish chegarasi sezilarli bo‘lganligi bois, YATSga razryaddan razryadga o‘shish miqdori asos qilib olingan: I dan III gacha – 30%, IV dan XV gacha – 13%, XVI dan XVIII gacha – 11%. Tarif stavkalari (okladlar) razryadlar bo‘yicha YATSda faqat

---

<sup>13</sup> Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. Ред. Н.А. Волгина. - М.: Изд-во РАГС, 2010. -287с.



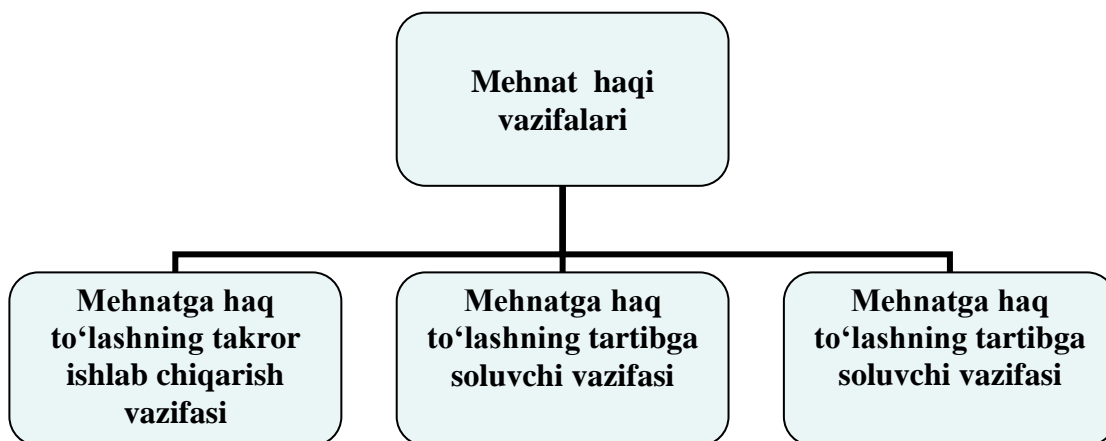
bajariladigan ishlarning murakkabligi va xodimlar malakasi belgisi bo'yicha tabaqalanadi.

Boshqa omillar – mehnat sharoitlari, og'irligi, keskinligi, uni qo'llash sohasining ahamiyatga molikligi, yakka tartibdagi va jamoaviy mehnatning miqdoriy va sifat natijalari – ish haqini tashkil etishning ustama haqi, qo'shimcha haq, mukofotlar kabi unsurlari yordamida hisobga olinadi. Ularga nisbatan tarif stavkasi (oklad) butun ish haqini shakllantirish uchun asos hisoblanadi. Xodimni biror-bir razryadga kiritishda ishlar va ishchilar kasblarining Yagona tarif-malakaviy ma'lumotnomasi, ularga oylik oklad to'lanadigan ishchilar kasblarining malakaviy ma'lumotnomasi va xizmatchilar lavozimlarining malakaviy ma'lumotnomasiga amal qilinadi.

Davlat xizmati, barcha muassasalar va byudjet tashkilotlarining xodimlariga haq to'lashni tartibga solish zarurligi bois YATSni ushbu toifa xodimlariga ham yoyish masalasi ishlab chiqilmoqda. Buning uchun haq to'lash razryadlarining umumiy sonini 23 taga yetkazgan holda qo'shimcha razryadlarni joriy etish taklif qilinadi. Biroq, ta'kidlash lozimki, razryadlar sonini oshirish yo'li bilan tarif tizimini qo'llash sohasini kengaytirish asosida uni takomillashtirish yagona yo'l emas.

Muqobil yondashuv mehnatga haq to'lash darajasining bajariladigan ishlarning murakkabligi va javobgarligiga bevosita bog'liqligini belgilashdan iborat. Bu bilan pog'onali usul asosida tuzilgan razryadlar tizimidan umuman voz kechish va har bir xodimning reytingi hamda mehnatga haq to'lashning tegishli darajasini uning mehnati mazmuni va natijalaridan kelib chiqib baholash tizimiga o'tish mumkin. Bunda ish haqini oshirishning seziluvchanligi chegarasi va u bilan bog'liq razryad koeffitsiyentlari o'sishining shartliligi muammosi chetga surilib, xodim tomonidan mazmuni va murakkabligiga ko'ra turlicha ishlarning bajarilishida mehnatga haq to'lash darajasini to'g'ri baholash imkoniyati yaratiladi.

Boshqacha aytganda, har bir xodimning Yakka tartibdagi tarif koeffitsiyenti (reytingi), uni biror-bir razryadga kiritish o'rniga mehnatni tariflash universal tizimining asosiga aylanishi mumkin.



**1.8-rasm. Mehnat haqi vazifalari.**

**Mehnatga haq to'lashning takror ishlab chiqarish vazifasi.** Takror ishlab chiqarish vazifasi mehnatga haq to'lashning xodim va uning oilasi hayotiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun zarur mutlaq darajasini belgilab beradi. Mazkur darajasining majburiy yoki tavsiyaviy xususiyatga ega chegara qiymatlarini belgilashni nazarda tutuvchi marjinallashtirish tamoyili ushbu vazifani amalga oshirishning obyektiv asosini tashkil etadi. Xususan, hozirgi vaqtda fiziologik minimumdan kelib chiqqan holda ish haqining eng past darajasini belgilash amaliyotga joriy etilgan bo'lib, bu iqtisodiyotning inqiroz holatini aks ettiradi.

Me'yorli sharoitda mehnatga haq to'lashning eng past darajasi nafaqat fiziologik ehtiyojlar, balki xodimning malakaviy o'sishi va uning ijodiy salohiyati rivojlanishini ham ta'minlagan holda iste'mol g'aznasiga kiruvchi tovarlar va xizmatlar qiymatiga mos kelishi kerak. Shu munosabat bilan ishchi kuchini oddiy va kengaytirilgan takror ishlab chiqarish xarajatlarini tegishlicha belgilab beruvchi fiziologik va ijtimoiy mezonlar bo'yicha baholanadigan ishchi kuchi qiymati tushunchasi nafaqat nazariy, balki amaliy ahamiyat kasb etadi.

Amaliyot ishchi kuchining hisoblab chiqilgan qiymati va unga asoslangan mehnatga haq to'lashning eng past darajasini belgilashga nisbatan tabaqalangan tarzda yondashish zarurligini ko'rsatmoqda, bu hol turli mintaqalarda iste'mol tovarlari va xizmatlar narxlari hamda daromadlarga soliq solish darajasi, ya'ni ishlovchilarni ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur vositalar bilan ta'minlash real

sharoitlaridagi farqlar bilan shartlangan. Xususan, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlariga ega hududlar uchun mehnatga haq to'lash darajasini tegishli oshiruvchi hududiy koeffitsiyentlar joriy etiladi.

Ishchi kuchining qiymatini belgilashda uning fiziologik va ijtimoiy mezonlar bo'yicha hisoblab chiqilgan qiymatini ish beruvchi tomonidan ish haqi bo'yicha amalga oshiriladigan barcha to'lovlar hamda mehnatga haq to'lashning eng past va o'rtacha darajasi nuqtayi nazaridan jamoaviy shartnomada nazarda tutilgan kompensatsiya to'lovlarini o'z ichiga oluvchi amaldagi xarajatlar bilan solishtirish maqsadga muvofiq hisoblanadi. Bir xodim ishchi kuchi o'rtacha qiymati ko'rsatkichlari yoki alohida holatlarda, xodimlarga to'lanadigan o'rtacha kompensatsiyalar ham ana shunday maqsadlarda qo'llaniladi. Bu hol turli toifali ishchi va xizmatchilar ishchi kuchi qiymatining darajasi va tarkibidagi farqlarni aniqlash imkonini beradi.

Mehnatga haq to'lash darajasini marjinallashtirish tamoyilini oliy toifali yollanma xodimlar – korxonalar rahbarlari, ijrochi direktorlar va menejerlarni, yollovchilarni korxonalar rahbarlariga lavozim okladlarini ularning korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish ehtiyojlarini ta'minlash imkoniyatlarini baholash tamoyilidan kelib chiqib, ayni paytda ushbu xodimlar ish haqining o'rtacha darajaga nisbatan asossiz tarzda o'sishiga yo'l qo'ymagan holda belgilashga yo'naltirish maqsadida ular ish haqining chegara miqdorini belgilashga nisbatan qo'llash dolzarb muammo hisoblanadi.

**Mehnatga haq to'lashning tartibga soluvchi vazifasi.** Ushbu vazifa ishchi kuchiga talab bilan uning taklifi o'rtasidagi nisbat, xodimlarni shakllantirish, xodimlar soni va ularning bandlik darajasiga ta'sir ko'rsatishdan iborat. Mazkur vazifa xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarining muvozanatiga erishish maqsadida takror ishlab chiqarish va rag'batlantiruvchi vazifalarga nisbatan integratsiyalovchi rolni o'ynagan holda ular o'rtasidagi oraliq mavqeni egallaydi.

Mehnatga haq to'lash darajasini alohida segmentlar, ya'ni faoliyat sohasining ustuvorligi va moddiy ta'minlanganlik darajasi bilan farq qiluvchi xodimlar guruhlari bo'yicha chegaralashni nazarda tutuvchi uni segmentlash tamoyili ushbu vazifani amalga oshirishning obyektiv asosi hisoblanadi. Bu yerda gap xodimlarning turli

toifalariga mehnatga haq to'lash darajasini belgilash siyosatini ishlab chiqish va uni har bir muayyan sharoitda mehnat munosabatlarini ijtimoiy sherikchilik asosida tartibga solish umumiy asnosidan kelib chiqib amalga oshirish haqida borayapti.

Ushbu tartibga solish turli darajalarda – bosh va tarmoq kelishuvlari doirasida hamda korxonalarining jamoaviy shartnomalarida amalga oshiriladi. Bunday tartibga solishni, uning xususiyati va maqsadidan kelib chiqib, segmentatsiyali tartibga solish, deb atash mumkin, chunki u kasbiy tarmoq, malakaviy – ish haqi va ijtimoiy-demografik belgilar bo'yicha mehnatga haq to'lash darajasining o'zgarishiga nisbatan umumiy yondashuvlarga taalluqli.

Mehnatga haq to'lashni segmentatsiyali tartibga solishning dolzarb vazifalari jumlasiga iqtisodiyot sektorlari o'rtasida (xususan, bozor sektori bilan byudjet sohasi o'rtasida, qazib chiqaruvchi va qayta ishlovchi tarmoqlar o'rtasida, ishlab chiqarish bilan savdo-sotiq o'rtasida) ekologik va ijtimoiy mezonlarga javob beruvchi mehnatga haq to'lashdagi nisbatlarni belgilash, shuningdek, tarmoq ichida tartibga solish kiradi.

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqib, ishlab chiqarishning o'sishi va mehnatga haq to'lash o'rtasidagi nisbatlarni belgilash huquqi korxonalarining jamoaviy shartnomalari doirasida emas, balki bosh va tarmoq tarif kelishuvlari darajasida muvaffaqiyatli amalga oshirilishi mumkin. Bunda, amaliyot shuni ko'rsatmoqdaki, eng kam ish haqi emas, balki o'rtacha ish haqining o'sish foizi, shuningdek, uning o'sishi sur'atlarini belgilash maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Tarmoq tarif kelishuvlari ish haqini ichki tarmoq va ichki kasbiy tabaqalash masalalarini hal etishda asos bo'lib xizmat qilishi lozim. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida ushbu muammo ancha keskin xususiyat kasb etadi. Hatto tarmoq ichida korxonalar o'rtasidagi o'rtacha ish haqi darajadagi farq daromadni 10 marta oshirdi, 1996-yilda eng past haq to'lanadigan xodimlarning 10 foizi bilan yuqori haq to'lanadigan xodimlarning 10 foizi o'rtasidagi farq esa 1:30 ga yetdi. Bunday o'sish tabiiy, iqtisodiy jihatdan asoslanmagan xususiyatga ega. Taqqoslash uchun Shvetsiya tajribasini misol qilib ko'rsatish mumkin, u yerda aholining istalgan toifalari o'rtasidagi nisbat 1:2 dan oshmaydi. Albatta, ushbu ko'rsatkich miqdori faoliyatning turli

tarmoq va sohalarida turlicha bo'lishi mumkin, lekin barcha holatlarda aholining turli guruhlariga mansub xodimlar mehnatiga haq to'lash darajasidagi asossiz farqlarni keltirib chiqaruvchi ijtimoiy oqibatlarni hisobga olgan holda real ehtiyojlardan kelib chiqish lozim.

Mehnatga haq to'lashning tartibga soluvchi vazifasining xodimlar bandligi va ularning mehnat salohiyatidan foydalanishga ta'siri nuqtayi nazaridan roli korxonaning kundalik faoliyatida xodimlarning jamoaviy shartnoma va yakka tartibdagi mehnat shartnomalariga muvofiq manfaatlarini hisobga olgan holda, ishlab chiqarish topshirig'ini bajarish uchun ularning optimal tarkibini aniqlash masalalarini hal etishda bevosita namoyon bo'ladi. Shuning uchun makro darajada ishlab chiqiladigan segmentatsiya siyosatini amalga oshirish mikro darajada, ya'ni korxonada tezkor tartibga solishni talab qiladi.

Mehnatga haq to'lashni tezkor tartibga solish xodimlar tomonidan mehnatning taklif etilishi va ish beruvchi tomonidan o'zaro qulay asosda mehnatga talab o'rtasidagi moslikka erishishga ko'maklashuvchi sharoitlarni yaratish maqsadini ko'zlaydi. Bunday vazifani hal etish amaliyoti, agar u mehnat bozorida narxni shakllantirish mexanizmi va u bilan bog'liq bozor munosabatlari subyektlarining xatti-harakatini o'rganishga tayansa, muvaffaqiyatli bo'lishi mumkin. Bozorda tovarning o'ziga xos jihatlari ikkita narx tushunchasini o'rganish zaruratini keltirib chiqaradi: ishchi kuchi narxi va mehnat narxi.

Ishchi kuchi narxi mehnat bozorida talab bilan taklif o'rtasidagi nisbatni hisobga olgan holda segmentatsiya belgilari bo'yicha tabaqalangan ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur xarajatlar darajasini aks ettiruvchi qiymatining pul ifodasini o'zida namoyon etadi. Ishchi kuchi narxi korxonada, tarmoq va mintaqada mehnatga haq to'lash darajasini tabaqalash siyosatini shakllantirish, shuningdek ish beruvchi tomonidan yollanadigan muayyan xodimlar mehnatiga haq to'lashning shartnomaviy shartlarini belgilashda asos bo'lib xizmat qilishi mumkin.

Mehnat narxi iqtisodiy kategoriya sifatida mehnatning turlicha miqdorlarini pulda ifodalash, xodimlarga har kuni taqdim etiladigan mehnat miqdorini o'lchash imkonini beradi. Ishchi kuchi narxidan hosil bo'lgan 1 soat mehnat narxi korxonada ichki mehnat bozori mexanizmining amal qilishi sharoitida xodim mehnatiga uning joriy

faoliyatining natijalari bo'yicha haq to'lash shartini belgilab bergan holda mehnat narxini o'lchash birligi bo'lishi mumkin. Mehnatning turli xillari narxi tarif stavkalari shakliga ega bo'ladi. Tarif stavkasi ma'lum darajadagi murakkablikka ega mehnat narxining o'lchovi, ya'ni ma'lum kasb va malakaga ega xodimning muayyan vaqt oralig'i (soat, kun, hafta, oy) dagi muayyan mehnatining narxi hisoblanadi. Ommaviy kasb xodimlari uchun soatbay tarif stavkalari keng tarqalgan.

**Mehnat haqining rag'batlantiruvchi vazifasi.** Bu vazifa uning ish kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatga, personal va xodimlar sonini shakllantirish hamda ularning bandlik darajasiga ta'sir ko'rsatishidan iborat. Mazkur vazifaning maqsadi ish haqining nisbiy darajasini mehnat miqdori, sifati va natijalariga ko'ra belgilashdan iborat. Ushbu maqsadga muvofiq mehnatga haq to'lash darajasini mehnat unumdorligi va samaradorligi mezonlari bo'yicha tabaqalash uni amalga oshirishning asosiy maqsadi hisoblanadi. Mazkur tamoyil mehnatga haq to'lashga nisbatan xodimlarning mehnat va ijodiy salohiyatidan foydalanishga to'sqinlik qilgan holda ularga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi tenglashtiruvchi yondashuvga qarama-qarshi qo'yiladi.

Mazkur vazifa takror ishlab chiqaruvchi va rag'batlantiruvchi vazifalar o'rtasida oraliq mavqeni egallaydi va ularga nisbatan birlashtiruvchi vazifani bajaradi, bundan maqsad xodimlar va ish beruvchilar manfaatlari mutanosibligiga erishishdir. Ana shu vazifani amalga oshirishning obyektiv asosi mehnatga haq to'lash darajasini bo'limlarga ajratish tamoyili bo'lib, u ayrim bo'limlar (sub bozorlar), ya'ni faoliyat sohasining ustuvorligi va moddiy ta'minlanish darajasi bilan farq qiluvchi xodimlar guruhlari bo'yicha ish haqi darajasini chegaralashni nazarda tutadi.

Gap xodimlarning turli toifalariga mehnat haqi darajasini belgilashning muayyan siyosatini ishlab chiqish va uni har bir aniq holda amalga oshirish haqida boradi, bunda ijtimoiy sheriklik asosida mehnat munosabatlarini tartibga solishning umumiy talabidan kelib chiqiladi. Bu tartibga solish turli darajalarda asosiy va tarmoq tarif bitimlari doirasida, korxonalarining jamoa shartnomalarida amalga oshiriladi. Bunday tartibga solishni uning xususiyati va vazifasidan kelib chiqib, segmentlashgan (bo'g'imlarga ajratilgan) tartibga solish



deb atash mumkin, chunki u kasb-tarmoq, malaka ish haqi va ijtimoiy-demografik belgilarga ko'ra mehnatga haq to'lash darajasini o'zgartarishga doir umumiy yondashuvlarga taalluqlidir.

Mehnatga haq to'lashni bo'g'imlarga ajratilgan holda tartibga solishning dolzarb vazifalariga mehnatga haq to'lashda ekologik va ijtimoiy mezonlarga javob beradigan nisbatlar belgilanishi kiradi. Bu nisbatlar iqtisodiyot sektorlari o'rtasida (xususan, bozor sektori bilan byudjet sohasi o'rtasida ishlab chiqariladigan va qayta ishlanadigan tarmoqlar o'rtasida, ishlab chiqarishi bilan savdo-sotiq o'rtasida) mavjud bo'ladi. Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqib, ishlab chiqarish va mehnatga haq to'lash o'rtasida nisbatlar belgilovchi huquqiy korxonalarining jamoa shartnomalari doirasida emas, balki asosiy va tarmoq tarif bitimlari darajasida muvaffaqiyatli amalga oshirilishi mumkin. Shu bilan birga, tajribaga ko'ra, eng kam ish haqining emas, balki o'rtacha ish haqining foizi ortishi, shuningdek, uning sur'atini oshirish maqsadga muvofiqdir.

Tarmoq tarif bitimlari ish haqini tarmoqlar ichida va kasblar ichida tabaqalashtirish masalalarini hal qilishda asos bo'lib xizmat qilishi lozim. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida mazkur muammo yetarli darajada keskinlik kasb etadi. Hatto tarmoq ichidagi korxonalar o'rtasida ish haqi darajasidagi farq daromadning 10 baravarigacha bo'lsa, eng kam ish haqi to'lanadigan 10 foiz xodimlar bilan yuqori haq to'lanadigan 10 foiz xodimlar o'rtasidagi farq 2006-yilda 1:10 nisbatga yetgan. Bunday o'sish tabiiy bo'lib, iqtisodiy jihatdan asoslanmagan. Taqqoslash uchun Shvetsiya tajribasiga tayanish mumkin, u yerda aholining turli toifalari o'rtasidagi nisbat 1:2 dan oshmaydi. Albatta, bu ko'rsatkichning farqi turli tarmoqlar va faoliyat sohalarida turlicha bo'lishi mumkin, lekin barcha hollarda real ehtiyojlardan kelib chiqib, aholining turli guruhlariga mansub xodimlar mehnatiga haq to'lash darajasidagi asoslanmagan farqlarni keltirib chiqaradigan ijtimoiy oqibatlarni hisobga olish zarur.

Mehnatga haq to'lashdagi tartibga soluvchilik vazifasining ahamiyati uning xodimlar bandligi va ularning mehnat salohiyatidan foydalanishga ta'siri nuqtayi nazaridan korxonaning kundalik faoliyatida bevosita ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish uchun zarur xodimlarning eng maqbul tarkibini aniqlash masalalarini hal qilishda namoyon bo'ladi, buning uchun jamoa shartnomasi va alohida mehnat

shartnomasiga muvofiq xodimlar manfaatlarini hisobga olish kerak. Shuning uchun ham makrodarajada ishlab chiqiladigan segmentlash siyosatini amalga oshirish makro darajadagi, ya'ni korxonada shoshilinch tartibga solishni talab qiladi.

Mehnatga haq to'lashning shoshilinch tartibga solinishi xodimlarning mehnatni taklif qilish bilan ish beruvchining mehnatga talabining o'zaro maqbul asosda mos kelishiga erishish uchun shart-sharoitlar yaratilishini maqsad qilib qo'yadi. Bu ish mehnat bozoridagi narx belgilash mexanizmini va u bilan bog'liq bozor munosabatlari subyektlarini o'rganishga tayangandagina bunday vazifani muvaffaqiyatli hal etish mumkin. Tovarning bozordagi o'ziga xos xususiyati narxga doir tushunchaning (ish kuchining narxi va mehnat narxi) zarurligini keltirib chiqaradi.

Ish kuchi narxi uning qiymatini pul bilan ifodalashdir, bu qiymat mehnat bozorida talab va taklif o'rtasidagi nisbatni hisobga olgan holda ish kuchini takror ishlab chiqarishga sarflangan zarur xarajatlarni bo'g'imlarga ajratish belgilari bo'yicha tabaqalashtirish darajasini aks ettiradi. Ish kuchining narxi korxonada, tarmoq va mintaqada mehnatga haq to'lash darajasini tabaqalashtirish siyosatini ishlab chiqish, shuningdek, ish beruvchi tomonidan yollangan muayyan xodimlar mehnatiga haq to'lashning shartnomaviy shartlarini belgilashda asos bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat narxi iqdusodiy kategoriya sifatida turli miqdordagi mehnatni pul bilan ifodalash, xodimlarga yetkazib beriladigan mehnat miqdorini o'nta to'lanadigan haq bilan qiyoslab ko'rish imkonini beradi. Mehnat narxini o'lchash birligi bir soatlik mehnat narxi bo'lishi mumkin, u ish kuchi narxidan keltirib chiqariladigan hosila miqdor bo'lib, korxonada ichki mehnat bozorining mexanizmi amal qilish sharoitida xodimning mehnatiga uning joriy faoliyat natijalariga ko'ra haq to'lash shartini belgilab beradi. Turlicha mehnat turlarining narxi tarif stavkalari shaklini oladi. Tarif stavkasi muayyan murakkablikdagi mehnat narxining o'lchovidir, ya'ni bu muayyan kasb va malakaga ega xodim aniq mehnatining muayyan vaqt: soat, kun, hafta, oy mobaynidagi narxidir. Ommaviy kasb xodimlari uchun juda keng tarqalgan narx soatlik tarif stavkalaridir.

## **Qisqacha xulosalar**

Aholi daromadlarining asosi manbai bo'lgan mehnat haqini tahlil qilish, ayrim mulohazalar berish bilan bog'liq nazariy ma'lumotlar, ayniqsa, rivojlangan davlatlar misolida o'rganish hozirgi kunning eng dolzarb masalalaridan biridir. Mehnatga haq to'lash muammosi, barcha davlatlarda mavjud bo'lib, mazkur muammo, o'sha davlatlarning o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib, chora-tadbirlar belgilanadi.

Demak, mehnatga haq to'lash, keng ma'noda bajarilgan muayyan miqdor va sifatga ega ish uchun haq to'lashning ma'lum bir shakli ekan.

Shunday ekan, amaliyotda mehnatga haq to'lashning ikki shakli vaqtbay va ishbay shakllari mavjud. Vaqtbay shaklda - xodimning ish haqi tarif stavkasi bo'yicha yoki haqiqatda ishlangan vaqt uchun to'lanadigan maosh bo'yicha belgilanadi.

Ishbay haq to'lashda ish haqi ishlab chiqarilgan mahsulot birligiga (vaqt yoki mahsulot ishlab chiqarish me'yorlari asosida) belgilangan narxlar asosida belgilanadi.

Mehnatga haq to'lashning biror-bir shaklini tanlash, odatda, ishlab chiqarish texnologiyasi va uni tashkil etish xususiyatlari, mahsulot sifatini ta'minlash, mehnatni tashkil etish shakllari va ishchi kuchi bilan ta'minlashga bog'liqdir. Qolaversa, mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi vazifasi, takror ishlab chiqarish vazifasi hamda tartibga soluvchi vazifalari mavjud bo'lib, ushbu vazifalar mehnat haqini tashkil etishga u yoki bu tomondan ta'sir ko'rsatadi. Jumladan, mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi vazifasi — mehnat miqdori, sifati va natijalariga ko'ra ish haqining nisbiy darajasini belgilashni maqsad qilib qo'ysa, mehnatga haq to'lashni takror ishlab chiqarish vazifasi xodim va uning oilasi hayotiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun zarur bo'lgan mehnatga haq to'lashning mutlaq darajasini beradi, mehnatga haq to'lashning tartibga soluvchi vazifasi esa, uning ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbat, personal va xodimlar sonini shakllantirish va ularning bandlik darajasiga ta'sir ko'rsatishidan iboratdir.

Aholi daromadlari – aholi yoki oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab topilgan pul yoki natura shaklidagi mablag'lar

yig'indisidir. Aholining talab-ehhtiyojlar darajasi va tarkibiy daromadlar va miqdorlariga bevosita bog'liqdir.

Iste'mol savati – insonning salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir.

### **Nazorat va mulohaza savollari**

1. Mehnatga haq to'lashning keng ma'nodagi mohiyatini ochib bering.

2. Mehnatga haq to'lash tizimi nima?

3. Mehnat birligining bozor bahosi deganda nimani tushunasiz?

4. Ish haqining asosiy elementini izohlab bering.

5. Mehnatga haq to'lashning vaqtbay va ishbay turlari mohiyatini ochib bering.

6. Mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi vazifasi mohiyatini ochib bering.

7. Mehnatga haq to'lashning takror ishlab chiqarish vazifasi mazmunini ko'rsating.

8. Mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi vazifasining o'rni va ahamiyatini ochib bering.

9. Eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadini ko'rsatib o'ting.

10. Aholi daromadlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?

11. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?

12. Oila budjeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?

13. Iste'mol budjeti nima u qanday ko'rsatkichlarga ega?

14. Yashash minimumi va iste'mol savatchasi nimani bildiradi?

## II bob. AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA SIFATLARI

### 2.1. “Turmush darajasi” tushunchasi va unga ta’sir etuvchi omillar

Aholining turmush darajasi insonlar hayoti va faoliyatining mavjud ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlari majmui bilan tavsiflanuvchi murakkab va ko‘p qirrali tushunchadir. Aholi turmush darajasini tadqiq etish jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasidan qat’iy nazar, barcha mamlakatlar uchun, xususan, mamlakatlararo taqqoslash uchun dolzarbdir.

Aholining turmush darajasini o‘rganishning eng muhim jihatlari quyidagilar hisoblanadi:

– iqtisodiy faoliyat ishtirokchisi hisoblangan insonning asosiy sifat xususiyatlarini baholash (yuksak darajada davom etishiga erishish uchun sog‘lom turmush tarzini olib borishga qobiliyat; ta’lim olish imkoniyatlari, munosib turmush uchun yetarli mablag‘larga ega bo‘lish va yuksak kasbiy sifatlarni egallash);

– nominal va real daromadlarni baholash;

– aholining uy-joy, uzoq muddatli foydalanishga mo‘ljallangan iste’mol ne’matlari bilan ta’minlanish xususiyatini o‘rganish.

**Aholining turmush darajasi – bu aholi farovonligi, ne’matlar va xizmatlar iste’molining darajasi, insonlarning asosiy hayotiy ehtiyojlarini qondirish me’yorini tavsiflovchi sharoitlar va ko‘rsatkichlar majmuidir.**

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. Mirziyoyevning Oliy Majlis Senati va Qonunchilik palatasiga Murojaatnomasida mamlakatimiz iqtisodiyotini rivojlantirish masalalariga eng muhim vazifalar sifatida qarab, “inson manfaati va yana bir bor inson manfaati islohotlarning bosh maqsadi etib belgilanganligi”ning aholi turmush darajasi oshishiga davlat siyosati darajasida ahamiyat berilayotganligidan dalolatdir. Murojaatnomada xalq farovonligi va aholi turmush darajasiga doir tahliliy-tanqidiy ma’lumotlar keltirilib, maqolamizda ushbu jihatlarni ham tadqiqotimiz obyekti sifatida qaraganmiz.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlis Senati va Qonunchilik palatasiga Murojaatnomasi. Toshkent. 2017y. 22.12. [www.uza.uz](http://www.uza.uz).

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 22.01.2018 yil PF-5308-sonli “2017-2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha harakatlar strategiyasini «Faol tadbirkorlik, innovatsion g‘oyalar va texnologiyalarni qo‘llab-quvvatlash yili»da amalga oshirishga oid davlat Dasturi to‘g‘risida”gi farmonida belgilangan vazifalar asosida tahlillar qilib, aholi turmush darajasini oshirishga xizmat qiluvchi eng muhim vazifalarni belgilab olamiz, jumladan, farmonda qayd etilishicha, aholi uchun qulayliklar yaratish maqsadida yangi yo‘llar barpo etish, transport – logistika infratuzilmasini yanada rivojlantirish, yangi temir yo‘llar qurish va elektrlashtirish, ko‘rsatilayotgan xizmatlar sifatini oshirish choralarini ko‘rish lozim.<sup>15</sup>

Q.H. Abdurahmonov, Sh.R. Xolmo‘minovning tadqiqotlarida aholi turmush darajasiga ta’rif berilib, uni oshirishga doir nazariy ma’lumotlar berilgan, jumladan, aholi turmush darajasi deganda, ularning hayot kechirishi uchun zarur bo‘lgan moddiy va ma’naviy ne’matlar bilan ta’minlanishi hamda kishilar ehtiyojining bu ne’matlar bilan qondirilish darajasi tushuniladi. Biz maqolada ushbu ta’rif asosida statistik tahlillar qilib, tegishli xulosa va tavsiyalar ishlab chiqamiz<sup>16</sup>.

A. O‘lmasovning “Iqtisodiyot asoslari” kitobida aholi turmush darajasi va farovonligining bir nechta ta’riflari nazariy jihatdan keltirilib, u muntazam o‘zgarib turadigan, turli ne’matlarga bo‘lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovar va xizmatlar bozoridagi holat, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanishi ko‘rsatib o‘tilgan. Bunda aholi turmush darajasi va farovonligini oshirish yuzasidan taklif, tavsiyalar keltirilgan<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 22.01.2018-yil PF-5308-sonli “2017-2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha harakatlar strategiyasini «Faol tadbirkorlik, innovatsion g‘oyalar va texnologiyalarni qo‘llab-quvvatlash yili»da amalga oshirishga oid davlat Dasturi to‘g‘risida”gi farmoni.

<sup>16</sup> Abdurahmonov Q.H, Xolmo‘minov Sh.R. “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi”. Toshkent – 2004-yil.

<sup>17</sup> O‘lmasov A. “Iqtisodiyot asoslari”. T.: Mehnat - 1997-yil.

G'.L. Xusainov, P.I. Sayitkulova Mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish masalalari, jumladan, 2017-yilda O'zbekistonliklarni narxlar, kommunal xizmatlar va ijara haqi, kreditlar, soliqlarni to'lashdagi qarzlarni tufayli kelib chiqqan muammolar tashvishga soldi. Gaz, ichimlik suvi bilan ta'minlash masalalari, maktabgacha ta'lim muassasalarining yetishmasligi, yuqori bo'lmagan pensiyalar va ijtimoiy nafaqalar ham fuqarolarning ayrim toifalari uchun tashvish va bezovtalik manbalari tahlil qilinib, ushbu tizimni takomillashtirishga doir taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan. Bozor munosabatlariga asoslangan O'zbekiston iqtisodiyotida xodimlarning ish haqi masalalari to'g'risida mualliflarning ilmiy qarashlari bayon etilgan.<sup>18</sup>

Qozog'iston Respublikasining 2016-yil 29-noyabrdagi "2017–2019-yillar uchun respublika byudjeti to'g'risida"gi 25-VI-sonli Qonuni. Rossiya Federatsiyasi Hukumatining 08.12.2017-yildagi "2017-yil III choragi uchun umuman Rossiya Federatsiyasi bo'yicha aholi jon boshiga va aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari bo'yicha tirikchilik uchun zarur eng kam miqdorni belgilash to'g'risida"gi 1490-sonli qarori. Belarus Respublikasi Mehnat va ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining 2018-yil 24-yanvardagi 8-son qarori. Qirg'iziston Respublikasining Milliy statistika qo'mitasi axborotlari asosida tahliliy ma'lumotlar keltirilgan<sup>19</sup>.

Boshqacha qilib aytganda, turmush darajasi jamiyatda yashovchi inson ehtiyojlarining rivojlanishi va qondirilishi darajasidan iborat bo'lib, u turli ne'matlarning iste'mol qilinishi yoki iste'mol uchun olinganlarining foydalilik darajasi bilan belgilanadi.

---

<sup>18</sup> Xusainov G'.L., Sayitkulova P.I. "Mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish masalalari". Iqtisodiyot va ta'lim. №1, 2018. 93-96 betlar.

<sup>19</sup> Qozog'iston Respublikasining 2016-yil 29-noyabrdagi "2017–2019-yillar uchun respublika byudjeti to'g'risida"gi 25-VI-sonli qonuni. Rossiya Federatsiyasi Hukumatining 08.12.2017-yildagi "2017-yil III choragi uchun umuman Rossiya Federatsiyasi bo'yicha aholi jon boshiga va aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari bo'yicha tirikchilik uchun zarur eng kam miqdorni belgilash to'g'risida"gi 1490-son qarori. Belarus Respublikasi Mehnat va ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining 2018-yil 24-yanvardagi 8-sonli qarori. Qirg'iziston Respublikasining Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlari.



**Aholi turmush darajasi komponentlari**

<b>BMT konsepsiyasi</b>	<b>Shved modeli</b>
1. Salomatlik	1. Mehnat va mehnat sharoiti
2. Ovqatlanish	2. Iqtisodiy imkoniyat
3. Ta'lim	3. Siyosiy imkoniyat
4. Bandlik va mehnat sharoiti	4. Maktab ta'limi
5. Turar joy sharoiti	5. Salomatlik va tibbiy yordamdan foydalanish
6. Ijtimoiy ta'minot	6. Ijtimoiy imkoniyat (oila va oila munosabatlarining shakllanishi)
7. Kiyim-kechak	7. Turar joy
8. Dam olish va bo'sh vaqt	8. Ovqatlanish
9. Inson huquqlari	9. Bo'sh vaqt va uni o'tkazish

Manba: Q.X. Abdurahmonov, X.X. Abduramanov. Aholi turmush tarzi va daromadlari: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011

2.1-jadvalda turmush darajasi komponentlarini aks ettiruvchi BMT konsepsiyasi (1961 y.) va shved modeli (70-yillar) ko'rsatilgan. Ko'rinib turibdiki, BMT konsepsiyasida asosiy e'tibor salomatlik va ovqatlanishga, shved modelida esa mehnat va mehnat sharoitlariga qaratilgan.

Aholi turmush darajasining turli komponentlari mavjud (2.1-jadval).

Aholi ehtiyojlarining xilma-xilligi, ularning cheksizligi, solishtirishning o'ziga xos qiyinchiliklari turmush darajasini tavsiflashda tizimli yondoshuvdan foydalanishga majbur qiladi. Nihoyatda xilma-xilligi bilan ajralib turuvchi, bir tomondan, insonlar turmushi moddiy sharoitlarining tarkibiy qismlarini, boshqa tomondan esa, ularning xulqini o'z ichiga oluvchi bu kategoriyani uch darajali tizim ko'rinishida ko'rsatish maqsadga muvofiq (2.1-rasm).

**Birinchi daraja** aholining iste'mol sohasidagi hayoti va faoliyati sharoitlarining tashqi majmuini aks ettiradi. Bu sharoitlar birlamchi, boshqa tarkibiy qismlarga nisbatan aniqlovchidir. Shuning uchun determinantlar deb ataladi. Determinantlar keng tushuncha hisoblanib, insonlar faoliyatining barcha, nafaqat iqtisodiy, balki tarixiy, ahloqiy,

siyosiy sharoitlarini o'z ichiga oladi.

Shu ma'noda ular "turмуsh darajasi" kategoriyasini boshqa ijtimoiy-iqtisodiy obyektlar bilan birlashtiradi. Turmush darajasining markaziy xususiyati ushbu kategoriyaning dominant bo'lib chiquvchi va uning yuzaga kelish mexanizmini tavsiflashda **ikkinchi daraja** mohiyatini tashkil qiluvchi aholi ehtiyojlaridir.

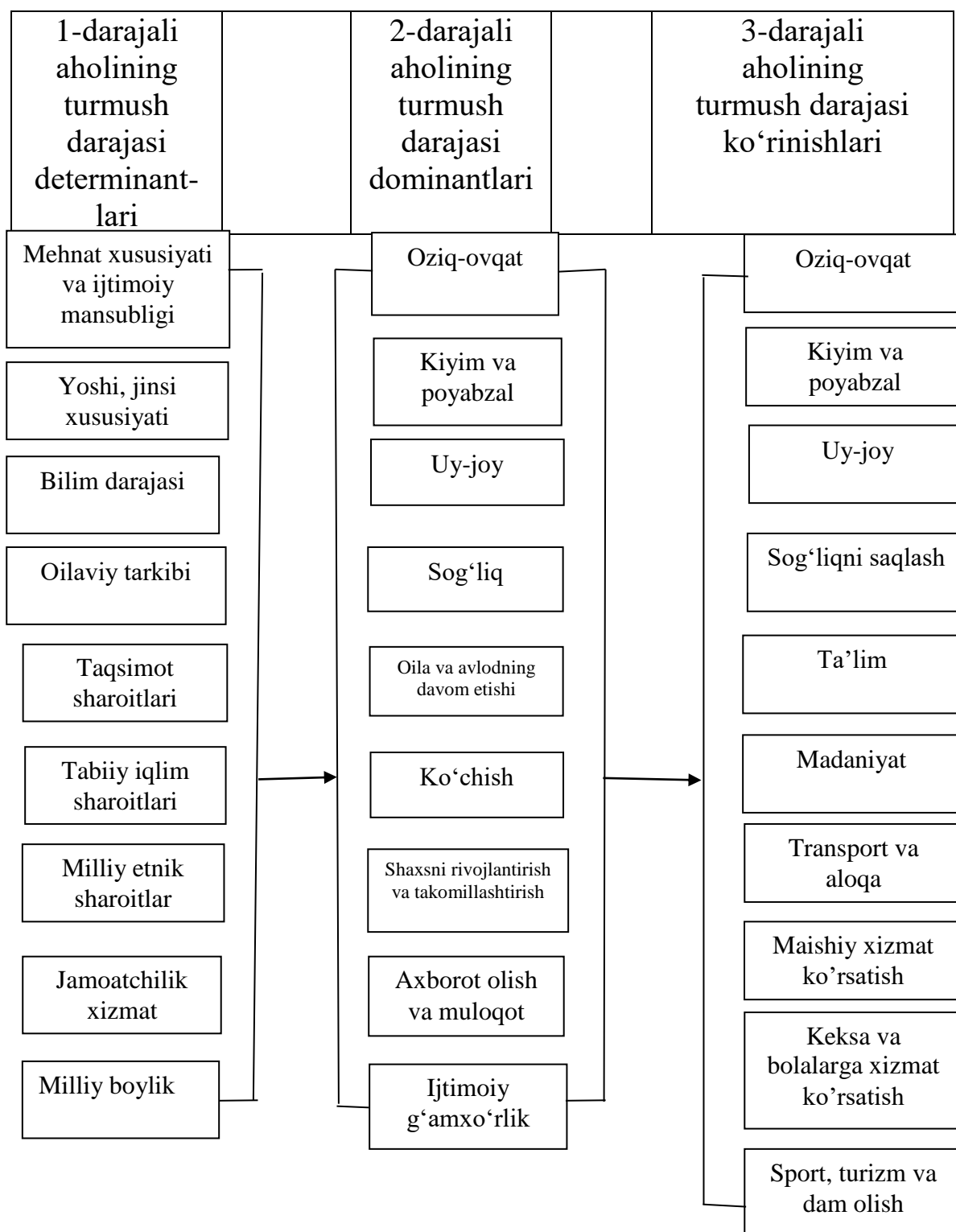
**Uchinchi daraja** insonlarning iste'mol sohasidagi xulqi bo'lib, u iste'molchilarning muayyan harakatlarida, iste'molida, ularning turmush uslubi va tarzida haqiqiy timsolini topuvchi turli-tuman ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan.

Turmush darajasining tizimli ifodasidagi uch jihat izchil bir-biriga bog'liqdir: turmushning tashqi sharoitlari (determinantlar) aholi ehtiyojlarini yuzaga keltiradi, bu ehtiyojlar (dominantlar) esa, o'z navbatida, insonlarning iste'mol sohasidagi xulqini belgilaydi.

Determinantlar ko'p sonli va turli jihatlidir. Ular iste'molchi – inson hayoti va faoliyatining barcha sohalarida uning faolligini belgilab, bevosita insonning o'ziga tegishli bo'ladi. Eng avvalo, ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlarning jins, yosh hamda oilaviy xususiyati, ijtimoiy mansubligi va mehnatining o'ziga xos xususiyati, ma'lumot darajasi nazarda tutiladi. Boshqa determinantlar iste'mol sohasining xilma-xil parametrlarini aniqlab, insonlar turmushining tabiiy-iqlim va milliy-etnik xususiyatlarini ko'rsatib, iste'molchi hayoti va turmushining tashqi sharoitlarini ifodalaydi.

Ehtiyojlar iqtisodiyotning fundamental kategoriyalaridan biri hisoblanib, "aholining turmush darajasi" tushunchasining ta'rifini berishga imkon tug'diradigan muhim atamadir. Ehtiyojlar jismoniy (oziq-ovqat, kiyim, uy-joy) va ijtimoiy (ta'lim, madaniyat, san'at) ehtiyojlarga bo'linadi.

Jismoniy ehtiyojlar inson organizmining mo'tadil hayoti va faoliyati uchun zarur bo'lgan obyektiv sharoitlarning majmuini ko'zda tutadi. O'z xususiyatiga ko'ra, ijtimoiy ehtiyojlar insonning ijtimoiylashuv jarayoni bilan bog'liq va uning jamiyatning a'zosi sifatidagi hayot faoliyati sharoitlarini aks ettiradi. Bunday ehtiyojlarning o'ziga xos xususiyati rivojlanishning cheksizligi, ularning doimiy ko'payib va yuksalib borishidir.



**2.1-rasm. Aholi turmush darajasining ichki tuzilishi.**

Iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda turmush darajasi aholi tomonidan olinadigan daromadlar, ovqatlanish darajasi, turar-joy sharoitlari holatiga asoslanadi, qashshoqlik esa faqat jismoniy ehtiyoj-

larni qondirish uchun yetarli bo'lgan oziq-ovqat xarajatlarining ulushi bilan baholanadi.

“Turmush darajasi” murakkab, qirrali tushuncha sifatida qashshoqlik, aholi farovonligi, turmush sifati, xodimlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarining qondirilish darajasi, aholining iqtisodiy va ijtimoiy ahvoli kabi bir nechta bir-biriga yaqin kategoriyalarga ega.

“Aholi turmush darajasi” tushunchasining ta'rifi birmuncha murakkabligi bois, unga jamiyatdagi hodisalarni tadqiq qilishdagi iqtisodiy statistikaga xos bo'lgan miqdoriy va sifatiy o'lchovlar, iqtisodiy-statistik ko'rsatkichlar tizimi yordamida erishiladi.

“Turmush darajasi” deganda aholining hayot uchun zurrur bo'lgan moddiy, ma'naviy va boshqa boyliklar bilan ta'minlanganligi, erishilgan iste'mol darajasi va odamlarning ushbu boyliklarga bo'lgan ehtiyojlarining qay darajada qondirilganligi tushuniladi”<sup>20</sup>.

Aholi turmush darajasi holatining o'zgarish yo'nalishlari va qonuniyatlarini aniqlash uchun quyidagilarni o'rganish talab qilinadi:

– daromadlar, xarajatlar hamda moddiy, madaniy va maishiy boyliklarni iste'mol qilish ko'rsatkichlarining o'zgarish tarkibi, dinamikasi va sur'atlarini;

– aholining daromadlar va iste'mol darajasi bo'yicha tabaqalanishi hamda unga ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta'sirini.

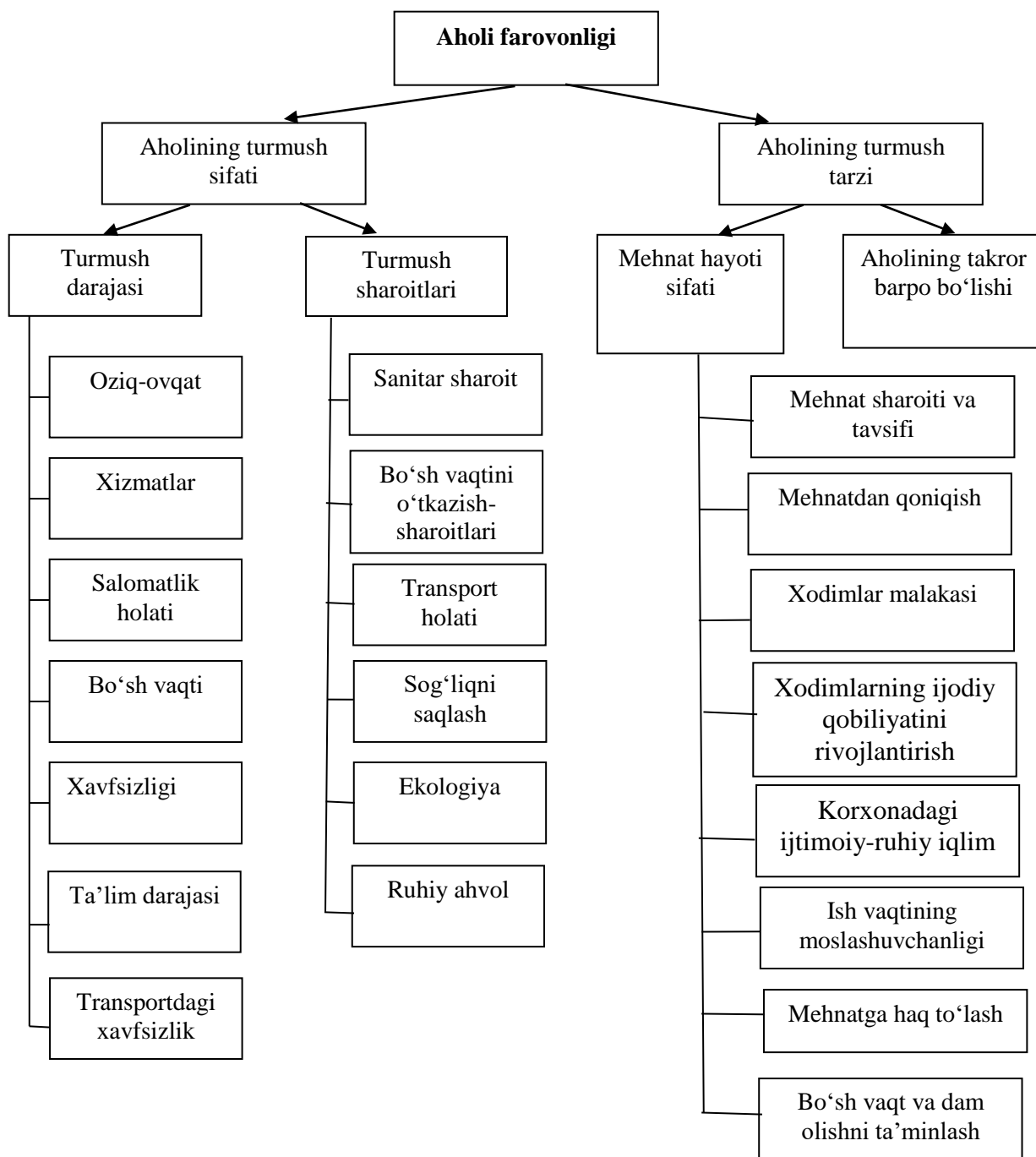
Hozirgi vaqtda oilalar tarkibi, aholi bandligi, daromadlari va ularning shakllanish manbalari, aholiga madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish, bo'sh vaqtni tashkil qilish, iste'molchilar talablari, boshqa ijtimoiy masalalar bo'yicha jamoatchilik fikri haqidagi axborotlarni to'plash uchun tanlov usulini qo'llash anchagina kengaygan. Turmush darajasi va sifatini baholashning muhim masalalaridan biri – bu tushunchaning tuzilishi va mazmunini ochib beruvchi ko'rsatkichlar ro'yxatini aniqlash va tuzish hisoblanadi. Turmush darajasi va sifatiga berilgan ta'riflarning rivojlanish tarixini tavsiflovchi “turmush darajasi”, “aholi farovonligi”, “turmush tarzi”, “turmush sifati” kabi tushunchalar aholi farovonligini tavsiflash uchun qo'llaniladi (2.2-rasm).

V.N. Bobkov, A.P. Pochinok va boshqa qator iqtisodchi olimlar “farovonlik” tushunchasiga quyidagicha ta'rif bergan: **farovonlik** – bu

---

<sup>20</sup> А.Б.Хайитов. “Некоторые аспекты регулирования занятости и уровня жизни занятости жизни на селе. Иқтисодиёт ва таълим илмий журнали. № 3-сон, 18-бет.

aholining hayot uchun zarur moddiy, ijtimoiy, madaniy va ma'naviy boyliklar, ya'ni inson ehtiyojlarini qondiruvchi elementlar, xizmatlar va sharoitlar bilan ta'minlanganligidir <sup>21</sup>.



## 2.2-rasm. Aholi farovonligini tashkil qiluvchi komponentlar

<sup>21</sup> Вышегородцев М.М. Уровень жизни как фактор развития человеческого капитала. – М.: Диалог-МГУ, 2009. – с.27.

Aholi farovonligini tavsiflash uchun ijtimoiy tabaqalanishni hisobga olgan holda jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar, iste'mollar va uy xo'jaliklarining asosiy boyliklar bilan ta'minlanganlik, aholining daromadlar va iste'mol bo'yicha tabaqalanish, tirikchilik minimumi, qashshoqlik darajalari hamda hayot standarti kabi qator tushunchalar qo'llaniladi.

Farovonlikning ikkita sifat darajasi ajratiladi:

– insonning (oilaning) dastlabki ehtiyojlarini mo'tadil hayot bilan va uning faoliyatini saqlab turish uchun belgilangan miqdordagi oziq-ovqat (eng avvalo, oqsil-kaloriyali qiymat bo'yicha), kiyim, uy-joy, sog'liqni saqlash, shaxsiy xavfsizlik bilan doimiy qondirish;

– moddiy to'kinlik, unda dastlabki ehtiyojlarni qondirishning erishilgan yuksak darajasi oila va uning har bir a'zosining ehtiyojlarini qondirishning eng maqbul, yakka tartibga mo'ljallangan turiga o'tishga imkon beradi.

Aholining turmush darajasi – mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosati samaradorligini baholashning eng muhim mezonini hisoblanib, uning amalga oshirilishi jamiyat rivojlanishining asosiy maqsadidir. Avvalo, turmush darajasi ikkita tarkibiy qismning birikmasi va o'zaro bog'liqligi bilan tavsiflanadi: aholining moddiy va nomoddiy boyliklar bilan ta'minlanganlik va ularning iste'mol darajasi.

“Turmush darajasi” tushunchasi go'yoki aniqday tuyulishiga qaramay, unga mutaxassislar tomonidan berilgan ta'riflar xilma-xildir.

Iqtisodchi olimlarning bir qismi “turmush darajasi” tushunchasiga – turmush darajasi – bu moddiy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish darajasidir<sup>22</sup>, deb ta'rif bergan. Bu ta'rif ko'proq turmush darajasining statistikasini tavsiflaydi, garchi turmush darajasi ko'plab omillar ta'siri ostida o'zgarib turuvchi dinamik jarayon hisoblanadi. Bir tomondan, turmush darajasi muntazam o'zgarib turuvchi turli boyliklarga ehtiyojlarning tarkibi va katta-kichikligi bilan belgilanadi, boshqa tomondan esa, bozordagi tovarlar va xizmatlar, aholi daromadlari, xodimlar ish haqlarining holatidan kelib chiqqan holda, ehtiyojlarni qondirish imkoniyati bilan cheklanib qoladi. Biroq, ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham ishlab chiqarish, ilmiy-texnik

---

<sup>22</sup> Дагбаева С.Д. Уровень жизни населения: пути решения проблемы бедности. – Улан-Удэ, ВСГТУ, 2008. – с. 35.

taraqqiyot ko‘lami va samaradorligi, aholining madaniy-ma’rifiy darajasi va uning tarkibi, milliy o‘ziga xos xususiyatlar, siyosiy hokimiyat bilan belgilanadi.

“Turmush darajasi” tushunchasi A.S. Revaykin tomonidan juda keng talqin qilingan. Uning fikriga ko‘ra, bu murakkab majmualiy kategoriya bo‘lib, jismoniy, ma’naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish va ularning qondirilish darajasini, shuningdek, bu ehtiyojlarni rivojlantirish va qondirish uchun jamiyatdagi mavjud sharoitlarni ifodalaydi<sup>23</sup>.

Bu o‘rinda biz “turmush darajasi” tushunchasining mazmunini iste’mol sohasi bilan cheklaydigan mualliflar bilan yakdilmiz. Ya’ni, turmush darajasi deganda, aholining zaruriy moddiy va nomoddiy ne’matlar va xizmatlar bilan ta’minlanganlik darajasi, ularni iste’mol qilish darajasi tushuniladi<sup>24</sup>.

Rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarish omili aholi turmush darajasini hosil qiluvchi va unga jiddiy ta’sir qiluvchi muhim omil hisoblanadi. Chunki, turmush darajasi ko‘rsatkichlari bilan ishlab chiqarish samaradorligi o‘rtasida chambarchas bog‘liqlik mavjudligi shubha tug‘dirmaydi. Masalan, turmush darajasi va mehnat unumdorligining erishilgan darajasi o‘rtasida to‘g‘ri chiziqli o‘zaro bog‘liqlik mavjud bo‘lib, u mehnat unumdorligi va sifati past bo‘lgan paytda, aholining yuksak turmush darajasini ta’minlashning imkoni bo‘lmasligida namoyon bo‘ladi.

Aholining turmush darajasi va iste’mol narxlari bilan o‘zaro nisbatdagi real daromadlari (pullik va umumiy) chambarchas to‘g‘ri bog‘liqlikka ega. Ular kundalik iste’mol imkoniyatlarini oldindan belgilab qo‘yadi, aholi tomonidan tovarlar va xizmatlarning iste’mol qilinishi esa turmush darajasining eng muhim tarkibiy qismlaridan biridir. Aholining turli ijtimoiy qatlamlari turmush darajasining mukammal va batafsil tahlili daromadlarni taqsimlash, shuningdek, farovonlik va iste’mol haqidagi statistik ma’lumotlardan foydalanishga asoslangan, chunki ne’matlar taqsimotining notekisligi sababli jamiyatning ijtimoiy tabaqalashuvi yuzaga keladi. Shuning uchun daromadlarning farqlanish ko‘rsatkichlari hisob-kitobi (detsil yoki

---

<sup>23</sup> Жеребин В.М. Романов А.Н. Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: Экзамен, 2009. – с.9.

<sup>24</sup> Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. – Т.: МЕҲНАТ, 2009. – 357-б.



kvintil koeffitsiyenti, Djini indeksi) zarur. Shu bilan birga, daromadlarning yetarlilik darajasini hamda aholi turli guruhlarining iste'mol darajasini baholash uchun aholi turmush darajasi ko'rsatkichlari tarkibiga kiruvchi qashshoqlikka yaqinlashish paytini aniq belgilab olish zarur. Shuningdek, daromadlarning taqsimlanishiga va iste'molga jiddiy ta'sir ko'rsatuvchi soliqlar, xizmatlar va ijtimoiy transfertlar ham turmush darajasi omillari qatoriga kiradi.

Shunday qilib, turmush darajasi va sifatining har biri aholining qandaydir bir jihati borasida tasavvur hosil qiluvchi ko'rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi haqida to'liq tasavvurga ega bo'lish uchun aholi daromadlarini, moddiy boyliklar va turli xizmatlarning iste'mol darajasi va tarkiblarini, uy-joy, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanishni majmual ravishda o'rganish zarur.

Turmush darajasi ko'p sonli, xilma-xil omillarga bog'liq bo'lgan ko'p qirrali hodisadir. Istalgan odamning hayoti va faoliyati havo va suv muhitining, uy-joy, maishiy hamda ishlab chiqarish sharoitlarining, iste'mol tovarlari miqdori va sifatining ahvolidan boshlab, umumiy ijtimoiy-iqtisodiy va ekologik vaziyatlar, shuningdek, siyosiy institutlar ahvoliga qadar bo'lgan tabiiy va ijtimoiy omillarning keng spektri bilan belgilanadi. Omillarning eng ahamiyatli guruhi – siyosiy va iqtisodiy omillar, ijtimoiy soha, ilmiy-texnik jarayon, ekologik muhitning rivojlanish omillaridir.

Yuqoridagi omillarning ta'siri tabiiy iqlim sharoitlari va boyliklar (inson, mehnat, ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot, ma'naviy) mavjudligi bilan kuchayishi yoki zaiflashishi mumkin. Lekin, bevosita bog'liqlik bu yerda yo'q. Masalan, juda taqchil tabiiy boyliklarga ega bo'lgan Yaponiya va Shveysariya boy mamlakatlar hisoblanadi. Aholisining soni ko'p bo'lgan mamlakatlarda ham (AQSh, Germaniya, Yaponiya), kichik bo'lgan mamlakatlarda ham (Lyuksemburg, Finlyandiya, Shveysariya) yuksak darajadagi farovonlik qayd qilinadi. Masalan, Kanada, Norvegiya, Rossiya (shimoliy mintaqalar) og'ir iqlim sharoitlariga ega, turmush darajasi bo'yicha esa bu mamlakatlar bir-biridan farq qiladi.

Endi aholining turmush darajasiga ta'sir etuvchi omillarga batafsil to'xtalib o'tsak.

**Siyosiy omillar.** Har bir mamlakatda aholining turmush darajasi jamiyat (davlat) tuzumi xususiyatiga, huquq institutining mustahkamligiga va inson huquqlariga rioya etilishiga, hokimiyat turli tarmoqlarining o‘zaro nisbatiga, uning boshqa mintaqalar (korxonalar) bilan o‘zaro munosabatlariga, qarshi kuchlar, har xil partiyalarning mavjudligiga bog‘liq.

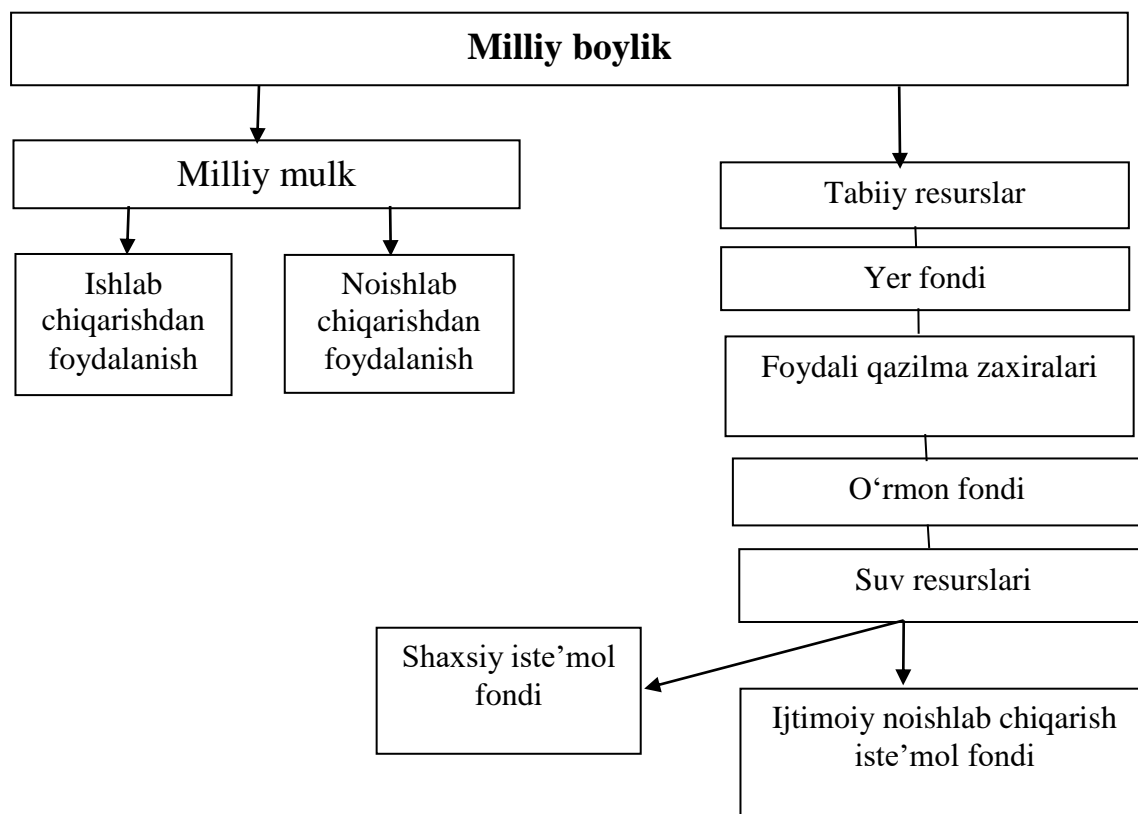
**Iqtisodiy omillar.** Aholi turmush darajasining muhim tarkibiy qismi hisoblangan milliy boylikning iqtisodiy imkoniyatlarga bog‘liq. U moddiy boyliklar, mehnat hisobiga jamg‘arilgan mahsulotlar hamda jamiyat tasarrufidagi hisobga olingan va iqtisodiy muomalaga jalb qilingan tabiiy boyliklarning yig‘indisidir. Milliy boylikning uzluksiz to‘lib borishi (uning oddiy va kengaytirilgan takror ishlab chiqarilishi) ishlab chiqarilgan mahsulot hisobiga amalga oshiriladi.

Boylik ko‘rsatkichlari ijtimoiy ishlab chiqarish moddiy sharoitlarini va umuman jamiyat hayotini tavsiflaydi, ijtimoiy mahsulot miqdori esa ma’lum davr mobaynidagi ishlab chiqarish jarayoni natijasi sifatida, shuningdek, boylik elementlarining o‘rnini to‘ldirish va uni ko‘paytirish manbai sifatida chiqadi. Jamg‘arilgan boylik va ijtimoiy mahsulotlar hajmi mamlakatning iqtisodiy qudratini hamda iste’mol, daromadlar, turmush darajasi hajmini ham aks ettiradi. Milliy boylikning mustahkamlangan tarkibi 2.3-rasmda ko‘rsatilgan.

Milliy boylikning tarkibiy qismi jamiyat farovonligining moddiy sharoitlari majmuini ifodalaydigan milliy mulk va oldingi avlodlar mehnatining natijasidir. Uning miqdori va tarkibi boshqa bir xil sharoitlarda YAIM o‘shishi hamda mamlakat farovonligi oshishi uchun katta imkoniyatlarni taqozo qiladi.

Iqtisodiy omillar orasida milliy daromadning o‘shishi alohida rol o‘ynaydi. Uning kattaligi hozirgi avlod mehnatining natijasi va aynan iste’molning o‘shish manbaidir.

**Milliy daromad** – bu ishlab chiqarish jarayonida iste’mol qilingan mehnat vositalari va moddiy xarajatlardan istisno umumiy ijtimoiy mahsulotning bir qismi bo‘lib, u yangidan yaratilgan qiymat, ya’ni ushbu yildagi ishlab chiqarishning jamiyat farovonligi uchun qo‘shilganidir. Bu jamiyatning sof “ishlab topilgan” daromadidir.



**2.3-rasm. Milliy boylik tarkibi**

**Iste'mol fondi** – bu insonlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini va umuman jamiyat ehtiyojlarini (ishlab chiqarish sohasiga, mudofaaga xarajatlar) qondirishni ta'minlovchi milliy daromadning bir qismidir. Ushbu fond miqdori ehtiyojlarni qondirishning imkoniyatlarini belgilaydi.

**Jamg'arma fondi** – bu fan-texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish rivojlanishini ta'minlovchi milliy daromadning bir qismidir.

Mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasi YAIM hamda milliy daromad o'sishining eng muhim omilidir. Demak, aholining turmush darajasi ham mehnat unumdorligi dinamikasiga bog'liq ravishda oshadi (pasayadi). O'z navbatida, mehnat unumdorligi fan-texnika taraqqiyoti rivojlanishiga, mehnatni tashkil qilishni, ishlab chiqarish va boshqaruvni takomillashtirishga, ijtimoiy-iqtisodiy omillarga (xo'jalik mexanizmini takomillashtirish, mehnatning asoslari, ijtimoiy sohani rivojlantirish) bog'liq.

**Ijtimoiy omillar.** Ijtimoiy sohaning (fan, ta'lim, sog'liqni

saqlash, madaniyat) rivojlanishi aholining ijtimoiy (ma'naviy, madaniy) ehtiyojlarini qondirishni shart qilib qo'yadi, millat aql-idrokining rivojlanishiga ko'maklashadi, millatning sog'lig'ini saqlaydi va mustahkamlaydi, jamiyatning iqtisodiy rivojlanishiga ta'sir ko'rsatadi.

Ilmiy-texnik taraqqiyot mahsulot va xizmatlar, texnologiya, ishlab chiqarishni tashkil qilish, mehnat va boshqaruv, ta'lim, kadrlarni kasbiy tayyorlash xususiyatlariga o'zgarishlar kiritadi. Bu mehnat va boyliklarning xarajatlar o'zgarmagan yoki kamaygan paytda ishlab chiqarish hajmini oshirish imkoniyatini beradi, mehnat unumdorligining o'sishiga ko'maklashadi.

Ijtimoiy-ruhiy iqlimning holati inson turmush sharoitlarining xususiyatidir, u aholi turmushining ruhiy qulaylik darajasini belgilaydi. Unga insonning o'z-o'zini yuzaga chiqarish (ish bilan ta'minlanish, shu jumladan, mutaxassisligi bo'yicha mehnat faoliyatiga ega bo'la olish), hayotining xavfsizlik darajasi (muhitning kriminogenligi, harbiy ziddiyatlarning mavjudligi), ijtimoiy tahdidlar (qashshoqlik darajasi, axborot olish, erkin fikrlash huquqi) imkoniyatini hisobga oluvchi moddiy, moliyaviy va boshqa omillar ta'sir qiladi.

## **2.2. Aholining turmush darajasini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimi**

“Turmush darajasi” atamasiga mutaxassislar turlicha yondoshadi va uning har xil talqinidan foydalanadi. Haqiqatdan, turmush darajasi g'oyatda murakkab, ko'p qirrali tushuncha bo'lib, u umumiy ma'noda ham, alohida talqinlarda ham aniqlikni talab qiladi.

“Turmush darajasi” tushunchasi ma'nosiga ko'ra, aholi farovonligi, turmush sifati, xodimlarning moddiy va ma'naviy talablarining qondirilish darajasi, aholining ahvoli kabi qator atamalarning butun bir oilasi bilan birga mavjud.

“Turmush darajasi”ga berilgan iqtisodiy adabiyotlardagi mavjud ta'riflar ishlab chiqarish, daromadlarni iste'mol qilish, daromadlar, turmush qiymati, iste'mol me'yorlari va mezonlar kabi turli boshlang'ich tushunchalarni ta'kidlab ko'rsatadi yoki ularni rad

qiladi yoxud bo‘lmasa kompleks ravishdagi ko‘p jihatli xususiyatga ega bo‘ladi.

“Ishlab chiqarishdan” yondoshuvida turmush darajasining ishlab chiqaruvchi kuchlar, ijtimoiy ishlab chiqarish tarkibi va samaradorligining rivojlanish darajasiga bog‘liqligidan kelib chiqadi.

Turmush darajasi va ijtimoiy ishlab chiqarish o‘rtasida teskari aloqa mavjud. Bu eng avvalo, turmush darajasiga va mehnat resurslarining sifat xususiyatlariga hamda band bo‘lgan aholi mehnati samaradorligiga bog‘liq va xodimning iste‘mol imkoniyatlari o‘sishi bilan yuksak mehnat unumdorligidan manfaatdorligining oshishidir.

Rasmiy statistik ma‘lumotlarda daromadlar, ish haqi, pensiya, ijtimoiy yordam, transfertlar turmush darajasiga kiritiladi va quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- pullik daromadlar, ularning hajmi, tarkibini hamda ulardan foydalanishning asosiy yo‘nalishlarini tavsiflovchi asosiy ko‘rsatkichlar;

- pullik daromadlarning tabaqalanishini aks ettiruvchi ko‘rsatkichlar;

- ijtimoiy ta‘minot va ijtimoiy yordamning asosiy ko‘rsatkichlari;

- uy-joy fondi va aholining uy-joy sharoitlari ko‘rsatkichlari.

**Turmush darajasi ko‘rsatkichlari tizimi.** Turmush darajasi inson (aholi) hayoti va faoliyati haqida tasavvur beruvchi ko‘rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi.

Turmush darajasini tavsiflovchi ko‘rsatkichlar har xil va turmush darajasi konsepsiyasi bilan chambarchas bog‘liqdir. Ba‘zi eng muhim ko‘rsatkichlar 2.2-jadvalda ko‘rsatilgan.

Turmush darajasini odamlarning iqtisodiy va moddiy sharoitlar hamda imkoniyatlar hisobiga erishiladigan, iste‘mol orqali amalga oshiriladigan, eng avvalo, daromadlar darajasi va turmush qiymatining o‘zaro nisbati bilan belgilanuvchi moddiy hamda ma‘naviy ehtiyojlarini qondirish darajasi sifatida qabul qilish kerak.

Turmush darajasi daromadlar darajasining iste‘mol va hayotiy ne‘matlar bilan ta‘minlanish xususiyatlari bilan birgalikda turmush qiymatiga nisbati bo‘lib, bu xususiyatlar ushbu nisbat bilan belgilanadi.

**Aholi turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlari**

<b>Hajmiy (mutlaq)</b>	<b>Nisbiy (o'rtacha)</b>
1. Milliy daromad hajmi	1. Iste'mol jamg'armasining milliy daromaddagi ulushi
2. Aholining milliy daromadlari	2. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan real daromadlar
3. Ish haqi jamg'armasi	3. O'rtacha va eng kam ish haqi
4. Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlar	4. Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan o'rtacha daromad
5. Pensiya jamg'armasining umumiy hajmi	5. O'rtacha va eng kam pensiya miqdori
6. Tovar aylanish hajmi	6. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tovar aylanishi
7. Bajarilgan xizmatlar hajmi	7. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan xizmatlar hajmi
8. Uy-joy fondining kattaligi	8. Bir kishining uy-joy bilan ta'minlanganligi (kv.m, xona)
9. Iqtisodiyot tarmoqlarida band bo'lgan aholi soni	9. Iqtisodiy faol aholi tarkibida ishsizlar ulushi
10. Aholining tabiiy o'sishi	10. Umr davomiyligi

Manba: Q.X. Abdurahmonov, X.X. Abduramanov. Aholi turmush tarzi va daromadlari: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011

Amaliy hisob-kitoblar uchun hatto quyidagi umumiy tarzda berilgan ta'rif ham yetarli bo'lishi mumkin: aholi turmush darajasi – bu daromadlar darajasining turmush qiymatiga nisbatidir. Daromadlar darajasi ushbu o'rinda tasarrufdagi boyliklar ko'rsatkichi bilan eng maqbul tarzda aks etadi, chunki unga kundalik daromadlardan tashqari to'plangan jamg'armalar ham qo'shiladi. Biroq, hisoblarning oson bo'lishi uchun o'rtacha jon boshiga to'g'ri keladigan pul daromadining ko'proq tarqalgan ko'rsatkichidan ham foydalanish mumkin. Turmush qiymati oqilona iste'mol budjeti, (turmush qiymati indeksleri yordamida hisoblanuvchi) iste'mol savatining tirikchilik minimumi yordamida hisobga olinishi mumkin. Hozirgi kunda eng kam tirikchilik miqdori muntazam, shu bilan birga, aholining turli guruhlari va mamlakat mintaqalari uchun hisob-kitob qilinishini e'tiborga olib,

uni haqiqiy hisob-kitoblarda qo‘llash ancha qulay.

Shunday qilib,  $U$  turmush darajasining ushbu ta‘rifga muvofiq bo‘lgan eng qulay ko‘rsatkichi o‘rtacha jon boshiga to‘g‘ri keladigan pul daromadi  $D_{pca}$  hamda o‘rta hisobda ko‘rsatilgan tirikchilik minimumi  $\min_a$  nisbatidir:

$$U = \frac{D_{pca}}{\min_a} \quad (2.1),$$

Aholining turli guruhlarini (masalan, mehnatga layoqatli yoshdagi aholi, pensionerlar, bolalar) hisobga olgan holda, daromadlarning jami qiymati va tirikchilik minimumlari yig‘indisi orqali turmush darajasi quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$U = \frac{\sum D_{pca}}{\sum \min_a} \quad (2.2),$$

Albatta, yuqorida faqatgina asosiy, yadro konstruksiya ko‘rsatilgan, unga turmush sharoitlari va aholining ijtimoiy ta‘minlanish xususiyatlari, jumladan, uy-joy sharoitlari, ijtimoiy soha va ijtimoiy infratuzilma elementlarini rivojlantirish hamda turmush darajasining asosiy ko‘rsatkichlari doirasidan tashqariga chiquvchi va turmush sifati ko‘rsatkichlari bilan kesishib o‘tuvchi ba‘zi boshqa xususiyatlarni ham qo‘shish zarur.

Bulardan tashqari, ta‘kidlash muhimki, gap bu yerda faqat iqtisodiy va hisoblash-statistik kategoriya sifatidagi turmush darajasi haqida ketyapti. Turmush darajasini kengroq tushunish, uni aholi turmush tarzi va sifati, mulk bilan ta‘minlanish xususiyati, ijtimoiy holati, siyosiy-mafkuraviy yo‘nalish va afzalliklar bilan bog‘liqlikda ko‘rib chiqishni taqozo qiladi.

Turmush darajasi inson (aholi) hayoti va faoliyatining qandaydir bitta tomoni haqida tasavvur beruvchi ko‘rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi haqida to‘liq tasavvurga ega bo‘lish uchun aholi daromadlarini va uning ehtiyojlarini, iste‘mol darajasi va tarkibini, uy-joy, mulk, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta‘minlanganligini va boshqa ko‘plab jihatlarni uyg‘un birlikda o‘rganish zarur.

Turmush darajasini tavsiflovchi ko‘rsatkichlar xilma-xil. Avvalo, aholining turmush darajasi ko‘rsatkichlari umumiy va xususiy ko‘rsatkichlarga bo‘linadi.

**Umumiy ko‘rsatkichlarga** quyidagilarning aholi jon boshiga to‘g‘ri keladigan miqdorlari kiradi:



– milliy daromad;  
– iste'mol fondi (bevosita iste'molchilar maqsadlariga sarflanuvchi iqtisodiyot tarmoqlari mahsulotlari);

– milliy boylik tarkibida iste'mol fondining ulushi (to'plangan iste'molchilar mulki – uy-joy, madaniy-maishiy binolar, madaniy-maishiy, xo'jalik predmetlari).

Bu ko'rsatkichlar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining umumiy yutuqlarini tavsiflaydi.

**Xususiy ko'rsatkichlarga** quyidagilar kiradi:

- iste'mol darajasi va usullari;
- mehnat sharoitlari;
- uy-joy bilan ta'minlanganlik;
- ijtimoiy-madaniy xizmat ko'rsatish darajasi;
- bolalarni tarbiyalash sharoitlari;
- ijtimoiy ta'minot.

Ushbu ko'rsatkichlar jamiyat rivojlanishi bilan bog'liq, lekin katta batafsillikka ega va aholining (xodimlarning) muayyan guruhlari, hududlar bo'yicha aniqlashtiriladi.

**Iqtisodiy ko'rsatkichlar** jamiyat va inson hayoti hamda faoliyatining iqtisodiy tomonini, ehtiyojlarni qondirishning iqtisodiy imkoniyatlarini tavsiflaydi. Ularga jamiyat iqtisodiy rivojlanishining darajasini hamda har bir inson boyligini (nominal va real daromadlar, bandlik) tavsiflovchi ko'rsatkichlar kiradi. Bu ko'rsatkichlar ishchi kuchining (aholining) iqtisodiy asosini tavsiflab, ularni takror ishlab chiqarish bilan chambarchas bog'liq, bu aholi daromadlari o'lchami va darajalanishida, ayniqsa yaqqol namoyon bo'ladi.

**Ijtimoiy-demografik ko'rsatkichlar** aholining jins va yosh, kasb-malakaviy tarkibini, ishchi kuchining jismoniy takror barpo bo'lishini tavsiflaydi. Ular ijtimoiy ko'rsatkichlarda o'z aksini topadi, ijtimoiy soha va umuman iqtisodiyotning rivojlanishi bilan uzviy bog'liqdir. Bu omillar ommaning tabiiy asosi haqida tasavvur beradi va aholining, uning alohida guruhlari sonining o'zgarishida hamda umr davomiy-ligida yaqqol ko'rinadi.

**Obyektiv va subyektiv ko'rsatkichlar** inson hayoti va faoliyatidagi o'zgarishlarning asoslanishi bilan bog'liq: birinchisi obyektiv (iqtisodiy, texnik) asosga, ikkinchisi – alohida shaxslar va aholi guruhlarning subyektiv fikriga, mehnat, oilaviy munosabatlar, daro-

madlar, turmush tarzidan qoniqishining subyektiv bahosiga ega. Subyektiv baho turmush sifati konsepsiyasida hisobga olinadi.

**Qiymat va natural ko'rsatkichlar.** Qiymat ko'rsatkichlariga daromadlarning barcha ko'rsatkichlari va pul shaklidagi boshqa ko'rsatkichlar (tovar aylanishi, xizmatlar, yuk tashish hajmi, pul qo'yilmalari va jamg'armalar) kiradi. Natural ko'rsatkichlar aniq moddiy boyliklar va xizmatlarni iste'mol qilishning natural ko'rsatkichlardagi (kg, dona, kv.m, kub) miqdorini – oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish, uy-joy, madaniy–maishiy tovarlar bilan ta'minlanishni tavsiflaydi.

**Miqdor va sifat ko'rsatkichlar.** Miqdor ko'rsatkichlar aholi farovonligining sifat jihatini ta'riflab berishga imkon beradi. Bular – boyliklar, xizmatlar, oziq-ovqatning iste'mol tarkibi, ta'lim, malaka, uzoq muddatga foydalanish uchun mo'ljallangan ijtimoiy-maishiy predmetlar bilan ta'minlanish darajasidir.

Shunday qilib, aholining turmush daradasi umumiy, xususiy, iqtisodiy, ijtimoiy-demografik, obyektiv, subyektiv, qiymat, natural, miqdor va sifat ko'rsatkichlari bilan ifodalanadi.

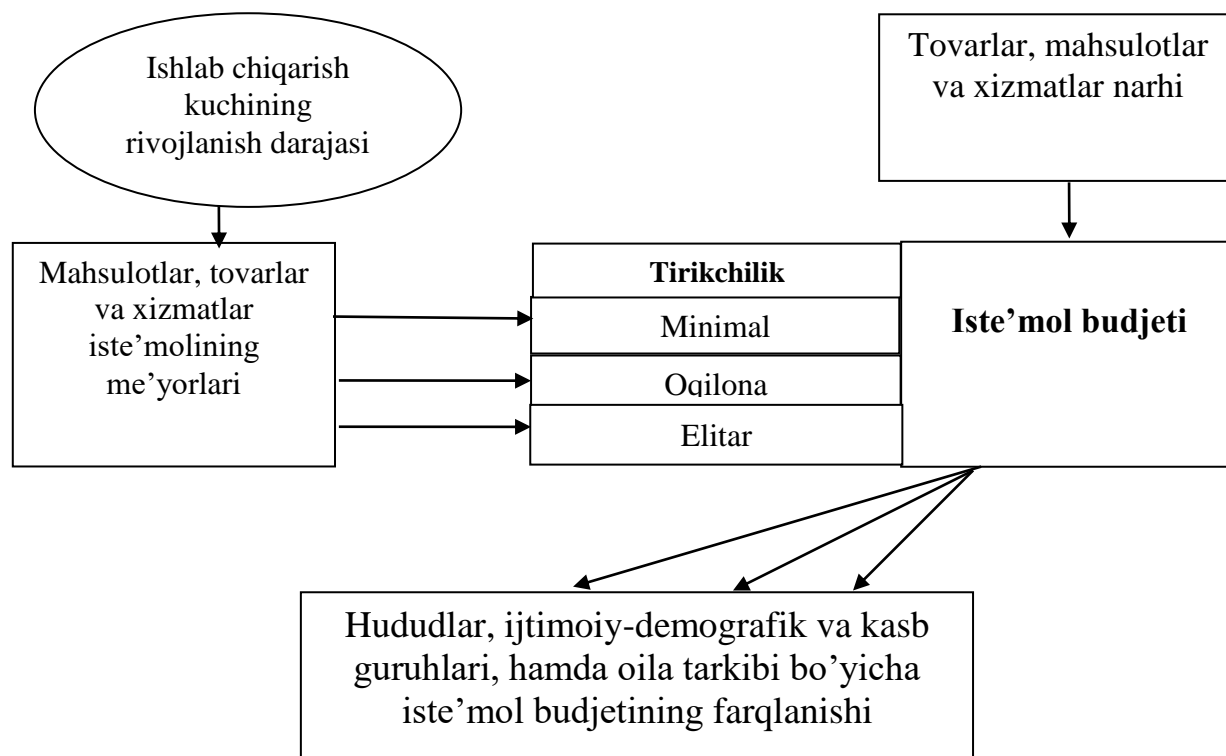
### 2.3. Iste'mol budjeti va uning asosiy turlari

Mavjud daromadlar darajasining inson va uning oilasi ehtiyojlari bilan taqqoslash asosida istemol budjeti yotadi.

**Iste'mol budjeti** – eng muhim moddiy boyliklar va xizmatlar hajmi va tarkibining qiybyumat ko'rsatkichidir. *Faktik va me'yoriy iste'mol budjeti* farqlanadi. Me'yoriy iste'mol budjeti davlat daromadlar siyosatining ijtimoiy me'yorlari bo'lib, ijtimoiy siyosatni o'tkazishda yo'nalish rolini o'ynaydi. *Iste'mol budjeti eng kam, oqilona va elitar iste'mol budjeti* kabi standartlarda bo'lib, ehtiyojlarni qondirishning turli darajalarini aks ettiradi (2.4-rasm).

Aytish joizki, ehtiyojlarni qondirishning eng kam, mo'tadil va to'kinlik darajasi mavjud. Ulardan birinchisiga eng kam iste'mol budjeti muvofiq keladi, u ehtiyojlarni qondirishning shunday tarkibi va darajasini tavsiflaydiki, jamiyat ularga iqtisodiy rivojlanishning ushbu bosqichida eng kam darajada yo'l qo'ysa bo'ladi, deb hisoblaydi. Ehtiyojlarni qondirishning ikkinchi va uchinchi darajasiga (farovonlik va to'kinlik darajasi) oqilona (ijtimoiy farovonlik budjeti) va elitar

iste'mol budjetlari muvofiq keladi. Bu budjetlar o'rtacha va yuqori (o'ta yuqori) daromadlarga ega odamlar iste'molining tarkibi va darajasiga mo'ljallangan.



#### 2.4-rasm. Iste'mol budjeti va uning muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan aloqadorligi.

***Tirikchilik minimumi budjeti*** insonning salomatligini saqlash va uning hayoti hamda faoliyatini saqlab turish uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari eng kam to'plamining qiymat bahosini, shuningdek, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlariga, soliqlarga va majburiy xizmatlarga xarajatlarni, bu maqsadlarga aholining past daromadli guruhlari xarajatlari ulushidan kelib chiqqan holda ifodalaydi.

Shunday qilib, tirikchilik minimumi budjeti eng kam iste'mol budjetining faqat chegaralangan muddatlarda – iqtisodiyotning tanglikni boshidan kechirayotgan davrda foydalanishga mo'ljallangan eng "qattiq" turini ifodalaydi. Ko'rsatilgan budjet, asosiy moddiy va ma'naviy ehtiyojlarni qondirishni ta'minlovchi eng kam iste'mol budjetidan farqli ravishda, jismoniy tirik qolish va odamlar sog'lig'ini saqlashga mo'ljallangan. Biroq, bugun aynan tirikchilik minimumi

budjeti ish haqining eng kam miqdorini belgilash uchun, pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiyalarni va boshqa ijtimoiy to'lovlarni hisoblash uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Tirikchilik minimumining budjet hisoblari aholining kam ta'minlangan va zaif himoyalangan qatlamlari uchun ijtimoiy kafolatlar tizimini asoslashga imkon beradi.

Eng kam iste'mol budjetini hisoblash nisbatan ilmiy asoslangan bo'lib, u mehnatga layoqatlilarning ishchi kuchini mo'tadil ravishda qayta tiklanishi va rivojlanishini hamda mehnatga layoqatsizlarning mo'tadil hayoti va faoliyatini ta'minlaydi.

Eng kam iste'mol budjeti nisbatan sifatli oziq-ovqat, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar, shu jumladan, pullik xizmatlar iste'moliga xarajatlarni hisobga oladi. Eng kam iste'mol budjeti ishchi kuchining eng quyi chegarasini, insonning jismoniy talablariga muvofiq keluvchi mo'tadil darajadagi sog'ligi va ishlash qobiliyatini aks ettiradi.

Bu eng kam iste'mol budjeti oziq-ovqat mahsulotlarining 75 turini, kiyim-kechakning 45 turini, uzoq muddatli foydalanishga mo'ljallangan predmetlarning 24 turini, 24 mebel predmetini, 31 idish-tovoq predmetini, madaniyat, transport, aloqa, uy-joyga xarajatlarni o'z ichiga oladi.

Endi turli darajalardagi iste'mol budjetlari ishlab chiqishga metodologik yondoshuvlarni ko'rib chiqamiz.

Iste'mol budjeti, qoidaga ko'ra, haqiqiy xarid narxlaridagi bir nechta yuz tovarlar va xizmatlarni o'z ichiga oladi. Bu tovar va xizmatlar to'plami iste'mol savatchasi deb ataladi. Shunday qilib, iste'mol budjeti oziq-ovqat va nooziq-ovqat iste'mol savatchasini ifodalaydi va xizmatlar va soliqqa to'lovni o'z ichiga oladi.

Iste'mol budjeti tarkibida, odatda, xarajatlarning quyidagi turlari ko'zda tutiladi:

- oziq-ovqat;
- kiyim, ichki kiyim, oyoq kiyimi;
- sanitariya, gigiena, dori predmetlari;
- mebel, idish, uzoq muddatli foydalanishga mo'ljallangan predmetlar;
- uy-joy va kommunal to'lovlari;
- madaniy-ma'rifiy tadbirlar va dam olish;
- maishiy xizmatlar;
- transport;

- aloqa;
- boshqalar.

Odatda, iste'mol budjet aholining ijtimoiy-demografik va kasbiy guruhlari bo'yicha, shuningdek, mamlakat mintaqalari bo'yicha tabaqalanadi. Masalan, tirikchilik minimumi o'rtacha aholi jon boshiga va alohida 6 yoshgacha bolalar uchun, 7-15 yoshgacha o'smirlar uchun, mehnatga layoqatli yoshdagi erkaklar uchun, mehnatga layoqatli ayollar uchun, pensionerlar uchun hisoblanadi. Undan tashqari, mamlakat hududi shartli ravishda bir-biriga o'xshash tabiiy-iqlim sharoilari, milliy an'analar va mahalliy iste'mol xususiyatlari bilan tavsiflanadigan yashash hududlariga bo'linishi mumkin. Ularning har biri uchun maxsus oziq-ovqat mahsulotlari to'plamini belgilashga imkon beradi.

Iste'mol budjeti bitta odamni va turli tarkibdagi oilani nazarda tutib belgilanishi mumkin, keyingi holatda gap *oilaning iste'mol budjeti* haqida boradi. Oila a'zolarining birgalikda yashashlari hisobiga oila budjetining pasayishini hisobga oluvchi maxsus koeffitsiyentlar ishlab chiqilishi mumkin. Bu tarkibga ko'ra, deyarli har qanday oilalarning: farzandli va farzandsiz er-xotinlarning, yolg'iz onalarning tirikchilik minimumini shakllantirishga imkon beradi.

Jahon va mamlakat amaliyotida iste'mol budjetining quyidagi usullari ishlab chiqilgan:

- **me'yoriy** – budjet alohida tovar va xizmatlar (me'yoriy iste'mol savati) va ularning real qiymatlari asosida belgilanadi. Ishlab chiqilayotgan budjet turiga bog'liq ravishda me'yorlar eng kam va mo'tadil darajada bo'ladi.

- **statistik** – budjet mamlakat aholisining ma'lum qatlamlarining o'z ixtiyoridagi daromadlari darajasida belgilanadi. Masalan, tirikchilik minimumi budjeti uchun mamlakatning 20% eng kambag'al fuqarolari daromadlari qabul qilinadi. Elitar iste'mol budjetlarini o'rnatish uchun mamlakatning badavlat va boy odamlari daromadlari asos bo'lishi mumkin.

- **birlashtirilgan** (me'yoriy-statistik) – oziq-ovqatga sarflanadigan xarajatlarning iste'mol me'yorlari bo'yicha, qolgan qismlar esa statistik yo'l bilan belgilanadi.

- **subyektiv** – mavjud budjetning zaruriy darajasi jamoatchilik fikri va ekspertlari so'rovi asosida belgilanadi.

- **zaxiraviy** – davlatning ushbu davrda eng kam iste'mol budjeti-

ning yoki tirikchilik minimumi budjetining ma'lum darajasini ta'minlash imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda belgilanadi.

Turli standartlardagi iste'mol budjetlari quyidagi vazifalarning bajarilishini ta'minlaydi:

- aholining erishilgan va basharot qilinuvchi turmush darajasining obyektiv baholanishini ta'minlaydi;

- davlat daromadlar siyosatini va taqsimlash munosabatlari tizimini asoslashga yordam beradi;

- jamiyatdagi ijtimoiy tabaqalanishning va alohida ijtimoiy guruhlar iqtisodiy ahvolidan tahlilini ta'minlaydi;

- manzilli ijtimoiy siyosat uchun asos, muayyan oilalar iqtisodiy ahvolidan mezoni va kam ta'minlangan oilalar daromadlari hamda iste'molini tartibga solish uchun yo'nalish bo'ladi.

Tirikchilik minimumi budjeti uzoq vaqtgacha me'yoriy-statistik yondoshuv asosida ishlab chiqilgan. Qator mamlakatlarda "Tirikchilik minimumi to'g'risida"gi Qonunga asosan uni shakllantirishning me'yoriy usullariga o'tish ko'zda tutiladi. Qonun talablariga muvofiq, mamlakat subyektlarida aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun iste'mol savatini belgilash bo'yicha uslubiy tavsiyalar ishlab chiqiladi. Ko'rsatilgan usullar bo'yicha iste'mol budjetining barcha qismlari to'g'ri hisoblar bilan – iste'mol me'yorlari va ularning haqiqiy qiymati asosida belgilanadi. Uslubiy tavsiyalar quyidagilardan tarkib topadi:

- insonning sog'lig'i va hayot faoliyatini saqlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlarining eng kam to'plamini shakllantirish tamoyillari va tartibi;

- subyektlar tomonidan oziq-ovqat mahsulotlarini, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarini iste'mol qilishning tabiiy-iqlim sharoitlari va mahalliy o'ziga xosliklarini hisobga olishga yondoshuvlar;

- subyektlar bo'yicha aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarining taxminiy eng kam to'plamlari (iste'mol me'yorlari).

Oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlar iste'molining eng kam me'yorlari quyidagilarni hisobga olgan holda belgilandi:

- iste'mol miqdorlari va insonning sog'lig'i hamda hayot faoliyatini saqlash uchun zarur bo'lgan tovarlar va xizmatlar ro'yxati bo'yicha ilmiy

tavsiyalar;

– muhtoj oilalarda oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlarni iste'mol qilishning real miqdorlari;

– aholi daromadlari darajasi, aholi tarkibi va yosh-jins tarkibini, oilalarning miqdori va tarkibini tavsiflovchi ijtimoiy-iqtisodiy va demografik omillar;

– davlatning aholi ijtimoiy himoyasini ta'minlash bo'yicha moliyaviy imkoniyatlari.

Qayd qilish lozimki, mazkur budjetning barcha me'yorlari aholining ijtimoiy-demografik guruhlari (0-6 yoshdagi bolalar, 7-15 yoshdagi bolalar, mehnatga layoqatli erkaklar va ayollar, pensionerlar) bo'yicha, shuningdek, yashash mintaqalari bo'yicha tabaqalanadi – oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish me'yorlari har bir mintaqada alohida ishlab chiqiladi, nooziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamlari esa sovuq va keskin kontinental iqlimli, mo'tadil iqlimli, issiq iqlimli uch yashash zonasi o'ziga xosliklarini hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

Tirikchilik minimumi budjetida muhim o'rin oziq-ovqat mahsulotlari savati tegishlidir.

**Oziq-ovqat mahsulotlari savati** – bu bir oyga bitta odam uchun mo'ljallangan (mahsulotlarni iste'mol qilishning eng kam me'yorlari asosida hisoblab chiqilgan) oziq-ovqat mahsulotlarining to'plami bo'lib, u jismoniy ehtiyojlarga muvofiq keladi, talab qilingan to'yimlilikni va asosiy oziq-ovqat mahsulotlariga boylikni va ovqatlanishni tashkil qilishning an'anaviy ko'nikmalariga amal qilinishini ta'minlaydi.

Oziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamini shakllantirishda aholining turli guruhlari uchun oziq-ovqat mahsulotlariga jismoniy ehtiyojlar me'yorlaridan va Butun jahon sog'liqni saqlash tashkiloti tavsiyalaridan foydalaniladi. Shu bilan birga, kam ta'minlangan oilalardagi haqiqiy mahsulot iste'molini hisobga olgan holda ovqatlanishning yuzaga kelgan tarkibi hisobga olinadi, shuningdek, eng kam xarajatlar paytida qoniqarli ovqatlanishni tashkil qilishga imkon beruvchi mahsulotlar tanlab olinadi.

Nooziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamini shakllantirishda quyidagi tamoyillar hisobga olinadi:

– yosh xususiyatlar va organizmni atrof-muhit ta'siridan himoya qilishni hisobga olgan holda, turmushni tashkil qilish uchun aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlarning nooziq-ovqat tovarlariga ehtiyojlarini qondirish;



– kam ta'minlangan oilalarning nooziq-ovqat tovarlari bilan ta'minlanganligining yuzaga kelgan darajasi;

– nooziq-ovqat tovarlarining eng kam yangilanishi, eng kam xilmaxilligi va past chakana narxi, ommabopligi.

Nooziq-ovqat tovarlarining eng kam to'plami yakka tartibda foydalaniladigan tovarlardan (kiyim, oyoq kiyimi va maktab-yozuv tovarlari) va umumiy oila tovarlaridan (choyshab, yostiq, ko'rpa jildlari, madaniy-maishiy va xo'jalik tovarlari, birinchi ehtiyoj, sanitariya predmetlari va dorilar) tashkil topadi.

Ko'rinib turibdiki, yakka tartibda foydalaniladigan nooziq-ovqat tovarlarining eng kam to'plami me'yorlari ijtimoiy-demografik guruhlar va uch yashash mintaqasi bo'yicha tabaqalanadi, umumiy oilada foydalanish tovarlarining eng kam to'plami esa umuman mamlakat bo'yicha bitta o'rtacha statistik oilaga ko'rsatilgan. Misol sifatida mo'tadil iqlim mintaqasida yashovchi mehnatga layoqatli yoshdagi ayollar uchun yakka tartibda foydalaniladigan nooziq-ovqat tovarlarining eng kam to'plami va eskirish muddatlarini keltiramiz: qishki palto (8 yil), yengil palto (7 yil), plash (7 yil), nim jun ko'ylak (5 yil), ikkita ip gazlama ko'ylak (5 yil), xalat (5 yil), ikkita bluzka (5 yil), yubka (5 yil), jemper (5 yil), sport kostyumi (3 yil), uchta kolgotka (1 yil), ichki kiyim, qishki etik (5 yil), kuzgi etik (3 yil), kuzgi tufli (1,5 yil), yozgi tufli (1,5 yil), shippak (3 yil), rezina poyabzal (5 yil), mo'ynali shapka (8 yil), jun shapka (4 yil), sharf (6 yil), ikkita trikotaj qo'lqop (3,5 yil).

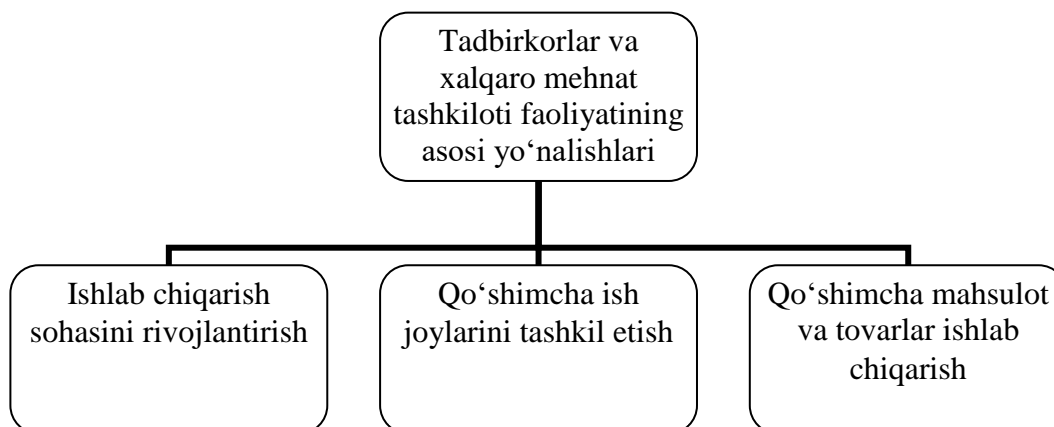
Shunday qilib, oziq-ovqat mahsulotlari, yakka tartibdagi nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlar iste'molining keltirilgan me'yorlari shuni ko'rsatadiki, tirikchilik minimumi ishchi kuchining mo'tadil qayta tiklanishini ta'minlamaydi va shunga muvofiq uni ijtimoiy siyosatning vaqtinchalik instrumenti sifatida baholash lozim bo'ladi. U iqtisodiyotning tang ahvolini yengib o'tishning cheklangan favqulodda davri mobaynida foydalanish uchun mo'ljallangan va inson uchun eng muhim bo'lgan moddiy boyliklar va xizmatlarni iste'mol qilishning eng kam yo'l qo'yiladigan chegaralarinigina tavsiflaydi. Bundan buyon ijtimoiy siyosatning asosiy yo'nalishi eng kam iste'mol budjeti bo'lishi kerak, daromadlar siyosatini o'tkazish uchun yo'nalish esa oqilona iste'mol budjeti – ijtimoiy farovonlik budjeti bo'lib qolishi kerak.

### **III BOB. ISH HAQI TO‘LASHNI TASHKIL ETISHDA XALQARO MEHNAT TASHKILOTI KONVENSIYALARI VA TAVSIYANOMALARI**

#### **3.1. Xalqaro mehnat tashkiloti va uning mehnat munosabatlarini tartibga solishdagi ahamiyati**

Xalqaro mehnat tashkilotiga 1919-yili Shveysariyaning Jeneva shahrida asos solingan. 1920-yillarga kelib, xalqaro miqyosda iqtisodiyot masalalari keskinlashuvi, siyosiy beqarorlikning yuzaga kelishi barcha rivojlangan davlatlar xalq xo‘jaligi tizimida salbiy oqibatlarni keltirib chiqardi. Ya‘ni kapitalistik ishlab chiqarishdagi umumiy inqirozlar darajasi, ishlab chiqarishning tabiiy rivojlanishi, ishsizlar armiyasining o‘shishiga olib keldi. Bu esa o‘z navbatida xalqaro miqyosda ishlovchilarni mehnat masalalari bilan bog‘liq tashkilotni tuzishga undadi. 1950-yillarga kelib, xalq xo‘jaligi biroz barqarorlik natijasi BMTning asosiy bo‘limlari sifatida Xalqaro mehnat tashkiloti tan olindi.

Tadbirkorlar va xalqaro mehnat tashkiloti o‘z faoliyatining asosiy uch yo‘nalishi bo‘yicha olib bormoqdalar:



#### **3.1- rasm. Tadbirkorlar va xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatining asosiy yo‘nalishlari**

1. Ishlab chiqarish sohasini rivojlantirish.
2. Qo‘shimcha ish joylarini tashkil etish.
3. Qo‘shimcha mahsulot va tovarlar ishlab chiqarish.

Xalqaro mehnat tashkiloti, tadbirkorlarning asosiy huquqlari. Tadbirkorlarning huquqlari mehnatkashlar va hukumat huquqlari bilan teng keng imkoniyatlarga ega. Shundan kelib chiqib, xalqaro miqyosda ishlab chiqarish munosabatlarini tadbirkorlar harakati boshqa toifadagi ishlovchilar harakatiga nisbatan keskin farq qiladi.

Xalqaro mehnat tashkilotining bandlik va ishsizlikka nisbatan munosabati 1991-yilda qabul qilingan bandlikka ko‘maklashish va ishsizlikdan himoya qilish to‘g‘risidagi Konvensiyada o‘z aksini topgan. Unda belgilanishicha, ijtimoiy ta‘minotni o‘z ichiga olgan to‘liq, unumdor va erkin tanlangan bandlikka ko‘maklashish milliy bandlikning ustuvor vazifasi bo‘lishi kerak<sup>25</sup>.

Xalqaro mehnat tashkiloti nizomi bilan tadbirkorlar delegatlar (xalqaro mehnat konferensiyalariga davlat a‘zolari) bilan bir qatorda saylanish huquqiga ega. Mehnat tashkiloti nizomini ijro etuvchi organning ma‘muriy kengashi tarkibining 3 tomonlama tizimi ko‘rib chiqiladi. Demak ma‘muriy kengash a‘zolari (tadbirkorlar tomonidan) mehnat konferensiyalariga qatnashish uchun uch yil delegat sifatida ishlaydilar. Bu delegatlar bir qancha davlatlar tadbirkorlari muammolarini olib chiqish bilan bir qatorda o‘z davlatlari muammolarini olib chiqish huquqiga egadirlar.

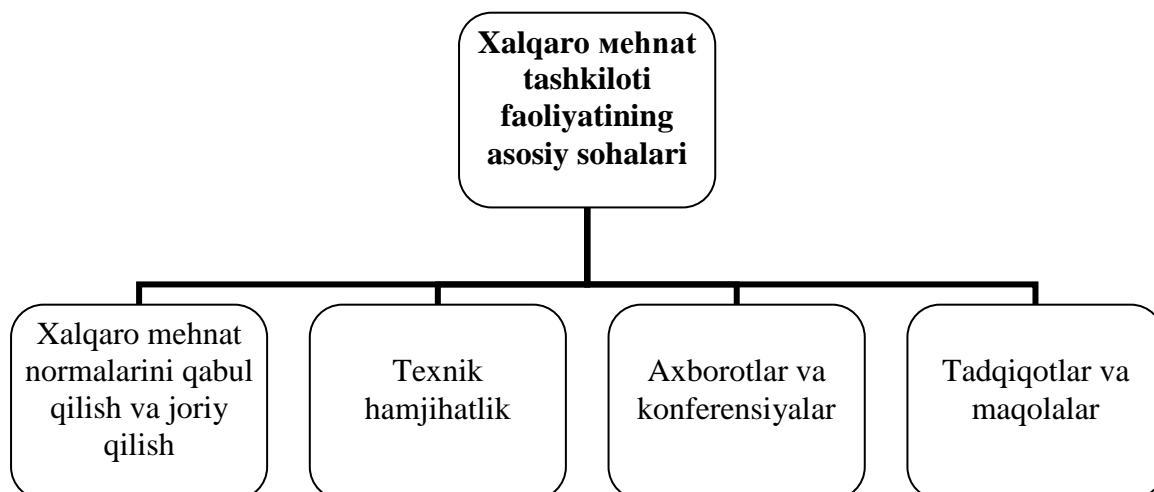
Tadbirkorlar delegatlari konferensiya raisining muovini nomzodiga o‘z a‘zolarini ko‘rsatish huquqiga ega. Konferensiya raisligi faqat hukumat delegatlari tomonidan tayinlanadi, faqat 1972-yilda mehnatkashlar va tadbirkorlar orasidan saylangan.

Xalqaro mehnat tashkiloti o‘z faoliyatini 4 soha bo‘yicha olib boradi:

1. Xalqaro mehnat me‘yorlarini qabul qilish va joriy qilish.
2. Texnik hamjihatlik.
3. Axborotlar va konferensiyalar.
4. Tadqiqotlar va maqolalar.

---

<sup>25</sup> Рынок труда. Учебное пособие. /Под общей редакцией проф. Абдурахманова К.Х., проф. Одегова Ю.Г. – Т.: ТФ РЭА, 2009. – 118 с.



### **3.2- rasm. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatining asosiy sohalari**

Ushbu yo‘nalishlarni ishlab chiqqan mutaxassislar ijtimoiy sohalarda konvensiya va tavsiyalarni qabul qilish tadbirkorlarning ishtirokisiz samarasiz bo‘lishligini ko‘rsatib o‘tganlar. Xalqaro mehnat tashkilotida xalqaro mehnat me‘yorlarini qabul qilish uzoq davom etadigan, murakkab jarayondir. Tadbirkorlar hukumat va ishlovchilar bilan bir qatorda mehnat me‘yorlari loyihalarini ishlab chiqishda faol ishtirok etadilar. Demak, xalqaro mehnat tashkiloti konvensiya va yo‘llanmalari keng miqyosdagi ijtimoiy va mehnat masalalarini o‘z ichiga oladi, ya‘ni: ish vaqti davomiyligi, ish haqi, mehnat va sog‘liqni himoya qilish, ijtimoiy ta‘minot mehnat faoliyatini tartibga solish, onalikni muhofaza qilish, haq to‘lanadigan ta‘tillar, ishlab chiqarish munosabatlarini ish bilan ta‘minlash va ishsizlik muammolari bilan ish olib boradi.

### **3.2. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatini belgilovchi asosiy ko‘rsatkichlar**

Xalqaro mehnat tashkiloti xalqaro mehnat me‘yorlarini qabul qilish mexanizmi va bosqichlarida quyidagi masalalar bo‘yicha o‘z faoliyatini amalga oshiradi.

1. Qabul qilinayotgan xalqaro mehnat me‘yorlarining joriy etilish darajasi.
2. Qabul qilinayotgan xalqaro mehnat me‘yorlari saviyasi darajasi.

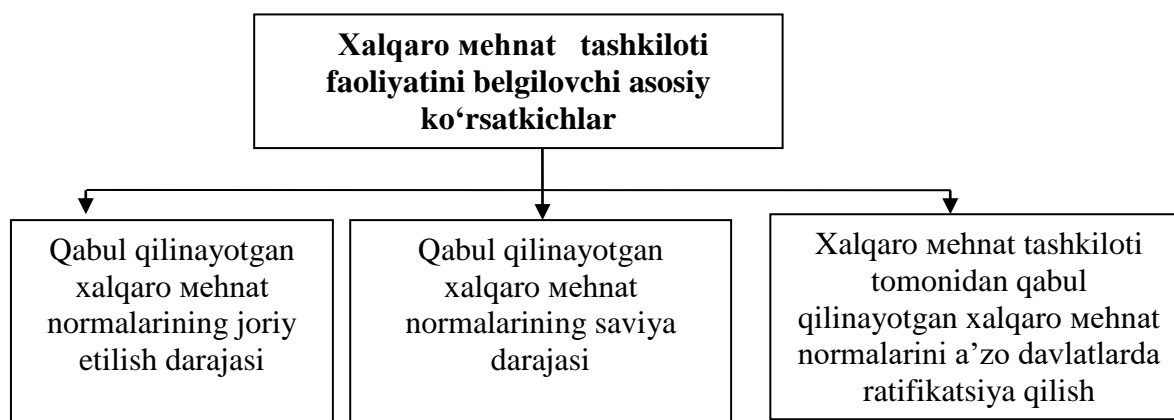
3. Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan qabul qilinayotgan xalqaro mehnat me'yorlarni a'zo davlatlarda ratifikatsiya qilish masalalari.

Ish haqi borasidagi siyosatni muvaffaqiyatli amalga oshirish shartlari sifatida quyidagi ikki omilni ajratib ko'rsatish mumkin<sup>26</sup>:

– daromadlar borasidagi siyosatni mamlakat miqyosida amalga oshirish uchun imkoniyat yetarli bo'lishi lozim. Ya'ni, ish haqi masalalari bo'yicha jamoaviy muzokaralarning milliy tizimi mavjud bo'lishi kerak;

– daromadlar borasidagi siyosat ijtimoiy hamkorlar (kasaba uyushmalari va ish beruvchilar) tomonidan to'liq qo'llab-quvvatlanishi kerak.

Xalqaro mehnat tashkiloti a'zosi bo'lgan dunyoning ko'pchilik mamlakatlarida ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasidagi talablar hisobga olinadi. Shu bilan birga, biror mamlakat XMTning qaysi hujjatini ratifikatsiya qilganiga qarab, ijtimoiy mehnat sohasining turli jihatlarini tartibga solish bo'yicha turli konvensiya va tavsiya talablaridan amaliy faoliyatida foydalanadi<sup>27</sup>.



### **3.3-rasm. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatini belgilovchi asosiy ko'rsatkichlari.**

Xalqaro mehnat tashkiloti ijtimoiy (muammolar) shart-sharoitlar bo'yicha qabul qiladigan axborotlarni qayta ishlaydi va axborotlarni yetkazib beruvchi asosiy manbai mehnat Statistikasi yillik ma'lumot-

<sup>26</sup> Международная конвенция по вопросам занятости, конвенция и рекомендации МОТ. 1991-1997. - М.: Региональное бюро МОТ в Москве, 1997.

<sup>27</sup> Рынок труда. Учебное пособие. /Под общей редакцией проф. Абдурахманова К.Х., проф. Одегова Ю.Г. – Т.: ТФ РЭА, 2009. – 268 с.

nomachidir. Qolaversa, xalqaro miqyosda mehnat va ijtimoiy masalalardagi o'zgarishlarni yillik xalqaro mehnat haqida ma'lumot-noma orqali o'rganish mumkin. Bu axborotlar o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida olingan bo'lib, rivojlangan mamlakatlardagi ayrim tarmoqlarda texnologik taraqqiyotning o'sishi orqali yuzaga keladigan muammolar, ya'ni bandlik va ishsizlik ishchi kuchlarining harakati, ish haqi va daromadlarni tartibga solish, ayollar bandligini tayyorlash va boshqa masalalarni ko'rib chiqadi.

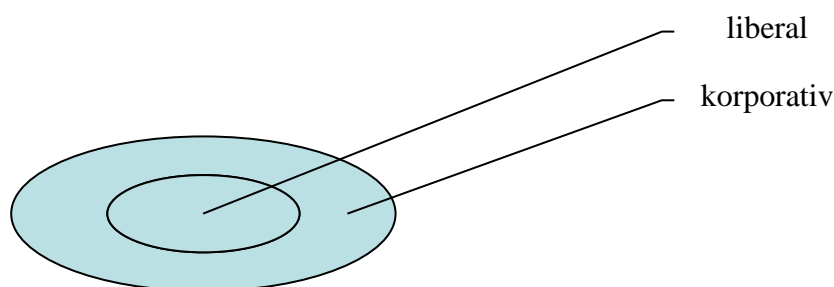
**Kasaba uyushmalari, ish beruvchilar tashkilotlari va davlat o'rtasida mehnat bozori sohasidagi o'zaro munosabatlarning o'zgarishi.** Globallashuv sharoitida, yuqorida ta'kidlanganidek, kam mehnat sarflari va ijtimoiy himoya uchun past xarajatlar ko'rinishida rivojlanayotgan mamlakatlar tomonidan raqobat kuchaydi. Ushbu mamlakatlarning past haq to'lanadigan yollanma xodimlari uchun ushbu ustunlik unchalik bir xil va hamma vaqt ham ko'ngildagiday emas, chunki past ish haqi bilan bir qatorda ularda mehnat sharoitlari ham yomonlashadi. Rossiyada, masalan, kichik biznes korxonalarida ish kunining davomiyligi ko'pincha 10-14 soatgacha oshiriladi, haq to'lanadigan ta'til qonun bilan belgilanganga nisbatan ikki marta qisqaradi, kasal bo'lgan kunlar uchun kasallik varaqalarini topshirmagan ma'qul.

Iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda globalashuv maqsadlari, natijalari va oqibatlari xodimlar va ish beruvchilar manfaatlariga turlicha ta'sir ko'rsatadi: xodimlar uchun – bu ko'pincha ishni yo'qotib qo'yish xavfi va rivojlanayotgan mamlakatlarda bo'lgani kabi ish haqini oshirish muammosi. Ish beruvchilar uchun birinchi navbatda – bu mehnat sarflarini pasaytirish muammosi va bir vaqtning o'zida eng yaxshi yuqori malakali va yuqori unumli xodimlarni saqlab qolish va jalb qilish yuzasidan katta miqdordagi xarajatlarni amalga oshirish muammosi.

Lekin, mehnat sarflarining eng xarajatli qismlarini shunchaki, pasaytirish yo'li bilan raqobatbardoshlikni saqlab turish ko'ngilsiz oqibatlarni keltirib chiqarishi tufayli, nafaqat alohida kompaniyalar darajasida, balki, ancha yuqori darajalarda – tarmoq, mintaqa, umummilliy darajalarda *mehnatga oid munosabatlarni*, boshqacha aytganda, mehnatga oid munosabatlar tizimini o'zgartirish zarurati

yuzaga keldi. Bunday zarurat 1970-yillardagi yuz bergan ijtimoiy sohadagi o'zgarishlar singari namoyon bo'la boshladi.

Mehnatga oid munosabatlarni o'zgartarish jarayoni turli mamlakatlarda turlicha kechdi, chunki ularda nafaqat ijtimoiy himoyalashning turli tizimlari, balki mehnatga oid munosabatlarning ham turli tizimlari amal qiladi. Mehnatga oid munosabatlar, odatda, quyidagi ikkita modelni o'zida birlashtiradi:



### 3.4-rasm. Mehnatga oid munosabatlar modellari.

Biroq, global ko'lamda ushbu xillarga ajratish, jadallik bilan o'zgarib borayotgan sharoitlarni hisobga olgan holda, bir muncha bahs-munozaralarni keltirib chiqaradi.

Liberal va korporativ modeli mamlakatlarda ham kasaba uyushmalari bilan ish beruvchilar tashkilotlari (uyushmalari) o'rtasidagi munosabatlar shakllari farq qiladi. Masalan, iqtisodiyotning *liberal modeliga ega* inglizabon mamlakatlarda *ushbu* munosabatlar, ayniqsa 1970-1980-yillarda *konfrontatsion xususiyatga ega edi*. Agar 1950-yillarning ikkinchi yarmida va 1960-yillarda bu qarama-qarshilikka iqtisodiy o'sishning yuqori sur'atlari va davlatning umumiy farovonlik siyosatini amalga oshirishga yo'naltirilganligi to'sqinlik qilgan bo'lsa, 1970-yillarda chuqur iqtisodiy inqiroz (1973-yildagi neft shoki) boshlanishi bilan ushbu qarama-qarshilik g'oyat keskinlashdi, bunda davlat ish beruvchilar tomonida bo'ldi. Shunday qilib, bir tomonda, kasaba uyushmalari, ikkinchi tomonda esa, ish beruvchilar va davlat.

Bunday qarama-qarshilik, ayniqsa, Buyuk Britaniyada yaqqol namoyon bo'ldi. Bu yerda kasaba uyushmalari juda kuchli edi, Margaret Tetcher esa ular hukmronligiga chek qo'yishga qaror qildi.

### 3.3. Ish haqi iyerarxiyasi: o'zgarishlar va yo'nalishlar

Agar siz xodimlarning ishlashini xohlasangiz, ularga shaxsiy hissasiga ko'ra haq to'lang. Bu yollash va ishdan bo'shatishga ham taalluqli. Amerikaning asosiy sug'urtachilaridan biri o'zining "Rojdestvo svodkasi" tufayli mashhur bo'lgan. U o'z xodimlarining har biri unga qancha summaga tushishi va ularning har biri qancha daromad keltirishini hisoblab chiqib, so'ngra tegishli xulosaga keladi. Bu hol hech kimni xafa qilmasdi. Lekin, 80-yillarning boshida konservatorlarning ingliz-saksoniya inqilobi yuz bergach, qator rivojlangan mamlakatlarda uzoq vaqt mobaynida qisqarish yo'nalishiga ega daromadlardagi farq AQSh, Angliya va ingliz-saksoniya o'rnak olgan boshqa ko'plab mamlakatlarda qaytadan o'sa boshladi.

Bu Fransiyaga ham taalluqli, ya'ni ushbu mamlakatda ko'pchilik iqtisodiy raqobatbardoshlikni kuchaytirish uchun daromadlar shkalasini kuchaytirish zarur, deb hisoblaydi. Lekin boshqa kapitalistik mamlakatlarda, aksincha, korxonalar ish haqlari iyerarxiyasini tor doiralarda ushlab turishga intiladi. Bu hol Yaponiyada ham muhim o'rin tutadi, u yerda barcha qarorlar, shu jumladan mukofotlarni tayinlash qarori ham jamoaviy tarzda qabul qilinadi va korxonaga sodiqlik ish haqiga nisbatan kuchliroq rag'batlantiruvchi omil hisoblanadi.

Xuddi shunday holat biz «Alp mamlakatlari» (Shveysariya, Avstriya, Germaniya), deb nomlagan mamlakatlar guruhida ham kuzatiladi. Ammo **barcha mamlakatlarda ushbu an'anaga darz keta boshladi.**

Agar globallashuvning navbatdagi jabhasi boshida - 1980-1990-yillarda unda asosan eski G'arb manfaat ko'rgan bo'lsa (bu, ikkinchi tomondan, ijtimoiy himoyalash darajasining pasayishi hamda daromadlar va ish haqidagi tabaqalashning kuchayishiga ham o'z ta'sirini ko'rsatdi), so'ngra qator sabablar tufayli vaziyat tubdan o'zgardi. Globallashuvdan ko'proq «yosh kapitalizm» mamlakatlari manfaat ko'ra boshladi. Xususan, Meksikani ham shular jumlasiga kiritish mumkin. 2004-yildan e'tiboran Meksika iqtisodiyotining ahvoli yaxshilana boshladi va 2005-yilda o'sish sur'atlari 3,2 % darajasigacha yetdi, YaIM hajmi bo'yicha mamlakat inqirozga boshlangan davrda jahonda 13-o'rinda turar edi.



Bozor iqtisodiyoti rivojlanayotgan mamlakat sifatida Meksika ko‘plab muammolar bilan bir qatorda mehnat bozorida ham qator muammolarga ega, biroq band aholining soatbay daromadlari ortib, yuqorida ko‘rib chiqilgan ko‘plab OESR mamlakatlari va Rossiyadan farqli o‘laroq, ushbu daromadlarning tabaqalanishi pasaymoqda (3.1-jadval).

3.1-jadval

**Meksikada turli toifaga mansub band aholining soatbay daromadi 2002-y. narxlarida, meks. peso.**

<b>Band aholining toifasi</b>	<b>2000-y.</b>	<b>2004-y.</b>	<b>O‘shish sur‘ati, %</b>
Yollanma xodimlar	18,3	19,1	+4,37
Korxonalar mulkdorlari	41,8	38,6	-8,0
Intellectual sohada band bo‘lganlar	13,7	14,3	+4,0
Nointellectual sohada band bo‘lganlar	12,6	13,1	+4,0
Menejerlar va boshqa ma‘muriy xodimlar	15,1	16,5	+9,0

Manba: Employment and Income in Mexico in 2004 and 2005. Institute of labour Studies. Mexico, 2006. P. 3.

Jadval ma‘lumotlariga ko‘ra, ko‘rib chiqilgan davrda soatbay daromadlar, asosan, ularni faoliyat turi yoki ishning o‘ziga xosligiga ko‘ra tabaqalash saqlanib qolgan holda o‘ydi. 2004-yil ma‘lumotlariga ko‘ra, mulkdorlarning soatbay daromadi o‘zini-o‘zi band qiluvchilar daromadlariga nisbatan 2,5 marta, yollanma xodimlar daromadlariga nisbatan 2 marta ko‘p edi. Biroq soatbay daromadlarning har xil sur‘atlar bilan o‘shishi *aholi daromadlari darajalarining uzilishidagi qisqarishga* olib keladi. Ushbu yo‘nalishni “eski kapitalizm” mamlakatlaridagi yo‘nalish hamda daromadlar va ish haqi darajalarini tabaqalash o‘lchamlari bilan taqqoslash mumkin.

Daromadlarni tabaqalashning qisqarishiga foydani taqsimlashning meksikacha tizimi ham ko‘maklashadi (unda xodimlar ishtirok etadi). *Barcha band aholi* (ko‘pincha, taqvim yili yakuniga ko‘ra mukofot, shuningdek avtomobil, uy-joy xarid qilishda moliyaviy yordam oluvchi direktorlar, top-menejerlar va boshqa ma‘muriy xodimlar bundan mustasno) *har yili korxonadan olingan foydaning ulushiga ega bo‘ladi*. Ular kompaniyaning quyidagi tarzda taqsimlanadigan daromadlarining 10 %ini olishga haqli:

- taqsimlanadigan foydaning birinchi yarmi barcha band aholiga ularning ish haqi miqdoridan qat’iy nazar ushbu korxonadagi umumiy ishlagan vaqtiga binoan (kamida bir yil) to‘lanadi;
- foydaning ikkinchi yarmi xodim tomonidan taqvim yili mobaynida olingan ish haqining miqdorini hisobga olgan holda taqsimlanadi.

Xodimlarning foydani taqsimlash tizimida ishtirok etishi – mehnatga oid munosabatlar meksikacha tizimining jahonning aksariyat mamlakatlaridagi mehnatga oid munosabatlar tizimlaridan asosiy, qonun bilan tartibga solinadigan farqlaridan biri hisoblanadi.

### **3.4. EKIH miqdorini belgilash tartibi**

Eng kam ish haqi (EKIH) miqdorini xodimning yoshiga bog‘lash amaliyoti Yangi Zelandiyada ham mavjud: 2006-yil oxirida mehnat vaziri 2007-yil 1-apreldan e‘tiboran EKIHning navbatdagi oshirishi haqida e‘lon qildi, unga ko‘ra 18 yoshdan kattalar uchun eng kam ish haqining miqdori bir soatga 11,25 Yangi Zelandiya dollari, 18 yoshgacha bo‘lgan shaxslar uchun esa 9 Yangi Zelandiya dollari qilib belgilandi [72].

EKIHNing miqdorini belgilashda xodimning yoshi Koreya Respublikasida ham hisobga olinadi: 18 yoshga to‘lmagan shaxslar dastlabki olti oy ish mobaynida belgilangan eng kam ish haqining 90 %i miqdorida maosh oladilar. 1994-2000-yillarda EKIHning mutlaq miqdori va uning o‘sish dinamikasi haqidagi ma‘lumotlar 3.2-jadvalda keltirilgan.

**Koreya Respublikasida eng kam ish haqining o‘shish  
dinamikasi, vona**

EKIИ	1.09.1994-y. - 31.08.1995-y.	1.09.1995-y. - 31.08.1996-y.	1.09.1996-y. - 31.08.1997-y.	1.09.1997-y. - 31.08.1998-y.	1.09.1998-y. - 31.08.1999-y.	1.09.1999-y. - 31.08.2000-y.
Soatbay	1170	1275	1400	1485	1525	1600
Kunbay	9360	10200	11200	11880	12200	12800

Manba: Костюнина Е.М. Социальная политика в области труда (опыт Республики Корея). // Труд за рубежом, 2000, № 4.

1988-yilda Koreya Respublikasida eng kam ish haqi to‘g‘risidagi qonunni qabul qilishdan asosiy maqsad kam daromad oluvchi xodimlarning turmush sharoitlarini barqarorlashtirish hamda kam va yuqori haq to‘lanadigan xodimlar ish haqi darajalari o‘rtasidagi farqni kamaytirishdan iborat edi. Bunda qonunda qayd etilgan me‘yorlar faqat ularda band bo‘lganlar soni 10 nafar va undan ortiq kishini tashkil qiladigan sanoat korxonalariga taalluqli edi. 1989-yilda mazkur qonun xodimlarining soni 10 nafar va undan ortiq bo‘lgan qurilish, ishlov beruvchi sanoat, qazib chiqaruvchi tarmoqlar korxonalariga ham amal qila boshladi. 1990-yildan boshlab iqtisodiyotning barcha tarmoqlari, 1999-yil sentyabrdan e‘tiboran esa xodimlarining soni 5 nafar va undan ortiq bo‘lgan korxonalar ham ushbu qonun bilan qamrab olindi. Shunday qilib, mamlakatda, yosh bilan bir qatorda *xodimlar soni* ham hisobga olinadi.

EKIИ miqdorini (*ish staji* bilan bir qatorda) xodimning yoshiga qarab belgilash Yaponiyada ham mavjud. Umuman, qator mamlakatlarda *yuqori malakaga* (Chexiya) yoki *uzoq ish stajiga ega* (Belgiya, Gretsiya) xodimlarga EKIIning oshirilgan stavkalari qo‘llaniladi.

EKIИ miqdorini xodim malakasining darajasi bilan bog‘lash Ukraina qonunchiligida ham nazarda tutilgan: 2007-yil fevralda Oliy Rada tomonidan qabul qilingan malakali mehnat uchun eng kam soatbay ish haqi nomalakaviy mehnat haqiga qaraganda ancha ko‘p miqdorda belgilanadi.

Ayrim mamlakatlarda EKIH miqdori xodimning oilaviy ahvoli – farzandlari va qaramog‘idagi boshqa shaxslarning soniga qarab oshiriladi. Bunday mamlakatlar jumlasiga, xususan, Gretsiya va Lyuksemburg kiradi.

EKIHni belgilashning o‘ta chigallashib ketgan tizimlariga ega mamlakatlar ham mavjud. Masalan, Puerto-Rikoda *mintaqa, kasb, ma’lumot darajasi, ish staji va hokazolarga ko‘ra*, 300 taga yaqin eng kam ish haqi stavkalari amal qiladi.

**EKIHni mintaqa (hudud), tarmoq, kasb va faoliyat turiga bog‘lash.** Mintaqaviy xususiyatlarni hisobga olish AQSh, Kanada va Portugaliya kabi mamlakatlarga (Azor orollari Madeyr uchun EKIHning pasaytirilgan stavkalari) xosdir.

Mintaqaga ko‘ra, kunbay EKIH miqdorini tabaqalash Meksikada mavjud. Ushbu mamlakat uchta – A, V, S jug‘rofiy mintaqaga bo‘lingan bo‘lib, ularda ish haqi eng kam mehnat haqi bo‘yicha milliy komissiya (EKIH uchun mas’ul davlat organi) tomonidan o‘tkazilgan dastlabki tadqiqotni hisobga olgan holda belgilanadi. A mintaqada kunbay EKIH *tarmoqlar* bo‘yicha ham tabaqalangan. Mintaqalar bo‘yicha mehnatga kunbay haq to‘lash darajasi va dinamikasi 3.3-jadvalda keltirilgan.

3.3 -jadval

**2000-2007-yillarda Meksikada mintaqalar bo‘yicha mehnatga kunbay haq to‘lashning eng kam miqdori, AQSH doll.**

Mintaqa	2000- y.	2001- y.	2002- y.	2003- y.	2004- y.	2005- y.	2006- y.	2007- y.
A	37,95	40,35	42,15	43,65	45,24	46,80	48,67	50,57
V	37,90	35,85	40,10	41,85	43,73	45,35	47,16	49,00
S	32,70	35,10	38,30	40,30	42,11	44,06	45,81	47,60

Manba: Костюнина Е.М. Трудовые отношения в Мексике. // Труд за рубежом, 2007, № 1.

Aytish lozimki, mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga muvofiq Meksikada ish vaqtining davomiyligidan kelib chiqib, ish grafiklarining uchta varianti belgilangan:

- kunduzgi – ko‘pi bilan 8 soat;
- tungi – ko‘pi bilan 7 soat;
- aralash – 7,5 soat.

Meksikada kunduzgi EKIIni mintaqaviy tabaqalash doirasida kasb (86 xil kasb ajratiladi) va faoliyat turi hisobga olinadi (3.4-jadval).

3.4-jadval

**2006-2007-yillarda Meksika mintaqalarida kunduzgi EKIIn miqdori, meks. peso**

№	Kasb, faoliyat turi	2006-y.			2007-y.		
		A	V	S	A	V	S
1.	Quruvchi	70,93	68,90	66,77	73,70	71,59	69,37
2.	Buldozer operatori	74,72	72,38	70,20	77,63	75,20	72,94
3.	Restoran hamda ovqat tayyorlash va sotish bilan shug'ullanuvchi boshqa korxonalar oshpazlari	71,97	69,89	67,65	74,78	72,62	70,29
4.	Buxgalter	68,33	66,35	64,22	70,99	68,94	66,72
5.	Yuk avtomobili haydovchisi	70,30	68,22	66,04	73,04	70,88	68,62
6.	Laborant	65,10	63,23	61,41	67,64	65,70	63,80
7.	Xususiy boshlang'ich maktab o'qituvchisi	74,98	72,85	70,46	77,90	75,69	73,21
8.	Qishloq xo'jaligi texnikasi haydovchisi	71,34	69,37	67,24	74,12	72,08	69,86
9.	Avtoservis mexanigi	73,53	71,55	69,37	76,40	74,34	72,08
10.	Uy maishiy texnikasini ta'mirlovchi ishchi	66,98	65,10	62,97	69,59	67,64	65,43
11.	Qandolatchi va novvoy	70,93	68,90	66,77	73,70	71,59	69,37
12.	Qishloq xo'jaligi ishchisi	61,52	59,75	57,62	63,92	62,08	59,87
13.	Tungi qorovul	62,82	60,84	59,23	65,27	63,21	61,54
14.	Poyabzal ta'mirlash ustasi	63,70	61,93	60,06	66,18	64,35	62,40

Manba: Костюнина Е.М. Трудовые отношения в Мексике. //Труд зарубежом, 2007, № 1.

3.3 va 3.4-jadvallarga ko‘ra, birinchidan, A mintaqada kunduzgi EKIH boshqa mintaqalardagiga nisbatan yuqori, ikkinchidan, 2007-yilda ushbu mintaqada uning eng yuqori darajasiga xususiy boshlang‘ich maktablar o‘qituvchilari (77,9 peso) va buldozer operatorlari (77,63 peso), eng past darajasiga esa qishloq xo‘jaligi ishchilari (63,92 peso) ega bo‘lishdi. Qishloq xo‘jaligi ishchilari Meksikaning barcha mintaqalari bo‘yicha eng past EKIHga ega.

EKIHni belgilashdagi mintaqaviy xususiyatlar Avstraliyada ham hisobga olinadi. Lekin ushbu davlat boshqa mamlakatlardan eng kam ish haqining *arbitraj qarorlar* asosida belgilanishi bilan ajralib turadi. Gap shundaki, Avstraliyada (sobiq Britaniya mustamlakachiligi, hozirda Britaniya Qirolligi uyining rasmiy boshqaruvidagi Britaniya Hamdo‘stligining bir qismi) mehnat huquqi jamoaviy mehnatga doir nizolarni hal etish uchun foydalaniladigan majburiy arbitraj tizimi tufayli mashhur bo‘ldi.

Majburiy arbitraj bugungi kunda hozirgi dinamik tarzda o‘zgarib turuvchi sharoitda ortiqcha qat‘iylik uchun jiddiy tanqid qilinib, 2005-yil dekabrda to 2007-yil martgacha mehnat huquqi qonunchiligi isloh qilingan bo‘lishiga qaramay, ilgari Mukofotlash va arbitraj bo‘yicha sudlar o‘rnini egallagan ASMK (Avstraliya sanoat munosabatlari komissiyasi) tomonidan tasdiqlanadigan arbitraj qarorlar an’anaviy tarzda mehnat huquqining manbai hisoblanadi.

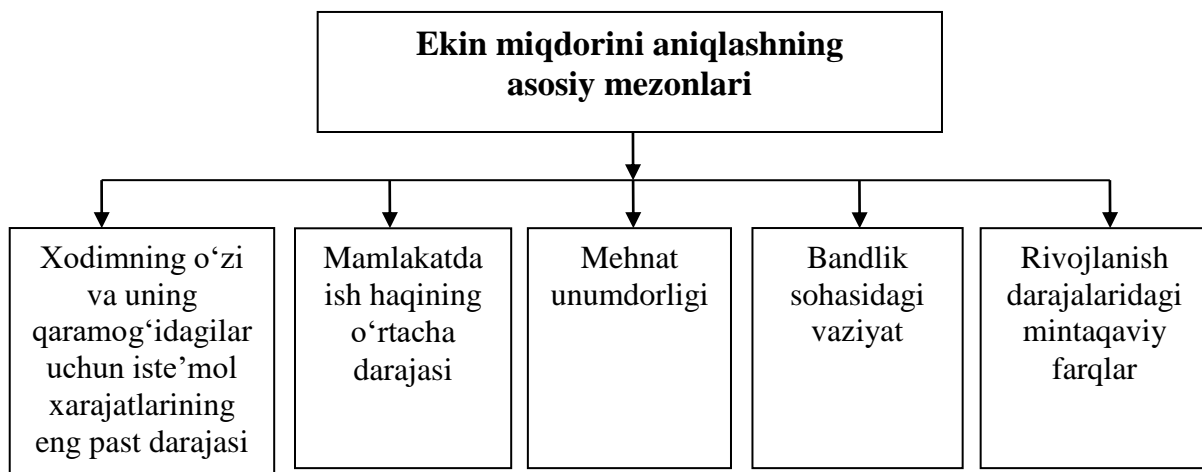
Avstraliyada eng kam ish haqini belgilashning o‘ziga xos xususiyatlari quyidagicha tavsiflanadi:

«Avstraliyada milliy eng kam ish haqi an’anaviy tarzda ish beruvchilar uyushmalari, shuningdek, federal organlar va federatsiya subyektlari hokimiyati organlarining fikrini hisobga olgan holda Avstraliya kasaba uyushmalari kengashining murojaatnomasi asosida ASMK tomonidan belgilanadi. Eng kam ish haqi qator kompensatsiyalarni hisoblash uchun asos bo‘lib xizmat qiladi.

Arbitraj qarorlar so‘ngra mintaqaviy sanoat tribunallari uchun dasturil amal bo‘lib xizmat qiladi. Mazkur tribunallarning bir qismi federatsiya subyektlari darajasida eng kam ish haqini belgilashda federal darajadagi qarorlarni hisobga olishi shart.

2005-yilgi islohotlar doirasida Avstraliya adolatli haq to‘lash komissiyasi tashkil etilib, uning vazifasi ilgari sanoatga oid munosabatlar komissiyalaridagi maxsus bo‘linmalar vakolatiga kirgan ish haqining asosiy darajasini belgilashdan iborat bo‘ldi. 2006-yil 1-dekabrda boshlab, Avstraliyada umumiy federal eng kam ish haqi bir oyda 27,36 Avstraliya dollarini tashkil qiladi».

Xitoyda ish haqining eng past darajasi va tirikchilik minimumi mamlakat aholisi uchun g‘oyat og‘ir islohotlar davrida: 1994-1995-yillarda EKIH miqdori (3.5-jadval), 1996-1997-yillarda tirikchilik minimumi darajalari (Shanxay shahrida 1993-yilda) joriy etildi. Qamrab olish tamoyili - *hududiy*. EKIH miqdorini aniqlashda asosiy mezonlar quyidagilardan iborat bo‘ldi:



### 3.5-rasm. EKIH miqdorini aniqlashning asosiy mezonlari.

- xodimning o‘zi va uning qaramog‘idagilar uchun iste‘mol xarajatlarining eng past darajasi;
- mamlakatda ish haqining o‘rtacha darajasi;
- mehnat unumdorligi;
- bandlik sohasidagi vaziyat;
- rivojlanish darajalaridagi mintaqaviy farqlar[48].

Ushbu mezonlardan kelib chiqqan holda markaziy hokimiyatlar EKIH darajalarini belgilashni provinsiyalar, okruglar va uyezdlar zimmasiga yukladi.

**2004-2005-yillarda XXR shaharlari va provinsiyalarida  
o‘rnatilgan eng kam ish haqi darajalari**

<b>Shahar, provinsiya</b>	<b>Bir oyda yuan</b>
Pekin	210
Tyanszin	210
Shansi	210, 170, 160, 140. 120
Lyaonin	210, 190, 150 ( $\pm 20\%$ )
Shanxay	220
Tszilin	190 (Chanchun, Tszilin), 170, 150, 130
Chjetszen	200
Alxoy	180 (okrug shaharlari), 150 (uezd shaharlari)
Futszyan	280,225,210, 190, 170
Shandun	170 ( $\pm 20\%$ )
Guandun	320,280, 250,220, 190
Xaynan	280,230, 180
Guychjou	190, 170,150, 130
Yunnan	185, 160,135
Shensi	200, 175,150, 125
Sintszyan	180, 150,130

Manba: Наумов Н.Н. КНР Социально-трудовые проблемы на пороге XXI века. // Труд зарубежом, 2005, № 4.

3.5-jadvalga ko‘ra, EKIHning eng yuqori darajalari dengiz bo‘yidagi yirik shaharlarda, eng past darajalari esa markaziy, g‘arbiy va shimoli-sharqiy provintsiyalarning uyezd shaharlarida o‘rnatildi. Yuqori daraja bo‘lishiga qaramay (220 yuan), Shanxayda EKIH mamlakat bo‘yicha o‘rtacha darajadan 2,6 marta, uyezd shaharlarida esa 5-6 marta past edi.

1993-yildan 2006-yilgacha (2004-yilda aholini dastlabki iqtisodiy ro‘yxatga olish o‘tkazilgach, ma’lumotlar 1993-yil ma’lumotlariga to‘g‘rilandi, shuning uchun ushbu vaqt ma’lumotlari bo‘yicha taqqoslash ancha ishonchli hisoblanadi) Xitoy aholisi turmush darajasi o‘tdi (shaharda o‘rtacha yillik sof daromad 1993-yilda 2577 yuan, 2006-yilda 11759 yuan va qishloqda tegishlicha, 991 va 3587 yuanni tashkil qildi), mamlakatda ish haqi darajasi ancha past bo‘ldi, boz



ustiga YaIMda ish haqi fondining ulushi 1993-yildagi 14 % dan 2006-yilda 11 % gacha pasaydi. Bunda korxonalar turlari bo'yicha ish haqi fondining o'zgarishini ko'rib chiqadigan bo'lsak, u holda eng ko'p – qariyb 7 marta o'sish (inflyatsiyani hisobga olgan holda) davlat va jamoaviy korxonalaridan tashqari, barcha korxonalarda qayd etildi.

Xitoy aholisini ijtimoiy qatlamlarga ajratishdagi asosiy muammo shahar va qishloqlarning iqtisodiy rivojlanishidagi katta farq bilan bog'liqligi bo'lsin, shahar va qishloq aholisi daromadi tarkibining o'zgarishini misol tariqasida keltirish mumkin: shahar aholisi daromadining tarkibida ish haqining ulushi 1990-yildagi 82 % dan 2004-yilda 69 foizgacha pasaydi, qishloq aholisi daromadining tarkibida ish haqining ulushi esa, aksincha, tegishli 20 dan 34 % gacha oshdi. Eng ko'p o'sish moliya, fan va texnika, madaniyat, sog'liqni saqlash va ta'lim sohalarida kuzatildi (4 martadan ko'p).

Kon-qazib chiqarish, savdo tarmoqlari, jamiyatni boshqarish, jamoat tashkilotlari xodimlarining ish haqining o'sishi o'rtacha darajadan sal yuqoriroq bo'ldi. Qurilish, qishloq xo'jaligi va charvachilikda o'rtacha ish haqlari sekinroq – taxminan 2 marta o'sdi. Mamlakatning turli hududlarida shahar aholisining daromadlari qishloq aholisining nisbatan 5-25 marta yuqori.

Tirikchilik minimumi faqat shahar aholisi uchun joriy etilib, u eng kam ish haqi sifatida (3.5-jadval), *hududlar bo'yicha esa* – muayyan iqtisodiy sharoitlardan kelib chiqib belgilandi. Uni belgilash davrida eng kam ish haqining darajasi, xususan, Pekin (tegishli 210 va 170 yuan) hamda Shanxay (tegishli 229 va 200 yuan) kabi shaharlarda tirikchilik minimumidan yuqori edi. Eng kam ish haqini milliy ko'lamda qonunchilik bilan tartibga solmaydigan Kipr mamlakatida *faoliyatning alohida turlari*, xususan: savdo xodimlari, idora xizmatchilari, yordamchi tibbiy xodimlar, bolalar bog'chalari va maktablarning yordamchi xodimlari uchun eng kam ish haqi darajalari qonunda belgilab qo'yilgan.

**Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlari eng kam va o'rtacha ish haqining nisbati** (Keyns indeksi). Bozor islohotlarining dastlabki yillarida kam haq to'lanadigan xodimlarni himoyalash kafolati bo'lishi mo'ljallangan eng kam ish haqi ushbu mamlakatlarda o'zining himoyalash vazifalarini yo'qota boshladi. Agar shu vaqtga qadar mazkur mintaqaning deyarli barcha mamlakatlarida eng kam va

o‘rtacha ish haqining nisbati (Keyns indeksi) «Yevropa o‘lchamlariga» mos kelib, 37-53 %ni tashkil etgan bo‘lsa, so‘ngra u tez sur‘atlar bilan pasaya boshladi (Polsha bundan mustasno), 3.6-jadvalda keltirilgan raqamlar bundan dalolat beradi.

3.6-jadval

**Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarida eng kam va o‘rtacha ish haqining nisbati (1990-1999 yy.), 1.01.2000-yil holatiga ko‘ra, % da**

Mamlakatlar	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Bolgariya	43,7	53,3	35,9	38,3	35,7	32,6	29,3	27,1	27,3	30,5'
Vengriya	37,3	37,4	35,9	32,8	31,2	31,0	32,9	32,0	31,8	31,0
Polsha	21,0	34,0	43,0	41,0	43,0	38,6	42,0	41,0	41,0	40,0
Ruminiya	57,2	47,4	36,7	34,1	24,9	20,0	-	-	-	-
Slovakiya	54,0	52,4	48,4	40,9	38,9	34,1	33,1	29,3	30,0	32,9
Chexiya	54,0	52,4	47,1	37,4	31,9	26,9	25,8	23,4	22,7	33,3'

Manba: Малютин Н.Н. Минимальная заработная плата в странах Центральной и Восточной Европы. // Труд зарубежом, 2000, № 1.

Bu hol birinchi galda Jahon banki va XVF kursi doirasida – ushbu mamlakatlar hukumatlari tomonidan ish haqini oshirmaslik siyosati va qat’iy byudjet cheklovlari bilan bog‘liq edi. Boz ustiga mazkur mamlakatlarda uch tomonlama muzokaralar instituti o‘sha vaqtda endigina shakllana boshlagan, inflyatsiya darajasi esa keskin ortib borayotgan edi (3.7-jadval).

3.7-jadval

**Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarida inflyatsiya darajasi (1989-1999-yy.), %**

Mamlakat	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Bolgariya	6,4	23,8	338	79,5	63,9	121,9	32,9	310,8	578,6	1,0	2,0
Vengriya	17,2	28,9	35,0	23,0	22,5	18,8	28,2	23,6	18,3	15,0	10,0
Polsha	251,1	558,8	71,1	42,8	35,2	32,2	28,0	19,9	14,9	11,0	7,3
Ruminiya	1,1	5,1	16,5	210,0	356,1	131,0	40,0	-	-	-	45,8
Slovakiya	2,3	10,5	61,2	10,3	25,1	11,7	7,2	5,4	6,4	6,7	10,6
Chexiya	1,4	9,7	56,6	11,1	20,8	10,0	9,1	8,8	8,5	10,0	2,7

Manba: Малютин Н.Н. Минимальная заработная плата в странах Центральное и Восточной Европы // Труд зарубежом. 2000. № 1.

Eng kam ish haqiga xos bo‘lmagan vazifalarning dastlabki o‘ringa chiqishi nafaqat (sobiq sotsialistik mamlakatlarda bo‘lgani kabi) islohotlar bilan, balki har bir mamlakatda har biri EKIH «institutining» o‘zi mavjud bo‘lishidan mutlaqo o‘z xohishiga ko‘ra manfaatdor bo‘lgan va shuning uchun EKIHning mutlaq miqdoriga (ya’ni u tomonidan asosiy, himoyalash vazifasining bajarilishiga) ham, turmush qiymatining oshishi va boshqa ijtimoiy guruhlar turmushining qiyosiy darajasiga ko‘ra, unga tuzatishlar kiritish imkoniyatiga ham turlicha ta’sir ko‘rsatuvchi insonlar katta guruhlari (xususan, eng katta miqdor bilan cheklanmagan ish haqi oluvchi guruhlar)ning mavjudligi bilan bog‘liq.

Manfaatdor guruhlar ichida, avvalo, o‘zlarining farovonligi davlat tomonidan amalga oshiriladigan siyosatga bevosita bog‘liq, deb hisoblovchi xodimlarni ta’kidlash lozim. Mazkur guruhga nafaqat byudjet sektorida ishlovchi va ish haqini bevosita davlat byudjetidan oluvchilar, balki iqtisodiyot xususiy sektori xodimlarining, birinchi navbatda past haq to‘lanadigan qismi ham kiradi. Ushbu guruh xodimlari eng kam ish haqiga (aniqrog‘i, EKIH institutiga) faqatgina o‘z turmush darajasini saqlab turish va oshirish vositalaridan biri sifatida emas, balki davlatning o‘z fuqarolari haqida qayg‘urishining ifodasi sifatida qaraydi.

EKIH «institutining» mavjud bo‘lishidan manfaatdor va jahonning har bir mamlakatida faoliyat ko‘rsatib turgan yana bir guruh – bu kasaba uyushmalari N.T. Vishnevskaya [23]da ta’kidlaganidek, OESR mamlakatlari nuqtayi nazaridan: «Bir qarashda, bu yerda barchaga ma’lum qarama-qarshilik mavjud. Chunki kasaba uyushmalari o‘z a’zolari uchun xodimlarning boshqa toifalariga nisbatan ancha yuqori mehnat haqi to‘lanishiga erishdi, ayni paytda eng kam ish haqi oluvchilarning asosiy qismi kasaba uyushmalari kam va ular juda zaif tarmoqlar, xususan, xizmatlar ko‘rsatish sohasida faoliyat yuritadi.

Kasaba uyushmalarining EKIH institutining mavjud bo‘lishidan bunday manfaatdorligi ikkita asosiy sabab bilan izohlanishi mumkin. Birinchidan, eng kam ish haqining oshirilishi kasaba uyushmalariga ish haqining boshqa stavkalarini qayta ko‘rib chiqishni qat’iy talab qilish va shu tariqa o‘z a’zolari mehnat haqining darajasini yanada oshirish imkonini beradi. Ikkinchidan, EKIHning yuqori stavkasi ish beruvchi uchun ushbu ish o‘rinlariga mehnat bozorining autsayderlari hisoblangan birinchi bor ish qidirayotgan yoshlar yoki ayollar, ya’ni, odatda, kasaba uyushmalari tashkilotlariga a’zo bo‘lmagan barcha toifalarni

ishga yollashni foydasiz qilib qo‘yadi. Shunday qilib, asosiy eng kam ish haqi oluvchilar hisoblangan mehnat bozorining «yangi ishtirokchilari», ish haqining oshirilishidan foyda ko‘rishlari mumkin bo‘lsa-da, aslida ishga joylashish imkoniyatlarining qisqarishi natijasida yutqazadi».

EKIH «institutining» mavjud bo‘lishidan manfaatdor shaxslarning uchinchi guruhi – **siyosiy arboblar**. Ularning aksariyati EKIHga o‘z saylovchilari ishonchini qozonishning eng yaxshi usuli sifatida qaraydi. G‘arb mamlakatlarida eng kam ish haqi belgilashning unda EKIH miqdori va uni qayta ko‘rib chiqish muddatlari to‘g‘risidagi yakuniy qarorni ijtimoiy-iqtisodiy siyosatni amalga oshirish va uning natijalari uchun javobgar organ qabul qiladigan tartibi populistik siyosat xatti-harakatining muayyan cheklovchisi hisoblanadi. Ko‘pgina mamlakatlarda bu – ijro etuvchi hukumat.

**Ish beruvchilar** – tripartizm (uch tomonlama vakillik: davlat, xodimlar va ish beruvchilar) tizimidagi tomon sifatida EKIHga har xil ma’noda munosabatda bo‘ladi, bu ular manfaatlari vakilligi tizimining rivojlanganlik darajasi va uni qayta qurish, jamoaviy shartnoma tuzish jarayonida ishtirok etish, yakka tartib va jamoaviy harakatlardagi eng yangi yo‘nalishlar, shu jumladan, korporativ ijtimoiy javobgarlik yuzasidan tashabbus va boshqa omillar, shuningdek, globallashtirib borayotgan olamning yangi chaqiriqlarini hal etish zarurligi bilan bog‘liq.

Yuqorida ko‘rib chiqilgan guruhlarining manfaatlari turlicha yo‘nalishlarga egaligi tufayli EKIHni qayta ko‘rib chiqish to‘g‘risidagi masala, odatda, hatto uni oluvchilar ulushi nisbatan kam bo‘lgan mamlakatlarda ham *jamoachilik o‘rtasida* katta aks-sadoni, ko‘pincha jiddiy siyosiy munozaralarni keltirib chiqaradi.

### **3.5. Ish haqining eng kam va o‘rtacha darajalari sohasidagi manfaatlar nisbatidagi yangi yo‘nalishlar**

Rivojlangan mamlakatlar kasaba uyushmalarining eng kam ish haqi muammosiga munosabati to‘g‘risidagi xulosa, umuman olganda, to‘g‘ri bo‘lsa-da, xalqaro tahlilchilar so‘nggi ikki-uch o‘n yillik mobaynida kasaba uyushmalarining qarashlarida jiddiy o‘zgarishlar sodir bo‘lganligini ta’kidlashmoqda. Ushbu o‘zgarishlar mohiyati quyidagilardan iborat: ***boshqa manfaatdor guruhlar vakillari bilan murosaga erishish yo‘nalishi*** belgilandi. Bunga Krensfield menejment maktabi Biznes samaradorligi markazi (Angliya)ning olimlari quyidagi sitatada e’tibor qaratdi.

**Kasaba uyushmalari va murosalar.** «1980-1990-yillar mobaynida qator mamlakatlarda kasaba uyushmalarining kuchiga jiddiy putur yetdi. Ko‘pchilik ularning mehnat unumdorligi va o‘zgarishlarni joriy etishga solayotgan tahdidi o‘ta kuchli ekanligi, ular hokimiyati suiste‘mol qilinganligini anglab yetdi va ularning ta‘siridan qutilishda g‘oyat mamnun. Lekin boshqa mamlakatlarda hatto ayrim qog‘ozbozlikka qaramay (masalan, qator turli qarorlarni qabul qilish uchun ishchi qo‘mitalarning ma‘qullashi talab etiladi) kasaba uyushmalari o‘z kuchini saqlab qoldi. Hatto kasaba uyushmalarining o‘zlari ham ayrim holatlarda o‘z ishini uzoq vaqt mobaynida saqlab qolish uchun biznesda murosaga kelishning roli kattaligini tan oladi».

Murosaldan manfaatdor guruhlar «ijtimoiy sheriklar», deb nomlana boshladi. Bunda ular o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarning aynan hamkorlik, kelishuv xususiyati ta‘kidlanadi, masalan, uch tomonlama komissiyalar boirasida ijtimoiy muzokara. O‘z navbatida, sheriklardan biri hisoblangan kasaba uyushmalari endi shundan kelib chiqqan holda «ustiga ko‘rpa tortmasligi», ya‘ni ish haqining eng kam va o‘rtacha darajalarini belgilash borasidagi muzokaralar jarayonida faqat o‘z a‘zolarining manfaatlarini himoya qilmasdan, haqiqiy “mustaqil” bo‘lishi lozim. Bunday murosali kurs doirasida ushbu muammoning yechimiga iqtisodiy muammolar va globallashuv sharoitida milliy iqtisodiyotlar raqobatbardoshligini oshirish muammolarini hal etish orqali qaralmoqda.

2003-yilda faqat Chexiya, Polsha va Vengriyada real ish haqi islohotlardan avvalgi darajadan yuqori bo‘ldi. O‘sha davrda Bolgariya, Ruminiya va Slovakiya bilan solishtirilganda ushbu mamlakatlarda eng kam ish haqining mutlaq miqdorlari haqida 3.8-jadval ma‘lumotlari bo‘yicha fikr yuritish mumkin.

So‘nggi vaqtda kasaba uyushmalarining qarashlarida yuz berayotgan o‘zgarishlar, qator holatlarda, jiddiy qayg‘urishga sabab bo‘lmoqda. Masalan, iqtisodiy rivojlanishning ijtimoiy yo‘naltirilgan modeliga ega Finlyandiyada bozorda yoshlar tomonidan mehnat taklifining oshirilishini ta‘minlash maqsadida qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda (chunki aholining yosh tarkibida noxush siljishlar ro‘y bermoqda).

Xususan, “o‘qishni moliyalashga mo‘ljallangan grantlarni kreditlar bilan almashtirish yordamida yoshlarning maktabdan oliy o‘quv yurtiga o‘tishini jadallashtirishga ko‘maklashish to‘g‘risida”gi qaror qabul qilindi.

**2003-yil yanvarda Markaziy va Sharqiy Yevropa  
mamlakatlarida eng kam ish haqi**

Mamlakat	EKIH, yevro
Bolgariya	56
Vengriya	212
Polsha	201
Ruminiya	73
Slovakiya	118
Chexiya	199
Rossiya (2003-y. oxiri)	17

Manba: Euroslal (Statistiques en Brief-Theme 3-10/2003).

Ushbu chora yoshlarni mehnat bozoriga ertaroq chiqishga majbur etishga yo'naltirilgan. Natijada mehnat bozoriga birinchi bor chiqqan yoshlar o'rtasida hozirda xalq xo'jaligi bo'yicha o'rtacha darajaga nisbatan ishsizlikning ancha yuqori darajasi qayd etilmoqda», ya'ni mazkur chora to'g'ridan-to'g'ri qarama-qarshi natijaga olib keldi.

**Tarkibiy o'rtacha kattalik sifatida medianani hisoblash meto-dikasi.** Mediana (Me) – tartibga keltirilgan variatsion qator sonini ikki qismga bo'luvchi kattalik bo'lib, uning bir qismi o'rtacha variantga nisbatan kichik bo'lgan, ikkinchi qismi esa undan katta bo'lgan variatsiyalovchi belgi qiymatlariga ega. Mediana tushunchasini quyidagi misol orqali osongina tushuntirish mumkin. Saflangan (ya'ni yakka kattaliklarning ortishi yoki kamayishi tartibida tuzilgan) toq sonli qator uchun qator o'rtasida joylashgan variant mediana hisoblanadi. Masalan, yettita sotuvchining ish staji haqida saflangan ma'lumotlarda (1, 2, 2, 3, 5, 7, 10 yil) to'rtinchi variant – 3 yil mediana hisoblanadi. Saflangan juft sonli qator uchun ikkita o'rtasidagi variantdan o'rtacha arifmetik variant mediana hisoblanadi. Agar olti kishidan iborat sotuvchilar jamoasida ish staji bo'yicha taqsimlash quyidagicha bo'lsa: 1, 3, 4, 5, 7, 9 yil, u holda quyidagi qiymat mediana bo'ladi:  $(4 + 5):2 = 4,5$  yil, ya'ni:

$$Me = \frac{X_{Me} + X_{Me+1}}{2}.$$

Intervalli variatsion qatorda medianani topish tartibi quyidagicha: saf bo'yicha belgining yakka qiymatiga egamiz; ushbu saflangan qator uchun to'plangan chastotalarni aniqlaymiz; to'plangan chastotalar to'g'risidagi ma'lumotlar bo'yicha median oraliqni topamiz.

Mediana qator sonlarini teng ikkiga bo‘ladi, o‘z navbatida, u to‘plangan chastota chastotalar yig‘indisining yarmi yoki yarmidan ko‘pi va o‘zidan oldingi (to‘plangan) chastota sonlar yig‘indisining yarmidan kamini tashkil qiladigan joyda bo‘ladi. Agar median oraliq ichida o‘rganilayotgan belgining ortishi yoki kamayishi to‘g‘ridan-to‘g‘ri bir tekisda kechsa, u holda, mediana formulasi taqsimlashning intervalli qatorida quyidagi ko‘rinishga ega bo‘ladi:

$$Me = X_{Me} + i_{Me} \frac{\sum f / 2 - S_{Me-1}}{f_{Me}},$$

bu yerda:  $X_{Me}$  – median oraliqning quyi chegarasi;  $i_{Me}$  – median oraliq kattaligi;  $\sum f / 2$  – qator chastotalari yig‘indisining yarmi;

$S_{Me-1}$  - median oraliqdan avvalgi to‘plangan chastotalar yig‘indisi;  $f_{Me}$  - median oraliq chastotasi.

Qator kuzatuvlar medianasi o‘ziga xos kattalikdan juda uzoq bo‘lishi va haqiqatda kuzatilayotgan obyektlarning hech biriga yaqinlashmasligi mumkin. Lekin mediana o‘rtacha (markaziy) qiymat hisoblanganligi bois, bu uning mazmun-mohiyatini to‘liq oydinlashtiradi<sup>28</sup>.

Keyns indeksini hisoblashda faqat *asosiy* ish haqi, ya’ni ish vaqtdan tashqari ishlaganlik uchun haq va boshqa mukofotlar chegirma qilingan ish haqi taqqoslanishi lozim. Biroq hamma mamlakatlar ham to‘liq “tozalangan” ma’lumotlarni e’lon qilmaydi. Qiyosiy tahlil uchun OESR mamlakatlari bo‘yicha median va o‘rtacha ish haqi bo‘yicha o‘lchangan Keyns indeksining dinamikasi 3.9-jadvalda keltirilgan.

Yuqorida bildirilgan xulosalarga darhol e’tiborni o‘ziga tortuvchi eng kam ish haqining darajasi bilan uni belgilash tartiboti o‘rtasida uzviy bog‘liqlik mavjudligini qo‘shimcha qilish lozim. Yuqori darajadagi EKIH (Fransiyadan tashqari), jadvalga ko‘ra, uning miqdori milliy yoki yirik tarmoq kelishuvlarida belgilanadigan mamlakatlarda kuzatilmoqda, ijtimoiy sheriklar o‘rtasida erishilgan kelishuvlar esa barcha xodimlarga yoki ularning katta qismiga amal qiladi.

---

<sup>28</sup> Общая теория статистики: Статистическая методология в изучении коммерческой деятельности. Учебник. /А.И. Харламов, О.Э. Башина, В.Т. Бабурин и др./Под ред. А.А. Спирина, О.Э. Башиной. - М.: Финансы и статистика, 1994.

OESR mamlakatlarida Keyns indeksi, %<sup>29</sup>

Mamlakat	EKIHning nisbati				EKIH oluvchilar foizi	
	median ish haqi			o'rtacha ish haqi		
	1976-y.	1993-y.	1997-y.	1997-y.	2001-y.	2005-y.
EKIHni muzokara jarayoni orqali belgilovchi mamlakatlar						
Belgiya	58	53	50	43	4,0 <sup>1</sup>	
Germaniya	60	58	-	-	-	
Gretsiya	69	55	-	-	20,0 <sup>1</sup>	
Daniya	59	57	-	-	-	
Italiya	78	71	-	-	-	
Norvegiya	-	64	-	-	6,0 <sup>1</sup>	
Finlyandiya	-	52	-	-	-	
Shvetsiya	52	52	-	-	0,2 <sup>1</sup>	
EKIHni muzokara qonunchilik bilan belgilovchi mamlakatlar						
Avstraliya	-	52	-	-	5,0 <sup>1</sup>	
Buyuk Britaniya	43	40	-	-	1,7	1,6
Vengriya	-	-	37	33	12 <sup>2</sup>	12,0
Irlandiya	-	55	-	-	2,2	4,5
Ispaniya	-	-	32	26	1,4	1,4
Kanada	50	40	40	36	-	
Koreya Respublikasi	-	-	24	22	-	
Lyuksemburg	45	52	-	-	15,5	12,2
Niderlandiya	66	51	49	45	2,0	1,2
Yangi Zelandiya	58	45	46	39	-	
Polsha	-	-	45	41	-	4,2
Portugaliya	61	47	-	42	6,2	6,2
AQSh	47	37	38	31	4,1	3,1
Fransiya	59	59	57	-	13,6	16,1
Chexiya	-	-	21	19	-	13,0
Yaponiya	37	38	31	27	-	
Rossiya	-	-	-	11,1 <sup>3</sup>		

3.9-jadvalda keltirilgan mamlakatlar bo'yicha Keyns indeklari darajalari va dinamikasining mamlakatlararo tahlilini mamlakatlarning

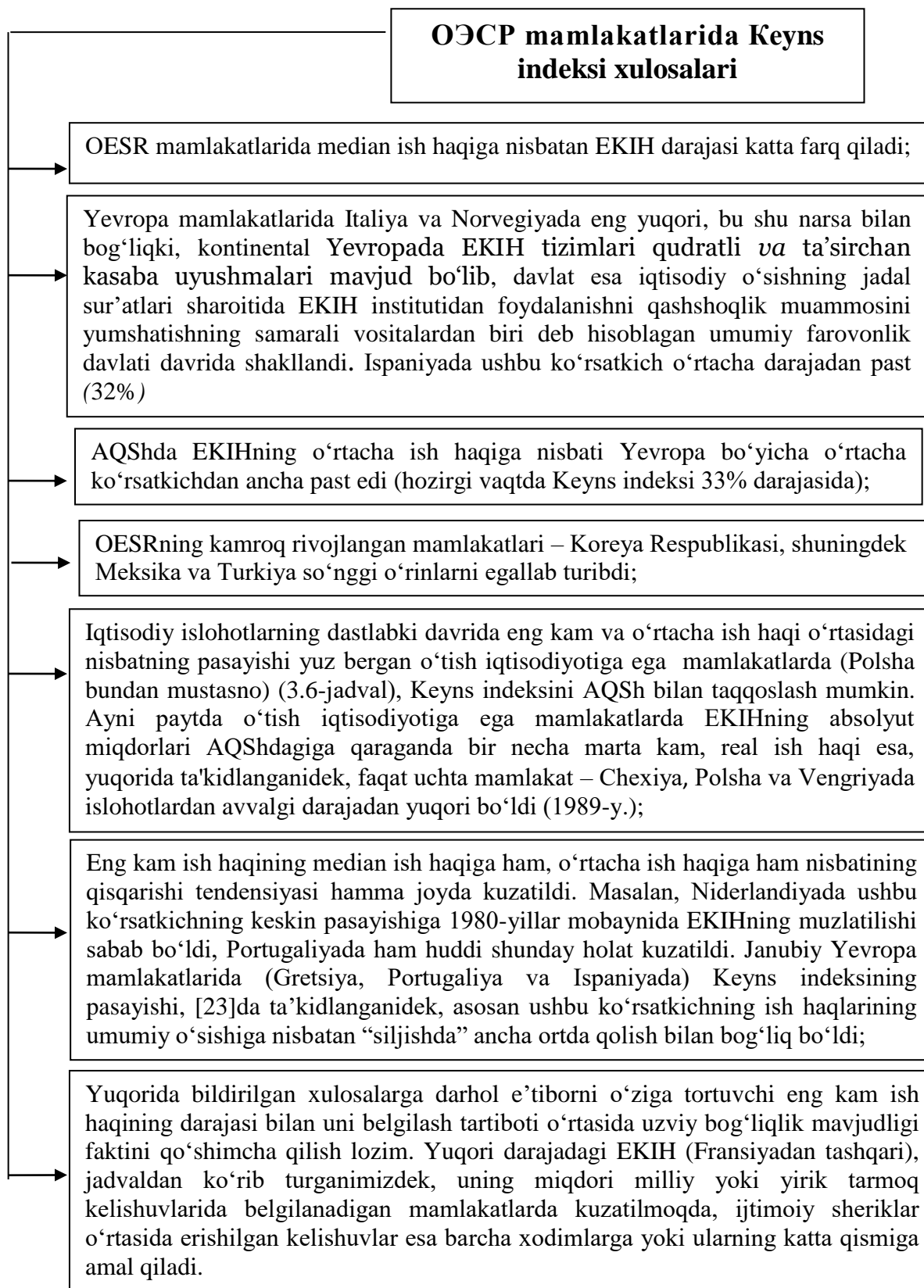
<sup>1</sup> 1998-yil ma'lumotlari

<sup>2</sup> 2002-yilda ushbu ko'rsatkich 17 %ni tashkil qildi. 2007-yilda; 2006-yilda ushbu ko'rsatkich 10,3 %ni tashkil qildi (bizning hisob-kitoblarga ko'ra).

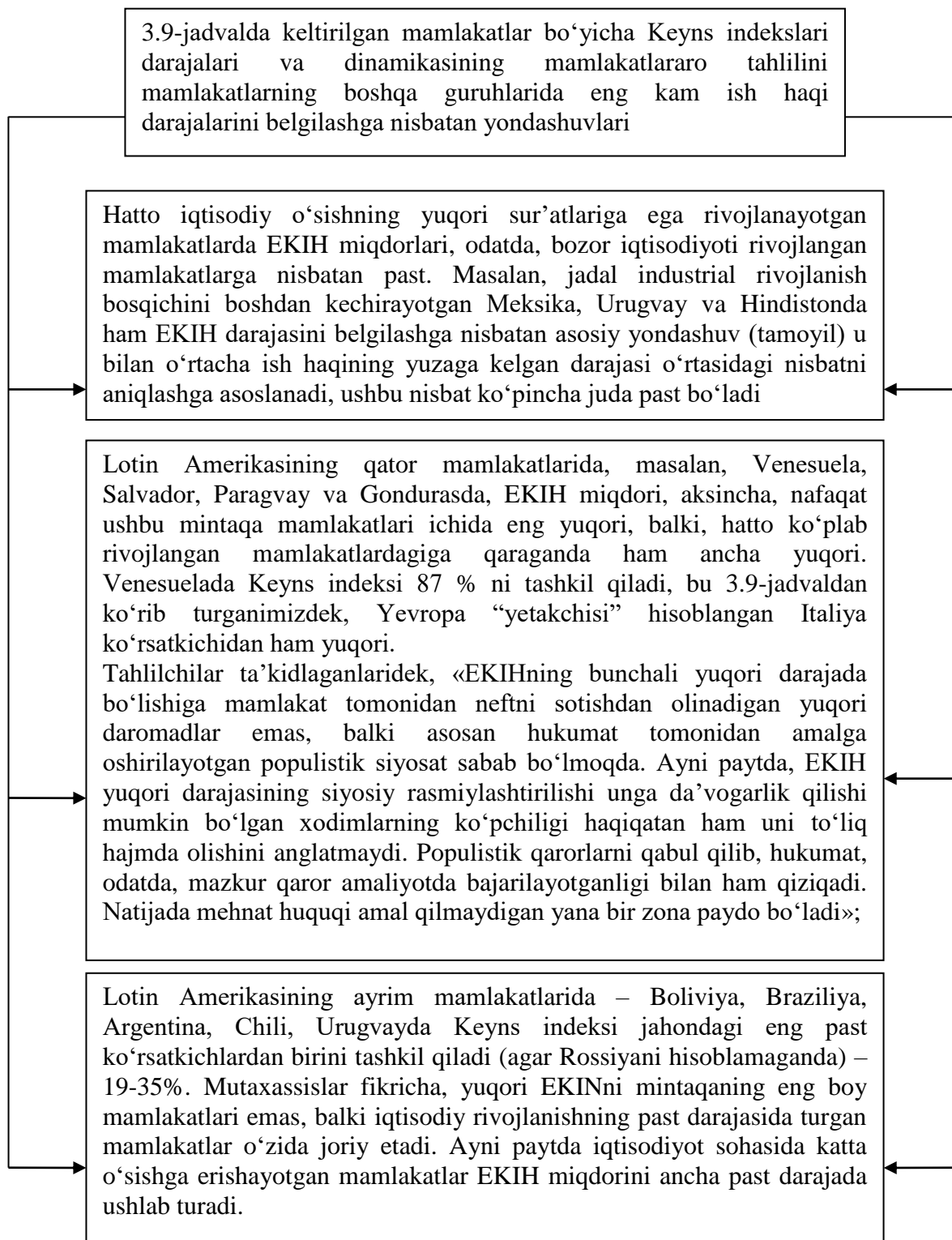
<sup>3</sup> Манба: Вишневецкая Н.Т. Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР. //Труд зарубежом. 2006. № 1; Заработная плата в России: Эволюция и дифференциация: моногр. /Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой, Гос. Ун-т — Высшая школа экономики. — 2-е изд. — М.: Изд. дом ГУВШЭ, 2008.



boshqa guruhlarida eng kam ish haqi darajalarini belgilashga nisbatan yondashuvlarni ko‘rib chiqish bilan to‘ldirish lozim, xususan:



**3.6-rasm. OESR mamlakatlarida Keyns indeksi xulosalari.**



**3.7-rasm. Keynes indeksleri darajalari va dinamikasining mamlakatlararo tahlilini mamlakatlarning boshqa guruhlarida eng kam ish haqi darajalarini belgilashga nisbatan yondashuvlari.**

Xodimlarning alohida guruhlari kesimida EKIHning o‘rtacha ish haqiga nisbatini tahlil qilishda yana bir jahon «muammo – yo‘nalishi» keskinlashadi: yoshlar va ayollar uchun Keyns indeksi hamma joyda yuqori, chunki maxraj kattaligi (yoshlar va ayollarning median ish haqi) hamma vaqt butun mamlakat bo‘yicha erkaklar ish haqidan past bo‘ladi. Ya’ni jins-yosh belgisi bo‘yicha mehnatga haq to‘lashda kamsitish qisqarmayapti, Rossiyada esa, masalan, bunday kamsitish pensiya yoshiga yetgan katta yoshdagi ishlovchilarga nisbatan ham kuchayib bormoqda.

### **Qisqacha xulosalar**

Bozor iqtisodiyotiga o‘tgan barcha mamlakatlar taraqqiyotiga shunday muammolar borki, bunda har bir davlat iqtisodiyotining o‘ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib, bartaraf etadi. Xalqaro miqyosda yuzaga kelgan muammolarni, har qanday davlat hozirda faoliyat ko‘rsatayotgan xalqaro tashkilotlar ko‘magida chora-tadbirlar belgilab, ijobiy natijalarga erishilmoqda.

Qariyb 50 yildirki, Xalqaro Mehnat Tashkiloti o‘z faoliyati davomida, ishsizlik, ish haqi, ish joylarini yaratish, tashqi va ichki migratsiya, qolaversa, demografik muammolarning boshqa ko‘rsatkichlari bo‘yicha xalqaro miqyosda qator ishlarni amalga oshirmoqda. Jumladan, mustaqil respublikamiz ham 1992-yildan boshlab, mazkur tashkilotga a‘zo bo‘lib, mavjud muammolar birgalikda bartaraf etilmoqda.

Ko‘p kapitalistik mamlakatlarda, korxonalar ish haqlari iyerarxiyasini tor doiralarda ushlab turishga intiladi, bu hol Yaponiyada ham o‘rin tutadi, u yerda barcha qarorlar, shu jumladan, mukofotlarni tayinlash qarori ham jamoaviy tarzda qabul qilinadi va korxonaga sodiqlik, ish haqiga nisbatan kuchliroq rag‘batlantiruvchi omil hisoblanadi.

Kam haq to‘lanadigan xodimlarni himoyalash kafolati bo‘lishi mo‘ljallangan eng kam ish haqi barcha mamlakatlarda o‘zining himoyalash vazifalarini tashkil qiladi. EKIH «institutining» mavjud bo‘lishidan manfaatdor va jahonning har bir mamlakatida faoliyat ko‘rsatib turgan yana bir guruh – kasaba uyushmalari.

## Nazorat va mulohaza savollari

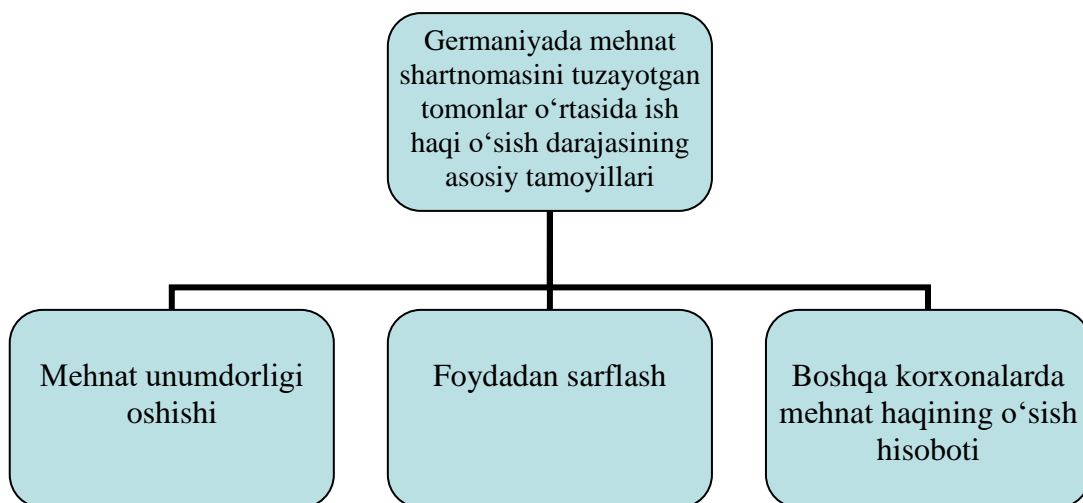
1. Xalqaro mehnat tashkilotiga qachon asos solingan?
2. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatidagi asosiy yo‘nalishlarni aniqlang.
3. Xalqaro mehnat me‘yorlari qabul qilish mexanizmining asosiy masalalarini ko‘rsatib bering.
4. EKIH miqdorini belgilashning jahon amaliyotida eng keng qo‘llaniladigan model va yondashuvlarini ayting.
5. EKIHni belgilashning qanaqa tartibotlari yollanma xodimlar uchun eng afzal va nima uchun?
6. Ish beruvchi uchun EKIHning soatbay stavkasini belgilashning asosiy ustunliklarini aytib bering.
7. Aynan siz uchun EKIHni qaysi belgilar bo‘yicha tabaqalash nomaqbul?
8. Sizningcha, EKIHni belgilash amaliyoti Rossiya uchun boshqalarnikiga nisbatan eng qulay mamlakatni ayting.
9. EKIHning asosiy oluvchilari kim hisoblanadi?
10. EKIH «instituti» ning mavjudligidan manfaatdor guruhlar vakilarining xatti-harakatlarida so‘nggi davrning qanday yetakchi jahon yo‘nalishlarini ajratish mumkin?
11. Hozirgi davrda OESR mamlakatlari va Rossiyada EKIH darajalari va dinamikasidagi o‘zgarishlarning qanday yo‘nalishlari namoyon bo‘ldi?

## IV BOB. RIVOJLANGAN MAMLAKATLAR AMALIYOTIDA ISH HAQI TIZIMI TAHLILI VA UNI TATBIQ ETISH USULLARI

### 4.1. Germaniya sanoat korxonalarida ish haqini tashkil etish tamoyillari

Sanoati rivojlangan mamlakatlarda asosiy e'tibor jahon bozorida raqobatlasha oladigan mahsulotlar ishlab chiqarishga qaratilgan. Bu esa o'z navbatida ushbu korxonalarda mehnat haqi va rag'batlantirish masalalarish zamon talabidan kelib chiqib bartaraf etishni taqozo etadi. Germaniyada mehnat shartnomasi tuzayotgan tomonlar o'rtasida korxonalarda ish haqi o'sish darajasiga quyidagi tamoyillar asos qilib oladi:

1. Mehnat unumdorligining o'sishi.
2. Foydadan sarflash.
3. Boshqa korxonalarda mehnat haqining o'sish hisoboti.



#### 4.1-rasm. Germaniyada mehnat shartnomasi tuzayotgan tomonlar o'rtasida ish haqi o'sish darajasining asosiy tamoyillari.

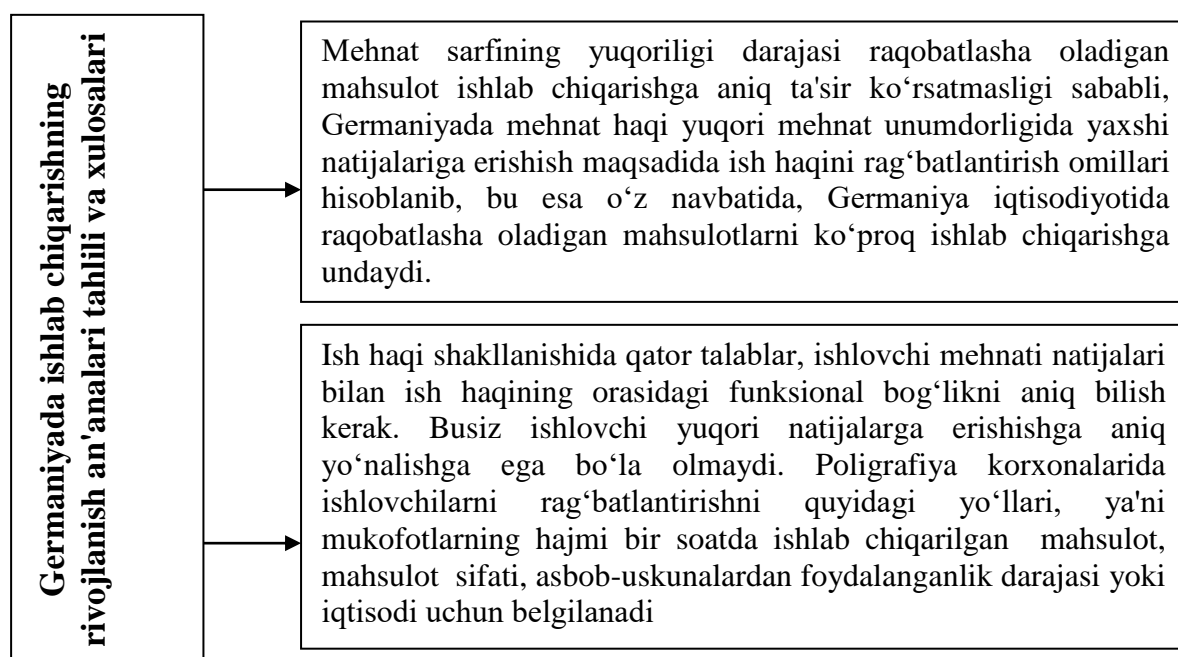
Ish haqi hajmini aniqlashda mehnat sarfi hal qiluvchi rolni o'ynaydi. Germaniyada ish haqining hajmi o'zgarishida mehnat sarfning raqobatlasha oladigan mahsulot ishlab chiqarishi ta'sir etishini tahlil qilib berilgan. Ish haqini oshirish masalalarini bartaraf etishda mehnat haqi va mehnat qiymati orasidagi farq tahlil qilinadi. Yevropa davlatlari orasida Germaniya va Gollandiya eksport miq-

dorining ko‘pligi tufayli ish haqining mehnat sarfi va mahsulot orasidagi farq yuqoridir. Bu esa bir qator ijobiy omillar orqali qoplanadi (yuqori darajali innovatsiya, mahsulot sifati, belgilangan vaqtga rioya qilish, mahsulotning puldagi qiymatini himoya qilish va boshqalar).

- Mehnat sarfi yuqoriligi darajasi raqobatlasha oladigan mahsulot ishlab chiqarishga aniq ta’sir ko‘rsatmas ekan. Shunday qilib, Germaniyada mehnat haqi yuqori mehnat unumdorligining yaxshi natijalariga erishish maqsadida ish haqini rag‘batlantirish omillari hisoblanar ekan. Bu esa o‘z navbatida, Germaniya iqtisodiyotida raqobatlasha oladigan mahsulotlarni ko‘proq ishlab chiqarishga undaydi.

- Ish haqi shakllanishida qator talablar qo‘yiladi, ya’ni shulardan birinchisi ishlovchi mehnati natijalari bilan ish haqining orasidagi funksional bog‘liqni aniq bilish kerak. Busiz ishlovchi yuqori natijalarga erishishda aniq yo‘nalishga ega bo‘la olmaydi. Masalan: poligrafiya korxonalarida ishlovchilarni rag‘batlantirishni quyidagi yo‘llari, ya’ni mukofotlarning hajmi bir soatda ishlab chiqarilgan mahsulot, mahsulot sifati asbob-uskunalardan foydalanganlik darajasi yoki iqtisodi.

Germaniyada ishlab chiqarishning rivojlanish an‘analari tahlil qilinganda quyidagilarni xulosa qilish mumkin:



**4.2-rasm. Germaniyada ishlab chiqarishning rivojlanish an‘analari tahlili va xulosalari.**

Ko'p dastgohlarga xizmat qiluvchilar ish tartibi holati. Samarali mehnat haqini tanlash usuli mahsulot sifatini oshirishga rag'batlantirishi kerak. Masalan, 80 kishi xizmat qiladigan korxonaning yig'uv sexida (motor ishlab chiqaradigan, kichik va o'rta seriyalarda (qismlarda) ishlab chiqarish) yaroqsiz mahsulotlarni to'g'rilash ishlarida ko'p yo'qotishlarga yo'l qo'yilgan. Har bir ishlovchiga 190 marka to'g'ri keladi. Mutaxassislarning fikricha, rag'batlantirishning pasayishiga asosan mukofotlashiga to'g'ri keladi.

Keyingi talab mehnat natijalari bilan ishlab chiqarilgan mahsulotning soni va baholari muvofiq kelishi kerak. Masalan, yig'uv sexining ishlari yakunida ishlab chiqarilgan mahsulot tahlili o'tgan davrdagi ishlab chiqarish bilan farqi ishlab chiqarish jarayonidagi yo'l qo'yilgan turli xatolar rejalashtirilgan ishlari holati va boshqalar. Mehnat va mehnat sarfi natijalariga doimiy bahoni parallel olib borish kerak. Ishlovchilar doimo bu masala yuzasidan aniq tasavvurga ega bo'lishi kerak.

#### **4.2. Eng kam ish haqi miqdorini belgilashda mamlakatlarga xos xususiyat va o'zgarish yo'nalishlari**

So'nggi vaqtda mamlakatimizda eng kam ish haqi (EKIH) darajasini belgilash muammosi keskinlashib borayotganligi bois, globallashuv sharoitida turli mamlakatlarda uning miqdorini belgilash amaliyoti va o'ziga xos xususiyatlarini ko'rib chiqish o'ta dolzarb ahamiyat kasb etadi. Bunda turli mamlakatlarda EKIHni belgilash amaliyotlari o'zgarishi yo'nalishlari va ularning ish haqining umumiy darajasiga ta'sirini aniqlash alohida ahamiyatga ega. Tegishli axborot va undan foydalanish imkoniyatining mavjudligi ushbu masalani ko'rib chiqish uchun bir qator mamlakatlarni tanlashga asos bo'lib xizmat qildi.

Qisqacha, tarixiy ma'lumot va EKIH missiyasining o'zgarishi. Mehnatga haq to'lashning quyi chegarasi – eng kam ish haqi birinchi marta Yangi Zelandiyada 1894-yilda joriy etildi, ikki yildan so'ng u Avstraliyaning qator shtatlarida, 1909-yildan boshlab esa, Buyuk Britaniyada qonunchilik bilan rasmiylashtirildi (ish haqi bo'yicha kengashlar paydo bo'ldi). 1912-yilda eng kam ish haqi AQSHning Massachusetts shtatida faqat mazkur shtat sanoatining qator tarmoqlarida band bo'lgan ayollarga nisbatan joriy etildi.

1930-yillarda eng kam ish haqi to'g'risidagi qonun hujjatlari G'arbiy Yevropaning kontinental mamlakatlarida, xususan, Fransiyada (1936-y.),

shuningdek, Shimoliy Amerikada (Vagner Qonuni – 1935-y., Adolatli mehnat standartlari to‘g‘risidagi Qonun va h.k.) amal qila boshladi.

Eng kam ish haqi to‘g‘risidagi qonun hujjatlarining aynan ushbu davrda keng yoyilishi 1920-yillar oxiridagi jahon inqirozi bilan bog‘liq bo‘lib, uning ta‘siri ostida, *bir tomondan, kasaba uyushmalari harakati ta‘sirchan kuchga aylandi, ikkinchi tomondan, davlat inqirozdan chiqishni va iqtisodiy rivojlanish sur‘atlarini saqlab turishni mehnat haqini oshirish yo‘li bilan umumiy talabni rag‘batlantirish siyosatining amalga oshirilishi bilan bog‘lay boshladi.* Ikkala tomonning ham xodimlar daromadlarini qo‘llab-quvvatlashdan manfaatdorligi, shu tariqa, eng kam ish haqi to‘g‘risidagi qonunlarni qabul qilish jarayonini tezlashtirdi. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning ma‘lumotlariga ko‘ra, XXI asr dastlabki o‘n yilligi o‘rtalariga kelib, EKIH jahonning taxminan yuzga yaqin mamlakatida qo‘llanildi.

Xalqaro mehnat tashkiloti qoniqarli turmush sharoitini ta‘minlovchi ish haqi kafolatini belgilash zarurligini XMT nizomining kirish qismida jahonda ijtimoiy adolatlilik asosida umumiy tinchlik o‘rnatilishiga ko‘maklashuvchi muhim vazifalardan biri sifatida ko‘rib chiqadi. Biroq, ta‘kidlash lozimki, masalaning bunday bir ma‘noli qo‘yilishiga qaramay, vaqt o‘tishi bilan eng kam ish haqi zimmasiga uning o‘ziga xos bo‘lmagan vazifalar yuklatildi (uning yordamida mehnat bozoridagi nohalol raqobatning oldini olish; qashshoqlik va inflyatsiyaga qarshi kurash; mehnatga haq to‘lashda tabaqalashni qisqartirish; soliq solishni tartibga solish; nafaqalar, stipendiyalar, jarimalar, davlat bojlari miqdorini belgilash uchun hisob birligi (Rossiyada bo‘lgani kabi), shuningdek “xom” ish haqi bilan kurashish vositalari sifatida foydalanish va b.), uning iqtisodiy jarayonlarga real ta‘siri haqida, u keltirib chiqaradigan turli iqtisodiy va ijtimoiy oqibatlar hamda xatarlar haqida xulosalar chiqarish va h.k.).

Boshqacha aytganda, EKIHga endilikda mehnat bozorining muhim «instituti» sifatida qaralmoqda. Ya‘ni erkin savdoning kengayishi, globallashuv jarayonlarining kuchayishi sharoitida EKIHni bozor iqtisodiyoti, uning raqobatbardoshligi va unda hukmronlik qiluvchi kuchlar muammolarini hal etish vositasiga aylantira boshladilar.



### **EKIH miqdorini belgilash modellari <sup>30</sup>:**

OESR mamlakatlarida EKIHning muayyan miqdorini belgilashning ikkita asosiy modeli ajratiladi (lekin har bir mamlakat o'ziga xos xususiyatlarga ega):

- birinchi model butun mamlakat uchun yagona bo'lgan ishlangan vaqtning muayyan davri – soat, ish kuni, ish oyiga hisoblanganda EKIH miqdorining belgilanishini nazarda tutadi. Ushbu model doirasida (yoki mustaqil model sifatida) mintaqaviy EKIH miqdorlari belgilanishi mumkin;

- ikkinchi model eng keng tarqalgan: 100 ta mamlakatning 68 tasida.

Ikkinchi model doirasida EKIH miqdori alohida tarmoqlar darajasida (odatda, kasaba uyushmalari bilan ish beruvchilar o'rtasida tarmoqqa oid jamoaviy kelishuvni tuzishda) belgilanadi yoki EKIH miqdorini o'zgartirish to'g'risidagi qaror maxsus tarmoq kengashlari tomonidan qabul qilinadi (Germaniya, Italiya, Avstriya, Shveysariya, Buyuk Britaniya, Yaponiya, Skandinaviya mamlakatlari: Daniya, Finlyandiya, Norvegiya, Islandiya, Shvetsiya).

#### ***Afzalliklar:***

- EKIHning yagona miqdori iqtisodiyotda unda mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari amal qilmaydigan “bo'sh zonalar” bo'lmasligining muayyan kafolati sifatida ishtirok etadi;

- EKIH siyosatini iqtisodiy va ijtimoiy sohalarida davlat tomonidan tartibga solishning boshqa jihatlari bilan muvofiqlashtirish vazifasi osonlashadi;

- EKIHning yagona miqdorini joriy etish va nazorat qilish osonroq.

#### ***Kamchilik (asosiy):***

- iqtisodiyot alohida sektorlari rivojlanishining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olish qiyin.

### **Ikkinchi modelning afzallik va kamchiliklari:**

#### ***afzallik (asosiy):***

- iqtisodiyot rivojlanishining tarmoq xususiyatlari hisobga olinadi;

#### ***kamchiliklar:***

- iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha EKIH miqdorining kuchli tabaqalanishi xavfi tug'iladi va, buning oqibatida:

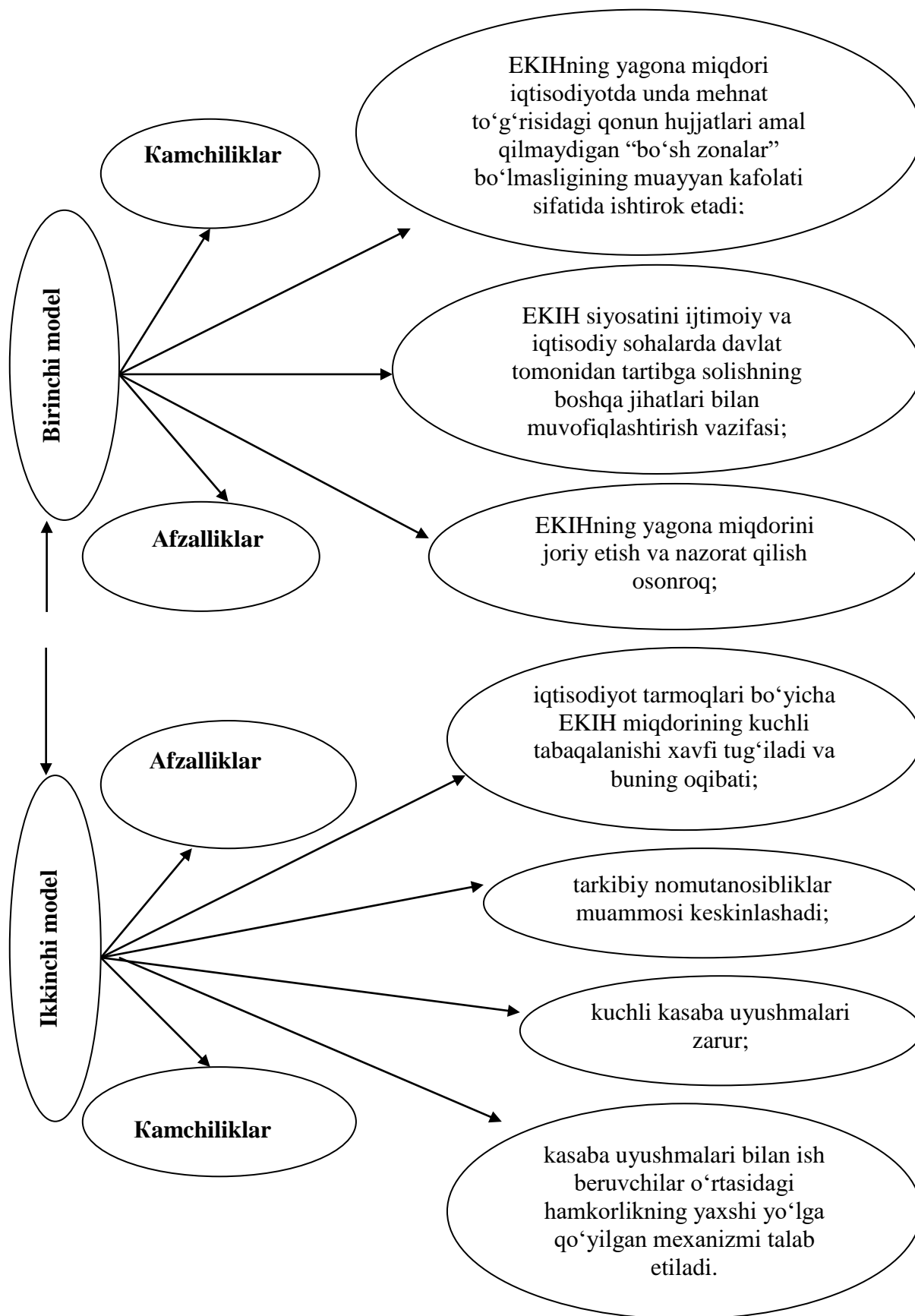
- tarkibiy nomutanosibliklar muammosi keskinlashadi;

- kuchli kasaba uyushmalari zarur;

- kasaba uyushmalari bilan ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlikning yaxshi yo'lga qo'yilgan mexanizmi talab etiladi.

---

<sup>30</sup> Ko'pincha ushbu maqsadlarda «determinatsiya» (determinizm: lotincha *determinate* — belgilash) atamasidan foydalaniladi.



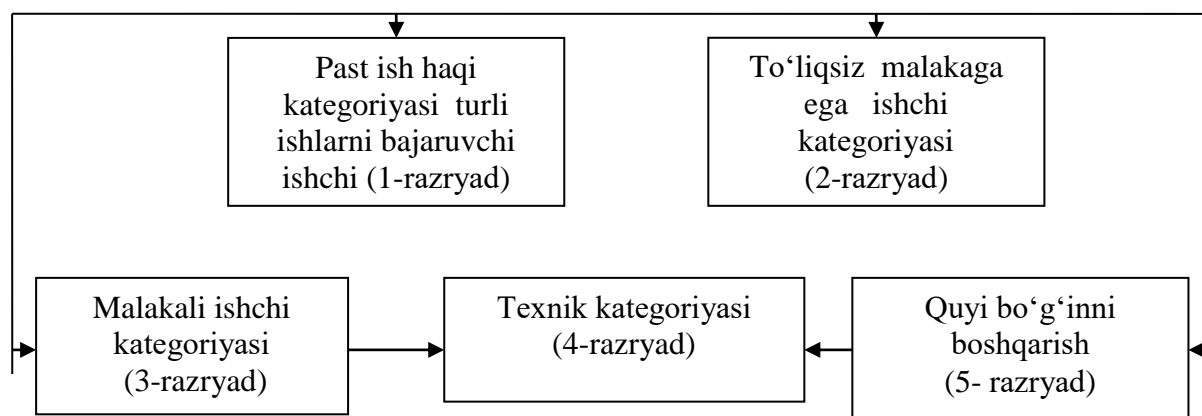
**4.3-rasm. EKIH miqdorini belgilash modellari.**

### 4.3. Fransiyada ish haqini tashkil etishdagi o‘ziga xos tamoyillar

Fransiyada ish haqini asosiy qismi vaqtbay ish haqi hissasiga to‘g‘ri keladi. Bu mehnat haqqining tengligiga olib kelmaydi. Bundan tashqari ish haqini tashkil qilishni takomillashtirish uni alohidalashtirishga yo‘naltirish, ya’ni mehnat haqi va unumdorligiga bevosita bog‘likligi orqali yuzaga keladi. Alohidalashtirish mehnat natijalarining son ko‘rsatkichinigina emas, balki sifat va ish joylaridagi asosiy omillar orqali ham o‘z mohiyatiga ega bo‘ladi.

Individuallashtirish bazasi yoki asosi tarif tizimi, ish haqining o‘shishi razryadlar bo‘yicha vertikal holatda o‘zgarishi mumkin. Tarif tizimi ikkita yo‘nalish bo‘yicha harakat qiladi. Birinchi tomondan, ma’lum bir korxonada, tarmoq miqyosida, tarmoq miqyosida tarif setkalari, razryadlar ikkalasi, professional kategoriyasiga ko‘ra koeffitsiyent belgilanadi. Ikkinchi tomondan razryad va koeffitsiyent ishlovchilarga berish tartibi va qoidasi ishlovchining malaka darajasi orqali amalga oshiriladi. Fransiya qonunchiligida tarmoqlararo ish haqi bilan kelishuvlar bir yilda bir marta, malaka saviyasi esa besh yilda bir marta bo‘ladi. Tarif setkalarida quyidagi kategoriya va razryadlar qatnashadi:

1. Eng past ish haqi kategoriyasi turli ishlarni bajaruvchi ishchi yoki malakasiz ishchi (1-razryadli ishchi).
2. To‘liqsiz malakaga ega ishchi kategoriyasi (2-razryadli ishchi).
3. Malakali ishchi kategoriyasi(3-razryad).
4. Texnik kategoriyasi(4-razryad).
5. Quyi bo‘g‘inni boshqarish.



4.4-rasm. Tarif setkalari kategoriya va razryadlari.

Shu bilan birga oʻrta va yuqori boshqaruv xodimlari va muhandislar boʻlgan tarif setkalari xizmat qiladi.

Fransiyada ish haqining tarkibi ikki qismdan iborat boʻladi:

a) ishlovchining oladigan doimiy ish haqi (razryadi va malakasiga koʻra);

b) oʻzgaruvchan ish haqi (bu ishlab chiqarish natijalariga koʻra xodimning ishlab chiqarishda shaxsiy tashabbusiga koʻra qoʻshimcha mukofot, toʻlov va imtiyozlar).

Mehnat haqi tizimida alohidalashtirish berilayotgan imtiyozlar orqali roʻyxatga olinib, bu esa daromadlar shakllanishiga bevosita taʼsir koʻrsatishi mumkin. Shundan kelib chiqib, ularning hajmini belgilanish vaqtiga koʻra quyidagi uch guruh turlari orqali ifodalanadi:

1-guruh: qator moliyaviy tadbirlarda ishtiroki (foydada, aksiya sotib olishdagi va oladigan pul toʻlovlarining turiga koʻra ishtiroki).

2-guruh: toʻlov va imtiyozlar ishlovchi va jamoatning bevosita qatnashuvi orqali barpo etiladi. Bularga quyidagilar kiradi:

a) davlat xarajatlari ;

b) aylanma xarajatlar;

v) xizmat kvartiralar;

g) shaxsiy telefon;

d) turistik yoʻllanma va mukofotlar;

e) kasaba uyushmasi toʻlovlari;

j) bolalarning oʻqishiga sarflanadigan pul mablagʻlari.

3-guruh: moddiy ragʻbatlantirish, yaʼni ishlovchilarning shaxsiy jangʻarmalari holati bilan belgilanadi. Bular pensiyasiga qoʻshimchalar, hayotni sugʻurta qilish, doimiy va vaqtinchalik mehnat qobiliyatini yoʻqotganligi uchun toʻlov, kasb kasalligi uchun toʻlov.

#### **4.4. EKIHNi belgilash tartibotlari**

**1. Birinchi model doirasida** (EKIHNi belgilashning umum-milliy va/yoki mintaqaviy tizimlari) EKIHNi miqdori toʻgʻrisida qarorlar qabul qilishning uchta asosiy tartiboti ajratiladi:

1) qonun chiqaruvchi hokimiyat tomonidan,

2) ijro etuvchi hokimiyat (hukumat) tomonidan,

3) mehnat sudlari tomonidan.

Birinchi (qonun chiqaruvchi) tartibot keng tarqalmadi; rivojlangan mamlakatlar ichida u AQSh va Kanadada qo'llaniladi. Ushbu mamlakatlarda aynan qonun chiqaruvchi hokimiyat iqtisodiy siyosatni amalga oshirish uchun mas'ul, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar va jamoat tashkilotlari nuqtayi nazaridan esa parlament tinglovlari jarayonida aniqlanadi; manfaatdor tomonlar lobbistlik faoliyati orqali o'z manfaatlarini «davom ettiradi».

Ikkinchi tartibot – EKIH miqdorining ijro etuvchi hokimiyat tomonidan belgilanishi juda keng tarqalgan. Mazkur holatda aynan hukumat yangi EKIH miqdori haqidagi taklifni ishlab chiqadi, lekin qaror maslahatlar, shuningdek, keng jamoatchilik munozaralari asosida kasaba uyushmalari va ish beruvchilar uyushmalari bilan kelishilgan holda qabul qilinadi.

Ayrim mamlakatlarda buning uchun kasaba uyushmalari va ish beruvchilar vakillaridan tashqari alohida davlat va yarim davlat tuzilmalarining vakillarini ham o'z tarkibiga kirituvchi maxsus kelishuv organlari tashkil etiladi (ayrim mamlakatlarda amal qilib turgan Mehnat unumdorligi kengashi bunga misol bo'la oladi). Bunday kengashlarda hukumat odatda, umumiy iqtisodiy, moliyaviy, mehnatga oid munosabatlar departamentlari bilan namoyon etiladi.

Shunday qilib, EKIHni belgilashning ikkinchi tartibotini qo'llashda:

- muzokara jarayoni;
- hukumat amaldorlarining mehnatga oid munosabatlarning ikkala tomoni hamda boshqa manfaatdor kuchlar bilan murosaga kelishni bilishning roli ortadi.

Uchinchi tartibot – EKIHning mehnat sudi tomonidan belgilanishi – kamdan-kam holatlarda qo'llaniladi va hozirgi vaqtda faqat Avstraliyada amal qilib turibdi.

Umummilliy EKIH modeli, yuqorida ta'kidlanganidek, federativ tuzumga ega mamlakatlar (masalan, Kanada, AQSh), shuningdek, mintaqalari yuqori darajada mustaqillikka ega mamlakatlarda o'ziga xos xususiyatlarga ega. Ushbu mamlakatlarda EKIH darajasi muayyan mo'ljal, odatda, quyi chegara rovida ishtirok etadi. Masalan, Kanada va AQShda har bir shtat (provintsiya) kongress

(parlament) tomonidan EKIHni navbatdagi oshirish to'g'risida qaror qabul qilingach tegishli mahalliy qonunga tuzatishlar kiritishi shart. Bunda alohida mintaqa o'z qonunini ko'pincha, odatda, iqtisodiy qiyinchiliklar tufayli ancha kechiktirib qabul qiladi.

Shuning uchun, masalan, AQShda shtatlar o'rtasida EKIH darajalarida katta farqlar saqlanib qoladi. EKIHning eng yuqori darajasi bilan Federal me'yor o'rtasidagi farq 2001-yilda 1973-yildagiga nisbatan birmuncha qisqarganligiga qaramay (35 dan 30 % gacha), federal darajaga nisbatan EKIHning oshirilgan stavkasini qo'llagan barcha shtatlar bo'yicha o'rtacha chamalangan ko'rsatkich ushbu davrda deyarli o'zgarmadi va 19-20 %ni tashkil qildi. Bunda eng noqulay iqlim sharoitlariga ega Alyaska shtati mazkur davr mobaynida EKIHning eng yuqori stavkasini qo'lladi.

EKIHning yagona umummilliy stavkasini qo'llovchi mamlakatlarda ba'zan ko'pincha asosiy hudud tashqarisida joylashgan alohida mintaqalar bundan mustasno. Misol tariqasida Portugaliyani keltirish mumkin. Ushbu davlat Azors orollari va Madeyr uchun EKIHning alohida (asosiy stavkaga nisbatan pasaytirilgan) stavkalarini joriy etadi.

Alohida shtatlar yoki provinsiyalar bo'yicha tabaqalangan EKIH miqdorini belgilash tizimi qator ziddiyatlarga ega:

- bir tomondan, u mintaqalarga EKIH miqdorini belgilashda mintaqadagi ijtimoiy-iqtisodiy ahvolning muayyan ko'rsatkichlari: bandlik dinamikasi va tarkibi, ishsizlik darajasi va past ish haqi to'lanadigan xodimlar ulushini yaxshiroq hisobga olish imkonini beradi;

- ayni paytda, agar mintaqada eng kam miqdorda ish haqi oluvchi xodimlar ulushi mamlakat bo'yicha o'rtacha darajadan yuqori bo'lsa, yagona (umummilliy) EKIH mintaqaviy mehnat bozoridagi vaziyatni murakkablashtirishi mumkin;

- ikkinchi tomondan, agar mintaqaviy EKIH o'rtasidagi farqlar katta bo'lsa, bu hol EKIHning ancha yuqori darajasiga ega mintaqalarning rivojlanishiga to'sqinlik qilishi mumkin, chunki kapital EKIHning pastroq darajasiga ega mintaqalarga chiqib ketishi mumkin.

**Alohida shtatlar yoki provinsiyalar bo'yicha tabaqalangan  
EKIH miqdorini belgilash tizimi**

Alohida shtatlar yoki provinsiyalar bo'yicha tabaqalangan EKIH miqdorini belgilash tizimi qator ziddiyatlarga ega:
bir tomondan, u mintaqalarga EKIH miqdorini belgilashda mintaqadagi ijtimoiy-iqtisodiy ahvolning muayyan ko'rsatkichlarini: bandlik dinamikasi va tarkibini, ishsizlik darajasini, past ish haqi to'lanadigan xodimlar ulushini yaxshiroq hisobga olish imkonini beradi
ayni paytda, agar mintaqada eng kam miqdorda ish haqi oluvchi xodimlar ulushi mamlakat bo'yicha o'rtacha darajadan yuqori bo'lsa, yagona (umummilliy) EKIH mintaqaviy mehnat bozoridagi vaziyatni murakkablashtirishi mumkin
ayni paytda, agar mintaqada eng kam miqdorda ish haqi oluvchi xodimlar ulushi mamlakat bo'yicha o'rtacha darajadan yuqori bo'lsa, yagona (umummilliy) EKIH mintaqaviy mehnat bozoridagi vaziyatni murakkablashtirishi mumkin

**2. EKIHni belgilashning ikkinchi modeli doirasida** (EKIHning tarmoq miqdorlari) EKIH miqdori haqida qaror qabul qilishning quyidagi tartibotlarini ajratish mumkin:

- 1) yirik tarmoq kelishuvlarini tuzish,
- 2) ish haqi bo'yicha tarmoq kengashlari qarorlari.

Birinchi tartibot eng keng tarqalgan bo'lib, mazkur holatda davlat vakillari tomonlar o'rtasida murosaga kelish qiyinlashgan hollarda vositachi sifatida yoki hakamlar sudi rolida ishtirok etishlari mumkin.

Xususan, Buyuk Britaniya va qachonlardir Britaniya millatlar hamdo'stligiga kirgan qator rivojlanayotgan mamlakatlar va Lotin Amerikasining ayrim mamlakatlariga (xususan, Urugvayga) xos *ikkinchi tartibot* ish haqi bo'yicha maxsus tarmoq kengashlarining tashkil etilishi bilan bog'liq.

Bunday kengashlar kasaba uyushmalari va ish beruvchilar vakillari tomonidan tuziladi. Bunda EKIH miqdori bo'yicha qarorlar qabul qilishda mustaqil a'zo katta rol o'ynaydi. Bu jamoatchilikning obro'li, ko'pincha shartnoma tuzayotgan tomonlarning hech biri bilan bog'liq bo'lmagan vakili bo'lishi mumkin. Mustaqil a'zoning roli turlicha bo'ladi:

- ayrim holatlarda (masalan, Urugvayga xos) jamoatchilik vakili muzokaralarning muayyan bosqichida o'z takliflarini olg'a suradi va ushbu takliflar pirovardida ovozga qo'yiladi. Mazkur holatda u alohida tomonlar qarashlarini murosaga keltirish maqsadini emas, balki milliy manfaatlarni himoya qilish maqsadini yoqlab chiqadi;

- boshqa holatlarda (masalan, Buyuk Britaniyaga xos) kengashning mustaqil a'zosi o'z takliflarini kiritishga haqli emas, lekin ovoz berish chog'ida hal qiluvchi ovozga ega bo'ladi, shuning uchun muzokaralarning ikkala tomoni ham qarama-qarshi tomon takliflari to'liq hajmda qabul qilinishining oldini olish uchun murosaga yo'lini tanlashga majbur.

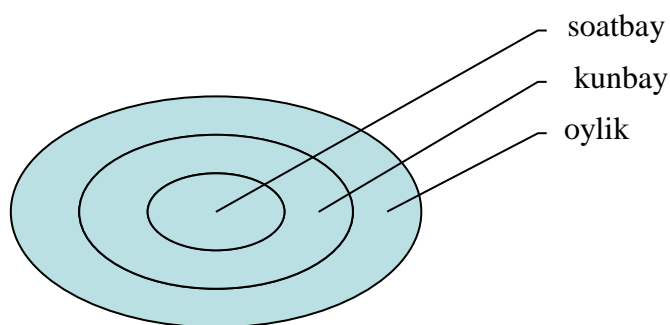
Mazkur tartibotni qo'llashda EKIHning tarmoq darajalarida katta farqlar kuzatiladi, lekin amaliyotda bunday bo'lmaydi. Kasaba uyushmalari va ish beruvchilarning ijtimoiy mas'uliyati, birinchi galda umummilliy manfaatlarni himoya qilishga intiluvchi kengashlar mustaqil a'zolarining sa'y-harakatlari shunga olib keldiki, so'nggi yillarda kengashlar tomonidan iqtisodiyotning alohida tarmoqlari uchun belgilanadigan EKIH miqdorlaridagi tabaqalashning sezilarli darajada pasayganligi kuzatilmoqda [23].

Eng kam ish haqini belgilashning turli tartibotlarini qo'llovchi OESR mamlakatlari haqidagi axborot 3.9-jadvalda keltirilgan.

**Vaqtbay EKIH miqdorini belgilash.** EKIHning yetarlicha miqdorini belgilashda asos qilib olinadigan ish vaqtining davomiyligi to'g'risidagi masala turli mamlakatlarda turlicha hal etiladi. Xususan, mehnat haqining quyidagi eng kam miqdorlari belgilanadi:

- soatbay,
- kunbay,
- oylik.





#### 4.5-rasm. EKIHning soatbay miqdori.

Ish soatining eng kam haqini belgilash keng tarqalgan. Ushbu hisob-kitob birligini tanlash borasidagi chet el tajribasini tahlil qilish uning quyidagi *afzalliklarini* ajratish imkonini berdi:

1) ish vaqtining davomiyligi turlicha bo'lgan, shu jumladan, to'liqsiz (qisman) band bo'lgan xodimlarning mehnat haqini belgilash vazifasi osonlashadi;

2) band bo'lmagan xodimlarga ortiqcha haq to'lamaslik imkoniyati paydo bo'ladi;

3) ish haqining asosiy stavkasi turli xildagi qo'shimcha to'lovlar – mukofotlar, ustama haqlari va hokazolardan «holi bo'ladi»;

4) eng kam ish haqi to'lanadigan xodimlar xarid qobiliyatining kafolati va ularning milliy iqtisodiy rivojlanishda ishtiroki ta'minlanadi;

5) ish beruvchilarning xodimning ish vaqtini uzaytirish imkoniyati cheklanadi;

6) mehnatga haq to'lashda irqi, terisining rangi, milliy va etnik kelib chiqishi, jinsi, yoshi, diniy e'tiqodlari, migrantlik maqomi kabi belgilar bo'yicha kamsitilishni cheklash va umuman taqiqlash, mehnatga haq to'lashda adolatlilikni (teng mehnatga teng haq) ta'minlash imkoniyati paydo bo'ladi;

7) tarixan, masalan, AQShda, soatbay haq to'lashning eng kam miqdorini belgilashga kasaba uyushmalari va demokratlarni qo'lga kiritishning muhim omili sifatida qaraladi, ikkinchi tomondan, davlat o'zining ijtimoiy vazifalarini kengaytirgan holda (davlatning ijtimoiy mas'uliyati) ishchilar manfaatlarini himoyalay boshladi va uning miqdorini muntazam oshirib boradi (4.2-jadval). Ya'ni eng kam

soatbay stavka xodimlarni ish beruvchilar tomonidan suiiste'molliklardan ijtimoiy himoyalash rolini bajaradi;

8) EKIHNing o'rtacha soatbay miqdori milliy iqtisodiyotning ahvolidan dalolat beruvchi muhim makroiqtisodiy ko'rsatkich hisoblanadi.

4.2-jadval

### AQSHda soatbay eng kam ish haqi dinamikasi

Amal qilish davri, yillar	EKIHN, doll./soat
1950-1955	0,75
1956-1960	1,00
1961-1962	1,15
1963-1966	1,25
1967	1,40
1974	2,0
1975	2,10
1978	2,65
1979	2,90
1980	3,10
1981-1989	3,35
1990	3,80
1991-1995	4,25
1996	4,75
1997-2005	5,15

Manba: Statistical Abstract of the U.S.W., 2004-2005.

Davlat tomonidan belgilangan EKIHNing soatbay miqdorini joriy etishning ehtimol tutilayotgan *salbiy* oqibatlari jumlasiga, xususan, quyidagilar kiradi; soatbay ishlab chiqarishning asossiz tarzda oshirilgan me'yorlarining belgilanishi;

- xodimlar tomonidan suiiste'molliklar:

1) o'z mehnat vazifalarini bajarish uchun sarflanadigan vaqtning sun'iy tarzda cho'zilishi;

2) ish haqi mehnat unumdorligiga bog'liq bo'lmagan hollarda xodimda yanada unumli mehnat qilishga turtki beruvchi omil bo'lmashligi mumkinligi tufayli ishlab chiqarish me'yori pasaytirish talabi;

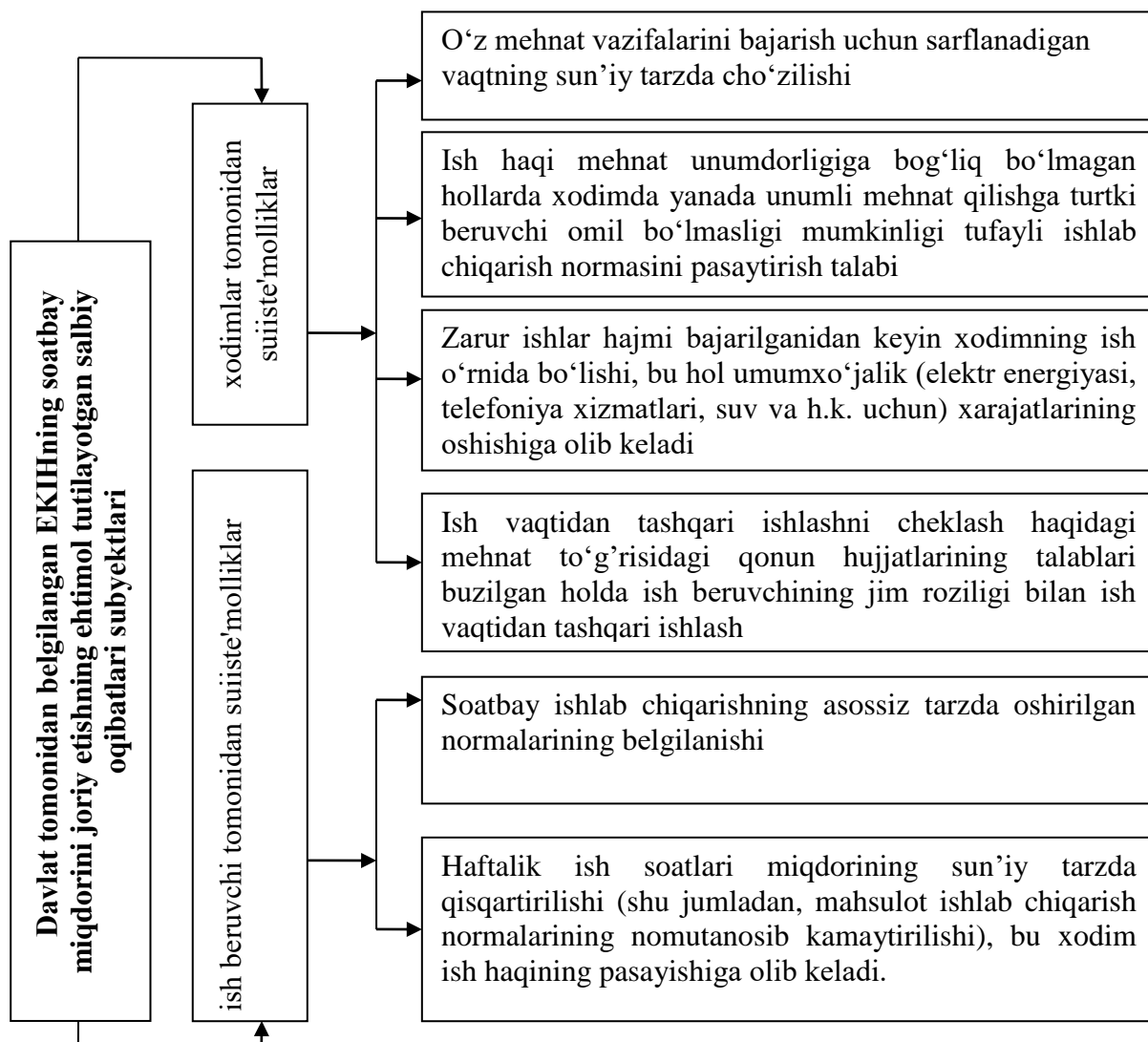
3) zarur ishlar hajmi bajarilganidan keyin xodimning ish o'rnida bo'lishi, bu hol umumxo'jalik (elektr energiyasi, telefoniya xizmatlari, suv va h.k. uchun) xarajatlarining oshishiga olib keladi;

4) ish vaqtidan tashqari ishlashni cheklash haqidagi mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining talablari buzilgan holda ish beruvchining jim roziligi bilan ish vaqtidan tashqari ishlash;

- ish beruvchi tomonidan suiiste'molliklar:

1) soatbay ishlab chiqarishning asossiz tarzda oshirilgan me'yorlarining belgilanishi;

2) haftalik ish soatlari miqdorining sun'iy tarzda qisqartirilishi (shu jumladan, mahsulot ishlab chiqarish me'yorlarining nomutanosib kamaytirilishi), bu xodim ish haqining pasayishiga olib keladi.



**4.6- rasm. Davlat tomonidan belgilangan EKIHning soatbay miqdorini joriy etishning ehtimol tutilayotgan salbiy oqibatlari subyektlari.**

Xorij amaliyotida namoyon bo‘ladigan soatbay eng kam ish haqini belgilashning yuqorida sanab o‘tilgan salbiy oqibatlari jumlasiga Rossiya sharoitida ushbu me‘yorni joriy etish xavfini, xususan: ish beruvchi tomonidan xodim ishlab chiqarish topshirig‘ini (ishlab chiqarishning soatbay me‘yorini) bajarishi uchun sharoitning ta‘minlanmasligini ham qo‘shimcha qilish mumkin. Shu munosabat bilan Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 163-”Ishlab chiqarish me‘yorlarini bajarish uchun me‘yorli ish sharoitlarini ta‘minlash” moddasi talablarini keltirish mumkin:

«Ish beruvchi xodimlar tomonidan ishlab chiqarish me‘yorlarining bajarilishi uchun me‘yor sharoitlarni ta‘minlashi shart. Bunday sharoitlar jumlasiga, xususan, quyidagilar kiradi:

– binolar, inshootlar, mashinalar, texnologik jihozlar va uskunalarning soz holati;

– ishlash uchun zarur texnik va boshqa hujjatlar bilan o‘z vaqtida ta‘minlash;

– ishni bajarish uchun zarur materiallar, asboblari, boshqa vositalar va predmetlarning kerakli sifati, ularning xodimga o‘z vaqtida taqdim etilishi;

– mehnatni muhofaza qilish va ishlab chiqarish xavfsizligi talablariga mos keladigan mehnat sharoitlari».

Ushbu talab, xodimlar tomonidan nafaqat ishlab chiqarish me‘yorlari, balki mehnatni tashkil etishda amalda bo‘lgan barcha me‘yorlarining bajarilishi shart-sharoitlariga amal qilishi lozim.

### **EKIHning kunbay va oylik miqdori**

Hozirgi vaqtda bir kunlik va oylik mehnat haqining eng kam miqdorini belgilashning soni ko‘p emas. Masalan, OESR mamlakatlariidan faqat ikkitasi – Ispaniya va Gretsiya kunbay haq to‘lashning eng past darajasini, qolgan sakkiztasi esa oylik ish haqi miqdorini belgilaydi, bular: Belgiya, Niderlandiya, Portugaliya, Turkiya, Polsha, Chexiya, Slovakiya va Vengriya. So‘nggi to‘rt mamlakatda bunday amaliyot sotsialistik tuzum davridan saqlanib qolgan bo‘lib, unga iqtisodiyot uchun yagona ish oyining davomiyligi xosdir.

Kunbay va soatbay eng kam ish haqi Koreya Respublikasida, oylik va soatbay eng kam ish haqi Ukrainada, oylik eng kam ish haqi Xitoyda va Avstraliyada belgilanadi.

Kunbay eng kam ish haqi Mehnat to'g'risidagi federal qonunga muvofiq Meksikada belgilangan bo'lib, u inson va uning oilasining asosiy ehtiyojlarini qoplashi zarur. U har yili mintaqaga ko'ra, har bir kasb uchun kunbay stavka hisobidan kelib chiqib, belgilanadi.

#### 4.5. Mehnatga oddiy haq to'lash tizimi

Ilgari ko'rsatib o'tilganidek, mehnatga haq to'lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko'rsatkichi: ish vaqti yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga ko'ra shakllantiradi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning ish haqini uning tarif stavkasiga yoki haqiqatda ishlagan vaqtiga qarab belgilaydi. Ana shunga muvofiq ravishda tarif stavkalari: soatbay, kunbay va oylik stavkalar tatbiq etiladi.

Soatbay va kunbay tarif stavkalarini tatbiq etishda xodimning ish haqi miqdori quyidagi formula bilan belgilanadi:

$$I_v = S_t \cdot T_h,$$

bunda:  $I_v$  – vaqtbay haq to'lanadigan xodimning ish haqi (so'm);

$S_t$  – xodimning vaqt birligidagi tarif stavkasi (so'm);

$T_h$  – ishchining haqiqatda ishlagan vaqti (kun yoki soatlarda).

Oylik tarif stavkasini tatbiq etganda xodimning ish haqi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$I_o = \frac{C_T \cdot T_x}{T_n},$$

bunda:  $S_t$  – oylik tarif stavkasi;  $T_h$  – bir oy ichidagi haqiqatda ishlangan kunlar miqdori;  $T_{hp}$  – bir oy ichidagi hisoblangan ish kunlari soni (taqvim fondidan dam olish va bayram kunlari chegirib tashlanadi).

Oddiy vaqtbay haq to'lashda ishlangan vaqt miqdori bilan ish haqi o'rtasida mutanosib bog'liqlik bor. Oddiy vaqtbay mehnat haqi to'lashning boshqacha bog'lanish shakllari mavjud emas.

Mehnatga oddiy ishbay haq to'lash shunday tuzilganki, ishchining ish haqi ishbay bahoga bog'liqdir, u tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan ish) uchun to'langan haqdan iboratdir, shuningdek, ishlab chiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog'liqdir. Ish haqi miqdori quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$I_{ishb.} = R \cdot n,$$

bunda:  $I_{ishb.}$  – mehnatga ishbay haq to‘lanadigan xodimning ish haqi (so‘m);  $R$  – mahsulot (bajarilgan ish) birligi uchun belgilangan ish haqi (so‘m);  $n$  – tayyorlangan mahsulot (bajarilgan ish)ning miqdori (so‘m);

Amalda mehnatga ishbay haq to‘lashning quyidagi tizimlari: yakka tartibdagi, jamoa (jamo), bir yo‘la haq to‘lash, bevosita, ishbay-progressiv va ishbay-regressiya tizimlari qo‘llanadi.

Mehnatga haq to‘lashning yakka tartibdagi ishbay tizimida bajarilgan ishning (buyum, detal, operatsiya) har bir birligi uchun o‘zgarmas ishbay narx belgilanadi. U quyidagi formulalardan biri bo‘yicha aniqlanadi:

$$R = \frac{C_{Tp}}{H_{ich}} \text{ yoki } R = S_{tr} \times N_{vt},$$

bunda:  $R$  – ishbay narx (so‘m, tiyin);  $S_{tr}$  – bajarilayotgan ish razryadiga to‘g‘ri keladigan tarif stavkasi (so‘m, tiyin);  $N_{ich}$  – mahsulot ishlab chiqarish me‘yori;  $N_{vt}$  – vaqt me‘yori.

***Ishbay narxlarni aniqlashda tarif stavkalari uchun olinadigan vaqt birligi me‘yorlar belgilanadigan vaqt birligiga mos kelishiga (soat, smena) rioya qilinishi zarur.***

Ko‘p dastgohli xizmat ko‘rsatish sharoitida yakka tartibdagi ishbay haq to‘lashni tashkil etish muayyan o‘ziga xosligi bilan ajralib turadi. Agar ishbay ishchi vaqt me‘yorlari bo‘yicha bir necha dastgohda ishlasa, belgilangan xizmat ko‘rsatish me‘yori shu doirada bo‘lganda, ishbay narxlar quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$R = \frac{C_{tr}}{n} H_{vt},$$

bunda  $n$  – xizmat ko‘rsatish me‘yori bilan belgilangan dastgohlar sonidir.

Mehnatga haq to‘lashning jamoa (jamo) ishbay tizimi shundayki, bunda ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish jamoasi bajargan ish hajmi (mahsulot miqdori)ga muvofiq hisoblab chiqiladi. Ishbay haq to‘lashning bu turi ancha samarali, chunki ishchilar guruhi ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish uchun bir vaqtda kuch-g‘ayrat zarur, ya‘ni jamoa a‘zolari o‘rtasida doimiy ishlab chiqarish aloqasi o‘rnatiladi, uning buzilishi esa mehnat natijalariga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Mazkur tizimning tatbiq etish sohasi ishlab chiqarishni kompleks mexanizatsiyalashni amalga oshirishga ko‘ra, kengaytirib boriladi. U egali alohida-alohida bajarilgan ko‘pgina operatsiyalarni birga qo‘shib bajarish imkonini beradi.

Jamoa ishbay haq to'lash usuli kompleks jamoalarida keng tatbiq etiladi, ularda kasblarni birga qo'shib bajarish va ishchilarning bir-birlari o'rnida ishlashi rivojlangan bo'ladi (qurilish jamoalari ko'mir va kon-ma'dan sanoatidagi tozalash zaboylarida, o'rmon yog'ochi tayyorlashda). U jamoa bo'lib xizmat ko'rsatishda, yirik agregatlar, apparat va mexanizmlarni kuzatish va nazorat qilishda ham maqsadga muvofiqdir.

Mehnatga haq to'lashning mazkur tizimida ishchilarning ish haqini hisoblash butun jamoa uchun mo'ljallangan umumiy jamoa narxlarini tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda jamoa ichida qat'iy, barqaror mehnat taqsimoti bo'lmaydi) yoki yakka tartibdagi ishbay narxlarni tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda jamoada ishchilarning mehnati qat'iy taqsimlangan bo'ladi). Birinchi holda, jamoa tomonidan bajarilgan ish hajmi, ishlab chiqarilgan mahsulot birligi uchun umumiy jamoa narxi asosida umuman jamoaning ish haqi belgilanadi, keyin esa bu ish haqi uning a'zolari o'rtasida taqsimlanadi. Ikkinchi holda, har bir ishchining mehnatiga u bajargan ma'lum bir ish turiga ko'ra belgilanadigan narxlar bo'yicha haq to'lanadi. Bunda ishlab chiqarilgan mahsulotni hisobga olish umuman jamoa ishlab chiqargan pirovard mahsulot miqdoriga ko'ra olib boriladi.

Umumiy jamoa narxlarini aniqlashning ikki varianti mavjud bo'lishi mumkin. Birinchi variantda jamoa a'zolarining kundalik tarif stavkalari summasi jamoaning smenada ishlab chiqargan mahsuloti me'yoriga bo'linadi:

$$R_j = \sum_{t=1}^n C_{Ti} \cdot \frac{I}{H_{ichbr}},$$

bunda:  $R_j$  – jamoa ishbay narxi (so'm, tiyin);  $N_{ich\ br}$  – jamoaning mahsulot ishlab chiqarish me'yori;  $S_{ti}$  – ishchining tarif stavkasi (so'm, tiyin);  $n$  – jamoa ishchilari soni.

***Ish haqini hisoblashning ikkinchi varianti bajariladigan ishning sermehnatligi kalkulyatsiyasiga asoslangan. Jamoa ishbay narxi bunday holda jamoa bajargan ishlar majmuiga kiradigan alohida ish turlarining operatsiyalar bo'yicha narxlari summasidan iboratdir. Jamoaning umumiy ish haqi tayyorlangan mahsulot miqdori (bajarilgan ish birligi) uchun umumiy jamoa narxi hosilasi sifatida aniqlanadi, keyin esa har bir ishchining razryadi va hisobot davrida u***

***ishlagan haqiqiy vaqtni hisobga olgan holda jamoa a'zolari o'rtasida taqsimlanadi.***

Jamoa ish haqining tarqalgan taqsimlash usullaridan biri qo'shimcha haq koeffitsiyenti yordamida taqsimlashdir. Bunday holda, har bir ishchining ish haqini hisoblash usuli quyidagilardan iborat: a) haqiqatda ishlagan vaqt uchun butun jamoa ish haqining tarif stavkasi summasi aniqlanadi; b) qo'shimcha haq koeffitsiyenti aniqlanadi, buning uchun jamoa narxlari bo'yicha jamoaning haqiqatda olgan ish haqi tarif stavkasi bo'yicha ish haqi summasiga bo'linadi; v) har bir ishchining haqiqiy ish haqi hisoblab chiqiladi: uning ishlagan vaqt uchun tarif bo'yicha ish haqi qo'shimcha haq koeffitsiyentiga ko'paytiriladi.

Jamoa ish haqini taqsimlash usuli ham qarab chiqilgan usulga ancha yaqindir, bu usul bilan I razryadga doir keltirilgan ish soatlari soni va ishning bir soatiga 1-razryad bo'yicha haqiqatda to'lanadigan haq hisoblab chiqiladi. Mazkur usul bo'yicha ish haqini taqsimlash uchun dastlab jamoaning har bir a'zosi ishlagan soatlar va umuman jamoa ishlagan soatlar soni aniqlanadi. Buning uchun har bir ishchi ishlagan soatlar soni uning razryadiga to'g'ri keladigan tarif koeffitsiyentiga ko'paytiriladi.

Olingan natijalar jamlanadi. So'ngra jamoaning haqiqatda ishlagan ish haqi summasi jamoaning 1- razryad bo'yicha keltirilgan ish soatlari miqdoriga bo'lish bilan keltirib o'tilgan bir soat ishga to'g'ri keladigan haqiqiy mehnat haqi miqdori aniqlanadi. Nihoyat, bir soatga to'langan haqiqiy haq miqdorini har bir ishchining 1-razryad bo'yicha ishlagan soatlari soniga ko'paytirish yo'li bilan ularning haqiqiy ish haqi aniqlanadi.

Jamoa ish haqini jamoa a'zolari o'rtasida taqsimlashda vujudga keladigan asosiy muammo har bir ishchining jamoa ishining umumiy natijasiga shaxsiy hissasini yanada to'laroq hisobga olishdan iboratdir. Jamoa ish haqini taqsimlashning ko'rib chiqilgan usullari buni: agar har bir ishchi o'zi malakasiga to'g'ri keladigan murakkablikdagi ishni bajarishi kerak bo'lsa, jamoa har bir a'zosining mehnat unumdorligi taxminan bir xil bo'lsa, hisobga olishi mumkin. Biroq amalda hamisha ham shunday bo'lavermaydi. Ishchilarning umumiy jamoa ishiga yakunlariga qo'shgan alohida hissasi ko'pincha birmuncha farq qiladi, ishlagan vaqt va razryad bir xil bo'lganda, ish haqi ham bir xil bo'ladi.



Bu hol jamoa ish haqini taqsimlashning odatdagi usullariga tuzatish kiritish zarurligiga olib keladi.

Tuzatish kiritish usullaridan biri ishbay qo'shimcha haqni va jamoaning jamoa mukofotini ishtirok etish koeffitsiyentlari yordamida taqsimlashdir, ular jamoaning ayrim a'zolari umumiy topshiriqni bajarishda qanday ishtirok etganligi darajasini ifodalaydi. Ishtirok etish koeffitsiyentlari jamoa tomonidan oylik ish yakunini chiqarish vaqtida hisoblab chiqish tartibida belgilanadi, hisoblash Mehnatga haq to'lash to'g'risidagi nizomda belgilangan bo'lib, u xodimlar bilan ish beruvchi o'rtasida kelishib olingan bo'ladi.

Ishtirok etishning o'rtacha koeffitsiyenti bir deb qabul qilinadi. Uning pasayishi, odatda, mehnatga beparvolik bilan qarash, jamoa boshlig'ining topshirig'ini bajarmaslik, mehnat unumdorligining pastligi, mehnat va texnologiya intizomini buzish, xavfsizlik texnikasi qoidalariga rioya qilmaslik va boshqa sabablar bilan bog'liqdir. Ishtirok etish koeffitsiyentini oshirish shunday hollarda qo'llanadi: ishchi jamoaning boshqa a'zolariga nisbatan mehnat unumdorligida ancha yuqori natijaga erishadi, bir-biriga yaqin kasblarni (operatsiyalarni) o'zlashtirib oladi, ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishda tashabbus ko'rsatadi, ishining sifati yuqori bo'ladi. Amalda ishtirok etish koeffitsiyentlari jamoalarda belgilanadi va ko'pincha 0,8-1,5 atrofida bo'ladi. Ishlangan vaqt uchun tarif ish haqi odatda, kafolatlanadi, qo'shimcha haq miqdori esa, ishtirok etish koeffitsiyentiga mutanosib ravishda aniqlanadi. Shunday bo'lishi kerakki, belgilangan barcha ishtirok etish koeffitsiyentlarining summasi jamoa a'zolari soniga teng bo'lishi zarur, aks holda taqsimlangan ish haqining miqdori yozilgan ish haqi miqdoriga teng bo'lmasligi mumkin.

Mehnatga haq to'lashning ishbay (akkord) tizimida akkord topshiriqqa kirgan muayyan ishlar majmuini bajarganlik uchun to'lanadi, ayrim operatsiyalar va ish turlarining bajarilishi hisobga olinmaydi. Akkord naryad bo'yicha ish haqi summasi kalkulyatsiya asosida hisoblanadi. U vaqt (mahsulot ishlab chiqarish) me'yori va mazkur majmuaga kiritilgan ish turlari narxlarini hisobga oladi.

Akkord mehnat haqi to'lash, odatda, ishchilar jamoasi (jamo, zveno) uchun joriy qilinadi va haqiqatda pirovard mehnat natijalariga ko'ra mehnatga haq to'lash jamoa tizimining bir varianti sifatida qaraladi. Ayni vaqtda u mehnatga ishbay haq to'lashning boshqa turlaridan shu bilan farq

qiladiki, ish haqining umumiy miqdori bajarilgan ish uchun ishchiga oldindan, ish boshlanmasdan ma'lum qilinadi.

Akkord haq to'lashning tatbiq etilishi, odatda, ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishning muayyan muddatini belgilash bilan bog'liqdir. Akkord naryadini olgan ishchi ish hajmini yaqqol tasavvur qiladi va bajaradigan ishi uchun oladigan haqi va uni bajarish muddatini bilib oladi, bu esa ishlarni bajarish muddatini qisqartirishdan manfaatdorlikni oshiradi. Haq to'lashning mazkur tizimi ishlab chiqarish davriy uzoq davom etadigan tarmoqlar (kemasozlik), shuningdek, ishlarni bajarish muddatini qisqartirish hal qiluvchi rol o'ynaydigan hollarda (masalan, yirik ishlab chiqarish agregatlarini shoshilinch ta'mirlashda) maqsadga muvofiqdir.

Akkord haq to'lashdan foydalanish uchun qurilishda ancha qulay imkoniyatlar mavjud. Bunga xalq xo'jaligining mazkur tarmog'iga xos bo'lgan mehnatni tashkil etishning jamoa shakli va qurilish ishlarini jadallik bilan olib borish zarurligi yordam beradi. Akkord ishlab chiqarish topshirig'i bajarilishida iqlim sharoitlarining yomon kelishi tufayli smenalarda ish to'xtab qolishi mumkin. Bunday hollarda topshiriqni bajarish muddati uzaytirilishi, ko'rsatib o'tilgan tanaffuslar aniq hisobga olinishi mumkin.

Agar akkord topshiriqni bajarish uchun uzoq muddat talab qilinsa, ishchilarga mazkur hisob davrida bajarilgan ish hajmidan kelib chiqib, avans beriladi. Uzil-kesil hisob-kitob topshiriqda ko'zda tutilgan barcha ishlar yakunlangach, amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to'lashning bevosita ishbay tizimi shundan iboratki, xodimning ish haqi uning shaxsiy ishlab chiqarish me'yoriga emas, balki boshqa xodimlar mehnatining natijalariga bog'liq bo'ladi. Haq to'lashning bunday tizimi ish me'yorlari bajarilishini hisobga olish qiyinroq bo'lgan yordamchi ishlarni bajaruvchi xodimlar uchun tatbiq etiladi, lekin asosiy ishbay ishlovchi xodimlar ishlab chiqarish me'yorlarining bajarilishi ularning mehnati natijalariga bog'liq.

Bevosita ishbay tizim bo'yicha, masalan, asbob-uskunalarni sozlovchilar, transport ishchilari (haydovchilar, kirachilar, yuk tashuvchilar) mehnatiga haq to'lanadi, ular detallarni sexlar o'rtasida va sexlar ichida tashish ishlarida band bo'ladilar, shuningdek, ko'priqli kran haydovchilari va stropalchilar mehnatiga ham shu tizim bo'yicha haq to'lanadi.

Mehnatga bevosita ishbay haq to‘lashdagi narxlar quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$R_{bav} = \frac{C_{t.in}}{H_{ich.as}},$$

bu yerda:  $R_{bav}$  – bevosita ishbay narx (so‘m, tiyin);  $S_{t.in}$  – ishbay tizim bo‘yicha haq to‘lanadigan xodimning kundalik tarif stavkasi (so‘m, tiyin);  $N_{ich.as}$  – asosiy xodimning smenadagi ishlab chiqarish me‘yori.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay–ortib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me‘yorlarni bajarishning oldindan belgilangan darajasidan boshlab, bajarilgan operatsiyalar, detallar yoki buyumlar uchun ishbay narx muayyan darajada ko‘paytiriladi. Shunday qilib, ishbay narxlar me‘yorlarni bajarishning erishilgan darajasiga ko‘ra tabaqalashtiriladi. Ayni bir xizmat, operatsiya, detal va hokazolarga turlicha haq to‘lanadi va me‘yorlarning bajarilishi qanchalik yuqori bo‘lsa, bajarilgan ishning har bir birligi uchun to‘lanadigan narx ham shunchalik yuqori bo‘ladi.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay–ortib boruvchi tizimining o‘ziga xos elementlari me‘yorlarni bajarishning boshlang‘ich darajasi hisoblanadi. Ishbay narxni ko‘paytirish va ortib boruvchi qo‘shimcha haqlar shkalasi ana shundan boshlanadi, bu shkala ishbay narxning ko‘payish miqdorini ko‘rsatadi. Bunda me‘yorlarning bajarilishi boshlang‘ich bazadan yuqoriroq darajada bo‘ladi.

Ishbay–ortib boruvchi haq to‘lash tizimida ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo‘yicha hisoblab chiqiladi:

$$I_{or} = R(n_1 \cdot Ku_1 + n_2 \cdot Ku_2 + \dots + n_l \cdot Ku_l),$$

bunda  $I_{or}$  – mehnatga ishbay–ortib boruvchi haq to‘lashda ish haqining miqdori;  $R$  – belgilangan boshlang‘ich asos doirasida har bir mahsulot birligi uchun narx;  $1, 2, \dots, l$  – ortib boruvchi shkala pog‘onalari miqdori;  $Ku$  - boshlang‘ich asosni oshirib bajarish haqiqiy foiziga muvofiq ortib boruvchi qo‘shimcha haqlar shkalasi bo‘yicha qabul qilingan narxlarning ko‘payish koeffitsiyenti.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay–kamayib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me‘yorlarni oshirib bajarishning ayrim muayyan darajasidan boshlab, ishbay haq narxining kamayishi sodir bo‘ladi. Mazkur tizim o‘ziga xos tarzda ishbay–ortib boruvchi tizimning qarama-qarshi tomoni hisoblanadi. Uning mohiyati shundan iboratki, me‘yorlarning oshirib bajarilishi qanchalik yuqori bo‘lsa, me‘yordan

tashqari ishlab chiqarilgan har bir mahsulot birligining narxi shunchalik kamroq bo'ladi. Ishbay-kamayib boruvchi haq to'lash tizimi me'yorlarni bajarishning boshlang'ich dajarasini belgilashni nazarda tutadi, ana shu dajaradan boshlab narxning pasayishi boshlanadi. Shu bilan birga boshlang'ich asosni belgilashga qo'yiladigan talablar ham ishbay-ortib boruvchi tizimdagi kabidir.

**Haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:**

$$I_{kam} = R\left(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + \dots + \frac{n_l}{K_l}\right),$$

bu yerda:  $I_{kam}$  – mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ishbay ish haqi (so'm, tiyin);  $R$  – belgilangan boshlang'ich asos doirasida mahsulotning har bir birligi uchun narx (so'm, tiyin);  $K$  – kamayib borish shkalasining har bir pog'onasi bo'yicha narxning kamayish koeffitsiyenti (marta);  $1, 2, \dots, L$  – shkaladagi kamayib borish koeffitsiyetlari soni;  $n$  – xodimlar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

Ish haqining mohiyati u ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlarida: ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'molda bajaradigan vazifalarda ro'yobga chiqariladi. Ish haqini tashkil etish deganda uning tuzilishi, mehnat miqdorining unga to'lanadigan haq miqdori bilan o'zaro bog'liqligi, shuningdek, tarkibiy elementlarning yig'indisi (me'yorlash, tarif tizimi, mukofotlar, qo'shimcha va ustama haqlar) tushuniladi. Ish haqini tashkil etishning muhim elementi tarif tizimi bo'lib, u turli me'yoriy materiallar majmuidan iboratdir, ular yordamida xodimlarga to'lanadigan ish haqi darajasi omillar guruhiga bog'liq ravishda belgilanadi.

Mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko'rsatkich tatbiq etilishiga ko'ra ish haqining barcha tizimlarini ish haqining shakllari deb ataluvchi ikkita katta guruhga bo'lish qabul qilingan. Agar mehnat natijalarining asosiy o'lchovi sifatida tayyorlangan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat)dan foydalaniladigan bo'lsa, u holda mehnatga haq to'lashning ishbay shakli haqida gap yuritiladi. Agar bunday o'lchov sifatida ishlangan vaqt miqdoridan foydalanilsa, bunday holda vaqtbay ish haqi to'g'risida gap boradi. Demak, ish haqining shakli – haq to'lash

tizimlarining muayyan toifasidan iborat bo'lib, ish haqi to'lash maqsadida unga narx belgilashda mehnat natijalarini hisobga olish asosiy ko'rsatkichi bo'yicha guruhlariga ajratilgan bo'ladi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay va vaqtbay tizimlari mehnatni tashkiliy-texnikaviy me'yorlashga turlicha yondashish bilan ajralib turadi, bunda ayni bir xil me'yorlashga amal qilinadi.

***Mehnatga haq to'lash tizimlari vositasida xodimlarning moddiy manfaatdorligiga muayyan tarzda ta'sir ko'rsatish - hozirgi zamon iqtisodiyotidagi ish haqini tashkil etishning asosiy tamoyillaridan biri.***

Yuqorida keltirib o'tilgan mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi tizimi ta'rifi umumiy xususiyatga egadir. Oddiy hayotda rag'batlantiruvchi tizim deganda, odatda, ish haqining asosiy qismini oshirishni ta'minlovchi mexanizm tushuniladi, ish haqining bu qismi belgilangan mehnat me'yori bajarilganlik yoki xodimning mehnat hissasini tavsiflovchi asosiy ko'rsatkich bo'yicha faoliyat natijalari uchun to'lanadigan haqdir. Ish haqining ana shu qismini asosiy ish haqi deb atash qabul qilingan.

Mehnatga haq to'lashning biror-bir tizimda qo'llanishi ko'pgina shart-sharoitlar bilan bog'liq, lekin, avvalo, xodimning mehnat natijalarini hisobga olish uchun asosiy ko'rsatkichga nimalar ta'sir qilishi, ya'ni mazkur tizimning ishbay yoki vaqtbay tizimga kirish yoki kirmasligiga bog'liqdir.

Mehnatga haq to'lash shakllarini tanlashga ta'sir ko'rsatadigan asosiy omil ishlab chiqarishni tashkil etish tomonidan yo'l qo'yiladigan mehnatni me'yorlashtirish va uni amalga oshirish shakllarini mufassallashtirish darajasidir.

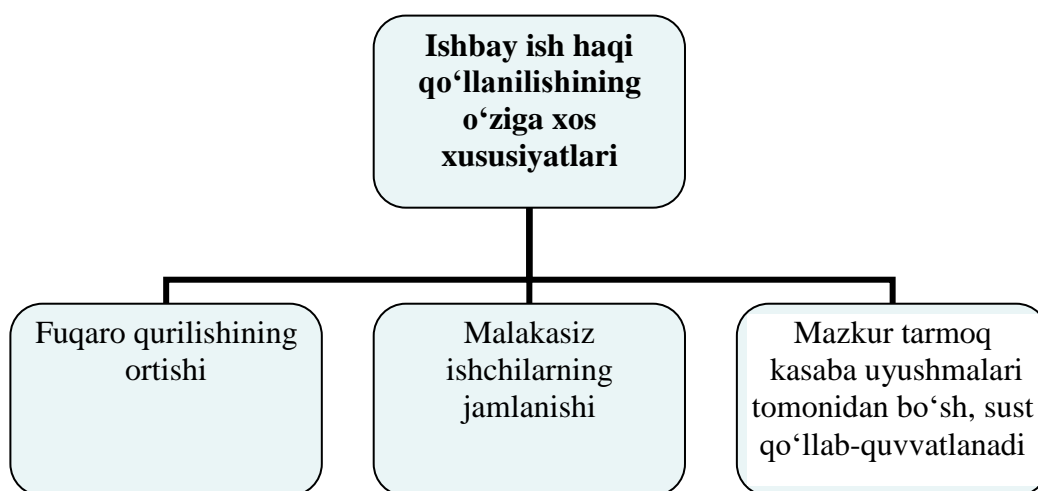
Mehnatga haq to'lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko'rsatkichi: ish vaqti yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga qarab shakllantiradi.

#### **4.6. Mehnat haqi tizimi va uning o'ziga xos xususiyatlari**

Rivojlanayotgan mamlakatlar iqtisodiyotida 50-yillarning boshlarida ishbay ish haqi qo'llanilishi boshlab yuborildi. Masalan: Buyuk Britaniyada asosan 3 ta tarmoq bo'yicha: 1) qurilish; 2) poyabzal; 3) oziq-ovqat tarmoqlarida ma'lum bir o'zgarishlar bo'ldi. Masalan,

Ikkinchi jahon urushidan keyin vaqtbay ish haqi hukmronlik qilgan bo'lsa (qurilishda), 60-yillarga kelib, mazkur tarmoqning 40 % ishchilari ishbay ish haqiga o'tishdi. Ular quyidagi 3 sabab natijasida yuzaga keldi:

1. Fuqaro qurilishining ortishi.
2. Malakasiz ishchilarning jamlanishi.
3. Mazkur tarmoq kasaba uyushmalari tomonidan bo'sh, sust qo'llab-quvvatlanadi.



**4.7- rasm. Ishbay ish haqi qo'llanilishining o'ziga xos xususiyatlari.**

Shu bilan birga, Angliya ko'mir sanoatining ishbay ish haqini qo'llash biroz sekin amalga oshirildi. Masalan, 1961-yil ishchilar 32% ishbay ish haqi olgan bo'lsa, 1994-yilga kelib, 30% ga tushgan. Buning sababi 1966-yilda qabul qilingan «umummilliy tarif tizimi» yuzaga kelgan. Bunda kasaba uyushmalari muammolarni faqat mahalliy miqyosda hal etishga ko'mir sanoatida ochiq yo'l bilan qazib olinadigan mahsulotga vaqtbay ish haqi to'lashga kelishilgan.

Germaniya, Fransiya, Nelsiya, Avstriya davlatlarida mazkur tarmoqda (ko'mir sanoatida) ishbay ish haqi to'lanadi. Shu bilan birga, poyabzal sanoati bo'yicha ko'rib chiqadigan bo'lsak, vaqtbay ish haqining ulushi pasayganini ko'ramiz. Buning sabablari quyidagilar:

a) poyabzal sanoati yuqori markazlashgan tarmoq bo'lib, qator yirik koorparatsiyalar hukmronlik qiladi.

b) ishbay ish haqi oluvchilar daromad miqdori keskin pasayib ketgan, sababi mazkur tarmoq ishbay ish haqi bo'yicha ishlovchilarga vaqtbay ish haqi oluvchilar, 75% ini malaka to'g'risida qo'shimcha ish haqi va shtab chiqarilgan mahsulotga beriladigan qo'shimchalar orqali yuzaga keladi.

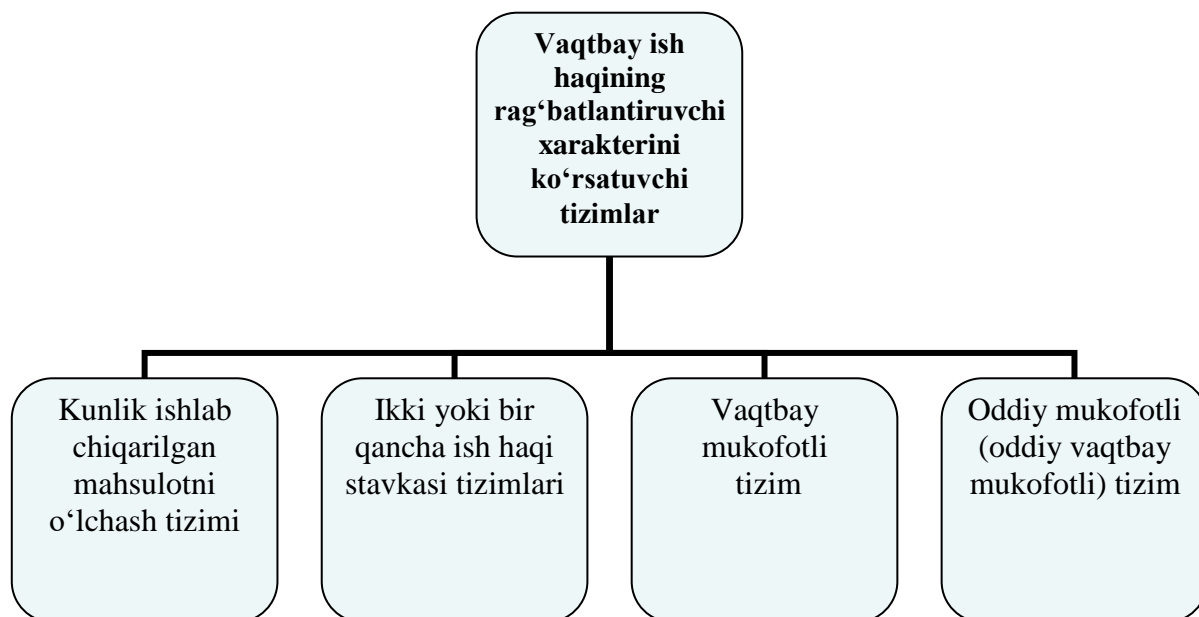
Umuman, Angliya iqtisodiyotida ishbay ish haqini tahlil qiladigan bo'lsak, 1990-yilga kelib, ishbay ish haqi oluvchi ishchilar, bevosita ishbay ish haqi oluvchilar, guruh jamoa bo'yicha ishbay ish haqi oluvchilar (45%), zavodda ishbay haqi oluvchilar (5%).

Amerika ishbay ish haqi oluvchilar tizimida bevosita ishbay ish haqi asosiy o'rinni egallaydi. Amerikada bevosita ishbay ish haqi, donabay ish haqi va vaqt me'yori tizimi ish haqiga bo'linadi. Amerika iqtisodchilarining fikricha, vaqt me'yori bo'limlariga qo'llanilishi maqsadga muvofiqdir. Donabay tizim ishlab chiqarish turining qisqa takrorlanadigan ish turlariga qo'llash maqsadga muvofiq ko'rsatiladi.

Ishbay regressiv tizimda (mukofotlarni o'rtaga bo'lish tizimi tushuniladi) asosiy me'zon sifatida ishlab chiqarishning o'sishi olinadi. Masalan, 8 soatlik ish kunida agar ishchi mehnat me'yorini 6 soatda bajarib (soatlik stavksi Is: 1-6). Bundan tashqari, ishchiga vaqt tejaganligi uchun 30 dan 70% gacha har bir tejalgan vaqt uchun bajarilgan aniq ishning foizini oladi, ya'ni o'sha 6 soatni 30 dan 70% gacha.

Vaqtbay ish haqi quyidagi tarmoqlarda kimyo sanoati, poligrafiya, avtomobil, sellyuloza qog'oz ishlab chiqarish, neftni qayta ishlash sanoatlarida qo'llaniladi. Asosiy mezon asbob-uskunalarining ishlash jarayoni ma'lum reglament asosida tashkil etilganligi sababli vaqtbay ish haqi qo'llaniladi. Vaqtbay ish haqining rag'batlantiruvchi xarakterini quyidagi tizimlar orqali ajratish mumkin:

1. Kunlik ishlab chiqarilgan mahsulotni o'lchash tizimi.
2. Ikki yoki bir qancha ish haqi stavkasi tizimlari.
3. Vaqtbay mukofotli tizim.
4. Oddiy mukofotli (oddiy vaqtbay mukofotli) tizim.



#### **4.8-rasm. Vaqtbay ish haqining rag'batlantiruvchi xarakterini ko'rsatuvchi tizimlar.**

Masalan: kunlik mahsulotlarni o'lchash tizimi AQSh sanoatining ko'p korxonalarida qo'llaniladi, ya'ni ishchi ish haqi hajmi 1 soatlik stavkada ishlab chiqarilgan mahsulot bo'yicha to'lanadi. Ikki stavka bilan rag'batlantirish tizimi 2 soatlik stavka bilan belgilanadi:

- 1) o'z mehnat me'yorlarini bajargan ishchilar uchun;
- 2) o'z mehnat me'yorlarini yuqori reja ko'rsatkichi bilan bajargani uchun (20% yuqori bo'lganda) to'lanadi.

AQSh firmalarining 25% da oddiy vaqtbay ish haqi qo'llaniladi. Masalan, Germaniyada mukofotli vaqtbay ish haqi tizimi uzluksiz ravishda mehnat me'yorlarini yuqori ko'rsatkichlar bilan bajargan ishchilarga ularning shaxsiy tarif stavkalaridan kelib chiqib, qo'shimcha haq to'lanadi, bundan tashqari ishlovchining ish staji ham rag'batlantirish tizimi deb ham qarashlik mumkin. Shu bilan birga xomashyoni, elektr energiyasi va yuqori sifatli mahsulotlarning o'sish salmog'iga hissa qo'shganligi uchun alohida rag'batlantirish tizimi qo'llaniladi.

Yaponiyada oddiy vaqtbay va mukofotli vaqtbay ish haqi tizimi qo'llaniladi, Buning uchun Yaponiyada ishga joylashish umrbod ishga joylashish bilan amalga oshiriladi. Masalan: tarif stavkalarining



ishchinining ish staji, malakasi bilan oddiy vaqtbay ish haqidan mukofotli vaqtbay ish haqiga o'zgarib boradi.

Oddiy vaqtbay ish haqi AQSh da qancha ishlash tarmoqlarida har bir ishlab chiqarishda terini qayta ishlashni oladigan bo'lsak, 100% oddiy vaqtbay ish haqi to'lanadi. Neft sanoatida 96% tamaki mahsulotlari ishlab chiqarishda 84%, qog'oz ishlab chiqarish 88% oddiy vaqtbay ish haq to'lanadi.

### **Qisqacha xulosalar**

Bozor iqtisodiyoti munosabatlarini shakllanishi barcha sohalarda bo'lgani kabi ish haqi bilan bog'liq yangiliklar, xorijiy davlatlardagi ilg'or tajribalarni respublikamiz iqtisodiyotidagi ayrim tarmoqlarga qo'llash natijasida yaxshi natijalarga erishish mumkin. Mustaqillikning dastlabki yillaridanoq sanoati rivojlangan G'arbiy Yevropa mamlakatlari, ayniqsa, Germaniya, Fransiya, Gollandiya, Angliya, Italiya bilan qator hamkorlikda ishlar amalga oshirilmoqda, jumladan, Germaniya mehnat haqi o'sishida o'ziga xoslik mavjud bo'lib, bu jarayonda asosiy mezon quyidagi tamoyillar orqali amalga oshirilmoqda:

- 1) Mehnat unumdorligi ortishi.
- 2) Foydadan sarflash.
- 3) Boshqa korxonalarda mehnat haqining o'sishi to'g'risidagi ma'lumotlar.

Germaniyadan farqli o'laroq, Fransiyada ish haqini takomillashtirish alohidalashtirishga yo'naltirilgan, bu esa o'z navbatida mehnat haqi va unumdorligiga bevosita bog'liqligi orqali yuzaga keladi.

OESR mamlakatlarida EKIHning muayyan miqdorini belgilashning ikki asosiy modeli farqlanadi. Fransiyada ish haqining asosiy qismi vaqtbay ish haqi hissasiga, ish haqini tashkil qilishni takomillashtirish uni alohidalashtirishga yo'naltirish, ya'ni mehnat haqi va unumdorligiga bevosita bog'likligi orqali yuzaga keladi.

Mehnatga haq to'lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko'rsatkichi: ish vaqi yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga ko'ra shakllantiradi.

## Nazorat va mulohaza savollari

1. Germaniya mehnat haqi o‘shiga qaysi tamoyillar asos qilib olinadi?
2. Fransiyada mehnat haqini tashkil qilishdagi o‘ziga xoslikni izohlang.
3. Rivojlangan mamlakatda vaqtbay va ishbay ish haqini qo‘llash masalalarini tahlil qiling.
4. Ish haqini tashkil etish deganda nima tushuniladi?
5. Mehnatga haq to‘lashni tashkil etishning asosiy tamoyillarini aytib bering.
6. Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari nimalardan iborat ?
7. Ish haqining tarif tizimi qanday? Tarif tizimining asosiy elementlarini aytib bering.
8. Yagona tarif setkasining byudjet sohasidagi xodimlar uchun asosiy xususiyatlarini ko‘rsatib o‘ting.
9. Mehnatga haq to‘lash razryadini belgilashda xodimning faoliyatiga baho berishning qanday ko‘rsatkichlarini bilasiz?
10. Ish haqini belgilashda mintaqaviy koeffitsiyentlardan qanday foydalanish mumkin?
11. Ish haqi shakllarini tariflang. Ish haqi shakllarining qanday turlari mavjud?
12. Xodimning ish haqi tarkibida mehnatga asosiy va qo‘shimcha haq to‘lash nisbatiga qanday omillar ta’sir ko‘rsatadi?
13. Mehnatga haq to‘lash tizimlarini tasniflashning asosiy belgilarini aytib bering.
14. Ish haqi shakllarini tanlashga ta’sir ko‘rsatuvchi asosiy shart-sharoitlar nimalardan iborat?
15. Mehnatga haq to‘lashning qanday tizimlarida mehnatda ishtirok etish koeffitsiyentidan foydalaniladi va ular qanday aniqlanadi?

## V BOB. DAROMADLAR SIYOSATI VA ISH HAQI

### 5.1. Daromadlar siyosatining asosiy shart-sharoitlari

So‘nggi o‘n yilliklar mobaynida (60-yillar oxiri – 90-yillarning boshi) bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozorini tartibga solish va daromadlar siyosati yordamida inflyatsiyaga qarshi choralarni amalga oshirish borasida mamlakatimiz mutaxassislari uchun katta qiziqish uyg‘otuvchi katta tajriba to‘plandi. Bunday tajribani umumlashtirish va tahlil qilish ushbu sohada olib borilayotgan tadbirlar samaradorligi haqida ma‘lum xulosalarga kelish imkonini beradi.

Ta‘kidlash lozimki, 70-yillarda – 80-yillar boshida bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda inflyatsiyaning yuqori darajasi, ya‘ni narxlarning tez sur‘atlar bilan o‘sishi kuzatildi. 70-yillarda jahon bozorida neft narxining keskin ko‘tarilishi – taxminan 20 marta oshishi yuqori darajadagi va sinxron inflyatsiyaning muhim sabablaridan biri bo‘lib xizmat qildi. Energiya resurslari, kimyo xomashyosi va hokozolar narxi ham sezilarli darajada oshdi.

Ushbu inflyatsiya bilan kurashda turli mamlakatlar hukumatlari narxlarni davlat tomonidan tartibga solishning ham bevosita, ham bilvosita choralarni keng qo‘lladi. Davlat xarajatlari va davlat byudjeti taqchilligini kamaytirish, soliqlarni oshirish, cheklovchi pul-kredit va to‘lovga qobil talab va pul massasini qisqartirishga yo‘naltirilgan boshqa chora-tadbirlar mazkur siyosatning hal qiluvchi chora-tadbirlari bo‘ldi.

Aholi daromadlari pul mablag‘lari va natural vositalar yig‘indisini o‘zida namoyon etadi. Ular xodimning mehnati hisobidan shakllanadi va ularni to‘ldirish manbalarining xilma-xilligi bilan tavsiflanadi<sup>31</sup>.

Inflyatsiyaga qarshi mexanizmni ishlab chiqish nazariy va amaliy jihatdan katta qiziqish uyg‘otadi. Nazariy jihatdan olib qaralganda “xarajatlar inflyatsiyasi” g‘oyasining tarafdorlari asosiy sababni ishlab chiqarish xarajatlarining hal qiluvchi qismi sifatida ish haqi o‘shining narxiga bosimda ko‘rmoqda. Ushbu holatda “Ish haqi – narxlar” spirali

---

<sup>31</sup> Экономика и социология труда. Учебник. / Под ред..д.э.н., проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.- 265с.

to'g'risidagi ta'limotdan foydalaniladi. Mazkur spiral mexanizmi juda sodda: ish haqining barqaror oshib borishi ishlab chiqarish xarajatlarning umumiy o'sishiga olib keladi. Bu, o'z navbatida, xususiy kompaniyalarni foydani saqlab qolish uchun o'z mahsuloti narxlarini oshirishga majbur qiladi.

Iste'mol tovarlari narxlarining oshishi mehnatkash aholining ish haqini yanada oshirish uchun kurashishga chorlaydi; ish haqining oshishi narxlarning yanada yuqori ko'tarilishiga sabab bo'ladi va h.k. "Ish haqi – narxlar" spirali mexanizmida mehnat unumdorligi muhim rol o'ynaydi: uning o'sishi yuqori bo'lsa, narxlarga nisbatan bosim kamayadi, mehnat unumdorligining o'sishi past bo'lsa, ortib borayotgan ish haqining bosimi narxlarning o'sishi tomonga sezilarli darajada kuchayadi.

Iqtisodiyotda tez rivojlanuvchi tarmoqlar bo'yicha mehnatga haq to'lashni tenglashtirish yo'nalishi muvozanat buzilishi va inflyatsiya avj olishining muhim omili hisoblanadi va ishlab chiqarish taqchilligi (masalan, yuqori malakali mutaxassislarining yetishmasligi) sezilayotgan yuqori unumli sektorlar yoki tarmoqlarda daromadlar tengligini o'rnatishga umumiy intilish shunga olib keladiki, bunday oshirishga barcha sektor va tarmoqlarda kirishiladi. Ish haqining oshishi pirovardida butun iqtisodiyot bo'yicha mehnat unumdorligi o'sishidan yuqori bo'ladi.

Aslida ish haqining chegaralari bo'lib bir vaqtning o'zida uning samaradorligi ko'rsatkichlari hisoblangan ikkita muhim omil xizmat qiladi. Yuqori chegarani firmalar boshliqlari beradigan baho bo'yicha mehnat unumdorligining eng yuqori darajasi belgilab beradi. Ulardan hech biri xodimga u korxonaga keltiradigan daromaddan ko'p haq to'lamasligi lozim. Quyi chegara esa yo rasmiy kafolatlangan eng kam ish haqi sifatida yoki boshqa firmalarda mehnatga haq to'lash bilan taqqoslash yakuni sifatida belgilanadi.

Shunday qilib, ish haqi xarajatlari inflyatsiyasining asosida eng yuqori mehnat unumdorligi qonunining buzilishi yotadi, buzilgan muvozanatni tenglashtirishga urinish esa o'zaro bog'liq korxonalar zanjiri, iqtisodiyotning alohida tarmoqlari bo'yicha narxlarning o'sishiga olib keladi. Buning natijasida boshlanadigan inflyatsiya nafaqat ichki iqtisodiy barqarorlikka putur yetkazadi, balki to'lov balansi taqchilligining paydo bo'lishiga olib keladi va muvozanat

sezilarli darajada buzilgan hollarda esa iqtisodiy pasayishni keltirib chiqarishi mumkin.

Quyida keltirilgan 5.1-jadval 60-70-yillarda bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda o'sha yillarda inflyatsiya spiralining tarkibiy qismiga aylangan narxlar va ish haqining nisbiy dinamikasini ko'rsatadi.

5.1-jadval

**Iste'mol narxlari va nominal o'rtacha soatbay ish haqining o'sish sur'atlari (bir yilda), %da**

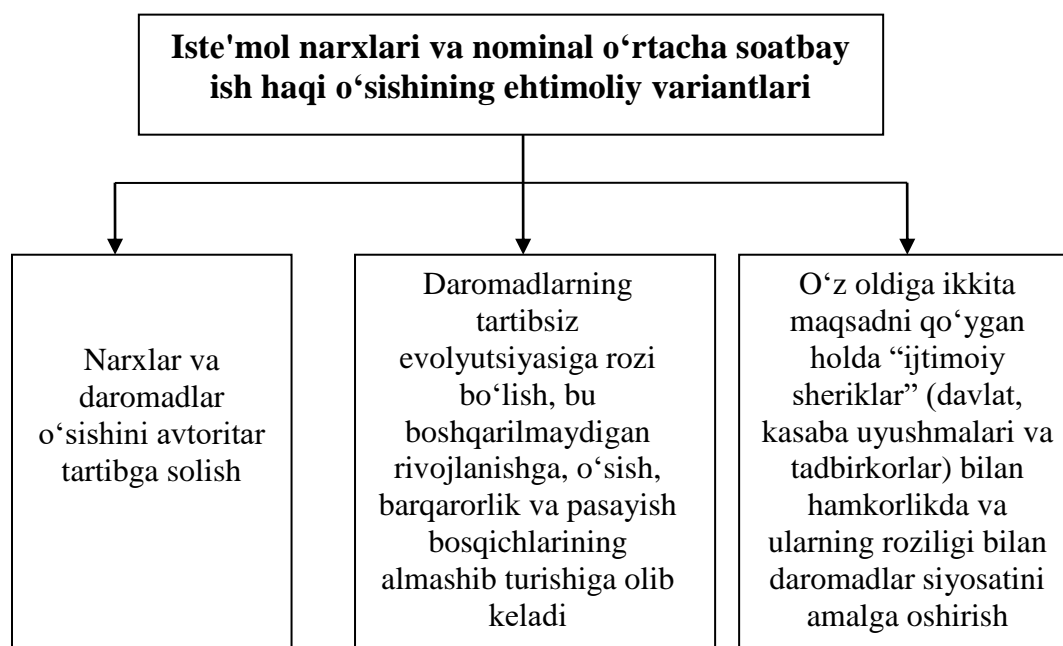
Mamlakatlar	1960-1970-yy.		1971-1980-yy.		1981-1988-yy.	
	Narxlar	Ish haqi	Narxlar	Ish haqi	Narxlar	Ish haqi
AQSh	2,8	3,8	7,8	8,1	4,6	4,4
Buyuk Britaniya	4,0	6,5	13,7	15,2	6,0	9,4
GFR	2,6	8,4	5,1 1	8.0	23,5	4,0
Fransiya	4,1	8,8	9,6	14,9	7,0	9,2
Italiya	3,6	10,3	14,0	19,6	10,7	11,9
Yaponiya	5,8	11,6	9,0	13,1	1,9	3,6
Barcha sanoati rivojlangan mamlakatlar	3,3	6,0	8,6	1 1,2	5,0	5,6

Keltirilgan ma'lumotlarga ko'ra, 60-80-yillarda ish haqining o'sishi iste'mol narxlari o'sishidan yuqori bo'ldi, faqatgina AQShda 1980-1988-yillarda ushbu ko'rsatkichlar taxminan baravar o'sdi. Shuni qo'shimcha qilish lozimki, 60-yillarning oxiridan 80-yillarning boshigacha bo'lgan davr ko'rib chiqilayotgan mamlakatlarda ekologiya va energetika muammolari tufayli yuzaga kelgan mehnat unumdorligining parallel ravishda susayishi bilan tavsiflandi.

1980–1970-yillarda AQSh iqtisodiyotida mehnat unumdorligi o'sishining o'rtacha yillik sur'atlari 2,5 %; 1971–1980-yillarda esa – 0,7 %, Buyuk Britaniyada tegishlicha 2,1 va 1,6 %, Fransiyada – 6,1 va 3,1 %, GFRda – 4,0 va 3,7 %, Yaponiyada 0,2 va 4,4 % ni tashkil qildi.

Bunday holatlarda iqtisodiy nazariya muammoni hal etishning uchta ehtimoliy variantini taklif etadi:

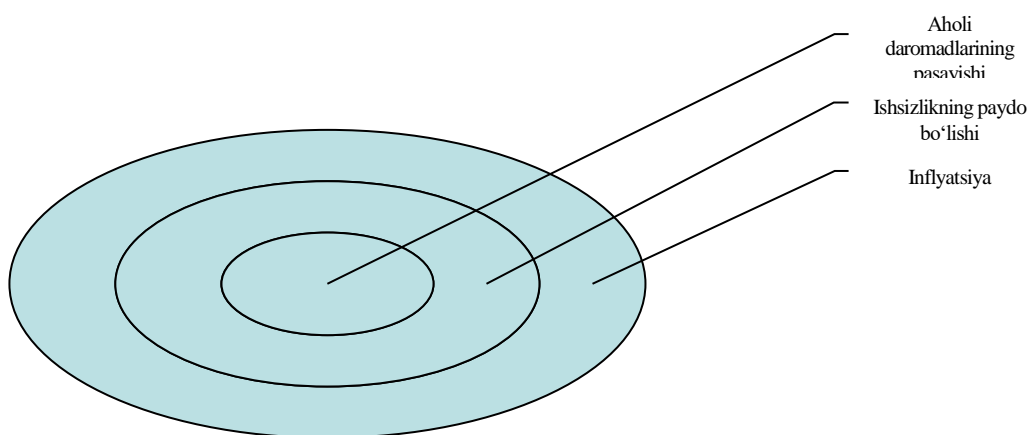
- narxlar va daromadlar o‘shini avtoritar tartibga solish;
- daromadlarning tartibsiz evolyutsiyasiga rozi bo‘lish, bu boshqarilmaydigan rivojlanish, o‘shish, barqarorlik va pasayish bosqichlarining almashib turishiga olib keladi;
- o‘z oldiga ikkita maqsadni qo‘ygan holda “ijtimoiy sheriklar” (davlat, kasaba uyushmalari va tadbirkorlar) bilan hamkorlikda va ularning roziligi bilan daromadlar siyosatini amalga oshirish: milliy daromadning muntazam o‘shishiga erishish va milliy rivojlanish mahsullarining adolatli taqsimlanishini ta’minlash.



**5.1-rasm. Iste'mol narxlari va nominal o‘rtacha soatbay ish haqi o‘shishining ehtimoliy variantlari.**

Iqtisodiyotda o‘zaro bog‘liq munosabatlar bor, ularni hal qilmay, mamlakatning farovonligini oshirish mumkin emas. Shular qatorida:

- aholi daromadlarining pasayishi;
- ishsizlikning paydo bo‘lishi;
- inflyatsiya va hokazo.



## 5.2- rasm. Iqtisodiyotda o‘zaro bog‘liq munosabatlar ketma-ketligi.

Hozirgi davrda O‘zbekistonda korxonalarining aksariyat qismi davlat tasarrufidan chiqarilgan. Lekin asosiy daromad keltiruvchi manbalar davlat qo‘lida. Murakkab va ko‘p xarajattalab tadbirlarni amalga oshirish uchun davlat sektorining ahamiyati kuchaya boradi. Soliq tizimini to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish, daromadi ko‘p bo‘lgan korxonalardan yuqori soliq undirilib, kam rivojlanayotgan sohalarni oyoqqa turg‘azish zarurati paydo bo‘ladi.

Bozor iqtisodiyotiga o‘tishning O‘zbekiston modeliga muvofiq ichki bozorda tovarlar narxi va xizmatlar tarixi boshqa hamdo‘stlik mamlakatlaridagi singari birdaniga erkinlashtirilmadi, bosqichma-bosqich amalga oshirildi. Birinchi bosqich, 1991-yilning ikkinchi yarmidan 1994-yil iyul oyigacha, ya’ni milliy valyuta kiritilgunga qadar, yumshoq pul-kredit va byudjet siyosati zaminida daromadni shakllash sohasida liberal siyosat amalga oshirilgan davrni o‘z ichiga oladi. Daromadlar siyosati nuqtayi nazaridan birinchi-bosqich quyidagi asosiy xususiyatlar bilan belgilanadi:

- aholi pul daromadlari ustidan zaif nazorat;
- aholi yalpi daromadlarida iste‘mol subsidiyalarining salmoqli vazni;
- fuqarolar tomorqa maydonlarining kengayishi hisobiga aholi natural daromadlari yangi manbalarining shakllanishi;

- norentabel ishlab chiqarish sohaslarida band bo‘lganlarni «avaylab» olib chiqish hisobiga rasmiy ishsizlik darajasining sekin o‘shish hamda «Bankrotlik to‘g‘risida» gi Qonunning samarali ta’sir etmasligi.

Ikkinchi bosqichda – 1994-1996-yillar mobaynida, qat’iyroq pul-kredit va byudjet siyosati qo‘llanila boshlaganida, daromadlar siyosati ham o‘zgarishlarga duch keldi.

Daromadlar siyosatining mazkur bosqichini izchil o‘tkazish natijasida 1996-yilga kelib, quyidagilarga erishildi:

- aholi pul va yalpi daromadlarining o‘shishi boshlandi;
- daromad shakllanishi manbalari tarkibida ishbilarmonlik faoliyati, mulkchilik, shaxsiy yordamchi xo‘jalik yuritish va boshqa daromadlar ulushi ko‘tarildi.

Ishlab chiqarishning pasayishi, amalga oshirilayotgan ishlab chiqarishni qayta shakllantirish, yashirin ishsizlikning o‘shishi aholi qo‘lidagi real daromadlarga ta’sir etdi va ular 1991-1995-yillar mobaynida amalda ikki baravarga pasaydi. Ayniqsa, real daromadlarining pasayishi byudjet hisobidan yashayotgan aholida namoyon bo‘ldi. Chunki byudjet sohasida barqaror daromadlarga soliq solish osonroq bo‘lib, yangidan paydo bo‘layotgan xususiy sektorda kishilar ish haqiga soliq solish qiyinroq kechadi. Shuning uchun soliqning asosiy og‘irligi aholining barqaror daromadli qatlamlariga tushadi.

Ayni paytda xilma-xil ishbilarmonlik faoliyati turlaridan olinadigan daromadlar o‘sdi hamda qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini sotishdan olingan foyda ko‘paydi. Aholi daromadlarining ortishi ish bilan bandlik oshishiga olib keldi. Masalan, hozirgi kunga kelib, aholi ish bilan bandligining mintaqaviy dasturlari asosida qishloq joylarda yashovchilarning daromadi ortmoqda.

Aholining tadbirkorlik va xususiy mehnat faoliyati sohasida ishlashdan olayotgan daromadlari ortayotganligi tamoyiliga ijobiy baho bergan holda, ish haqining rag‘batlantiruvchilik roli pasayib borayotganligi tamoyilini ham qayd qilish kerak. Bu esa aholini soliqqa tortilishdan yashirincha ikkinchi va uchinchi daromad manbalarini izlab topishga undaydi. Bundan tashqari, ish haqining unumsiz darajasi ishlab chiqaruvchilar mehnatini, ijodiy mehnatni rag‘batlantirmaydi va uning sifati tobora pastlashiga olib keladi. Ta’lim va sog‘liqni saqlash sohasida o‘rtacha ish haqi darajasining pastligi, ayniqsa tashvishlidir, zero bu hol ta’lim muassasalarida o‘qitish-o‘rgatish va davlat shifoxonalarida



davolash sifatining pastligiga sabab bo'radi.

Oilalarning umumiy daromadi shakllanishida shaxsiy tomorqa xo'jaliklari daromadi hissasining ortishi davom etmoqda. Tomorqa ilgari mavjud bo'lgan bozor xo'jaligidir. Avvallari ham u erkin ishlovchi xo'jalik uchun muhim daromad manbai hisoblangan, oziq-ovqat ta'minotiga o'z hissasini qo'shgan, dehqon bozorini to'ldirgan, hatto chetga mahsulot chiqarishda qatnashgan. Tomorqa mayda tovar xo'jaligi sifatida bozor iqtisodiyoti talablariga mos tushadi. Aslida islohotlar aholiga tomorqa uchun yer ajratishdan boshlangandi. Jami 500 ming gektar yer berildi, natijada bugungi kunga kelib, aholi ixtiyoridagi yer maydoni 650 ming gektarni tashkil etdi.

Tomorqa xo'jaligini davlat har tomonlama qo'llab-quvvatladi, bu soha soliq yukidan forig' etildi, uning sohiblari nimaiki zarur bo'lsa, erkin bozordan sotib olish imkoniga ega bo'ldilar. To'la-to'kis erkinlik uning rivojini ta'minladi va, tabiiyki, daromadga baraka kirdi. Agar, 1991-yili aholining o'z xo'jaligidan olgan mahsulotini sotishdan tushgan pul umumiy daromadning 9,7 %ini tashkil etsa, bugungi kunga kelib, bu ko'rsatkich 22-25 %ga yetdi. Demak, tomorqaning daromaddagi hissasi 2,5 marta oshdi. Bozorni to'ldirib turish tomorqa sohiblariga daromad keltiradi, albatta. Endilikda tomorqadan kelgan pul daromadi ishchi va xizmatchilar oilasi daromadining 4,5 %ini tashkil etsa, bu ko'rsatkich tadbirkorlik qiluvchilar (fermerlar)da 27,3 %, jamoa xo'jaligi a'zolarida 29,9 %, nafaqadorlarda 11,9 %ni tashkil etdi. Umuman, aholining hamma qatlamlari uchun tomorqa yaxshigina daromad manbaiga aylandi.

Tomorqa xalqimizning mehnatsevarligini yorqin ifoda etuvchi oilaviy xo'jalikdir. Shu sababli har yili ilg'or tomorqa xo'jaliklari ko'rik-tanlovini o'tkazish maqsadga muvofiq bo'lar edi. Tomorqa daromad manbai sifatida yaqin orada o'z ahamiyatini yo'qotmaydi, chunki u mohiyatan bozor xo'jaligidir.

Aholi daromadlari aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davrda olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag'lar yig'indisidir. Inson hayotida aholining talab-ehtiyojlar darajasi va tarkibi daromadlarning bevosita miqdoriga bog'liqdir.

Daromadlar darajasini tahlil etish, o'lchash va taxmin qilish uchun daromadlarning har xil tur va ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Ana shuning uchun ham ulardan eng ko'p tarqalgan turlarini ko'rib chiqishimiz zarur.

Daromadlarning pul va natural shakllari. Aholining pul daromadlari mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag‘lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko‘rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatli qog‘ozlar, ko‘chmas mulk, chorva hayvonlari, tomorqa xo‘jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko‘rsatish uchun haq va hokazolardan tashkil topadi.

Aholining natural daromadlari – qishloq xo‘jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog‘-qo‘rg‘on, sabzavot-poliz ekinlari uchastkasi, shaxsiy tomorqa, tabiat in‘omlaridan shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlandigan mahsulotlar kabi tushumlardan iborat.

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o‘zgarib turadi, ammo pul shakli ko‘proq tarqalgan. Odatda, aholining kambag‘al qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo‘ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog‘i oshib ketadi, jamoa xo‘jaliklari dehqonlarida natural daromadlar hissasi sanoat ishchilari natural daromadlari hissasiga nisbatan doimo yuqori bo‘ladi, buni byudjet tadqiqotlari ham tasdiqlaydi.

Daromadlarning bir qismi moddiy farovonlikni ta‘minlash, boshqa qismi xizmatlardan foydalanish uchun sarflanadi. Ehtiyojlar tarkibiga pul daromadlarining oshishigina emas, balki aholi tarkibining o‘zgarishi, uning ilmiy-madaniy saviyasi o‘sishi ham ta‘sir etadi.

Daromadlar nominal, ixtiyoriy va real daromadlarga ajratiladi. Nominal daromadlar soliq, narxlarni hisobga olmagan holdagi pul daromadlari miqdorini tavsiflaydi. Ixtiyoriy daromadlar soliq va boshqa majburiy to‘lovlar hisobdan chiqarilgach, qolgan nominal daromadlardir. Demak, ular aholining jamg‘arish va ehtiyojlarni qondirish uchun foydalanadigan mablag‘larini o‘z ichiga oladi. Real ixtiyoriy daromadlar tariflar, baholar indeksini hisobga olgan holda hisoblanadi va nominal daromadlarning real xarid qobiliyatini ko‘rsatadi. Real ixtiyoriy daromadlar quyidagicha hisoblanadi:

$$RID = (ND - ST) \times J_{pxk},$$

bunda: ND – nominal daromadlar (so‘m); ST – soliqlar, majburiy to‘lovlar (so‘m);  $J_{pxk}$  – “pulning xarid qobiliyati indeksi (narxlar indeksiga teskari ko‘rsatkich).

Ish haqi, tadbirkorlik daromadlari, ijtimoiy transfertlar va boshqalar pul daromadlarining asosiy manbalaridir. Ko‘p yillar davomida ish haqi sifatida olingan daromadlar aholi daromadlarining asosiy manbai vazifasini o‘tagan. Bozor munosabatlariga o‘tish sharoitida daromadlar salmog‘ida ish haqining ulushi kamaydi va 1999-yilda 28,0 %ni tashkil etdi.

Bozor iqtisodiyotiga o‘tishda mehnatga yarasha haq to‘lash tamoyili buzilishining obyektiv sabablari mavjud, jumladan, ishlab chiqarish hajmining qisqarishi va daromadlar yangi manbalarining paydo bo‘lishi (tadbirkorlik faoliyati va mulkdan olinadigan daromadlar). Bu qisqarish ijtimoiy transfertlar sifatida shakllanadigan daromadlar manbai bo‘lgan ijtimoiy fondlarga mablag‘ ajratilishining kamayishiga olib keladi.

Nominal (ya’ni belgilangan) va real ish haqlarini ajratish lozim. Nominal ish haqi soliq va majburiy to‘lovlar chegirilmagan ish haqi yig‘indisidir. Ixtiyordagi ish haqi daromad solig‘i va pensiya fondiga majburiy ajratmalar hisobdan chiqarib tashlangandan keyin qolgan ish haqi yig‘indisidir. Real ish haqi – soliq, narxlar va tariflarning o‘zgarishini hisobga olgan holdagi nominal ish haqi, ya’ni nominal ish haqi hisobiga olish mumkin bo‘lgan real moddiy boyliklardir. Masalan, nominal ish haqining 20 % va narxlarning esa 15 %ga o‘sishi (soliqlar o‘zgarmagan taqdirda) real ish haqining 4,3 %ga o‘sishiga olib kelishi mumkin ( $120:115 \times 100 + 104,3$ ).

Real ish haqi quyidagicha aniqlanadi:

$$RIN = (NIH - SA) \times J_{pxk},$$

bunda: *NIH* – nominal ish haqi (so‘m); *SA* – soliqlar, ish haqidan majburiy ajratmalar (so‘m).

Foyda ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo‘lgan ishchilar uchun qo‘shimcha daromad manbaidir. Sof foyda hisobiga investitsiyalar, innovatsiyalardan olinadigan daromadlar, dividendlar, monopoliyalar daromadlari, ba’zi ijtimoiy to‘lovlar, imtiyozlar va hokazolar amalga oshiriladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida daromadlarning yangi manbai tadbirkorlikdan keladigan daromadlar yoki tadbirkorlik daromadlari paydo bo‘ladi. Bu daromadlar tadbirkor bajaradigan vazifa uchun mukofotdir (ishni, kapitalni, tabiiy resurslarni tovar ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish uchun yo‘naltirish; firmani boshqarish, innovatsiyalarni kiritish bo‘yicha

qarorlar qabul qilish, tavakkalchilik bilan mablag' sarflash). Bu daromadlar tadbirkor tomonidan kredit uchun foiz to'langandan keyin qoladigan foyda hisobiga shakllanadi. O'zgaruvchan bu miqdor boshqarishning natijasiga bog'liq bo'ladi. Foyda qonuniy va noqonuniy xo'jalikning samaradorligiga bog'liq yoki bog'liq bo'lmagan tarzda yuzaga kelishi mumkin.

Aholi daromadlarining muhim manbai ijtimoiy iste'mol fondlari bo'lib, iste'molni jamoa shakli orqali taqsimlash usulidir. Daromadlarning bu manbaiga, turli baholarga nisbatan aholi jon boshiga to'g'ri keladigan umumiy daromadning 1/5 qismidan 1/3 qismi to'g'ri keladi. Bunda ijtimoiy iste'mol fondlaridan to'lanadigan to'lovlar, xizmatlar, imtiyozlarning ikki xil: pulli va pulsiz shakllarini ajratish mumkin.

Pulli shakldagi ko'plab mablag'lar pensiya ta'minoti (yosh, nogironlik, staj, boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha), bolalar, ishsizlik nafaqalari to'lash va hokazolar uchun sarflanadi va ijtimoiy transfertlar deyiladi.

Ijtimoiy transfertlar - fuqarolarga (davlat byudjetidan yoki maxsus fondlardan) - ularning ish natijasi, tadbirkorlik faoliyati yoki shaxsiy mulkdan (pensiya, nafaqa, stipendiya va hokazolar) olinadigan daromadlariga bog'liq bo'lmagan holda - to'lanadigan to'lovlardir.

Mehnat motivatsiyasida ish haqi va ijtimoiy transfertlarning nisbati muhim. Daromadlar tarkibida ish haqining ulushi ustun bo'lsa, faol mehnat, tadbirkorlik, tashabbus rivojlanadi, agar ijtimoiy transfertlar hissasi oshib ketsa, ko'pincha boqimandalik kayfiyati kuchayadi.

Shaxsiy (oilaviy) daromadlar miqdori yig'indisi pul daromadlari va natural daromadlardan tashkil topadi. Natural daromadlar shaxsiy tomorqa va uy xo'jaligidan olinadigan hamda aholining ta'lim, tibbiy xizmat va hokazolarni ta'minlovchi pulsiz daromad turlaridan vujudga keladi. Shaxsiy tomorqa xo'jaligi shaxsiy va oilaviy daromadlarning shakllanishida muhim rol o'ynaydi.

Jamiyat rivojlanishining murakkab ijtimoiy-iqtisodiy davrida shaxsiy tomorqa xo'jaligi aholining ba'zi guruhlar uchun asosiy daromad manbai bo'lib qoladi.

Oila byudjeti. Oila qarindosh bo'lgan yoki boshqa xususiyatlari bilan bog'langan, birga yashayotgan va birgalikda xo'jalik yuritayotgan shaxslar jamoasidir. Keyingi yillarda oila iqtisodiyotiga qiziqish o'sdi. O'zbekistonda milliy hisob-kitob tizimiga o'tilishi munosabati bilan uy xo'jaligiga iqtisodiyotning muhim subyektlaridan biri sifatida

qaralmoqda. Hozirgi sharoitda uy xo‘jaligining umumiy daromadlarini o‘lchash aholiga manzilli ijtimoiy yordam ko‘rsatish, soliqqa tortish tizimini oqilona tashkil etishda muhim ahamiyat kasb etmoqda. Uy xo‘jaligi birga yashayotgan va umumiy byudjetga ega bir yoki bir necha shaxs tomonidan olib boriladi. Odatda, uy xo‘jaligi a‘zolar soni bo‘yicha oila bilan mos keladi, ammo ba‘zi holatlarda bir necha oilalar birgalikda uy xo‘jaligi yuritishi mumkin.

“Uy xo‘jaligi” atamasini turlicha ifodalash mumkin, masalan:

- oilani statistik belgilash;
- an’anaviy uy ishlari yig‘indisining umumlashma nomi (bolalarga qarash, ovqat tayyorlash, kir yuvish, uy tozalash, oddiy ta‘mirlash ishlari va sh.k.);
- oilaning daromad-kategoriya, daromad-mulk va xarajat-iste‘mol tavsiflarini o‘z ichiga oluvchi statistik ijtimoiy-iqtisodiy tushuncha.

Oilalar daromadlarining shakllanishi nuqtayi nazaridan uy xo‘jaligining quyidagi vazifalari muhim: 1) mehnat ishlab chiqarish; 2) iqtisodiy nomehnat (uy xo‘jaligi umumiy daromadlarining asosiy manbai).

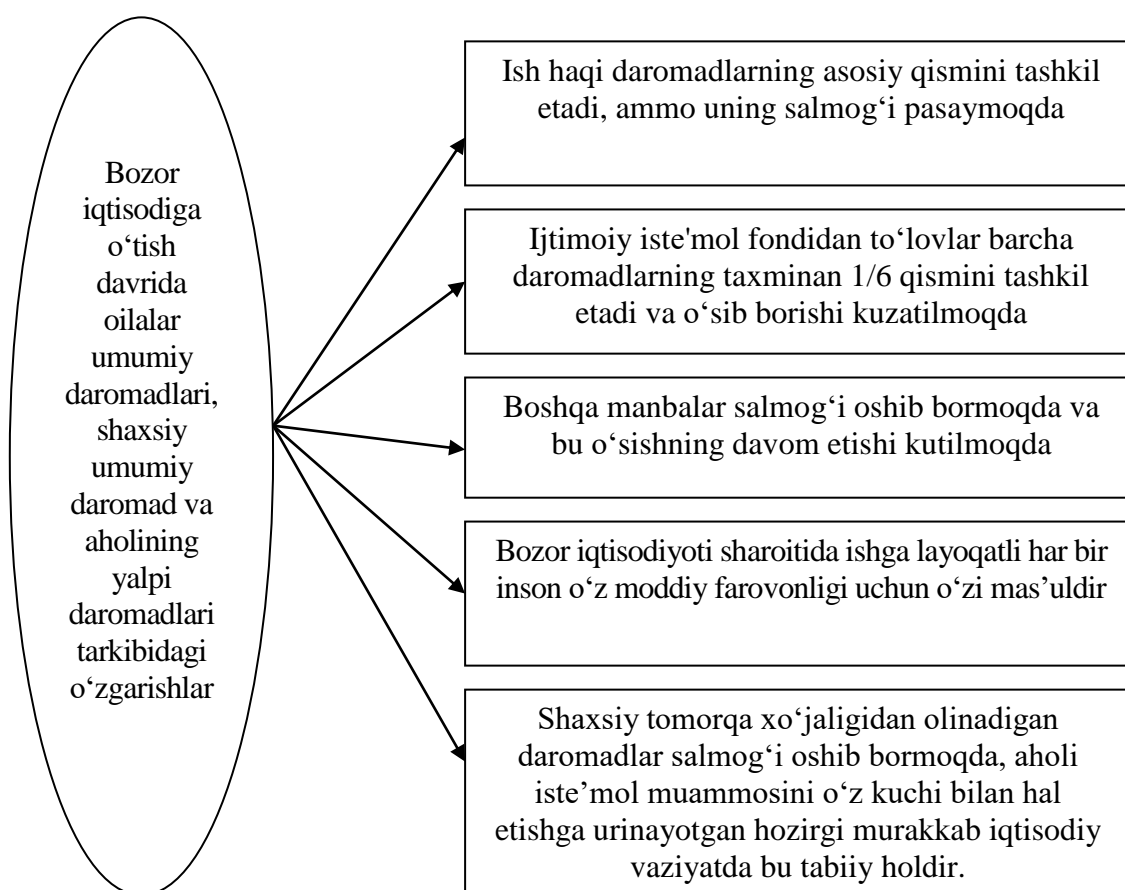
Birinchisiga quyidagilar kiradi: yakka tartibdagi mehnat faoliyati, ya‘ni uy sharoitida kiyim-bosh, poyabzal tikish, mebel yasash, maishiy xizmat ko‘rsatish; agrar faoliyat, ya‘ni yer, yer uchastkasining barcha turlaridan foydalanish; an’anaviy uy ishlari - ovqat tayyorlash, bolalarga qarash, kir yuvish, uy tozalash, kiyim, poyabzalni ta‘mirlash va sh.k.; yakka tartibdagi oilaviy savdo – ilgari to‘plangan oilaviy mulkni sotish, turli tovarlarni olib–sotish.

Iqtisodiy nomehnat vazifalari: oilaviy lizing (uy, dala-hovli, yer, avtomobil, qayiq kabilarni ijaraga berish va shu kabi); bo‘sh turgan pullarga qimmatli qog‘ozlar (veksellar, obligatsiyalar, aksiyalar va sh.k.) sotib olish va foydalanish.

Oila daromadlarining asosiy qismi mehnatda, ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishdan olinadigan daromad, ijtimoiy transfertlardan yuzaga keladi.

Oila byudjeti daromad va xarajat qismlarga bo‘linadi. Oilaning daromadlari va xarajatlariga ta‘sir etuvchi omillar oilaning turi (soni va ijtimoiy-demografik tarkibi, “ishlovchilar” va boqimandalarning o‘zaro nisbati va shu kabilar), ish bilan bandlik xarakteri, olinadigan daromadlar darajasi, uy-joy, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta‘minlanganligi, turar

joyi, joylashish xarakteri, istiqomat qiladigan hududi va hokazolar bilan bog‘liq. Oila byudjetini tekshirish asosida ishchi va xizmatchilar, jamoa xo‘jaligi a‘zolari va alohida pensionerlar oilalarining daromadlari yig‘indisi hisoblab chiqiladi. Daromadlar yig‘indisi tarkibiga ish haqi (jamo xo‘jaliklari a‘zolariga haq to‘lash), pensiyalar, stipendiyalar, nafaqalar va ijtimoiy iste‘mol fondlaridan boshqa to‘lovlar kiradi, jumladan, bolalarni maktabgacha tarbiya muassasalari, bolalar lagerlarida tarbiyalash uchun dotatsiyalar, shuningdek, sanatoriyalar, dam olish uylariga bepul va imtiyozli yo‘llanmalar qiymati, shaxsiy tomorqa xo‘jaligidan olinadigan daromadlar ham kiradi.



**5.3-rasm. Bozor iqtisodiga o‘tish davrida oilalar umumiy daromadlari, shaxsiy umumiy daromad va aholining yalpi daromadlari tarkibi o‘zgarishlari.**

Bozor iqtisodiga o‘tish yillarida oilalar umumiy daromadlari shaxsiy umumiy daromad va aholining yalpi daromadlari tarkibi o‘zgarishlarga yuz tutadi va bu o‘zgarishlar quyidagilarda namoyon bo‘lmoqda:

1) ish haqi daromadlarning asosiy qismini tashkil etadi, ammo uning salmog‘i pasaymoqda;

2) ijtimoiy iste‘mol fondidan to‘lovlar barcha daromadlarning taxminan 1/6 qismini tashkil etadi va o‘sib borishi kuzatilmoqda;

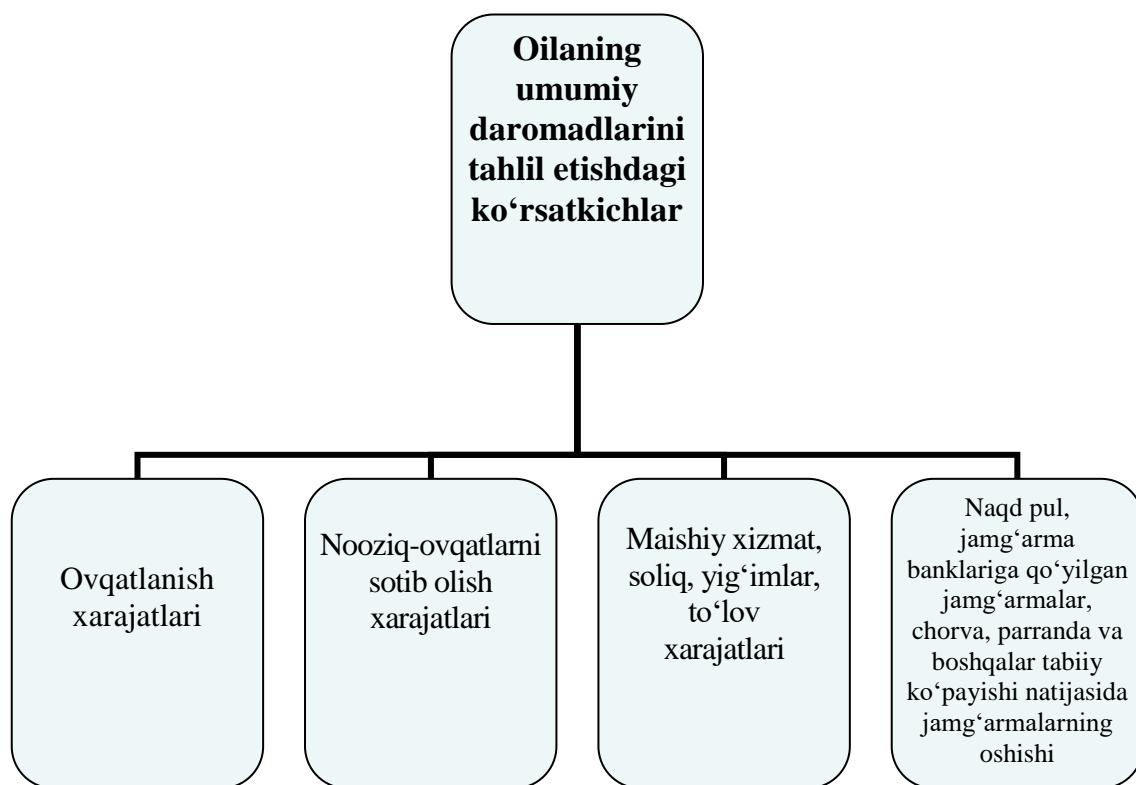
3) shaxsiy tomorqa xo‘jaligidan olinadigan daromadlar salmog‘i oshib bormoqda, aholi iste‘mol muammosini o‘z kuchi bilan hal etishga urinayotgan hozirgi murakkab iqtisodiy vaziyatda bu tabiiy holdir.

4) boshqa manbalar salmog‘i oshib bormoqda va bu o‘shishning davom etishi kutilmoqda;

5) bozor iqtisodiyoti sharoitida ishga layoqatli har bir inson o‘z moddiy farovonligi uchun o‘zi mas‘uldir.

Oila byudjeti asosida oilaning iste‘mol daromadi hisoblab chiqiladi, u umumiy daromatlardan farqli o‘laroq, o‘z mazmun-mohiyati jihatidan oilaning soliq va jamg‘armalari chiqarib tashlangandan so‘ng qolgan pul xarajatlariga to‘g‘ri keladi. Uning hajmi, miqdori xarajat turlariga qarab taqsimlanadi.

Oilaning umumiy daromadlarini tahlil etishda quyidagi ko‘rsatkichlar hisoblab chiqiladi:



**5.4-rasm. Oilaning umumiy daromadlarini tahlil etishdagi ko‘rsatkichlar.**

Statistik amaliyotda, shuningdek, ta'lim olish, tibbiy xizmat qiymati va uy-joy uchun dotatsiyalar ham qo'shilgan umumiy daromadlar miqdori ham hisoblab chiqiladi. Bu ko'rsatkichlardan, odatda, xalqaro tekshiruvlarda foydalaniladi.

## **5.2. Mehnat bozori va inflyatsiyani tartibga solishda daromadlar siyosatining o'rni va uning tahlili**

Sanoati rivojlangan mamlakatlardagi ishga joylashtirish byurolari kabi respublika ish bilan bandlik xizmati organlari ish o'rinlarini taklif qilish va ish kuchiga talab va taklif to'g'risidagi statistik ma'lumotlarni, axborot materiallarini e'lon qilib borishni ta'minlaydi.

Umummilliy ish bilan bandlik xizmatlari muayyan mehnat bozori segmentini (bo'lagini) tartibga solib turadi. Mamlakatlarning rivojlanish tajribasini umumlashtirish shuni ko'rsatadiki, bo'sh ish joylarining unchalik ko'p bo'lmagan qismi ular yordamida to'ldiriladi, lekin bular birmuncha past va o'rtacha malaka talab qiladigan ish o'rinlaridir. Masalan, Shvetsiyada ish qidirayotganlarning qariyb 35 % ish bilan bandlik xizmati bilan aloqaga kirishadi, Fransiyada ish qidiruvchilarning qariyb 15 %, AQShda esa 5%ga yaqini ular xizmatidan foydalanadi. Hisoblab chiqilishicha, ish qidiruvchilarning ko'pchiligi (50 %dan ortig'i) ish joylari haqidagi axborotlarni do'stlari yoki qarindoshlaridan oladi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov mehnat bozoridagi faol siyosatning asosiy yo'nalishi hisoblanadi, chunki hozirgi dunyoda ishga ega bo'lish istiqboli tez o'zgarishlar va tarkibiy islohotlar bilan bog'liq bo'lib, inson kapitaliga qo'yilgan mablag'lar bilan yuqori sifatli ma'lumot va zamonaviy kasb egallashga yordam beradi, bular ishsiz bo'lib qolishdan kafolatlaydi. Ko'p sonli faktlar shundan dalolat beradiki, yuqori malakali xodimlar uchun xos bo'lgan ishsizlik malakasiz xodimlardagiga nisbatan 4-7 baravar kamdir.

Shuning uchun ham dunyodagi barcha mamlakatlarda ishsizlar va ishsiz qolish xavfi ostida turgan xodimlarning kasb tayyorgarligi va ularni qayta tayyorlashdan iborat turli-tuman dasturlarni ishlab chiqish tajriba qilib ko'rilayotir. Bunda mazkur dasturlar birinchi navbatda, oldingi kasb malakasi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarga, ishchi o'rinlarining yangi kasbiy tuzilishiga javob bermaydigan kishilarga, shuningdek, aholining zaif himoyalangan qismiga (hozircha zarur kasbiy tayyorgarlikka ega



bo'lmagan yoshlarga, mehnat bozoriga qaytishga qaror qilgan ayollarga; kasbga yo'naltirishga ehtiyoj sezadigan nogironlar va boshqalarga) qaratilgan. Ko'pincha ta'lim olish uchun nomzodlarni davlat ish bilan bandlik xizmati aniqlaydi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov dasturlari davlat, tadbirkorlar va kasaba uyushmalarining ishtirokida ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi. Bu dasturlarning bevosita tashkilotchisi ko'pincha davlat ish bilan bandlik xizmati hisoblanadi, u markazlar va o'quv kurslarining maxsus tashkil etilgan shaxobchalarda, shuningdek, o'quv yurtlari yoki korxonalar bilan tuzilgan shartnomalar asosida tashkil etadi; ta'lim oluvchilarga stipendiyalar to'lanadi.

Ish bilan bandlik xizmati davlat manfaatlarini ko'zlab ish olib boradi, ishsizlarning ta'lim olishi va qayta o'qishini ularga mablag'lar ajratish shaklida nafaqalar to'lash orqali rag'batlantiradi. Davlat korxonalar xodimlarining ta'lim olishi uchun ajratilgan mablag'lar hisobidan soliqlarni olib tashlash orqali tadbirkorlarni ham rag'batlantiradi.

Aholining ish bilan bandligi to'g'risidagi qonunda ishsiz fuqarolar ham ish bilan bandlik xizmati yo'llanmasi bilan bepul kasb tanlash, kasb tayyorgarligi, qayta tayyorlash va malaka oshirish huquqiga egadirlar, deb ta'kidlangan. Mazkur huquqlar, Qonunning boshqa moddalari va bandlarida ham kafolatlangan.

Mehnat bozoridagi faol siyosatning ana shu yo'nalishini amalga oshirishdagi asosiy murakkablik iqtisodiyotning bo'lajak kasb-malaka tuzilishi to'g'risida, o'rta va uzoq muddatli istiqbolda kasb sohasidagi mehnatga ehtiyoj qanday bo'lishi haqidagi axborotning yetishmasligidadir. Yana bir muammo ishdan mahrum bo'lgan shaxslarning kasbiy jihatdan qayta tayyorlanishga kam talab bildirishidir, chunki ular oldingi kasblari bo'yicha ishga joylashishga umid qiladilar. Mehnat bozoridagi faol siyosatning mazkur yo'nalishini rivojlantirishga to'sqinlik qiluvchi omil ish bilan bandlik xizmati faoliyatini moliyaviy jihatdan ta'minlashning cheklanganligi hamdir.

Mustaqil ish bilan bandlik hamda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash tizimi. Hozirgi vaqtda mehnat bozoridagi faol siyosatni amalga oshirish sohasidagi faoliyat doirasida mustaqil ish bilan bandlikni rivojlantirish, tadbirkorlik malakalarini o'rgatish va kichik biznesni tashkil etishga ko'maklashish dasturlari muhim ahamiyat kasb

etadi. Mehnat bozoridagi siyosatning bu yoʻnalishi eng muhim ijtimoiy vazifani–yangicha mehnat dunyoqarashini shakllantirishdir.

Ishsizlar agar oʻzlarining mustaqil ishlarini tashkil etishni xohlasalar, ish bilan bandlik xizmatiga zarur asoslash bilan (biznes-reja bilan) loyihalar tanlovida ishtirok etish haqida ariza beradilar, bu yerda uning rejasini mutaxassislar koʻrib chiqib, oʻz xulosalarini beradilar. Agar iltimos qondiriladigan boʻlsa, u holda yangi tadbirkor uchun boshlangʻich kapital sifatida unga muayyan muddatga beriladigan ishsizlik nafaqasining butun summasi xizmat qiladi va bir yoʻla toʻlanadi.

Maʼlumki, odamlarning faqat 3-5 %ida oʻz ishini tashkil etish va yuritishga mayl hamda qobiliyat boʻladi. Ana shundan kelib chiqib, ish bilan bandlik xizmatining vazifasi oʻziga murojaat qilganlardan oʻz firmasini ochishi mumkin boʻlganlarni tanlab olishdir. Ish bilan bandlik xizmatining yana bir vazifasi mustaqil mehnat faoliyati bilan shugʻullanishni istaydiganlarni oʻqitishdir. Bu kishilar ishga doir asosiy koʻnikmalarni (narx belgilash asoslari, buxgalteriya hisobi, rejalashtirish va hokazo) oʻqish jarayonida egallab chiqadilar. Ish bilan bandlik xizmatining vazifasi tadbirkorga mustaqil ish bilan bandlik nimalarni bildirishini (masalan, ijtimoiy neʼmatlarning birmuncha qisqarishi, ish vaqtining davomiyligi birmuncha ortishi, yuqori darajadagi tavakkalchilik, xonavayron boʻlish ehtimoli borligi, qonunlarning hali toʻla mukammal emasligi va hokazolarni) tushuntirishdir.

Yangidan tashkil etilayotgan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qoʻllab-quvvatlash quyidagilarni ham oʻz ichiga oladi: maslahat xizmatlarini koʻrsatish, imtiyozli qarz berish, ishlab chiqarish binolari, xomashyo bilan taʼminlash, xomashyo yetkazib beruvchilar bilan aloqa oʻrnatish va tayyor mahsulotni sotish.

Prezidentimiz Islom Karimovning “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, Oʻzbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yoʻllari va choralari” kitobida “Bizning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatimizda kichik biznes va xizmat koʻrsatish sohasini rivojlantirishga qanday katta ahamiyat berilayotganini yana bir bor takrorlashning hojati yoʻq, deb oʻylayman. Faqat eʼtiboringizni shunga qaratmoqchimanki, kichik biznesning ixcham va hakaratchanligi, bozor konyunkturasi oʻzgarishlari va isteʼmolchilar ehtiyojlariga nisbatan tez moslasha olishi uni jahon iqtisodiy inqirozi

davrida yangi ish o‘rinlarini yaratish va aholi daromadini oshirin borasida eng qulay maqbul vositaga aylantiradi”<sup>32</sup>, – deb bejiz ta’kidlamagan.

Hozirgi vaqtda mustaqil shug‘ullanish va tadbirkorlik tashabbusi asosida kichik ishlab chiqarish korxonalarining shakllanishi keng istiqbolga egadir. Hozir ish bilan bandlarning qariyb 15% mulkchilikning barcha shakllaridagi kichik korxonalarda mehnat qilmoqda. Shunday hodisalar, chunonchi, xususiylashtirish, raqobatning kuchayishi munosabati bilan korxonalar hajmining qisqarishi, ommaviy ishlab chiqarishdan moslashuvchan ixtisoslashuvga o‘tilishi, shuningdek tarkibiy qayta qurish jarayoni, mutaxassislarning fikricha, o‘tish iqtisodiyotiga ega boshqa mamlakatlardagi kabi yirik firmalardagi yangi ish o‘rinlari kichik korxonalariga nisbatan kamroq bo‘ladi.

Jamoat ishlari dasturlari. Ish bilan bandlik xizmati mehnat bozorida amalga oshiradigan faol siyosatning navbatdagi yo‘nalishi ishsizlarga vaqtincha va jamoat ishlarining dasturlarini rivojlantirish orqali mehnat bozoriga qaytishda yordam ko‘rsatishdir. Bunday dasturlar birinchi marta AQShda 30-yillarda paydo bo‘lgan edi. O‘sha yillarda jamoat ishlari umummilliy xususiyatga ega edi va o‘ziga yuqori malakani talab qilmaydigan ishlarni qamrab olardi. Xalqaro tajribaga ko‘ra, hozirgi vaqtda mazkur dasturlar ba‘zan butun mamlakatni, ko‘pincha esa aholining ayrim toifalari, hududlar yoki davrlarni o‘z ichiga oladi.

Mazkur dasturlar ishsizlarga maxsus kasb tayyorgarligisiz hamma uchun qulay faoliyat turlarini taqdim etadi. Bu dasturlarni amalga oshirish tajribasini umumlashtirish shuni ko‘rsatadiki, ular quyidagi ish turlarini bajarishga qaratilgan: yo‘l qurilishi va uni ta‘mirlash, ko‘priklar barpo etish va ta‘mirlash (AQSh va Yaponiyada); yerlarni o‘zlashtirish - daraxtlar o‘tqazish, irrigatsiya, kanallar, portlar, aerodromlar qurilishi va ularga xizmat ko‘rsatish; ekologik tadbirlar (Avstraliya tajribasi). Munitsipal ma‘murlar haq to‘laydigan ijtimoiy jamoatlar ishlari - bular qariya va nogironlarga qarash xizmatlari va hokazolar (Kanada, Avstraliya va boshqa mamlakatlarning tajribasi) ham mavjuddir.

Ko‘pincha jamoat ishlari to‘liq bo‘lmagan ish kuni mobaynida davom etadi, bundan maqsad vaqtning bir qismini kasb tayyorgarligiga yoki

---

<sup>32</sup> Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etish yo‘llari va choralari. –T.: O‘zbekiston, 2009. –B.36.

doimiy ish qidirishga bag'ishlashdir. Mazkur dasturlarning qatnashchilari, odatda, eng kam ish haqi oladilar.

Vaqtincha ishlarning tashkil etilishi bir qator prinsiplarga asoslangan. Vaqtincha ishlar bandlik xizmati tomonidan bevosita yoki boshqa tashkilotlar bilan shartnomalar tuzish orqali amalga oshiriladi:

1) bu ishlar aynan vaqtincha bo'lishi va ular odatdagi ish o'rinlari bilan raqobatga kirishmasligi kerak. Buning ma'nosi shuki, bunday ishlar jamoat ishlarining maxsus dasturlarisiz amalga oshirilmasligi lozim;

2) bunday ishlarning qatnashchilari faqat cheklangan vaqt mobaynida shug'ullanishlari mumkin, masalan, 1 yilgacha, keyin me'yorli ishga joylashish imkoniyati paydo bo'lishi bilan darhol bu dasturlarni yangilashlari mumkin.

Vaqtincha yoki jamoat ishlari dasturlarining samaradorligi, birinchidan, qo'shimcha ish o'rinlari yaratishda namoyon bo'ladi (mutaxassislarning bergan bahosiga ko'ra, jamoat ishlari sohasida har 100 ta ish o'rni boshqa sektorlarda 40 ta doimiy ish o'rni paydo bo'lishiga olib keladi). Ikkinchidan, ishsizlarni ruhiy jihatdan qo'llab-quvvatlashni ta'minlashda namoyon bo'ladi (ma'lumki, ish bilan bandlarning ruhiy holati ishsizlarning holatidan ancha yaxshiroqdir).

### **5.3. Ish haqi chegaralari va uning samaradorligini belgilovchi omillar**

Har bir insonning moddiy va ma'naviy turmush imkoniyatlari uning daromadlari darajasiga bog'liq. Insonning daromadi darajasi qancha yuqori bo'lsa, uning o'z zaruriy ehtiyojlarini qondirish, salomatligini saqlash, dam olishni tashkil etish, ma'lumot olish va bo'sh vaqtini madaniy tarzda o'tkazish imkoniyatlari shuncha ko'p bo'ladi.

Daromadlar ehtiyojlarni bevosita qondirish manbai sifatida aholi hayotida katta rol o'ynaydi. Davlat byudjetining daromad qismi, asosan, jismoniy va yuridik shaxslardan olinadigan soliq va to'lovlardan tashkil topadi hamda ular ijtimoiy ehtiyojlar uchun sarflanadi va shu tariqa aholi ehtiyojlari bilvosita qondiriladi.

Iqtisodiy adabiyotlarda «daromad» tushunchasi ishlab chiqarilgan mahsulot narxining uni ishlab chiqarish sarf-xarajatlaridan oshishi, shuningdek har bir sinf, ijtimoiy guruh yoki alohida shaxsning yangi

yaratilgan qiymatda mavjud bo'lgan va uning u tomonidan o'zlashtirilgan ulushi sifatida ta'riflanadi.

Daromadlar harakati iqtisodiyotning ishlab turishini ta'minlaydi. Aylanish jarayonida daromadlar izchil ravishda yuzaga kelish, taqsimlanish va qayta taqsimlanish, pirovard, iste'molga ishlatilish, jamg'arilish kabi bosqichlaridan o'tadi. Daromadlarning yuzaga kelishi ularning tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonidagi harakatining boshlang'ich bosqichi bo'ladi. Bu bosqichda daromadlar birlamchi ko'rinishga ega bo'ladi.

Taqsimlanish jarayonida tadbirkorlar birlamchi daromadlardan mahsulot ishlab chiqarish va sotish yuzasidan soliqlar to'laydilar, mehnat haqi va ishlab chiqarishning boshqa omillari yuzasidan haq to'laydilar. Natijada dastlabki daromadlar ish haqi, foizlar, renta va korporatsiyalarning taqsimlanmagan foydasiga aylanadi.

Daromadlarning qayta taqsimlanish jarayoni keyingi bosqich bo'ladi. U soliqlar to'lash, ijtimoiy fondlarga mablag'lar o'tkazish, korxonalar va aholiga turli transfertlar tarzida daromadlar bir qismini yo'llashni o'z ichiga oladi.

Olingan daromadlarni taqsimlash va qayta taqsimlash natijalari bo'yicha tasarrufdagi daromadlar (pirovard daromadlar) shakllanadi. Daromadlarning pirovard iste'moli va yalpi jamg'arilishi ular aylanishining tugallovchi bosqichi bo'ladi. Daromadlar darajasini tahlil etish, o'lchash va taxmin qilish uchun ularning tur va ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Daromadlar pul va natural shaklda bo'lishi mumkin.

Aholining pul daromadlari mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatbaho qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva hayvonlari, tomorqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va boshqalardan tashkil topadi.

Aholining natural daromadlari – qishloq xo'jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog'-qo'rg'on, sabzavot-poliz ekinlari uchastkasi, shaxsiy tomorqa, tabiat in'omlaridan shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kabi tushumlardan iborat.

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o'zgarib turadi, ammo pul shakli ko'proq tarqalgan. Odatda, aholining kam ta'minlangan qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo'ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog'i oshib ketadi.

Mulkdan olinadigan daromadlar xo'jalik yurituvchi subyektlarga moliyaviy va nomoliyaviy resurslarni foydalanishga berib qo'yishdan olinadigan daromadlardir. Foizlar quyilma va qimmatli qog'ozlar bo'yicha daromadlar olish shaklidir. Dividendlar mulkdan olinadigan daromadning shunday shakli, aksiyadorlar mablag'larni hissadorlik jamiyatlari tasarrufiga topshirganliklari natijasida (aksiyalar sotib olish orqali) uni olishga haqli bo'ladilar.

Aholi daromadlari nominal va real ko'rinishda bo'ladi. Nominal daromadlar pul ko'rinishida olingan daromadlardir. Real daromadlar iste'mol narxlarining indeksiga qarab tuzatilgan joriy davrdagi nominal pulli daromadlardir.

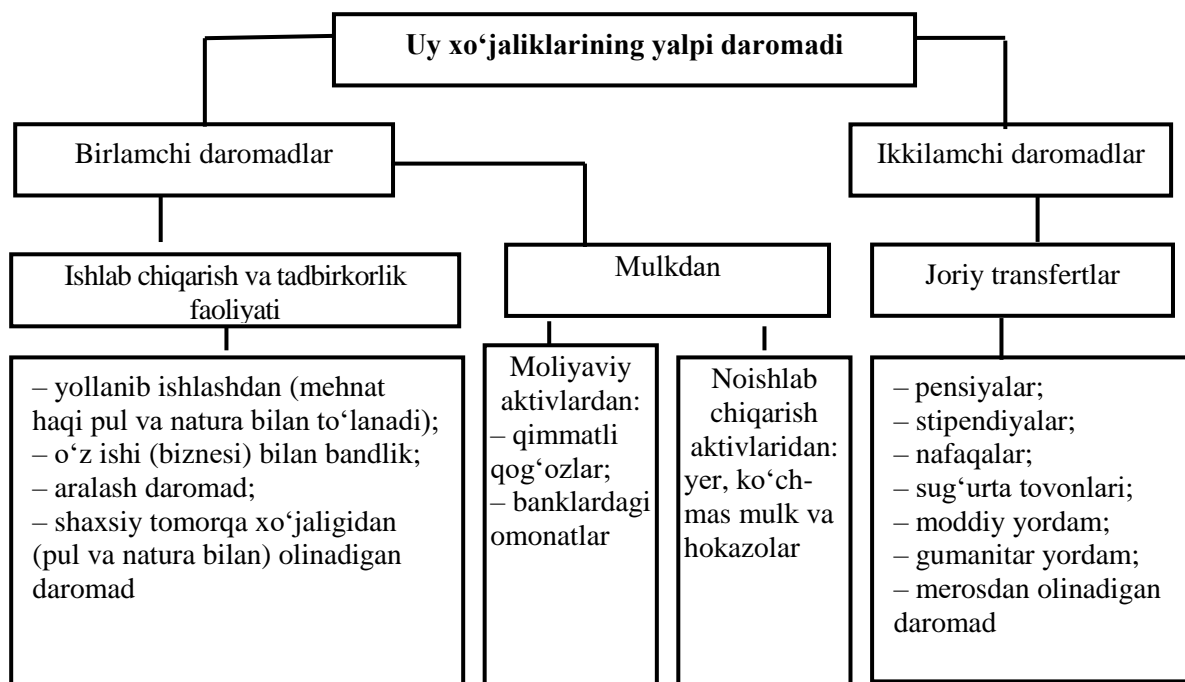
Nominal va real daromadlar ko'rsatkichi bilan bir qatorda aholi pulli daromadlarining xarid qobiliyati ko'rsatkichi ham alohida olib qaraladi. Bu ko'rsatkich aholining tovar va xizmatlar sotib olish bo'yicha imkoniyatlarini aks ettiradi hamda aholining o'rta hisobda jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlarining tovar ekvivalenti orqali ifodalanadi. Jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlar jami pulli daromadlar miqdorini mavjud aholi soniga bo'lish orqali hisoblab chiqiladi.

Hisoblab chiqilgan yoki olingan daromadlardan fuqarolar turli soliq to'lovlari va badallar to'lashlariga to'g'ri keladi. Shu sababli, fuqaroning haqiqiy tasarrufida bo'lgan daromadlarni tavsiflaydigan ko'rsatkichga ta'rif berish muhim. O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi majburiy to'lovlar va badallar chegirilganidan qoladigan joriy davr pul daromadlarini tasarrufdagi pul daromadlari deb ta'riflaydi.

Daromadni shakllantirishda shaxsiy tomorqa xo'jaliklaridan (pulli va tabiiy shakllarda) olinadigan daromadlar muhim ahamiyat kasb etadi. Ularning hajmi Milliy Hisob tizimida umumqabul qilingan quyidagi prinsip bo'yicha hisoblab chiqiladi: mahsulot chiqarish qiymatidan uni ishlab chiqarishga ishlatilgan mahsulot va xizmatlar qiymati ayiriladi.

Uy-joy va kommunal xo'jalik, yo'lovchi transporti, yo'l xo'jaligi, sog'liqni saqlash va madaniyat muassasalari tarmoqlarining katta qismi, respublika va mahalliy byudjetlariga bog'liq bo'ladi. Shu sababli, mazkur

qismning kattagina hajmi ijtimoiy transfert to'lovlari hisoblanadi va uni aholining yalpi daromadlari jumlasiga kiritish to'g'ri bo'ladi.



**5.5-rasm. Uy xo'jaliklarining yalpi daromadlari.**

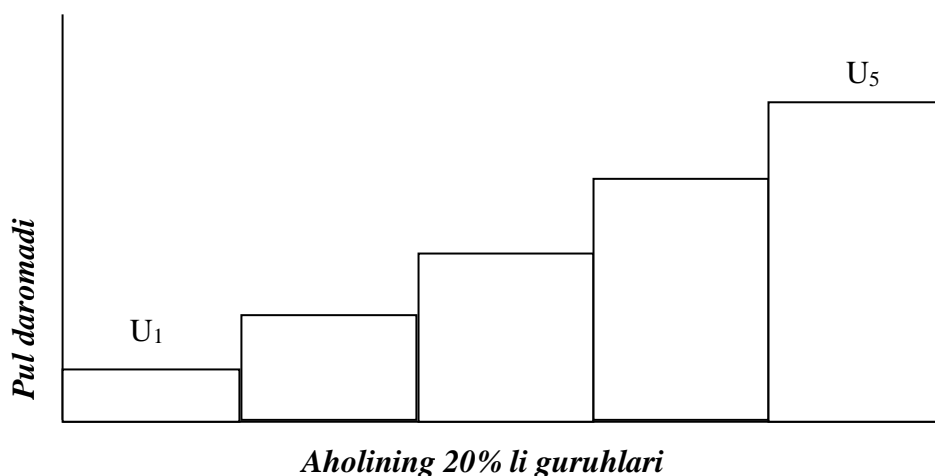
Daromad olish uchun mehnat va kapital bozorida qancha hajmda xizmatlar taklif etish to'g'risida qaror, odatda, oila darajasida qabul qilinadi. Shu bois, bozor iqtisodiyotida daromadning shakllanishi nafaqat umumiy aholi darajasida, shu bilan birga uy xo'jaligi darajasida ham olib qaraladi. Uy xo'jaliklarining yalpi daromadi birlamchi va ikkilamchi daromadlardan shakllanadi (5.5-rasm).

Uy xo'jaligi bitta xonadonda yashaydigan, barcha daromad va moddiy boyliklarni (yoki ularning bir qismini) birlashtirgan va tovarl hamda xizmatlar iste'moli, asosan turar joy va oziq-ovqat mahsulotlariga sarf-xarajatlarni birgalikda amalga oshiradigan shaxslar guruhi (yoki bir shaxs)dir.

Aralash daromad daromadlarning mustaqil ko'rsatkichi bo'lib, unda mehnatga haq to'lash va foyda olish elementlari mujassamlashadi. Aralash daromadlar xususiy tadbirkorlik faoliyatidan (yollanma mehnat qo'llanilmagan holda), shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar, erkin kasbdagi shaxslarning daromadlari, mualliflik gonorarlari va shu kabilarni o'z ichiga oladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida har qanday mamlakatning aholi daromadlari hamisha turli ijtimoiy guruhlar bo'yicha tabaqalashadi. Bunda asosiy masala ushbu daromadlarning qay darajada tabaqalashganligidagina iborat. Adolat va fuqarolar tengligi tamoyillari hukmron bo'lgan demokratik davlatda ayrimlar o'ta badavlatligi, boshqalarning esa qashshoqligi ijtimoiy keskinlikning oshishiga olib kelishi mumkin. Shu bois, daromadlardagi mavjud tengsizlikni o'lchash uslubiyatini o'zlashtirish, tengsizlikni vujudga keltiradigan sabablarni bila olish va aholi daromadlarining jamiyat uchun maqbul yo'sinda tabaqalashishiga erishish zarur.

Daromad darajasi va dinamikasini baholash uchun o'rtacha daromad ko'rsatkichidan foydalaniladi. O'rtacha daromad darajasi shunday arifmetik o'lcham sifatida aniqlanadi, bunda daromadlarning jamlangan hajmi aholining jami soniga bo'linadi. bunda tegishli ravishda aholi daromadlarining detsil, kvintil yoki kvartil nisbatini olamiz. Quyidagi rasmda aholining yigirma foizlik guruhlariga qanday taqsimlanganligi ko'rsatilgan. U5 ning U1 ga nisbati aholi daromadlarining kvintil nisbatini ko'rsatib beradi.



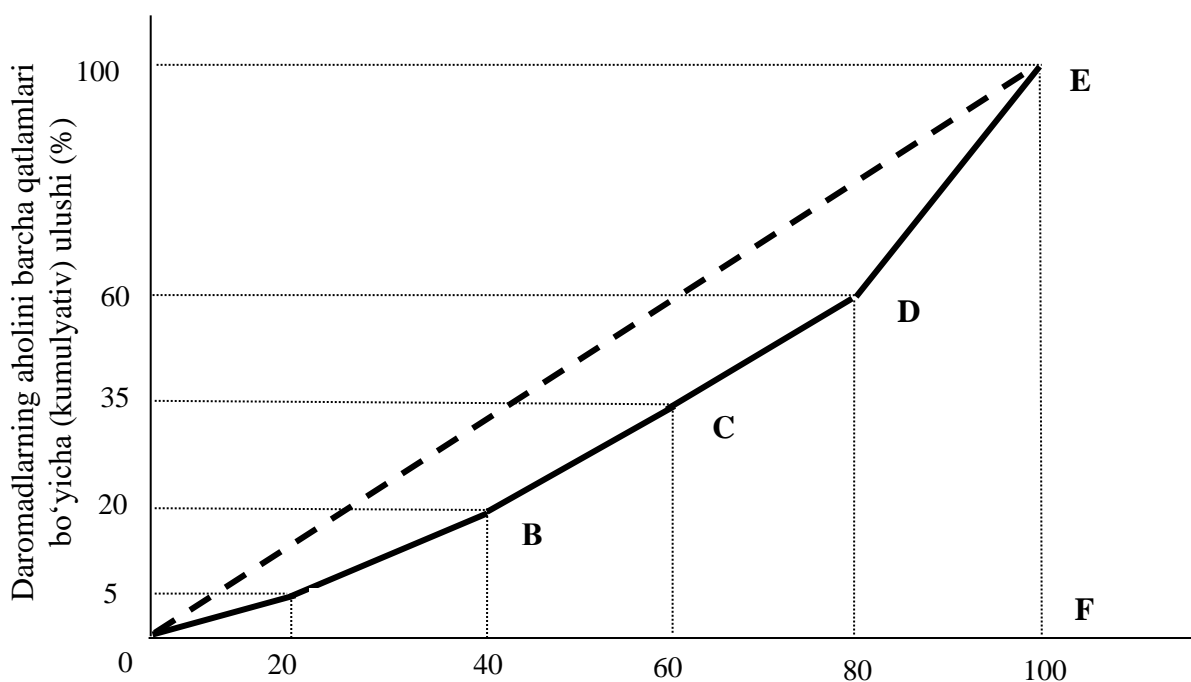
### 5.6 -rasm. Kvintil fond indeksining hisoblab chiqilishi.

Aholi daromadlari tabaqalanishini baholashning boshqa usulini ham qo'llash mumkin. Bu usul hisobga olish natijasining oshib borishini e'tiborga olgan holda amalga oshirishga asoslangan. Yoki, iqtisodchilarning iborasi bilan aytganda, daromadning kumulyativ ulushlari hisobga olinadi. Barcha oilalarning daromadlari bir xil bo'lgan, ya'ni yalpi daromad teng taqsimlangan va aholining har beshdan bir qismi yalpi



daromadlarning beshdan bir qismini olgan taqdirda bunday tenglik grafikda bissektisa ko‘rinishiga ega bo‘ladi. Lekin bunday bissektisa faqat mavjud imkoniyatni ko‘rsatadi: amalda daromadlar hech qachon bir tekis taqsimlanmaydi.

Basharti, yalpi daromadlar notekis taqsimlansa, daromadning tegishli kumulyativ kvintillarga to‘g‘ri keladigan kumulyativ ulushlari egri chizig‘i bo‘rtiq bo‘lib, grafikda pastga qarab egilgan chiziq ko‘rinishiga ega bo‘ladi. Bu chiziq amerikalik statist va iqtisodchi nomi bilan Lorens egri chizig‘i deb ataladi, aholi daromadlari tabaqalashishini baholash uchun bunday yondashishdan foydalanishni Lorens birinchi taklif etgan edi. Lorens egri chizig‘i jami daromaddan aholining 20,0 %, keyin 40,0 %, shundan keyin 60,0 %, so‘ng 80,0 % va 100,0 % qancha ulush olishini ko‘rsatadi (5.7-rasm).



Daromadlarning umumiy ko‘rsatkichini 5 ta teng guruhga bo‘lib, undagi daromad oluvchilarning (kumulyativ son) darajasi %.

### 5.7-rasm. Lorens egri chizig‘i.

Grafikka ko‘ra, aholining dastlabki ikki guruhi daromadlar jami miqdorining nisbatan kam qismiga ega bo‘ladi (mazkur holda guruhlar daromadlarning hajmiga ko‘ra joylashtirilgan: avvaliga nisbatan past daromad oladigan guruhlar, keyin o‘rtacha darajadagi daromadlarga ega guruhlar va nihoyat, yuqori daromadli guruhlar keltirilgan). Masalan,

aholi kam haq oladigan qismining 40,0 %i aslida daromadlar jami miqdorining atigi 20,0 %ni ola oladi.

Taqqoslash uchun aytamiz: yuqoridagi guruhga daromadlarning taxminan 40,0 %i to'g'ri keladi. Shunday qilib, egri chiziqning bissektrisadan chetga chiqishlari o'lchami daromadlar taqsimlanishidagi tengsizlik darajasini ko'rsatadi.

Ushbu grafik aholining guruhlarga bo'linishi va ushbu guruhlar o'rtasida daromad taqsimlanishi kabi ikki hodisaning harakatini aks ettiradi. Uslubiy jihatdan aholining jami miqdoridan besh guruh ajratilishi mumkin (bunda ularning har biri jami miqdorning 20,0 %ni tashkil etadi). Olingan daromadlar miqdori ham tegishli foiz guruhlarga shartli ravishda bo'linadi.

Daromadlar jamlanishi koeffitsiyenti yoki Jini koeffitsiyenti (G) turlicha taqsimlanishlarni taqqoslashdagi tengsizlikning o'lchagichlaridan biri hisoblanadi, u Lorens egri chizig'i va bissektrisa bilan cheklangan maydon (S)ning ideal tenglik to'g'ri chizig'i ostidagi umumiy maydonga nisbati sifatida hisoblab chiqiladi. Bu koeffitsiyent daromadlar va boylikni baholash yangi usullarini ishlab chiqqan italiyalik statist, iqtisodchi va demograf Korrado Jini nomi bilan atalgan:

$$G = S_{OABCDE} = FS_{OEF}$$

Daromadlar jamlanish koeffitsiyenti (Jini indeksi) barcha daromadlar miqdorining aholi ayrim guruhlari o'rtasida taqsimlanishining notekis darajasini tavsiflaydi. Uning o'lchami 0 dan 1 gacha turlicha bo'lishi mumkin. Shu bilan birga, ko'rsatkich qiymati qanchalik yuqori bo'lsa, jamiyatda daromadlar shunchalik notekis taqsimlangan bo'ladi. Lekin amaliyotda Jini koeffitsiyenti ko'rsatib o'tilgan eng past va eng yuqori qiymatlarga yetmaydi.

Iqtisodchilarning fikricha, aholi daromatlari tabaqalashishining sabablari quyidagicha:

1) kishilar o'z aqliy qobiliyatlari bilan ajralib turadilar, iqtisodiy nazariya esa turli tabiiy xususiyatlarga ega bo'lgan shaxslar ish haqlari notengligi asosli ekanligini ko'rsatib bermoqda;

2) kishilar turlicha meros oladilar, bunday meros ularning ayrimlariga daromadlar borasida ustunlik beradi;

3) yangi yaratilgan qiymat (yalpi daromad)ning mehnat va kapital o'rtasida adolatsiz taqsimlanishi;

4) mehnat bozorlaridagi kamsitishlar, bu kamsitish xodimlarga teng mehnat uchun turlicha ish haqi to‘lanishida ifodalanishi;

5) inflyatsiya yuqoriligi, u fuqarolar jamg‘armalarini qadrsizlantirib qo‘yishi va belgilab qo‘yilgan ish haqi oladigan xodimlarning daromadlarini pasaytirishi.

Yalpi daromadni taqsimlashdagi tengsizlikka yuqorida sanab o‘tilgan sabablardan boshqa sabablar ta’sir etadi. Masalan, jamiyatda pensionerlar ulushi ko‘payishi pensiya fondlariga ajratmalar kamayishi va shunga ko‘ra, ishlaydigan fuqarolarga nisbatan pensionerlarning daromadlari pasayishiga olib keladi.

Oilalar tarkibidagi farqlar ham daromadlardagi tabaqalashishni kuchaytiradi. Agar oilaning barcha a’zolari ishlaydigan bo‘lsa, ularning daromadlari ko‘p bolali oilalardagiga nisbatan ancha yuqori bo‘ladi.

#### **5.4. Daromadlar va mehnatga haq to‘lash mablag‘lari siyosatining amaliy tajribasi**

Amaliyot nuqtayi nazaridan, masalan, 60-70-yillarda AQSh iqtisodiyotining beqarorlashuvida ishlab chiqarish omillarining roli kattaligini e’tirof etib, ularning ta’sirini hisobga olishga uringan holda mamlakat hukumati uchta ma’muriyat timsolida daromadlar siyosatidan inflyatsiyaga qarshi kurashning muhim vositasi sifatida foydalandi.

Dastlabki urinish prezident - demokrat Kennedi davrida amalga oshirildi. Mazkur prezident ma’muriyati 1962-yilda “mo‘ljallar”, ya’ni bir yil mobaynida narxlar ham ish haqi ham ulardan yuqori ko‘tarilishi mumkin bo‘lmagan eng yuqori miqdorlar tizimini joriy etdi. Eng yuqori miqdorlar, odatda, mamlakat iqtisodiyotida mehnat unumdorligi o‘rishining o‘rtacha sur’atini hisobga olgan holda belgilanardi. Bunda tadbirkorlar hamda kasaba uyushmalari taklif etilgan mo‘ljallarga hukumatning qandaydir alohida nazoratisiz, ixtiyoriy asoslarda amal qilishi nazarda tutildi.

Biroq, AQShda daromadlar siyosatining ixtiyoriy variantini qo‘llashga bunday urinish, birinchi navbatda, tadbirkorlar va kasaba uyushmalarining bunday loyihaning foydaliligiga ishonmaganligi tufayli muvaffaqiyat keltirmadi. Tadbirkorlar mo‘ljallar loyihasida o‘z foydalari uchun, kasaba uyushmalari esa o‘z a’zolarining ish haqi

uchun xavf-xatarni ko'rdi. Ikkinchi urinish prezident - respublikachi Nikson davrida amalga oshirildi. Daromadlar siyosatining yangi choralari ma'muriy-qonunchilik xususiyatiga ega bo'ldi, ular ilgari AQShda tinchlik vaqtida bunga o'xshash muammolarni hal etish uchun qo'llanilmagan edi.

1971-1974-yillarda qo'llanilgan chora-tadbirlar mohiyati Amerika jamiyati amaliyotchi qatlamlari tomonidan salbiy munosabatlarni keltirib chiqardi. Birinchi galda, ushbu dasturning asosiy maqsadi – inflyatsiya va narxlar o'sishini jilovlashga erishish uning samaradorligi shubha ostiga olindi. Agar bunday jilovlash Nikson ma'muriyatining uch yillik dasturida tan olingan bo'lsa, bunga faqat ular o'sishining keyingi bosqichi uchun vaqtinchalik muddatni cho'zish sifatida qaraldi, chunki nazoratning susayishi yoki bekor qilinishi darhol narxlarning jadal o'sishiga olib kelardi va to'sqinlik qilish natijalari bartaraf etilardi.

Narxlarning nazorat qilinishi qator tovarlarning taqchilligini keltirib chiqardi. Kasaba uyushmalarining Nikson ma'muriyati tomonidan amalga oshirilgan daromadlar siyosatining natijalariga nisbatan salbiy munosabati birinchi galda shu bilan izohlanardiki, u nafaqat AQSh mehnatkash aholisi real ish haqining o'sishiga to'sqinlik qilish, balki uning mutlaq pasayishiga olib keldi. Xususan, bu hol ish haqining o'sishiga to'sqinlik qilish texnik jihatdan ancha osonligi bilan izohlandi. Shuning uchun uni amalga oshirish natijasi narxlar o'sishiga to'sqinlik qilishdagiga nisbatan ancha qat'iy shakllarda namoyon bo'ladi.

Prezident – demokrat Karter ma'muriyati daromadlar siyosatidan o'sishning belgilangan chegaralarini bajarganlik yoki buzganlik uchun rag'batlantiruvchi va jazo choralari qo'llagan holda tadbirkorlar va kasaba uyushmalarining ixtiyoriy majburiyatlarini muvofiqlashtirish asosida foydalanishga urindi. Narxlarning o'sishi bo'yicha mo'ljallarni buzuvchi tadbirkorlarga qarshi sanksiyalar sifatida hukumat buyurtmalarini rad etish va ularni eksport-import bankining kreditlaridan mahrum etish usuli qo'llanildi.

Ish haqi o'sishining belgilangan mo'ljallariga amal qilishga rozi bo'lgan kasaba uyushmalariga nisbatan real ish haqining pasayishini kompensatsiyalash imkonini beruvchi soliq chegirmalari taklif etildi. Biroq, prezident Karter ma'muriyatining daromadlar siyosati varianti

ham muvaffaqiyatga erishmadi. Tadbirkorlar bilan bir qatorda Karter ma'muriyatining dasturini Nikson ma'muriyatining dasturiga nisbatan yomon variant, deb hisoblagan kasaba uyushmalari ham salbiy o'rin tutdi.

1979-yilda hokimiyatga Tetcherning konservativ hukumati, AQShda esa 1980-yilda hokimiyatga prezident Reygan ma'muriyati kelishi bilan yuqori darajadagi inflyatsiyaga qarshi kurash vositasi hamda davlat iqtisodiy siyosatining tarkibiy qismi sifatida daromadlar siyosatidan to'liq voz kechildi. 60-70-yillarda Fransiyada daromadlar siyosatining o'ziga xos variantlaridan foydalanildi. Bir tomondan, bu yerda davlat tasarrufidagi tarmoqlarda ish haqining o'sishi ustidan nazorat o'rnatildi, ikkinchi tomondan, ularni vaqtinchalik muzlatish va qonuniy jihatdan qayd etish usullaridan foydalangan holda narxlarni to'g'ridan-to'g'ri nazorat qilish amalga oshirildi. Ayniqsa, bu hol Barra hukumati 1976-yilning so'nggi oylarida narxlar, ish haqi, foyda me'yori va kvartira uchun to'lovlarni muzlatishdan boshlab, daromadlar siyosatining qator izchil va ancha qat'iy choralarini qo'llagan 70-yillarning o'rtalarida yaqqol namoyon bo'ldi.

Mazkur dasturda 1970-yilning oxiriga qadar ish haqini to'liq muzlatish nazarda tutildi, 1977-yilda esa tadbirkorlarga ish haqining o'sishini muayyan chegarada (0,5 foiz) ushlab turish buyurildi. 1978-yilga qadar Fransiya hukumati daromadlar siyosati choralaridan foydalanishda davom etdi; xususan, u ijtimoiy nafaqalarga nisbatan ancha liberal siyosatni olib borish barobarida tadbirkorlarga ish haqini iste'mol tovarlari narxlarining o'sish sur'atlariga nisbatan yuqori sur'atlar bilan oshirmaslikni tavsiya qildi.

Umuman, mutaxassislar ko'pincha Barraning yollanma mehnat qiluvchi shaxslarning xarid qobiliyatini qisqartirish rejalarining muvaffaqiyatini e'tirof etadilar, bu hol "ish haqi - narxlar" spiralinin mamlakatda inflyatsiya jarayonlarining kuchayishiga ta'sirini kamaytirish imkonini berdi (xususan, bu 1978-yilda mamlakatda byudjet va moliyaviy vaziyatning sog'lomlashuviga xizmat qildi). 80-yillarning oxiriga kelib, Fransiya hukumati tovarlarning nisbatan tor doirasi - neft, farmatsevtika tovarlari, qurollarning ayrim turlari va ayrim boshqa tovarlar narxlari ustidan davlat nazoratini saqlab qoldi.

Aynan shu yillarda daromadlar siyosati Shvetsiya, Norvegiya, Gollandiya, Avstriya va Finlyandiyada ancha muvaffaqiyat bilan

amalga oshirildi. Inflyatsiyaga qarshi siyosatda qo‘shimcha vosita sifatida ushbu siyosat bozor iqtisodiyoti rivojlangan ayrim boshqa mamlakatlarda ham qo‘llanildi. Masalan, Yaponiya hukumati 100 xildan ortiq tovarning ulgurji va chakana narxlarini vaqtinchalik muzlatib qo‘ydi. Jadal rivojlanayotgan mamlakatlar ichida Meksikani alohida ajratib ko‘rsatish lozim. U yerda 80-yillarda yuqori darajadagi inflyatsiya, davlat byudjetining katta miqdordagi taqchilligi hamda davlat va bank korxonalarining keng ko‘lamda xusuiylashtirilishi sharoitida hukumat tomonidan chuqur o‘ylangan daromadlar siyosati qabul qilindi.

1988-yilda federal hukumat, tadbirkorlik tashkilotlari va kuchli kasaba uyushmalari o‘rtasidagi kelishuvlar asosida har yili uzaytiriladigan va tuzatishlar kiritishga ruxsat etiladigan Iqtisodiy birdamlik pakti imzolandi. Tomonlardan har biri muayyan majburiyatlarni o‘z zimmasiga oldi. Masalan, kasaba uyushmalari ish haqini oshirish to‘g‘risidagi talablarini paktda belgilangan eng yuqori miqdorlar bilan cheklashga rozi bo‘ldi. Tadbirkorlar esa, o‘z navbatida, narxlarni faqat paktda belgilangan chegarada oshirish majburiyatini o‘z zimmasiga oldilar.

Hukumat ayrim ommaviy iste‘mol qilinadigan tovarlar narxlarini nazorat qilish, shuningdek mehnatkash aholi (masalan, soliqlarni kam ta‘minlangan aholi foydasiga qayta taqsimlash) va tadbirkorlar foydasiga qator qo‘shimcha chora-tadbirlarni amalga oshirishni (elektr energiyasi narxlari oshishini jilovlash, Meksika pesosi kursini barqarorlashtirish, kapitaldan olinadigan foyda solig‘ini pasaytirish va h.k.ni) o‘z zimmasiga oldi. Ushbu kelishuvning muvaffaqiyatli amal qilishi Meksika daromadlar siyosatining ijobiy natijalarini (muvaffaqiyatini) belgilab berdi.

### **5.5. Yevropa davlatlarida daromadlar siyosati borasida olib borilgan chora-tadbirlar**

Ishsizlik ham daromadlar darajasiga jiddiy ta‘sir ko‘rsatadi. Ya‘ni bunda ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan va boshqa daromad manbalari bo‘lmagan kishilar bir necha oydan keyin aholining eng kam ta‘minlangan toifalariga kirib qoladilar.

**Mamlakatlar bo'yicha Jini koeffitsiyentlari**

<b>Mamlakat</b>	<b>G</b>	<b>Mamlakat</b>	<b>G</b>
Finlyandiya	0,20	Buyuk Britaniya	0,29
Shvetsiya	0,21	Fransiya	0,30
Lyuksemburg	0,23	Yangi Zelandiya	0,30
Germaniya	0,25	Italiya	0,31
Niderlandiya	0,26	Avstriya	0,31
Kanada	0,28	AQSh	0,34

Aholi olgan daromadlarining quyidagicha taqsimlanishi tasarruf etiladi: ularning bir qismi daromad solig'i shaklida davlatga kelib tushadi, qolgan qismi esa shaxsiy iste'molga sarf-xarajatlar hamda jamg'armalarga taqsimlanadi.

Soliq solish tizimi daromadlar va ish haqi siyosatiga moliyaviy ta'sir etish vositalaridan biridir. Daromad solig'i jismoniy shaxslardan undiriladigan to'g'ri soliqlarning asosiy turidir. Soliq solish prinsiplari orasida soliq stavkasining olinadigan daromad miqdoriga bog'liqligini alohida olib qarash lozim. Hashamat buyumlari iste'moliga sarf-xarajatlardan undiriladigan soliq va eng zarur buyumlarga qilinadigan sarf-xarajatlardan ushlab qolinadigan soliq o'rtasida farqlar borligi mazkur prinsip maqsadga muvofiqligining sababidir.

A. Laffer boshchiligidagi bir guruh mutaxassislar byudjetga tushadigan soliq tushumlari miqdorining daromad solig'i stavkalariga bog'liqligini o'rganib chiqdi. Ushbu bog'liqlik Laffer egri chizig'ida ko'rsatib berilgan. A. Laffer nazariyasi asosini 50,0 %li soliq stavkasi eng maqbul stavka ekanligi va u soliqning eng yuqori miqdorini ta'minlashi to'g'risidagi qoida tashkil etadi. Soliq stavkasi 50,0 %dan oshgan taqdirda firma va xodimlarning amaliy faolligi keskin pasayadi va natijada daromadlar yashirin (xufiyona, norasmiy) iqtisodiyotga o'tib ketadi.

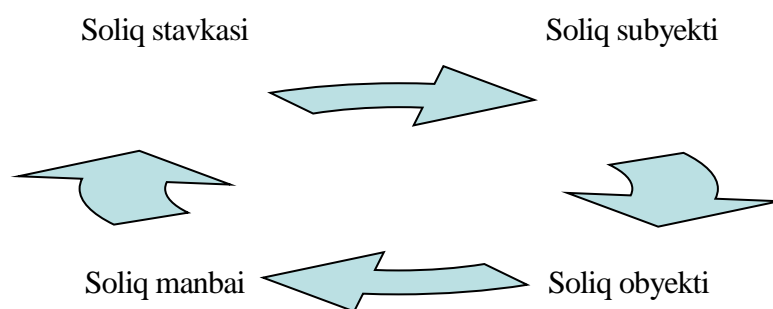
Jismoniy shaxslarning daromadlariga soliq solish davlatning tegishli qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi, ular soliqlarni undirishning aniq mexanizmini belgilaydi. Unga quyidagilar kiradi:

– soliq subyekti yoki soliq to‘lovchi – qonun soliq to‘lash vazifasini yuklagan shaxs;

– soliq obyekt – shunday daromad yoki mulkka, undan soliq hisoblab chiqariladi (ish haqi, dividendlar va hokazo);

– soliq manbai – shunday daromadki, undan soliq to‘lanadi;

– soliq stavkasi – soliq solish birligiga to‘g‘ri keladigan soliq miqdori.



### **5.8- rasm. Jismoniy shaxslarning daromadlaridan soliq undirish mexanizmi.**

Soliq stavkalarining quyidagilari farqlanadi:

a) qat'iy stavkalar, ular obyekt birligiga uning qiymatidan qat'iy nazar (masalan, avtomashinaga) belgilanadi;

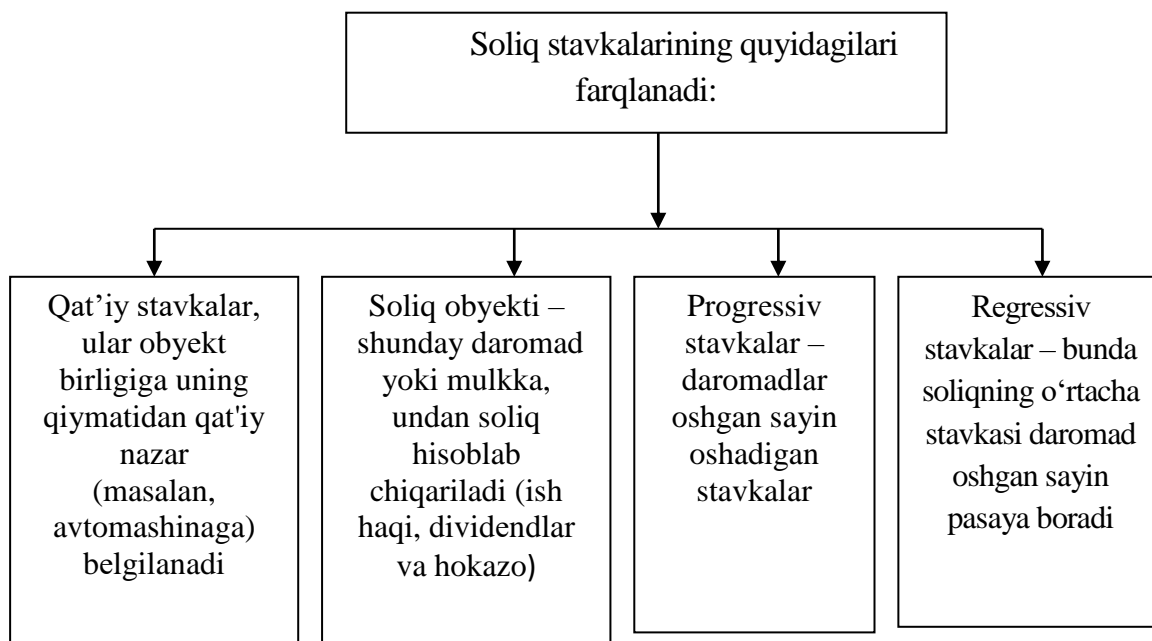
b) mutanosib stavkalar – daromadning miqdoridan qat'iy nazar yagona soliq to‘lash foizi;

v) progressiv stavkalar – daromadlar oshgan sayin oshadigan stavkalar;

g) regressiv stavkalar – bunda soliqning o‘rtacha stavkasi daromad oshgan sayin pasaya boradi.

Daromadlarga soliq solish amaliyotida yalpi daromad, chegirmalar va soliq solinadigan daromad farqlanadi.



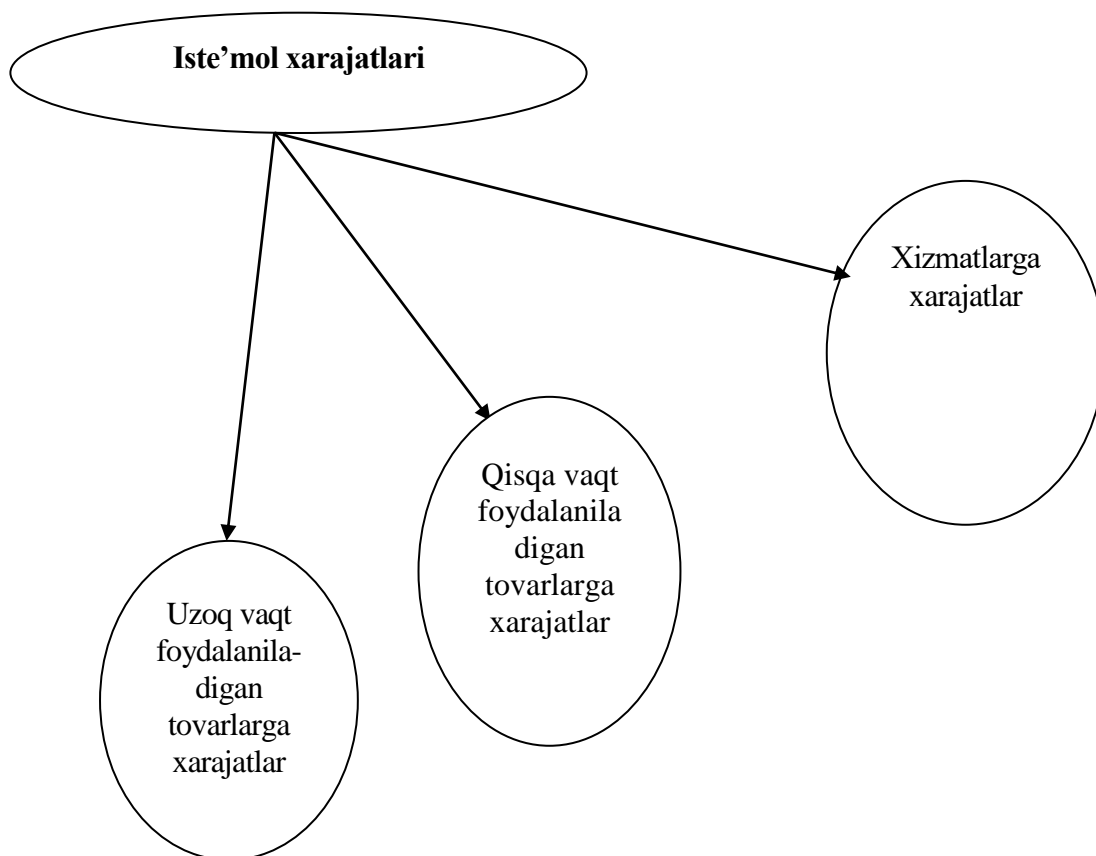


### **5.9-rasm. Soliq stavkalarining farqlanishi.**

Yalpi daromad – turli manbalardan olingan daromadlarning umumiy miqdori. Odatda, qonunchilikda yalpi daromaddan ishlab chiqarish, transport, xizmat safari va reklama sarf-xarajatlarini chegirishga ruxsat etiladi. Bundan tashqari, soliq sohasidagi turli imtiyozlar: daromadlarning soliqqa tortilmaydigan eng kam miqdori, xayr-ehsonlar summasi, pensioner va nogironlarga beriladigan imtiyozlar va hokazolar chegirmalarga kiradi. Shunday qilib, soliqqa tortiladigan daromad yalpi daromad va mazkur chegirmalar o‘rtasidagi farqdir.

Daromadlarning asosiy qismi aholidan iqtisodiyotning ishlab chiqarish sektoriga shaxsiy iste‘mol sarf-xarajatlari tarzida qaytadi, ushbu sarf-xarajatlari bir necha usulda tasniflanishi mumkin. Chunonchi, O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi iste‘mol xarajatlari quyidagi tarzda tasniflaydi:

- 1) uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga xarajatlari;
- 2) qisqa vaqt foydalaniladigan tovarlarga xarajatlari;
- 3) xizmatlarga xarajatlari.



**5.10- rasm. O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining iste’mol xarajatlari tasnifi.**

Uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga xizmat muddati bir yil va undan ko‘proq bo‘lishi taxmin qilinadigan tovarlar kiradi. Basharti, bu muddat bir yildan kam bo‘lsa, bu tovar qisqa vaqt foydalaniladigan tovar hisoblanadi. Avtomobil, televizor, kir yuvish mashinalari va shaxsiy kompyuterlar uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga misoldir. Aksariyat oziq-ovqat va kiyim-kechaklar qisqa vaqt foydalaniladigan tovarlarga kiritiladi. Xizmatlar iste’molchilari shifokorlar, repetitorlar, advokatlar va shu kabilar xizmat ko‘rsatishidir.

Uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga xarajatlar, Odatda, iqtisodiyotning barqaror yuksalishi davrida oshadi. Iqtisodiy tanazzul davrida esa, aksincha, iste’molchilar uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga xarajat qilishdan tiyiladilar.

Uy xo‘jaliklari daromadning soliq to‘langanidan qolgan qismini iste’molgagina emas, balki jamg‘armalarga ham yo‘naltiradi. Jamg‘armalar daromadning soliq to‘langanidan qolgan, iste’mol qilinmaydigan

qismi hisoblanadi. Fuqarolarning jamg'armalari banklardagi hisob varaqlarga kelib tushadi, sug'urta polislari, obligatsiyalar, aksiyalar va boshqa moliyaviy aktivlarga qo'yiladi. Ba'zi mamlakatlarda moliyaviy holat beqaror bo'lgan sharoitlarda aholi o'z jamg'armalarini saqlashning valyuta sotib olish kabi shakllaridan ham foydalanadi.

Aholi kutilmagan vaziyatlar ro'y berganda – betob bo'lib qolganda, baxtsiz hodisa ro'y berganda, ishsiz qolganda, pensiyaga chiqqanda o'zini ta'minlash, bolalarining o'qishiga ishlatish va hokazolar uchun mablag' jamg'aradi. Shu bilan birga, jamg'armalar birjadagi o'yinlar, moliyaviy oldi-sotdilar uchun ham foydalanilishi mumkin. Masalan, qiymati nominal qiymatdan oshishi hisobiga qo'shimcha daromad olish maqsadida qimmatli qog'ozlar sotib olinishi mumkin.

Aholining jamg'armalari ichki resurslar safarbar etilishi hisobiga investitsiya jarayoni kengayishida muhim rol o'ynaydi. Aholi daromadlarining miqdori, ularning tabaqalashishi va taqsimlanishi ko'p jihatdan davlatning ijtimoiy siyosatiga bog'liq.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish vakolatli davlat idoralari tomonidan daromadlarni barqarorlashtirish va jamiyat taraqqiyotida yuz berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarga muvofiq tarzda oshirib borish maqsadida amalga oshiriladigan chora-tadbir hamda me'yorlarni o'zida mujassamlashtiradi. U ishchi kuchini me'yorli takror ishlab chiqarish va rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratib berishga qaratilgan.

Hozirgi sharoitda davlat ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarga butunlay aralashmasligi mumkin emas, chunki bozor taqsimoti o'z tabiati bo'yicha adolatsizdir. Bozor sharoitida «har bir kishiga – iqtisodiy faoliyati natijasidan qat'iy nazar munosib hayotni ta'minlovchi daromad» tamoyiliga rioya qilinmaydi. Shuning uchun bu jarayonga davlatning aralashuvi zarurat hisoblanadi.

Davlat tomonidan tartibga solishning obyektiv imkoniyati iqtisodiy rivojlanishning ma'lum darajaga yetishi, ishlab chiqarish va kapital konsentratsiyasida yuzaga keladi. Bu imkoniyatni haqiqatga aylantirish zarurati muammolar ortib borgan sayin kuchayadi va ularni davlat tomonidan tartibga solish orqali bartaraf etish lozim.

Hozirgi paytda daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish takror ishlab chiqarishning tarkibiy qismidir. U ko'p vazifalarni hal etadi,

masalan, iqtisodiy o'sishni, tarmoq va mintaqaviy tuzilmalardagi progressiv siljishlarni rag'batlantirish, eksportni qo'llab-quvvatlash, ish bilan bandlik, soliqqa tortish, narxlarni tartibga solish va hokazo. Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning aniq yo'nalishi, shakllari, ko'lami ayrim mamlakatlar va muayyan davrda ijtimoiy-iqtisodiy muammolar xarakteri va jiddiyligi bilan belgilanadi.

Turli sabablarga ko'ra, Fransiya, Germaniya, Niderlandiya, Skandinaviya davlatlari, Yaponiya hamda Osiyo va Lotin Amerika-sining jadal rivojlanayotgan bir qator davlatlarida daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish mexanizmi kengroq rivoj topgan. Ikkinchi jahon urushi, sotsializm lageri oqibatlarini boshdan kechirmagan AQSh, Kanada, Avstraliya kabi davlatlarda u zaifroq rivojlangan, ammo bu davlatlarda ham daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish muhim o'rin tutadi, ayniqsa, konyunkturaning buzilishi, inflyatsiya va ishsizlikning o'sishi sharoitida unga ehtiyoj ortadi.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish mexanizmini anglash uchun uning subyektlari, obyektlari, maqsadi, vositalarini ko'rib chiqish lozim. Xo'jalik manfaatlari sohiblari, ifodalovchilari, ijrochilari iqtisodiy siyosatning subyektlari hisoblanadi. Xo'jalik manfaatlari sohiblari mulkiy mavqei, daromadi, kasbi, tarmoq va mintaqaviy manfaatlari kabi belgilari bilan o'zaro farqlanuvchi ijtimoiy guruhlardir. Bu guruhlariga korxonalarining (firma) yollanma ishchi va egalari, fermerlar va yer egalari, dehqonlar, mayda va yirik tadbirkorlar, hissadorlar, davlat xizmatchilari va erkin kasb egalari kiradi.

Daromadlarni shakllantirishning o'z-o'zidan hal bo'lmaydigan muammo va qiyinchiliklari mavjud yoki yuzaga kelishi mumkin bo'lgan sohalari, holatlari, sharoitlari, manbalari daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish obyektlaridir. Mazkur muammolarni hal etish va oldini olish orqali iqtisodiyotni bir maromda rivojlantirish, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, jamiyatdagi barqarorlikni saqlash mumkin.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning asosiy obyektlari quyidagilar: daromadlar, ish haqi minimumi; bandlik, kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash; soliqlar, narxlar; ijtimoiy kafolatlar, ijtimoiy munosabatlar (shu jumladan, ish beruvchi va yollanib

ishlovchilar o‘rtasidagi munosabatlar), ijtimoiy ta‘minot; huquqiy ta‘minot (xavfsizlik, hayot, mulk va jamg‘armalarni himoyalash).

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning bosh maqsadi daromadlarni davlat byudjeti orqali qayta taqsimlashdan iboratdir. Shu bilan birga, kam ta‘minlanganlarning daromadlarini oshirish, ularning ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, ishlab chiqarish omillarining turlicha ekani tufayli yuzaga kelgan nomutanosiblikni bartaraf etish, ish bilan bandlikni tartibga solish va ijtimoiy tanglikning oldini olish kabi muammolar ham hal etiladi.

Ko‘rilayotgan doirada davlatning faolligi markaziy va mahalliy byudjetdan qilingan ijtimoiy xarajatlar hajmi bilan o‘lchanadi. Milliy daromadni qayta taqsimlashda davlatning imkoniyatlari byudjet tushumlari bilan cheklanadi. Davlat daromadlari o‘shining ma‘lum chegaralari mavjud:

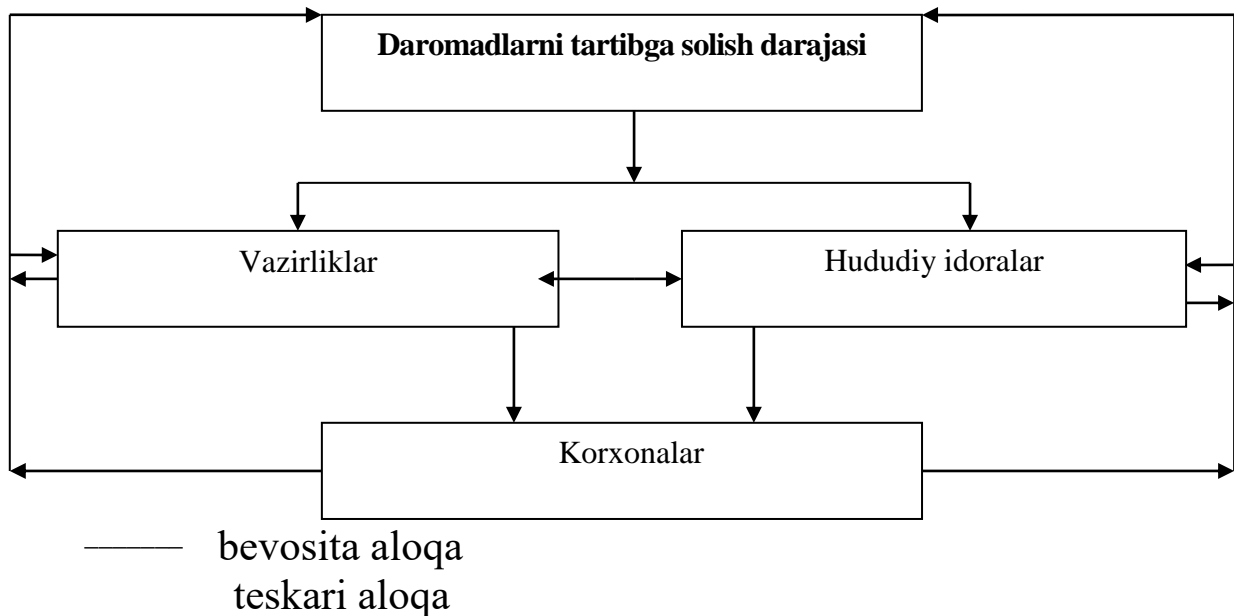
- tadbirkorlik faoliyatining yetarli darajadagi chegaralari;
- yollanib ishlovchilar, aholining o‘rta qatlamini soliqqa tortishning ijtimoiy chegaralari;
- YaIMning o‘sh chegaralari (konyunktura chegaralari).

Mazkur chegaralarning mavjudligi shuni tasdiqlaydiki, ijtimoiy to‘lovlar miqdori davlatning moliyaviy (iqtisodiy) imkoniyatlariga monand bo‘lishi kerak. Ijtimoiy to‘lovlar hajmini soliq tushumlaridan oshirib yuborish byudjet kamomadi va inflyatsiyaga sabab bo‘luvchi omillardan sanaladi.

Davlat soliqlar darajasini ham oshirib yubormasligi lozim, aks holda bozor rag‘batiga zarar yetkazilishi va jamg‘armalarning turg‘un tanqisligi yuzaga kelishi mumkin. Vaholanki, jamg‘armalar kengaytirilgan takror ishlab chiqarishning moliyaviy asosini tashkil etadi va investitsiyalarga yo‘l ochadi.

Davlat daromadlarni qayta taqsimlashni tashkil qilar ekan, murakkab muammoni hal etadi: ishsizlar, nogironlar, keksalarni asrash uchun mablag‘ ajratishga jamiyatning qaysi qatlamlarini jalb qilish kerakligini aniqlab oladi. Bu murakkab vazifalar davlat tomonidan iqtisodiy imkoniyatlarni ijtimoiy iste‘mol bilan muvofiqlashtirib hamda salbiy oqibatlarni mikro va makro darajada tugatib borib hal etiladi.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish – turli darajalar: davlat, tarmoq, mintaqa va korxonalarining o‘zaro aloqasini ko‘zda tutuvchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayondir (5.11-rasm).

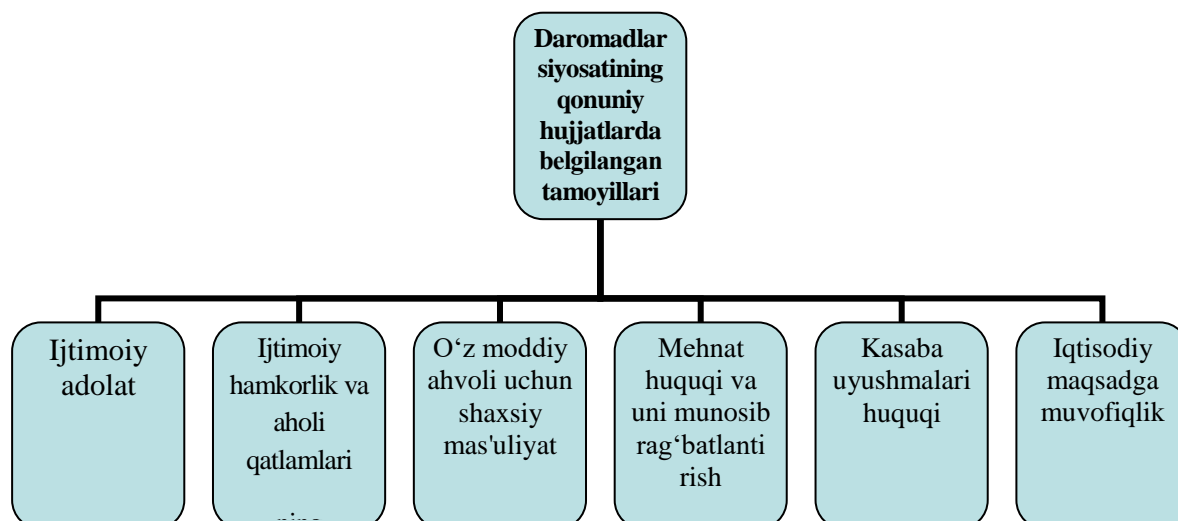


**5.11-rasm. Daromadlarni tartibga solish darajasi**

Davlat yetakchi tarmoqdir, u tartibga solishning yo‘nalishi, taktikasi, uslublari, mexanizmi va ustuvor jihatlarini ishlab chiqadi. Iqtisodiyotning ijtimoiy mo‘ljali xo‘jalikni shaxsni kamol toptirish vazifasiga ongli ravishda bo‘ysundiradi. Daromadlar siyosatida iqtisodiy samaradorlik va ijtimoiy adolat o‘rtasidagi muvozanat amalga oshiriladi. Bu siyosat, bir tomondan, haddan tashqari samaradorlikka intilishni adolatni cheklash hisobiga yumshatadi, boshqa tomondan – adolatga rioya qilgan holda samaradorlikni oshiradi.

Har bir jamiyatda daromadlar siyosati konstitutsiya va unga tenglashtirilgan qonuniy hujjatlarda belgilangan ma‘lum tamoyillar asosida yuritiladi. Bu tamoyillar quyidagilardan iborat:

- ijtimoiy adolat;
- ijtimoiy hamkorlik va aholining barcha qatlamlarining birdamligi;
- o‘z moddiy ahvoli uchun shaxsiy mas‘uliyat;
- mehnat huquqi va uni munosib rag‘batlantirish.



### **5.12-rasm. Daromadlar siyosatining qonuniy hujjatlarda belgilangan tamoyillari.**

Ma'lumki, iqtisodiyotni davlat tomonidan tartibga solishning eng yuqori shakli iqtisodiy dasturlashdir. Uning vazifasi iqtisodiy siyosatning barcha elementlaridan global maqsadlarda har tomonlama foydalanishdir. Bunday dasturlarning obyektlari sifatida tarmoqlar, hududlar, ijtimoiy soha, ilmiy tadqiqotlarning turli yo'nalishlari va shu kabilar tanlab olinishi mumkin. Mazkur dasturlarning barchasi (bevosita va bilvosita) aholi daromadlariga bog'liq va ularga ta'sir ko'rsatadi.

O'zbekistonda bozor iqtisodiyoti tamoyillari amal qilib turgan bugungi kunda rivojlangan davlatlarning daromadlarni tartibga solish tajribasini o'rganish foydadan xoli emas.

### **5.6. Vengriyada mehnatga haq to'lash vositalarini soliqqa tortish xususiyatlari**

Sharqiy Yevropa mamlakatlari ichida Vengriya bozor munosabatlariga juda "yumshoq tarzda" kirib bordi, uning tajribasi eng e'tiborga loyiq. Shunisi diqqatga sazavorki, ushbu mamlakat Sharqiy Yevropa mamlakatlari ichida birinchi bo'lib ish haqini to'g'ridan-to'g'ri soliqlar yordamida tartibga solishdan bosh tortdi. Ta'kidlash joizki, sobiq tuzum davrida (1988-y.) u uch tomonlama (hukumat – ish beruvchilar – kasaba uyushmalari) hamkorlikni yo'lga qo'yishga kirishdi. 1989-yilga kelib, eng kam ish haqi va uning o'rtacha

miqdorining soliqsiz o'sishi yangilangan tarkibdagi Manfaatlarni muvofiqlashtirish milliy kengashidagi kelishuv asosida belgilandi.

1992-yildan boshlab esa Vengriyada ish haqini korxonalarining foyda solig'i orqali tartibga solishga o'tildi, unga o'rtacha ish haqining imkon qadar oshirilishi natijasida erishilgan mehnatga haq to'lash mablag'lari yillik o'sishining barcha massasi kiritildi. Manfaatlarni muvofiqlashtirish milliy kengashi makroiqtisodiy manfaatlar va ijtimoiy sharoitlarni baholashdan kelib chiqib, o'rtacha ish haqi o'sishining uch ko'rsatkichini belgiladi: eng kam, o'rtacha va eng yuqori. 1992-yilda ular 13,23 va 28 foiz (inflyatsiyaning 1991-yildagi 35 %dan 1992-yilda 23 %gacha pasayishi zahirida) tegishli, 10,13 va 25 %ni tashkil qildi. Ish haqi o'sishining muayyan miqdori jamoaviy shartnomalarda tarmoq va korxonalar darajasida belgilanadi.

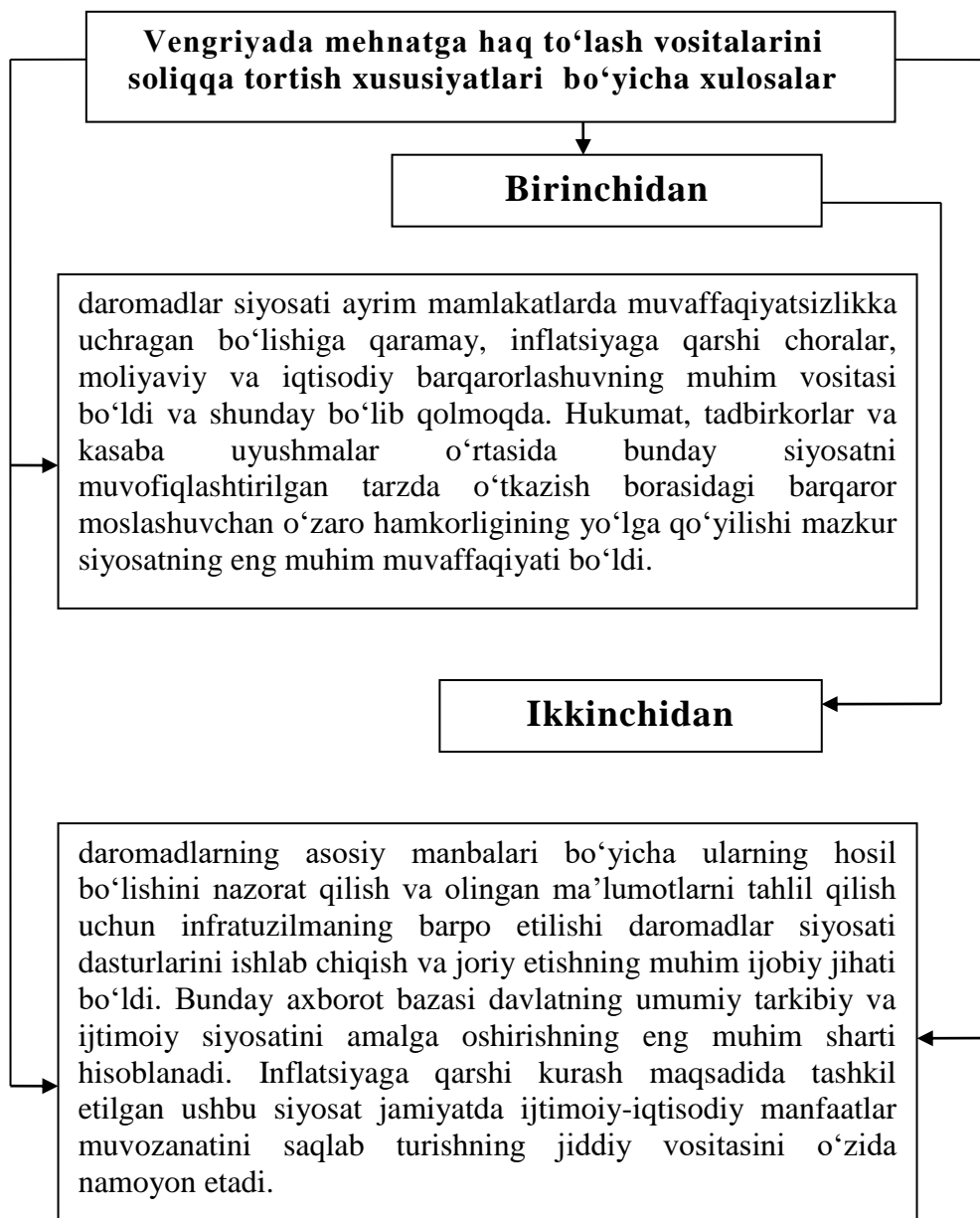
Ijtimoiy sheriklar harakatlarining muvofiqlashtirilganligi, inflyatsiya sur'atlarining susayishi, korxonalarni o'z mahsulotining narxlariga nisbatan yanada e'tiborliroq bo'lishga majbur qilgan va mehnat jamoalarining "iste'mol" talablarini birmuncha pasaytirgan muvaffaqiyatli soliq siyosati o'sha yillarda ish haqining o'sishi bilan bog'liq jarima sanksiyalaridan voz kechish imkonini berdi, chunki u belgilangan chegaralardan tashqariga chiqmadi. 1994-yilda o'tgan yilda iqtisodiyot ichki va tashqi muvozanatlashuvining jiddiy yomonlashuvi tufayli Vengriyadagi vaziyat ancha murakkablashdi. Inflyatsiya kuchaya boshladi.

Bunday sharoitda Mehnat vazirligi ijtimoiy sheriklarni ish haqining o'sishi ko'rsatkichlarini belgilashda bosiq bo'lishga va uni nafaqat kutilayotgan narxlarning o'sishi, balki ishlab chiqarish samaradorligi (mehnat unumdorligi) bilan bog'lashga chaqirdi. Ushbu chaqiriqlar o'z maqsadiga erishgandek edi. Biroq, 1995-yil voqealari inflyatsiyaning yanada o'sishi va turmush darajasining pasayishiga olib keldi, bu ijtimoiy sheriklar uchun jiddiy sinov bo'ldi. Gap shundaki, hukumat dastlab kasaba uyushmalarining ish haqining o'sishini susaytirish uchun roziligini ololmadi.

Haqiqatdan ham, 1995-yil martda qabul qilingan iqtisodiyotni barqarorlashtirish hukumat dasturi (1995-1997-yy.) byudjet xarajatlarini qisqartirish va iste'mol darajasini pasaytirishga yo'naltirilgan qat'iy choralarini qo'llashga asoslandi. Shu sababli soliqlar va



ish haqi sohasida qat'iy siyosat olib borildi (uning o'sishi bir yilda 5-6 %dan oshmasligi kerak) va davlat xizmatchilarining soni qisqartirildi (1994-1995-yillarda ularning soni taxminan 10 %ni tashkil qildi. Kasaba uyushmalari bunga, birinchi galda, ish haqini oshirish talabini qo'yuvchi ish tashlashga tayyorlikni e'lon qilgan holda noroziliklar to'liqini bilan javob berdi.



**5.13-rasm. Vengriyada mehnatga haq to'lash vositalarini soliqqa tortish xususiyatlari bo'yicha xulosalar.**

Nizolarni bartaraf etish yuzasidan muzokaralar uch darajada olib borildi. Oxir-oqibat ish haqi borasida murosali qaror qabul qilindi.

1996-yil uchun Manfaatlarni muvofiqlashtirish milliy kengashining ishtirokchilari ish haqini oshirish to'g'risida kelishib oldilar (fevraldan boshlab, eng kam ish haqi 1220 forintdan 14500 forintgacha (103 AQSh dollari atrofida) oshirildi). Qishloq xo'jaligi bilan bog'liq tarmoqlarda ushbu minimum faqatgina sentyabrdan boshlab joriy etildi. Shuningdek, o'rtacha ish haqini 19,5 %ga oshirish to'g'risidagi kelishuvga ham erishildi (uning eng kam o'sishi 13 %, eng ko'p o'sishi 24 %ni tashkil qiladi). 1996-yilda o'rtacha ish haqi eng kam ish haqi miqdorining uch baravariga teng bo'lishi mumkin. Ko'zda tutilgan 20 %li inflyatsiyani hisobga olgan holda real ish haqi yana 2 %ga pasayadi.

### **Qisqacha xulosalar**

XX asrning 90-yillariga kelib, xalqaro miqyosda misli ko'rilmagan darajada o'zgarishlar sodir bo'ldi. Uzoq davom etgan o'zaro qarama-qarshi 2 blok tizimidagi davlatlar o'rtasidagi kelishmovchilarga chek qo'yildi. Iqtisodiy salohiyati kuchli davlatning xalqaro miqyosdagi obro'yi, xalqining turmush darajasi yaxshi ekanligini hayotning o'zi ko'rsatdi. Jumladan rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozorini tartibga solish va inflyatsiyaga qarshi tadbirlarni daromadlar siyosati yordamida tartibga solish sohasidagi birmuncha ibratli tajribalar to'plandiki, ular hozirgi kunga kelib respublikamiz mutaxassislari uchun katta qiziqish uyg'otdi.

Ayniqsa, inflyatsiyaga qarshi mexanizmning ishlab chiqarilishi nazariy va amaliy jihatdan qiziqish uyg'otadi. Nazariy jihatdan "xarajatlar inflyatsiyasi" o'sishning tarafdorlari ishlab chiqarish xarajatlarning asosiy qismi ish haqi o'sishining narxlarga ta'sir o'tkazishiga sababchi deb biladilar. Bunday holda "ish haqi – narxlar" spirali haqidagi ta'limotga amal qilinadi. Bu spiraling mexanizmi, ish haqining ortib borishi ishlab chiqarish xarajatlarning umumiy tarzda o'sishiga olib keldi. Shu bilan birga, daromadlar siyosatining shart-sharoitlari sifatida ish haqining quyi va yuqori chegaralari hisoblanadi.

Amaliy jihatdan AQSh iqtisodiyoti barqarorlashuvida ishlab chiqarish xarajatlari omillari katta ahamiyatga ega ekanligini e'tirof

qilib, 60-70-yillarda ma'muriyat daromadlar siyosatini inflyatsiyaga qarshi kurashning muhim vositasi deb hisoblanadi.

Qolaversa, mehnatga haq to'lash vositalarini soliqqa tortish xususiyatlari, mazkur mavzuning asosiy masalalaridan biri bo'lib, bunda Sharqiy Yevropaning, bozor munosabatlariga ancha tez kirib kelgan Vengriya davlati misolida ochib beriladi. Bu mamlakat birinchi bo'lib ish haqini bevosita soliq bilan tartibga solishdan voz kechdi.

### **Nazorat va mulohaza savollari**

1. Daromadlar siyosatining asosiy shart-sharoitlarini aniqlang.
2. Aholi daromadlari deganda nimani tushunasiz va aholi daromadlari qanday ko'rinishda bo'ladi?
3. Mamlakat farovonligini oshirishning o'zaro bog'liq munosabatlari ketma-ketligi ko'rsating.
4. Mehnat bozori va inflyatsiyaga qarab qaysi vosita yordamida bartaraf etish mumkin?
5. Inflyatsiyaga qarshi mexanizmning nazariy jihatlarini ochib bering.
6. Ish haqini belgilashni yuqori va quyi chegaralarining o'рни va mohiyatini bayon qiling.
7. "Ish haqi – narxlar" spirali nima, uniing tarkibini ko'rsatib bering.
8. Daromadlar siyosati va mehnatga haq to'lash vositalari amaliy tajribalarini rivojlangan mamlakatlar misolida ochib bering.
9. Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning qanday turlari mavjud?
10. Vengriyada mehnatga haq to'lash vositalarining soliqqa tortish xususiyatlarini ochib bering.

## **VI BOB. MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISHNING MODDIY RAG‘BATLANTIRISH USULLARI**

### **6.1. Mehnat unumdorligini oshirish strategiyasi**

Mehnat unumdorligi mamlakatlar iqtisodiyotini rivojlantirish, ularning jahon bozorlardagi raqobatbardoshligini oshirishning hal qiluvchi omillaridan biri hisoblanadi. Ayrim firmalar (korxonalar)ning ichki milliy bozordagi samaradorligini taqqoslashda ham mehnat unumdorligiga muhim rol o‘naydi. Shuning uchun ham g‘arbdagi ko‘pgina iqtisodichilarning fikrlaricha, mehnat unumdorligini oshirishni rag‘batlantirishning ta’sirchan usullari hozirgi vaqtda ko‘pgina firmalar uchun ancha muhim muammodir, chunki xodimlardan katta hajmdagi bilimga ega bo‘lish va yuksak malakani talab qiluvchi texnologiyalar asrida ishlab chiqarish jarayonlari ma’lum darajada xodimlar tomonidan nazorat qilinadi va ko‘p jihatdan ularning kuch-g‘ayrati mehnati va ijodiy faolligiga bog‘liq.

Biroq bozor iqtisodiyotida (markazlashtirilgan rejali iqtisodiyotdan farqli o‘laroq) «Mehnat unumdorligi» atamasining o‘zi tushuntirib borishga muhtojdir. Bozor iqtisodiyotida firmalar faoliyati samaradorligini ta’riflashda «unumdorlik» atamasidan foydalaniladi. Bu xarajatlar ishlab chiqarilayotgan mahsulotga nisbatan ta’riflanadi va mazkur kompaniyaning ishi rentabil bo‘lishini foyda keltirishini anglatadi.

**Mehnat unumdorligi esa, mazkur firma unumdorligini unda band bo‘lgan xodimlar soniga bo‘lishdan hosil bo‘lgan xususiy narsadir.**

Tartibga solinadigan mehnat unumdorligi jumlasiga odatda, o‘z mazmuni va mohiyatiga ko‘ra quyidagi uch asosiy guruhga birlashtiriladigan ichki omillar kiritiladi:

1. Ishlab chiqarishning texnik darajasi, texnologiyalar, texnika va qo‘llaniladigan materiallarning takomillashganligi bilan bog‘liq moddiy-texnik omillar.
2. Mehnat, ishlab chiqarish va boshqaruvning tashkil etilishini tavsiflovchi tashkiliy omillar;

3. Ishlab chiqarishning insoniy tarkibiy qismiga – xodimlarning sifati va mehnatdan qoniqish hosil qilganlikka taalluqli ijtimoiy-iqtisodiy omillar<sup>33</sup>.

Bozor iqtisodiyotida mehnat unumdorligi, hisoblash ko'rsatkichi bo'lib, undan firma faolnyati raqobatchilariga nisbatan natijaliroq ekanligini belgalash uchun foydalaniladi. Mehnat unumdorligi bozor iqtisodiyotida ayrim xodim mehnat sifati ko'rsatkichi sifatida mehnatning «natijaviyligi» yoki «samaradorligi» atamasi bilan belgilanadi. Binobarin, bu tushuncha faqat bevosita mahsulot ishlab chiqaruvchi korxonada «firma» ishchilari uchungina emas, balki xodimlarning barcha toifalari uchun ham universaldir.

«Mehnat samaradorligi» tushunchasi bilan «mehnat unumdorligi» tushunchasi o'rtasida aniq chegara qo'yish shu narsa bilan izohlanadiki, mehnat unumdorligi yangi texnika, xomashyo va materiallar yangi turlarining texnologiyasi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning yangi usullarini joriy etish natijasi bo'lishi mumkin, bu esa ayrim xodimning kuch-g'ayratiga bog'liq bo'lmaydi va demak, mehnat unumdorligini oshirganligi uchun xodimni mukofotlash omili bo'la olmaydi. Biroq bu omillarning amal qilishi ish kuchining o'zi yuqori sifatli bo'lishini xodimlarning yangi texnika va texnologiyaga mos malakasi, tegishli kasbiy tayyorgarligi va ijodiy faolligini nazarda tutadi, bu mehnat natijalarini baholash hamda moddiy rag'batlantirishda o'z aksini topishi lozim.

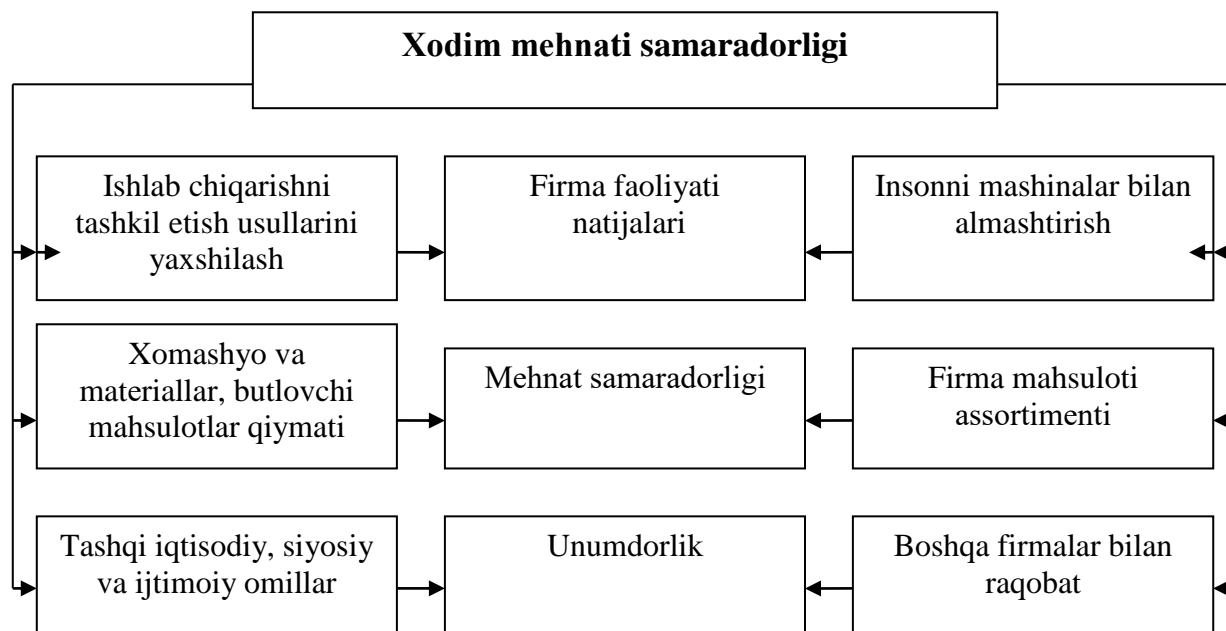
Mehnat samaradorligi esa, xodimning shaxsiy sifatlari, uning o'z imkoiniyatlaridan qanchalik to'la foydalanishiga bog'liq. Aytish joizki, ayrim xodimlar yoki bir guruh xodimlar mehnati samaradorligini oshirishning firma faoliyatidan umumiy natijalarga ta'sir ko'rsatishi bozor iqtisodiyotiga to'g'ridan-to'g'ri avtomatik yo'l bilan sodir bo'lishi shart emas. Bu ta'sir firma faoliyati natijalariga ta'sir ko'rsatuvchi boshqa omillar o'zgarmagan holda ham sodir bo'lishi mumkin, lekin bozor xo'jaligida bunday ahvol taxminiydir.

Quyida keltirilgan qanday omillar firma faoliyatini belgilovchi ichki omillar ekanligi qanday omillar esa firma faoliyati natijalariga xodimlarning shaxsiy hissasi bilan bir qatorda umuman biznes

---

<sup>33</sup> Экономика труда. Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. /Под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. - М.: Магистр, 2010. -249 с.

samaradorligiga ham ta'sir ko'rsatuvchi aniq muhitni tasvirlovchi tashqi omillarni ham ko'rsatib beradi.



**6.1-rasm. Xodim mehnatining samaradorligi.**

Mehnat unumdorligini oshirishda xodimni moddiy rag'batlantirish omillari ahamiyatini belgilashda unumdorlik va ish haqining o'sish sur'atlari nisbati muhim ahamiyatga egadir. Bozor iqtisodiyotida bu nisbat markazlashtirilgan rejali iqtisodiyotdagiga nisbatan boshqachadir. Bozor iqtisodiyoti rivojlanayotgan bir qator mamlakatlar bo'yicha keltirilgan statistik ma'lumotlarning guvohlik berishicha, nominal ish haqining oshishi, odatda, mehnat unumdorligi o'sishidan o'zib ketadi (6.1-jadval).

Ijtimoiy-iqtisodiy omillarning mehnat unumdorligiga ta'siri ko'proq bilvosita xususiyatga ega bo'lib, u mehnatdan qoniqish ortishi hamda mehnat faolligi, tashabbus, mas'uliyat, intizom va o'zini-o'zi nazorat qilish ortishida namoyon bo'ladi<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> Экономика труда. Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. /Под ред. проф. Ю.П.Кокина, проф. П.Э. Шлендера. - М.: Магистр, 2010.-256 с.

**Mamlakatlar mehnat unumdorligi va ishchi kuchiga to‘lanadigan kompensatsiyalar hamda mahsulot birligiga sarflanadigan xarajatlarning ortishi**

Yillar	Soatlik mehnat unumdorligi	Xodimlarning bir soatlik ishiga to‘lanadigan kompensatsiya	Mahsulot birligiga ish kuchiga sarflanadigan xarajatlar
1989-2000-2006	AQSH		1,7
	2,5	4,3	
2000-2006	Yaponiya		2,5
	1,8	4,3	
2000-2006	Buyuk Britaniya		4,7
	4,5	9,3	
2000-2006	GFR		5,1
	1,2	4,3	
2000-2006	Italiya		3,4
	4,6	8,1	
2000-2006	Fransiya		2,5
	1,2	3,7	
2000-2006	Shvetsiya		-0,3
	4,2	3,9	

Xodimlarga to‘lanadigan kompensatsiyaga ish haqidan tashqari, ish beruvchining ijtimoiy to‘lovlar jamg‘armasiga qo‘shadigan badallari ham kiradi. Biroq bozor iqtisodiyotiga o‘tgan barcha mamlakatlarga xos bo‘lgan inflyatsiya sharoitida real ish haqining o‘shishi mehnat unumdorligi o‘shidan orqada qoladi. Masalan, AQShda 1992-yildan 2004-yilgacha davrda mehnat unumdoriga 23,5 %, nominal ish haqi jami 7,8 % ko‘paygan. Demak, nominal ish haqi mehnat unumdorligi o‘shishi bilan qiyoslanganda birdan-bir mezon bo‘la olmaydi.

6.2 – jadval

**AQShda mehnat unumdorligi va (nominal hamda real) ish haqi o‘shish sur‘atlarining nisbati**

(1995-y.=100)

<b>Iqtisodiy ko‘rsatkichlar</b>	<b>2000-y.</b>	<b>2001-y.</b>	<b>2002-y.</b>	<b>2003-y.</b>	<b>2004-y.</b>
Mehnat unumdorligi:					
A	110,7	112,1	115,5	117,2	119,9
B	122,1	124,9	127,5	131,6	138,0
Mahsulot ishlab chiqarish:					
A	133,3	132,0	135,5	140,6	148,1
B	130,6	128,2	130,1	135,4	143,7
Ish vaqti:					
A	120,5	117,7	117,4	120,0	123,5
B	107,0	102,6	102,0	102,9	104,2
Ish kuchiga sarflangan xarajatlar (Ish haqi, ijtimoiy to‘lovlar Q sug‘urta jamg‘armalariga badallar):					
A	140,6	147,4	154,0	160,5	165,6
B	34,7	141,9	147,9	152,8	152,8
Inflyatsiyani hisobga olgan holda ish kuchiga real xarajatlar:					
A	103,8	104,4	106,6	107,2	107,8
B	95,5	100,5	101,7	102,0	102,3

Izoh: A - milliy iqtisodiyotda; B - qayta ishlash sanoatida.

Korxonalar ishining rentabelligini aniqlashda inflyatsiyadan tashqari mahsulot birligiga hisoblaganda ish kuchiga sarflangan xarajatlar ham e‘tiborga olinadi. (14-jadvalga qarang). Turli mamlakatlardagi bu xarajatlar hajmi xodimlarni rag‘batlantirish



siyosatini qayta ko‘rib chiqish uchun vosita bo‘lib xizmat qiladi. Bu xarajatlar o‘rtacha statistik ma‘lumotlardan ortiq bo‘lgan joylarda firmalar ishlab chiqarish faoliyatiga mo‘ljallangan xarajatlarni sinchiklab tahlil qiladilar. Bular faqat ishlab chiqarilayotgan mahsulotning raqobatbardoshligini belgilovchi mamlakatlararo ko‘rsatkichlarga emas, balki mamlakatlardagi ko‘rsatkichlarga ham taalluqlidir.

## **6.2. Firma xodimlarining mehnat unumdorligini rag‘batlantirish**

Firmaning mehnat unumdorligini rag‘batlantirishga nisbatan amalga oshiriladigan siyosatini keng va tor ma‘nolarda ko‘rib chiqish mumkin. Keng ma‘noda raqobatbardosh ish haqi yordamida kasb talab qiladigan malakali xodimlarni jalb qilish, to‘lanadigan mehnat haqidan norozi bo‘lgan qimmatli xodimlarning ishdan bo‘shab ketishiga barham berishni nazarda tutadi. Yangi xodimlarni ishga yollash firmalarga ancha qimmatga tushadi. Xodimlar o‘z ish haqlaridan qoniqishlari uchun turli kasblar va faoliyat sohalaridagi xodimlar mehnatiga haq to‘lashning eng maqbul nisbatlariga rioya qilish muhim ahamiyatga egadir.

Jamiyat miqyosida jamoa faoliyatining yuqori ko‘rsatkichlari uchun xodimlarni rag‘batlantirish tizimlari, ularga ijtimoiy nafaqalar berish, ularning foydada ishtirok etishi va shu kabi masalalarda olib boriladigan siyosat katta ahamiyat aks etadi.

Moddiy rag‘batlantirishdagi asosiy narsa xodimlarni o‘z korxonasining samarali ishlashiga qo‘shgan alohida hissasi uchun mukofotlashdan iborat bo‘lib qolmoqda. Mehnat samaradorligini oshirish uning unumdorligi ortishiga olib keladi, bu esa o‘z navbatida mazkur kompaniyaning butun faoliyati natijalarini yaxshilaydi, shuning uchun ham samarali mehnat uchun rag‘batlantirish mehnatga haq to‘lashdagi hal qiluvchi element bo‘lib qoladi. Mehnat samaradorligini oshirganlik uchun rag‘batlantirish xodimlarni zo‘r berib ishlashga undaydi.

Buning natijasida, birinchidan, mazkur kompaniyadagi kam sonli xodimlar mehnati bilan bajarilishi mumkin, bu esa tabiiy ravishda kompaniyaning moddiy mablag‘larini tejaydi, ikkinchidan, uning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshiradi va ishga halol

hamda iste'dodli xodimlarni jalb qilish imkoniyati paydo bo'ladi, chunki yuqori unumli mehnat uchun alohida haq to'lanishi ularning ancha yuqori ish haqi olishlarini ta'minlaydi.

Zamonaviy ishlab chiqarish xodimlardan faqat mahsulot ishlab chiqarishda yuqori natijalarni ta'minlab qolmay, shu bilan birga yangiliklarga, e'tibor berish, uzluksiz ishlab chiqarish jarayonini qo'llab-quvvatlash, hamkasblar bilan birlashib faoliyat ko'rsatish, qarorlar qabul qilishga javobgar va qodir bo'lishga undaydi. Mahsulot ishlab chiqarayotgan xodimlarga e'tibor berib, ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatayotgan (uni rejalashtirish, yangi dastgohlar va uskunalarni joriy etishga tayyorlayotgan mahsulotni zamonavaylashtirib, uni sotish, kadrlar tayyorlash va hokazolar bilan band bo'lgan) xodimlarga yetarli baho bermaslik muqarrar ravishda korxonaning natijalari yomonlashuviga olib keladi.

Ma'lumki, bozor iqtisodiyoti taraqqiy etgan mamlakatlarda ishchilar asosiy va yordamchi xodimlarga bo'linmaydi. Bundan tashqari, korxonalar (firma) ning har bir bo'linmasi uchun ish natijasining erishiladigan ko'rsatkichlari ishlab chiqiladi. Masalan, konstruktorlik bo'limlari uchun mahsulotlarning yangi turlarini ishlab chiqish va ularning muddatini ko'rsatish, buxgalteriya xodimlari uchun esa mahsulot tannarxi va unga sarflangan vaqtni aniq hisob-kitob qilish muhimdir.

Ish haqi ayrim ishchi mahsulot ishlab chiqarish miqdorining ortishi bilan bog'liq bo'lmasa yoki bu bog'liqlikni aniqlash, ya'ni xodim yoki xodimlar guruhining korxonalar (firma) faoliyatining umumiy natijalariga qo'shgan alohida hissasini baholash juda qiyin bo'lsa, haq to'lashning tegishli shakl va tizimlari, shuningdek mukofotlash va rag'batlantirish tizimlari tatbiq etiladi.

Mehnat samaradorligini oshirganlik uchun mukofotlash miqdorini aniqlash sohasida murakkab masala vujudga keladi. Agar samaradorlikning har bir fondi biznes natijalarining ekvivalent ko'payishiga olib kelsa, bunday sharoitda samarali mehnat uchun to'lanadigan haq qanday ortib borishi lozim? Agar mehnat samaradorligining har bir ortib borish fondi kompaniyaning faoliyat natijalari ko'payishidan keladigan foydaning ortishini bildirsa, u holda mehnat natijalarini oshirganlik uchun mukofotlash xarajatlari qanday nisbatda ko'payishi mumkin.

G'arb mutaxassislari, masalan, R. Sibson va boshqalar mehnat natijalari necha foiz oshgan bo'lsa, mukofotlar ham shuncha foiz ko'payishi mumkin, deb hisoblaydilar, chunki xodimlar soni o'zgar-magan holda, mahsulot ishlab chiqarish hajmining ortishi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish xarajatlari ko'paymaydi. Shu bilan birga kompaniya ish samaradorligining ortishi ikki baravar ko'payishi mumkin.

Biroq ko'pgina firma rahbarlari mehnat samaradorligi oshganligi uchun to'lanadigan haqning ortishi natijasida firmaning faoliyat natijalari muqarrar ravishda ko'payishiga shubha bilan qaraydilar. Bu shubhalarga asos bor, chunki mehnat samaradorligi natijalari joriy yilning o'zida emas, balki kelgusida namoyon bo'lishi mumkin. Har qanday holda ham, korxonaning o'zi xodimlarning mehnat samara-dorligi bilan unumdorlik va foydalilik o'rtasidagi nisbatni belgilab berishi lozim.

Xo'sh, xodimlar mehnati samardorligini qanday mezonlar bilan baholash kerak? Xodimlarning «Xizmatlarini baholash» tizimi faqat mehnat samaradorligini (me'yorlarni bajarish va ortig'i bilan ado etish, mahsulot sifatini oshirish, brak mahsulot ishlab chiqarishni qisqar-tirish, shuningdek ish vaqtdan foydalanish, ishga chiqmay qolishni qisqartirish, mehnat intizomi) emas, balki boshqa ko'rsatkichlarni ham (firmaga sadoqat, malaka oshirish, mazkur firmadagi ish staji, mahsulot tuyg'usi, kadrlar qabul qilish qobiliyati, hamkasblar bilan o'zaro munosabatda bo'lish) qamrab oladiki, ular mehnat natijalariga darhol ta'sir qilmaydi.

Yuksak mehnat natijalariga erishish uchun «mahsulotlar bo'yicha boshqarish» xodimlarni rag'batlantirishning yana bir tizimini ya'ni mehnat natijalarini oldindan kelishib qilishni nazarda tutadi, bu natijalarni boshqa ishlab chiqarish mahsullariga (masalan, yangi texnologiyalar, yangi mahsulot turlarini joriy etishga) erishish bilan bog'liqdir. Bu tizimda ko'zda tutilishicha, xodimlar oldindan belgilab qo'yilgan, odatda, tuziladigan shartnomalarda («manfaatdorlik to'g'risidagi shartnomalar», «unumdorlik haqidagi shartnomalar» va hokazolar) nazarda tutilgan mukofotlarni oladilar.

### **6.3. Mehnat samaradorligi va mehnatga haq to‘lash tizimlarining o‘zaro bog‘liqligi**

Xodimlar mehnatining samaradorligiga baho berish-boshqaruv faoliyatining tamal toshi bo‘lib, uning vazifasi faqat adolatli ish haqi belgilab qolmasdan, balki inson resurslaridan yanada to‘laroq foydalanishdir. Xodimlar mehnatining samaradorligiga baho berish masalalari va xorijiy mamlakatlar korxonalaridagi ish haqi masalalari.

Mehnat samaradorligiga baho berishning vazifasi ancha kengroqdir, u kadrlar kasbiy tayyorgarligi va ularni qayta tayyorlashga ehtiyoj qandayligini aniqlash, ular nimadan iborat ekanligi, nimalarga e‘tibor berish kerakligi, hodisalar ko‘proq foyda berishi uchun xususan, qanday vazifalar, burchlarni qayta tashkil etish, o‘zgartirishi lozimligini bilishga yordam beradi. Samaradorlikka baho berish xodimlar mehnatidagi zaif tomonlarni kamaytirish yo‘llarini belgilash, kadrlarning joy-joyiga qo‘yilishini qayta ko‘rib chiqish, umuman bo‘linma (bo‘lim) ishidagi kamchiliklarni ochib tashlash imkonini beradi. U mehnat jarayonlarini rejalashtirish, mehnat usullarini yaxshilash uchun nimalar qilinishi kerakligini anglatishi mumkin, shuningdek u xodimlar malakasini oshirish haqidagi foydali axborotlar beradi, bu axborotdan ishlab chiqarish jarayonlarini rejalashtirish, ularni yangilashda foydalanish mumkin, chunki ish samaradorligiga baho berish xodimlarning kasbiy malaka tarkibi ishlab chiqarishni rivojlantirishga qanchalik muvofiq kelishini aniqlash imkonini beradi. Nihoyat, samaradorlikka baho berishdan intizomiy choralar va xodimlarni ishdan bo‘shatishda ham foydalanish mumkin.

Tashkilotda ish kuni mobaynida xodimlarning to‘liq bandligi sharoitida har bir xodimning shaxsiy va ishbilarmonlik xususiyatlari boshqa xodimlarga nisbatan ancha yuqori mehnat unumdorligi, o‘z majburiyatlariga nisbatan vijdonan va mas‘uliyat bilan munosabatda bo‘lish, ishning yuqori sifati va xodimning o‘ta faolligi, tegishli hujjatlar bilan tasdiqlanadigan kasbiy tayyorgarlikning doimiy ravishda o‘sishi kabi mehnatning yuqori natijalarida yaxshiroq

namoyon bo‘ladi. Bunda kasbiy mahorat ko‘rsatkichlari bevosita tashkilotda ishlab chiqiladi<sup>35</sup>.

Mehnat samaradorligini tahlil qilish asosida ish haqi masalalari ham hal etiladi. Biroq mehnat samaradorligi quyidagi sabablarga ko‘ra mehnatga haq to‘lashda hisobga olinadigan birdan-bir omil bo‘la olmaydi:

1. Agar kompaniya ish haqini oshirishni mehnat unumdorligi (samaradorligi) ning o‘sishi bilan bog‘laydigan bo‘lsa, u holda, amalda shu dalilni hisobga olishi kerakki, xodimlarning har bir toifasi bo‘yicha amaldagi ish haqi tizimlari haq to‘lashning «cho‘qqisi»ni nazarda tutadi. Agar bu yuqori nuqta tugar ekan, o‘z mehnati samaradorligini yanada oshirib borayotgan 110 xodim endi ish haqiga ustama ololmaydi.

2. Tahlil qiluvchilarning baholari qanchalik aniq bo‘lmasin, ular obyektiv bo‘lib, samaradorlikni har bir qo‘shimcha tarzda oshirish ish haqining tegishli ravishda ko‘payishini belgilab beradigan darajada aniq bo‘ladi deb hisoblash xato bo‘lar edi.

3. Agar ish haqining ko‘payishi mehnat samaradorligi ortishi bilan qat’iy bog‘lanadigan bo‘lsa, u holda samaradorlikning kamayishi ish haqi kamayishiga olib keladi, deb hisoblash mantiqan to‘g‘ri bo‘lar edi. Biroq bunday yondashuv katta qiyinchiliklar bilan bog‘liq bo‘lib, amalda korxonalar ma‘muriyati o‘z xodimlarining sifatsiz mehnati uchun ularga belgilangan tartibda intizomiy jazolar belgilaydi.

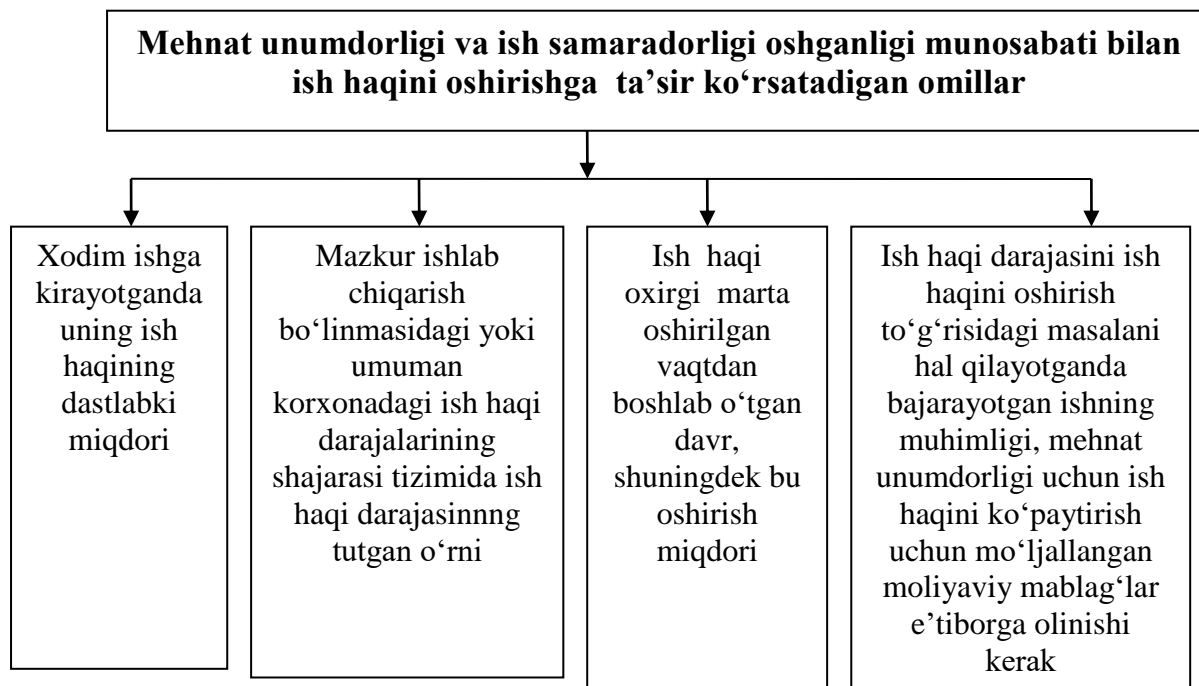
4. Xodimning ish haqini oshirish zarurati tug‘ilishi mumkin, chunki uning dastlabki ish haqi darajasi pasaytirilgan yoki uning boshqa korxonalaridagi kasb-malaka darajasidagi xodimlar birmuncha yuqoriroq ish haqi oladilar.

5. Moliyaviy mulohazalar tufayli korxonalar ish samaradorligi oshganligi munosabati bilan ish haqini ko‘paytirish imkoniyatiga ega bo‘lmasligi mumkin.

Shunday qilib, xorijiy tajribaga ko‘ra, korxonalarining rahbariyati mehnat unumdorligi va ish samaradorligi oshganligi munosabati bilan ish haqini oshirish masalasini tahlil qilishda bu muammoni hal etishga ta’sir ko‘rsatadigan boshqa omillarni ham qarab olish lozim, xususan:

---

<sup>35</sup> Экономика труда. Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. /Под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. -504 с.



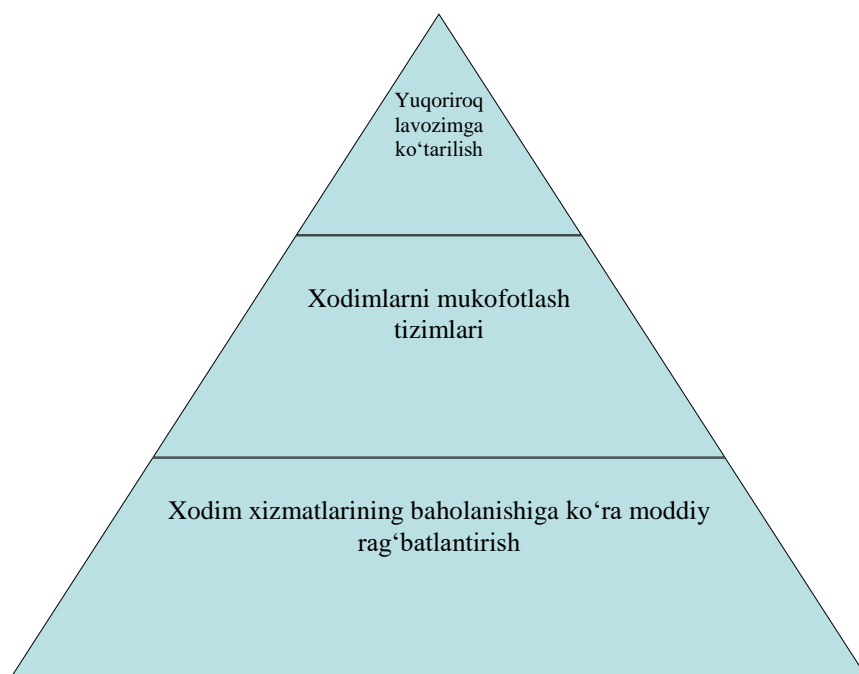
**6.2-rasm. Mehnat unumdorligi va ish samaradorligi oshganligi munosabati bilan ish haqini oshirishga ta'sir ko'rsatadigan omillar.**

- xodim ishga kirayotganda uning ish haqining dastlabki miqdori;
- mazkur ishlab chiqarish bo'linmasi yoki umuman korxonadagi ish haqi darajalarining shajarasi tizimida ish haqi darajasining tutgan o'ri;
- ish haqi oxirgi marta oshirilgan vaqtdan boshlab o'tgan davr, shuningdek bu oshirishning miqdori;
- mazkur korxonaning boshqa bo'linmalarida huddi shunday yoki shunga o'xshash ishlarni bajarayotgan xodimlar oladigan ish haqi darajasini ish haqini oshirish to'g'risidagi masalani hal qilayotganda shunday omillar, chunki bajarayotgan ishning muhimligi, shuningdek mehnat unumdorligini oshirganlik uchun ish haqini ko'paytirish uchun mo'ljallangan moliyaviy mablag'lar ham e'tiborga olinishi kerak.

Bundan tashqari, tashqi mehnat bozori omillari ishga yollanadigan xodimlarning dastlabki ish haqi stavkalari va shunga o'xshash ishlarni bajarayotgan boshqa korxonalar (firmalar) xodimlarining ish haqi darajasi ham hisobga olinadi.

#### **6.4. Mehnat samaradorligini oshirganlik uchun rag‘batlantirish usullari**

Xodimlarni mehnat samaradorligini oshirganlik uchun rag‘batlantirish moddiy hamda nomoddiy bo‘lishi mumkin. Moddiy rag‘batlantirishga kelsak, u xodimning xizmatlariga baho berish tizimi orqali amalga oshiriladi, bu tizim ish haqini oshirishni nazarda tutadi. Bu ish nomoddiy rag‘batlantirish xodimni mukofot tizimi va uni yuqoriroq lavozimga (razryadga) ko‘tarish orqali amalga oshiriladi. Bunday rag‘batlantirish turlari orasida xodimlar uchun muhimrog‘i xorijiy mutaxassislarning fikricha, yuqoriroq lavozimga (razryadga) ko‘tarilish hisoblanadi. Ikkinchi o‘rinda mukofotlash tizimlari turadi. Chunki ular, odatda, xodimlarning ko‘proq qismini qamrab oladi va katta moddiy mablag‘larni talab qiladi. Uchinchi o‘rinda xodim xizmatlarining baholanishiga ko‘ra moddiy rag‘batlantirish turadi. Lekin bu tizimlar xodimlarning javobgarlik darajasiga ko‘ra turlicha amal qiladi.



**6.3-rasm. Xodimni nomoddiy rag‘batlantirish – mukofot tizimi.**

Quyi bo'g'in xodimlari – yarim malakali ishchilarni konveyr liniyalarida bank bo'lgan dastgohchilar, apparatlar jarayonlariga xizmat ko'rsatuvchi ishchilarni ularni xizmatiga baho berish tizimi bo'yicha rag'batlantirishni tatbiq etib bo'lmaydi, chunki bu xodimlarning mehnat natijalarini aniqlash mushkul ishdir. Ular bajarilishi kerak bo'lgan me'yorlar ishni bajarishning eng ma'qul darajasini nazarda tutadi. Bunday xodimlarning ko'pchiligi uchun eng yuqori darajani amalda qo'llab bo'lmaydi, u ishlab chiqarish jarayonining qat'iy ravishda sinxronlashganligi tufayli iqtisodiy tomondan ham maqsadga muvofiq emas.

Ishlab chiqarish xodimlarining ba'zi toifalari uchun ishbay-mukofotli tizimlarini qo'llash maqsadga muvofiq emas, lekin AQSh misolida olinganda, xodimlarning uchdan bir qismidan kamrog'iga shunday tizimlar bo'yicha haq to'lanadi. Lekin gap faqat bunda emas, ishbay tizimlar bekor turib qolishlar sabablarini sinchkovlik bilan hisobga olishni talab qiladi yoki bunday turib qolishlar ishchining aybisiz ham sodir bo'ladi va ularga haq to'lash lozim bo'lib qoladi. Ishbay tizimlar, shuningdek me'yorlarni qayta ko'rib chiqishga doimo e'tibor berish talab qilinadi, chunki ma'lum vaqt o'tgandan so'ng me'yorlar «eskiradi». Xodimlar me'yorlari oshib ketishidan cho'chib, mahsulot ishlab chiqarishning o'sishiga yo'l qo'yilmaydi. Bularning hammasi rahbariyat uchun ishbay tizimni qo'llashni unchalik jozibali qilmaydi.

O'rta bo'g'in xodimlari uchun xizmat bo'yicha ko'tarilish, ularning ish haqini oshirishning asosiy vositasi hisoblanadi va u yuqori mavqega intiluvchilar uchun juda muhimdir. Deyarli barcha o'rta bo'g'in xodimlari o'z mehnat faoliyati davomida kamida uch marta xizmat bo'yicha ko'tarilganlar. Bu ularning, ish haqlari birmuncha oshishiga olib keladi. Mukofotlash tizimlari o'rta bo'g'in xodimlarining nisbatan kamroq qismini qamrab oladi. Odatda, bunday xodimlar uchun ish samaradorligiga ko'ra, ish haqi, stavkalarining bir necha darajalari ko'zda tutiladi, bunda xizmatlar baho berish tizimi bo'yicha baholanadi.

Yuqori bo'g'in xodimlar uchun rag'batlantirish chorasi sifatida xizmat yuzasidan ko'tarilish kamdan-kam qo'llaniladi. Chunki, odatda, ular o'z mavqelarining yuqori cho'qqisiga erishgan hisoblanadilar. Bu xodimlarning xizmatlariga ko'ra, ularning oylik



maoshlarini oshirish ancha qiyin, chunki ularing mehnatini (boshqa toifadagi xodimlar uchun tegishli tizimlarda ko'zda tutilgani kabi) baholaydigan kishining o'zi yo'q. Shuning uchun bu toifa xodimlarning o'z faoliyatlarida erishgan natijalari uchun rag'batlantirish ularning maoshlarini oshirish yo'li bilan amalga oshiriladi. Bunda taqdirlanish sifatidagi rag'batlantirish (oylikni oshirish) miqdori dastlabki maoshdan yuqoriroq bo'ladi.

### **6.5. Mehnat samaradorligi uchun rag'batlantirish darajasi**

Xodimlarning mehnat samardorligida ifodalangan ish samaradorligi tegishli rag'batlantirishga loyiq bo'lsa, u holda, bu rag'batlantirishning miqdori masalasi ko'ndalang bo'lib qoladi. Bu miqdor o'z ishini imkoni boricha qoniqarli ravishda bajarayotgan xodim bilan ishni shunchaki, bir amallab bajarayotgan xodimlar o'rtasida mahsulot ishlab chiqarishdagi farqdan (foizlarda) kelib chiqib aniqlanadi. Bu keyingi ishlar standartda belgilangandan pastroq bo'lishi eng kichik talablarni qondirmasligi ham mumkin.

Korxonalar ish tajribasini tadqiq qilishga ko'ra, ishlab chiqarish hamda mehnat jarayonlari aniq tashkil qilinganda va mehnatni me'yorlash qat'iy bo'lganda quyi bo'g'in xodimlarida mahsulot ishlab chiqarish me'yori bajarilishning eng yuqori va eng past darajasi o'rtasidagi farq, odatda, 10-15 % bo'ladi. Bu konveyr liniyalaridagi yig'uvchilar, shtab chiqarishdagi nazoratchilar, takrorlanadigan operatsiyalarni bajaruvchi idora xodimlari, masalan, matn teruvchilar boshqa shu kabi toifadagi xodimlarning ish natijalarida tekshirilgan.

O'rta bo'g'in xodimlarida ularga malakali ishchi va xizmatchilar (mashinistlar, mexaniklar, ta'mirlovchilar, sug'urta agentligi xodimlari, chizmachilar, texniklar) kiradi. Mehnat samardorligi o'rtasidagi farq qariyb 25 %ni tashkil etadi. Bu ma'lumotlar ish xususiyati to'g'ridan-to'g'ri taqqoslab bo'lmaydigan toifadagi xodimlarning mehnat natijalarini tadqiq etishga asoslangan. Yuqori bo'g'in uchun mehnat samardorligini aniqlash murakkab vazifadir. Lekin shunga qaramay o'rta bo'g'in bajaruvchilari, yuqori toifa mutaxassisleri: konstruktorlar, sex boshliqlari, maslahatchilar, mehnat unumdorligini tadqiq qilish - ularning ish natijalaridan kelib chiqqan holda ish haqlarini asosli ravishda to'liq ikki barobar oshirishdan darak beradi.

Tadqiqotlar natijasida shunday xulosaga qilish mumkinki, mehnat samaradorligida eng ko‘p tabaqalanish yuqori haq to‘lanadigan xodimlar darajasida qayd qilinadi va bu narsa xodimga emas, balki ishning xususiyatiga bog‘liq bo‘ladi. Yuqorida ko‘rsatib o‘tilgan tamoyillar 6.3-jadvalda qisqacha bayon etilgan, unda ish haqining darajasi xodim malakasidagi farqni aks ettiradi.

6.3-jadval

<b>Yillik ish haqi darajasi AQSh dollarida (2004-y.)</b>	<b>Mehnat samaradorligini oshirishning ehtimol tutilgan o‘rtacha foizi</b>
15000	12,5
33000	25
75000	50
180000	100

Moddiy rag‘batlantirishning ta’sirchan tizimini tashkil qilishdan maqsad, xodim ishning samaradorligi bilan uni rag‘batlantirish o‘rtasidagi muvofiqlik hisoblanadi. O‘z ishlarini qoyil qilib bajargan xodimlar eng ko‘p yoki shunga yaqin darajada ish haqi olishlari kerak.

Ishga yangi qabul qilingan yosh ishchilar, odatda, eng kam ish haqi oladilar. Qoniqarsiz ishlayotgan xodimlar ham shunday haq oladilar. Standart darajadan ortiq ishlaydigan xodimlarga ham o‘rtacha stavkalarda haq to‘lanadi. Shu bilan birga, kompaniyadagi ish haqining o‘rishini mehnat samaradorligini oshirishga moslashtirish siyosati puxta o‘ylangan, vaqt omilini hisobga olgan holda tashkil etilishi kerak. Buni shu bilan izohlash mumkinki, agar xodim mehnatdagi ko‘rsatkichlarini qisqa vaqt ichida ikki marta oshirgan bo‘lsa va buning uchun tegishli ravishda ish haqiga ustamalar olgan bo‘lsa, u holda bu xodim keyinchalik ham o‘z ishini yaxshi yo‘lga qo‘yganligi uchun taqdirlanishini ko‘rsatadi, bu esa kompaniya imkoniyatlarini oshirishi mumkin.

Ba’zan xodimlarning samaradorligi oshganligi uchun ish haqini oshirish miqdorlarini belgilash qiyinchilik tug‘diradi. Yuqori ko‘rsatkichlarga erishgan xodimning mehnatiga ish haqining oshirilgan darajasi to‘lanadi. Lekin inflyatsiya sharoitida oz ish haqi

oladigan kam malakali xodimlar ancha yuqori ish haqiga ega bo'ladilar. Shu munosabat bilan kompaniyalar samarali ishlaydigan xodimlarni taqdirlashda ish haqini oshirishni inflyatsiya yaxshi natijalar ko'rsatuvchi xodimlar uchun bunday o'sishning rag'batlantiruvchi samarasini «yutib yubormasligi» uchun hisoblashga intiladi.

## **6.6. Xodimlar mehnati natijalariga baho berish**

Mehnatda erishilgan natijalar uchun xodimlarni rag'batlantirishning asosiy jihati bu natijalarga oqilona baho berishdir, har bir xodimning mehnati natijalariga baho bermay turib, bu natijalarning berilgan moddiy rag'batlantirishga mos kelish tamoyilini amalga oshirib bo'lmaydi. U yoki bu kompaniyada mehnat natijalariga baho berishning qanday tizimi qo'llanilishi unchalik katta ahamiyatga ega emas. Xodimlar mehnatining samaradorligini aniqlash va ularni ish natijalariga ko'ra farqlashda xodimlarning xizmatiga baho berishning turli tizimlaridan foydalaniladiki, bunda mehnatdagi o'ziga xos tafovutlar hisobga olinadi.

Agar ish haqining ortishi xodim xizmatlarining tan olinishini bildirsa, bu ortishning miqdorlari sezilarli bo'lishi lozim. Texnologik tadqiqotlar va kompaniyalarning tajribasi shundan dalolat beradiki, bu oshishi darajasi 7-8 %ni tashkil etishi va inflyatsiya munosabati bilan ish haqining ko'payishini to'ldirishi lozim. Mehnat samaradorligi oshganligi uchun ish haqining ko'payishi inflyatsiya bilan bog'iq ravishda ish haqining umumiy ravishda qulaylashishiga vaqt jihatidan to'g'ri kelish-kelmasligi xususida har xil fikrlar mavjud. Tadqiqotchilarning yakdil fikriga ko'ra, bunday to'g'ri kelish xodimlarni asoslash uchun katta ahamiyatga ega emas.

Ish haqini tashkil etishning yuqorida sanab o'tilgan omillari ish haqiga doir umumiy siyosat uchun muhimdir, lekin uning samaradorligini oshirish uchun bu omillar mehnat unumdorligining ayrim xodimlar kuch-g'ayrati bilan ortishi uchun moddiy rag'batlantirish tizimlari bilan to'ldirilishi lozim. Bu yerda shuni ham e'tiborga olish kerakki, mehnat ko'rsatkichlari yaxshilanganligi uchun qo'shimcha haq to'lanishi mahsulot tannarxiga ta'sir ko'rsatmaydi, chunki mehnat unumdorligi ortganligidan oshirish uchun sarflanadigan moddiy rag'batlantirish xarajatlaridan ortiq bo'ladi.

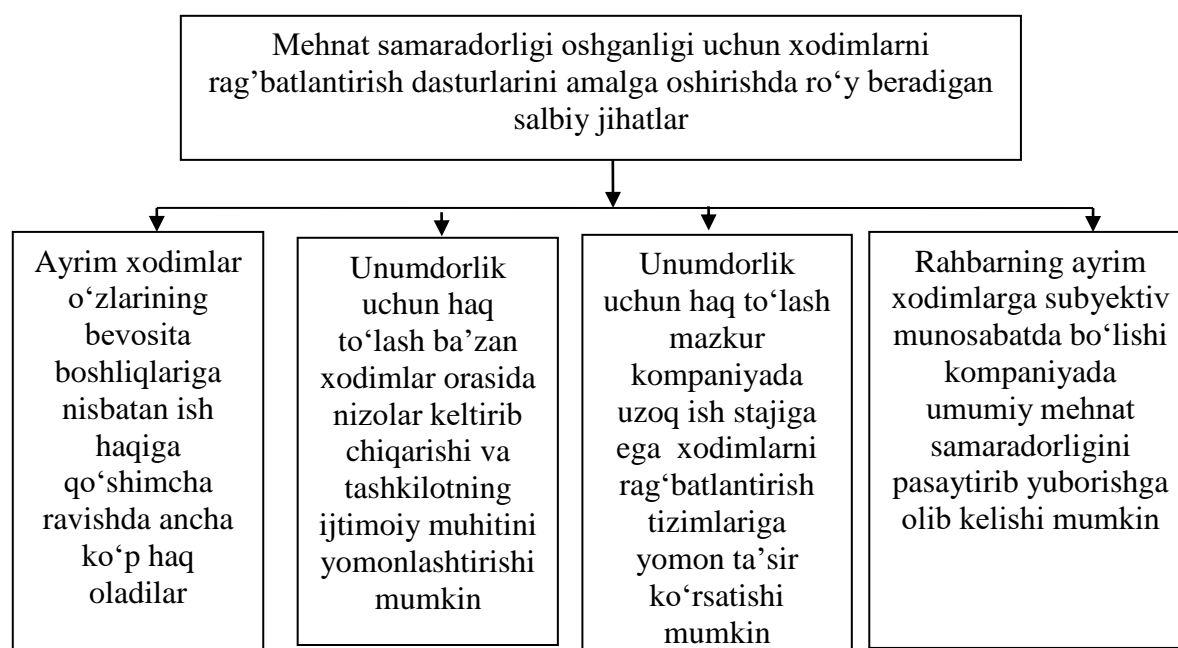
Mehnat samaradorligi oshganligi uchun xodimlarni ragʻbatlantirish dasturlarini amalga oshirishda roʻy beradigan salbiy jihatlar:

- ayrim xodimlar oʻzlarining bevosita boshliqlariga nisbatan ish haqiga qoʻshimcha ravishda ancha koʻp haq oladilar;

- unumdorlik uchun haq toʻlash baʼzan xodimlar orasida nizolar keltirib chiqarishi va tashkilotning ijtimoiy iqlimini yomonlashtirishi mumkin;

- unumdorlik uchun haq toʻlash mazkur kompaniyada uzoq ish stajiga ega xodimlarni ragʻbatlantirish tizimlariga yomon taʼsir koʻrsatishi mumkin;

- rahbarning ayrim xodimlarga subyektiv munosabatda boʻlishi kompaniyada umumiy mehnat samaradorligini pasaytirib yuborishga olib kelishi mumkin.



**6.4-rasm. Mehnat samaradorligi oshganligi uchun xodimlarni ragʻbatlantirish dasturlarini amalga oshirishda roʻy beradigan salbiy jihatlar.**

Mehnat natijalariga baho berishdagi obyektivlik unumdorlik uchun moddiy ragʻbatlantirish tizimlari amal qilishining samaradorligini koʻrsatuvchi asosiy shartdir.

## **Qisqacha xulosalar**

Zamonaviy iqtisodiyotda mehnat unumdorligini oshirish asosiy dolzarb muammolardan biridir. Shunday ekan, mehnat unumdorligining oshishi har bir mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirish, raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirishning hal qiluvchi omillaridan biridir.

Umuman, har qanday firma (korxon) uchun, hozirgi rivojlanayotgan fan-texnika taraqqiyotida «mehnat unumdorligi», «mehnat samaradorligi» oshishiga erishish, shu bilan birga mehnat munosabatlari tahlil qilinayotganda, unumdorlik va samaradorlikning aniq chegaralarini bilishni taqozo etadi. Qolaversa, mehnat samaradorligi, unumdorlik va firma faoliyati natijalarini o'z ichiga oluvchi tizim shakllangan bo'lib, bu esa o'z navbatida, mehnat unumdorligini oshirish strategiyasini belgilaydi.

Shu bilan birga, ayrim mamlakatlarda mehnat unumdorligining va ishchi kuchiga to'lanadigan kompensatsiyalar haqida mahsulot birligiga sarflanadigan xarajatlari bilan bog'liq kompleks choratadbirlar belgilanib, yaxshi natijalarga erishilmoqda. Shunday ekan, asosiy e'tibor, faoliyat yuritayotgan xodimlarning mehnat unumdorligini rag'batlantirish tizimi shakllanishida muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnat samaradorligiga baho berish tizimi va unga haq to'lash tizimlarining o'zaro bog'liqligi, xodimlar mehnat samaradorligini oshirganlik uchun rag'batlantirish usullari va darajasi, hamda asosiy tamoyillari muvofiqligi doimiy ravishda amaliyotda tahlil qilinadi va kerakli xulosalar qilinadi.

## **Nazorat va mulohaza savollari**

1. Mehnat unumdorligi nima?
2. Mehnat samaradorligi nima?
3. Mehnat unumdorligi va mehnat samaradorligi chegarasini belgilang.
4. Xodimning mehnat samaradorligi tizimini ko'rsating.
5. Firma xodimlarining mehnat unumdorligini rag'batlantirish qanday amalga oshiriladi?

6. Mehnat samaradorligiga baho berish va unga haq to'lash tizimlarining o'zaro bog'liqligini izohlang.

7. Xodimlar mehnat samaradorligini oshirganlik uchun rag'batlantirishning qanday usullari mavjud?

8. Mehnat samaradorligi uchun rag'batlantirish darajasi mohiyatini ochib bering.

9. Mehnat samaradorligini moddiy rag'batlantirishning asosiy tamoyillarini ko'rsating.

10. Mehnat samaradorligi oshganligi uchun xodimlarni rag'batlantirish dasturlarini amalga oshirishda ro'y beradigan salbiy jihatlarini tushuntirib bering.

## **VII BOB. ISH HAQINI TABAQALASHTIRISH VA UNING ISHLAB CHIQRISH SAMARADORLIGIGA TA'SIRI**

### **7.1. Ish haqining ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri**

Ish haqi ishlab chiqarish samaradorligiga bevosita ta'sirini turli darajalarda o'tkazadi:

– korxonalar (firmlar) darajasida ushbu ta'sir mehnat unumdorligi oshishi, ishchi kuchi qiymatining o'zgarishi, mahsulot sifati, ish vaqtidan foydalanish va xodim mehnat faoliyatining boshqa ko'rsatkichlari bilan bog'liq;

– milliy darajada ish haqining miqdori va uning tabaqalanishi ishlab chiqarish va iqtisodiyot tarkibi (tegishli boshqaruv tarkiblari) hamda iste'mol bozorining tarkibi bilan uzviy bog'liq, bu hol milliy iqtisodiyotning samaradorligiga o'z ta'sirini ko'rsatadi;

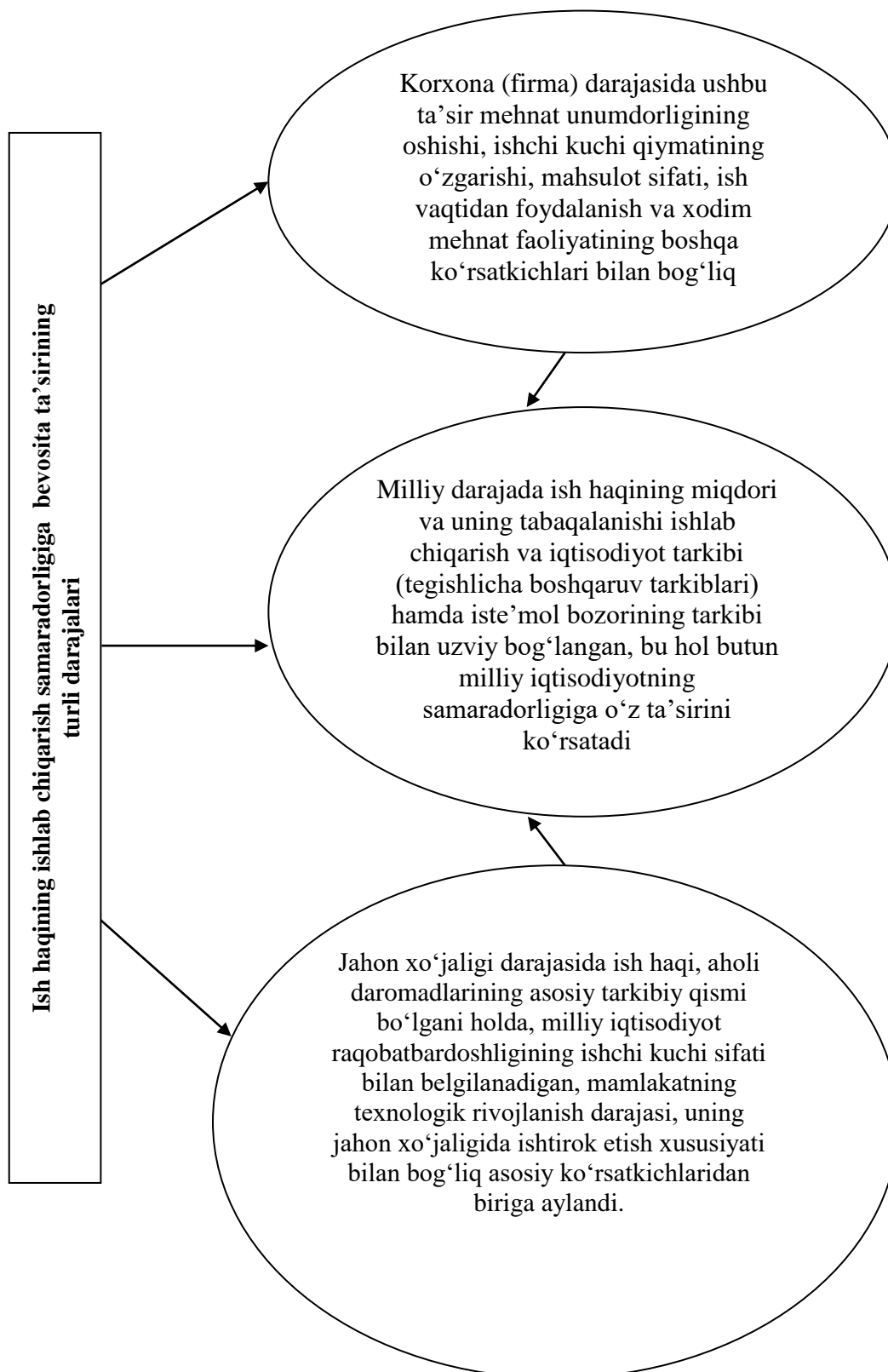
– jahon xo'jaligi darajasida ish haqi, aholi daromadlarining asosiy tarkibiy qismi bo'lgani holda, milliy iqtisodiyot raqobatbardoshligining ishchi kuchi sifati bilan belgilanadigan, mamlakatning texnologik rivojlanish darajasi, uning jahon xo'jaligida ishtirok etish xususiyati bilan bog'langan asosiy ko'rsatkichlaridan biriga aylandi.

Ishlab chiqarish faoliyatining belgilangan natijalariga erishganlik uchun muntazam mukofotlash yakka tartibda va jamoaviy tarzda amalga oshirilishi mumkin<sup>36</sup>.

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirish maqsadini ko'zlagan ish haqi tizimlarida korxonalar xodimlarini rag'batlantirishning ikkita yo'nalishi yaqqol namoyon bo'ladi: birinchidan, ishlab chiqarish ko'rsatkichlarining bevosita o'sishi, avvalo, ish haqini (mehnat miqdori va sifatiga muvofiq) tabaqalash va mukofotlash tizimlari yordamida rag'batlantirish; ikkinchidan, ishchi kuchi sifatining oshishini nafaqat ish haqini tabaqalash usuli, balki xodimlar tomonidan firma va kompaniyalardan olinadigan daromadlarning boshqa qismlari yordamida rag'batlantirish.

---

<sup>36</sup> Рофе А.И. Экономика труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2010. -356 с.

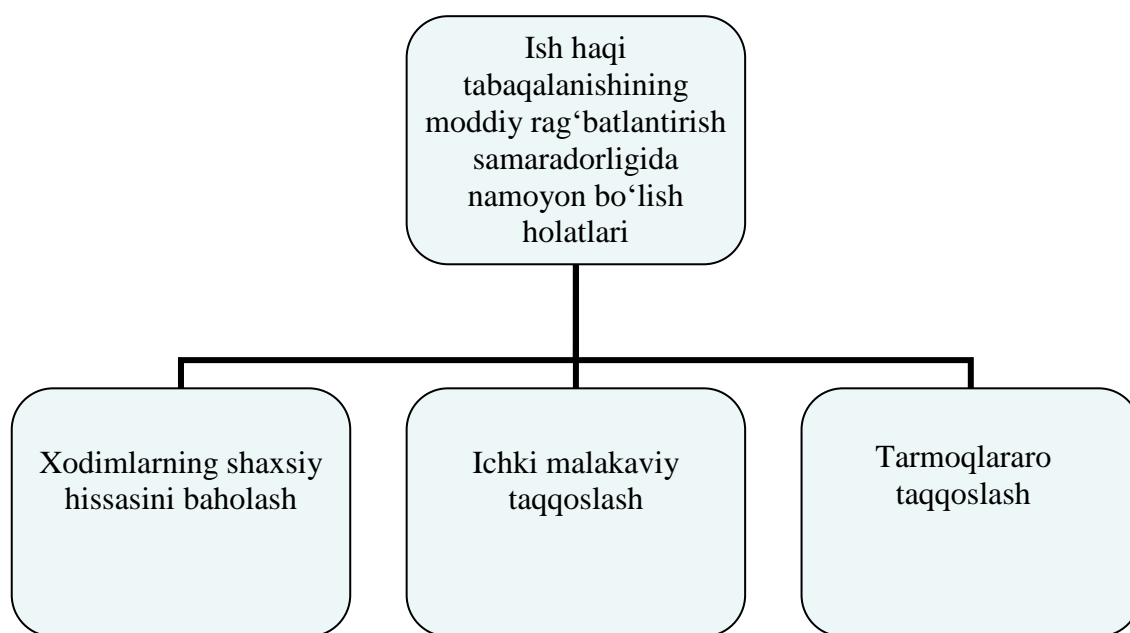


**8.1-rasm. Ish haqining ishlab chiqarish samaradorligiga bevosita ta'sirining turli darajalari.**



Ish haqining tabaqalanishi asosan moddiy rag‘batlantirish samaradorligida namoyon bo‘ladi. U bo‘yicha xodimlar quyidagi holatlarda mehnatga haq to‘lashning adolatliligi haqida fikr yuritadilar:

- xodimlarning shaxsiy hissasini baholash;
- ichki malakaviy taqqoslash;
- tarmoqlararo taqqoslash.



**8.2-rasm. Ish haqi tabaqalanishining moddiy rag‘batlantirish samaradorligida namoyon bo‘lish holatlari.**

Ish haqini tabaqalashning uchta turi iqtisodiyotni rivojlantirish uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega: tarmoq, kasb-malakaviy va mintaqaviy.

**Tarmoq darajasida tabaqalash.** Agar ishlov beruvchi sanoatda ish haqini 100 % deb olsak, u holda, sanoat tarmoqlari bo‘yicha ish haqining tabaqalanishi to‘g‘risidagi ma‘lumotlar quyidagi tarzda yuzaga keladi (8.1-jadval).

Shunday qilib, bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda sanoat tarmog‘ida ish haqining o‘zaro nisbati 1:2 ni tashkil qiladi, qazib chiqaruvchi tarmoqlarda ish haqining tabaqalanishi esa ishlov beruvchi sanoat darajasining 30 %idan oshmaydi. Rossiya Fede-

ratsiyasida ish haqining tarmoq nisbatlari 1:12 ni tashkil qiladi. Bunda ish haqining eng past darajasi iqtisodiyotning mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta'minlovchi eng malakali xodimlari jamlangan tarmoqlari, xususan, ta'lim, sog'liqni saqlash, fan va madaniyat sohalarida qayd etiladi.

8.1-jadval

**1993-yilda bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ish haqining tarmoq darajasida tabaqalanishi (ishlov beruvchi sanoat = 100)**

Sanoat tarmoqlari	AQSH	Buyuk Britaniya	Germaniya	Fransiya	Shvet-siya	Yaponiya
Qazib chiqaruvchi	126,7	129,3	105,9	108,9	118,6	112,2
Mashinasozlik	99,7	102,0	106,0	108,3	-	112,1
Neftni qayta ishlash	170,7	177,7	135,1	-	101,7	165,0
To'qimachilik	75,1	81,3	82,2	88,0	86,9	72,1
Tikuvchilik	60,7	63,9	69,6	80,1	-	79,8

Ish haqining xodimlar kasbiy-malakaviy guruhlariga bo'yicha tabaqalanishi 8.2-jadvalda keltirilgan.

8.2-jadval

**Ish haqining xodimlarning kasbiy-malakaviy guruhlariga bo'yicha tabaqalanishi (Noqishloq xo'jaligi tarmoqlarida ish haqi darajasi = 100)**

AQSH		Yaponiya		Buyuk Britaniya	
Shifokorlar	227,0	Uchuvchilar	325,7	Shifokorlar	292,5
Uchuvchilar	221,6	Shifokorlar	205,6	Buxgalterlar	198,6
O'qituvchilar	195,7	Shaxterlar	103,1	Shaxterlar	168,6
Buxgalterlar	166,0	Sug'urta agentlari	83,3	Po'lat erituvchilar	117,7
Muhandislar (elektronchilar)	133,3	Texniklar (kimyogarlar)	81,1	Avtomexaniklar	111,9
Po'lat erituvchilar	109,5	Yig'uvchilar (konveyerda)	76,2	Haydovchilar	98,8
Sotuvchilar	78,1	Oshpazlar	71,7	Oshpazlar	93,0
Haydovchilar (avtobus)	76,2	Tikuvchi-motoristkalar	57,5	Sotuvchilar	83,3
Turli xildagi ishlarni bajaruvchilar	61,8				

Ish haqining alohida kasblar bo'yicha tabaqalanish darajasi turli mamlakatlar bo'yicha turlicha bo'lsa-da, bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlarda ish haqining kasbiy-malakaviy guruhlar bo'yicha tabaqalanishini belgilab beruvchi asosiy omillar quyidagilardan iborat: ma'lumot va malaka, javobgarlik va mehnat sharoitlari.

Hozirgi vaqtda bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda, ta'kidlash lozimki, ish haqi ishchi kuchining qiymatini qoplashning yagona tarkibiy qismi hisoblanmaydi. Ish haqidan tashqari ishchi kuchining qiymatiga noishlab chiqarish mukofotlari, natural to'lovlar, korxonada to'lanadigan ijtimoiy to'lovlar ham kiradi. Shuningdek, xodimlar daromadlari jumlasiga aksiyalar uchun dividendlar, korxonalar aksiyalarini sotib olish narxidagi farq, korxonalardan jamg'arma hisob raqamlari va hokazolar ham kiritiladi.

Ushbu unsurlar ishlab chiqarish samaradorligini oshirish tizimida biror-bir darajada amal qiladi, bunda har bir tarkibiy qism faqat uning o'ziga xos vazifani ham, ishchi kuchini rag'batlantirish bo'yicha umumiy vazifalarni ham bajaradi. Biroq, ushbu tarkibiy qismlarning korxonalar xodimlari umumiy daromadidagi ulushi nisbatan katta emas, chunki korxonada mehnatning miqdori va sifatini moddiy rag'batlantirishda ish haqi asosiy o'ringa ega. Moddiy rag'batlantirishning boshqa tarkibiy qismlari ichida eng ko'p ulush aynan unga to'g'ri keladi.

## **7.2. Mehnatga baho berishdagi usullar va ularning o'ziga xos xususiyatlari**

Ish haqining xodimlarga rag'batlantiruvchi ta'siri samaradorligi mehnatga haq to'lashdagi ulushlarning asoslanganligiga bog'liq. Ish haqining firma ichida tabaqalanishi shartli ravishda ikkita kesimga ega. Shulardan biri oddiy va murakkab mehnat o'rtasidagi sifat jihatdan farqni aks ettiradi. Bu tarif stavkalarini yoki okladlarni mehnat sifati bilan bog'lash maqsadini ko'zlovchi vertikal tabaqalash bo'lib, u xodimlarning kasbiy bilimlar darajasining oshishi va amaliy tajribaga ega bo'lishdan manfaatdorligini ta'minlaydi.

Firma ichida tabaqalashning ikkinchi kesimi – gorizontal kesim bo'lib, uning maqsadi tarif stavkalari va okladlarni mehnat natijalari hamda yanada samarali ishlashga ko'maklashuvchi ishbilarmonlik va

shaxsiy xususiyatlar bilan bog'lashdan iborat. Agar vertikal tabaqalash stavkalarini bajarilayotgan ishlarning murakkabligiga qarab malakaviy razryadlar yoki lavozimlar bo'yicha belgilab bersa, gorizontal tabaqalash ijrochilarni baholashdagi farqlarga mos keluvchi doiraga ega stavkalarini belgilash imkonini beradi.

8.3-jadval

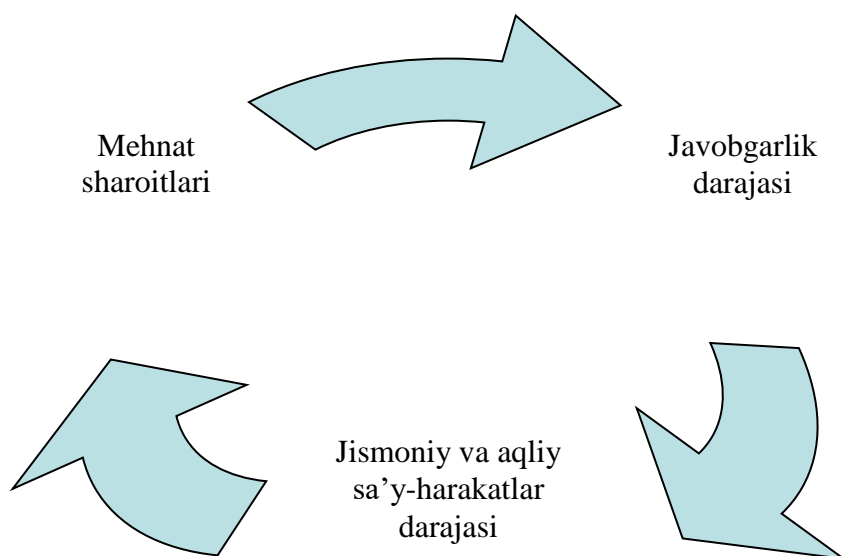
**1995-yil mart holatiga ko'ra alohida kasbiy guruhlar bo'yicha ish haqi, ijtimoiy to'lov xarajatlari (AQSH iqtisodiyoti sektorlarida 1 soat ishlangan vaqt uchun hisoblanganda), AQSH dollari**

Kasbiy guruhlar	Umumiy xarajatlar	Ish haqi	Ijtimoiy to'lovlar va imtiyoz xarajatlari						
			Jami	Haq to'lanadigan ta'til	Qo'shimcha haq va ish haqi	Sug'urta	Pensiya ta'minoti va ushbu maqsadlar uchun jamg'armalar	Qonun bilan belgilangan majburiy ijtimoiy to'lov va imtiyozlar	Boshqa ijtimoiy to'lov va imtiyozlar
Rahbarlar, mutaxassislar va boshqa xizmatchilar	26,55	18,99	7,56	1,90	0,14	1,96	2,03	1,50	0,03
Mutaxassislar va muhandis-texnik xodimlar	31,50	23,10	8,40	1,86	0,16	2,14	2,48	1,71	0,03
Barcha ta'lim darajalaridagi o'qituvchilar	34,42	25,74	8,68	1,65	0,08	2,31	2,82	1,73	0,04
Rahbarlar va ma'muriy-boshqaruv xodimlari	29,86	20,84	9,02	2,98	0,14	1,81	2,31	1,76	0,02
Yordamchi boshqaruv xodimlari	15,03	9,90	5,13	1,41	0,09	1,68	0,99	0,95	-
Ishchilar	18,06	11,69	6,38	1,67	0,34	1,70	1,26	1,39	0,02
Xizmatlar ko'rsatish sohasi xodimlari	16,52	10,54	5,99	1,53	0,36	1,53	1,46	1,09	0,02

Ishlarni baholash sifat jihatdan farqlarni va vertikal tabaqalash ta'riflarini aniqlashning amaliy vositasi hisoblanadi. Ishlarni baholash

muayyan xodimlarning shaxsiy qobiliyatlari va sa'y-harakatlarini hisobga olmagan holda me'yorlimehnat unumdorligiga erishish uchun ish tomonidan uning ijrochilariga nisbatan qo'yiladigan talablarni taqqoslash va tahlil qilishga asoslanadi.

Zamonaviy korxonalar ish jarayonida duch keladigan asosiy qiyinchilik – ishlarning alohida turlari o'rtasidagi sifat jihatdan farqlarni aniqlash. Kamdan-kam hollarda ushbu farqlarni tayyorlash muddatlari mezoni asosida ajratiladi. Bunda quyidagi qo'shimcha xususiyatlarni ham hisobga olish lozim: javobgarlik darajasi, jismoniy va aqliy sa'y-harakatlar darajasi, mehnat sharoitlari.



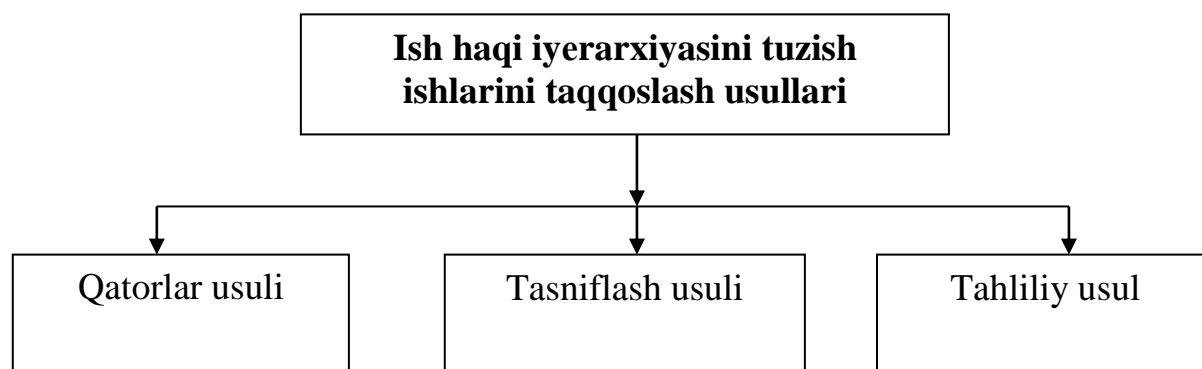
### **8.3-rasm. Zamonaviy korxonalarda sifat jihatdan farqlarni aniqlashning qo'shimcha xususiyatlari.**

Mehnatdagi sifat jihatdan farqlarni formal o'qish muddatlari va turi yordamida aniqlashga urinish muhandis tomonidan bajarilgan ish, masalan, uzluksiz ta'lim tizimida qayta tayyorlash kursini o'tagan ishchining ishiga nisbatan past baholanadigan vaziyatni yoki u bo'yicha ish haqi belgilangan formal kvalifikatsiya mazkur ish joyida to'liq foydalanilmaydigan vaziyatni keltirib chiqarishi mumkin.

Ishni yoritish amaliyotida o'zaro farq qiluvchi ikki yondashuv yuzaga keldi. Birinchi yondashuvga muvofiq ishlarni yoritish ularning haqiqiy mazmunini o'rganish asosida amalga oshiriladi. So'nggi yillarda ishning mazmunini ushbu ish ishlab chiqarish texnologiyasi va uni tashkil etish sohasidagi yangi yutuqlarni hisobga

olgan holda ega bo'lishi lozim bo'lgan ko'rinishda tahlil qilish yondashuvi rivojlanib bormoqda. Xizmat vazifalarini loyihalashtirish va ishlarni ratsionalizatsiyalash, tashkiliy tuzilma va umuman ishlab chiqarishga doir tavsiyalarning asosida aynan ana shunday yondashuv yotishi kerak. U ishlab chiqarishni tashkil etishda mujassamlangan o'sish zaxiralarini aniqlash imkonini beradi.

Ishlarni baholash jarayonidagi eng muhim bosqich – ish haqi iyerarxiasini tuzish uchun ishlarni taqqoslash. Buni ishlarni qatorlar usuli va tasniflash usuli kabi umumiy yoki tahliliy usullar yordamida tarkibiy unsurlarga ajratmagan holda o'zaro taqqoslash orqali amalga oshirish mumkin.



**8.4-rasm. Ish haqi iyerarxiasini tuzish ishlarini taqqoslash usullari.**

**Qatorlar usuli – eng sodda usul bo'lib, bu uning asosiy ustunligi hisoblanadi.** Mazkur usulni qo'llashda ishlarga miqdoriy baho berilmaydi, bunda faqatgina ulardan qay biri boshqalariga nisbatan muhimligi ko'rsatiladi. Vazifalar bo'yicha asosiy ishlarning cheklangan sonini tanlab olish eng muhim omil hisoblanadi. Ularning hajmi ishlar umumiy sonining taxminan 10-15 %ini tashkil etishi kerak. Ular birinchi navbatda saflanadi va barcha qolgan ishlarni baholash uchun namuna bo'lib xizmat qiladi.

Shundan so'ng ishlar o'xshash va mazmuniga ko'ra yaqin bo'lgan ishlarni birlashtirgan holda razryadlarga guruhlanadi. Har bir razryadga tarif stavkalari va okladlarning muayyan darajasi mos keladi. Mazkur usul o'xshash yoki bir bo'linmada bajariladigan ishlar taqqoslanganda o'zini oqlaydi.

***Tasniflash usuli qatorlar usuli kabi ishlarni miqdoriy baholashni nazarda tutmaydi. Mazkur usul bo'yicha dastlab razryadlar***

***aniqlanadi, shundan so‘ng barcha ishlar o‘z mazmuniga ko‘ra ushbu razryadlar bo‘yicha taqsimlanadi.***

Tasniflash usuli aqliy mehnat xodimlari (shu jumladan, yuqori malakali mutaxassislar) uchun keng tarqalgan. Talab etilayotgan malaka, staj va javobgarlik darajasi bo‘yicha o‘zaro farq qilishi lozim bo‘lgan razryadlarni aniqlash tasniflash usulidagi eng murakkab jihat hisoblanadi. Razryadlar soni ishlar mazmunining ko‘lami, korxonaning o‘lchovi, kompaniya vazifalari va kadrlar siyosatidagi farqlarga bog‘liq.

Ishlarni razryadlar bo‘yicha aniq taqsimlash uchun ishlarning muhimligini baholash maxsus tanlab olingan omillar bo‘yicha amalga oshiriladi. Masalan, AQSh federal xizmati tizimida ularning soni sakkiztani tashkil qiladi: ishlarning murakkabligi va xilma-xilligi, ishlarni bajarishdagi mustaqillik darajasi, qarorlar qabul qilish zarurligi, ishni bajarishdagi yangilik, rasmiy shartnomalar xili va maqsadi, ishlab chiqarish tajribasi, javobgarlik, bilimlar.

Tasniflash usuli qo‘llash uchun sodda va tejamli bo‘lib, qatorlar usuliga nisbatan yanada aniq va obyektiv ma’lumotlarga ega bo‘lish imkonini beradi va ancha moslashuvchan usul hisoblanadi, chunki ushbu usuldan foydalanishda ishlarning yangi va rekonstruktsiya qilingan turlari ancha keng tarzda ifodalangan ta’riflarga muvofiq razryadlar bo‘yicha taqsimlanadi.

***Ishlarni baholashning tahliliy usullari notahliliy usullardan shunisi bilan farq qiladiki, bunda ish alohida omillarga ajratilib, ularning har biriga ballarda miqdoriy baho beriladi.***

Aksariyat mamlakatlarda ballar yordamida baholash yoki, boshqacha aytganda, omiliy usul eng keng tarqalgan usul hisoblanadi. Baholash aksariyat ishlar uchun umumiy bo‘lib, farqlarni aniqlashda muhim omillarni tanlab olishdan boshlanadi. AQSh elektr sanoatchilari milliy uyushmasi tomonidan ishlab chiqilgan ballar yordamida baholash tizimi eng mashhur bo‘lib, u ishchilar uchun 4 ta asosiy va 10 ta yordamchi omillarni ajratadi. Ushbu omilarning har biri farqlarning besh darajasi bo‘yicha, xizmatchilar uchun esa 4 ta asosiy va 10 ta yordamchi omillar farqlarning yetti ta darajasi bo‘yicha baholanadi (8.4- jadval).

8.4-jadval

**Arifmetik progressiya asosida jismoniy mehnat xodimlari  
uchun ishni baholashning omiliy usuli**

Omillar	Farq darajalari				
	I	II	III	IV	V
I. Mahorat					
1. Ma'lumot	14	28	42	56	70
2. Tajriba	22	44	66	88	110
3. Tashabbus	14	23	42	56	70
II. Sa'y-harakatlar					
4. Jismoniy	10	20	30	40	50
5. Aqliy	5	10	15	20	25
III. Javobgarlik					
6. Jihozlar yoki jarayon	5	10	15	20	25
7. Materiallar va mahsulot	5	10	15	20	25
8. Boshqalar xavfsizligi	5	10	15	20	25

8.5-jadval

**Majburiy progressiya asosida aqliy mehnat xodimlari uchun ishni  
baholashning omiliy usuli**

Omillar	Farq darajalari						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
I. Tayyorgarlik							
1. Ma'lumot	15	30	45	60	75	100	150
2. Tajriba	20	40	60	80	100	125	
II. Tashabbus							
3. Majburiyatlarning murakkabligi	15	30	45	60	75	100	
4. Rahbarlik darajasi	5	10	20	40	60		
III. Javobgarlik							
5. Sa'y-harakatlar	5	10	20	40	60	80	
6. Jamoa bilan aloqalar	5	10	20	40	60	80	
7. Aqliy taranglik	5	10	15	20	25		
8. Ish sharoitlari	5	10	15	20	25		
IV. Rahbarlik					60		
9. Rahbarlik xususiyati	5	10	20	40	60	80	100
10. Rahbarlik ko'lamlari	5	10	20	40		80	



Har bir omilga uning ishlarning ushbu turi uchun muhimligiga ko'ra salmoq beriladi. Shundan so'ng arifmetik, geometrik yoki majburiy progressiya asosida omillarni darajalar bo'yicha miqdoriy baholash amalga oshiriladi. Ballar yordamida baholash yoki omiliy usul ishni umumiy jihatdan baholovchi notahliliy usul oldida muhim ustunliklarga ega. Ana shunday ustunliklardan biri shundan iboratki, mazkur usuldan foydalangan holda erishilgan natijalar ancha aniq va obyektivdir, chunki ularning asosida muayyan omillar va miqdoriy baholash yotadi. Bunday ustunlik ma'muriyat bilan xodimlar o'rtasidagi keskinlikni yumshatadi, deb hisoblanadi.

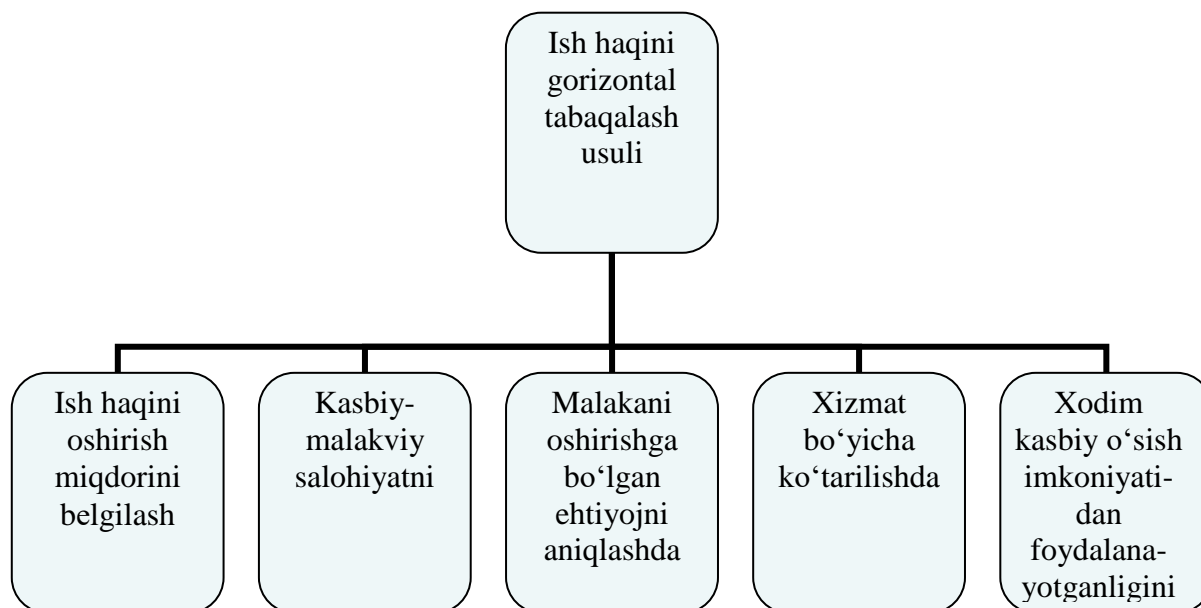
Yana bir ustunlik mazkur usulning ishlab chiqarish sharoitlariga moslashuvida, chunki omillar doirasi g'oyat keng bo'lib, ular ishchilar uchun ham, xizmatchilar uchun ham, shuningdek, texnologik o'zgarishlar ta'siri ostida yuzaga keladigan ishlarning yangi turlari uchun ham qulay.

### **7.3. Xodimlar xizmatiga baho berish-rag'batlantirishning faol elementi sifatida**

Xizmatlarni baholash ish haqini gorizontal tabaqalash usuli hisoblanadi. Bajarilayotgan ishning mazmuni uning obykti hisoblangan ishlarni baholashdan farqli o'laroq, xizmatlarni baholash ishlarning bevosita ijrochisiga taalluqli. Uning natijalari ish haqini oshirish miqdorini belgilashda, kasbiy-malakaviy salohiyat, malakani oshirishga bo'lgan ehtiyojni aniqlashda, xizmat bo'yicha ko'tarilishda va xodim ushbu bo'linmada kasbiy o'sish imkoniyatidan qanday foydalanayotganligini aniqlashda muhim rol o'ynaydi.

Xizmatlarni baholashning mazmuni quyidagilardan iborat: bir xil malakaga ega bo'lgan va bir lavozimni egallab turgan xodimlar o'zlarining tabiiy qobiliyatlari, staji, maqsadi va intilishlari tufayli ishda turli xil natijalarga erishishlari mumkin. Ushbu farqlar okladlarni bir razryad (yoki lavozim) doirasida tabaqalash yordamida ish haqida o'z aksini topishi kerak.

Rivojlangan mamlakatlarda xizmatlardan foydalanish amaliyoti-ning tahlili shundan dalolat berib turibdiki, uning moddiy rag'batlantirish tizimidagi roli so'nggi o'n yil mobaynida sezilarli darajada o'zgardi. Birinchi galda u amal qiladigan xodimlar doirasi kengaydi.



**8.5-rasm. Ish haqini gorizontal tabaqalash usuli.**

Xizmatlarni an'anaviy tarzda baholash natijalarini qandaydir aniq ko'rsatkichlar yordamida ifodalash qiyin bo'lgan mutaxassislar, rahbar xodimlar va xizmatchilarning ish haqini tashkil etishda qo'llanildi. Biroq, aqliy va jismoniy mehnat xodimlari mehnatining mazmunini yaqinlashtirish obyektiv jarayonining kechishiga qarab ularga haq to'lash usullari ham yaqinlashtiriladi. AQSHda mutaxassislar xizmatlarini baholashni kompaniyalarning 80 foizi, ishchilar xizmatlarini baholashni esa taxminan 50 foiz kompaniyalar amalga oshiradi.

Xizmatlarni baholashni qo'llash xususiyati ham o'zgardi. Rag'batlantirishning qo'shimcha vositasi rolini o'ynovchi passiv unsurdan u xodimlar ish haqini tashkil etishning faol unsuriga aylandi. Agar ilgari mutaxassislar ish haqi asosan staj bilan, G'arbiy Yevropa mamlakatlarida esa yosh bilan ham bog'langan bo'lsa, hozirgi kunda nafaqat oklad va mukofotlar, balki qator holatlarda bilvosita to'lovlar ham ishbilirmonlik va shaxsiy xususiyatlar bilan bog'lanadi.

Yaqin vaqtga qadar AQSH xizmatlarni baholashni moddiy rag'batlantirish maqsadlari uchun qo'llashda yetakchi bo'lib kelayotgan edi. So'nggi yillarda baholashning ommaviyligi boshqa sanoati rivojlangan mamlakatlarda ham keskin ortib ketdi. Shuningdek, an'anaviy tarzda yoshga qarab haq to'lovchi Yaponiya ham bundan mustasno emas. Bu hol barcha bozor iqtisodiyotiga ega

bo‘lgan mamlakatlar uchun umumiy bo‘lgan mehnatga haq to‘lash usullarini ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga qayta yo‘naltirish tendensiyasi va ularni ishlar natijalari bilan yanada chambarchas bog‘lashga urinish bilan izohlanadi.

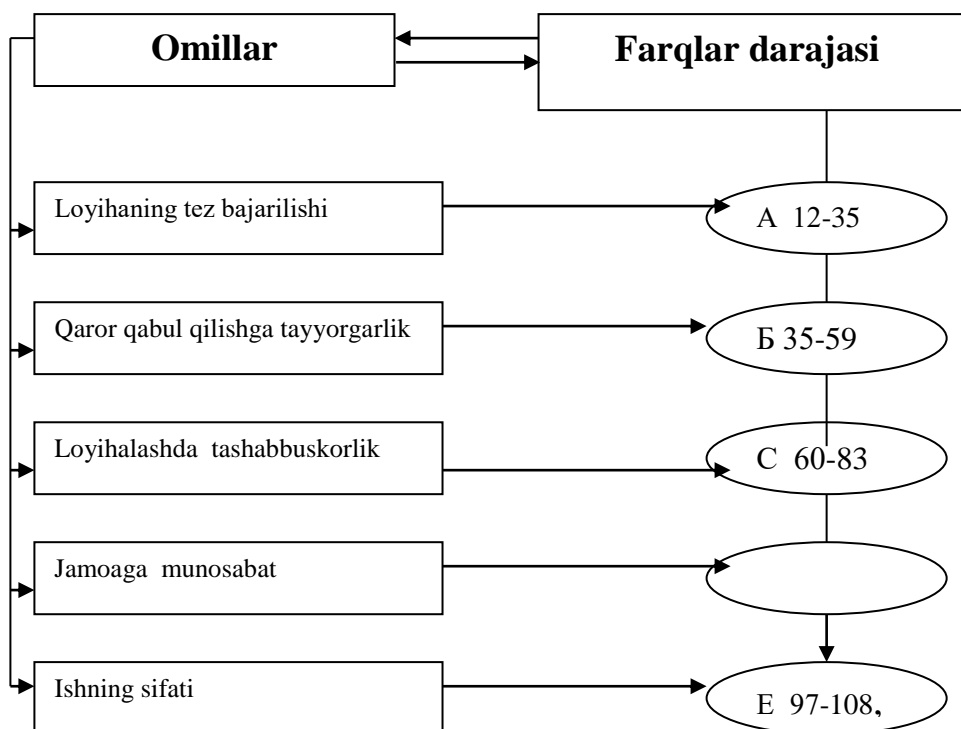
G‘arb mutaxassislarining fikriga ko‘ra, xizmatlarni baholashni to‘g‘ri tashkil etish o‘z-o‘zidan mehnat unumdorligini rag‘batlantirish usuli bo‘lib xizmat qiladi. Firmalar va kompaniyalarning boshqaruv xizmatlari ushbu masalaga katta e‘tibor qaratadi.

Ishbilarmonlik va shaxsiy xususiyatlarni baholash ko‘p sonli omillar bo‘yicha amalga oshiriladi. Ular jumlasiga ko‘pincha quyidagilar kiradi: ish samaradorligi, bajarishning o‘z vaqtidaligi, sifat, ish uslubi va usullari, sarflangan vaqt. Mehnatning an‘anaviy natijalari va ishga bo‘lgan munosabat besh ballik tizim bo‘yicha baholandi: mutlaq (yuqori); yaxshi (o‘rtacha darajadan yuqori); qoniqarli (o‘rtacha daraja); yomon emas (o‘rtacha darajadan past); yomon (qoniqarsiz). Bunday yondashuvda subyektivizm keng o‘rin tutadi. Nominal tarzda beshta baho mavjud bo‘lsa-da, amaliyotda faqat ularning uchta qo‘llaniladi.

Baholashning aniqligini va xolisligini oshirish maqsadida mutaxassislar tomonidan unda xodimlarning ish bilarmonlik va shaxsiy xususiyatlari ularning har biri ishning turli xodimlar tomonidan bajarilishidagi farqlarni tavsiflovchi beshta daraja bo‘yicha baholanadigan omillar to‘plami bo‘yicha baholanishi lozim bo‘lgan omilli model taklif etildi. Masalan, ingliz mutaxassislari tomonidan beshta omil va farqlar darajasidan iborat to‘plam ishlab chiqildi.

Omillar	Farqlar darajasi
Loyihaning tez bajarilishi	A
Qaror qabul qilishga tayyorlik	B
Loyihani ishlab chiqishda tashabbuskorlik	S
Jamoaga bo‘lgan munosabat	D
Ishning sifati	E

Farqlar darajalarining har biriga ma‘lum miqdordagi ballar mos keladi: A uchun – 12-35 ball, B uchun – 35-59, S uchun – 60-83, E uchun – 97-108 ball. Ballarning o‘rtacha miqdoriga to‘plangan ballar yig‘indisini omillar soniga bo‘lish yo‘li bilan erishiladi.



**8.6-rasm. Ingliz mutaxassislari tomonidan tavsiya etilgan beshta omil va farqlar darajasi to‘plam.**

Yuqori natijalarga erishgan xodimlar yuqoriroq razryadlarga yoki lavozimga o‘tkaziladi.

Xizmatlarni baholash, odatda, bir yilda bir marta o‘tkaziladi. Yangidan ishga qabul qilinganlarga kelsak, ular attestatsiyadan tez-tez – yarim yilda bir marta yoki keyinchalik har chorakda o‘tib turadilar.

#### **7.4. Mehnat va unga haq to‘lash sohasida outsorsing texnologiyalari**

Biznes samaradorligi va raqobatbardoshligini oshirish usullaridan biri hisoblangan outsorsing yangi iqtisodiyotda yanada keng tarqalib bormoqda. Rossiya energetika bozoriga chiquvchi G‘arbning yirik sanoat konglomerati – Dover Xalqaro Korporatsiyasini, uning faoliyatining Rossiya energetikasi uchun jozibadorligini tavsiflovchi asosiy dalillardan biri sifatida, aynan qator texnologik (butlovchi) jarayonlar va ular bilan bog‘liq tashkiliy-boshqaruv jarayonlarining outsorsingi ajratib turadi. Rahbariyatning fikriga ko‘ra, bu bizning

korxonalarimizga asosiy e'tiborni muhim ishlab chiqarish jarayonlari va muammolariga qaratish imkonini beradi.

**Autsorsing tushunchasi.** Inglizcha “outsourcing” so‘zining tom ma’nodagi tarjimasi – «tashqaridan kelib chiquvchi», «tashqi resurs». Autsorsingning mohiyati shundan iboratki, Tashkilot ayrim funksiyalarning bajarilishini shartnoma asosida boshqa pudrat ijrochilar: faoliyatning muayyan sohasiga ixtisoslashgan, tegishli bilim va tajribaga ega bo‘lgan va texnik jihozlangan tashkilotlar yoki insonlarga topshiradi. Tashqariga tashkilotning asosiy faoliyati bilan bog‘liq bo‘lmagan, nosohaviy, yordamchi, birga qo‘shib olib boriladigan, qo‘llab-quvvatlovchi va h.k. funksiyalar, faoliyat yo‘nalishlari va turlarini topshirgan ma’qul, deb hisoblanadi. Ayni paytda, Topsy Tail kompaniyasi misolida ko‘rib turganimizdek, u pudratchilarga asosiy ishlab chiqarishni ham topshirdi. Shundan kelib chiqqan holda, autsorsingga endilikda ko‘pincha hatto boshqaruvning yangi strategiyasi sifatida qaralmoqda: «Hammadan yaxshiroq qilishing mumkin bo‘lgan narsa bilan emas, balki hammadan foydaliroq sotib olishing mumkin bo‘lgan narsa bilan shug‘ullan». Masalan: Dell va Compaq kompyuter firmalari yuz foiz ishlab chiqarish autsorsingiga o‘tdi; agar Ford avtomobil zavodi tashkil etilgan vaqtda barcha 100 foiz avtomobillar va butlovchi qismlarni mustaqil ravishda ishlab chiqargan bo‘lsa, hozirda Ford korporatsiyasi butlovchi qismlar va xizmatlarning uchdan ikki qismini chetga buyurtma qiladi.

“O‘zga” vazifalarni o‘z zimmasiga oluvchi tashkilot autsorsing tashkiloti yoki autsorser, deb nomlanadi.

**Autsorsingning rivojlanish tarixi, uning sohasi va turlari.** Ota-onalar tomonidan farzandlarning dastlab boquvchiga, so‘ng esa tarbiyalash uchun enagaga topshirish – bu ham autsorsing...

Muayyan topshiriqlarni bajarish uchun chetdan mutaxassislarni jalb etish juda qadimdan amaliyotda qo‘llanib kelinadi va u zamonaviy biznes uchun qandaydir yangi narsa emas. Autsorsingning paydo bo‘lish tarixini tahlil qilish shuni ko‘rsatdiki, turli manbalarda bu borada turlicha fikrlar bildirilsa-da (60-, 70-yillar), shuni ishonch bilan aytish mumkinki, undan keng foydalanish bozor iqtisodiyoti, ayniqsa, axborot texnologiyalari (AT) rivojlanishi bilan

bog‘liq. Qator holatlarda outsorsing biznesni avj oldirishning asosi hisoblanadi, bu hol global tarmoqlar, tarmoq texnologiyalari va hokazolarning paydo bo‘lishida o‘z ifodasini topadi va mazkur o‘quv qo‘llanmada yangi iqtisodiyot xodimlari, xususan, tarmoq xodimlari ish haqining huquqiy jihatlarini ko‘rib chiqish ham shu bilan bog‘liq.

Outsorsingning muayyan turlariga kelsak, masalan, L.A. Vasilenko ularni quyidagi tarzda tasniflaydi:

- professional outsorsing (outsorserda kasbga yaxshiroq tayyorlangan mutaxassislar mavjud, chunki “yuksak” axborot texnologiyalarini egallagan mutaxassisni tayyorlash va saqlab turish qiymati doimiy ravishda o‘sib boradi, axborot texnologiyalarining o‘zi esa yanada murakkablashib bormoqda);

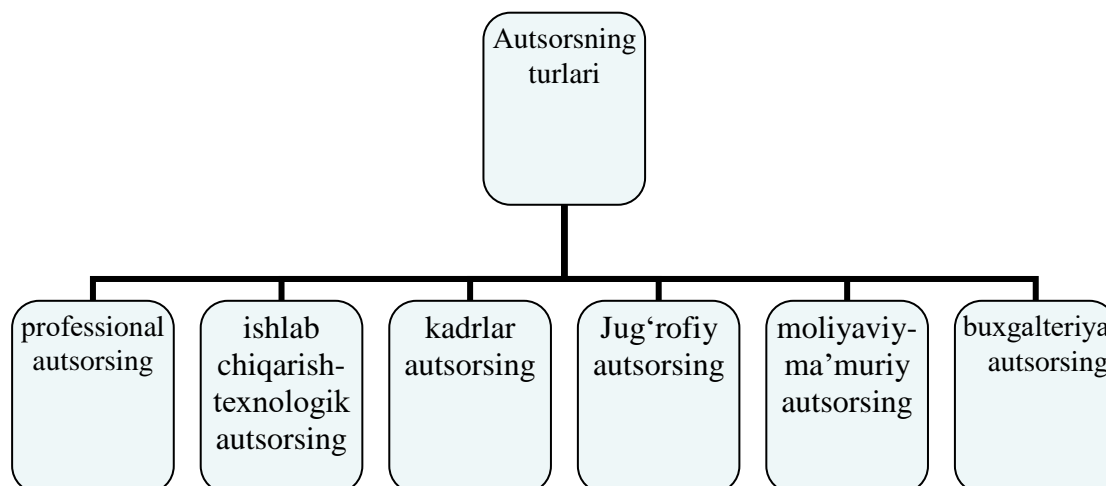
- ishlab chiqarish-texnologik, shu jumladan, tarmoq outsorsingi (outsorser o‘z tasarrufida zarur jihozlar va texnologik majmualarga ega);

- kadrlar outsorsingi;

- jug‘rofiy outsorsing (mamlakat yoki jahonning ayrim mintaqalarida ish arzonroq turishi mumkin. Geografik AT-outsorsingga dasturiy ta‘minotni ishlab chiqish uchun kontraktlarning AQSHdan Hindistonga topshirilishi misol bo‘ladi. Hozirgi vaqtda outsorsingning ushbu turi Rossiya va Belorusda ham keng tarqalib bormoqda. Rossiya dasturchilari - outsorsing resursi sifatida – bugungi kunda IBM, Intel, Parametries, SAP, Firepond va boshqa kompaniyalarda shuhrat qozongan);

- moliyaviy-ma‘muriy outsorsing (outsorser ayrim loyihalar va tranzaksiyalarni ularni bajarishni tezlashtirish va qiymatini pasaytirish uchun boshqaradi);

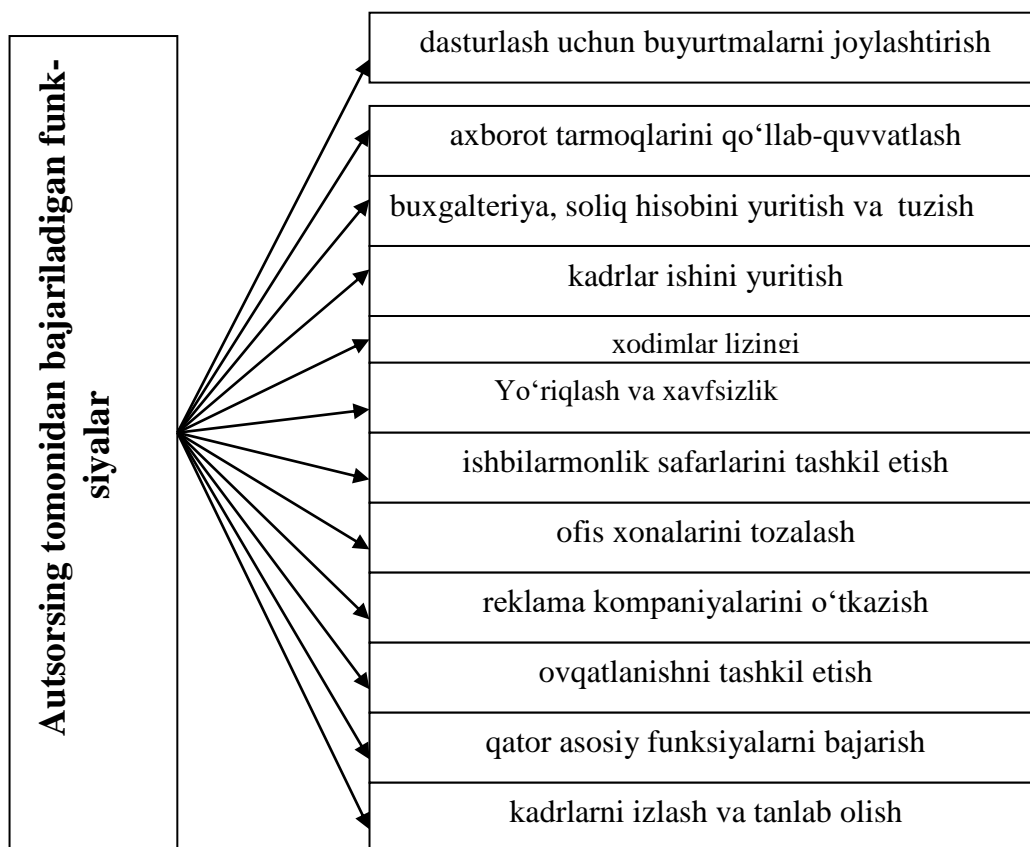
- buxgalteriya outsorsingi.



**8.7-rasm. Autsorsingning L.A. Vasilenko tomonidan berilgan tasnifi.**

**Autsorsingga topshiriladigan funksiyalar.** Autsorsingga topshiriladigan funksiyalarni tanlash borasida hech qanday qoidalar mavjud emas. Autsorsing funksiyalarining ro'yxati uning yuqorida sanab o'tilgan turlari bilan uzviy bog'liq, yoki, aksincha: autsorsing turlari autsorsing tomonidan bajariladigan funksiyalardan kelib chiqib, shakllandi. Nima bo'lganda ham mutaxassislar, odatda, quyidagi funksiyalarni ajratadilar:

- dasturlash uchun buyurtmalarni joylashtirish;
- axborot tarmoqlarini qo'llab-quvvatlash (web-sayt, lokal tarmoqlarni qo'llab-quvvatlash; axborotni muhofaza qilish; korporativ dasturiy mahsulotlarni ishlab chiqish, joriy etish va ularga xizmat ko'rsatish va h.k.);
- buxgalteriya, soliq hisobini yuritish va tuzish;
- kadrlar ishini yuritish;
- muayyan funksiyalarni bajarish uchun vaqtinchalik xodimlarni jalb etish (xodimlar lizingi);
- qo'riqlash va xavfsizlik;
- ishbilarmonlik safarlarini tashkil etish;
- ofis xonalarini tozalash;
- reklama kompaniyalarini o'tkazish;
- ovqatlanishni tashkil etish va b.;
- kadrlarni izlash va tanlab olish;
- qator asosiy funksiyalarni bajarish.



### 8.8-rasm. Autsorsing tomonidan bajariladigan funksiyalar

Mutaxassislarning fikricha, buyurtmachi tashkilot uchun **autsorsingni qo'llashning ustunliklari** quyidagilardan iborat:

1) faoliyatning o'zi uchun eng ustuvor va muhim turlariga va funksiyalariga e'tiborni qaratish imkoniyati;

2) autsorsergga topshiriladigan funksiyalarni bajarish uchun (talab etilayotgan sifat darajasini saqlab qolgan yoki uni oshirgan holda, jumladan jihozlar, ish o'rinlari, xonalar; xodimlar xarajatlari, shu jumladan ish haqi, kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ular malakasini oshirish xarajatlari va b.) o'z sarf-xarajatlarini pasaytirish hisobidan raqobatbardoshlikni oshirish;

3) shtatdagi xodimlar sonini qisqartirish;

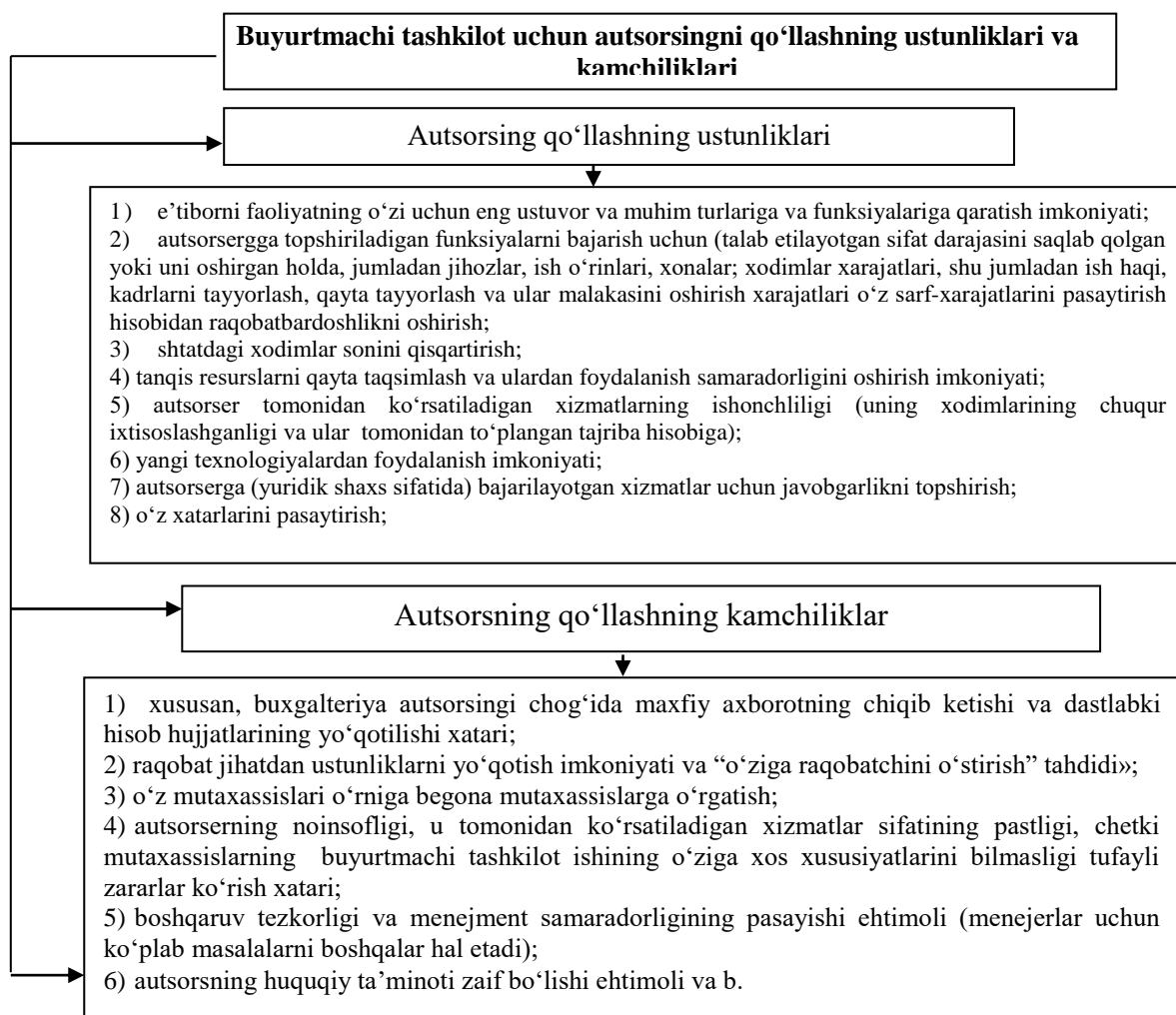
4) tanqis resurslarni qayta taqsimlash va ulardan foydalanish samaradorligini oshirish imkoniyati;

5) autsorser tomonidan ko'rsatiladigan xizmatlarning ishonchliligi (uning xodimlarining chuqur ixtisoslashganligi va ular tomonidan to'plangan tajriba hisobiga);

6) yangi texnologiyalardan foydalanish imkoniyati:



- 7) outsorserga (yuridik shaxs sifatida) bajarilayotgan xizmatlar uchun javobgarlikni topshirish;
- 8) o‘z xatarlarini pasaytirish va b.



### **8.9-rasm. Buyurtmachi tashkilot uchun outsorsingni qo‘llash ustunlik va kamchiliklari.**

Buyurtmachi tashkilot uchun **outsorsingni qo‘llash kamchiliklari** quyidagilar bo‘lishi mumkin:

- 1) xususan, buxgalteriya outsorsingi chog‘ida maxfiy axborotning chiqib ketishi va dastlabki hisob hujjatlarining yo‘qotilishi xatari;
- 2) raqobat jihatdan ustunliklarni yo‘qotish imkoniyati va “o‘ziga raqobatchini o‘stirish” tahdidi»;
- 3) o‘z mutaxassislari o‘rniga begona mutaxassislarga o‘rgatish;

4) autsorserning noinsofligi, u tomonidan ko‘rsatiladigan xizmatlar sifatining pastligi, chetki mutaxassislarning buyurtmachi tashkilot ishining o‘ziga xos xususiyatlarini bilmasligi tufayli zararlar ko‘rish xatari;

5) boshqaruv tezkorligi va menejment samaradorligining pasayishi ehtimoli (menejerlar uchun ko‘plab masalalarni boshqalar hal etadi);

6) autsorsingning huquqiy ta‘minoti zaif bo‘lishi ehtimoli va b.

## **7.5. Mehnat resurslari autsorsingi va ish haqi muammolari**

«Mehnat resurslari autsorsingi» deganda, yetkazib beruvchiga buyurtmachi tashkilot xodimlarining faoliyat yuritishiga doir masalalar bilan shug‘ullanuvchi *bo‘linmaning* xizmatlarini topshirishni tushunamiz. Bunda gap kadrlar bo‘limini/ xodimlarni boshqarishni chetga *topshirish*, uning xodimlarini shtatdan tashqariga chiqarish va ularni yetkazib beruvchi tashkilotning shtatiga kiritish (o‘ziga xos autstaffing) haqida borayapti. Hal etilayotgan muammolar nuqtayi nazaridan mehnat resurslari autsorsingi istalgan bo‘linma – moliyaviy bo‘linma, ATni ishlab chiqish va joriy etish bo‘linmasi, chaqiruvlarga ishlov berish markazi va hokazolar autsorsingiga o‘xshaydi.

Ayni paytda, boshqa bo‘linmalardan farqli o‘laroq ushbu bo‘linmani autsorserga topshirish keyin ularni bartaraf etish yuzasidan shoshilinch choralarni ko‘rmaslik uchun oldindan tahlil etilishi lozim bo‘lgan oqibatlariga olib kelishi mumkin. Gap shundaki, mazkur bo‘linma nafaqat barcha xodimlar farovonligini, balki ushbu xodimlar harakatlari orqali uning butun moliyaviy-xo‘jalik faoliyatining samaradorligini belgilab beruvchi masalalarni hal etadi. Ushbu masalalarni hal etishni chetga topshirish nafaqat buyurtmachi tashkilot rahbariyati ularga yetarlicha e‘tibor qaratmayotganligini, balki, bizningcha, u (ayniqsa, yirik kompaniyalarda) o‘z mehnat resurslarini rivojlantirishning muhimligini, ularning strategik rolini, shuningdek, mehnat resurslari bo‘yicha menejerlar va mutaxassislarning yangi rolini tushunmasligini anglatadi:

«...Yangi iqtisodiyot sharoitida inson kapitali qiymatni yaratishning asosi hisoblanadi. (Ko‘plab tadqiqotlar ko‘rsatishicha, korporativ qiymatning 85 foizi aynan nomoddiy aktivlarga asoslanadi). Shu munosabat bilan qiziqarli holat yuzaga keladi: eng muhim hisoblangan

aktiv tushunarsizroq, barcha narsadan kamroq baholanadi va o'z navbatida, eng kam boshqariladi. Albatta, bugungi kunda biz burilish yasash arafasidamiz. Iqtisodiyotning yangi modeli paydo bo'lishi bilan menejmentning yangi nazariyasiga bo'lgan ehtiyoj yuzaga keldi. Unda qiymat taxminan asosan inson kapitali va boshqa nomoddiy aktivlar hisobidan yaratiladigan iqtisodiyotda bunday nazariyani tuzish uchun mehnat resurslariga nisbatan strategiyalarni baholash eng ma'qul yo'l hisoblanadi.

...Mehnat resurslari sohasidagi mutaxassislar oldida murakkab vazifa turibdi: ular tashkilotdagi rollariga nisbatan yanada strategik nuqtayi nazarni va yondashuvni ishlab chiqishlari zarur»<sup>37</sup>.

Nazarimizda, mehnat resurslari autsorsingi chog'ida o'z tashkilotidan boshqa tashkilotga (autsorserga) o'tkazilgan xodimlarni ular «o'zining tashkilotdagi roliga nisbatan yanada strategik nuqtayi nazarni va yondashuvni ishlab chiqishlari zarur»ligiga ishontirish juda qiyin. Ularni boshqa tashkilotga o'tkazishdan asosiy maqsad ular bilan bog'liq mehnat xarajatlarini tejashdan iboratligini hisobga olgan holda, ular sobiq tashkilotlari va unda qolgan xodimlarning manfaatlari haqida qayg'urmaydilar. Boz ustiga boshqa tashkilotga o'tkazilganidan keyin ular beixtiyor avvalgi tashkilotning korporativ falsafasi, madaniyati, an'analari bilan aloqalarni uzgan holda yangi ish beruvchining qadriyatlarini tizimini o'zlashtirishga majbur bo'ladilar. Bunday sharoitda kompensatsiyalar (mehnat haqi) bo'yicha menejerlar yoki mutaxassislarga tashkilotning strategik va taktik maqsadlariga erishishni ta'minlashga, xodimlarning bo'linmalar va umuman kompaniya ishining natijasiga qo'shgan hissasini baholashga yo'naltirilgan mehnatga haq to'lash tizimini ishlab chiqish qiyinchilik tug'diradi.

Mehnatga haq to'lash bo'yicha menejerlar va mutaxassislar tashkilot faoliyatining barcha soha va turlarini, mehnatni tashkil etish, ish majburiyatlari, mehnat sharoitlari, xodimlarni mehnat qilishga motivatsiyalash va boshqa omillarni bilishi kerak, aks holda, ular o'z ishini (faqat chetki rahbariyat ko'rsatmalaridan kelib chiqqan holda) yaxshi bajara olimaydilar. Ish haqi, aynan muayyan biznesda bevosita yoki bilvosita qatnashuvchi barcha ishtirokchilar va tomonlarning

---

<sup>37</sup> Беккер Брайн И., Хьюзлуд Марк А., Ульпих Дейв. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность. /Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007.

manfaatlari to‘qnash keladigan soha. O‘z navbatida, ularni ish haqi va daromadlarning boshqa turlari (xususan, aksiyalar) orqali samarali boshqarish uchun uning “tashqarisida” emas, balki, bunda go‘yoki to‘g‘ri maslahatlar va tavsiyalar bergan holda, uning “ichida” bo‘lish lozim. Turli konsalting va hokazo firmalar ko‘rinishidagi “maslahatchilar” ko‘pchilikni tashkil etishi, fikrimizcha, barqaror iqtisodiyot sharoitida o‘zini oqlaydi. Yangi tez o‘zgaruvchan iqtisodiyot sharoitida, hatto mehnat taqsimotining tabiiy kuchayishi yuz bergan taqdirda ham, aynan bunday xizmatni chetga topshirishning maqsadga muvofiqligi strategik maqsadlar nuqtayi nazaridan puxta hisoblab chiqilishi va asoslanishi kerak.

Autorserga topshirilgan bo‘linmalar xodimlari ish haqining miqdori va tarkibi (doimiy, kafolatlangan va o‘zgaruvchan qismlar nisbati) haqida gapiradigan bo‘lsak, u holda, shuni nazarda tutish lozimki, keng qo‘llanib kelayotgan «kompensatsion paket» xodimlar va ular oila a‘zolarining asosiy ehtiyojlarini qoplovchi asosiy ish haqidan tashqari boshqa rag‘batlantiruvchi, kompensatsion va ijtimoiy to‘lovlarni ham o‘z ichiga oladi. Bunday to‘lovlarning ko‘pchiligi, birinchidan, tashkilotdagi ish staji bilan bog‘liq bo‘lib, ikkinchidan, odatda, jamoa shartnomalarini tuzishda ish beruvchi bilan jamoaviy muzokaralar jarayonida belgilanadi. Yangi tashkilotda (outsorsing tashkilotlar, odatda, xodimlar soni bo‘yicha ancha kichik bo‘ladi) bunday muzokaralarni olib boruvchi kasaba uyushmasi bo‘lmasligi mumkin; o‘z navbatida, bunday to‘lovlarni saqlab qolish so‘roq ostida bo‘lishi mumkin, chunki sodiq xodimlar mehnat shartnomalarini ilgarigi ish beruvchi bilan emas, balki yangi ish beruvchi bilan tuzadi...

Bundan tashqari, o‘zining yuksak malakasi, o‘z navbatida, tegishli ish haqini saqlab turish uchun xodimlar turli yangiliklar kiritish, yangi texnologiyalarni mustaqil ravishda yoki yangi ish beruvchi tomonidan tashkil etiladigan ta‘lim dasturlari orqali o‘rganishlari lozim. Ta‘lim dasturlarini tashkil etish ham ish beruvchi uchun pul masalasi, ya‘ni xodimlar uchun o‘z xarajatlarini tejash masalasiga borib taqaladi. Vaziyatdan chiqish yo‘li ushbu va ular bilan bog‘liq barcha masalalarni puxta o‘ylab chiqish, o‘z “kadrlar bo‘limini” topshiruvchi va uni qabul qiluvchi tashkilotlar o‘rtasida shartnomalar tuzishdan avval iqtisodiy hisob-kitoblarni amalga oshirishdan iborat bo‘lishi

mumkin. So‘zsiz, bunda tegishli milliy qonun hujjatlari yoki umumiy tan olingan huquqiy me‘yorlar huquqiy asos bo‘lishi lozim.

Bugungi kunda ko‘plab rivojlangan mamlakatlarda tashkilot hamma vaqt ham o‘z xodimlari uchun javobgarlikni, shunchaki ularni boshqa tashkilot shtatiga o‘tkazib va o‘z xodimlarining familiyasini to‘lov qaydnomasiga kiritgan holda chetga topshirmaydi. Shuning uchun, rossiyalik mutaxassislar hisoblaganlaridek, «ko‘plab nufuzli tashkilotlar ushbu funksiyani yetkazib beruvchiga bajarish uchun topshirishga shoshilishini kutmaslik lozim. Kutish mumkin bo‘lgan narsa xodimlarni tanlab olish hamda boshqarish xizmatlarini ko‘rsatuvchi va o‘z daromadining bir qismini kichik kompaniyalarga kadrlar bo‘limining to‘liqsiz ish kuni bilan ishlovchi malakali boshlig‘i xizmatlarini ko‘rsatishdan oluvchi kompaniyalar soni oshishi».

#### **7.6. Kadrlarni shtatdan chiqarish (kadrlar autstaffingi) va ular mehnatiga haq to‘lash**

Yuqorida ko‘rib chiqilgan kadrlar bo‘linmasini bir tashkilotdan boshqasiga topshirish, o‘z mohiyatiga ko‘ra, avval ham ta‘kidlanganidek, kadrlar autstaffingining namoyon bo‘lishi hisoblanadi. «Kadrlar autstaffingi» (ingl. *outstaffing*), deb xodimlarni buyurtmachi tashkilot shtatidan chiqarish va ularni provayder kompaniya yoki, XMTning 1997-yilda qabul qilingan xususiy bandlik agentliklari to‘g‘risidagi (181-sonli) yangi Konvensiyasiga muvofiq bandlik agentligi, deb nomlanuvchi tashkilotning shtatiga rasmiylashtirish xizmatiga aytiladi.

Autstaffing g‘oyasi xodimlar lizingi g‘oyasidan kelib chiqadi va u XX asrning 90-yillarida keng tarqaldi. Amerika kichik biznes ma‘muriyatining ma‘lumotlariga ko‘ra, 2005-yilga kelib, G‘arbdagi mavjud barcha kichik va o‘rta kompaniyalarning 80 foiziga yaqini o‘z xodimlarini shtatidan chiqargan.

Demak, mazkur holatda gap kadrlar bo‘linmasining o‘zini emas, balki biror bir kadrlar funksiyalarini bajaruvchi alohida xodimlarni topshirish haqida borayapti. Bunda kadrlar agentligi kadrlar autstaffingi bo‘yicha xizmatlarni yuridik jihatdan o‘z zimmasiga olgan holda avvalgi tashkilot xodimlari uchun ish beruvchiga aylanadi. Ushbu xodimlar endi kadrlar agentligi shtatiga kiritilib, shu tariqa

o‘zining sobiq tashkiloti bilan hech qanday yuridik munosabatlarga ega bo‘lmasa-da, lekin o‘z mehnat funksiyalarini uning ehtiyojlaridan kelib chiqib, bajaradi. Shtatdan chiqarilgan xodimlarga ish haqi to‘lash manbai sobiq ish beruvchining mablag‘lari hisoblanadi va endilikda ushbu mablag‘lar mazkur tashkilot xarajatlarining boshqa turiga: avvalgidek mehnat haqi to‘lash uchun soliq solinadigan bevosita xarajatlarga emas, balki xizmatni moliyalash bilan bog‘liq xarajatlarga kiritiladi.

Masalan, Rossiyada sobiq ish beruvchi kadrlar agentligining hisobiga shtatdan chiqarilgan xodimlar ish haqi bilan birga har oyda yagona ijtimoiy soliq va agentlik gonorarini o‘tkazadi. Bunda gonorar miqdori turli usullar bilan: mehnatga haq to‘lash umumiy fondining muayyan foizi (odatda, ko‘pi bilan 25 %) sifatida yoki har bir xodimning ishlarini yuritganlik uchun belgilab qo‘yilgan tarif sifatida yoxud vaziyatga qarab ushbu va boshqa usullarning istalgan biri bilan belgilanadi.

Kadrlar autstaffingi xarajatlari, yuqorida ta’kidlanganidek, nafaqat topshirilgan xodimlar ish haqini, balki bir necha tarkibiy qismlarni o‘z ichiga olganligi bois buyurtmachi tashkilot bilan kadrlar agentligi o‘rtasida tuzilgan shartnoma shartlariga ko‘ra «savdo» faqatgina ular manfaatlaridan kelib chiqib amalga oshiriladi. Bir xodimdan (ishning ijrochisi) sifatida endi ikkita tashkilot pul ishlab olishni xohlayotganligi bois, albatta, hatto qimmatbaho mutaxassisning yuqori maoshini saqlab qolish maqsadida qonun hujjatlaridagi barcha qoidalardan foydalanilgan taqdirda ham, uning manfaatlari qurbon qilinadi. Ta’kidlash lozimki, Rossiyada autsorsing to‘g‘risida maxsus qonun hujjatlari mavzu emas, buyurtmachi tashkilot bilan autsorsing tashkiloti o‘rtasidagi munosabatlar RF Fuqarolik kodeksining ushbu munosabatlarning mazmuniga mos keluvchi me’yorlari bilan tartibga solinadi va shundan kelib chiqqan holda soliqlar to‘lanadi.

Demak, autstaffing xizmatlari ko‘rsatish uchun fuqarolik–huquqiy shartnoma tashkilotlar o‘rtasida tuzilib, ijrochi (buyurtmachi tashkilotning sobiq xodimi) yangi ish beruvchi – kadrlar agentligi bilan mehnat shartnomasini tuzadi va undan ish haqi oladi, lekin shu bilan birga u sobiq ish beruvchiga ishlaydi va uning ko‘rsatmalarini bajaradi. Agar bunda ijrochining amaldagi ish o‘rni sobiq ish beruvchida qolishda davom etsa, u holda, masalan, RF Mehnat kodeksiga muvofiq (16-

modda) bu, hatto kerakli tarzda mehnat shartnomasini rasmiylashtirishsiz, ular o'rtasida mehnatga oid munosabatlar yuzaga kelishiga asos bo'ladi. Mazkur holatda u mehnatga haq to'lashning sobiq ish beruvchida, amalda bo'lgan tegishli shartlariga da'vogarlik qilishga ham haqli. O'z navbatida, buyurtmachining mehnatga haq to'lash xarajatlarini kamaytirishga yaqqol intilishi bilan bog'liq yangi huquqiy muammolar yuzaga keladi.

### **7.7. Kadrlar vazifalari outsorsingi va mehnatga haq to'lashning ayrim jihatlari**

Kadrlar ishi (xodimlarni/inson resurslarini boshqarish faoliyati)ning ko'plab vazifalari ichidan outsorsingga, ya'ni tashqi ijrochilarga topshirish uchun "mutaassib" hisoblangan, shuning uchun ish vaqtining katta qismini oluvchi va buning oqibatida strategik vazifalarni hal etish bilan shug'ullanishga to'sqinlik qiluvchi qator funksiyalar ajratiladi. Kadrlar xizmati qator funksiyalarining tashqi ijrochilarga topshirilishi ko'pincha kadrlar outsorsingi, deb nomlanadi. Ana shunday funksiyalar jumlasiga, xususan, quyidagilar kiradi:

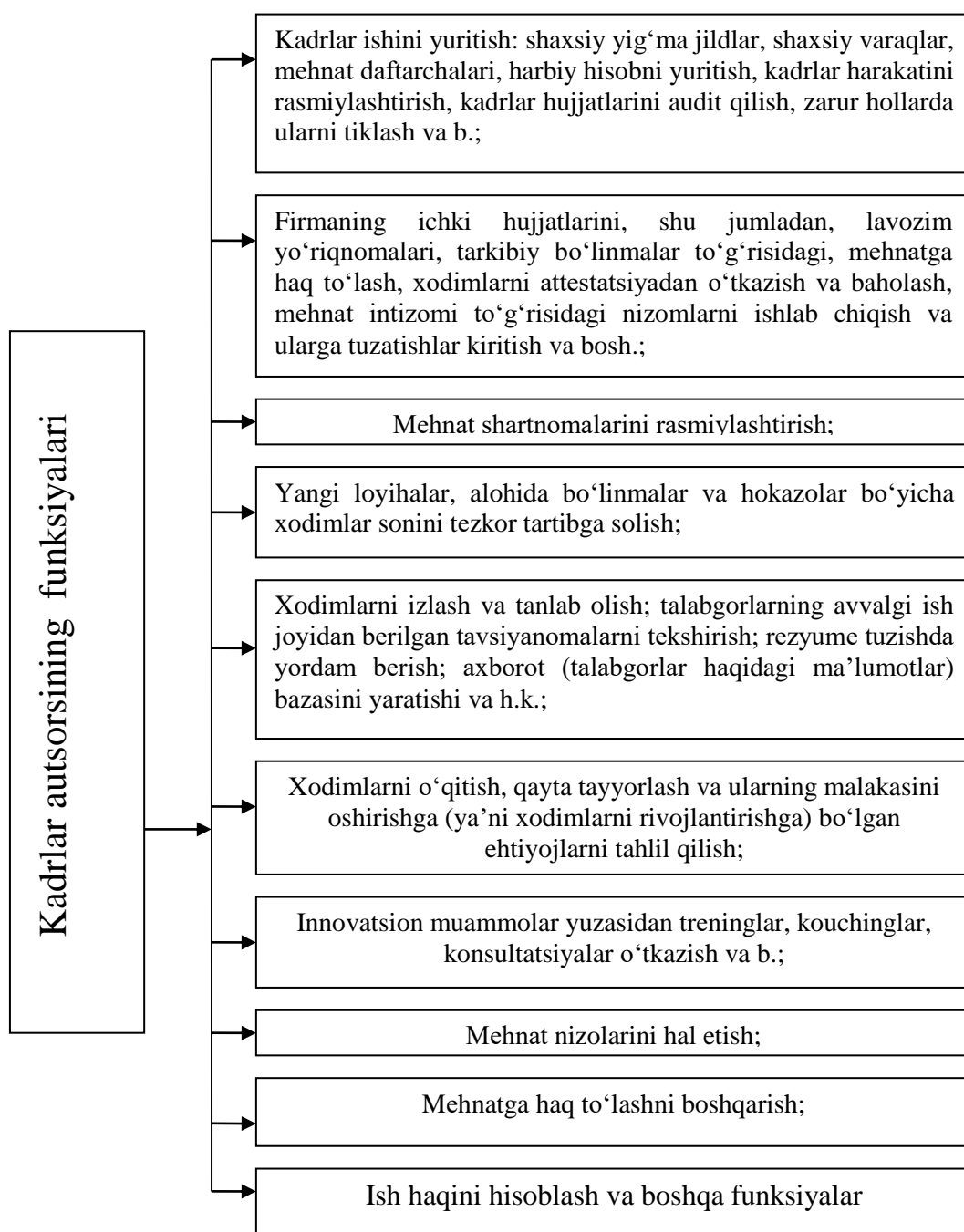
Autsorsingning iqtisodiy jihatdan qulayliklari va kamchiliklari haqida yuqorida umumiy fikrlar bildirildi, kadrlar funksiyalarining outsorsingi nuqtayi nazaridan ularning ayrimlari haqida batafsil to'xtalib o'tish mumkin, xususan:

– kadrlar ishini yuritishni outsorsingga topshiruvchi tashkilot hatto o'zining xodimlar bo'yicha menejeriga ega bo'lmasligi ham mumkin. Boz ustiga, ushbu holatda u kasal bo'lishi, yetarlicha malakaga ega bo'lmagan xodimga bog'liq emas;

– buyurtmachi tashkilot yuridik shaxs sifatida ijrochidan (pudratchidan) ish sifatining mehnat shartnomasi bo'yicha yollangan o'z xodimga qaraganda yanada yuqori bo'lishini talab qilishi mumkin;

– kadrlar funksiyalarining outsorsingga topshirilishi, masalan, Rossiyada kichik korxonaga maqomini saqlab qolish yoki qo'lga kiritish imkonini beradi, bu esa, o'z navbatida, soliq solishning soddalashtirilgan tizimini joriy etish yoki saqlab qolish va xodimning ijtimoiy sharoitlari haqida unchalik qayg'urmagan holda soliq imtiyozlaridan foydalanishga imkoni beradi;

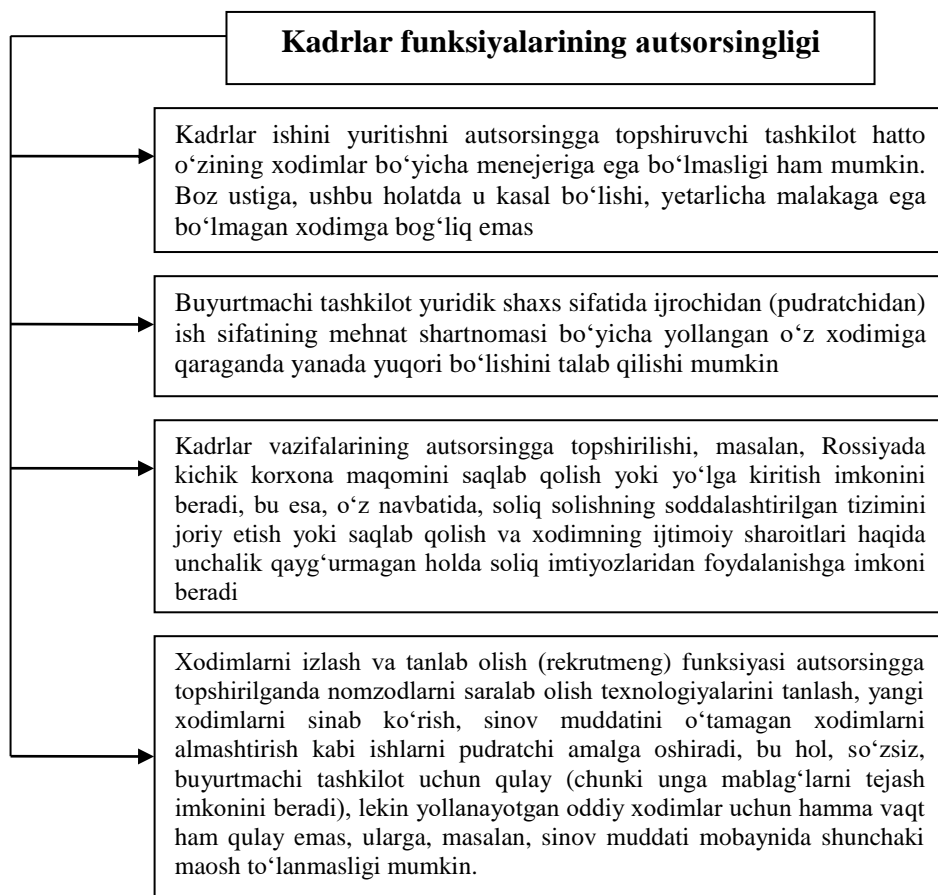
– xodimlarni izlash va tanlab olish (rekrutmeng) funksiyasi autsorsingga topshirilganda, nomzodlarni saralab olish texnologiyalarini tanlash, yangi xodimlarni sinab ko‘rish, sinov muddatini o‘tamagan xodimlarni almashtirish kabi ishlarni pudratchi amalga oshiradi, bu hol, so‘zsiz, buyurtmachi tashkilot uchun qulay (chunki unga mablag‘larni tejash imkonini beradi), lekin yollanayotgan oddiy xodimlar uchun hamma vaqt ham qulay emas, ularga, masalan, sinov muddati mobaynida shunchaki maosh to‘lanmasligi mumkin.



**8.10-rasm. Kadrlar autsorsingi funksiyalari.**



Yuqori bo‘g‘in rahbarlari (top-menejerlar), noyob mutaxassislarni tanlab olish («xedxan-ting» (*head hunting*) – inglizchadan so‘zma-so‘z o‘girilganda «boshlar uchun ov») va ularga ish haqi miqdorini belgilash haqida to‘xtaladigan bo‘lsak, masalan, Rossiyada ular mamlakatda mehnat haqining darajasi va hatto ushbu xodimlar malakasini darajasi bo‘yicha ham emas, balki ko‘proq qarindosh-urug‘chilik, tanish-bilishlik yoki boshqacha, masalan, nufuz xususidagi fikrlar belgilanadi (shtatda yuqori maosh to‘lanadigan, eng yaxshi xorijlik xodimga ega bo‘lish juda urfga kirgan). Boz ustiga xedxanterlar xizmatlari ko‘proq “bozor islohoti”dan keyin qayta tiklanayotgan tarmoqlar yoki yangi rivojlanayotgan tarmoqlarda top-menejerlar va yuqori maosh to‘lanadigan mutaxassislar (AT-industriya, marketing va sotuvlar bo‘yicha direktorlar, bank boshqaruvchilari, xodimlar bo‘yicha direktorlar va h.k.)ni qidirib topish uchun talab etiladi.



**8.11-rasm. Kadrlar vazifalarining outsorsingligi**

Ta'kidlash lozimki, xedxanterlar xizmatlariga bo'lgan talabning ortishi – yangi global iqtisodiyot talablari, shu jumladan, yangi g'oyalari va bilimlarning yetishmasligi bilan shartlangan jahon tendensiyasidir. Lekin “diplom muqovasi” va yuqori aloqalar emas, balki aynan bilimlar, mahorat va qo'l ostidagilarga hurmat bilan munosabatda bo'lish zarur. So'nggi yillarda rivojlangan mamlakatlarda mehnatga haq to'lashning yangi talablarga mos keluvchi prinsiplar jihatdan yangi tizimlari, xususan, *bilim va kompetensiya uchun to'lovlar tizimining paydo bo'lgani* bejizga emas. Masalan, AQSHda, bir necha yuzlab firmalar tadqiqoti shuni ko'rsatdiki, ko'p holatlarda xodimlar kasbiy majburiyatlarni samarali bajarganlik uchun emas, balki nima qilish zarurligini bilganligi uchun va ushbu g'oyalarni amalga oshirganlik uchun mukofotlanishdi. Bilim va kompetensiya uchun to'lovlar tizimi har qanday xodimga, shu jumladan, vaqtinchalik ishlayotgan xodimga nisbatan ham qo'llanilishi mumkin.

O'z navbatida, shunga e'tibor qaratish lozimki, birinchidan, kompetensiyalar konsepsiyasining o'zi qadim tarixga ega; ikkinchidan, «kompetensiya» tushunchasi ko'pincha ancha keng va har xil ma'noda talqin etiladi; uchinchidan, kompetensiyalar to'plami (tarkibiy qismlari) vaqt o'tishi bilan o'zgarib turadi; to'rtinchidan, kompetensiyalar, odatda, faoliyatning muayyan sohasiga, masalan mehnat resurslari/xodimlarni boshqarish sohasiga, ancha tor ma'noda – ushbu sohada outsorsing texnologiyalarini qo'llashga bog'lanadi.

Kompetensiyalar ta'riflaridan biri quyidagicha: kompetensiya xodimning o'z faoliyatining natijalariga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi bilimi, ko'nikmalari, qobiliyati va shaxsiy xususiyatlari. Xususan, (xodimlar bo'yicha) menejerlar yangi kompetensiyalari jumlasiga mehnat resurslarining samaradorligini strategik boshqarish kiradi. Bunda samaradorlikni strategik boshqarish (samaradorlik strategik menejmenti) deganda samaradorlik ko'rsatkichlarining muvozanatlashgan tizimlari yordamida tashkilot strategiyasini amalga oshirish jarayonining menejmenti tushuniladi. 1990-yillarda mashhur bo'lgan ko'rsatkichlarning muvozanatlashgan tizimi konsepsiyasining mualliflari Robert Kaplan va Devid Norton hisoblanadi.

Autsorsingga topshirish uchun insonlarni boshqarish bilan bog'liq funksiyalarni tanlashda barcha «ha» va «qarshi» taraflarni, shuningdek topshiriladigan funksiyalar hajmi va tarkibini puxta chamalab ko'rish

lozim. Bu shu bilan bog‘liqki, masalan, kadrlar ishini yuritishdan bir-ikki funksiyani outsorsingga chiqargan holda, barcha kadrlar ishini yuritishni pudratchiga topshirishga to‘g‘ri keladi, chunki bir qator boshqa funksiyalarning bajarilishi u bilan bog‘liq.

### **Qisqacha xulosalar**

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirish maqsadini ko‘zlagan ish haqi tizimlarida korxonalar xodimlarini rag‘batlantirishning ikkita yo‘nalishi yaqqol namoyon bo‘ladi: birinchidan, ishlab chiqarish ko‘rsatkichlarining bevosita o‘shirishini, eng avvalo, ish haqini tabaqalash va mukofotlash tizimlari yordamida rag‘batlantirish; ikkinchidan, ishchi kuchi sifatining oshirishini xodimlar tomonidan firmalar va kompaniyalardan olinadigan daromadlarning boshqa qismlari yordamida rag‘batlantirish.

Ish haqining tabaqalanishi asosan moddiy rag‘batlantirishning samaradorligida namoyon bo‘ladi. Ish haqini tabaqalashning uch turi iqtisodiyotni rivojlantirish uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega: tarmoq, kasb-malakaviy va mintaqaviy.

Ishlarni baholash jarayonidagi eng muhim bosqich ish haqi iyerarxiyasini tuzish uchun ishlarni taqqoslash. Buni ishlarni qatorlar usuli va tasniflash usuli kabi umumiy yoki tahliliy usullar yordamida tarkibiy unsurlarga ajratmagan holda bir-biri bilan taqqoslash orqali amalga oshirish mumkin.

Inglizcha “outsourcing” so‘zining tom ma’nodagi tarjimasini – «tashqaridan kelib chiquvchi», «tashqi resurs». Outsorsingning mohiyati shundan iboratki, tashkilot ayrim funksiyalarning bajarilishini shartnoma asosida boshqa pudrat ijrochilar: faoliyatning muayyan sohasiga ixtisoslashgan, tegishli bilim va tajribaga ega bo‘lgan va texnik jihozlangan tashkilotlar yoki insonlarga topshiradi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ish haqining ishlab chiqarish samaradorligiga ta’sirini aniqlab bering.
2. Ish haqini tabaqalashning nechta turi mavjud?

3. Mehnatga baho berishdagi usullar va ularning o'ziga xos xususiyatlarini ko'rsatib bering.

4. Ishlarni baholash sifat jihatdan farqlarni va vertikal tabaqalash ta'riflarini aniqlab bering?

5. AQSH xizmatlarni baholashni moddiy rag'batlantirish maqsadlari uchun qo'llanilgan xususiyatlarni izohlab bering.

6. Markazlashmagan tashkiliy tuzilmalarning qanday tasniflari ish haqi va tadbirkorlik faoliyati ishtirokchilarining manfaatlari bilan bevosita bog'liq?

7. «Autsorsing» tushunchasini ta'riflang, uning turlari, funksiyalari va qo'llanish sohalarini sanab bering.

8. Mehnat sohasida autsorsing texnologiyalaridan foydalanishda ish haqining eng muhim muammolarini ta'riflang.

9. Kadrlar autstaffingida mehnatga haq to'lashning o'ziga xos xususiyatlarini ayting.

10. Ish haqini nazorat qilish operatsiyalarini autsorsingga topshirish samaradorligini qanday hisoblab chiqish mumkin?

11. «Mehnat resurslari autsorsingi» deganda nimani tushunasiz?

12. Autsorsingning iqtisodiy jihatdan qulayliklar va kamchiliklari ahamiyatini ochib bering.

### **Tavsiya etilayotgan adabiyotlar**

1. Abduraxmonov Q.X. Personalni boshqarish. Darslik. /Xolmo'minov SH.R., Zokirova Q.X. O'zbekiston Respublikasi oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti. – T.: “O'qituvchi” NMIU, 2008. – 391 b.

2. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. ред. Н.А. Волгина. - М.: Изд-во РАГС, 2010. -368 с.

3. Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: Учебное пособие. – М.: Дело и Сервис, 2010. - 418с.

4. Рофе А.И. Экономика труда. Учебник. -М.: КНОРУС, 2010. -400 с.

5. Беккер Брайан И., Хюзлид Марк А., Ульних Дейв. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди,

стратегия и производительность. /Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вилямс», 2007.

6. Эдвард Йордан. Аутсорсинг. Конкуренция в глобальной гонке за производительностью. - М.: Изд-во «ЛОРИ», 2006.

7. Василенко Л.А. Аутсорсинг - инновационная кадровая технология государственной службы. - М.: Наука, 2007.

8. Филина Ф.Н. Аутсорсинг бизнес-процессов: проблемы и решения. - М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2008.

9. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ. /Пер. с англ. – М.: Издат. дом «Вильямс», 2004.

## **VIII bob. FIRMA VA KOMPANIYALARDA RAHBARLAR MEHNATIGA HAQ TO‘LASHNI TASHKIL ETISH MASALALARI**

### **8.1. Firma va kompaniyalar rahbarlari mehnatiga haq to‘lashning o‘ziga xos xususiyatlari**

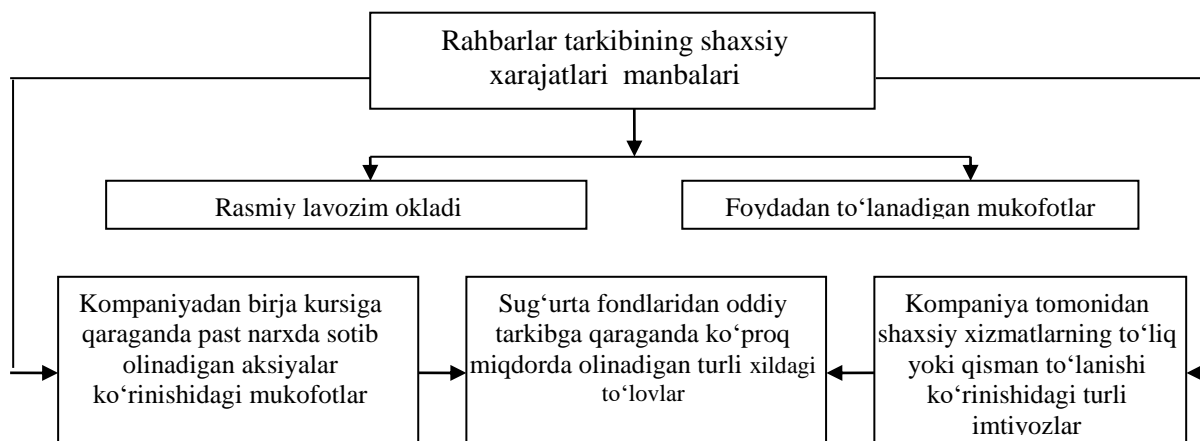
Boshqaruv bo‘g‘ini va boshqa toifadagi xodimlarni mukofotlashdagi farqlar shundan iboratki, rahbarlar daromadlarining umumiy summasida ular ish haqi (okladlari)ning ulushi nisbatan katta emas. Ular daromadlarining katta qismini firma (korxonalar) faoliyatining yakuniy natijalari bo‘yicha foyda va mukofotlar tashkil etadi. Korxonalar, firmalar, kompaniyalar rahbarlari (direktorlari), xalqaro metodologiyaga muvofiq, mahsulot tannarxida hisobga olinadigan ishchi kuchi xarajatlarini hisoblashda istisno etilishi yuqoridagi holat bilan bog‘liq.

Umuman olganda, rahbarlar tarkibining shaxsiy xarajatlari quyidagi manbalardan hosil bo‘ladi:

- rasmiy lavozim okladi;
- foydadan to‘lanadigan mukofotlar;
- kompaniyadan birja kursiga qaraganda past narxda sotib olinadigan aksiyalar ko‘rinishidagi mukofotlar;
- sug‘urta fondlaridan oddiy tarkibga qaraganda ko‘proq miqdorda olinadigan turli to‘lovlar;

kompaniya tomonidan shaxsiy xizmatlarning to‘liq yoki qisman to‘lanishi ko‘rinishidagi turli imtiyozlar.

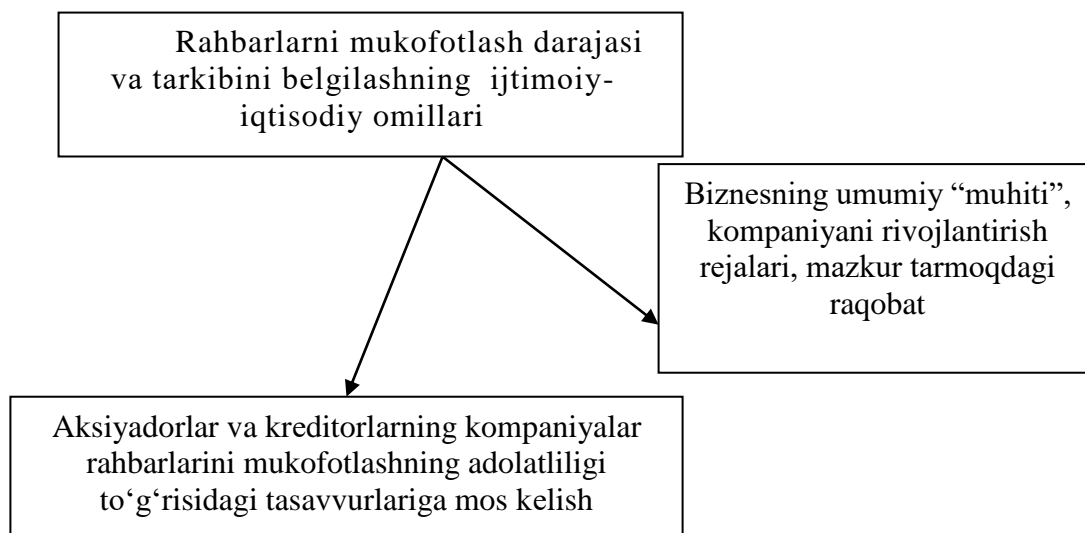
Shuningdek, rahbarlar lavozim majburiyatlarini bajarish munosabati bilan tasarruf etadigan summalar ham hisoblab chiqiladi. Boshqaruv xodimlariga ushbu to‘lovlar va xizmatlarning taqdim etilishi, shuningdek, ularga to‘lanadigan okladlar darajasining belgilanishi ham nazorat qilinadi. To‘lovlar darajasi va shartlarini tartibga soluvchi va ushbu sohadagi suiiste’molliklarning oldini oluvchi mexanizm ishlab chiqilgan. Shu bilan birga rahbarlar faoliyatining xatarli xususiyati bilan bog‘liq qiyin vaziyatlarda ularni himoyalovchi chora-tadbirlar majmui ham amal qilib turibdi. Bularning barchasi rahbar kadrlarni taraqqiyot sari yetaklovchi o‘ziga xos bo‘g‘in sifatida saqlab qolish maqsadida qilinadi.



**9.1-rasm. Rahbarlar tarkibining shaxsiy xarajatlari manbalari.**

Rahbarlarga haq to‘lashning chamalangan va ishlab chiqilgan tizimi butun kompaniya samarali faoliyat ko‘rsatishi uchun muhim ahamiyat kasb etadi. Shuning uchun rahbarlarni mukofotlash darajasi va tarkibini belgilashda quyidagi ijtimoiy-iqtisodiy omillar e‘tiborga olinadi:

- biznesning umumiy “muhi”, kompaniyani rivojlantirish rejalari, mazkur tarmoqdagi raqobat;
- aksiyadorlar va kreditorlarning kompaniyalar rahbarlarini mukofotlashning adolatliligi to‘g‘risidagi tasavvurlariga mos kelish.



**9.2-rasm. Rahbarlarni mukofotlash darajasi va tarkibini belgilashning ijtimoiy-iqtisodiy omillari.**

Mehnat bozoridagi vaziyatni puxta tahlil qilish, “inson resurslari”dan foydalanishdagi raqobatchi kompaniyalar faoliyatini baholash katta ahamiyatga ega. Shu tariqa, “Minnesota Mayning end Manyufekchuring” xalqaro korporatsiyasi o‘zining 16 nafar raqobatchisida mehnatga haq to‘lash darajalarini muntazam kuzatib boradi, ular ichida IBM, “Kodak”, “Djeneral elektrik”, “Xyulett Pakkard” kabi kompaniyalar mavjud. Buning uchun boshqaruv xodimlarining asosiy toifalari bo‘yicha bazaviy okladlar raqobatchilarda ish haqi o‘rtacha miqdorining 3 foizi doirasida belgilanadi. Har bir darajada mehnat natijalariga qarab o‘rtacha okladlarning 80-120 foizi doirasida yakka tartibdagi okladlar belgilanadi.

Ko‘pincha rahbarlarni mukofotlash tizimini ishlab chiqish uchun xodimlarning maxsus guruhi tashkil etilib, u huquqiy, moliyaviy, investitsion va kadrlar ekspertizasini o‘tkazish uchun mutaxassislarni chetdan jalb qilishi mumkin. Guruh mehnat bozorining talablarini aniqlashga, kompaniyaning moliyaviy ahvolini hisobga olgan holda kompaniya, aksiyadorlar va rahbarlari o‘zlarining manfaatlariga javob bera oladigan mukofotlash mexanizmi (okladlar darajasi, opsiolar, bonuslar, ijtimoiy sug‘urtalash turlari, sug‘urta fondlariga badallar to‘lash tartibi va rahbarlarni mukofotlashning boshqa usullari)ni ishlab chiqishga qodir bo‘lishi lozim. Bunda davlat manfaatlari, birinchi galda, soliqlar to‘g‘risidagi qonun hujjatlarining fuqarolar daromadlariga taalluqli qoidalari hisobga olinishi kerak.

Amerikalik mutaxassislarning fikriga ko‘ra, boshqaruvning yuqori va o‘rta bo‘g‘ini xodimlari tomonidan olinadigan maoshning miqdorini belgilab beruvchi omillar kompaniya o‘lchamida (sotuvlar hajmida), uning qaysi tarmoqqa mansubligida, kompaniyaning foyda olishida, boshqaruvchi vakolatlarining hajmida va uning funksional mansubligida o‘z ifodasini topadi (9.1-jadval).



**AQSH. Kompaniyalar o'lchamlari, sotuvlar hajmi va qaysi tarmoqqa mansubligiga qarab rahbarlar (boshqaruvchilar) okladlarini tabaqalash (1990-y.) Tarmoqlarning 1-guruhida ish haqi darajasi = 100%.**

Ko'rsatkichlar	Tarmoq guruhlari				
	1	2	3	4	5
Kichik firmalar (korxonalar)					
0,5 gacha	100	135	176	206	235
5-1 dan	100	129	172	119	221
1-5	100	123	150	178	191
5-15	100	121	133	145	148
O'rtacha firmalar					
15-25	100	119	136	158	178
25-35	100	115	131	142	157
35-50	100	107	110	127	138
50-75	100	110	120	128	136
O'rtacha darajadan yuqori					
75-125	100	111	120	131	140
125-250	100	107	119	127	140
250-500	100	113	126	136	149
Yirik firmalar					
500-1000	100	113	131	144	164
1000-2000	100	135	138	151	172

- 1 – oziq-ovqat va to'qimachilik, savdo;
- 2 – mashinasozlik, kimyo, rezina, transport;
- 3 – mebel, shisha, qog'oz;
- 4 – metallurgiya;
- 5 – aviaraketa, neftni qayta ishlash.

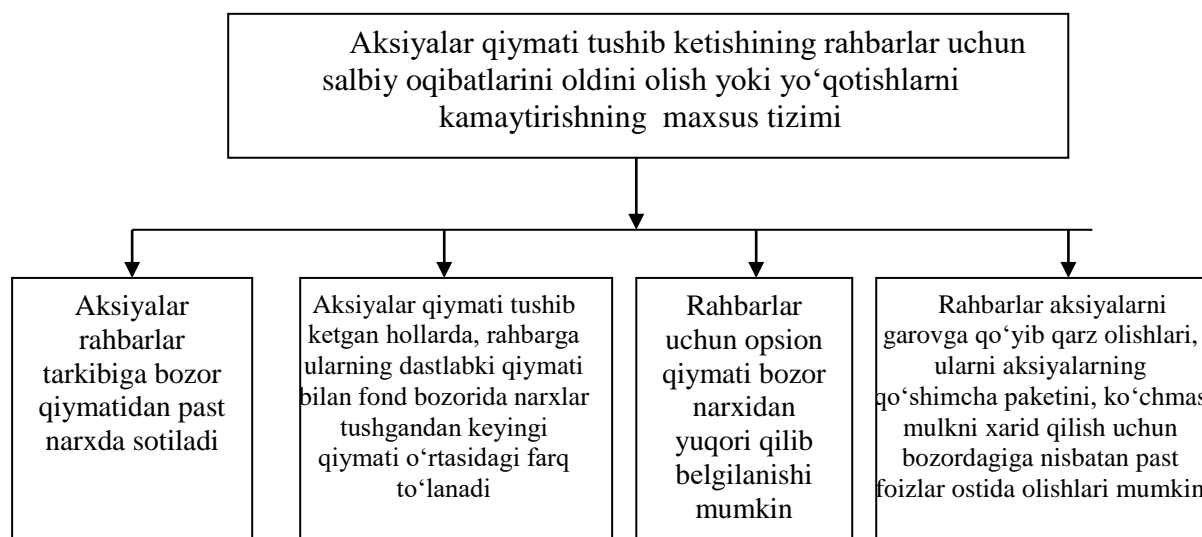
Shu nuqtayi nazardan AQSHda soliqlar to'g'risidagi qonun hujjatlari katta qiziqish uyg'otadi. 1986-yilda qabul qilingan Soliqlar to'g'risidagi qonun yuqori maosh to'lanadigan xodimlar kimlar ekanligini belgilab bergan. Unga ko'ra, kompaniya kapita-

lining 6 foiziga egalik qiluvchi xodim, bir yilda 75 ming dollar yoki bir oyda 6250 dollar mablag‘ ishlab topuvchi yollanma xodim yuqori maosh to‘lanadigan xodimlar hisoblanadi. Qonun qabul qilingan vaqtdan buyon mehnatga haq to‘lash darajasi o‘shib, raqamlar o‘zgardi, biroq yuqori maosh to‘lanadigan xodimni aniqlashga nisbatan yondashuv saqlanib qoldi. “Bazaviy (asosiy) summa”dan 3 marta ortiq bo‘lgan summa rahbar xodimlarga qo‘shimcha maosh hisoblanadi. Baza sifatida kompaniyada ishlagan besh yil mobaynida olingan o‘rtacha yillik mukofot olinadi. Biroq, agar dastlabki bosqichda rahbar ishga mablag‘larni ko‘proq sarflash uchun o‘z ish haqini pasaytirgan bo‘lsa va buni tasdiqlovchi tegishli hujjatlar mavjud bo‘lsa, u keyinchalik o‘z mukofot haqini normativdan yuqori darajaga oshirishi mumkin.

## **8.2. Rahbarlar daromadlarini nazorat qilish mexanizmi va uning o‘rni**

Kafolatlar, okladlardan tashqari, aksiyalar va opsiyonlar rahbarlarni mukofotlashning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Aksiyalar qiymati tushib ketishining rahbarlar uchun salbiy oqibatlarini oldini olish yoki yo‘qotishlarni kamaytirish maqsadida maxsus tizim ishlab chiqilgan:

- aksiyalar rahbarlar tarkibiga bozor qiymatidan past narxda sotilishi;
- aksiyalar qiymati tushib ketgan hollarda, rahbarga ularning dastlabki qiymati bilan fond bozorida narxlar tushgandan keyingi qiymati o‘rtasidagi farq to‘lanishi;
- rahbarlar uchun opsiyon qiymati bozor narxidan yuqori qilib belgilanishi mumkinligi;
- rahbarlar aksiyalarni garovga qo‘yib qarz olishlari, ularni aksiyalarning qo‘shimcha paketini, ko‘chmas mulkni xarid qilish uchun bozordagi nisbatan past foizlar ostida olishlari mumkin.



**9.3-rasm. Aksiyalar qiymati tushib ketishining rahbarlar uchun salbiy oqibatlarini oldini olish yoki yo'qotishlarni kamaytirishning maxsus tizimi.**

Shuningdek, rahbarlarni mukofotlash paketining tarkibiga kechiktirilgan to'lovlar ham kiradi. Ular jumlasiga korxonalar (kompaniyalar)dan olinadigan pensiyalar hamda ma'lum muddat o'tgach amalga oshiriladigan boshqa to'lovlar, xususan, quyidagilar kiradi:

- o'zaro kelishuvga ko'ra bir necha yil o'tgach to'lanadigan mukofot (jamg'arma hisob raqamlari);

- ushbu xodim yoki kompaniya mehnat unumdorligining yoki foydalilikning muayyan darajasiga erishgan vaqtda to'lanadigan mukofot.

Rahbarlar bilan kechiktirilgan to'lovlar borasida tuziladigan shartnomalar ikki xil bo'lishi mumkin: rasmiy maqomga ega bo'lgan va rasmiy maqomsiz amal qiladigan.

AQSHda rasmiy maqomga ega bo'lgan shartnomalar asosan pensiya tizimlariga kiradi. Ular tegishli davlat organlarida ro'yxatdan o'tgan bo'lishi, pensiya fondlarining tashkiloti esa, 1974-yilda qabul qilingan pensionerlar daromadlarini saqlash to'g'risidagi qonun talablariga javob berishlari lozim. Bitta rahbar uchun to'lanadigan sug'urta badallari kompaniyaga bir yilda 500 dollardan 5000 dollargacha tushadi. Rasmiy maqomga ega bo'lgan

pensiya fondlariga, ushbu fondlardan amalga oshiriladigan to'lovlar, ya'ni shaxsiy daromadlar sifatida ko'rib chiqiladigan pensiyalardan farqli o'laroq, soliq solinmaydi. Kompaniya bankrot bo'lgan taqdirda pensionerlar o'z pensiyasini faoliyati davlat tomonidan nazorat qilinadigan sug'urta fondidan oladi.

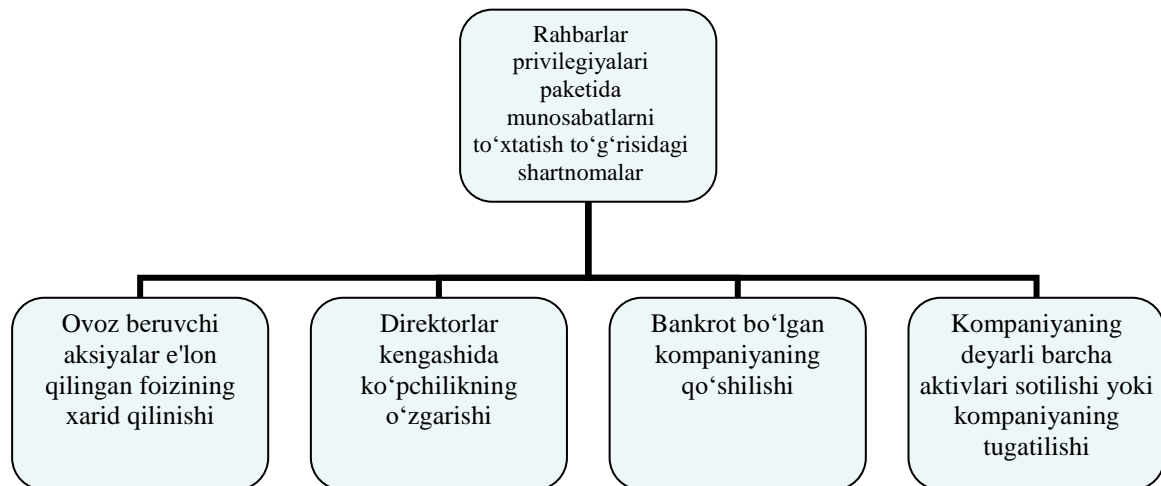
Rasmiy maqomsiz amal qiladigan kechiktirilgan to'lovlar tizimlari davlat organlarida ro'yxatga olinmaydi va ularni amalga oshirish chog'ida soliqlar to'g'risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan qoidalarning bajarilishi talab etilmaydi. Odatda, ushbu fondlardan amalga oshiriladigan to'lovlar kompaniya oldida katta xizmatlar qilgan shaxslarga mo'ljallanadi. Xodimlar bilan rasmiy maqomga ega bo'lmagan kelishuvni tuzgan kompaniya bankrot bo'lgan taqdirda xodimlar o'zlariga tegishli bo'lgan to'lovlarni olish imkoniyatida mahrum bo'ladilar.

Rahbarlarni mukofotlash tizimi qanchalik doimiy bo'lishi mumkin? Rahbarlarni mukofotlashning ayrim qismlari, masalan, pensiya tizimlari uzoq muddatli xususiyatga ega. Shu bilan birga jahon iqtisodiyotining o'zgaruvchan xususiyati, texnika va texnologiyalardagi o'zgarishlar, raqobat kurashidagi holatning o'zgarib turishi rahbarlar bilan uzoq muddatli shartnomalarni tuzishda moslashuvchanlikni, hujjatlarga "oltin parashyut" tamoyiliga asoslangan qoidalarning kiritilishini talab qiladi. Mazkur tamoyil rahbarlarning kadrlar tarkibini saqlab qolish va ularga qiyin vaziyatlarda yordam berish chora-tadbirlari tizimini nazarda tutadi. Uning mohiyati shundan iboratki, kompaniya qayta tashkil etilgan yoki rahbar kadrlarning bir qismi ishdan bo'shagan hollarda rahbarlar "o'z oyoqlariga qo'nishlari" lozim. Ushbu maqsadda, agar ishdan bo'shayotganda to'lanadigan moddiy kompensatsiya yangi ishlab chiqarish (biznes)ga investitsiya qilinsa, unga soliq solinmaydi.

Rahbarlar privilegiyalari paketida munosabatlarni to'xtatish to'g'risidagi shartnomalar ham mavjud bo'lib, ularning maqsadi kadrlarning asosiy tarkibini kompaniyani qayta tashkil etish davrida rahbarlar maqomida saqlab qolishdan iborat, bu quyidagilarni anglatadi:

– ovoz beruvchi aksiyalar e'lon qilingan foizining xarid qilinishi;

- direktorlar kengashida ko‘pchilikning o‘zgarishi;
- bankrot bo‘lgan kompaniyaning qo‘shilishi;
- kompaniyaning deyarli barcha aktivlarining sotilishi yoki kompaniyaning tugatilishi.



#### **9.4-rasm. Rahbarlar privilegiyalari paketida munosabatlarni to‘xtatish to‘g‘risidagi shartnomalar.**

Bunday shartnomalar mukofotlashning ikkita variantini nazarda tutadi. Munosabatlar ikkala tomondan ham ixtiyoriy ravishda to‘xtatilgan taqdirda ma’lum miqdordagi summalar baribir to‘lanadi. Kompaniya ishdan bo‘shagan rahbarni olti oydan bir yilgacha “nazardan qochirmaydi”. Munosabatlar majburiy ravishda to‘xtatilgan hollarda rahbarlar uchun moddiy kompensatsiya nazarda tutiladi. Ular bir vaqtda yoki qismlarga bo‘lib to‘lanadigan yillik mukofotning 1-3 baravariga teng bo‘lishi mumkin. Bundan tashqari, rahbarlar kamida olti oy, lekin ko‘pi bilan ikki yil mobaynida kompaniya tomonidan narxi to‘lanadigan tibbiy xizmatlardan va sug‘urtaning boshqa turlari bo‘yicha to‘lovlardan foydalanishi mumkin.

Munosabatlarni to‘xtatish to‘g‘risidagi shartnomalar kompaniya uchun ham, rahbarlar uchun ham foydali, chunki u yo‘qotishlar xatarini pasaytiradi. Kompaniyaga ushbu shartnomalar iqtisodiyotning u yoki bu tarmoqlarida qabul qilingan standartlar bo‘yicha rahbar kadrlarni jalb qilish va birlashtirish nuqtayi nazaridan raqobat-

bardosh bo‘lish imkonini beradi. Rahbarlar uchun ular mansabdagi uzilishlar va moddiy yo‘qotishlardan himoyalash vazifasini o‘taydi.

Natural to‘lovlar, ya’ni kompaniya tomonidan narxi to‘liq yoki qisman to‘lanadigan turli xizmatlar rahbarlarni mukofotlash unsurlaridan biri hisoblanadi. Ushbu xizmatlar jumlasiga quyidagilar kiradi: transport berish, samolyot chiptalarining haqini to‘lash, avtomobillar to‘xtab turadigan joydan bepul foydalanish, bepul kafeteriy, sihatgoh va pansionatlarga yo‘llanmalar, sport bilan shug‘ullanish imkoniyatini bepul taqdim etish.

Nazorat. Bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlarda firmalar va korxonalar rahbarlariga okladlarni belgilashdagi cheklovlar mavjud emas. Lekin, rahbarlar ish haqining asoslanishi talablari qo‘yiladi. Buni ikki tashkilot nazorat qiladi: soliq boshqarmasi va mazkur kompaniya aksiyadorlarining yig‘ilishi.

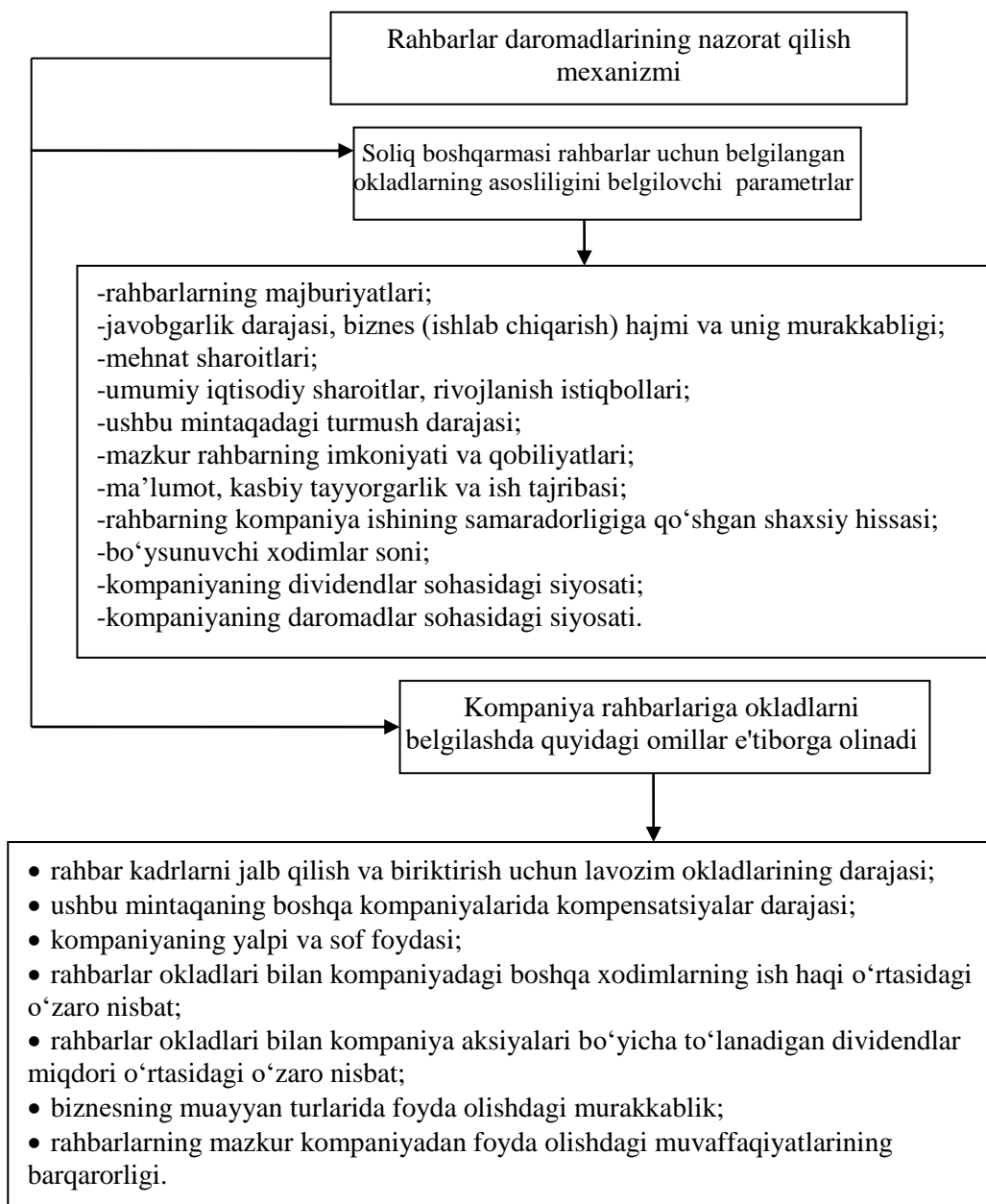
Rahbarlarning asoslanmagan ish haqini soliq boshqarmasi dividendlar sifatida ko‘rib chiqadi va ularga nisbatan soliq solishning boshqacha qoidalari qo‘llaniladi. Ushbu qoidalarga amal qilmaganlik uchun qonunda qat’iy jazolar nazarda tutilgan.

Soliq boshqarmasi rahbarlar uchun belgilangan okladlarning asoslilikini quyidagi parametrlar bo‘yicha aniqlaydi:

Rahbarlarning asoslanmagan ish haqini soliq boshqarmasi dividendlar sifatida ko‘rib chiqadi va ularga nisbatan soliq solishning boshqacha qoidalari qo‘llaniladi. Ushbu qoidalarga amal qilmaganlik uchun qonunda qat’iy jazolar nazarda tutilgan.

Ushbu kompaniya aksiyalarining egalari esa, agar ular rahbarlarning ish haqi oshirilgan, deb hisoblashsa, sudga murojaat etish huquqiga ega. Kompaniya rahbarlariga okladlarni belgilashda quyidagi omillar e’tiborga olinadi:

Kompaniya tomonidan rahbarlar uchun to‘lovlar va imtiyozlar taqdim etilishini nazorat qilish tamoyili quyidagilardan iborat: birinchidan, yuqori maosh to‘lanadigan rahbarlarni soliqlardan bo‘yin tovlash imkoniyatidan mahrum etish, ikkinchidan, rahbarlar va oddiy xodimlar mehnatiga haq to‘lashda yuzaga kelgan ulushlarning buzilmasligini ta’minlash, uchinchidan, jon boshiga solinadigan soliq va ijtimoiy sug‘urta fondiga badallar undirish uchun asoslarning yo‘qolishiga yo‘l qo‘ymaslik.



**9.5-rasm. Rahbarlar daromadlarining nazorat qilish mexanizmi.**

Rahbarlar tarkibini mukofotlashni tartibga solish rahbarlarning xizmat faoliyati bilan bog'liq xarajatlarini ham tartibga solishni o'z ichiga oladi. Bu yerda ish yuzasidan uchrashuvlar, sheriklar uchun sovg'alar, anjumanlar, sheriklar uchun kechki nonushta, tushlik, koktel xarajatlari, avtomobillar va samolyotlardan kompaniya hisobidan foydalanish nazarda tutiladi. Masalan, AQSHda soliq to'g'risidagi qonun hujjatlariga ko'ra, sheriklar uchun tushlik (kechki nonushta), sheriklar uchun xarid qilinadigan teatr chiptalari qiyma-

ting 80 foizigina soliqqa tortiladi. Agar sovg‘alar qiymati 400 dollardan ortiq bo‘lsa, u ham soliqqa tortiladi. Ushbu cheklovlardan asosiy maqsad – rahbarlarga ma‘lum ma‘noda soliqlardan bo‘yin tovlash imkoniyatini bermaslikdan iborat. Konferensiyalar va simpoziumlarda ishtirok etish qiymatiga esa soliq solinmaydi.

### **8.3. Rivojlangan iqtisodiyotga ega mamlakatlarda rahbarlar mehnat haqining tarkibiy qismlari**

Rivojlangan bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlarda boshqaruv kadrlari uch foizdan (Germaniya) o‘n ikki foizgachani (AQSH) tashkil etadi. Rivojlangan mamlakatlarda boshqaruv kadrlarining asosiy ulushi asosan ishlov beruvchi sanoat, xizmatlar ko‘rsatish sohasi, moliya va sug‘urta hissasiga to‘g‘ri keladi. Biroq, ushbu sohalarda rahbarlarning sifat jihatdan tarkibi bir-biridan katta farq qiladi. Masalan, sanoatda korporatsiya va firma rahbaridan tortib to sex va ishlab chiqarish boshlig‘igacha ko‘p pog‘onali vertikal boshqaruv tizimi, shuningdek, gorizontal o‘zaro bo‘ysunish va turli bo‘linmalar va xizmatlar faoliyatini o‘zaro bog‘lash ko‘zga tashlanadi. Xizmatlar ko‘rsatish va moliya sohasida boshqaruv pog‘onalari kam. Bundan tashqari, bu yerda rahbar kadrlarning umumiy sonida ularning ulushi kichik bo‘lsa-da, mulkdor rahbarlar katta o‘rin tutadi (9.2-jadval).

Rivojlangan bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlarda yollanma rahbarlar boshqaruv kadrlarining 80 foizidan ko‘pini tashkil qiladi .

Chet elda rahbarning mehnat haqini belgilash mezoni sifatida rahbarning majburiyatlari va uning javobgarlik darajasi, rahbarning imkoniyatlari va qobiliyatlari, ishlab chiqarish hajmi va ishlab chiqarishning murakkabligi, raqobatbardoshlik va mahsulotni sotish hajmi, mehnat sharoitlari, rivojlanish istiqbollari; ma‘lumot, kasbiy tayyorgarlik va ish tajribasi, rahbarning korxonada ishining samaradorligiga shaxsiy hissasi; personal soni kabi ko‘rsatkichlardan foydalaniladi.



**1991-1992-yillarda iqtisodiy faol aholi tarkibida rahbar kadrlarning ulushi va ularning iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishi, %**

Iqtisodiyot tarmog'i	Avstriya	Germaniya	Gollandiya	Daniya	Norvegiya	AQSH	Yaponiya
Qishloq xo'jaligi	-	0,6	-	0,7	1,0	0,7	0,8
Qazib chiqaruvchi sanoat	0,4	-	-	0,3	1,0	0,7	0,4
Ishlov beruvchi sanoat	16,3	27,9	27,0	21,4	17,2	15,8	25,4
Elektr, gaz va suv ta'minoti	1,1	0,8	-	0,4	1,0	1,3	0,4
Qurilish	2,5	4,5	11,2	5,5	7,0	5,9	14,6
Savdo, mehmonxonalar, restoranlar	13,0	20,5	14,0	34,4	17,2	14,0	23,2
Transport va aloqa	6,7	7,4	7,3	3,9	7,1	4,8	6,4
Moliya, sug'urta	8,1	11,6	18,1	17,0	18,1	18,2	14,2
Xizmatlar ko'rsatish	51,5	26,7	22,4	16,0	30,4	34,9	14,6
Boshqa tarmoqlar; ishsizlar	0,4	-	-	0,4	-	3,7	-
<b>Jami</b>	100	100	100	100	100	100	100
Iqtisodiy faol aholining soniga nisbatan % hisobida jami	7,9	3,1	6,1	4,0	8,5	11,9	3,9

Umuman olganda, rahbarlar tarkibining shaxsiy daromadlari quyidagi manbalardan hosil bo'ladi:

- rasmiy lavozim oklad;
- foydadan to'lanadigan mukofotlar;

- kompaniyadan birja kursiga qaraganda ancha past narxda sotib olinadigan aksiyalar ko‘rinishidagi mukofotlar;
- sug‘urta fondlaridan oddiy xodimlarga nisbatan ancha katta miqdorda olinadigan turli to‘lovlar;
- kompaniya tomonidan haqi to‘liq yoki qisman to‘lanadigan shaxsiy xizmatlar ko‘rinishidagi turli imtiyozlar.

Shuningdek, rahbarlar lavozim majburiyatlarini ijro etish munosabati bilan tasarruf qiladigan mablag‘lar summasi ham hisoblab chiqiladi. Chet elda rahbarlar ish haqi, xuddi mamlakatmizdagi kabi, ikkita qismga bo‘linadi: xodimning malakaviy darajasi(tarif)ga bog‘liq doimiy, kafolatlangan qism hamda xususiy mehnat natijalariga bog‘liq o‘zgaruvchan qism.

Ish haqining doimiy qismi asosiy qism va unga xodimning egallab turgan lavozimi, namoyon etilgan qobiliyatlari, imkoniyatlari, shuningdek, uning yoshi va ish stajiga qarab belgilanadigan ustama haqidan tarkib topadi. Ushbu omillarning aksariyati doimiy xususiyatga ega.

To‘g‘ridan-to‘g‘ri olinadigan ish haqining turli mukofotlar va qo‘shimcha to‘lovlarni o‘z ichiga oluvchi o‘zgaruvchan qismini hisoblash ham yakka tartibdagi, ham jamoaviy to‘lovlar ko‘rinishida amalga oshiriladi. Odatda, ish haqining o‘zgaruvchan qismi xizmat zinasida egallab turgan pog‘onaga to‘g‘ridan-to‘g‘ri mutanosib ravishda o‘sish tendensiyasiga ega. O‘tkazilgan tadqiqotlardan birining materiallariga ko‘ra, Fransiyada ish haqining asosiy kafolatlangan qismiga nisbatan o‘zgaruvchan qismi quyidagini tashkil qiladi: bosh direktorda - 20-25%, marketing bo‘yicha mutaxassislarda - 15-20%, firma bo‘limining direktorida - 12-15%, xizmatlar rahbarlarida - 10-12%, muhandislar va boshqaruvning o‘rta bo‘g‘inida - 8-10%, texniklar, ustalar va brigadirlarda - 7-8%, malakali ishchilarda - 5-7%, malakasiz ishchilarda - 2-5%.

Supermarketlar tarmog‘iga ega bo‘lgan “Karrefour” yirik savdo firmasi (birgina Fransiyada 19 ming xodim) o‘zining boshqaruv xodimlariga (ular personalning 6 foizga yaqinini tashkil qiladi) yil uchun ish natijalariga ko‘ra to‘lanadigan jamoaviy ustama haqlari bilan bir qatorda individuallashtirilgan ish haqini to‘liq to‘laydi. Ushbu ish haqining miqdori har yil boshida javobgarlik darajasi,

kasbiy tajriba va o'tgan yil uchun mehnat natijalarini hisobga olgan holda belgilanadi. Javobgarlikning har bir darajasi bo'yicha ish haqining eng kam va eng ko'p miqdorlari belgilanadi. Ushbu "sanchqi" amplitudasi 40 foizgacha yetishi mumkin. Ish haqini umumiy oshirish "sanchqi" ichida ish haqining ham eng kam, ham eng ko'p miqdorida amalga oshiriladi. Mehnat haqi darajasi xizmatlarni baholash usuli bo'yicha belgilanadi. Bunday siyosat natijasi o'laroq mehnat unumdorligi oshadi.

Boshqaruv kadrlariga to'lanadigan barcha qo'shimcha to'lovlar va xizmatlar, shuningdek, ularning okladlari nazoratsiz emas. Ularning darajasini va to'lash shartlarini tartibga soluvchi mexanizm ishlab chiqilgan. O'z navbatida, rahbarlarni ular faoliyatining xatarli xususiyati bilan bog'liq qiyin vaziyatlarda himoyalovchi chora-tadbirlar majmui amal qiladi.

Mazkur kompaniya (korxonalar) aksiyalarining egalari uchun, agar ular rahbarlar ish haqi oshirilgan deb hisoblashsa, sudga murojaat etish huquqi berilgan.

Yuqori bo'g'in boshqaruv xodimlari mehnatiga haq to'lashning eng qulay sharoitlari Fransiyada kuzatiladi. Boshqacha aytganda, Fransiyada yuqori rahbar kadrlarning o'rtacha ish haqi bilan ishchilar o'rtacha ish haqi o'rtasidagi farq boshqa mamlakatlardagiga nisbatan ancha katta: 3,6 marta. GFRda u 2,4 martani, Italiyada 2,5 martani, Niderlandiyada 3,2 martani, Belgiyada 3,1 martani, Lyuksemburgda 2,8 martani tashkil etadi.

Tartibga solinadigan va uyushgan bozor iqtisodiyoti korporatsiyalar, firmalar, korxonalar rahbarlariga mukofot belgilashda o'zbo'shimchalikka yo'l qo'ymaydi. Kasaba uyushmalari, aksiyadorlar yig'ilishi, soliq xizmati, ma'lum doiralarda sud tizimi ham boshqaruv kadrlariga mukofotni belgilashga ta'sir ko'rsatuvchi instansiyalar hisoblanadi. Barcha ushbu subyektlar raqobat kurashida teng sharoitlarni, ijtimoiy barqarorlikni, rivojlanish samaradorligini ta'minlovchi tizimda harakat qiladi.

Shu bilan birga mazkur tizim professional rahbarlarning barqaror tarkibini shakllantirgan holda boshqaruv kadrlariga ularning ijtimoiy maqomida, moddiy jihatdan ta'minlanishida muayyan kafolatlarni taqdim etadi.

#### **8.4. Amerikada boshqaruv elitasiga bo‘lgan ishonchning inqirozga yuz tutishi (aksiyadorlik kompaniyalari rahbarlarining daromadlari haqida)**

Rivojlangan bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlar ichida Amerikada rahbarlar mehnatiga haq to‘lashni tartibga solish muammosi keskin tus olgan. Amerika korporatsiyalari yuqori boshqaruv kadrlari ish haqining deyarli o‘n yillik nazoratsiz o‘shidan so‘ng (80-yillarda uning o‘shish sur‘atlari ishlab chiqarish personali uchun tegishli ko‘rsatkichlarga nisbatan qariyb to‘rt marta va firma foydasining o‘rtacha o‘shishiga nisbatan uch marta yuqori bo‘ldi) ushbu muammo 90-yillarning boshida aksiyalar egalari va davlat tartibga solish organlarining boshqaruv elitasiga bo‘lgan ishonchi inqirozga aylandi. Asosiy e‘tiroz – yirik miqdordagi mukofotlar hamma vaqt ham firma muvaffaqiyatiga qo‘shilgan real hissani aks ettirmaydi. Masalan, 1991-yilda Amerika korporatsiyalarida beshta eng yuqori haq to‘lanadigan rahbar daromadlarining umumiy summasi (ish haqi plyus mukofotlar) hatto Amerika miqyosida ham ajablanarli raqamni tashkil etdi – 322 mln. dollar (ushbu sumaning katta qismi naqd pullar emas, balki aksiyalar bo‘lsa-da). Pensiyaga chiquvchi rahbarlar ko‘pincha katta miqdorda ishdan bo‘shashda beriladigan nafaqani oladilar. Masalan, X. Maksvelga «Philip Morris» kompaniyasi raisi lavozimidan iste‘foga chiqishda aksiyalar ko‘rinishida 24 mln. dollar to‘landi.

Amerikaning asosiy ommasi uchun haddan ziyod tuyulgan bunday katta miqdordagi mukofotlar amaliyotda aksariyat direktorlar kengashlari ma‘qullaydigan “yaxshi ishlaganlik uchun katta miqdorda pul to‘lash lozim” konsepsiyasining hayotga tatbiq etilishidir. Masalan, «Coca-cola» kompaniyasi boshqaruvining raisi Roberto Goizueta 1987-1991-yilgacha besh yil mobaynida 425 mln. dollar miqdorida turli to‘lovlar va imtiyozlarga ega bo‘ldi. Aksiyadorlar yig‘ilishida o‘zining 1991-yil uchun 80 mln. dollar qiymatidagi aksiyalar paketi ko‘rinishidagi mukofot pullarini o‘z ichiga olgan 86 mln. dollar miqdoridagi kompensatsiyasini himoya qilayotib u o‘zining o‘n yillik rahbarligi davrida firma aksiyalarining kursi 14 marta oshganligini ta’kidladi.

Aksiyadorlardan hech kim raisni bunday saxiy taqdirlashning to'g'riligiga shubha qilmadi. Biroq, qator tadqiqotlar natijalari shuni ko'rsatmoqdaki, Amerikaning aksariyat yirik firmalarida ushbu ikkita tushuncha o'rtasidagi bog'liqlik har doim ham kuzatilavermaydi. Ish haqi va mukofotlar sohasida yirik maslahatchi mutaxassis T. Perrin-ning *ma'lumotlariga ko'ra*, 1990-yilda 350 ta yirik firma rahbari okladlarining o'rtacha o'sishi 6,7 foizni tashkil etdi. Ayni paytda aksiyalar egalarida qo'yilgan kapitaldan samara (aksiyalar kurs qiymati va dividendlar) 9 foizga pasaydi. Yoki boshqa holat. Amerika korporatsiyalari 80-yillarda chet ellik raqobatchilar tomonidan sezilarli darajada siqib qo'yilgan bo'lsa-da, ular rahbarlarining ish haqi jahonda eng yuqoriligicha qoldi – 90-yillarning boshida 1 mln. dollardan 4 mln. dollargacha, ayni paytda yirik yapon firmasi prezidenti bir yilda taxminan 400 ming dollar, uning germaniyalik hamkasbi esa 800 ming dollar oladi.

Amerikaning mashhur «Hey group» maslahat (konsultativ) firmasi tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar *ma'lumotlariga ko'ra*, 1991-yilda yirik korporatsiya rahbarining o'rtacha moddiy kompensatsiyasi 1985-yildagiga nisbatan 2,3 marta oshib, 1,7 mln. dollarini tashkil etdi. To'lovlar tarkibida asosiy maoshning ulushi 35 foizni (1985-yilda - 52%), yillik mukofot pullari 22 foizni, asosan opsiyonlar shaklidagi uzoq muddatli mukofot pullari 31 foizni (1985- yilda - 8%), ijtimoiy imtiyozlar 11 foizni, boshqa imtiyozlar 1 foizni tashkil etdi. Bunda shu narsa ko'zga tashlanadiki, 80-yillarning o'rtalariga nisbatan daromadlar tarkibida asosiy maoshning ulushi sezilarli darajada kamayib, uzoq muddatli mukofot pullarining ulushi keskin oshgan. Standart opsiyon rahbar zimmasiga hech qanday majburiyatni yuklamagan holda unga 10 yil mobaynida o'z kompaniyasining aksiyalarini u ushbu imtiyozga ega bo'lgan kunda qimmatli qog'ozlar bozorida yuzaga kelgan narx bo'yicha xarid qilish huquqini beradi. Biroq, mazkur rahbar uchun ushbu aksiyalarni to'liq tasarruf etish imkoniyati faqat iki yoki hatto to'rt yildan so'ng boshlanadi. Rasmiy tarzda ushbu imtiyoz rahbarga aksiyalarning bozor narxi uzluksiz tarzda o'sishini ta'minlaydigan darajada ishlagan holda, o'z farovonligini oshirish uchun turtki beradi, lekin amaliyotda rag'batlantirishning bunday turi firma rahbariyati va uning aksiyalari egalari manfaatlarining uyg'unlashuvi nuqtayi nazaridan hamma vaqt ham samara bermaydi.

Firmadagi ishning ahvoli haqida ichki axborotga ega bo'lgan rahbar, oddiy aksiyadorlardan farqli o'laroq, deyarli hech narsa bilan xatarga qo'l urmaydi. U ish yurishganda aksiyalarni xarid qilishi va agar ularning daromadlilik darajasi yaqin kunlarda pasayib ketishi mumkinligini his qilsa, aksiyalarni o'z vaqtida bozorga chiqarishi mumkin.

Rahbarlar mehnatiga haq to'lashning aniq tizimi ko'p jihatdan kompaniya faoliyatining samaradorligini, undagi ijtimoiy-ruhiy muhitni belgilab beradi. Shuning uchun uni ishlab chiqishda quyidagi ijtimoiy-iqtisodiy omillar e'tiborga olinadi:

- biznesning umumiy muhiti va kompaniyani rivojlantirish rejalari;
- ushbu tarmoqdagi raqobat;
- aksiyadorlar va kreditorlarning kompaniya rahbarlarini mukofotlashning adolatliligi haqidagi tasavvurlarga mos kelish;
- kompaniyadagi boshqa xodimlar ish haqi darajasi bilan o'zaro nisbat.

Masalan, AQSHda rahbarlar ish haqini tekshirishga katta e'tibor qaratiladi. Bu – korxonani umummilliy tanlash asosida rahbarlar mehnatiga haq to'lash to'g'risidagi *ma'lumotlarni taqdim etuvchi* har yillik tekshirish (har yilning mart oyi holatiga ko'ra). Ushbu tanlangan kuzatuv ishlanmalarining natijalaridan iqtisodiyotning davlat va xususiy sektorlarida ish haqini tartibga solish masalalarini hal etishda foydalaniladi.

Shuningdek, mehnat bozorida vaziyatni puxta tahlil etish, “inson resurslari”dan foydalanishda raqobatchi kompaniyalar faoliyatini baholashga ham muhim ahamiyat beriladi. “Minnesota Maining & Manufacturing” xalqaro korporatsiya o'zining 16 raqobatchisida (ular orasida IBM, “Kodak”, “General-electric”, “Hewlett-Packard” kompaniyalari ham bor) mehnat haqi darajalarini muntazam “skanerlashni” amalga oshiradi. Ushbu maqsadda raqobatchilarga to'g'ridan-to'g'ri so'rovnomalar yuboriladi. Olingan axborot asosida boshqaruv personalining asosiy toifalari bo'yicha bazaviy okladlar belgilanadi. O'z navbatida, mehnat samaradorligiga qarab har bir darajada yakka tartibdagi okladlar belgilanadi. Ularning nisbati o'rtacha okladlarning 80 foizidan 120 foizigachasini tashkil etadi.

Ko'pincha rahbarlarni mukofotlashning asoslangan tizimini yaratish uchun maxsus ishlab chiquvchilar guruhi tuziladi. U huquqiy,

moliyaviy, investitsion va kadrlar siyosati masalalari bo'yicha ekspertiza o'tkazish uchun har qanday mutaxassislarni jalb qilishi mumkin. Guruh mehnat bozori talablarini aniqlaydi, mukofotlash mexanizmini tayyorlaydi: okladlar darajasi, opsionlar, bonuslar, ijtimoiy sug'urta xatarlari, sug'urta fondlariga badallar to'lash tartibi, rahbarlarni mukofotlashning boshqa shakllari. Eng muhimi, ular kompaniya manfaatlariga mos kelishi, uning moliyaviy imkoniyatlarini hisobga olishi, rahbarlarga mehnat motivatsiyasining yuqori darajasini ta'minlashi lozim. Bunda mamlakatning soliq to'g'risidagi qonun hujjatlari hisobga olinishi shart.

Bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlarda firmalar va korxonalar rahbarlariga okladlarni belgilashda cheklovlar o'rnatilmagan. Lekin rahbarlar uchun ish haqining asoslanishi talab etiladi. Buni ikkita tashkilot nazorat qiladi: soliq boshqarmasi va ushbu kompaniya aksiyadorlari yig'ilishi. Rahbarlarning asoslanmagan ish haqini soliq boshqarmasi dividendlar sifatida ko'rib chiqadi. Dividendlarga esa soliq solishning boshqacha qoidalari qo'llaniladi, ularga amal qilmaslik qonunga muvofiq qat'iy jazolanadi.

### **8.5. AQSHda rahbar kadrlar mehnatiga haq to'lash muammolarini hal etish yo'llari**

Amerikada yuzaga kelgan vaziyatda direktorlar kengashining eng muhim vazifalaridan biri yuqori bo'g'in rahbarlarini rag'batlantirishning unda ularning ishlab chiqarish faoliyati aksiyalar egalarining manfaatlariga eng mos keladigan tizimini ishlab chiqish va qo'llashdan iborat. Ushbu muammo biror shaklda, odatda, ayrim shartlarga amal qilinganda muvaffaqiyatli hal etiladi. Birinchidan, direktorlar kengashi yuqori mansabdor shaxs zimmasiga shaxsiy mablag'lari hisobidan o'z firmasi aksiyalarining ancha katta sonini ularni imtiyozli shartlarda xarid qilish huquqi kuchga kirgunga qadar sotib olish majburiyatini yuklashi lozim. Ikkinchidan, asosiy maosh, mukofot pullari, shuningdek, turli qo'shimcha to'lovlar va ijtimoiy imtiyozlarni o'z ichiga oluvchi rahbarlarni moddiy rag'batlantirish tizimi barcha ushbu daromadlarni firma faoliyatining asosiy ko'rsatkichlariga to'g'ridan-to'g'ri bog'lab qo'yishi kerak: muvaffaqiyatsizlikka uchrash holat-

larida jiddiy sanksiyalarni qo‘llash va katta muvaffaqiyatga erishgan hollarda yirik miqdorda mukofot pullari to‘lash.

Uchinchidan, prezident yoki boshqa yuqori mansabdor shaxsni ishdagi yomon natijalar uchun lavozimidan bo‘shatish yetarlicha real bo‘lishi lozim. Aksariyat korporatsiyalarda ushbu tamoyillarni joriy etishga urinib ko‘rildi. Masalan, 1991-yilda mashhur IBM kompaniyasi o‘zining hozirgi tarixida birinchi bor yilni zararlar bilan yakunladi. Natijada firma rahbari Djon Eykers yarim million dollar miqdoridagi mukofot pullaridan mahrum bo‘ldi. 1992-yilda kompyuter gigantida qiyinchiliklar davom etdi va 1993-yil yanvar oyining oxirida boshqaruv raisining iste’foga chiqishi va uning vorisini tanlash komissiyasining tuzilishi haqida e’lon qilindi.

AQSHda aksiyadorlar yig‘ilishi ko‘pincha nizoli vaziyatda o‘tadi. 1992-yilda «Fortune» jurnalining ro‘yxatidagi 500 ta korporatsiyadan 43 tasi, shu jumladan IBM, «Kodak», «Bell Atlantic», «Chrysler» korporatsiyalari aksiyalarining egalari mazkur kompaniyalarda yuqori mansabdor shaxslarga ish haqini belgilashning to‘g‘riligini shubha ostiga qo‘ydi. O‘sha yili bo‘lib o‘tgan direktor korpusi daromadlari va imtiyozlari miqdorlarini tanqid qilish to‘lqini shunga olib keldiki, 1993-yil fevralda Direktorlar milliy uyushmasi tomonidan yuqori boshqaruv kadrlarining ish haqi muammosi yuzasidan maxsus komissiya tuzildi. Mazkur komissiya asosiy bandlari quyidagilardan iborat bo‘lgan tavsiyaviy ma’ruzani tayyorladi:

- korporatsiyalar rahbarlariga umumiy to‘lovlar tarkibida asosiy ish haqi va kafolatli imtiyozlar ulushini qisqartirish;
- to‘lovlar bo‘yicha davriy ravishda aksiyadorlar oldida javob beruvchi haqiqiy mustaqil kengashlarni tuzish;
- yutuqlarni aksiyadorlar fikrlarini hisobga olmagan holda, boshqaruv kadrlarining o‘zlari tomonidan belgilanadigan mezonlar bo‘yicha baholashga asoslangan rag‘batlantirish tizimidan foydalanishdan bosh tortish.

Shunday qilib, AQShda rahbarlar mehnatiga haq to‘lash muammosini hal etishga intilinmoqda.

### **Qisqacha xulosalar**

Rivojlangan mamlakatlarda amaliyotida firma va korxonalarda rahbarlar mehnatiga haq to‘lash - masalalari, doimiy ravishda o‘rganib



kelinadi va yangicha yondashuvlar qilinadi. Qolaversa, rahbarlar tarkibining shaxsiy daromadlari manbalari va ularning ish haqi miqdoridagi ulushini belgilash esa o'z navbatida rahbarlar mehnatiga haq to'lash tizimining samarali ishlashidan dalolat berib, butun kompaniyaning ishlab chiqarish samaradorligi oshishi uchun muhim ahamiyatga egadir. Shu bilan birga rahbarlarni mukofotlash darajasi va tarkibini belgilashda ijtimoiy-iqtisodiy omillarni e'tiborga olish lozimdir.

Bozor munosabatlari shakllangan mamlakatlarda rahbarlar daromadlari kafolatlari va uni nazorat qilish masalalari yuzasidan maxsus tizim ishlab chiqilgan. U mazkur tizim yordamida, rahbarlar daromadlari kafolatlarida rag'batlantirishning muhim tarkibiy qismi aksiyalarining opsiolaridir. Chet elda rahbarlar ish haqi ikki qismga bo'linadi: xodimning malaka darajasi (tarif)ga bog'liq bo'lgan doimiy, kafolatlangan qism hamda xususiy mehnat natijalariga bog'liq bo'lgan o'zgaruvchan qism.

Daromadlarni nazorat qilish – rahbarlar uchun ish haqini asoslangan bo'lishiga doir talablar mavjudligi orqali amalga oshiriladi. Bu jarayonni 2 tashkilot: soliq boshqarmasi va aksiyadorlar yig'ilishi kuzatib boradi.

Rivojlangan mamlakatlarda boshqaruv kadrlarining asosiy ulushi asosan ishlov beruvchi sanoat, xizmatlar ko'rsatish sohasi, moliya va sug'urta hissasiga to'g'ri keladi. Rahbarlar mehnatiga haq to'lashning aniq tizimi ko'p jihatdan kompaniya faoliyatining samaradorligini, undagi ijtimoiy-ruhiy muhitni belgilab beradi.

### **Nazorat va muloxaza savollar**

1. Rahbarlar mehnatiga haq to'lashni tashkil etish masalalarini yoritib bering.
2. Rahbarlar tarkibining shaxsiy daromadlari manbalarini aniqlab bering.
3. Rahbarlarni mukofotlash va tarkibini belgilashning ijtimoiy-iqtisodiy omillariga nimalar kiradi?
4. Rahbarlar daromadlari kafolati nima va uning qanday tizimi ishlab chiqilgan?
5. Rahbarlar daromadlarini nazorat qilish va uning turlarini ko'rsatib bering.
6. AQSHda rahbarlar mehnatiga haq to'lash tizimini izohlab bering.

7. AQSHda rahbar kadrlar mehnatiga haq to‘lash muammolarini hal etish yo‘llarini ko‘rsatib o‘ting.

8. Fransiyada yuqori rahbar kadrlarning mehnatiga haq to‘lashning mohiyatini ochib bering.

9. Rahbarlarni mukofotlash tizimi qanchalik doimiy bo‘lishi mumkin?

10. Kompaniya rahbarlariga okladlarni belgilashda qaysi omillar e‘tiborga olinadi?

11. Chet elda rahbarning mehnat haqini belgilash mezon ko‘rsatkichlarini izohlab bering.

### **Adabiyotlar ro‘yxati**

1 Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligi yanada yuksaltirishdir. /I.A. Karimov. – T.: O‘zbekiston, 2010. – 55-65 b.

2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimovning «Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir» hamda «Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir» nomli ma‘ruzalarini o‘rganish bo‘yicha O‘quv-uslubiy majmua. – T.: Iqtisodiyot, 2010. – 66-88 b.

3. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov Sh.R., Xayitov A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. -T.: “O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg‘armasi” nashriyoti, 2005.

4. Роффе А.И. Научная организация труда: Учебное пособие. - М., 2003.

5. Рязанцев Д. Зарплата и кадры. Секреты работы. – СПб.: БХВ-Петербург, 2004.

6. Степанов А.Т. Организация, нормирование и оплаты труда на предприятиях транспорта. Учебник для вузов. –М.: Изд-во”Экзамен”, 2008.

7. Яковлев Р.Я. Оплата труда в организации: Учебное пособие. –М.: МИФЭР, 2005.

## **IX BOB. ISH HAQINI FIRMA ICHIDA TARTIBGA SOLISH**

### **9.1. Fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ish haqini tashkil qilishdagi o'zgarishlar**

G'arb mutaxassisleri tomonidan o'tkazilgan ko'p sonli tadqiqotlar shundan dalolat berib turibdiki, rag'batlantirishning pul shakli mehnat qilishga undash sabablarining iyerarxiyasida dastlabki o'rinlarda turadi. Ish haqi darajasi va ayniqsa, inflyatsion iqtisodiyot sharoitida uni oshirish imkoniyati nafaqat kam ish haqi to'lanadigan, balki yuqori miqdordagi okladlarga egalik qiluvchi xodimlarni ham qiziqtiradi.

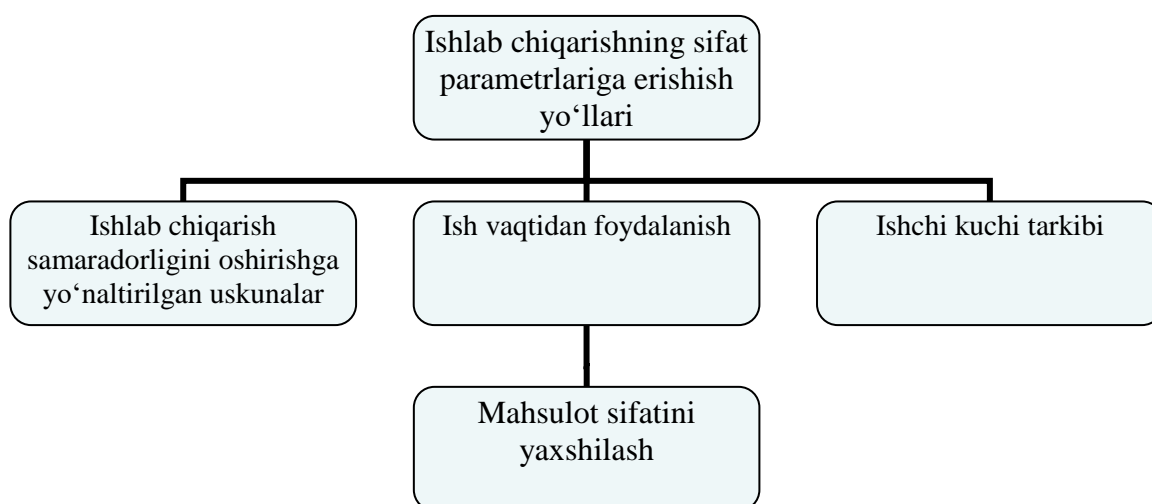
Shuni ishonch bilan aytish mumkinki, ish haqi inson omilini faollashtirish va uning mehnat salohiyatidan foydalanishning eng amaliy vositasi bo'lib qolmoqda. Bunda xodimlarning mavjud malakaviy va ijodiy salohiyatidan foydalanish ish haqini malaka, bajariladigan ishning mazmuni, mehnat natijalari va uni amalga oshirish sharoitlari bilan bog'lash usullarini tanlashning ilmiy jihatdan asoslanganligiga bog'liq.

Ishlab chiqarishning texnik asosi, mehnatning mazmuni va xodimlar vazifalaridagi tub o'zgarishlar, mehnatni tashkil etish yangi shakllarining joriy etilishi so'nggi o'nyilliklar mobaynida firma ichki siyosatidagi ish haqini tashkil etishga taalluqli qator prinsipial qoidalar o'zgarishiga olib keldi. Ilgari asosiy maqsad kooperatsion mehnat taqsimoti va mehnat funksiyalarini maksimal darajada soddalashtirish asosida mahsulot ishlab chiqarishning miqdoriy ko'rsatkichlarini bajarishdan iborat edi. Ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning ushbu xili ilmiy adabiyotda teylorizm va fordizm nomini oldi.

Zamonaviy kompaniyalar iqtisodiy strategiyasining asosiy maqsadi ishlab chiqarishning sifat parametrlariga erishish: ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga yo'naltirilgan uskunalar va ish vaqtidan foydalanish, ishchi kuchi tarkibi, mahsulot sifatini yaxshilashdan iborat. Bu xo'jalik yuritishning ekstensiv usullaridan intensiv usullariga o'tishni anglatadi.

Firmaning ichki strategiyasi va moddiy rag'batlantirish tizimini bunday qayta qurish zarurati xomashyo narxlarining o'sishi, inflyatsiya va ishsizlik kabi salbiy holatlarning kuchayishi munosabati

bilan tadbirkorlar hamda aksariyat rivojlangan mamlakatlar hukumatlari tomonidan ilgari surilgan qat'iy tejash siyosati tufayli yuzaga keldi. Natijada ishlab chiqarishning asosiy maqsadi hisoblangan foydaning oshishiga hozirgi vaqtda qo'shimcha resurslarni jalb qilgan holda ishlab chiqarish hajmini oshirish hisobidan emas, balki barcha mavjud resurslardan samarali foydalanish va ishlab chiqarishning solishtirma xarajatlarini pasaytirish asosida erishilmoqda.



### 10.1- rasm. Ishlab chiqarishning sifat parametrlariga erishish yo'llari

Ta'kidlash lozimki, firmalarning fan-texnika taraqqiyotining yutuqlarini keng qo'llash, ularni ishlab chiqarishga joriy etish muddatlarini tezlashtirishga asoslangan hozirgi iqtisodiy strategiyasi e'tiborning oddiy mehnatni qo'llashdan murakkab mehnatdan foydalanishga qaratilishiga olib keldi. Bunday sharoitda mehnat sur'atlarini jadallashtirish va mehnat yutuqlarini ratsionalashtirish vazifasi o'z o'rnini boshqa vazifa – xodimlarning intellektual imkoniyatlarini, ularning tashabbuskorlik va ixtirochilik qobiliyatlarini ochib berish hamda maksimal darajada amalga oshirish va hokazolarga bo'shatib berdi.

Bunday yondashuv firmalarning kadrlar siyosatidagi mehnatni boshqarishning qat'iy choralaridan asta-sekin voz kechib, liberal, demokratik, xodimlarda ishni yaxshilashdan manfaatdorlik uyg'otuvchi chora-tadbirlarga o'tishdan iborat yangi bosqichga asos soldi. Shuning uchun moddiy rag'batlantirish hozirgi vaqtda, odatda,

mehnatning mazmundorligini oshirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash bilan bog‘liq tashkiliy-texnik tadbirlar bilan birgalikda qo‘llanadi.

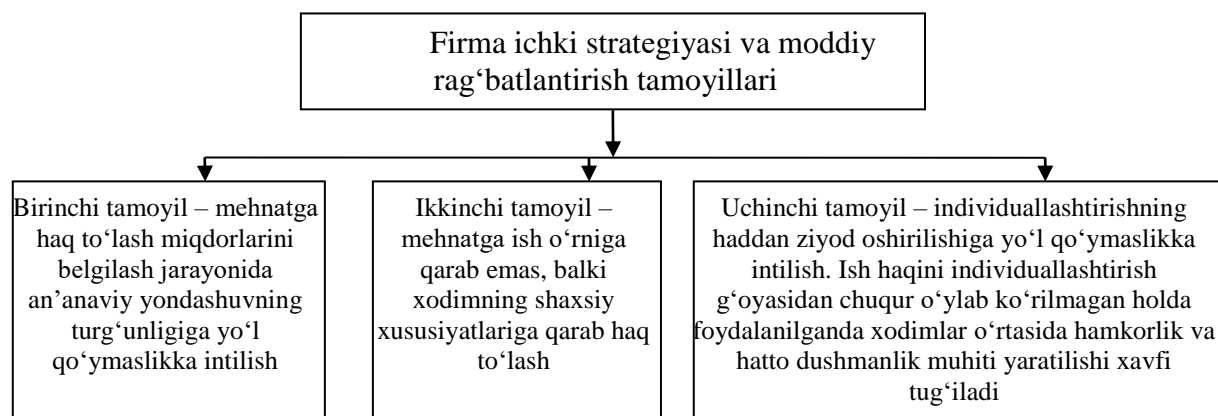
Shunday qilib, xodimlarning rivojlanishini, ularning yangi talablarga mos kelishini ta‘minlashga qaratilgan moddiy rag‘batlantirishdagi o‘zgarishlar ish haqi shakllari va tizimlarini shakllantirish va rivojlantirish unsurlari va bosqichlarini har tomonlama tahlil qilishga asoslanadi.

## **9.2. Firma ichki strategiyasi va moddiy rag‘batlantirishdagi o‘ziga xoslik**

**Birinchi tamoyil** – mehnatga haq to‘lash miqdorlarini belgilash jarayonida an’anaviy yondashuvning turg‘unligiga yo‘l qo‘ymaslikka intilish. Ta’kidlash lozimki, an’anaviy yondashuv chog‘ida asosiy ish haqi ish o‘rnini normativ baholash asosida shakllanardi. Biroq, hozirgi ishlab chiqarish va mehnat sharoitlari yollanayotgan xodimlar malakasiga nisbatan talablarni qo‘yishda katta moslashuvchanlikni talab etadi. Kun tartibida xodimning polivalentligi, ya’ni uning o‘z oldiga qo‘yilgan ish vazifasi doirasida istalgan o‘zaro bog‘liq ishni bajarish imkoniyati to‘g‘risidagi masala turibdi. Kasbiy omilkorlik sohasidagi ushbu “tajriba” ish haqiga qo‘shiladigan turli ustama haqlarida o‘zining moddiy aksini topadi.

**Ikkinchi tamoyil** – mehnatga ish o‘rniga qarab emas, balki xodimning shaxsiy xususiyatlariga qarab haq to‘lash. Menejment nazariyasida ish o‘rni xodimga, uning imkoniyatlari va ehtiyojlariga moslashgan bo‘lishi kerak, degan fikr borgan sayin kuchliroq ildiz otmoqda. Shuning uchun Teylor bo‘yicha mehnatni tashkil etish chog‘ida normalashning ushbu ish o‘rnida mehnat parametrlarini batafsil o‘lchashga asoslangan amaliyoti ishlovchilarning shaxsiy omilkorligi baholash amaliyoti oldida chetga suriladi. Ish o‘rni hozirgi sharoitda o‘z-o‘zidan doimiy dinamikada turibdi. Insonning bilimlari va imkoniyatlarini baholash esa mehnatga haq to‘lashni shakllantirishning asosiga aylanib bormoqda, bunda ushbu holat nafaqat ish haqining chetki qismiga, balki asosiy ish haqining o‘ziga ham xosdir.

**Uchinchi tamoyil** – individuallashtirishning haddan ziyod oshirilishiga yo‘l qo‘ymaslikka intilish. Ish haqini individuallashtirish g‘oyasidan chuqur o‘ylab ko‘rilmagan holda foydalanilganda xodimlar o‘rtasida hamkorlik va hatto dushmanlik muhitining yaratilishi xavfi tug‘iladi. Haddan ziyod egoistik (ich qoralik) xatti-harakat shakllarining rivojlanishi kelgusida ishning samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi va korxonada turgan umumiy maqsadlarga erishishga to‘sqinlik qilishi mumkin. Shuning uchun zamonaviy korxonalarda, agar moddiy rag‘batlantirishning jamoaviy shakllari mehnatni tashkil etish imkonini bersa, ushbu shakllar har tomonlama qo‘llab-quvvatlanadi.



**10.2- rasm. Firma ichki strategiyasi va moddiy rag‘batlantirish tamoyillari**

Murakkab dilemmani hal etish (rag‘batlantirishning optimal shakllari bilan aksariyat mehnatkashlar uchun ularning ruhiy noqulaylik o‘rtasida tanlash) yollanma xodim ish haqining o‘sishi va uning daromadi barqarorligi kafolatlangan minimumini tiklash tamoyillaridan kombinatsiyalangan tarzda foydalanishdan iborat, buning natijasida mehnatga haq to‘lash, bandlik, narxlar va ijtimoiy xarajatlar o‘rtasida ijobiy dinamik muvozanat yuzaga keladi.

Moddiy rag‘batlantirishning hozirgi holatini tavsiflovchi yana bir jihat o‘zgargan mehnat munosabatlariga, ijtimoiy sherikchilikning paydo bo‘lishiga taalluqli. Ushbu munosabatlar tenglashtiriladi va bunda ish beruvchi hamda yollanma ishchi teng huquqli sheriklarga aylanadi: biri o‘z mehnatini (va o‘zining doimiy imkoniyatlarini) sotadi, boshqasi esa xarid qiladi. Shu munosabat bilan moddiylik

xususiyatining o‘zi ham o‘zgaradi va tashqi jihatdan savdo shakllariga ega bo‘ladi.

Mehnatga haq to‘lashning umumiy miqdori ish bajarilgunga qadar emas, balki u bajarilganidan keyin belgilanadi. Bunda, albatta, ish haqining oldindan belgilanadigan kafotalangan qismi saqlanib qoladi, mehnatning sifati esa, ilgariga nisbatan ko‘proq ahamiyatga ega bo‘ladi.

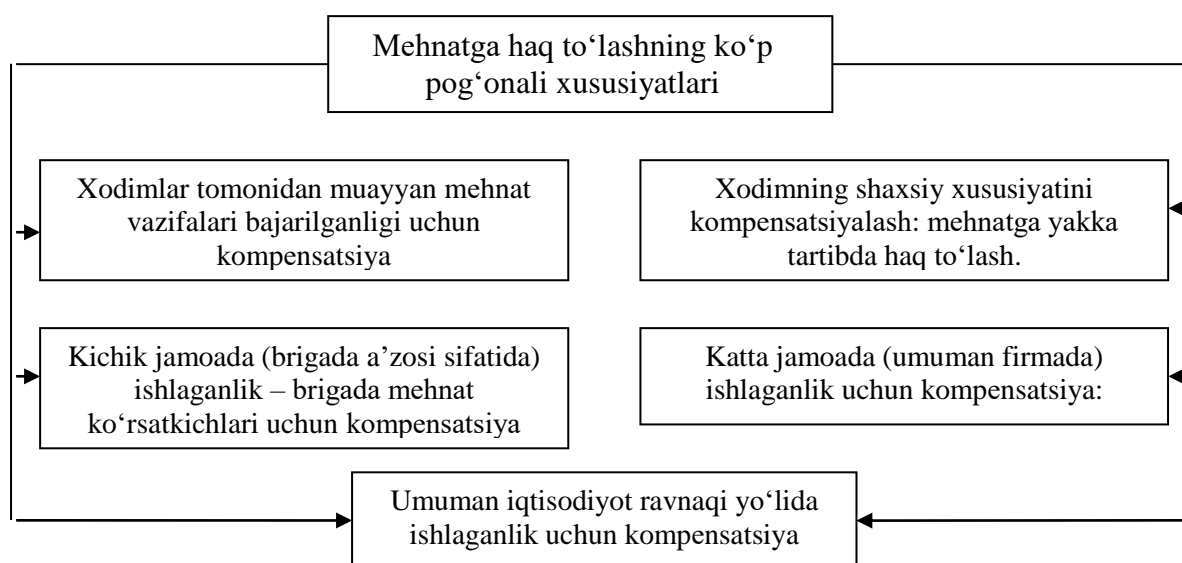
Hozirgi sharoitda mehnatga haq to‘lash ko‘p pog‘onali xususiyatga ega bo‘lib bormoqda. Uni shartli ravishda quyidagi besh qismga bo‘lish mumkin:

1. Xodimlar tomonidan muayyan mehnat vazifalari bajarilganligi uchun kompensatsiya. Mehnatga haq to‘lashning ushbu qismi uning minimal chegaralarini belgilovchi tarif koeffitsiyenti bilan bog‘liq.

2. Xodimning shaxsiy xususiyatini kompensatsiyalash: mehnatga yakka tartibda haq to‘lash. Mehnatga haq to‘lashning ushbu qismi xodimning kasbiy mahorati o‘sishi, uning samaradorligi, salohiyati, xatti-harakati, firmaga sodiqligi va hokazolar bilan bog‘liq.

3. Kichik jamoada (jamoada a‘zosi sifatida) ishlaganlik – jamoada mehnat ko‘rsatkichlari uchun kompensatsiya.

4. Katta jamoada (umuman firmada) ishlaganlik uchun kompensatsiya: bu turli (foydalarda va h.k.) “ishtirok etishlar, manfaatdorlik to‘g‘risida shartnomalar, kechiktirilgan to‘lovlar, o‘z korxonasining aksiyalari bo‘yicha dividendlar to‘lash va h.k.



**3-rasm. Mehnatga haq to‘lashning ko‘p pog‘onali xususiyatlari.**

Statistikani o'rganish yuqorida bayon etilgan moddiy rag'batlantirishning asosiy tamoyillari to'g'risidagi fikrlarni yaqqol tasdiqlash imkonini beradi. Xususan, boshqaruv xodimlari uchun moddiy rag'batlantirishning moslashuvchan shakli (so'rovlardan biri bo'yicha) Fransiya firmalarining 85 foizida, Germaniya firmalarining 40 foizida, Belgiya firmalarining 50 foizida, Angliya firmalarining 67 foizida, Gollandiya firmalarining 69 foizida qo'llanildi. AQSHda ushbu ko'rsatkich g'oyat yuqori bo'ldi – 93 foiz. Eng ahamiyatlisi shuki, mehnatga haq to'lashning moslashuvchan shakllari ishchilarga nisbatan ham qo'llaniladi: Fransiyada firmalarning 60 foizida, GFRda 30 foizida, Belgiyada 14 foizida, Buyuk Britaniyada 10 foizida, Niderlandiyada 50 foizida, Yaponiyada firmalarining 71 foizida.

Turli sotsiologik so'rovlar va statistik tadqiqotlar mehnatga haq to'lash darajasini belgilab beruvchi alohida omillarning real ahamiyatini aniqlash imkonini beradi. Masalan, Fransiyada barcha kasbiy toifalar ichida oliy toifali kadrlar 12 foizni, texniklar va liniya boshqaruvchilari 21 foizni, xizmatchilar 23 foizni, ishchilar 44 foizni tashkil qiladi. Bunda bir yil mobaynida sof ish haqining eng tez sur'atlar bilan o'sishi yuqori malakali ishchilar o'rtasida (4 foiz), eng past darajada o'sishi esa yuqori bo'g'inda qayd etildi (3,5 foiz). Shu bilan birga bir yil mobaynida ish haqining o'rtacha darajasi toifalar bo'yicha yuqori boshqaruv bo'g'ida 239 ming frankni, texniklar va liniya boshqaruvchilarida 129 ming frankni, xizmatchilarda 86 ming frankni, malakali ishchilarda 90 ming frankni tashkil qildi.

Moliyaviy muassalarda ish haqining eng o'rtacha darajasi qayd etildi – bir yilda 146 ming frank. Keyingi o'rinlarda sug'urta firmalari (138 ming frank), energetika (136 ming frank) turadi. Mehnatga haq to'lash darajasi eng past bo'lgan tarmoqlarga nosavdo xizmatlari (107 ming frank), agroishlab chiqarish sanoati (102 ming frank) va ko'chmas mulkka xizmat ko'rsatish (99 ming frank) kiradi. Mazkur omil bo'yicha mehnatga haq to'lashdagi farq taxminan ish haqining uchdan bir qismini (32 foizni) tashkil etishi mumkin.

### **9.3. Ish haqi siyosati va darajasini belgilovchi omillar**

Korxonada normal ishlab chiqarish muhiti bo'lishi uchun xodimlarning korxonada rahbariyati tomonidan qabul qilinayotgan ishchilarning mehnat sharoitiga taalluqli qarorlar haqida xabardorligi



va birinchi navbatda, moddiy mukofotlashning adolatligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Korxonalarda ish haqining tarkibini ishlab chiqish jarayoni o'ta murakkab bo'lib, qabul qilinayotgan qarorlarning barcha detallarini izohlashning iloji yo'q, lekin xodimlar o'zlari tomonidan bajarilayotgan ishning u yoki bu razryadga kiritilishida ularning malaka, tajriba va kasbiy tayyorgarligi, ish haqining ular tomonidan bajarilayotgan ishning miqdori va sifati bo'yicha oshirilishini belgilab beruvchi omillar qay tarzda hisobga olinayotganligini bilishga haqli. Mehnatga haq to'lash masalalarida xodimlarning alohida toifalarini moddiy rag'batlantirishning yagona tamoyillariga asoslanuvchi xolisonalik muhim o'rin tutadi.

Xodimlarga kompaniyaning ish haqi sohasidagi siyosatini tushuntirish majburiyati liniya rahbarlarining zimmasiga yuklatilgan, lekin xodimlar bilan bunday ishni amalga oshirish uchun ular korxonada rahbariyati tomonidan barcha zarur axborot bilan ta'minlanishi kerak.

***Korxonada (firma) rahbariyati tomonidan ish haqi uchun mablag'lar sarflanishini nazorat qilish.***

Ish haqini samarali boshqarish korxonada (firma) rahbariyati tomonidan u uchun mablag'lar sarflanishining qat'iy nazorat qilinishini o'z ichiga oladi. Nazoratning ikki usuli mavjud: byudjet va statistik.

Byudjet nazorati mehnatga haq to'lash uchun mablag'larni rejalashtirish va sarflash bilan bog'liq. Ish haqi byudjetini ishlab chiqish mablag'larning bir qismidan bevosita ishlab chiqarish bo'linmalarida liniya rahbarlari tomonidan xodimlarni eng samarali moddiy rag'batlantirish uchun foydalanish imkonini beradi.

Korxonalarda mehnatga haq to'lashning ikkita byudjeti ishlab chiqiladi: to'lov qaydnomalari bo'yicha moddiy rag'batlantirish uchun sarflanadigan mablag'larning umumiy summasi hamda mehnat unumdorligi va ish samaradorligining o'sishini rag'batlantirishga mo'ljallangan mablag'lar.

Mehnat samaradorligining oshirishini moddiy rag'batlantirish mablag'larini jamg'aruvchi byudjetlarda liniya rahbarlariga xodimlarni yuqori mehnat natijalari uchun rag'batlantirish imkoniyatini berish maqsadida har bir bo'linma uchun summa nazarda tutiladi.

Xodimlarni rag‘batlantirish uchun yo‘naltiriladigan mablag‘lar summasini aniqlashda korxonalar rahbariyati quyidagi jihatlarni hisobga oladi: moliyaviy imkoniyatlar; mehnat bozorida raqobatbardoshlik; korxonaning xodimlarni mehnat natijalariga ko‘ra mukofotlash borasidagi siyosati; ushbu korxonaning mukofotlash byudjetini boshqa korxonalar byudjetlari bilan solishtirish; korxonaning turli bo‘linmalarida mehnat unumdorligi (samaradorligi)ni oshirish imkoniyatlari; ish haqi so‘nggi marta oshirilgan vaqtdan buyon narxlar (turmush kechirish qiymati indeksi) o‘shirishini hisobga olish.

Statistik nazorat byudjet nazoratiga qo‘shimcha bo‘lib xizmat qiladi. Agar byudjet nazorati sanash darajasini bersa, statistik nazorat korxonalar tomonidan ham, alohida bo‘linmalar tomonidan ham uning bajarilishi darajasini belgilab beradi.

Statistik nazorat boshqa axborotni ham beradi: ishlarning tahliliy bahosiga muvofiq qayta baholanadigan ish o‘rinlarining soni; ishlar malakasi va bo‘linmalar bo‘yicha ish natijalariga qarab mukofotlash darajasining dispersiyasi; ish natijalariga ko‘ra to‘langan summadan tashqari, korxonalar bo‘linmalari tomonidan mablag‘larning sarflanishi; xodimlarning pasaytirilgan ish haqi borasidagi shikoyatlarini qondirish uchun sarflangan summalar.

Liniya rahbarlari tomonidan moddiy rag‘batlantirish mablag‘larining sarflanishini nazorat qilish korxonalar (firma)ning xodimlarni ish natijalariga ko‘ra mukofotlash samaradorligini oshirish borasidagi siyosatining tarkibiy qismi hisoblanadi. Liniya rahbarlari ishining shu nuqtayi nazardan samaradorligi ularning tayyorgarligiga bog‘liq, xorijiy kompaniyalarda bunga katta e‘tibor qaratiladi. Tayyorlashdan maqsad – liniya rahbarlari tomonidan yo‘l qo‘yilgan xatolarni to‘g‘rilash emas, balki ular tomonidan liniya rahbarlari tomonidan to‘g‘ri qarorlar qabul qilinishiga ko‘maklashishdan iborat. Rahbarlar kompaniyaning ish sifatini oshirish borasidagi siyosatini muvaffaqiyatli amalga oshirishlari uchun kompaniya rahbariyati liniya rahbarlariga kompaniya tomonidan qabul qilingan ish haqi siyosati to‘g‘risidagi zarur axborotni taqdim etadi, ularga ishlarni baholash usullarini o‘rgatadi, xodimlarni mukofotlash mezonlari bilan tanishtiradi, ish haqi siyosatini hayotga tatbiq etishda asosiy yo‘llarni ko‘rsatadi, liniya rahbarlarini o‘z bo‘linmalarida ish haqi yuzasidan

qarorlar qabul qilishga har tomonlama tayyorlash uchun vaqt beradi, ulardan qabul qilingan qarorlar haqida hisobotni talab qiladi.

Shunday qilib, bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ish haqini boshqarish – qat’iy tartibga solinadigan jarayon bo‘lib, unga korxonadagi boshqaruvning barcha darajalari kiritilgan, uning samaradorligi esa ham ichki, ham korxonaga nisbatan tashqi omillarning hisobga olinishiga bog‘liq. Mehnat munosabatlarining vazifasi yollanma xodimlar va korxonaga o‘rtasidagi almashinuv shartlarini o‘rnatishdan iborat bo‘lib, bu shartlarning asosiy omili ish haqi miqdori hisoblanadi. Almashinuv shartlari borasidagi qarorlar tavsifi mehnat munosabatlari tizimining ishtirokchilari tomonidan belgilanadi. Masalan, 10.1-jadvalda hozirda muvaffaqiyatli faoliyat yuritayotgan nemis mehnat munosabatlari tizimi keltirilgan.

10.1-jadval

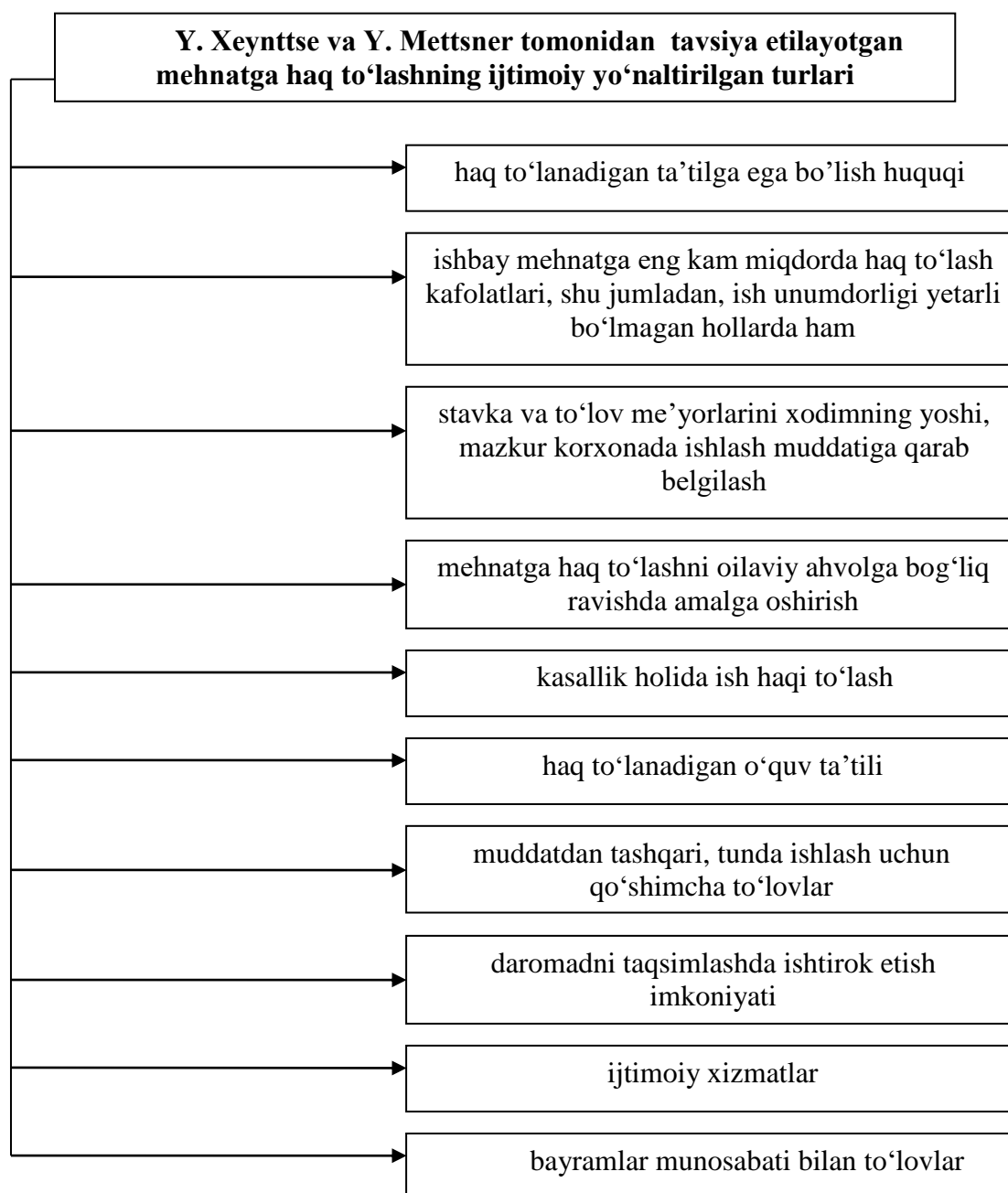
**Germaniyada mehnat munosabatlarini boshqarish miqyoslarini muvofiqlashtirishning prinsipial chizmasi<sup>38</sup>**

Miqyos	Ishtirokchilar	Boshqarish obyektlari
Davlat	Parlament	Amaliy masalalar
	Ijro etuvchi hokimiyat	Mehnat muhofazasi bo‘yicha qonunchilik
	Sud hokimiyati	
Jamoalar	Ish beruvchilar uyushmasi	Ish haqi va boshqa mehnat sharoitlari haqidagi tarif kelishuvlari
	Kasaba uyushmasi	
Firma	Firma rahbariyati	Firmada davlat va ta’rif me’yorlari doirasida yaratilgan mehnat sharoitlari
	Firma xodimlari kengashi	
	Alohida xodimlar	

Mehnatga haq to‘lashning nisbiy darajasi faoliyat turlarini toifalar bo‘yicha taqsimlash yo‘li bilan belgilanadi. Bunda xodim, uning mehnatiga haq to‘lash boshqa korxonalaridagi tegishli faoliyat turiga haq to‘lashga mutanosib amalga oshirilayotganiga ishonchi hosil qilishi lozim. Xodimlar ish haqini boshqalarnikiga nisbatan belgilashda mehnatning murakkablik darajasi va ishlab chiqarish hajmi

<sup>38</sup> Управления персоналом в условиях социально-рыночной экономики. /Под научной ред. проф., д-ра Р. Марра д-ра Р. Шмидта. -М.: Изд-во МГУ, 1997. – С. 243.

hisobga olinadi. Ishlab chiqarish mehnat unumdorligi bilan bog‘liq bo‘lib, korxonada rahbari uning ortishidan bevosita manfaatdor bo‘ladi.



**10.4- rasm. Y. Xeyntse va Y. Mettsner tomonidan tavsiya etilayotgan mehnatga haq to‘lashning ijtimoiy yo‘naltirilgan turlari.**

Shuning uchun korxonada rahbariyati mehnatga haq to‘lashda eng maqbul shakllarini tanlaydi va shu orqali mehnat unumdorligi ortishiga ta‘sir ko‘rsatadi. Ish haqi miqdorini aniqlashda mehnatning

murakkabligi va jadalligi darajasi, xodimning malakasidan tashqari, uning korxonada o‘zini tutishi, mehnatga bo‘lgan ongli munosabati, hamjihatligi, korxonada manfaatlarini himoya qilishi kabi omillar ham inobatga olinadi: keyingi yillarda mehnatga haq to‘lash muammolarini hal qilishda, ijtimoiy omillar ko‘proq ahamiyat kasb etmoqda. Bu esa tarif kelishuvlari, qonunlar, ishlab chiqarish va individual mehnat shartnomalarida aks etmoqda.

“Bozor iqtisodiyotida xodimlarni boshqarish nazariyasi” kitobida, Y. Xeyntse va Y. Mettsner<sup>39</sup> mehnatga haq to‘lashning ijtimoiy yo‘naltirilgan turlariga quyidagilarni kiritadilar:

- haq to‘lanadigan ta‘tilga ega bo‘lish huquqi;
- ishbay mehnatga eng kam miqdorda haq to‘lash kafolatlari, shu jumladan, ish unumdorligi yetarli bo‘lmagan hollarda ham;
- stavka va to‘lov me‘yorlarini xodimning yoshi, mazkur korxonada ishlash muddatiga qarab belgilash;
- mehnatga haq to‘lashni oilaviy ahvolga bog‘liq ravishda amalga oshirish;
- kasallik holatida ish haqi to‘lash;
- haq to‘lanadigan o‘quv ta‘tili;
- muddatdan tashqari, tunda ishlash uchun qo‘shimcha to‘lovlar;
- daromadni taqsimlashda ishtirok etish imkoniyati;
- ijtimoiy xizmatlar;
- bayramlar munosabati bilan to‘lovlar.

Shuni aytish kerakki, yuqorida sanab o‘tilgan to‘lov turlaridan ko‘plari mamlakatimizda an‘anaviy tarzda qo‘llanilmoqda. Zamonaviy iqtisodiyotda, bozor mexanizmini to‘ldiruvchi va uning jamiyatga salbiy ta‘sirini yumshatuvchi ish haqini shakllantirishning turli mexanizmlari mavjud. Bu mexanizmlar rivojlangan mamlakatlarda qanday ishlashini aniqlash maqsadida, hamda ish haqi va moddiy rag‘batlantirishni tashkil etishning umumiy xususiyatlarini ta‘riflash uchun ularni Shimoliy Amerika, Yevropa va Yapon tizimlarini ajratib ko‘rsatish mumkin.

Bozor mexanizmi yordamida o‘rnatiladigan ish haqi darajasi 2 chegara orasida yotadi. Bunda ish haqi miqdorining yuqori chegarasi

---

<sup>39</sup> Хейнтце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике. /Пер. с нем. Г.А. Рахманина. -М.: Международные отношения, 1997. – С. 405.

mehnat unumdorligining yuqori ko'rsatkichi bilan aniqlansa, uning quyi chegarasi, ya'ni eng kam ish haqi davlat tomonidan belgilanadi.

Ish haqining quyi chegarasini belgilash bo'yicha yondashuvlar turli davlatlarda turlicha. Jumladan, AQSHda belgilangan bir soatlik mehnatga to'lanadigan eng kam haq stavkasi doimo ijtimoiy himoyani aks ettirib, eng kam maosh oladigan xodimlarga ularning xarid qobiliyati va milliy iqtisodiy rivojlanishdagi ishtirokini kafolatlaydi. Shu bois u iqtisodiy jihatdan ahamiyatli bo'lib, 2003-yilda o'rtacha bir soatlik stavkaning 36 %ini tashkil etgan.

AQSHda kasaba uyushmalari a'zolari kamaygani bois, ish haqini belgilash va uni oshirishda ularning ahamiyati ham pasaydi, biroq, ish haqining jamoaviy shartnomalar asosida boshqarish hanuz muayyan ahamiyatga ega. Chunki bu zamonaviy bozor iqtisodiyotining ajralmas institutiga aylandi, qolaversa, muzokaralar chog'ida shakllanadigan stavkalar kasaba uyushmalari bo'lmagan sohalarda ham mo'ljal sifatida qo'llanadi.

Germaniyada ish haqini jamoaviy shartnomalar asosida boshqarishning o'rni juda muhim, chunki bu yerda mehnat tavsifi ikki ta'sirchan ijtimoiy **kuch – kasaba uyushmalari va ish beruvchilar uyushmalarining o'zaro ta'siri** bilan belgilanadi. Aynan shu ikki jamoaviy tomonlar ularning muzokaralari natijasi bo'lgan tarif shartnomalari shaklida eng kam ish haqi, ish vaqti va mehnat munosabatlarning shakllanishi uchun ahamiyatli boshqa shart-sharoit va harakat vositalarini o'rnatadilar. Shu tariqa, Germaniyada davlat ish haqi darajasini o'rnatishga aralashmaydi. Uning vazifalari, avvalo, barcha miqyoslardagi mehnat munosabatlari tizimi ishtirokchilarining malaka sohalarini aniqlash va boshqarish qoidalarini o'rnatishdan iborat. Ish haqini oshirish esa mehnatga haq to'lashning tarif shartlarini oshirish borasidagi jamoaviy muzokalar chog'ida hal qilinadi. Bunda Germaniya kasaba uyushmalari narxlarning o'sishi va turmush qiymatining o'zgarishiga qarab ish tutadilar (1.2-jadval).

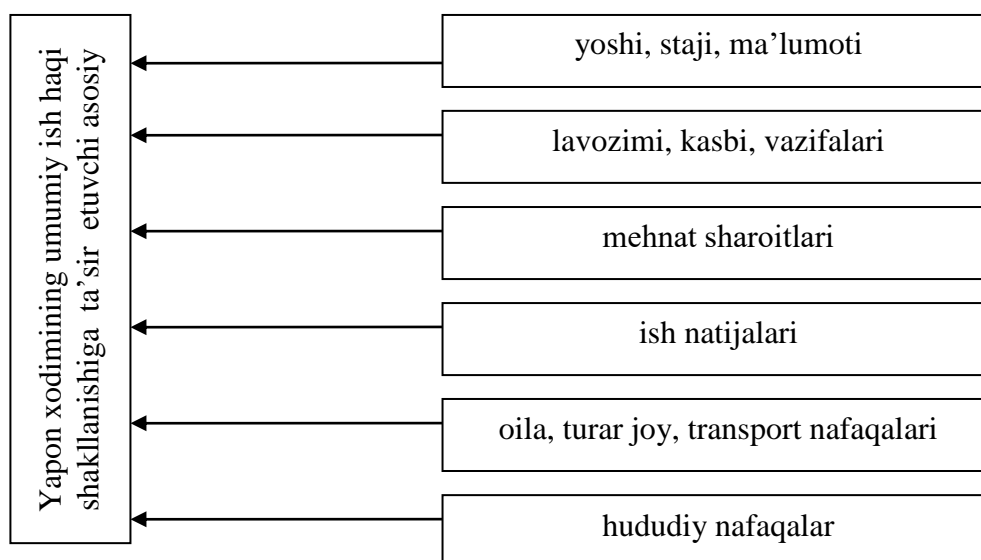
Yaponiyada, boshqa mamlakatlardagi kabi, davlat mehnatga haq to'lash muammolarini bartaraf etishga ta'sir ko'rsatadi. Biroq, ulardan farqli o'laroq, ushbu ta'sirning shakl va uslublari ko'zga tashlanmay, egiluvchan bo'ladi. Yaponiyadagi o'rtacha oylik ish haqi 2006-yilda 3200 AQSH dollarini tashkil etdi, bu esa jahondagi eng yuqori ko'rsatkichdir.

**Rivojlangan mamlakatlarda bir soatlik nominal ish haqi<sup>40</sup>**  
(AQSH dollari)

Mamlakatlar nomi	Narxlarda	Yaponiyaga nisbatan %da
Yaponiya	18,8	100
AQSH	11,8	63
Buyuk Britaniya	9,3	50
Germaniya	14,4	77
Fransiya	7,4	39

Hozirgi vaqtda yapon xodimining umumiy ish haqi shakllanishiga oltita asosiy omil ta'sir ko'rsatishi mumkin:

- yoshi, staji, ma'lumoti;
- lavozimi, kasbi, vazifalari;
- mehnat sharoitlari;
- ish natijalari;
- oila, turar joy, transport nafaqalari;
- hududiy nafaqalar (korxonada joylashgan hududning o'ziga xos jihatlari inobatga oladi).



**10.5- rasm. Yapon xodimining umumiy ish haqi shakllanishiga ta'sir etuvchi asosiy omillar.**

<sup>40</sup> Year book of labor statistics International labor office. Geneva. 2006. – P. 1278.

Yapon mehnatga haq to‘lash tizimining o‘ziga xos xususiyatlari mavjud:

- mehnatga haq to‘lash xodimning stajiga (malakasiga) bog‘liqligi;
- mehnatga haq to‘lash korxonada ishining yakuniy natijalariga bog‘liqligi;
- personalning “hayotiy cho‘qqi”lariga bog‘liqligi;
- mehnatga haq to‘lashning xodim mehnatining real samaradorligiga bog‘liqligi;
- mehnatga haq to‘lashdagi o‘ta past tabaqqalash.<sup>41</sup>

Mehnatga to‘lanadigan haqning “turmush cho‘qqilari” deb nomlangan omil bilan bog‘liqligi yaponcha ish haqi modelining yana o‘ziga xos xususiyatidir. Ular inson hayotida 5-6 ta bo‘ladi. 22 yoshli yapon fuqarosi universitetni tamomlab ishga kirganda, uning maoshi taxminan oyiga 2000 AQSH dollarini tashkil etadi. Yaponiyalik, odatda, 28-29 yoshida uylanadi va bunda ham an‘analarga ko‘ra, ushbu cho‘qqiga erishish ish haqining 5-7 %ga ortishi bilan qayd etiladi. Keyingi cho‘qqi oilada farzand tug‘ilishi bilan bog‘liq va shu munosabat bilan davlat ish beruvchilarga maoshni yana oshirishni tavsiya etadi. So‘ng turar joyini kreditga sotib olish munosabati bilan maosh ko‘tariladi. Ushbu kreditni qaytarish vaqti kelganda ish haqi yana oshiriladi va h.k.<sup>42</sup>

#### **9.4. Ishchi va xizmatchilarga ish haqi belgilash usullari**

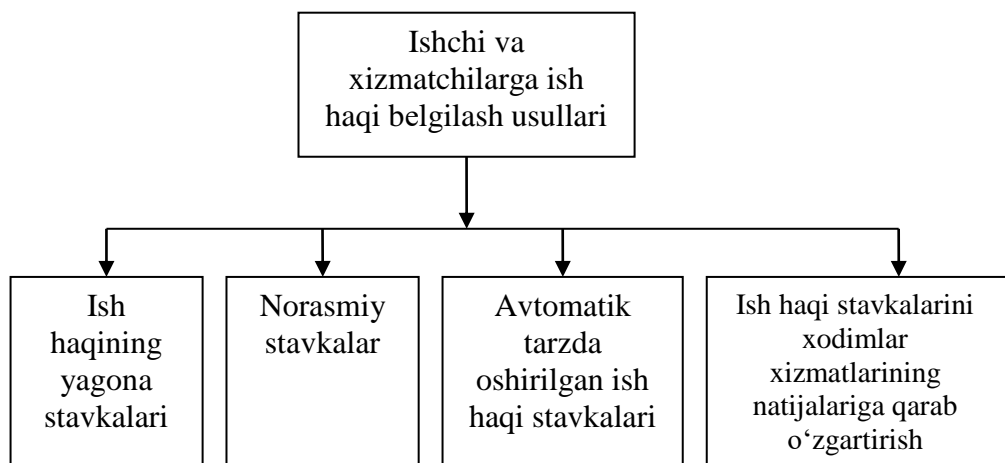
Xodimlar band bo‘lgan ishlab chiqarish jarayonlarining xususiyati, ular tomonidan bajariladigan funksiyalar, shuningdek, ishlovchilar soniga qarab ish haqi stavkalari va okladlarni belgilashning bir necha usullari mavjud. Bunda quyidagilar nazarda tutilishi mumkin: ish haqining yagona stavkalari; norasmiy stavkalar; avtomatik tarzda oshirilgan ish haqi stavkalari; ish haqi stavkalarini xodimlar xizmatlarining natijalariga qarab o‘zgartirish.

---

<sup>41</sup> Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. Ред. Н.А. Волгина. - М.: Изд-во РАГС, 2010.-301с.

<sup>42</sup> Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. -М.: Изд-во «Экономика», 1998. – С.72





### 10.6- rasm. Ishchi va xizmatchilarga ish haqi belgilash usullari

***Ish haqining yagona stavkalari.*** Ishlab chiqarish natijalari mehnatning bir xil operatsiyalariga asoslanib, qat'iy normalangan holda xodimga bog'liq bo'lmagan, ishlab chiqarishning miqdoriy ko'rsatkichlarini oshirishning deyarli imkoni bo'lmagan sohalarda (konveyerli ishlab chiqarishda) bir xil murakkablikdagi ishni bajaruvchi xodimlar bir xil ish haqi oladilar.

***Ish haqining norasmiy stavkalari.*** Kichik korxonalarda rahbarlarning xodimlarga ish haqi darajalarini belgilashga nisbatan subyektiv yondashuvi ma'lum ahamiyatga ega. Biroq, ushbu tizim samarali ishlashi uchun qator shartlarga amal qilinishi lozim. Birinchi galda, rahbar o'z xodimlarini yaxshi bilishi, ularning ishi haqida xolisona ma'lumotlarga ega bo'lishi va ularni muntazam nazorat qilishi kerak. Bundan tashqari, jamoada keskinlik yuzaga kelmasligi uchun xodimlar ish haqining norasmiy stavkalari darajalari ushbu korxonaga yoki boshqa firmalardagi shunga o'xshash vazifalarni bajaruvchi boshqa xodimlar ish haqining darajalari bilan solishtiriladigan bo'lishi zarur. Aks holda, xorijiy mamlakatlar amaliyoti ko'rsatib turganidek, bunday yondashuv ko'pincha mehnat munosabatlaridagi keskinlikni keltirib chiqaradi va butun mehnat jamoasining natijalariga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

***Ish haqi stavkalarini avtomatik tarzda oshirish.*** Mazkur yondashuv norasmiy yondashuvga qarama-qarshi bo'lib, bunda korxonaga (bo'linma)dagi barcha xodimlarning ish haqini bir vaqtning o'zida oshirish masalasi yuqori rahbariyat tomonidan iqtisodiy

vaziyat, raqobat shartlari va butun korxonada faoliyatining natijalaridan kelib chiqib hal etiladi. Bundan tashqari, ushbu tizim ish haqining obyektiv ko'rsatkichlar bo'yicha avtomatik tarzda oshirilishini nazarda tutadi: ish stajini ko'paytirish, rasmiy malaka darajasini oshirish va h.k. Mazkur tamoyillar tarif setkalariga asos qilib olinadi va korxonaga malakali kadrlarni biriktirish, qo'shimcha mehnat stajini rag'batlantirish uchun foydalaniladi. Farmatsevtika korxonalarining birida ana shunday tarif setkasiga misol amerikalik tadqiqotchi R. Simpson tomonidan keltirilgan (10.3-jadval).

10.3-jadval

**Farmatsevtika sanoatida ish haqining tarif setkasi  
(1-razryadning boshlang'ich stavkasi = 100)**

Razryad	Boshlang'ich stavka	Razryad ichi setkasi				
		1	2	1	4	5
1	100	102,7	106,1	110,0	113,0	116,3
2	107,5	110,9	114,3	117,7	121,1	124,5
3	115,6	119,0	122,4	125,9	129,3	133,3
4	124,5	127,9	131,3	135,4	139,5	143,5
5	133,3	137,4	141,5	145,6	149,7	153,7
6	142,9	146,9	151,0	155,8	160,5	165,3
7	153,1	157,8	162,6	167,3	172,1	176,9
8	164,6	169,4	174,1	179,6	185,0	190,5
9	176,9	182,3	187,8	193,2	198,6	204,1

Bunday tarif setkasi ish haqi stavkalari har 6 oyda oshiriladigan mazkur korxonada xodimlar stajini rag'batlantirishga mo'ljallangan. Ushbu setkaning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, past razryadning yuqori stavkasi yuqori razryadning past stavkasiga nisbatan yuqori. Bundan maqsad – xodimlarni, agar yanada ko'tarilish istagi bo'lmasa, biror razryadda mustahkam qolishga rag'batlantirishdan iborat.

Ish haqi stavkalarini belgilashning ushbu tizimidagi ijobiy jihat – kasaba uyushmalarining ish haqi stavkasining oshirishini nazorat qilish va bunday oshirish tamoyillarini ishlab chiqishda ishtirok etish imkoniyati. Uning salbiy tomoni shundan iboratki, mazkur tizim

bevosita xodimlar mehnatining unumdorligi va samaradorligini oshirishga yo'naltirilmagan.

### **9.5. Xodimlar xizmatiga baho berish natijalariga ko'ra stavkalarni o'zgartirish tartibi**

Rivojlangan mamlakatlar bozor iqtisodiyotida ish haqini tartibga solishning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, korxonalar (firmalar) ish haqi tarkibini, moddiy rag'batlantirish darajalari va usullarini ishlab chiqishning barcha masalalarida to'liq mustaqillikka ega. Ta'kidlash lozimki, korxonaning moliyaviy ahvolini va mehnat bozorlaridagi raqobatbardoshligini belgilab beruvchi uning tovarlar va xizmatlar bozoridagi raqobatbardoshligini hisobga olish samarali moddiy rag'batlantirishning zarur shartiga aylanib bormoqda.

Ish haqi siyosati, uning tizimlarini ishlab chiqish va joriy etish zarurati korxonalar (firma)ning kadrlarning muayyan kasbiy-malakaviy tarkibini moddiy rag'batlantirishga bo'lgan ehtiyojlari tufayli yuzaga keladi, bu umumlashtirilgan ko'rinishda 10.4-jadvalda keltirilgan.

Ish haqi darajasini razryadlar bo'yicha belgilash yoki har bir razryad "narxini" pul ifodasida belgilash ikkita omilga asoslanadi: ushbu korxonaning ijtimoiy-iqtisodiy siyosati hamda boshqa kompaniyalarda shu kasb va ana shunday malakaga ega bo'lgan xodimlarning ish haqi bo'yicha statistik ma'lumotlar.

Korxonalar (firma)ning ijtimoiy-iqtisodiy siyosati nuqtayi nazaridan uning rahbariyati quyidagi parametrlardan kelib chiqadi: korxonaning moliyaviy ahvoli, rentabelligi, faoliyatining xususiyati va h.k. Biroq, bozor iqtisodiyoti sharoitida ushbu parametrlar ish haqi siyosati va darajasini belgilash uchun yyetarli emas. Bu yerda kompaniyaning mehnat bozoridagi kadrlar qo'nimsizligi, yangi xodimlarni ishga olishdagi qiyinchilik kabi omillar bo'yicha raqobatbardoshligi katta ahamiyatga ega bo'ladi. Shu nuqtayi nazardan mehnat bo'yicha munitsipal organlar tomonidan o'tkaziladigan ish haqining statistik tadqiqotlari muhim ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, kompaniyalar o'rtasida ish haqi masalalari bo'yicha o'zaro foydali axborot almashuvi, tarmoqdagi jamoaviy shartnomalar ham muhim o'rin egallaydi. Bu yerda gap asosiy kasblar bo'yicha ish haqi, tarif setkalari va stavkalari haqida borayapti.

**Ish haqining tarkibini tartibga solish**

<b>Tartibga solish bosqichlari</b>	<b>Tartibga solish maqsadi</b>
Ishni tahlil qilish	Ish unsurlarini aniqlash
Ishni yoritish	Ish unsurlarini standartlashtirish
Ishni baholash	Ishning nisbiy ahamiyatini aniqlash
Ushbu ishni razryad setkasiga kiritish	Tarif tizimini samarali boshqarish
Ishning pul shaklidagi qiymatini aniqlash	Ishning nisbiy qiymatini pul ekvivalentiga aylantirish
Xizmatlarni baholash tizimi va rag'batlantiruvchi tizimlarni ishlab chiqish	Xodimlarning mehnat unumdorligi va ishning sifatini oshirganlik uchun mukofotlash
Ijtimoiy to'lovlar dasturi	Iqtisodiy xavfsizlikni ta'minlash va xodimlarga noqulay mehnat sharoitlari uchun kompensatsiyalar
Kasaba uyushmalarining ishtiroki	Jamoaviy muzokaralar talablarini hisobga olish
Axborot	Quyi bo'g'in rahbarlariga ish haqining tarkibiga doir zarur axborotni taqdim etish
Ma'muriy tartib-qoidalar	Moddiy rag'batlantirish va alohida xodimlar yoki xodimlar guruhining ish haqi bilan bog'liq muammolarini hal etish ustidan umumiy rahbarlikni ta'minlash
Nazorat	Moddiy rag'batlantirish byudjetlarining bajarilishini tahlil qilish

O'z imkoniyatlarini, mehnat qilish sharoitlari va xodimlar mehnatiga haq to'lash darajasini tahlil qilgach, korxonada (firma) xodimlar uchun ish haqi stavkalarining darajasini belgilaydi. Korxonada mehnat bozorida ayrim kasblar bo'yicha ish haqi stavkalarini bozor stavkalaridan yuqori darajada, mehnat bozorida ortiqcha bo'lgan boshqa kasblar bo'yicha esa bozor stavkalaridan past qilib belgilashi mumkin.

Yuqori darajadagi ish haqi hamma vaqt ham korxonada uchun ishchi kuchiga yuqori sarf-xarajatlarni anglatmaydi. Bu yerda korxonada mehnat unumdorligi darajasi, ishchi kuchi xarajatlari bilan umumiy xarajatlar o'rtasidagi nisbat, foydaning joriy darajasi, korxonani

rivojlantirish istiqbollari, xodimlar ish haqi xarajatlarini (yuqori narxlar orqali) iste'molchiga yuklash imkoniyatlari muhim orin egallaydi. Korxonada ish haqi tarkibini ishlab chiqish shaxsiy xususiyatga ega bo'lmagan jarayon bo'lib, ish sifati, uning samaradorligi muammolarini hal etmaydi. Xodimlar mehnatiga haq to'lash miqdorlarini belgilashda quyidagi masala ko'ndalang turadi: bir malakaviy darajadagi barcha xodimlar bir xil ish haqi olishlari kerakmi, agar unday bo'lmasa, ish haqini qanday (qaysi parametrlar bo'yicha) belgilash lozim.

Xodimlar mehnati samaradorligining oshishini rag'batlantirish nuqtayi nazaridan ular ish haqini boshqarish ikki tamoyilga asoslanishi mumkin – asosiy ish haqining stavkalarini o'zgartirish; xodimlarni mehnat natijalariga ko'ra mukofotlash.

### **Qisqacha xulosalar**

Rivojlangan mamlakatlar bozor iqtisodiyotida ish haqini tartibga solishning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, korxonalar (firmalar) ish haqi tarkibini, moddiy rag'batlantirish darajalari va usullarini ishlab chiqishning barcha masalalarida to'liq mustaqillikka ega. Hozirgi sharoitda mehnatga haq to'lash ko'p pog'onali xususiyatga ega bo'lib bormoqda. Korxonalar (firma) rahbariyati tomonidan ish haqi uchun mablag'lar sarflanishini nazorat qilish muhim ahamiyatga ega. Xodimlar band bo'lgan ishlab chiqarish jarayonlarining xususiyati, ular tomonidan bajariladigan vazifalar, shuningdek, ishlovchilar soniga qarab ish haqi stavkalari va okladlarni belgilashning bir necha usullari mavjud. Bunda quyidagilar nazarda tutilishi mumkin: ish haqining yagona stavkalari; norasmiy stavkalar; avtomatik tarzda oshirilgan ish haqi stavkalari; ish haqi stavkalarini xodimlar xizmatlarining natijalariga qarab o'zgartirish.

### **Nazorat va mulohaza savollari**

1. Fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ish haqini tashkil qilishdagi o'zgarishlarni izohlab bering.
2. Firmaning ichki strategiyasi va moddiy rag'batlantirish tamoyillarini ko'rsatib o'ting.

3. Yapon xodimining umumiy ish haqi shakllanishiga asosiy ta'sir ko'rsatuvchi omillarni izohlab bering.

4. Bozor iqtisodiyotida ish haqini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatini bayon eting.

5. Ish haqi tarkibini tartibga solish bosqichlari va maqsadlarini ko'rsatib o'ting.

6. Xodimlar xizmatiga baho berish natijalariga ko'ra stavkalarini o'zgartirish tartibini ochib bering.

7. Hozirgi sharoitda mehnatga haq to'lash ko'p pog'onali xususiyatlari to'g'risida tushuncha bering.

8. Mehnatga haq to'lash darajasini belgilab beruvchi alohida omillarning mohiyatini ochib bering.

9. Y. Xeyntse va Y. Mettsner mehnatga haq to'lashning ijtimoiy yo'naltirilgan turlarini izohlab bering.

10. Ish haqi stavkalarini belgilash tizimining xususiyatlarini ochib bering.

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. ред. Н.А. Волгина. - М.: Изд-во РАГС, 2010.-368с.

2. «Экономика и социология труда»: Учебник. /Под.ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010.- 271с.

3. Волгин Н.А, Волгина О.Н. Оплата труда: Японский опыт и Российская практика: Учебное пособие. -М.: Изд-во Торговая корпорация, 2005.

4. Rowen W/ The Wage-Price Issue. N. Y 1991 p. 84.

5. Castangers J. Personnel Low. Answе, Book. N. Y 1992 P 122.  
Dremires mfjrmolipns 1992 № 291.

## **X BOB. ISHCHI KUCHIGA SARFLANADIGAN XARAJATLAR VA UNING AYRIM MAMLAKATLARDAGI O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI**

### **10.1. Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar va ularning tarkibi**

Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar haqidagi ma’lumotlar kun jihatdan qimmatlidir. Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar darajasi va tuzilishi, shuningdek, ularning vaqt jihatidan o‘zgarishi har bir mamlakatda ish haqi to‘g‘risida muzokaralar olib borishda, bandlik, ish haqining va boshqa masalalar sohasidagi siyosatni amalga oshirishda muhim ahamiyatga ega bo‘lishi mumkin. Xalqaro darajada ish haqiga sarflanadigan xarajatlar to‘g‘risidagi axborot korxonalar va mamlakatlarning raqobatbardoshligini ko‘rsatuvchi hal etuvchi omil hisoblanadi. Mana shuning uchun ham ijtimoiy sherik bo‘lgan mamlakatlar, ish beruvchilar va mehnatkashlar, tadqiqotchilar va milliy xalqaro muassasalar turli mamlakat va tarmoqlar bo‘yicha qiyoslanadigan ma’lumotlarga nihoyatda zo‘r qiziqish bilan qaraydilar.

XMTning “Mehnat statistikasi haftanomasi”da taxminan 40 mamlakat bo‘yicha ish kuchiga sarflanadigan xarajatlar to‘g‘risida muntazam ravishda ma’lumotlar e’lon qilib boriladi. Afsuski, Afrika mamlakatlari bo‘yicha ma’lumotlar amalda yo‘q darajada va boshqa mintaqalar bo‘yicha nihoyatda kam materiallar beriladi. Faqat endigina bunday ma’lumotlar Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarida tarqalmoqda, ularda mazkur tushuncha rejalashtirilayotgan iqtisodiyot doirasida ishlatilmasdi. Aytilganlar shuni anglatadiki, mamlakatlarning raqobatbardoshligiga baho berish uchun muhim bo‘lgan asosiy axborot rasmiy statistik manbalar asosida hamisha ham tushunarli bo‘lavermasdi. Lekin ular mavjud bo‘lgan joyda ham oxirgi raqamlar bir necha yilga kechikib qolardi, chunki bu e’lon qilingan ma’lumotlarga ishlov berish uchun zarur vaqt bilan bog‘liq edi.

Xususan, foydalanuvchilar shuni esda tutishlari kerakki, ish haqi ish kuchiga sarf etiladigan xarajatlarning bitta elementi xolos (“Ish kuchiga sarflanadigan xarajatlar tarkibi”ga qarang), uning ulushi turli davrlarda o‘zgarishi mumkin. Ish beruvchilar ijtimoiy ta’minotning yangi tizimlarini va badallarning yangi stavkalarini joriy etishlari

mumkin, ish haqidan tashqari kasbiy ta'lim xarajatlari yoki xodimlarga to'lanadigan boshqa to'lovlar ortishi mumkin. Masalan, Fransiyada ishbay sanoatdagi ish kuchiga sarflanadigan jami xarajatlarda ish haqining hissasi 1998-yilda 53,4 %dan 2003-yilda 52 %ga tushib qoldi. Ayni vaqtda, ana shu davrda o'rtacha soatlar ish haqlari 26,9 % ortdi.

Turli mamlakatlar uchun muayyan vaqt mobaynidagi ma'lumotlarni o'zgartirish va olingan darajalarni solishtirib ko'rib unchalik qiyin ish emas. Masalan, valyuta tanlash - AQSh dollarini, Shvetsiya kronasini, Shveysariya frankini tanlash bu holdagi solishtirishlarda mamlakatlarning milliy ahvoliga unchalik jiddiy ta'sir qilmaydi. Turli davrlarda ayriboshlash kurslarining o'zgarish tamoyillarini o'rganishga ma'lum darajada ta'sir ko'rsatadi. Masalan, AQSh dollarida ifodalangan ish kuchiga doir soatlik xarajatlar Germaniya qayta ishlash sanoatida 2001-2002-yillarda 12 %ga ortdi, holbuki milliy valyutadagi o'sish faqat 5,6 %ni tashkil etdi. Aksincha, Koreya respublikasida ana shu davrdagi o'sish milliy valyutada (21 %) AQSh dollariga nisbatan (13,3 %) yuqori bo'ldi. AQSh uchun dollardagi 4 %lik o'sish Shvetsiya kronalarida hisoblaganda 0,5 % pasayishni anglatadi.

Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar tasnifini standartlash:

I. Bevosita ish haqi va maosh.

1. Vaqtbay ishlaydiganlarning asosiy ish haqi.
2. Vaqtbay ishchilarga rag'batlantiruvchi qo'shimcha haq to'lash.
3. Ishchilarning ish haqi (ish vaqtidan tashqari qilingan ish uchun to'langan qo'shimcha haq bunga kirmaydi).
4. Ishdan tashqari va tungi vaqtda hamda bayram kunlari ishlangan ish uchun qo'shimcha haq to'lash.

II. Ishdan tashqari vaqt uchun haq to'lash.

1. Har yilgi va boshqa haq to'lanadigan ta'tillar, shu jumladan, uzoq ish staji uchun beriladigan ta'til.
2. Davlat bayramlari va qayd qilingan boshqa bayramlar.
3. Ish haqi saqlangan holda ishdan tashqari boshqa vaqt (farzand tug'ilishi yoki oila a'zosining vafot etishi, xodimning nikohdan o'tishi, rasmiy vazifalarni bajarishi, kasaba uyushmasi ishi va boshqalar).
4. Ishdan bo'shaganda qonunga muvofiq beriladigan pul (agar bu ijtimoiy ta'minot doirasidagi xarajat deb hisoblanmasa).

III. Mukofotlar va sovg'alar.



1. Yil yoki mavsum oxiridagi mukofotlar.
2. Foydada qatnashish tarzidagi mukofotlar.
3. Asosiy ta'tilga chiqqanda to'lanadigan puldan tashqari ta'tilga qo'shimcha to'lanadigan to'lovlar.

IV. Ovqat ichimlik va natura bilan beriladigan boshqa to'lovlar.

V. Ish beruvchi o'z zimmasiga olgan xodimlarning uy-joy xarajatlari.

1. Korxonaga tegishli uy-joy puli.
2. Korxonaga tegishli bo'lmagan uy-joy xarajatlari (subsidiyalar, ustamalar va shu kabilar).
3. Uy-joy bilan bog'liq boshqa xarajatlar.

VI. Ijtimoiy ta'minotga ish beruvchilarning xarajatlari.

1. Ijtimoiy ta'minotga mo'ljallangan majburiy (qonun bilan belgilangan) qarilik pensiyalari, nogironlik pensiya jamg'armalariga va boquvchisini yo'qotganda ajratiladigan, kasallik tufayli va farzand tug'ilganda, ishlab chiqarishda shikastlanganda, boquvchisini yo'qotganda, shuningdek, oilaviy nafaqalar bilan bog'liq bo'lgan boshqa badallar.

2. Ijtimoiy ta'minot va sug'urta xususiy fondlariga jamoa bilan kelishilgan shartnomaviy va ixtiyoriy badallar, qarilik, nogironlik va boquvchisini yo'qotganda, kasallik bilan bog'liq va farzand tug'ilganda, ishlab chiqarishda shikastlanganda, ishsizlikda va oilaviy nafaqalar bilan bog'liq pensiya fondlariga to'lovlar.

3. a) Xodimlarga kasallik tufayli, farzand tug'ilganda yoki ishlab chiqarishda shikastlanganda ishda bo'lmaganligi sababli ish haqini yo'qotganligi o'rnini qoplash maqsadidagi bevosita to'lovlar.

b) Xodimlarga ijtimoiy ta'minot nafaqalari hisoblanuvchi boshqa vosita to'lovlar.

4. Tibbiy va shunga o'xshash xizmatlarga mo'ljallangan xarajatlar.

5. Ishdan bo'shaganda qonunga muvofiq beriladigan pul (agar buni ijtimoiy ta'minot darajasidagi xarajat deb hisoblanmasa).

VII. Kasbiy tayyorgarlikka mo'ljallangan xarajatlar (o'quv yurtlarining tashqi qo'riqchilari ko'rsatgan xizmatlarga to'lanadigan haqda to'lovlar o'quv materiallari. Xodimlarga ularning o'qish xarajatlari qoplash va shu kabilar uchun to'lanadigan kompensatsiya).

VIII. Ijtimoiy xarajatlarga sarflanaligan xarajatlar.

1. Oshxona va shunga o'xshash xarajatlarni mablag' bilan ta'minlash.

2. Ta'lim va madaniyat muassasalarini mablag' bilan ta'minlash va mavjud xizmatlar ko'rsatish.

3. Kredit beradigan ittifoqlarga subsidiyalar va xodimlarga shu yildagi xizmatlar uchun mo'ljallangan xarajatlar.

IX. Ishchi kuchiga doir boshqa xarajatlar, masalan, xodimlarga transport xizmatini ko'rsatishga mo'ljallangan xarajatlar: bularni ish beruvchi o'z zimmasiga oladi (shu jumladan xodimlarga sarflangan xarajatlarni qoplash). Korxonada kishilarni ishga yollashda boshqa zarur vositalar bilan ta'minlashga doir xarajatlar.

X. Ish kuchiga xarajatlar sifatida qaraladigan soliqlar masalan, qandlar soniga yoki ish haqi fondiga sof holda qo'shiladigan soliqlar. Ya'ni davlat tomonidan beriladigan chegirma va imtiyozlarni olib tashlagandan keyingi imtiyozlar.

Statistik tahlil ma'lumotlariga ko'ra, darajalar bo'yicha mamlakatlar nisbati yangidan yaratilgan qiymat hajmi sohasidagi nisbatlardan jiddiy farq qiladi.

Masalan, 1-jadvalda keltirilgan mamlakatlar bo'yicha ish beruvchilarning 2003-yilda ishchi kuchi xarajatlari darajasi (soatlik xarajatlar ko'rsatkichi) besh barobardan ko'proq farq qiladi; Germaniyadagi eng yuqori xarajatlar, Portugaliyadagi eng kam xarajatlar. Hisoblarimizga ko'ra, Rossiyada 2003-yildagi ish kuchiga o'rtacha sarf-xarajatlar Germaniyadagiga nisbatan deyarli 30 barobar kamroq bo'lgan.

Ayni vaqtda YaIM hajmi bu mamlakatlarda aholi jon boshiga hisoblaganda kamida uch baravar farq qilgan; bu ko'rsatkich bo'yicha AQShda eng yuqori darajaga erishilgan, Gretsiyada eng kam darajasi qayd etilgan. Shu bilan birga, masalan, Germaniyada YaIM ko'rsatkichi AQShdagiga nisbatan 11 band kamroq ish kuchiga xarajatlar esa 47 band yuqori bo'lgan. Xuddi shunday ahvol Belgiya, Niderlandiya, Fransiya, va boshqa mamlakatlarda ro'y bergan. Portugaliyada esa ish kuchiga bo'lgan xarajatlar AQSh dagiga nisbatan YaIM darajasiga qaraganda birmuncha kamroq bo'lgan (Germaniyaga qarang).

Investorlar, ish beruvchilar va tadbirkorlar ko'pincha ish kuchiga sarflangan xarajatlar raqobotbardoshligining birdan-bir yoki eng muhim ko'rsatkichi deb hisoblendi. Yuqorida qayd etib o'tilganidek,

yagona valyutada qayta hisoblash muayyan vaqt mobaynida turli mamlakatlarda ishchi kuchiga sarflangan nisbiy xarajatlar to‘g‘risida tasavvur shakllantirishi mumkin. Lekin bunday qiyoslash faqat bitta jihat bilan ish kuchining qiymati bilan cheklanadiki, uni boshqa elementlar, chunonchi unumdorlik, ish vaqti, kadrlar unumsizligini, inson resurslari, talab qilinadigan sarmoya, ma’lumot darajasi, davlatning aralashuvi, xomashyo, uskunalar, yoqilg‘i va transport qiymati, aloqa va mehnat munosabatlari kabilar bilan birgalikda olib qaralishi lozim.

12.1-jadval

**2003-yilda ayrim xorijiy mamlakatlar bo‘yicha aholi jon boshiga YaIM ko‘rsatkichlari va bir xodim hisobiga to‘g‘ri keladigan ishchi kuchiga ish beruvchilar sarflagan xarajatlar nisbati**  
(AQSh - 100 dollariga nisbatan).

Mamlakatlar	Aholi jon boshiga yalpi ichki mahsulot	Bir xodimga sarflangan xarajatlar
AQSH	100	100
Germaniya	89	147
Yaponiya	87	95
Fransiya	83	118
Daniya	81	116
Belgiya	79	127
Norvegiya	78	120
Italiya	77	99
Shvetsiya	76	107
Niderlandiya	76	125
Buyuk Britaniya	72	73
Finlyandiya	69	88
Ispaniya	57	73
Irlandiya	52	79
Portugaliya	44	28
Gretsiya	35	33

Manba: Jadval Rossiya davlat statistika qo‘mitasi SERK tadqiqotlar instituti ma’lumotlari asosida hisoblab chiqilgan.

## **10.2. Yaponiyada ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlarning o'ziga xos xususiyatlari**

Hozirgi Yaponiya voqelikning boshqa G'arb mamlakatlariga nisbatan farq qiluvchi xususiyati hozirga qadar ijtimoiy ta'minot rivojlanish darajasining boshqa G'arb mamlakatlariga nisbatan birmuncha kamroqligi bo'lib kelmoqda. Shunday fikr tarqalganki, Yaponiyada ijtimoiy himoya davlat mexanizmi rivojlanmaganligi firmaning tegishli ichki tizimlari bilan to'ldiriladi, ular umummilliy institutlar o'rnini to'la egallagan, shu bilan birga bu firma ichki tizimlaridan mehnatni boshqarishda muvaffaqiyatli foydalanmoqdalar va korporatsiyalarning samaradorligini hamda faoliyat ko'rsatish darajasini oshirmoqda.

Yaponiya boshqaruv tizimi samaradorligining ajralib turuvchi jihati uning tejamliligidir. Masalan, Yaponiyada mehnatga solishtirma haq to'lash (mehnat xarajatlarning qo'shilgan qiymatga nisbati) ko'rsatkichi boshqa rivojlangan mamlakatlarga nisbatan 30-35 % kamroq. Bunga Yapon firmalarining ishchi kuchiga sarflagan xarajatlarning alohida tuzilishi tufayli erishilgan, bunda ijtimoiy xarajatlar emas, balki ish haqi asosiy o'rin egallaydi.

Ma'lumki, 80-yillarning o'rtalarida Yaponiya rivojlangan mamlakatlar orasida ish haqi darajasi bo'yicha yetakchi bo'lib qoldi, lekin bunda u tashqi bozordagi raqobat kurashida o'zining tutgan o'rinlarini yo'qotmadi. Buning sabablaridan biri, Yaponiyaning raqobatga bardosh berishining asosiy manbai bo'lgan jonli mehnatga sarf etiladigan xarajatlar salmog'ini nisbatan past ko'rsatkichlarda saqlab kelishga erishganligida edi.

Ko'rinib turibdiki, Yapon kompaniyalari ishchi kuchi xarajatlari o'sishini faqat ish haqi hisobiga ishlab turishga harakat qilib qolmasdan, shu bilan birga ba'zi sohalarda bu chora-tadbirlarni qo'llagan holda o'zlarning firma ichidagi ayrim ijtimoiy-maishiy faoliyat turlari hajmini qisqartirishga erishganlar.

Firmada xodimga ko'rsatilgan ijtimoiy-maishiy xizmatlarning an'anaviy turlari va to'lovlar 2-jadvalda ko'rsatilgan. Kishi hisobiga bir oyda ijtimoiy-maishiy faoliyatning muayyan turlariga yapon kompaniyalari sarflaydigan o'rtacha xarajatlar ham ko'rsatilgan.

**Yapon kompaniyalarining 2008-yilda ishchi kuchiga firma ichida sarflagan ijtimoiy xarajatlari (bir oyda kishi boshiga iyena hisobida)**

Xarajatlar turlari	Kompaniyalar hajmi (kishi)						O'rta hisobda barcha hajmdagi Kompaniyalar uchun %
	5000dan ortik	1000-5000	300-1000	100-300	30-100	iyena	
Natura tarzidagi imtiyozlar va xizmatlar	3570	2937	1983	1251	945	2190	6,5
Ishdan bo'shaganda beriladigan nafaqa va pensiyalar	31257	20818	15204	10246	7735	18453	54,0
Uy-joy	11521	7030	9724	2441	1183	5483	16,2
Tibbiy xizmat	3171	761	386	296	206	1112	3,2
Ovqatlanish	3407	1492	1343	931	804	1144	4,3
Sport, madaniy tomosha tadbirlari	2064	1265	1066	1319	1597	151	4,5
Shaxsiy sug'urta	845	1093	935	934	1975	1163	3,4
Ishlab chiqarishda shikastlanganlik uchun nafaqa	113	134	276	350	441	259	0,7
Tabriklash, ta'ziya bildirish							
Subsidiyalar	941	461	185	132	118	375	1,1
Boshqa xarajat	2582	1839	1032	1097	1015	1581	4,9
Jami	61920	38226	32450	19320	16473	32617	100,0
Ish haqi	474120	417756	367878	326476	307283	282564	

Yapon firmalari o‘zlarining xorijiy raqobatchilaridan farqli o‘laroq, ishlab chiqarish jarayonlari bevosita ishtirokchilarini moddiy rag‘batlantirishga o‘z kuchlarini izchillik bilan sarflaydilar. Natijada Yaponiyada ish kuchiga sarflanadigan xarajatlarning aksariyat qismi ish haqiga qaratiladi. Yaponiyada firmalarning ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlari tarkibida ijtimoiy chiqimlar 2003-yilda qariyb 17 %ni tashkil yetdi, bu AQSh dagidan birmuncha kamdir (2004-yilda 34 % bo‘lgan), Fransiyada bu chiqim 31 %, GFRda 23 %, boshqa bir qancha rivojlangan mamlakatlarda ham shunga yaqin darajada bo‘lgan. Xuddi ana shu narsa ishchi kuchiga bo‘lgan umumiy xarajatlar ortib ketishini to‘xtatib turuvchi omil hisoblanadi.

Ko‘rinib turibdiki, umuman olganda ham, ayrim turlar bo‘yicha olganda ham bu xarajatlar unchalik katta emas. O‘rtacha ish haqiga (2003-yilda 383 ming ien bo‘lgan) nisbatan bu xarajatlar (34 ming ien) oz miqdorda, hatto yirik kompaniyalarda (62 ming ien) ham juda kamtarona hisoblanadi.

Shunday qilib, Yapon kompaniyalari ish kuchiga qo‘shimcha ravishda sarflaydigan (ish haqidani tashqari) jihatlar umuman olganda va firma ichidagi ijtimoiy xarajatlarni hisobga olganda, kompaniyalarning markazlashgan ijtimoiy ta‘minot tizimiga to‘lanadigan badallari ularning kamchiligini to‘ldira olmaydi. Aksincha, ham mantiqan, ham tarixan g‘amxo‘rlik tarzidagi to‘lovlarning vazifasi mazkur tizimni to‘ldirish yoki hatto ortig‘i bilan bajarishning e‘lon qilingan vazifalaridan iborat emas.

### **10.3. Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlarning tabaqalashtirilgan tizimlari**

Rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarish va boshqa sohalarda ish haqining xilma-xil tizimlari qo‘llaniladi. Biroq sanoatda ishlab chiqarish, mexanizatsiyalash, ayniqsa, avtomatlashtirish rivojlanib borishiga ko‘ra ish haqini tashkil etishning ishbay shakli asta-sekin o‘rnini vaqtbay shaklga bo‘shatib bera boshladi. Chunki sanoatdagi ommaviy ishlab chiqarishda natijalar tobora barqarorlashib, mahsulot ishlab chiqarish hajmi faqat ishchilarning yakka tartibdagi intilishlariga emas, balki texnikaviy (avtomatlashgan) tizim unumdorligiga ham bog‘liq bo‘lib bordi.

Zamonaviy yuqori mexanizatsiyalashgan va yo'lga qo'yilgan ommaviy ishlab chiqarishning ma'lum qismining roli asosan mexanizmlarni boshqarish va uni bir maromda ishlashini kuzatib borishni talab etuvchi qat'iy belgilangan vazifalarni bajarishdan iborat bo'lib qoladi. Mana shunday sharoitda mehnatga haq to'lashning dastlab jamoa ishbay tizimi, keyin esa vaqtbay-mukofotli tizimi ustunlik qila boshladi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay va vaqtbay shakllari asosida ishlab chiqilgan mehnatga haq to'lashning rag'batlantirish (mukofotlash, mukofotdan maxrum etish, ortib boruvchi qo'shimcha haqlarni kamayib boruvchi ushlab qolinadigan haqlar) tizimida oldindan belgilanib qo'yilgan shartlar mavjud bo'lib, ular xodimlarni muayyan miqdoriy natijalarga yoki sifat ko'rsatkichlariga erishishga undaydi (mahsulot ishlab chiqarishning ko'paytirishga, yaroqsiz mahsulot ishlab chiqarilishining oldini olish va mahsulotning yuqori sifatini ta'minlash yoki navini oshirish, texnologik nobudgarchilikni kamaytirish, energetika resurslarini tejash va hokazo).

Ishchilar mehnatiga haq to'lashning xorijdagi asosiy tizimlarini tarixiy izchillikda quyidagi guruhlarga kiritish mumkin.

**Tabaqalashtirilgan tizimlar va hisob-kitob ta'rif stavkalari.** Ana shunday tizimlarning birinchisi *mehnatga haq to'lashning ishbay tizimi* bo'lib, uni mashxur muhandis F. Teylor (AQSh) asrimiz boshlarida ishlab chiqqan. Bu tizimga ko'ra haq to'lashning oddiy ishbay shaklidan farqli o'laroq texnikaviy jihatdan asoslangan ishlab chiqarish normalarini uddalagan ishchilar mehnatga oshirilgan ta'rif stavkalari asosida haq to'langan. Bu normalar bajarilmagan taqdirda ta'rif stavkasi birmuncha kamaytirilgan. Mahsulot ishlab chiqarish me'yorlarining bajarilish darajasiga ko'ra hisob-kitob ta'rif stavkalarining o'zgarish koeffitsiyentlari quyidagicha: 100 % bajarilganda – 1,0; me'yor 101%dan 130 %gacha bajarilganda – 1,3 va me'yor 100 % dan kamroq bajarilganda – 0,8 qilib belgilangan.

Mehnatga haq to'lashning mazkur tizimida ishbay narxlar ham tegishli ravishda qayta hisoblab chiqiladi. Shunga ko'ra mahsulot ishlab chiqarish me'yorlarini bajarmaydigan ishchilarga rag'batlantirishning "salbiy" ("negativ") usuli qo'llanilib, ish haqi keskin pasaytiriladi, u real ishlab chiqarishning pasayishidan ortiq bo'ladi. Va

aksincha, me'yorni oshirib bajaradigan ishchilarga nisbatan „ijobiy“ rag‘batlantirish amal qiladi.

Bu yerda ish haqining miqdori mahsulot ishlab chiqarish miqdoriga nisbatan ko‘proq miqdorda ortadi. Misol (raqamlar shartli ravishda olingan). Asosiy bir soatlik stavka 10 dollarni, mahsulot ishlab chiqarish normasi 8 soatlik ish smenasida 100 mahsulot birligini tashkil etadi. Norma 100 % bajarilganda mahsulot birligi narxi 80 sentni ( $10 \times 100$ ), kunlik ish haqi esa 80 dollarni ( $100 \times 0,8$ ) tashkil etadi. Agar mahsulot ishlab chiqarish me'yori, aytaylik 90 % bajarilgan bo‘lsa, bir soatlik stavka kamayib 8 dollarni ( $10 \times 0,8$ ) narx esa 64 sentni ( $8 \times 100$ ) tashkil etdi. Mazkur holda ish haqi endi 57,6 dollarni ( $90 \times 0,64$ ), ya’ni hammasi bo‘lib 72%ni tashkil etadi, bunda mahsulot ishlab chiqarish 10 %, ish haqi esa 18% kamayadi. Bajarish me'yorining foizi qanchalik kam bo‘lsa, oradagi farq shunchalik katta bo‘ladi.

Me'yor oshirib bajarilgan taqdirda ish haqining ortishi, mahsulot ishlab chiqarish o‘rtishidan yuqori bo‘ladi. Me'yor bajarilgan taqdirda soatlik ish haqi 30% ortadi, mahsulot birligining narxi 1,04 dollar ( $13 \times 100$ ), ish haqi – 114,4 dollar ( $110 \times 1,04$ ) bo‘ladi, bu me'yor 100 % bajargandagi ish haqidan 43 % yuqori va me'yor 10 % kam bajarilgan vaqtdagidan deyarli ikki baravar ko‘p demakdir.

Keltirilgan misollardan ko‘rinib turibdiki, Teylor tizimi ishchilarda mehnat unumdorligini oshirishdan jiddiy moddiy manfaatdorlikni vujudga keltiradi. Shu bilan birga mazkur tizim mahsulot ishlab chiqarishning nisbatan jiddiy me'yorlariga asoslangan bo‘lib, ularni faqat malakali va tinimsiz ishlaydigan ishchilargina uzluksiz mehnat jarayoni sharoitida oshirib bajarishlari mumkin.

Teylor metodiga muvofiq ishning har bir turi bo‘yicha me'yorlar mehnat faoliyatining mazkur turini to‘liq o‘zlashtirib olgan malakali ishchilar ish vaqtini xronometraj asosida kuzatib borish asosida belgiladi. Kuzatish materiallarini tahlil qilishida ish birligini bajarishga sarflangan aniq vaqt hisobga olinadi, dam olish va shaxsiy ehtiyojlar uchun beriladigan smena ichidagi tanaffuslar siklli ravishda takrorlanib boruvchi texnologik tanaffuslarga qo‘shib yuborildi. Teylor usuli bo‘yicha belgilangan me'yorni normal bo‘lganda o‘z kasbi va muayyan ish turini to‘liq egallangan, butun smena davomida normal mehnat jadalligida ishlagan ishchi bajarishi mumkin.



**Taylor tizimi va uning o'zgartirilgan shakllaridan faqat AQSHda emas, balki bir qator iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda ham keng qo'llaniladi. Bu tizim asosida amerikalik olimlardan – K. Bart va D. Merriklar mehnatni me'yorlashning murakkabroq tizimini va unga mos keluvchi rag'batlantirish tizimini ishlab chiqdilar. Bu tizimni qo'l mehnatini eng kam sarflashga asoslangan ishbay tizim sifatida tavsiflash mumkin. *Bart-Merrik ish tizimiga* muvofiq vaqt me'yorlarini aniqlashda ishlab chiqarish me'yorlari o'rtacha me'yordan yuqori bo'lgan malakali ishchilar tomonidan bajariladigan harakatlar xronometraj qilinadi.** Xronometraj materiallarini tahlil qilishda va vaqt me'yorlarini hisoblashda ishgacha vaqt emas, balki, "minimal tanlangan vaqt" deb atalgan vaqt, ya'ni eng qulay tashkiliy-texnikaviy shart-sharoitlarga ega bo'lgan operatsiyalarga sarflanadigan eng kam vaqt hisobga olinadi. Tabiiyki, bunday usullar bilan belgilanadigan me'yorlar ham faqat yuqori malakali ishchilar tomonidan bajarilishi mumkin. Ko'rsatib o'tilgan normalarning ma'lum darajada oshirib bajarilishiga alohida qobiliyatli ishchilarning eng katta yutug'i deb qarash mumkin.

Ishbay haqning 10 % oshirilishi natijasida hisob-kitob stavkasi ham ortadi. Amalda mazkur doiradagi me'yorlarni kasb malakasiga ega bo'lgan ishchilarning ko'pchiligi bajaradi. Nihoyat, me'yorlarning 100 %dan oshirib bajarilishi (bu faqat ayrim yuqori malakali va tajribali ishchilarga xosdir) hisob-kitob stavkasini 20 % oshirish bilan rag'batlantiriladi, tegishli ravishda ishbay ish narxlari ham qayta ko'rib chiqiladi va ish haqi ham sezilarli ravishda ortadi.

Bart-Merrik tizimida yana bir o'ziga xos qat'i shart bo'lib, me'yorni 60% bajarish quyi chegara hisoblanadi, bundan chetga chiqish ishchini yetarli malakaga ega bo'lmagan yoki muayyan mehnat vazifasini bajarishga layoqatsiz sifatida ishdan bo'shatishga olib keladi. Bu shart shartnoma tuzish chog'ida ishchiga ma'lum qilinadi.

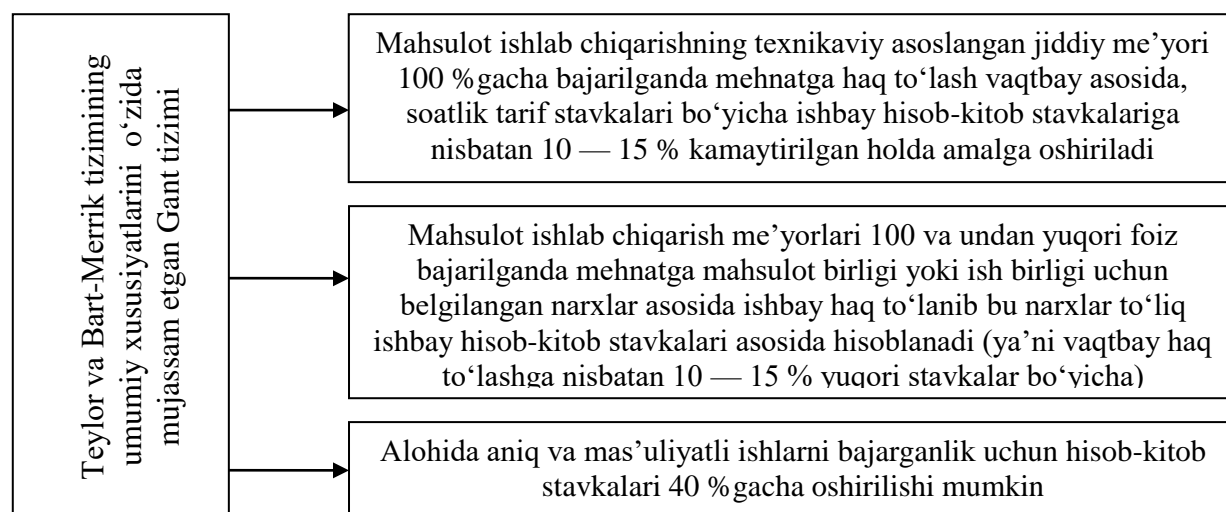
Taylor va Bart-Merrik tizimining umumiy xususiyatlarini o'zida mujassam etgan Gant tizimi AQSHda keng tarqalgan tizim hisoblanadi. U mehnatga vaqtbay va ishbay haq to'lash shakllarining qo'shilishidan iborat bo'lib, unda mehnatga haq to'lash shartlari nazarda tutiladi:

– mahsulot ishlab chiqarishning texnikaviy asoslangan jiddiy me'yori 100 % gacha bajarilganda mehnatga haq to'lash vaqtbay

asosida, soatlik ta'rif stavkalari bo'yicha ishbay hisob-kitob stavkalariga nisbatan 10 – 15 % kamaytirilgan holda amalga oshiriladi;

– mahsulot ishlab chiqarish me'yorlari 100 va undan yuqori foiz bajarilganda mehnatga mahsulot birligi yoki ish birligi uchun belgilangan narxlar asosida ishbay haq to'lanib bu narxlar to'liq ishbay hisob-kitob stavkalari asosida hisoblanadi (ya'ni vaqtbay haq to'lashga nisbatan 10 – 15 % yuqori stavkalar bo'yicha);

– alohida aniq va mas'uliyatli ishlarni bajarganlik uchun hisob-kitob stavkalari 40 %gacha oshirilishi mumkin.



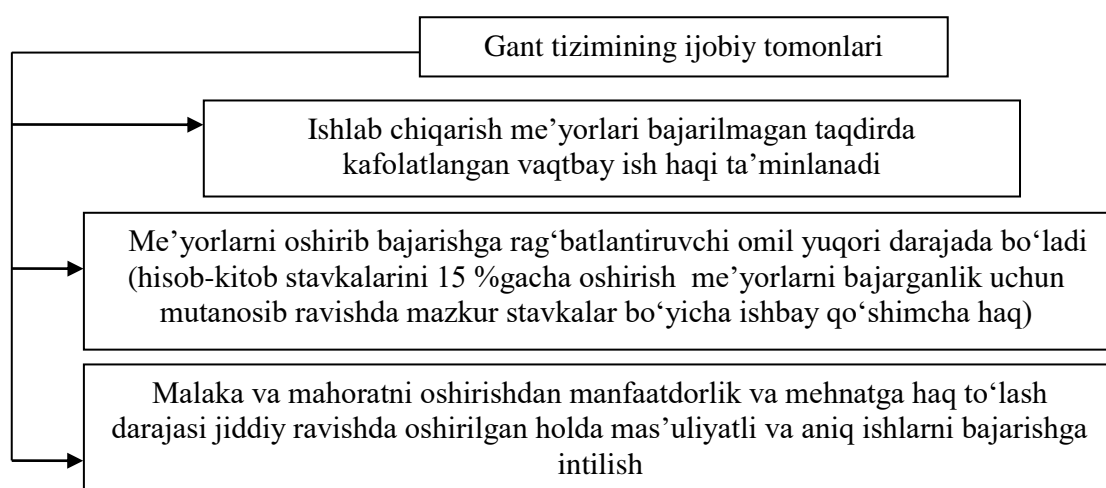
### **12.1-rasm. Teylor va Bart-Merrik tizimining umumiy xususiyatlarini o'zida mujassam etgan Gant tizimi.**

Misol. Agar ishbay hisob-kitob stavkasi soatiga 10 dollar bo'lsa, ishchining oylik ish haqi vaqtbay haq to'lash shaklida 1496 dollarni tashkil etadi ( $176 \times 10 \times 0,85$ ). Me'yor 100 % bajarilsa, ish haqi 1760 dollar ( $176 \times 10$ ), me'yor 120 % bajarilganda ish haqi 2112 dollar ( $176 \times 10 \times 1,2$ ) alohida aniq va mas'uliyatli ishlar bajarganda 2717 dollarga ( $176 \times 10 \times 1,2 \times 1,4$ ) yetadi.

**Gant tizimining ijobiy tomonlari quyidagilardir:** Ishlab chiqarish me'yorlari bajarilmagan taqdirda kafolatlangan vaqtbay ish haqi ta'minlanadi; me'yorlarni oshirib bajarishga rag'batlantiruvchi omil yuqori darajada bo'ladi (hisob-kitob stavkalarini 15 %gacha oshirish normalarni bajarganlik uchun mutanosib ravishda mazkur stavkalar bo'yicha ishbay qo'shimcha haq); malaka va mahoratni oshirishdan

manfaatdorlik va mehnatga haq to‘lash darajasi jiddiy ravishda oshirilgan holda mas’uliyatli va aniq ishlarni bajarishga intilish.

Amerikadagi haq to‘lashning asosiy tizimlari barcha o‘zgarishlari bilan Yevropaning bir qator rivojlangan mamlakatlarida ham tatbiq etilgan. Buyuk Britaniyada qo‘llaniladigan Atkinson va Ellingxemning haq to‘lash tizimlarida Gant tizimi qoidalari o‘zlashtirilgan bo‘lib, faqat mehnatga haq to‘lash mezonlari va shartlari turlichadir.



### 12.2.-rasm. Gant tizimining ijobiy tomonlari.

**Atkinson tizimi** bo‘yicha mehnatga vaqtbay haq to‘lashda texnikaviy asoslangan jiddiy normalarning 75 %gacha bajarilishi nazarda tutiladi. Vaqtbay ishchilarning soatlik tarif stavkalari ishbay ishchilarning stavkalaridan 33 % kamroqdir. Mahsulot ishlab chiqarish me‘yorlar ish bajarishning 76 %dan 99,9 %gacha qismi oralig‘ida ish haqi past darajadagi vaqtbay haqdan yuqoriroq ishbay haq sari ortib boradi. Bu o‘shish ortiqcha ishlab chiqarilgan 75 % mahsulot me‘yorining har bir foiz uchun 1,32 %ni (33:25) tashkil etadi. Me‘yorni bajarish 100 %ga yetganda to‘liq ishbay haq to‘lanadi va bundan tashqari ish haqining 5 % miqdorida ustama haq ham to‘lanadi. Shunday qilib, normani 100 % qilib bajargan ishchi 105 % ishbay XEK, 138 % vaqtbay stavka oladi. So‘ngra belgilangan norma oshirib bajarilganda rag‘batlantirishning boshqa shkalasi tatbiq etiladi. Me‘yorni oshirib bajarishning har bir foizi uchun hisob-kitob tarif stavkalarini 5 %gacha oshirishni nazarda tutadi. Masalan, normalar

110 % bajarilganda stavkalar 50 % (10 x 5); 115 % bajarilganda – 75 % (15 x 5), 120 % bajarilganda – ikki baravar ko‘paytiriladi.

**Ellingxem tizimi ko‘p jixatdan Atkinson tizimiga o‘xshaydi**, lekin undan to‘lovlari, ustama haqlari va ayrim rag‘batlantirish shartlari bilan farq qiladi. Bu tizimga muvofiq mehnatga vaqtbay haq to‘lash ishlab chiqarish me‘yorlari 80%gacha bajarilganda amalga oshiriladi. Vaqtbay stavkalar ishbay stavkalardan 25 % pastroqdir. Ishlab chiqarish me‘yori 80 %dan 99,9 %gacha bo‘lgan oraliqda bajarilganda hisob-kitob stavkalari 25 %gacha, ya‘ni 80 %dan ortiqcha bajarilgan me‘yorning har bir foizi uchun 1,25 %dan oshiriladi. Ishchi belgilangan me‘yorni 100 % qilib bajarganda mehnatga haq to‘lash ishbay ishlovchining to‘liq stavkasi bo‘yicha amalga oshiriladi va bundan tashqari bu stavkaning 10 % miqdorida ustama haq to‘lanadi. Demak, vaqtbay ishlovchi ishning ish haqiga nisbatan me‘yori faqat 80 %gacha bajaruvchi ish haqining o‘sishi 35 %ni tashkil etadi.

**Ellingxem tizimida** belgilangan me‘yorlar 100 %dan oshirib bajarilgan taqdirda mehnatga haq to‘lashning ikkinchi, ortib boruvchi shkalasi amal qiladi, uning shartlariga muvofiq ishbay ishlovchilarning hisob-kitob stavkalari oshirib bajarilgan me‘yorning har bir foizi uchun taxminan 2,5 % oshiriladi. Masalan, me‘yor 10 % oshirib bajarilganda stavka hisob-kitob stavkasidan 35 % yuqori ( $10 + 10 \times 2,5$ ) bo‘ladi, agar norma 20 % oshirib ado etilsa, stavka 60 % ( $10 + 20 \times 2,5$ ) ko‘paytiriladi. Haq to‘lashning bunday tizimi yuqori unumli mehnat qilish va me‘yorlarni oshirib bajarish uchun yetarli darajada yuqori rag‘batlantiruvchi omil hisoblanadi. Biroq shu narsani yana bir bor ta‘kidlash kerakki, Atkinson tizimida ham, Ellishxem tizimida ham, Teylordan keyingi barcha haq to‘lash tizimlarida bo‘lganidek, nihoyatda jiddiy me‘yorlar tatbiq etiladi, ularni faqat yetarli malakaga ega bo‘lgan xodimlarga bajara oladi, oshirib bajarishni esa katta tajribaga ega bo‘lgan ayrim ishchilarga uddalay oladi.

Rivojlangan mamlakatlarda mehnatga haq to‘lashning ishbay – kamayib boruvchi tizimlarining bir necha turlari (Xelsi, Roen, Daymer, Baum tizimlari va hokazolar) tatbiq etiladi. Ularning mohiyatini Xelsi tizimi misolida ko‘rib chiqamiz.

**Xelsi tizimida** belgilangan ishlab chiqarish me‘yorini bajargan yoki oshirib bajargan ishchining ish haqi ikki narsaning qo‘shilishi: soatlik stavka hosilasini ishlangan soatlar soniga va “tejalgan vaqt

uchun mukofot”ni qo‘shishdan hosil bo‘lgan miqdor sifatida aniqlanadi. “Tejalgan vaqt uchun mukofot” bajarilgan ishlar hamisha me‘yor bo‘yicha sarflangan vaqt bilan haqiqatda sarflangan vaqt o‘rtasidaga farq sifatida hisoblab chiqiladi. Bu farq soatlik stavkaga va muayyan tizim bo‘yicha belgilangan pasayuvchi koeffitsiyentga ko‘paytiriladi (0,3 dan 0,75 gacha, o‘rtacha – 0,5). Shunday qilib, tejab qolingan vaqt uchun mukofot ishbay qo‘shimcha haqdan boshqa narsa emas, lekin u mehnatga haq to‘lashning mazkur tizimida faqat bir qismigina to‘lanadi.

Me‘yor bajarilmagan taqdirda, ya‘ni haqiqatda sarflangan vaqt me‘yoriy vaqtdan ko‘proq bo‘lganda, manfiy miqdor hosil bo‘ladi. Ana shu miqdorni ishlangan vaqt uchun tarif bo‘yicha ish haqidan chegirib tashlansa, ish haqining umumiy miqdori kamayadi, bu esa ish haqi umumiy miqdorining hosil bo‘lish formulasidan yaqqol *ko‘rinib* turadi:

**Xelsi tizimi** modifikatsiyalaridan biriga ko‘ra ishlab chiqarish me‘yori oshirib bajarilganda ishbay qo‘shimcha ish haqi to‘liq to‘lanmaydi, me‘yor bajarilmaganda esa ish haqi pasaytiriladi, lekin bu pasaytirish ish me‘yorining pasayishiga mutanosib bo‘lmaydi. Shunday qilib, Xelsi tizimi mehnatga haq to‘lashning ishbay va vaqtbay shakllari o‘rtasida bamisoli oraliq o‘rin egallaydi.

Mehnatga haq to‘lashning yuqorida qarab chiqilgan tizimlari unchalik katta bo‘lmagan korxonalar (ishlab chiqarish)larda mahsulot ishlab chiqarish yoki muayyan ish turlarini bajarish bilan band bo‘lgan ayrim xodimlar yoki ularni kichikroq guruhlarining kuch-g‘ayrati, bilimi, malakasi va mehnatga bo‘lgan munosabatiga taalluqlidir. Biroq, ommaviy ishlab chiqarishda va mexanizatsiyalashtirish hamda avtomatlashtirish sharoitida ahvol jiddiy ravishda o‘zgaradi: mehnat natijalari butkul jamoaga, mahsulot ishlab chiqarish me‘yori esa ayrim xodimlarning alohida kuch-g‘ayratidan ko‘ra umuman texnikaviy tizimning unumdorligiga bog‘liq bo‘ladi. Shuning uchun ham ishlab chiqarishning zamonaviy texnika bilan jihozlanishi xodimlar mehnatiga haq to‘lash shakllari va tizimlarini tubdan o‘zgartirishni qonuniy ravishda talab qiladi.

Fransiyada 20-yillardan e‘tiboran *Bedo tizimi* keng tarqala boshlandi. Bu tizim mexanizatsiyalashgan va avtomatlashgan ishlab chiqarishda band bo‘lgan ishchilarning mehnatga haq to‘lashni

me'yorli va tashkil etish uchun mo'ljallagan edi. Bunday ishlab chiqarishda texnologiya liniyasining ish rejimi va ayrim operatsiyalar bo'yicha vaqt sarflari qat'iy tartibga solingan bo'lib, ishlab chiqarish omiliga kiruvchi mashinalar va mexanizmlarning ish tartibi bilan bog'liqdir. Jamoadagi mehnat jarayonining ishtirokchilaridan birortasi ham ish sur'ati va maromiga jadallashtirishga va sekinlashtirishga ta'sir eta olmaydi. Lekin jarayon ishtirokchilarining sarflaydigan mehnati qat'iy muvofiqlashtirilishi va bir maromda borishi lozim, shu bilan birga ishlab chiqarishdagi har bir qatnashchining alohida mehnat sarfi ham hisobga olinishi kerak, chunki bir kishining o'zi jamoadagi ishlarning keng miqyosini ta'minlashi, uning ishi boshqa ishchilarga nisbatan yanada yuqoriroq malakani talab qilishi mumkin va hokazo.

Bu muammolarni hal etish **Bedo tizimiga** yuklandi. Mazkur tizimning mohiyati shundaki, unda mehnatni me'yorlashning alohida usuli tatbiq etilib, mehnat sarflari **Bedo-birliklar** deb ataluvchi maxsus birliklarida o'z ifodasini topadi. Bedo-birlik deganda shunday o'z ishini yaxshi o'zlashtirib olgan malakali ishchi uni bir daqiqa ichida bajarishi lozim va mumkin bo'lgan ish tushuniladi. Unumdorlik me'yori bir soatda 60 bedo-birlikka, 8 soatlik smenada esa 480 bedo-birlikka tengdir. Mazkur me'yor har qanday ish turi uchun ko'p tomonlama asoslab berilgan: turli ishlarni bajarishda sarflagan kuch, tekis yo'lda soatiga 4,2 km tezlikda ketayotgan yuksiz kishining sarflagan kuchiga ekvivalent bo'lishi lozim. *Bedo* normasiga binoan operativ vaqtga (OV) tartibli yoki rejalashtirilgan dam olish vaqti ham kiradi va uning umumiy koeffitsiyenti yengil ishlarda – 1,1–1,2; o'rtacha og'irlikdagi ishlarda – 1,21–1,35; og'ir ishlarda 1,36 – 1,50 ni tashkil etadi. Jamoa mehnat jarayonlarini loyihalashtirishda operatsiyalar bo'yicha ishlar tarkibi shunday tanlanadiki, u har bir ish o'rnida soatiga 60 bedo-birlikni yoki 8 soatlik smenada 480 bedo birlikni tashkil etishi lozim. Jadal ishlovchi malakali ishchiga tartibga solingan ishlab chiqarish sharoitida ham ayrim vazifalarni birga qo'shib olib borish, xizmat ko'rsatish zonalarini kengaytirish yoki ayrim qo'shimcha operatsiyalarni bajarish hisobiga belgilangan me'yorlarni oshirib bajarish imkoni yaratib beriladi.

Bedo tizimida mehnatga haq to'lash aralash tarzda bo'ladi: me'yorlarni bedo birliklarda 100 %gacha bajarganda – vaqtbay haq

to‘lash, me‘yorlarni 100 %dan oshirib bajarganda – ishbay haq to‘lash joriy etiladi.

12.3- jadval

**Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlarning tabaqalashtirilgan tizimlari**

Ishchilar mehnatiga haq to‘lashning xorijdagi asosiy tizimlari	
F. Teylor (AKSH)	Bu tizimda haq to‘lashning ishlab chiqarish me‘yorlarini uddalagan ishchilar mehnatiga oshirilgan tarif stavkalari asosida haq to‘lanadi.
K. Bart va D. tizimi	Bu tizim qo‘l mehnatini eng kam sarflashga asoslangan ishbay tizim sifatida tavsiflanadi
Gant tizimi	Mehnatga vaqtbay va ishbay haq to‘lash shakllarining qo‘shilishidan iborat bo‘ladi
Atkinson va Ellingxem tizimlari (Buyuk Britaniya)	Atkinson tizimida mehnatga vaqtbay haq to‘lashda texnikaviy asoslangan jiddiy me‘yorlarning 75 % gacha bajarilishi nazarda tutiladi. Ellingxem tizimida mehnatga vaqtbay haq to‘lash ishlab chiqarish me‘yorlari 80 %gacha bajarilganda amalga oshiriladi
Xelsi, Roen, Daymer, Baum tizimlari ()	Xelsi tizimida ishlab chiqarish me‘yorini bajargan yoki oshirib bajargan ishchining ish haqi ikkita narsaning qo‘shilishi: soatlik stavka hosilasini ishlangan soatlar soniga va “tejalgan vaqt uchun mukofot”ni qo‘shishdan hosil bo‘lgan miqdor sifatida aniqlanadi
Bedo tizimi (Fransiya)	Mexanizatsiyalashgan va avtomatlashgan ishlab chiqarishda band bo‘lgan ishchilarning mehnatga haq to‘lashni me‘yorli tashkil etish uchun mo‘ljallagan

Tarif stavkalari ishlarga tahliliy baho berish asosida belgilanadi. Bu maqsadda maxsus shkala ishlab chiqilgan bo‘lib, unda ishning murakkabligini, talab qilinadigan malaka darajasi, texnologiya xusu-

siyatlari va hokazolarni nazarda tutuvchi 26 oy, shuningdek, xodimning o'ziga qo'yiladigan va ballarda ifodalangan talablar hisobga olingan. Masalan, ishchining mehnatiga balli baho berish quyidagi omillar bo'yicha amalga oshiriladi:

- bilim, amaliy tajriba, mahorat – 0,28 ball;
- javobgarlikni his etish – 0,16;
- ishlab chiqarishda tavakkal qilish qobiliyati – 0,10;
- psixofiziologik zo'riqish – 0,10;
- xodimning aqliy yetukligi mahorati, izlanuvchanligi va tashabbuskorligi – 0,20;
- xodimning axloqiy sifatlari – 0,40 va hokazo.

Barcha ballar yig'indisi bo'yicha ishchining shaxsiy razryadi, razryadiga qarab esa soatlik tarif stavkasi aniqlanadi. U mehnatga vaqtbay haq to'lashda ishbay haq to'lashdan 5 – 10 % kamroq bo'ladi.

Mehnatga ishbay haq to'lash bu tizimda quyidagi tarzda tashkil etiladi. Ish kuni mobaynida ishlangan bedo-birliklar miqdori uning davom etish muddatiga bo'linadi va bir soatlik ishlab chiqarish me'yori hosil bo'ladi. Masalan, agar 8 soatlik smenada 560 bedo-birlik ishlangan bo'lsa, bir soatlik me'yor 70 birlikdan ( $560:8$ ) iborat bo'ladi. Bu ishlab chiqarish me'yorini 116,7% qilib ( $70/60 \times 100$ ) bajarishga muvofiq keladi. Agar muayyan ishchiga berilgan razryad bo'yicha tarif stavkasi soatiga 9 dollar qilib belgilangan bo'lsa, soatlik ish haqi 10,5 dollarni ( $70 \times 9/60$ ), kunlik ish haqi (8 soatlik smenada) – 84 dollarni ( $10,5 \times 8$ ), ortiq ish haqi esa (22 ish kunida) – 1848 dollarni ( $84 \times 22$ ) tashkil etadi.

Agar bedo-birliklardagi me'yor bajarilmay qolsa, haqiqatda ishlagan vaqt uchun pasaytirilgan vaqtbay stavka bo'yicha haq to'lanadi ( $22 \times 8 \times 9 \times 0,90 = 1425,6$  dollar).

Shunday qilib, Bedo tizimi asosida texnikaviy va fiziologik jihatidan asoslangan normalar bo'yicha mehnatga ishbay haq to'lash amalga oshiriladi, unda haq to'lashning shaxsga doir elementlari bo'ladi (tarif razryadlarini belgilashda xodimlarning shaxsiy sifatlari hisobga olinadi).

Fransiyada va Yevropaning boshqa mamlakatlarda, shuningdek, AQSHda ham Bedo tizimini turli variantlarda qo'llab ko'rishgan, uning ko'pgina qoidalari ish haqining zamonaviy tizimlariga kiritilgan.



Yaponiyada firmalar ish haqi to'lash uchun ish kuchiga ajratilgan barcha mablag'larning 85 %ni sarflaydilar, bu boshqa mamlakatlarda sarflanadigan xuddi shunday miqdordan ancha ortiqdir.

Ishchilar va xizmatchilarning mehnat hissasi bevosita rahbarlar qo'yadigan baholar yig'indisida har yilgi attestatsiyalarni o'tkazish usuli bilan aniqlanadi. Uning natijalari uch balli tizim bo'yicha baholanadi. Bu bahoga muvofiq xodim tarif stavkasi vertikali bo'yicha bir, ikki yoki uch qator o'tkazish mumkin. Baho qo'yishda normalarni bajarilish darajasi, mehnatning sifat ko'rsatkichlari, vazifalarga munosabat, hamkasblar bilan ishlay olish, ular bilan o'zaro munosabatlarning umumiy xarakteri hisobga olinadi.

Keyingi yillarda umumlashgan tizimlar keng tarqalgan bo'lib, ular xodimlarning yoshiga va mehnat tarifkatsiyasiga doir elementlarni o'zida uyg'unlashtirgan. Umumlashgan stavka avvalgi ikki shaxsiy stavka va mehnat tarif stavkalarining birga qo'shilishidan yuzaga keladi. Hozirgi vaqtda Yapon kompaniyalarida 70 % ortiqroq hollarda umumlashgan tarif stavkalaridan foydalanadi.

Yapon firmalarida turli-tuman tarif stavkalari, masalan, mahsulot uchun, malaka uchun stavkalar, transport, oilaviy ustama haqlar va hokazolardan foydalaniladi. Yapon xodimlariga mukofotlar (bonus), odatda, yiliga 2 marta, yilning iyun va dekabr oylarida firma faoliyatining yarim yillikdaga yakunlari chiqarilganda to'lanadi. Bonuslar ulushi o'rta hisobda yapon xodimi yillik ish haqining deyarli chorak qismini tashkil etadi. Korxonalar faoliyatining natijalarini tavsiflovchi ko'rsatkichlar sifatida ishlab chiqarish, sotish hajmlari, qo'shimcha qiymat va foyda hajmlari tatbiq etiladi, shu bilan birga turli ko'rsatkichlar bir-biri bilan qo'shib foydalaniladi, shularga ko'ra to'laniladigan bonuslarning umumiy summasi aniqlanadi. Bonuslar miqdori xodimning shaxsiy mehnat hissasi miqdoriga bog'liq bo'lmaydi.

#### **10.4. Rivojlangan mamlakatlarda ish haqini taqsimlash munosabatlarini tashkil etishdagi yangi yo'nalishlar**

AQSHda va boshqa iqtisodiy jihatdan taraqqiy etgan bir qator mamlakatlarda 70-yillardan e'tiboran yangi taqsimlash munosabatlari shakllanib, faollik bilan rivojlana boshladi. Bular: korxonalar ishining

natijalariga ko‘ra beriladigan jamoa mukofotlarining turli tizimlari va “foydada ishtirok etish” tizimlaridir. Mazkur tizimlarni yaratish va joriy etishdan ko‘zda tutilgan asosiy maqsad yollanma ishchi va xizmatchilar (ishlab chiqarish vositalari egalari bo‘lmagan kishilar) jamoalarini ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mahsulotni sotish, mehnat unumdorligini oshirish, foydani ko‘paytirish, shuningdek, ijtimoiy masalalarni hal etishga jalb qilishdan iboratdir.

Yuqorida ko‘rsatib o‘tilgan tizimlarni amaliy ravishda tatbiq etish natijasida korxonalarining xodimlari joriy vazifalarni, ba‘zan esa strategik vazifalarni hal etishga yaqinlashtiriladi, buning natijasida ijtimoiy keskinlik yumshaydi, “mehnat bilan kishilar o‘rtasidagi ziddiyat” degan markscha qoidaga ma‘lum darajada barham beriladi. Shunday qilib, yangi taqsimlash tizimlari faqat iqtisodiy emas, balki siyosiy ahamiyat ham kasb etadi.

Xodimlarning ishlab chiqarishda ishtirok etish tizimlarining rivojlanishi ko‘pgina mamlakatlarda davlat tamonidan qo‘llab-quvvatlanadi. Masalan, Fransiyada o‘z vaqtida “Ishchilarning korxonalar faoliyatida ishtirok etishini rag‘atlantirish to‘g‘risida” dekret; Germaniyada – “Ishchilarda mulkning tashkil topishi to‘g‘risida”gi qonun; AQShda – “Foydada ishtirok etish tartibida ishchilarga taqsimlanadigan summalarni soliqlardan ozod qilish to‘g‘risida” dekret chiqarilgan va hokazo.

Foyda hisobidan jamoa mukofotlari to‘lash korxonalar faoliyatining natijalariga: rentabellik va mahsulotni sotishdan olingan foyda miqdoriga bevosita bog‘liq qilib qo‘yiladi. Bir tomondan, bu hol ishchi va xizmatchilar mehnat unumdorligini oshirish, energiya va boshqa turdagi barcha resurslarning tejalishidan manfaatdor bo‘ladi, ikkinchi tomondan, mulk egalari qo‘shimcha foyda keltiradi, bu esa o‘z navbatida ishlab chiqarishning yanada rivojlanishidagi muhim shart hisoblanadi. Foyda ba‘zan teng ravishda, ko‘pincha esa bevosita ish haqiga mutanosib ravishda ish staji va xodimning malakasini hisobga olgan holda taqsimlanadi. To‘lovlarning oraliq vaqti – bir oydan bir yilgachadir, bunda ishlab chiqarish xususiyati, mablag‘larning aylanish darajasi, mahsulotni sotish va bozor konyunkturasi shartlari hisobga olinadi.

Foyda hisobidan to‘lanadigan jamoa mukofotlarining miqdori, har bir korxonaning ishlab chiqarish va tijorat faoliyatlariga bog‘liq

bo'ladi. Skenlon tizimi bo'yicha korxonalar ma'muriyati (egalari) bilan ishchilar o'rtasida bitim tuziladi, unda mahsulotning umumiy qiymatida ishchi kuchiga ajratiladigan bevosita xarajatlarning muayyan foizi belgilanadi. Bunda shunday shart qo'yiladi: agar ish kuchiga bo'lgan haqiqiy xarajatlarning muayyan vaqt (oy, chorak, yil) mobaynida bitimda ko'zda tutilganidan kam bo'lib chiqsa, butun tejab qolingan summa mukofot jamg'armasini tashkil etadi, bundan 25 % mablag' zaxiraga o'tkaziladi, bu zaxira muayyan maqsadga mo'ljallangan bo'lib, undan kelgusi davrlarda xarajatlarni ko'paytirish uchun foydalanishi mumkin, qolgan summa kompaniya bilan xodimlar o'rtasida taxminan 25:75 % nisbatida taqsimlanadi. Mukofot jamg'armasini yakka tartibda taqsimlash, odatda, tegishli ish haqiga mutanosib ravishda amalga oshiriladi, bunda ta'til uchun kompensatsiyalar, ishdan tashqari vaqtda va bayram kunlaridagi ishlaganlik uchun qo'shimcha haqlar summasi hisobga olinmaydi.

**Skenlon tizimi** mehnat unumdorligini oshirishni, buning hisobiga xodimlar sonini va ish haqiga sarflanadigan chiqimlarni qisqartirishni, ayni vaqtda mahsulot ishlab chiqarish va uni sotishni ko'paytirishni rag'batlantirish lozim. Ko'p yillik tajriba uning samarali ekanligini tasdiqlamoqda.

**Rakker tizimi** ham xuddi shunday prinsiplar asosida tuzilgan. Bu tizimga muvofiq xodimlarning barchasiga xarajatlarning ulushini shartli – sof mahsulot qiymatidagi me'yoriylarga nisbatan kamaytirganlik uchun jamoa mukofotlari to'lash nazarda tutiladi. Bu qiymat asosan ish haqi va foydadan iborat bo'lganligi sababli xarajatlarning kamaytirilishi amalda ish haqi jamg'armasini to'liq hamda tejashga yaqindir. Masalan, agar shartli – sof mahsulot hajmida ish haqi me'yori, aytaylik, 60 % qilib belgilangan bo'lsa-yu, haqiqatdagi xarajatlarning 56 %ni tashkil etsa, u holda shartli – sof mahsulot qiymatining 4 % mukofotlash jamg'armasiga tushadi va kelgusida taqsimlanadi. Rakker tizimining ustun tomoni, fikrimizcha, uning nisbatan oddiy va qulayligidir.

Bir qator Yevropa mamlakatlarida jamoa tarzida mukofotlashning bir qator ko'rinishlari tatbiq etilgan bo'lib, ularda mukofotlarning miqdori mahsulot hajmi va uni sotishning ortishiga, mehnat unumdorligining o'sishiga olib keladi. Bu narsa, o'z navbatida,

korxonada xodimlarini keragidan ortiqcha paydo bo'lishini va ularni ishdan bo'shatish bilan bog'liq qilib qo'yadi.

**Rakker, Skenlon tizimlari** shularga o'xshash boshqa tizimlar negizida asta-sekin foydada ishtirok etishning yangi tizimlari qaror topa boshladi. Ularni shakllantirish va rivojlantirishning obyektiv asosi, birinchidan, ishlab chiqarishning yiriklashuvi va uning jamoa xarakterining chuqurlashuvi bo'lsa, ikkinchidan, barcha ishlovchilarni faqat ish haqi jamg'armasi sarfini qisqartirishga emas, balki shu bilan birga ishlab chiqarishning boshqa chiqimlarini birinchi navbatda, buyumlashgan mehnat: xomashyo, materiallar, butlovchi ashyolar, yoqilg'i, energiya va shu kabilarni ham tejashga qiziqtirishdadir.

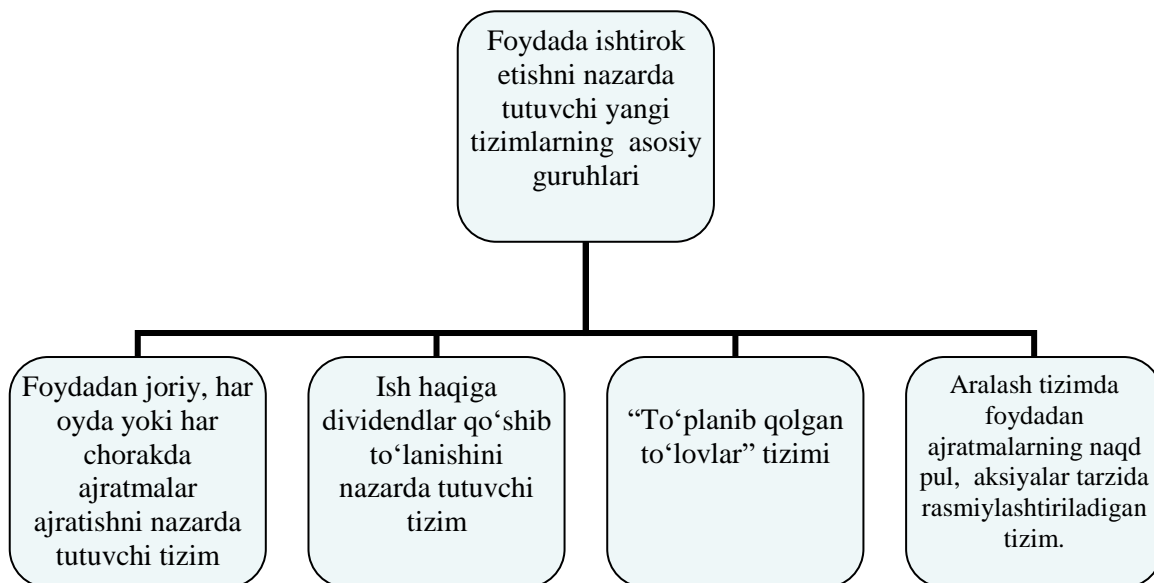
Fan-texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining chuqurlashuvi natijasida faqat ayrim mamlakatlar xo'jaligi darajasida emas, balki xalqaro darajada ham mahsulot ishlab chiqarishga mo'ljallangan moddiy xarajatlar salmog'i jiddiy ravishda ortadi. Shuning uchun ham barcha ishlovchilarning faqat ish haqi jamg'armasini emas, balki barcha ishlab chiqarish xarajatlarini tejashdan manfaatdorligini oshirish, ya'ni barcha ishlovchilarni, shu jumladan, yollanma xodimlarini ham mulkchilikka, iqtisodiyotga, biznesga jalb qilish zarur ish bo'lib qoladi. Korxonalar egalari va rahbarlarining korxonada ish kuchini, ayniqsa malakali va sidqidildan ishlovchi ishchilarni hamda tashabbuskor, iste'dodli xizmatchilarni muhim saqlab qolishga intilishlari besabab emas.

Foydada ishtirok etishini nazarda tutuvchi yangi tizimlarni to'rt asosiy guruhga ajratish mumkin:

**1. Foydadan joriy, har oyda yoki har chorakda ajratmalar ajratishni nazarda tutuvchi tizimlar.** Bu ajratmalar jamoa shartnoma yoki alohida shartnomada ko'rsatilib, unga ko'ra ajratiladi. Foyda ulushi, odatda, 7 – 10 %dan oshmaydi.

**2. Ish haqiga dividendlar qo'shib to'lanishini nazarda tutuvchi.** Dividendlar miqdori, odatdagi aksiyaga ajratiladigan mablag' hajmiga bog'liq bo'ladi va yillik daromadning 0,5 - 1,0 % ni tashkil etadi, samarali ishlayotgan korxonalarda bu miqdor ko'proq bo'lishi ham mumkin. Bunda xodimlarning mazkur korxonadagi uzluksiz ish staji hisobga olingan. Agar staj besh yildan oshmasa, dividendlar uchun butun ish haqi summasi hisobidan

to‘lanadi, ish staji besh yil va undan ham ko‘proq bo‘lsa, besh yillik ish haqi hisobidan to‘lanadi.



**12.3-rasm. Foydada ishtirok etishni nazarda tutuvchi yangi tizimlarning asosiy guruhlari.**

**3. “To‘planib qolgan to‘lovlar” tizimi.** Bu tizimga ko‘ra xodimlarga qo‘shimcha daromad naqd pul bilan to‘lanmay uning o‘rniga tegishli summaga teng miqdorda aksiyalar beriladi. Bunda korxonaga o‘z xodimlariga aksiyalarni imtiyozli narxlarda beradi. Bu tizim xodimlarni korxonaning qisman sherik egalariga aylantiradi. Natijada xodimlar korxonaning rivojlanishi uchun sifatli, bozorgar, raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarib yuqori iqtisodiy ko‘rsatkichlariga erishishidan nihoyatda manfaatdor bo‘ladilar. Aksiyalardan dividendlar xodimning butun hayoti davomida to‘lab boriladi. Aksiyalar boshqa har qanday mol-mulk singari meros bo‘lib o‘tadi, ularni qayta sotish qonun bilan taqiqlanadi. Xodimlarning aksiyadagi ulushlari taxminan ular ish haqi jamg‘armasining 10 %ni tashkil etadi.

**4. Aralash tizimda foydadan ajratmalarning 60 %gacha qismi naqd pul bilan berilsa, qolgan 40 %gacha qismi aksiyalar tarzida rasmiylashtiriladi.** Bu tizimga ko‘ra ishlovchilarning

kundalik, joriy ehtiyojlari to'laroq qondiriladi va ayni bir vaqtda kelajak uchun ma'lum zaxira ham yaratiladi.

Yuqorida qisqacha qarab chiqilgan mehnatga haq to'lash va foydada ishtirok etishning asosiy tizimlari doimiy ravishda rivojlanib va takomillashib boradi. Bu tizimlarning ko'pgina ijobiy tomonlari bozor iqtisodiyoti qaror topib va rivojlanib borgan sari mamlakatimizda ham tatbiq etilishi mumkin.

### **Qisqacha xulosalar**

Mehnatga haq to'lashning ishbay va vaqtbay shakllari asosida ishlab chiqilgan mehnatga haq to'lashning rag'batlantirish tizimida oldindan belgilanib qo'yilgan shartlar mavjud bo'lib, ular xodimlarni muayyan miqdoriy natijalarga yoki sifat ko'rsatkichlariga erishishga undaydi.

Yapon firmalari ishlab chiqarish jarayonlari bevosita ishtirokchilarini moddiy rag'batlantirishga o'z kuch-g'ayratlarini ancha izchillik bilan sarflaydilar. Bir qator Yevropa mamlakatlarida jamoa tarzida mukofotlashning bir qator ko'rinishlari tatbiq etilgan bo'lib, ularda mukofotlarning miqdori mahsulot hajmi va uni sotishning ortishi, mehnat unumdorligining o'sishiga olib keladi. Bu narsa, o'z navbatida, korxonada xodimlarni keragidan ortiqcha qismi paydo bo'lishi va ularni ishdan bo'shatish bilan bog'liq qilib qo'yadi. Mehnatga haq to'lash va foydada ishtirok etishning asosiy tizimlari doimiy ravishda rivojlanib va takomillashib bormoqda.

Rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarish va boshqa sohalarda ish haqining xilma-xil tizimlari qo'llaniladi. Ana shunday tizimlarining birinchisi *mehnatga haq to'lashning ishbay tizimi* bo'lib, uni mashhur muhandisi F. Teylor (AQSh) asrimiz boshlarida ishlab chiqqan. Yangi taqsimlash tizimlari faqat iqtisodiy emas, balki siyosiy ahamiyat ham kasb etdi. Xodimlarning ishlab chiqarishda ishtirok etish tizimlarining rivojlanishi ko'pchilik mamlakatlarda davlat tamonidan qo'llab-quvvatlandi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ish kuchiga sarf etiladigan xarajatlar haqidagi ma'lumotlar bering.

2. Ish kuchiga sarflanadigan xarajatlarni tasnifini ko'rsatib o'ting.
3. Teylor va Bart-Merrik mehnatga haq to'lash tizimining umumiy xususiyatlarini izohlang.
4. Teylor mehnatga haq to'lashning ishbay tizimi usuliga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
5. Xelsi, Roen, Daymer, Baum tizimlari mehnatga haq to'lashning ishbay tizimlar mohiyatini ochib bering.
6. Bedo tizimi nima?
7. Rivojlangan mamlakatlarda ish haqini taqsimlash tizimini bayon qiling
8. Rivojlangan mamlakatlarda ish haqini taqsimlash munosabatlarini tashkil etishdagi yangi yo'nalishlarni aytib bering.
9. Foydada ishtirok etish deganda nimani tushunasiz?
10. Yaponiyada ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlarning o'ziga xos xususiyatlari ochib bering.

### **Adabiyotlar**

1. 2009-2012-yillarga mo'ljallangan Inqirozga qarshi dastur va "Barkamol avlod yili" Davlat dasturidan o'rin olgan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar.
2. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. –T.: O'zbekiston, 2009.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimovning "Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari". asarini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. Tuzuvchilar: B.YU Xodiyev, A.Sh. Bekmuradov, U.V. G'ofurov, B.K Tuxliyev. – T.: Iqtisodiyot, 2009.
4. Nazarov A.SH. Mehnatni tashkil etish va me'yorlash. Darslik. - T., 2004.
5. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish. Darslik. –T.: Mehnat, 2008.
6. Экономика труда. /Под ред. Горелова Н.А. Учебник. - СПб.: Питер, 2007.

7. Практикум по экономике, организации и нормированию труда. Учебное пособие. /Под ред. проф. П.Э. Шлендера. -М.: Вузовский учебник, 2007.

8. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. Учебник для вузов. – М.: Изд-во «Норма», 2008.

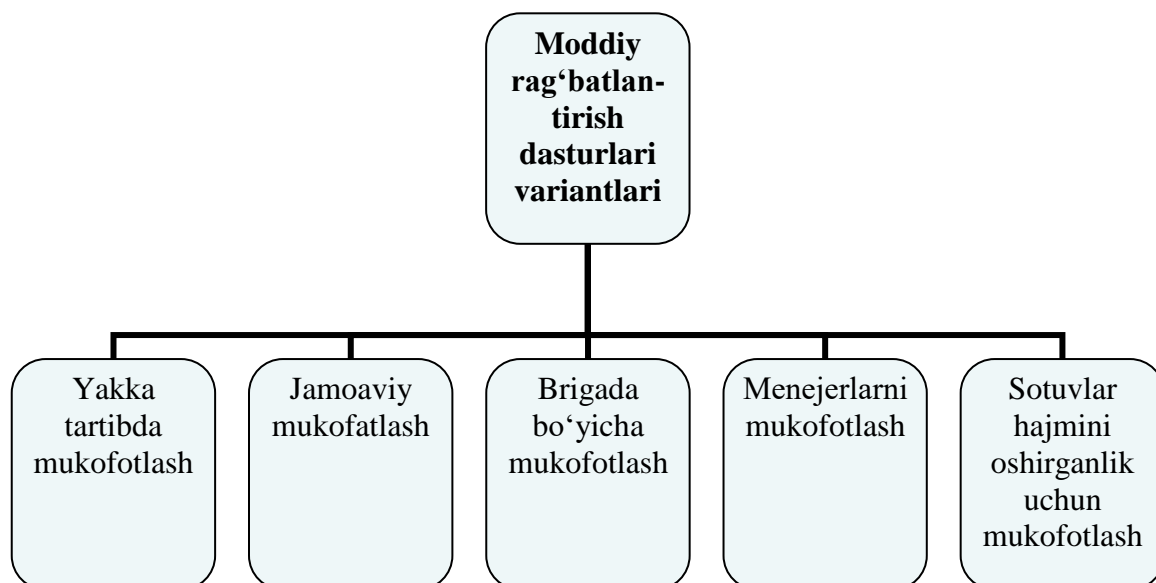
9. Волгин Н.А. и др. Оплата труда: Японский опыт и российская практика. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2005, с.63.



## **XI BOB. ISH NATIJASIGA KO‘RA MEHNAT HAQINI BELGILASH MODELI**

### **11.1. Ishlab chiqarish natijalariga ko‘ra mehnat haqi modelini ishlab chiqish tamoyili**

Xodimlar mehnatiga ular faoliyatining muayyan natijalariga ko‘ra haq to‘lash – kompaniyaning samaradorligini oshirishning eng ishonchli vositasi. Lekin so‘nggi yillarda kompaniyalar bunday bog‘liqlikni aniqlash va miqdoriy baholashda katta qiyinchiliklarga duch kelmoqda. Yakka tartibdagi mehnat natijalari uchun mukofotlar ish haqi umumiy miqdorining 7 dan 10 foizigachani tashkil qilmoqda, ayni paytda eng yaxshi xodimlar o‘z hamkasblariga nisbatan ancha ko‘proq rag‘batlantirilishni nazarda tutadi. Yakka tartibdagi mehnat natijalari uchun mukofotlar o‘shining o‘rtacha sur‘ati bir yilda 3-5 % ni tashkil etgan bar paytda eng yaxshi xodimlar ish haqini qolgan xodimlarnikiga nisbatan sezilarli darajada oshirishning deyarli iloji yo‘q.



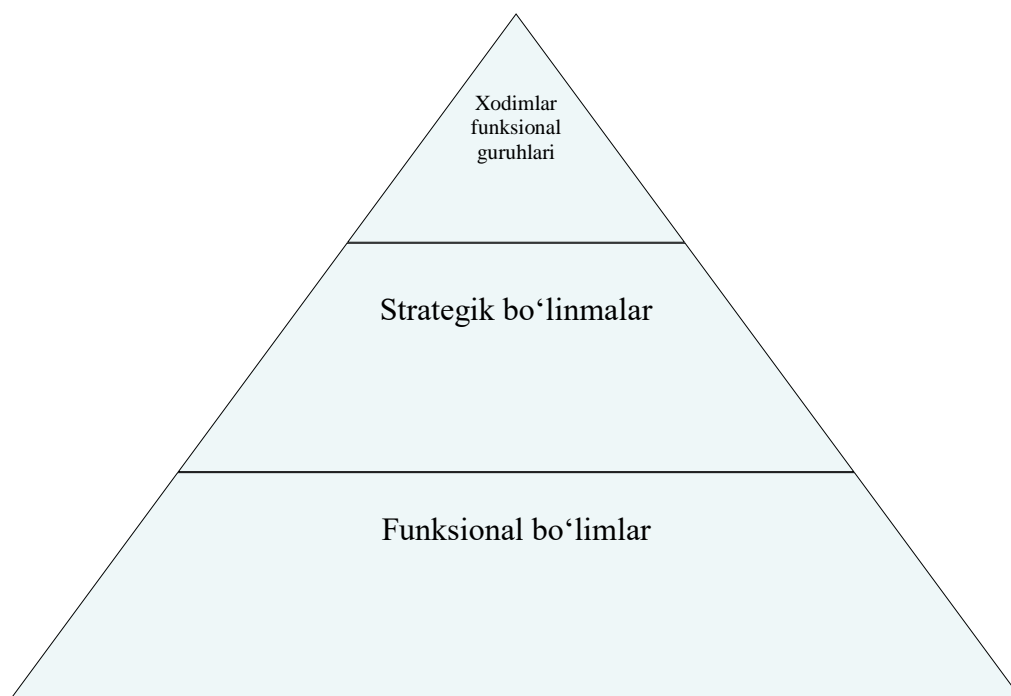
**15.1-rasm. Moddiy rag‘batlantirish dasturlarining variantlari.**

Yakka tartibdagi yutuqlar uchun mukofotlarni takomillashtirish yoki ular ta‘sirini kuchaytirish uchun aksariyat kompaniyalar mehnatga natijalarga ko‘ra haq to‘lash tamoyiliga o‘tmoqda va

faoliyatning u yoki bu maqsadlariga binoan, moddiy rag‘batlantirish dasturlarining turli variantlarini joriy etmoqda. Hozirda yakka tartibda mukofotlash, jamoaviy yoki jamoa bo‘yicha mukofotlash, menejerlarni mukofotlash, sotuvlar hajmini oshirganlik uchun mukofotlash variantlari keng tarqalgan.

Kompaniyalar mukofotlashning turli dasturlarini ishlab chiqishga vaqt va pul sarflash uchun jiddiy sabablarga ega. Ularning tajribasiga ko‘ra, bu sotuvlar hajmini o‘stirish, xaridorlar sonini ko‘paytirish, rentabellikni oshirish va xodimlarni motivatsiyalash imkonini beradi.

1-bosqich. Strategik maqsadlarni belgilash, ko‘rsatkichlarning muvozanatlashgan tizimi. Birinchi bosqichda, avvalo, xodimlarni motivatsiyalash maqsadlarining aniq tushunilishi va uni joriy etishdan ko‘ngilli natijalarga erishish zarur. Shundan so‘ng mehnatga haq to‘lash strategiyasi va belgilangan maqsadlarga erishish tadbirlarining ro‘yxatini ishlab chiqishga o‘tish mumkin. Aksariyat kompaniyalar o‘z strategik maqsadlari va missiyasini ishlab chiqish va mantiqiy bayon etish uchun ko‘p kuch sarfladi.

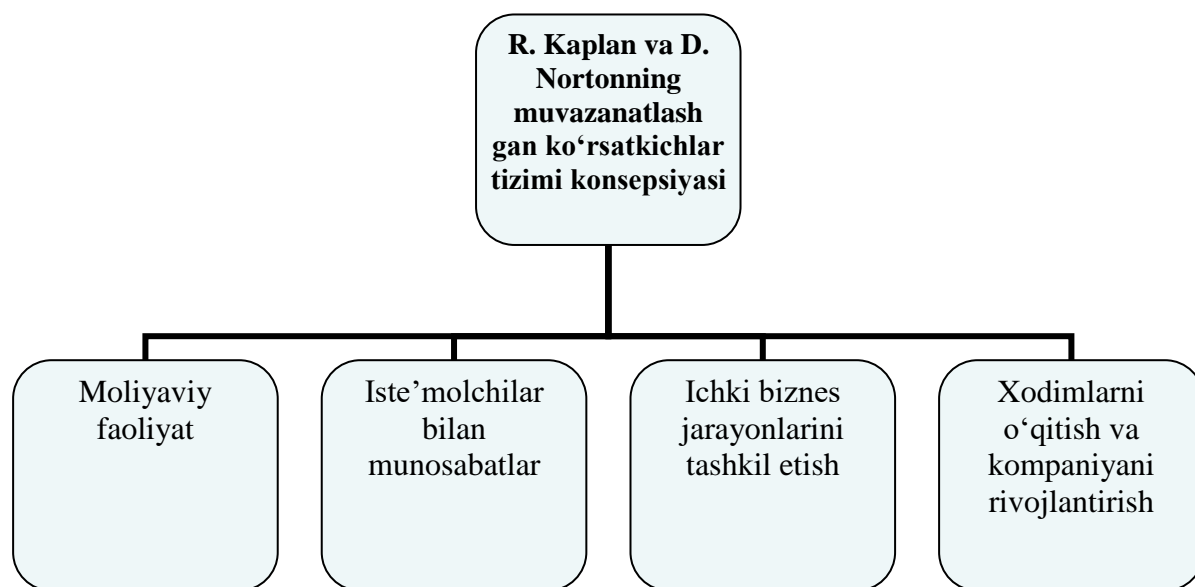


**15.2-rasm. Korporativ strategiya doirasida kompaniya qadriyatlari zanjirining tashkiliy iyerarxiya darajalari.**

Ayrim kompaniyalar hatto ularni hammaga ma'lum bo'lishi uchun o'z shtab-kvartirasiga kiraverishga ilib qo'yishgacha bordi. Biroq, kompaniyaning katta qismi bunday yo'ldan voz kechib, bevosita korporativ strategiyani ishlab chiqishga o'tdi. Korporativ strategiya doirasida kompaniya qadriyatlari zanjirining har bir bo'g'ini uchun muvaffaqiyatning asosiy omillari aniqlanadi, so'ngra har bir omil uchun tashkiliy iyerarxiya darajalari bo'yicha bilishdagi tadbirlar belgilanadi.

Mazkur holatda iyerarxiya darajalari deganda funksional bo'limlar hamda **strategik bo'linmalar** (Strategic Business Unit – SBU), uchastkalar yoki hatto **xodimlarning** funksional guruhlarini tushuniladi. Faoliyatning asosiy ko'rsatkichlari (Key Performance Indicators – KPI)ni aniqlashda R. Kaplan va D. Nortonning muvozanatlashgan ko'rsatkichlar tizimi konsepsiyasidan faoliyatning to'rt asosiy jihati tushunchasidan foydalanish maqsadga muvofiq hisoblanadi<sup>43</sup>:

1. Moliyaviy faoliyat.
2. Iste'molchilar bilan munosabatlar.
3. Ichki biznes jarayonlarini tashkil etish.
4. Xodimlarni o'qitish va kompaniyani rivojlantirish.



**15.3-rasm. R. Kaplan va D. Nortonning muvozanatlashgan ko'rsatkichlar tizimi konsepsiyasi.**

<sup>43</sup> Чингос, Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала США. /Пер с англ. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2004, с.50

Faoliyatning alohida ajratilgan omillari ko'pligi sababli bir necha o'zaro bog'liq va bir-birini to'ldiruvchi omillar tanlab olinadi. Odatda, ushbu loyiha ustida ishlayotgan xodimlar guruhiga xodimlarning barcha asosiy toifalaridan vakillar: asosiy mutaxassislar va kasblar vakillari, kadrlar bo'yicha menejerlar, moliyaviy menejerlar, axborot boshqaruv tizimlari (Management Information Systema – MIS) va kadrlarni qayta tayyorlash bo'yicha mutaxassislar, ishlab chiqarish menejerlari, maslahatchilar kiritiladi.

Ba'zan guruh faqat liniya menejerlari, mehnat munosabatlari bo'yicha mutaxassis va maslahatchilardan tarkib topadi. U xodimlarni motivatsiyalash bo'yicha qabul qilinadigan qarorlar yuzasidan barcha javobgarlikni o'z zimmasiga olgan holda muayyan tadbirlar ishlab chiqilishi va ularning amalga oshirilishini nazorat qiladi, shuningdek, ushbu tadbirlar samaradorligini baholaydi va erishilgan natijalardan xabardor qiladi. Guruh jalb qilingan tashqi maslahatchilarning roli va vazifalarini belgilaydi hamda loyihani amalga oshirish uchun ajratilgan resurslarni taqsimlaydi, o'z ishining tamoyillari va uni baholash mezonalarini mustaqil ravishda belgilaydi hamda amalga oshirish jadvalini tuzadi.

2-bosqich. Ishbilarmonlik muhiti hamda loyihani amalga oshirish istiqbollari tahlil qilish va baholash. Xodimlar mehnatiga haq to'lash modelini ishlab chiqish uchun tashkil etilgan guruh, odatda, ishbilarmonlik muhitini tahlil qilish va baholashni amalga oshiradi. Mazkur bosqichning vazifasi relevant axborotni to'plash va uni tahlil qilishdan iborat. Axborot ichki va tashqi turlarga bo'linadi; faoliyatning turli davrlardagi natijalari taqqoslanadi, shuningdek faoliyat natijalari o'sha tarmoqning boshqa kompaniyatlari faoliyatining natijalari bilan qiyosiy tahlil qilinadi.

Ishbilarmonlik muhitini tahlil qilish iqtisodiyot, demografiya, mehnat resurslarining tarkibi, sotuvlar va marketing, texnologiyani rivojlantirish muammolarini qamrab oladi. Agar tashqi omillarni tahlil qilish an'anaviy uslubiyat bilan cheklansa, ichki omillar nafaqat ularning ahamiyati, dinamikasi va tarkibi nuqtayi nazaridan, balki kompaniyaning global maqsadlariga mos kelishi nuqtayi nazaridan ham tahlil qilinadi.

Alohida bo'linmalarda va umuman kompaniyada mehnatga haq to'lash modellari va shakllarining kompaniyaning global maqsadlari va

strategiyasiga mos kelishi tahlil qilinadi. Ko‘pincha u ichki tashkiliy, boshqaruv, madaniy ustunliklar va muammoalrni aniqlash uchun foydalaniladi. Bundan tashqari, uning yordamida qayta tashkil etishda erishilgan tejam va uni amalga oshirish xarajatlari o‘zini oqlayaptimi, degan savolga javob olish mumkin (ushbu mezon iqtisodiy maqsadga muvofiqlik deb nomlanadi). Islohotlarni amalga oshirish xarajatlari ularni joriy etishda erishish ehtimoli bo‘lgan samara bilan qiyoslanadi.

Tahlil qilish uchun axborot xodimlar o‘rtasida o‘tkazilgan so‘rovlar va ularning intervyulari, kadrlar bo‘yicha menejerlarning kuzatuvlari, statistika va iqtisodiy ma‘lumotlarning tahliliy sharhlari va fokus-guruhlar xatti-harakatlari materiallarida o‘z aksini topadi. Odatda, axborotning xolisligini ta‘minlash uchun uning bir necha manbalari jalb qilinadi. Bundan tashqari, axborotning mos kelishi, mazmunining to‘liqligi, kompaniyaning kuchli va zaif tomonlarini aniqlash nuqtayi nazaridan foydaliligi jiddiy baholanadi.

3-bosqich. Jamoaning o‘zgarishlarga tayyorligini baholash. Mehnatga moslashuvchan haq to‘lash modelini ishlab chiqishga kirishishdan avval tashabbuskor guruh xodim va menejerlarning o‘zgarishlarga tayyorligiga ishonch hosil qilishi lozim. Buning uchun xodimlarning oldinda turgan islohotlardan nimani kutayotganligi haqidagi asosiy axborotni to‘plash zarur. Odatda, xodimlarga quyidagi savollar beriladi:

- Siz kompaniyaning missiyasi va strategik maqsadlari bilan tanishmisiz?

- Menejerlar sizning o‘zgarishlardagi ishtirokingiz va takliflarinigizni ilgari surishingizni ma‘qullaydimi?

- Siz kompaniyada amal qilib turgan xodimlar mehnatiga haq to‘lash modelini samarali va bugungi kun talablariga mos keladi, deb hisoblaysizmi?

- Siz ushbu model yanada yaxshiroq mehnat qilishga intilishni yetarli darajada rag‘batlantiradi, deb hisoblaysizmi?

- Kompaniyada amal qilib turgan alohida xodimlar mehnatining natijalarini baholash tizimi talabga javob beradimi?

Shuningdek, xodimlarning o‘zgarishlarga tayyorligi darajasini baholash uchun fokus-guruhlarini ham shakllantirish mumkin. Agar kompaniyada kasaba uyushmasi mavjud bo‘lsa, u o‘z a‘zolari va rahbariyatning fikrlarini o‘rganishda yordam ko‘rsatadi. Xodimlar

fikrlari va kutishlaridan tashqari, xodimlarning demografik xususiyatlari ham tahlil qilinib, taklif etilayotgan islohotlarning o'ziga xos xususiyatlari va ularni amalga oshirish tartibiga aniqliklar kiritiladi, shuningdek, axborotni tarqatish va xodimlar bilan teskari aloqa qilish tarmoqlari yo'lga qo'yiladi. Masalan, xodimlarning bunday tadqiqot jarayonida aniqlanishi mumkin bo'lgan demografik xususiyatlarini ko'rib chiqamiz:

- o'rtacha yoshi, ish staji va o'zgarishlarga moyilligi;
- yakka tartibdagi yoki jamoaviy ish natijalarini yaxshilashga intilish.

4-bosqich. Mehnatga moslashuvchan haq to'lash modellarini testdan o'tkazish. Mehnatga moslashuvchan haq to'lashning tanlangan variantini testdan o'tkazish loyiha joriy etilganidan keyin yuzaga keladigan kutilmagan salbiy oqibatlar xatarini sezilarli darajada pasaytiradi. Testdan o'tkazish tartiboti tashkiliy iyerarxiyaning turli darajalarida tanlangan mehnatga moslashuvchan haq to'lash varianti faoliyatining retrospektiv va istiqbolli modellarini tuzishni o'z ichiga oladi. Istiqbolli modellar uchun voqealar rivojlanishining bir necha ssenariylari tahlil qilinadi. Masalan, mehnatga moslashuvchan haq to'lash modeli u xoh o'tgan yilda, xoh ikki-uch yil avval joriy etilgan bo'lsin, qanday natijalar bergan bo'lar edi? Agar mukofotlash shartlari eng kichik, o'rtacha va eng katta hajmda bajarilganda, kompaniya qancha miqdorda mukofot to'lagan bo'lar edi?

To'plangan tajribaga ko'ra, miqdoriy hisob-kitoblarga qo'shimcha ravishda, turli toifadagi xodimlardan tarkib topgan fokus-guruhlarini tuzib va ularga mehnatga moslashuvchan haq to'lashning ushbu modelini baholashni taklif etgan holda, sifat jihatidan testdan o'tkazish foydadan xoli bo'lmaydi. Uni ilg'or bo'linmalar yoki jamoalarda joriy etishga urinib ko'rish mumkin.

5-bosqich. Ilg'or bo'linmalarni tanlash. Mehnatga moslashuvchan haq to'lashning yangi modelini mehnatga haq to'lash va xodimlarni motivatsiyalashning amaldagi konsepsiyasiga integratsiyalash ushbu masalaga nisbatan juda puxta va ehtiyotkorlik bilan yondashishni talab qiladi. Chunki mehnatga haq to'lashning yangi modeli asosiy ish haqining miqdoriga daxldor. Kutilayotgan xarajatlarni puxta hisoblab chiqish, o'tish jadvalini tuzish, xodimlarga nima bo'layotganligini tushuntirish va teskari aloqani ta'minlash talab etiladi. Agar loyihani

tatbiq etish uchun juda kam vaqt ajratilsa yoki u “yo‘l-yo‘lakay” joriy etilsa, u holda buni ilg‘or bo‘linma yoki xodimlar guruhidan boshlash tavsiya etiladi.

Mehnatga moslashuvchan haq to‘lash modellarini ilg‘or bo‘linmada oldindan joriy etish ko‘plab ustunliklarni beradi: loyihaning kamchiliklari va ustunliklari, ehtimol kutilayotgan natijalar va prognoz qilinayotgan xarajatlarni baholash, xodimlarning yangiliklarga munosabatini tahlil qilish imkonini beradi. Dastlabki joriy etish butun kompaniya ko‘lamlarida xodimlarning reprezentativ guruhida yoki kichik bo‘linma yoxud bo‘limdagi barcha xodimlar uchun amalga oshirilishi mumkin.

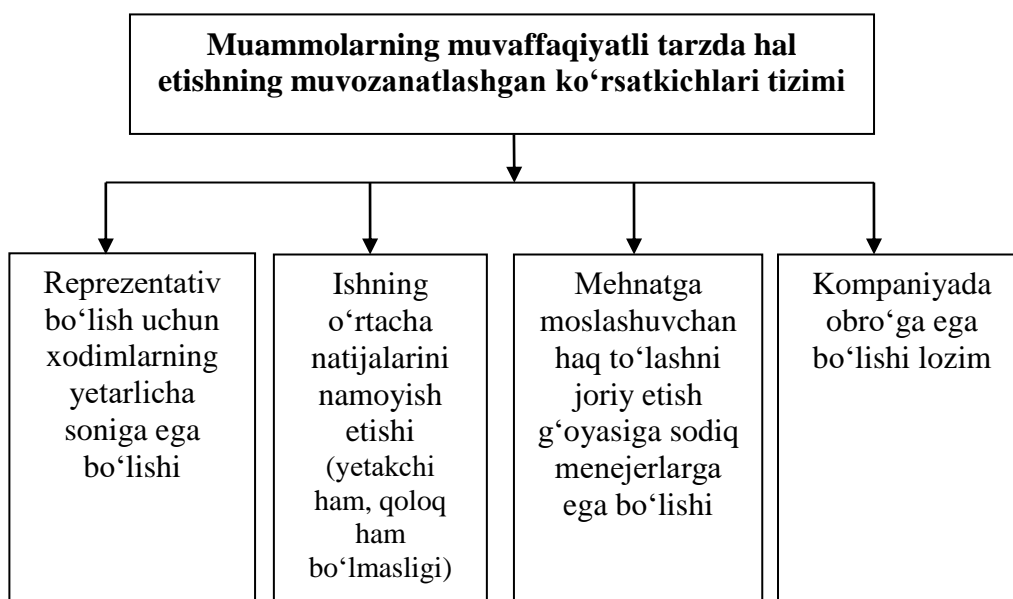
Ba‘zan loyiha joriy etilgunga qadar amaldagi model xodimlar tomonidan shunchaki kompaniyada mehnatga haq to‘lashni takomillashtirish an‘analari mavjud emasligi va uni hech narsa bilan taqqoslab bo‘lmasligi tufayli qoniqarli, deb qabul qilinadi. Ba‘zan esa, aksincha, mehnatga haq to‘lashning mavjud modeli samarasiz ekanligini ko‘rsatib ulguradi va jamoada o‘zgarishlar zarurligiga ishonch tug‘iladi. Mazkur holatda eski modelni takomillashtirishning ustuvor yo‘nalishlarini belgilashdan boshlash mumkin. Ushbu muammolarning hech bo‘lmaganda bir qismini muvaffaqiyatli tarzda hal etish uchun muvozanatlashgan ko‘rsatkichlar tizimidan foydalaniladi.

Qanday ilg‘or bo‘linma yoki jamoa bo‘lmasin, ular:

- reprezentativ bo‘lish uchun xodimlarning yetarlicha soniga ega bo‘lishi;
- ishning o‘rtacha natijalarini namoyish etishi (yetakchi ham, qoloq ham bo‘lmasligi);
- mehnatga moslashuvchan haq to‘lashni joriy etish g‘oyasiga sodiq menejerlarga ega bo‘lishi;
- kompaniyada obro‘ga ega bo‘lishi lozim.

6-bosqich. Xodimlarni xabardor qilish va o‘qitish tadbirlarini ishlab chiqish. Xodimlarni xabardor qilish va o‘qitish tadbirlari joriy etilayotgan mehnatga haq to‘lash modelining asosiy maqsadlari va mazmunini tushuntirish uchun mo‘ljallangan. Ushbu tadbirlar asosiy yo‘nalishidan tashqari, kompaniyada yetkazib berishlarni boshqarish, qo‘shilgan qiymat konsepsatsiyasi, muvozanatlashgan ko‘rsatkichlar tizimi va ko‘plab boshqa narsalar haqidagi axborotni tarqatishga ko‘maklashadi. Kompaniyalar xodimlarni o‘z biznesi haqidagi asosiy

ma'lumotlardan xabardor qilish, ularni loyihani amalga oshirishda ishtirok etish zarurligi, jamoaviy ishlash uslubining foydaliligi va samaradorligiga ishontirish, teskari aloqa va joriy axborotni tarqatish tizimini yo'lga qo'yishning ushbu imkoniyatidan tez-tez foydalanib turadi.



**15.4-rasm. Muammolarni muvaffaqiyatli hal etishning muvozanatlashgan ko'rsatkichlari tizimi.**

Ushbu chora-tadbirlar xodimlarga mehnatga moslashuvchan haq to'lash modelining mohiyati, uning oldida turgan vazifalarni tushuntirish, xodimlarning imkoniyatlarini baholash va ularni mukofotlash imkoniyatlari, shuningdek, ushbu model joriy etilganidan keyin uni takomillashtirishda faol ishtirok etish zarurligini tushuntirishga yo'naltirilgan.

7-bosqich. Mehnatga moslashuvchan haq to'lashni joriy etish. Har qanday dasturni joriy etish bosqichi uning muvaffaqiyatga erishishi uchun muhim. Mazkur bosqichda xodimlar model bilan amaliyotda birinchi bor tanishadi. Odatda, joriy etish ijrochi direktor yoki bo'linma rahbarining jamoaga yozma, og'zaki yoki video murojaati bilan boshlanadi. Shundan so'ng barcha bo'lim va bo'linmalarda



majlis o‘tkaziladi hamda loyihaning mohiyatini izohlovchi materiallar tarqatiladi<sup>44</sup>.

Turli sharh va tavsiyalarga qo‘shimcha ravishda xodimlar loyihani amalga oshirish uchun asos bo‘lib xizmat qilgan rasmiy hujjatdan foydalanish imkoiyatiga ega bo‘lishi kerak. Xodimlar yangilikning turli jihatlari bilan qiziqadilar, lekin birinchi galda ularning hukmiga quyidagi axborotni havola etish zarur:

- loyihani joriy etish tartibi;
- joriy etilayotgan loyihaning har bir xodimga qisqa va uzoq muddatli istiqbolda ko‘rsatadigan ta’siri;
- tadbirlarni bajarish izchilligi;
- mehnatga moslashuvchan haq to‘lashning boshqa dasturlar, masalan, imtiyoz va kompensatsiyalar dasturlarining amalga oshirishi, mehnatga haq to‘lashning asosiy stavkasi, malaka uchun to‘lanadigan qo‘shimcha haq, yakka tartibdagi hissa yoki turli imtiyozlarga ta’siri;
- loyihani amalga oshirish muddatlari;
- xodimlarni mehnatga haq to‘lashning yangi modeliga o‘tishga tayyorlash loyiha muvaffaqiyati uchun muhim ahamiyat kasb etadi; tashabbuskor guruh zimmasiga loyiha menejerlari va liniya rahbarlarini hamda ilg‘or bo‘linmalar jamoalarining rahbarlarini tayyorlashni tashkil etish vazifasi yuklatiladi.

Shuning uchun u tomonidan o‘tkaziladigan seminarlarda quyidagi masalalarni ko‘rib chiqish lozim:

- xodimlarning ishbilarmonlik muhitidagi o‘zgarishlarni tushunish darajasi, shu jumladan biror-bir toifadagi xodimlarning eng yaxshi raqobat mavqeini egallash ishiga qo‘shgan shaxsiy hissasi aynan nimadan iboratligini tushunishi;
- mehnatga moslashuvchan haq to‘lash tushunchasi va uning rag‘batlantiruvchi vazifalari, kompaniyaning strategik maqsadlariga erishishga ko‘maklashish qobiliyati;
- mehnatga moslashuvchan haq to‘lashni joriy etish tartibi, shu jumladan: joriy etish bo‘yicha asosiy tadbirlar sharhi va ularning kompaniyadagi vaziyatga mosligi;

---

<sup>44</sup> Чингос, Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала США. /Пер с англ. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2004, с.57.

- mehnat resurslari uchun kompaniyaning o‘ziga xos xususiyatlari va maqsadlarining tavsifi;

- asosiy faoliyat ko‘rsatkich va omillari tavsifi, ularning mehnat resurslari uchun kompaniya maqsadlari bilan bog‘liqligi.

Kompaniya ichki hisobotlari tizimining sharhi, shu jumladan:

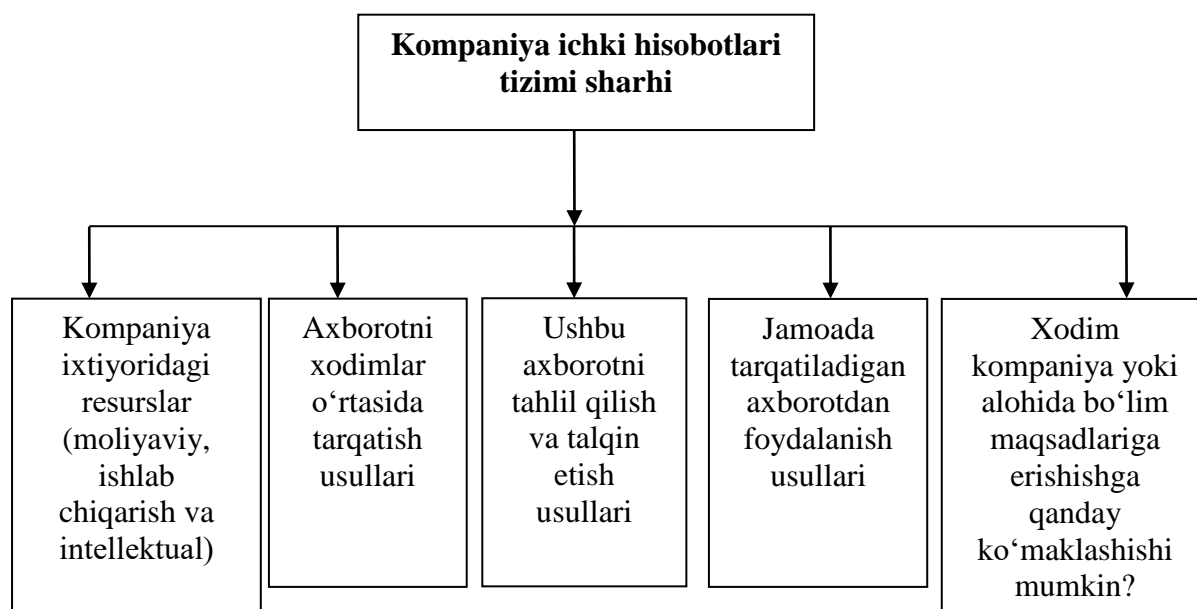
- kompaniya ixtiyoridagi resurslar (moliyaviy, ishlab chiqarish va intellektual);

- axborotni xodimlar o‘rtasida tarqatish usullari;

- ushbu axborotni tahlil qilish va talqin etish usullari;

- jamoada tarqatiladigan axborotdan foydalanish usullari.

- xodim kompaniya yoki alohida bo‘linma (bo‘lim) maqsadlariga erishishga qanday ko‘maklashishi mumkin?



**15.5-rasm. Kompaniya ichki hisobotlari tizimi sharhi.**

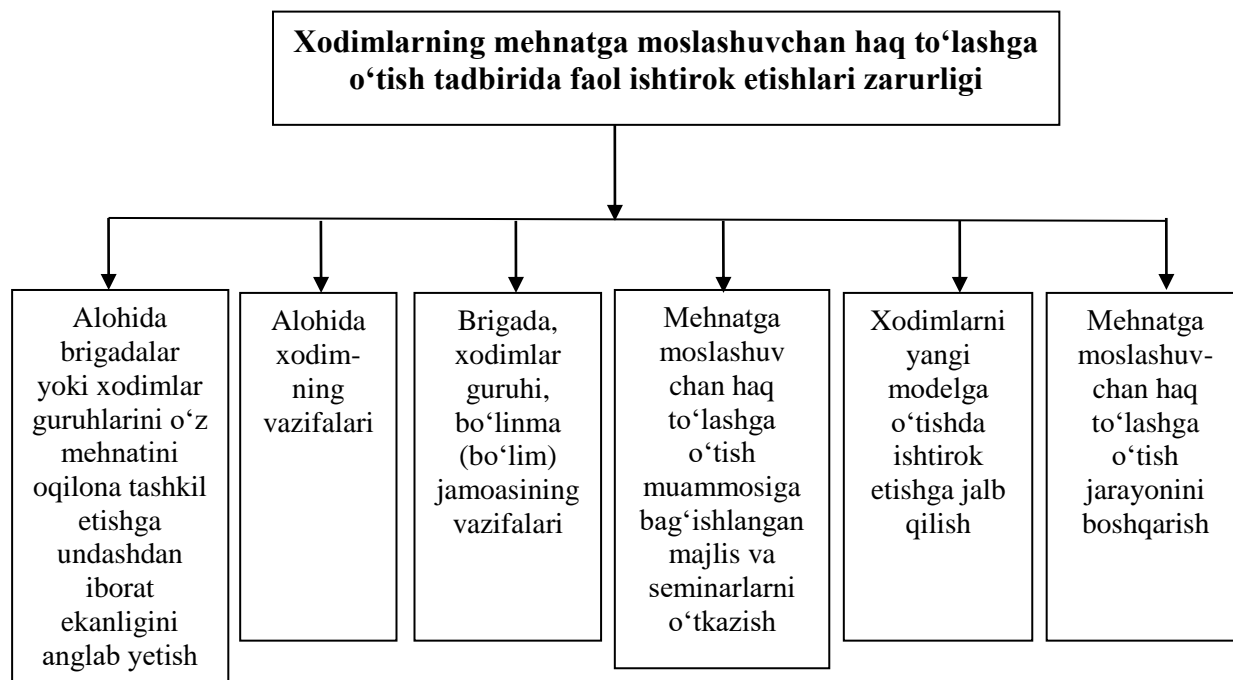
Xodimlarning mehnatga moslashuvchan haq to‘lashga o‘tish tadbirida faol ishtirok etishi zarurligi, shu jumladan:

- o‘tish samarasi har bir xodimni ko‘proq ishlashga majbur qilishdan emas, balki alohida jamoalar yoki xodimlar guruhlarini o‘z mehnatini oqilona tashkil etishga undashdan iborat ekanligini anglab yetish;

- alohida xodimning vazifalari;

- jamoa, xodimlar guruhi, bo‘linma (bo‘lim) jamoasining vazifalari;

- mehnatga moslashuvchan haq to‘lashga o‘tish muammosiga bag‘ishlangan majlis va seminarlarni o‘tkazish;
- xodimlarni yangi modelga o‘tishda ishtirok etishga jalb qilish;
- mehnatga moslashuvchan haq to‘lashga o‘tish jarayonini boshqarish.



**15.6-rasm. Xodimlarning mehnatga moslashuvchan haq to‘lashga o‘tish tadbirida faol ishtirok etishi zarurligi.**

8-bosqich. Mehnatga moslashuvchan haq to‘lashning kompaniya boshqaruv modeli bilan uyg‘unligini tekshirish. Tashabbuskor guruh menejerlar, oddiy xodimlarning mehnatga moslashuvchan haq to‘lash modelini kompaniyani boshqarish modeliga integratsiyalashga taalluqli takliflarini ko‘rib chiqadi va ma‘qullaydi. Kompaniyani boshqarish modeli ko‘pincha bir qator boshqa dasturlar, shu jumladan, xodimlarning joriy boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ishtirok etishi dasturini o‘z ichiga oladi. Masalan, agar joriy etilayotgan mehnatga moslashuvchan haq to‘lash jamoaviy mehnat natijalarini rag‘batlantirishga asoslangan bo‘lsa, u holda xodimlarning boshqaruvda ishtirok etishi dasturini modifikatsiyalash talab etiladi: unda alohida jamoalar, jamoalar va xodimlar guruhlarini mehnatining natijalarini baholash moduli ajratiladi. Teskari aloqaning boshqa shakllarini yaratish ham mumkin. Ba‘zan dastlab xodimlarni qayta tayyorlash va ular

malakasini oshirish uchun birinchi galdagi ehtiyojlarni identifikatsiyalash hamda rahbar va xodimlar vazifalarini tegishlicha qayta ko'rib chiqish zarur.

9-bosqich. Mehnatga moslashuvchan haq to'lashga o'tish natijalarining monitoringini yuritish va jamoa bilan teskari aloqani ta'minlash. Mehnatga moslashuvchan haq to'lashning permanent samaradorligini ta'minlash uchun uning maqsadi, tarkibi, faoliyatni baholash mezonlarini davriy ravishda qayta ko'rib chiqish, uning xodimlar tomonidan qabul qilinishi va ma'qullanishi darajasini tahlil qilish zarur. Masalan, ko'pgina kompaniya va muassasalar belgilangan topshiriqlarning amalga oshirilishi mumkinligiga ishonch hosil qilish uchun ularni har chorakda tahlil qiladi. Bir tomondan, xodimlarni g'oyat kuchli rag'batlantiradi, lekin ikkinchi tomondan – agar biron bir topshiriqning amalga oshirilishiga erishilmasa, salbiy ta'sirning oldini olish imkonini beradi.

Birinchidan, kompaniyaning belgilangan mukofotlarni to'lashga qodirligi, ikkinchidan, kompaniya va uning alohida bo'linmalari darajasida mehnatga moslashuvchan haq to'lash bilan aksiyadorlik kapitali qiymatining o'sishi o'rtasida muhim bog'liqlikning mavjudligiga ishonch hosil qilish uchun moliyaviy natija va xarajatlar monitoringi o'tkaziladi.

Monitoring doimiy ravishda o'tkaziladi. Aksariyat kompaniyalar shu sababli xodimlar o'rtasida bir yilda ikki marta so'rov o'tkazadi. Boshqa kompaniyalar axborotni har chorakda yoki hatto har oyda to'playdi. Ayrim kompaniyalar axborot to'plash tadbirini rasmiylashtiradi (masalan, so'rovnomalar ishlab chiqish orqali), boshqalari esa buni norasmiy tarzda amalga oshiradi. Teskari aloqa xodimlar yangiliklar samaradorligini qanday baholashi haqida qimmatli axborotni beradi. Monitoring, odatda, loyihani joriy etgan tashabbuskor guruh (ba'zan kadrlar guruhi) tomonidan o'tkaziladi. Monitoringning asosiy maqsadi muammolarni ular paydo bo'lishining dastlabki bosqichida, ular mehnatga moslashuvchan haq to'lash samaradorligiga va umuman kompaniyaning joriy faoliyatiga jiddiy ta'sir ko'satishidan oldin aniqlashdan iborat.

10-bosqich. Mehnatga moslashuvchan haq to'lashni takomillashtirish. Zaruratga ko'ra, mehnatga moslashuvchan haq to'lash modeli takomillashtiriladi. Mazkur jarayon xodimlarning yangi

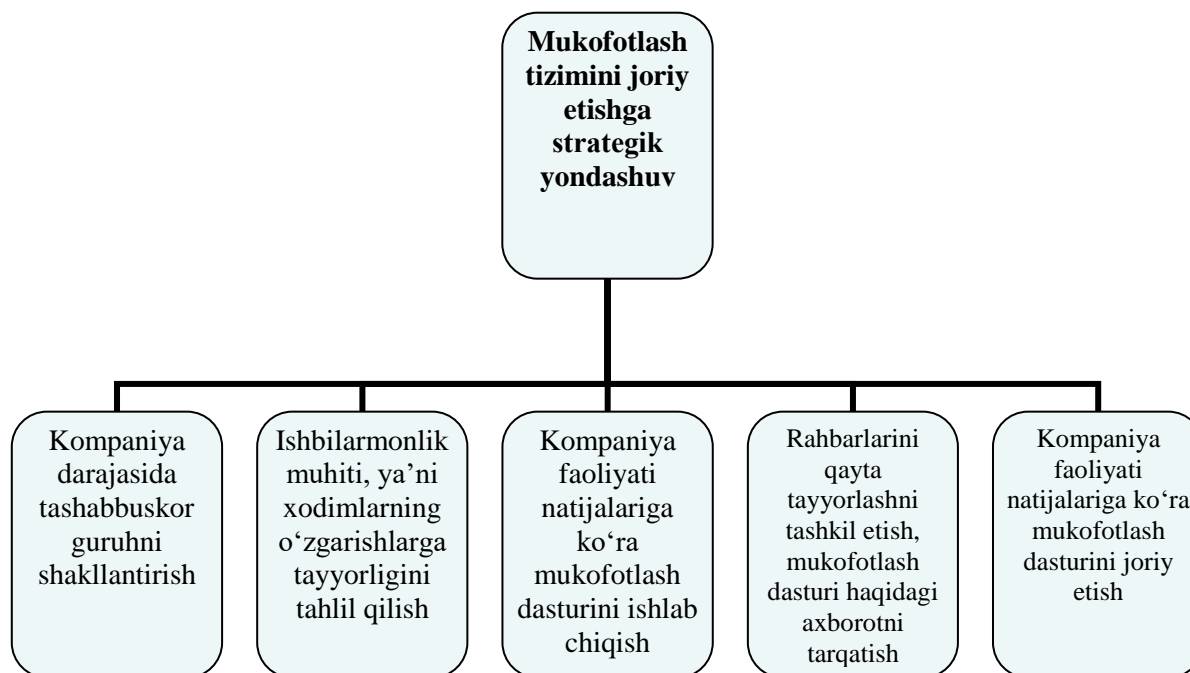
toifalariga amal qiladi, mehnat natijalarini baholash mezonlarini hisoblab chiqish, erishilgan natijalar hisobini tashkil etishni takomillashtiradi, boshqaruv samaradorligini oshiradi. Har qanday o'zgarishlar dastur mantig'iga mos kelishi, dastlabki natijalar bilan tasdiqlanishi va chuqur o'ylangan bo'lishi lozim. Bundan tashqari, xodimlarni nazarda tutilayotgan takomillashuvlar haqida keng xabardor qilishni tashkil etish zarur<sup>45</sup>.

1-vaziyat. Avtomobilsozlikda mehnat natijalariga ko'ra mukofotlash tizimini ishlab chiqish va joriy etish. Kompaniyalar, ayniqsa, sanoat kompaniyalari ko'pincha mehnat unumdorligini oshirish va yoki xarajatlarni qisqartirish maqsadida mehnatga moslashuvchan haq to'lashni joriy etadi. Bunda, ko'pchilikning fikriga ko'ra, faoliyat natijalariga ko'ra mukofotlashni joriy etish muvaffaqiyati xodimlar xatti-harakati odatiy modelining o'zgarishi va mehnatga haq to'lash xarajatlarining optimallashtiruviga bog'liq. Aynan ana shunday vaziyat xodimlarining soni 300 nafarga yaqin kishini tashkil qiluvchi xususiy kompaniyada yuzaga keldi. Kompaniya xorijiy avtomobilsozlik kompaniyasi Amerika bo'linmasi yetkazib beruvchilarining konsorsiumiga tegishli.

1. Dastlabki vaziyat. Kompaniya hech bo'lmaganda avvalgi moliyaviy ko'rsatkichlari darajasiga erishish imkoniyatiga ega bo'lmagan holda chuqur inqiroz holatiga tushib qolgan edi. Mahsulot sifati pasayib, jamoadagi ma'naviy muhit yomonlashib borayotgan edi. Kompaniya asosiy mahsulotga talabning pasayib borishi, xarajatlarning o'sishi va mahsulot sifatining yomonlashuviga barham berish uchun zarur resurslarga (shu jumladan, mehnat resurslariga) ega emas edi. Lekin rahbariyat plastik mahsulotlarga talabni oshirish, kapital tarkibini takomillashtirish va mahsulot sifatiga nisbatan qo'yiladigan talablarni qat'iylashtirish orqali kompaniya sotuvlar rentabelligining yaxshi darajasiga erishishga qodir, deb hisobladi. Menejerlar mazkur vazifalarni amalga oshirish uchun birinchi galda xodimlar bilan munosabatlarda to'planib qolgan muammolarni hal etish zarur, deb hisoblardi.

---

<sup>45</sup> Чингос, Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала США./Пер с англ. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2004, с.60.



**15.7-rasm. Mukofotlash tizimini joriy etishga strategik yondashuv.**

Ushbu muammolarni hal etish vositasi sifatida mukofotlash tizimini joriy etishga strategik yondashuv bir necha bandlarni o'z ichiga olar edi.

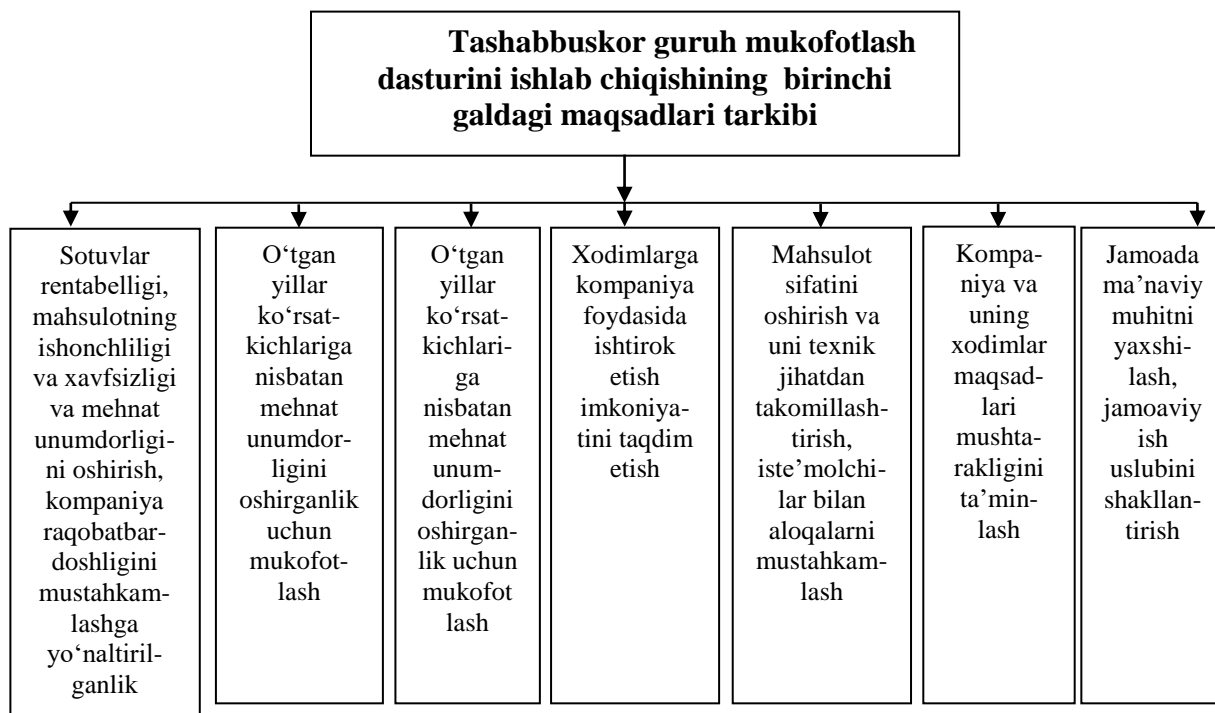
- kompaniya darajasida tashabbuskor guruhni shakllantirish;
- ishbilarmonlik muhiti, ya'ni xodimlarning o'zgarishlarga tayyorligini tahlil qilish;
- kompaniya faoliyati natijalariga ko'ra mukofotlash dasturini ishlab chiqish;
- xodimlar, birinchi galda, liniya rahbarlarini qayta tayyorlashni tashkil etish, mukofotlash dasturi haqidagi axborotni tarqatish;
- kompaniya faoliyati natijalariga ko'ra mukofotlash dasturini joriy etish;

### **11.2. Ishlab chiqarish natijalariga ko'ra to'lovlar modelida uzoq davr mehat faoliyati ko'rsatkichi uchun rag'batlantirish tartibi**

Birinchi galda tashabbuskor guruh korporativ maqsadlarni, so'nggi bir necha yil uchun moliyaviy natijalar va xodimlarning o'zgarishlarga tayyorligi tashxisini tahlil qildi. Shu asosda tashabbuskor guruh mukofotlash dasturini ishlab chiqishning boshlang'ich nuqtasi sifatida

uning birinchi galdagi maqsadlarini belgiladi. Ushbu maqsadlar tarkibiga quyidagilar kirdi:

- sotuvlar rentabelligi, mahsulotning ishonchliligi va xavfsizligi va mehnat unumdorligini oshirish, kompaniya raqobatbardoshligini mustahkamlashga yoʻnaltirilganlik;



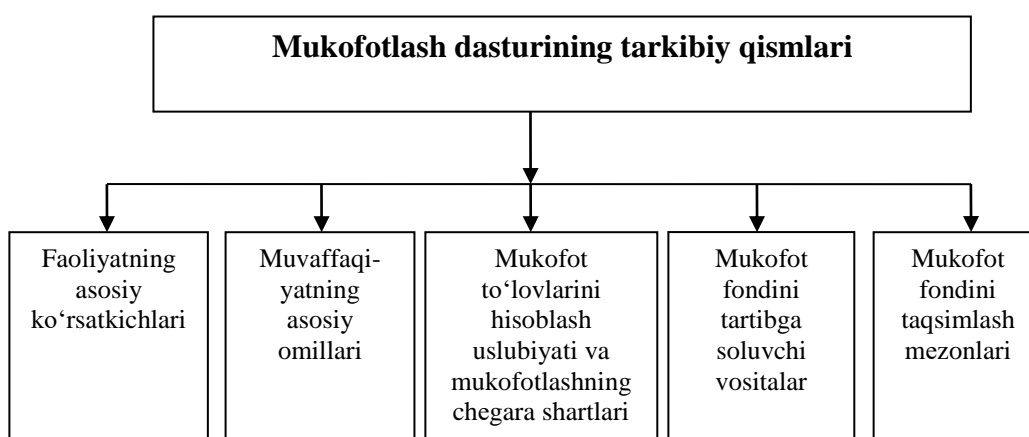
**15.8-rasm. Tashabbuskor guruh mukofotlash dasturini ishlab chiqishining birinchi galdagi maqsadlari tarkibi.**

- sotuvlar rentabelligining belgilangan darajasiga erishish;
- oʻtgan yillar koʻrsatkichlariga nisbatan mehnat unumdorligini oshirganlik uchun mukofotlash;
- xodimlarga kompaniya foydasida ishtirok etish imkoniyatini taqdim etish;
- mahsulot sifatini oshirish va uni texnik jihatdan takomillashtirish, isteʼmolchilar bilan aloqalarni mustahkamlash;
- kompaniya va uning xodimlari maqsadlari mushtarakligini taʼminlash;
- jamoada maʼnaviy muhitni yaxshilash, jamoaviy ish uslubini shakllantirish.

**Mukofotlash dasturining tarkibiy qismlari.** Qoʻshimcha toʻlovlar – tarifga koʻproq kompensatsiyalash xususiyatiga ega qoʻshimcha

haq. «Ko‘proq» shuning uchunki, qo‘shimcha to‘lovlar nafaqat xodimlarning qo‘shimcha mehnat sarflarini kompensatsiyalaydi, balki ma’lum ma’noda uni rag‘batlantiradi. Birinchi galda ular ishning tarifda o‘z aksini topmagan qismini kompensatsiyalaydi<sup>46</sup>.

Tashabbuskor guruh mukofotlash dasturini ishlab chiqish uchun bir necha bor majlis o‘tkazishiga to‘g‘ri keladi. Unga faoliyatning asosiy ko‘rsatkichlari va muvaffaqiyat omillari, asosiy ko‘rsatkichlarning chegara qiymatlari, mukofotlarni hisoblab chiqish formulalari, ularni to‘lash manbalari, mukofotlarni xodimlar o‘rtasida taqsimlash koeffitsiyentlari va mukofotlanish huquqiga ega shaxslarni aniqlash uslubi.



**15.9-rasm. Mukofotlash dasturining tarkibiy qismlari.**

**Faoliyatning asosiy ko‘rsatkichlari.** Ular faoliyat natijalariga ko‘ra mukofotlash dasturining negizini tashkil qiladi; ular asosida jamoa va alohida xodimlar mehnatining natijalari baholanib, mukofot fondining miqdori belgilanadi. Faoliyat natijalariga ko‘ra mukofotlash dasturlarining “o‘zini-o‘zi moliyalashtirishi” majburiy shart hisoblanadi: mukofot fondi mehnat unumdorligini oshirish, xarajatlarni tejash va h.k. tufayli erishilgan mablag‘lar tejalishi hisobidan shakllanadi. Faoliyatning asosiy ko‘rsatkichlari oson o‘lchanishi, tegishli axborot bazasiga ega bo‘lishi, xodimlar uchun tushunarli bo‘lishi lozim. Yakuniy hisob-kitoblarda takror hisobning oldini olish maqsadida ular o‘zaro bog‘liq bo‘lishi kerak. Amalda faoliyatning

<sup>46</sup> Рофе А.И. Экономика труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2010. -354 с.



asosiy ko'rsatkichlari butun jamoa uchun ham (ya'ni kompaniya darajasida), xodimlarning alohida guruhlari uchun ham hisoblab chiqiladi.

Kompaniyada adekvat boshqaruv hisobi va axborot tizimlari mavjud emasligi tufayli tashabbuskor guruh faoliyatning asosiy ko'rsatkichlarini tanlashda cheklandi. Eng keng tarqalgan samaradorlik ko'rsatkichlari (marjinal xarajatlar, mahsulot birligiga mehnat va materiallar sarflari) hisoblash uchun axborot bazasiga ega emas edi, shuning uchun tashabbuskor guruh chiqindilar va brak darajasi, ta'minot xarajatlari va yalpi foyda kabi ko'rsatkichlarda to'xtaldi. Yalpi foyda ko'rsatkichi aksariyat xodimlar uchun unchalik tushunarli bo'lmasligi va mehnatni baholashning umumiy foydalaniladigan mezoni vazifasini bajara olmasligi aniq edi. Shuning uchun tashabbuskor guruh boshqaruv hisobining yangi tizimini shakllantirgach, faoliyatning yangi asosiy ko'rsatkichlarini joriy etishga qaror qildi.

**Muvaffaqiyatning asosiy omillari.** Tashabbuskor guruh shunday fikrga keldiki, kompaniya maqsadlarini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun yana ikki omil hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Biroq ular mukofot fondini moliyalash manbalarini shakllantirish bilan bevosita bog'liq emas edi. Shuning uchun ikkala omil ham tartibga soluvchi vositalar sifatida mukofotlarni hisoblash modeliga kiritildi.

Mehnat sharoitlarining xavfsizligi (ya'ni ularning "Mehnat xavfsizligi texnikasi va gigiyenasi to'g'risida"gi Qonunning talablariga mos kelishi) va mahsulotlarni qaytarish omillari asosiy tartibga soluvchi vositalar bo'ldi. Mukofot fondi umumiy miqdorining ushbu ko'rsatkichlar bo'yicha belgilangan topshiriqlarning bajarilishiga bog'liqligi o'rnatildi.

**Mukofot to'lovlari hisoblash uslubiyati va mukofotlashning chegara shartlari.** So'ngra mukofotlash uchun chegara shartlari, ya'ni bir necha moliyaviy ko'rsatkichlarning ruxsat etiladigan eng past darajasi belgilandi. Kompaniyaning barcha xodimlari faqatgina ushbu qiymatlardan yuqori ko'rsatkichlarga erishilgan taqdirda mukofot olishdan umidvor bo'lishi mumkin; agar ular bo'yicha reja bajarilmasa, u holda, mukofot to'lovlari moliyalash manbalari ham shakllanmagan, deb hisoblanardi. Mukofot to'lovlari uchun moliyaviy resurslar kompaniya byudjetiga kirmaganligi bois, moliyaviy ko'rsatkichlarning chegara qiymatlari ekspert yo'li bilan aniqlandi.

Bunda ko'rsatkichlarning o'tgan yilga nisbatan har qanday yaxshilanishi mukofotlanishga loyiq, deb hisoblandi. Chegara qiymatlari sifatida o'tgan yil uchun moliyaviy ko'rsatkichlar ishtirok etdi, ushbu ko'rsatkichlarning byudjetga asos qilib olingan rejadagi qiymatlari esa, hech qanday hisobga olinmadi.

Keyingi bosqichda tashabbuskor guruh mukofot fondining qancha miqdori asosiy faoliyat ko'rsatkichlari qiymatlarining o'sishiga olib kelganligini aniqlash uchun moliyaviy menejerlar bilan uzviy hamkorlik qildi. Mukofot to'lovlarini hisoblash formulasini ishlab chiqish jarayonida o'tgan yil uchun mehnatga haq to'lash xarajatlari va ularning mehnat unumdorligiga bog'liqligini tahlil etib, shu asosda kelasi yil uchun mehnatga haq to'lash xarajatlarini prognoz qilishga to'g'ri keldi. Har bir asosiy ko'rsatkichning o'sishi hisobidan mukofot fondining oshirilishi xodimlar uchun tushunarli bo'lishi kerak, chunki bu ularga o'z mehnati natijalarining olingan qo'shimcha mukofot to'lovlari bilan bog'liqligini anglab yetishga yordam bergan bo'lar edi. Bunday holatda xodimlar xatti-harakati modelini o'zgartirishni nazarda tutish mumkin.

**Mukofot fondini tartibga soluvchi vositalar.** Mukofot fondini hisoblash mexanizmi yana bir parametr – uni tartibga soluvchi vositalarni aniqlashni talab qiladi. Tartibga soluvchi vositalar tegishli davr uchun mukofot fondi shakllantiriladimi, degan savolga javob berishda “Ha yo‘q” mantiqiy vazifasi rolini bajaradi. Faqatgina ijobiy javobdan so‘ng faoliyatning asosiy ko‘rsatkichlari asosida mukofot fondining miqdorini hisoblashga o‘tish mumkin. Tartibga soluvchi vositalar kompaniyaning va‘da qilingan mukofotni to‘lash qobiliyati va mukofotning erishilgan faoliyat natijalariga bog‘liqligini tasdiqlovchi xavfsizlik agentlarining o‘ziga xos vazifalarini bajaradi.

Mazkur holatda sotuvlar rentabelligi eng yaqqol tartibga soluvchi vosita bo‘ldi. Oddiy aytganda, agar kompaniya zarar ko‘rmasdan ishlash nuqtasidan o‘tishga erishmasa (rentabellik 0,01 %gachani tashkil qildi), u holda barcha mukofot to‘lovlari bekor qilindi. Tartibga soluvchi vositalarga keng tarqalgan boshqa misol bo‘lib aktivlarning daromadlilik yoki ba‘zi nomoliyaviy ko‘rsatkichlar, masalan mahsulot sifati ko‘rsatkich xizmat qildi.

**Mukofot fondini taqsimlash mezonlari.** Shundan so‘ng alohida xodimlar uchun mukofot to‘lovlarini bevosita hisoblashga kirishish

mumkin. Bu yerda qator holatlarni hisobga olish, xususan, aynan kim mukofot olishga haqli ekanligi, mehnat natijalarini baholash va mukofotni to'lash qancha vaqtda amalga oshirilishi, qaysi mezonlar asosida mukofot fondi xodimlar o'rtasida taqsimlanishini belgilab olish zarur.

Tashabbuskor guruh mukofot fondi qo'shimcha tarzda olingan foydaning 50 %ini tashkil qiladi, degan qarorga keldi. Qo'shimcha tarzda olingan foydaning qolgan 50 %i kompaniyaga tegishli. Mukofot fondini xodimlar o'rtasida taqsimlash mezonlari taqsimlash amalga oshirilayotgan tashkiliy daraja hamda tegishli mukofot fondi faoliyatining aynan qaysi asosiy ko'rsatkichi bo'yicha shakllanganligiga bog'liq. Bunday uslubiyat mukofot to'lovlarini hisoblash mexanizmini birmuncha murakkablashtirdi. Shuningdek, yakun va mukofotlarni to'lash har chorakda bir marta amalga oshirilishiga qaror qilindi.

Eng so'nggi masala mukofot to'lovlari xodimlar o'rtasida asosiy ish haqiga mutanosib ravishda taqsimlanishi kerakmi yoki har bir xodimga pul ifodasida bir xil mukofot to'lanadimi, degan savolga javob berishdan iborat edi. Kompaniya muvaffaqiyati – xodimlarning jamoaviy sa'y-harakatlari natijasidir, degan qoidaga amal qilingan holda, mukofot fondi barcha xodimlar o'rtasida teng tasimlanishi to'g'risida qaror qilindi.

**Mukofotlash dasturini testdan o'tkazish va tashkil etishni tahlil qilish.** Ishlab chiqilgan mukofotlash dasturi kompyuter dasturiga kiritildi va o'tgan yillar ma'lumotlari asosida, shuningdek, kelgusida voqealar rivojlanishining turli ssenariylari bilan testdan o'tkazildi. Mehnatga haq to'lash umumiy xarajatlarining ehtimol tutilayotgan ko'rsatkichlari hamda biror-bir sharoitda mukofotlash miqdorlari hisoblab chiqildi. Tashabbuskor guruh mukofot to'lovlarining summasi xodimlarning ishga munosabatlarini o'zgartirish uchun yuqori bo'lishiga ishonch hosil qilish zarur, deb hisobladi. Rahbariyat nuqtayi nazaridan, faoliyat natijalariga ko'ra mukofotlash dasturi kompaniya oldiga qo'yilgan moliyaviy maqsadlarga erishish uchun ancha samarali bo'lib chiqdi.

Kutilayotgan faoliyat natijalari bilan mukofot to'lovlari umumiy summasi o'rtasidagi bog'liqlik variantli tahlil qilindi. Ilgari nol darajali rentabellik chog'ida menejerlar, hatto buning uchun barcha tejalgan mablag'lar ketsa ham, mehnatda o'zini ko'rsatgan xodimlarga mukofot

to‘lashga majbur edilar. Shu bilan birga menejerlar tashkiliy islohotlarni o‘tkazish, xodimlarni moliyaviy natijalarni yaxshilashni ko‘zlovchi yagona jamoaga aylantirish uchun boshqacha yondashuv va qo‘shimcha choralar zarurligini tushunardilar.

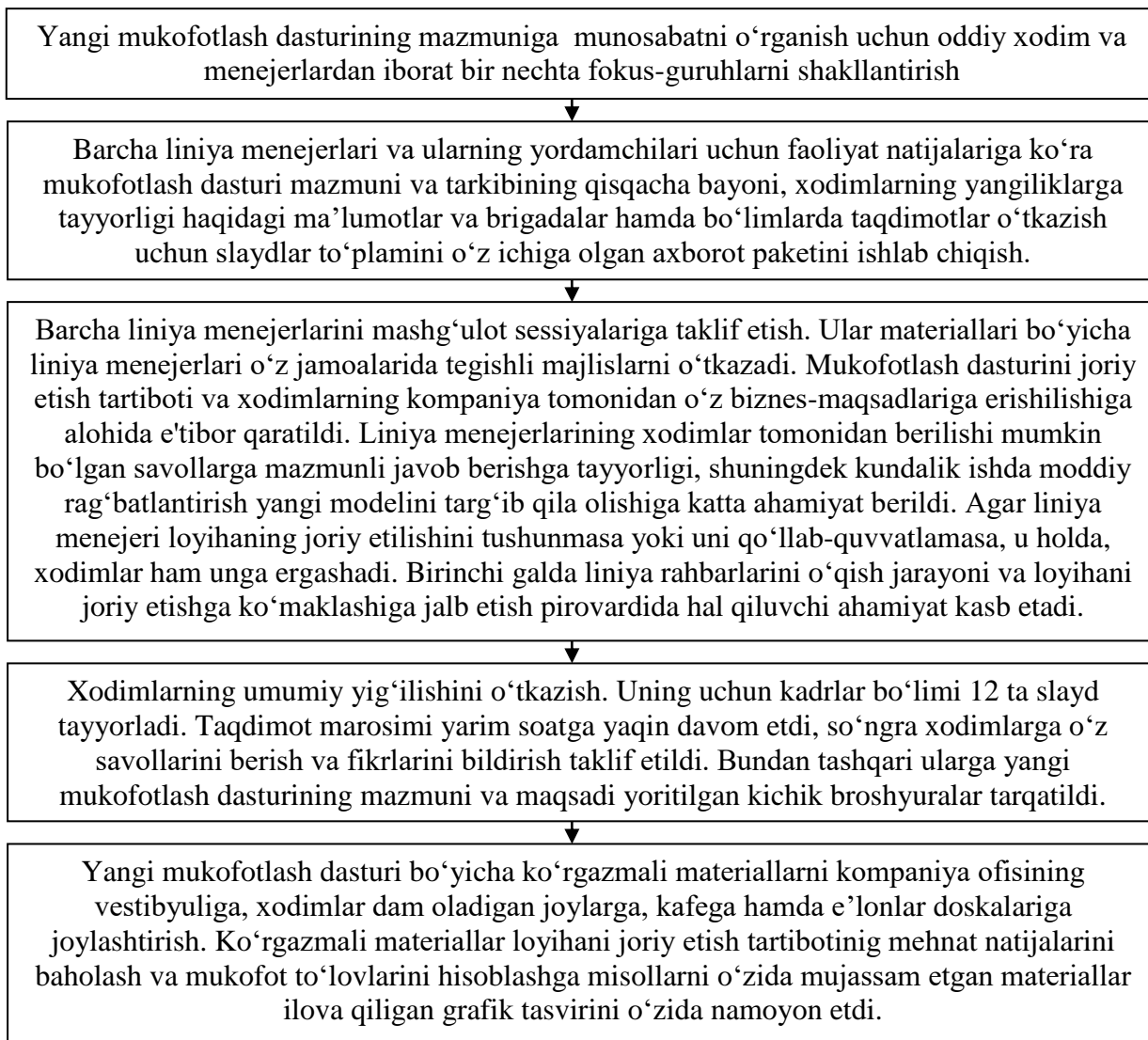
Ko‘p sonli takomillashtirish va tekshiruvlardan so‘ng tashabbuskor guruh rahbariyatdan ishlab chiqilgan mukofotlash dasturini joriy etishga ruxsat oldi. Bir vaqtning o‘zida menejerlar xodimlar oldinda turgan o‘zgarishlar bilan yetarlicha tanish ekanligi va ushbu o‘zgarishlarning mohiyatini tushunishiga ishonch hosil qildilar.

Jamoani yangi mukofotlash dasturining joriy etilishi haqida xabardor qilish. Tashabbuskor guruh kompaniyada kommunikatsiya tizimi yomon ishlayotganligini yaxshi tushunardi, lekin dasturni muvaffaqiyatli joriy etish uchun barcha xodimlar oldinda turgan o‘zgarishlarni bilishlari, ularning mohiyatini tushunishlari kerak edi. Barcha liniya menejerlari va ularning yordamchilari uchun faoliyat natijalariga ko‘ra mukofotlash dasturining mazmuni va tarkibining qisqacha bayoni, xodimlarning yangiliklarga tayyorligi haqidagi ma‘lumotlar va jamoalar hamda bo‘limlarda taqdimotlar o‘tkazish uchun slaydlar to‘plamini o‘z ichiga olgan axborot paketini ishlab chiqish talab etilardi. Shuning uchun kommunikatsiya tizimini takomillashtirish bo‘yicha 5 banddan iborat maxsus reja ishlab chiqildi.

Loyihani joriy etishning birinchi yili uchun tashabbuskor guruhning ish jadvali kompaniya faoliyatining natijalarini tahlil qilish uchun har oyda majlislar o‘tkazish va mukofotlash dasturini joriy etish monitoringini yuritishni nazarda tutdi. Bundan tashqari, tashabbuskor guruh zimmasiga mukofot to‘lovlarini yilning har choragida hisoblab chiqish, xodimlar va rahbariyatni natijalar haqida xabardor qilish va hokazolar kirardi. Shuningdek, tashabbuskor guruh dastlabki uch oy yakuniga ko‘ra, so‘ngra esa yil oxirida faoliyatning asosiy ko‘rsatkichlarini hamda keyingi xo‘jalik yili uchun cheklovlarni qayta ko‘rib chiqish va ularga aniqliklar kiritish uchun yangi mukofotlash dasturini chuqur tahlil qilishni rejalashtirdi.

**Loyihani joriy etish natijalari.** Kompaniyaning faoliyat natijalariga ko‘ra mukofotlash dasturi ikki yil mobaynida amal qildi. Tartibga soluvchi vositalarning amalga qilishi tufayli dastlabki ikki chorak mobaynida mukofot to‘lovlari umuman amalga oshirilmadi, lekin so‘ngra olti chorak mobaynida xodimlar mukofot oldilar. Bunda

faoliyatning ikki yoʻnalishi boʻyicha kompaniyaning moliyaviy natijalariga katta taʼsir koʻrsatgan yaxshilanishlarga erishildi.



### **11.3. Kompaniya faoliyat natijalariga koʻra tashabbuskor guruhlar loyihalarini joriy etish tartibi**

Menejrlar hamon faoliyatning asosiy koʻrsatkichlaridan biri sifatida yalpi foydadan foydalanishni unchalik muvaffaqiyatli qaror, deb hisoblamadilar, lekin boshqaruv hisobining yangi tizimi tashkil etilmadi, shuning uchun ushbu koʻrsatkich oʻz oʻrnida qoldirildi. Oʻtgan moliya yilida kompaniya birinchi bor moliyaviy hisobotlarda foyda koʻrsatkichini keltirdi va menejrlar keyingi uch yil mobaynida uning barqaror oʻsishini rejalashtirdilar.

Kompaniya kommunikatsiyalarning biror-bir ilg'or tizimini joriy etmagan bo'lsa-da, menejerlar mehnat unumdorligi sezilarli darajada oshganligi va mahsulot sifati yaxshilanganligini ta'kidlashmoqdalar. Ular bunda kapitalni faol investitsiya qilish siyosati va boshqa tadbirlarning xizmati katta bo'ldi, deb hisoblaydilar. Ana shunday tadbirlar orasida faoliyat natijalariga ko'ra mukofotlash dasturining joriy etilishi alohida o'rin tutdi. Menejerlar ushbu dasturning joriy etilganligiga yakun yasab, ayni damda erishilgan asosiy yutuqlardan biri xodimlar tomonidan kompaniyaning strategik maqsadlari va uning faoliyat yuritish shart-sharoitlari chuqur anglab etilganligida deb ta'kidlaydilar.

Menejerlarning fikrlaricha, amal qilishining dastlabki bir yarim yili mobaynida mukofotlash dasturi xodimlar o'rtasida e'tibor qozondi va ularni kompaniya faoliyati haqida tezkor va joriy moliyaviy axborot bilan qiziqishga undadi. Top-menejerlardan biri ta'kidlaganidek, "Eng katta ustunlik shundan iboratki, endi barcha xodimlar bizdagi ishlab chiqarish muammolaridan xabardor, xodimlarning shijoati esa kompaniyani rivojlantirish uchun ustuvor yo'nalishlarga qaratilgan".

Dollar kursining o'zgarib turishi yoki Atrof-muhitni muhofaza qilish boshqarmasining yangi me'yoriy hujjatlari singari tashqi omillar hamon kompaniya ishlari holatiga katta ta'sir ko'rsatmoqda. Lekin faoliyat natijalariga ko'ra, mukofotlash dasturining ta'siri tashkiliy iyerarxiyaning barcha darajalarida namoyon bo'ldi, ma'naviy muhit yaxshilandi, jamoaviy ish uslubi esa yangi tarafdorlarga ega bo'ldi.

Kompaniya prezidenti bu borada quyidagi fikrni bildirdi: "Barcha xodimlar kompaniya ishining natijalaridan o'ta manfaatdor his qilmoqdalar. Mukofot to'lovlari kimningdir ish haqini ikki hissa oshirmadi, lekin ular xodimlarda o'z yutuqlaridan faxrlanish hissini tarbiyaladi. Ma'naviy muhit mislsiz darajada yaxshilandi, bu ishlab chiqarish quvvatlarining sal kam ikki marta oshishi va mahsulot sifatining yaxshilanishiga yordam berdi".

Jamoaviy mukofotlash dasturi. Bugungi kunda aksariyat kompaniyalar strategiyalari xodimlardan xaridorlar ehtiyojlarini qondirish uchun birgalikdagi sa'y-harakatlarni talab qiladi. XXI asrda mehnat faoliyati xodimdan turli-tuman bilim va ko'nikmalar, tezkorlik va innovatsiyali yondashuvni talab etadi. Axborot va bilimlar bilan almashish, eng yaxshi natijalarga erishish yo'lida hamkorlik qilish

muvaffaqiyatga erishishning majburiy omillariga aylanmoqda. Bunday sharoitda yakka tartibdagi mehnat hissasini baholash va yakka tartibda mukofotlash o'z ahamiyatini yo'qotadi.

Jamoaviy mukofotlash dasturi asosiy e'tiborni umumiy maqsadlarga erishish uchun hamkorlik qilishga qaratadi. Agar jamoa foyda ko'rsa, uning har bir ishtirokchisi ham foyda ko'radi. Shuning uchun jamoaviy mukofotlash dasturi insonlarni har bir jamoa a'zosining umumiy ishga hissa qo'shishi haqida qayg'urishga majbur qiladi. Hamkasblarga o'rgatishda yordam berish, qimmatli axborot bilan almashish, kompaniya mahsulotlari yoki xizmatlarining iste'mol xususiyatlari, iste'molchilar ehtiyojlari va afzalliklari haqidagi bilimlarni tarqatish kabi harakatlar unda jamoa ulardan himoyalaniş zarur bo'lgan raqobatchilar sifatida qaraladigan yakka tartibdagi xatti-harakat modeliga nisbatan muhim ahamiyat kasb etadi.

Ishchi jamoalar o'z vazifalari, faoliyat maqsadlari, soni va tarkibiga ko'ra farq qilganligi bois jamoaviy mukofotlash dasturi ham farq qiladi. Faoliyatning kutilayotgan natijalari, vaqt doiralari, jamoada yanada mayda guruhlarning mavjudligi – bularning barchasi jamoaviy mukofotlash xususiyatiga ta'sir ko'rsatadi. Mazkur holatda jamoa a'zolarining soni (katta yoki kichik guruh), tarkibi (korporativ iyerarxiyaning bir darajasi yoki turli darajalariga mansub xodimlarni o'z ichiga oladi), ishlab chiqarish vazifalarining xususiyati (ko'p vazifali yoki ishlarning bir turi), mavjud bo'lish vaqti (shtatdagi xodimlar yoki muayyan ishlab chiqarish vazifalarini hal etish uchun jalb etilgan yoki doimiy ravishda birga ishlovchi o'rindoshlik asosida ishlovchilar) katta ahamiyatga ega.

Ayrim kompaniyalar ularda jamoa ishlari bajarilishi uchun javob beruvchi va mukofot to'lovlarini har bir ishtirokchining mehnat hissasiga muvofiq mustaqil tarzda taqsimlovchi o'ziga xos subpud-ratchi sifatida ko'rib chiqiladigan mukofotlash dasturlarini ishlab chiqadi (15.10-rasm).

Yakka tartibdagi mukofot mukofot fondining mehnat hissasi va xodimning mehnat hissasini baholashning belgilangan mezoni birli-giga to'g'ri keladigan summalarining ko'paytmasi sifatida belgilanadi.

Mukofot fondi +	Mehnat hissasini baholash mezon sifatida qabul qilingan ko'rsatkichning umumiy qiymati =	Mukofot fondining mehnat hissasini baholashning belgilangan mezon birligiga to'g'ri keladigan summasi	Xodimning mehnat hissasini belgilangan mezon bo'yicha baholash =	Yakka tartibdagi mukofot
Sotuvlar hajmining foizi; faoliyatning sifat ko'rsatkichlarini hisobga olgan holda tuzatishlar kiritilgan	Kompaniyaning raqobat mavqei va xodimlar sonini hisobga olgan holda		Mehnat hissasining oldindan belgilangan mezon asosida amalga oshirildi	

### 15.10-rasm. Jamoaviy mukofotlash dasturi.

Jamoaviy mukofotlash dasturlarini ishlab chiqishda, odatda, quyidagi muammolarga duch kelinadi:

- Jamoa tarkibini qanday aniqlash lozim? Butun jamoani, katta yoki kichik ishlab chiqarish bo'linmasi va muayyan kasb mutaxassislarini bir jamoa, deb hisoblash mumkinmi? Xodimlar jamoalari barqarormi, ularni shakllantirish haqiqatan ham ishlab chiqarish zarurati bilan o'zini oqlaydimi? Jamoa tushunchasining ta'rifi rag'batlantirish dasturlarini ishlab chiqishda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Albatta, har bil alohida holatda kompaniyada xodimlarning turli xususiyatli jamoalarini ajratish mumkin. Ularning ayrimlari uzoq vaqt mavjud bo'ladi, boshqalari ma'lum vaqt o'tgach tarqalib ketadi, ba'zan esa boshqa shaklda yoki boshqa tarkibda qaytadan paydo bo'ladi.

- Mukofot fondini jamoaning alohida ishtirokchilari o'rtasida qanday taqsimlash kerak? Jamoaviy rag'batlantirish sharoitida jamoaning barcha ishtirokchilari bir xil mukofot olishi shartligiga hamma ham rozi bo'lmaydi; jamoa ichida ko'proq yoki kamroq



ahamiyatga ega vazifalar mavjudligi ham bor gap, mukofot miqdori esa bajariladigan vazifalarning ahamiyati va xodimning shaxsiy sa'y-harakatlariga mos kelishi kerak. Amaliyotda mukofotlarning asosiy ish haqiga mutanosib ravishda taqsimlanishi ishchining foydaliligini isbotladi, chunki ish haqi xodimning vazifalari va roliga bog'liq. Agar guruhdagi barcha ishtirokchilarning vazifasi va o'rni bir xil bo'lsa, u holda barcha uchun bir xil bo'lgan qo'shimcha mukofotning absolyut miqdori belgilanadi. Jamoaning barcha a'zolari o'zaro farqni anglab etishi uchun jamoaviy mukofotlash dasturining ushbu variantlarini yakuniy qaror qabul qilingunga qadar tushuntirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

- Jamoadagi alohida ishtirokchilarning mehnat hissasidagi farqni qanday baholash lozim? Bu o'ta nozik masala bo'lib, unga nisbatan chuqur o'ylanmagan tarzda yondashilsa, nizo yuzaga kelishi va jamoaviy ishni tashkil etishning barcha imkoniyatlari yo'qotilishi xatari juda yuqori. An'anaviy tarzda uni hal etish uchun so'rovlar hamda ochiq muloqot o'tkazish chog'ida jamoa a'zolariga bir-birlarining mehnat hissalarini baholash taklif etiladi. Ayrim kompaniyalar jamoaning eng qimmatbaho a'zolariga shaxsiy mukofotlar belgilash maqsadida "jamoaning eng qimmatbaho a'zosi" usulidan foydalanadi. Lekin, bunday mukofotlar hamma vaqt ham pul shakliga ega bo'lmaydi. Ba'zan mukofotning bir qismini jamoaviy mehnat natijalarini baholash asosida, boshqa qismini esa yakka tartibdagi mehnat natijalarini baholash asosida to'lash usuli qo'llaniladi. Bunda, aslida, mukofotlashning ikkita dasturi – jamoaviy va yakka tartibdagi dasturlar yuzaga keladi. Mazkur holatda mukofot fondining jamoaning ishi natijalariga ko'ra taqsimlanadigan qismi mehnat yakka tartibdagi natijalari bo'yicha taqsimlanadigan qismidan kam bo'lmasligi kerak, aks holda, jamoaviy qadriyatlar va kompaniyaning strategik maqsadlariga yo'naltirilish yo'qotiladi.

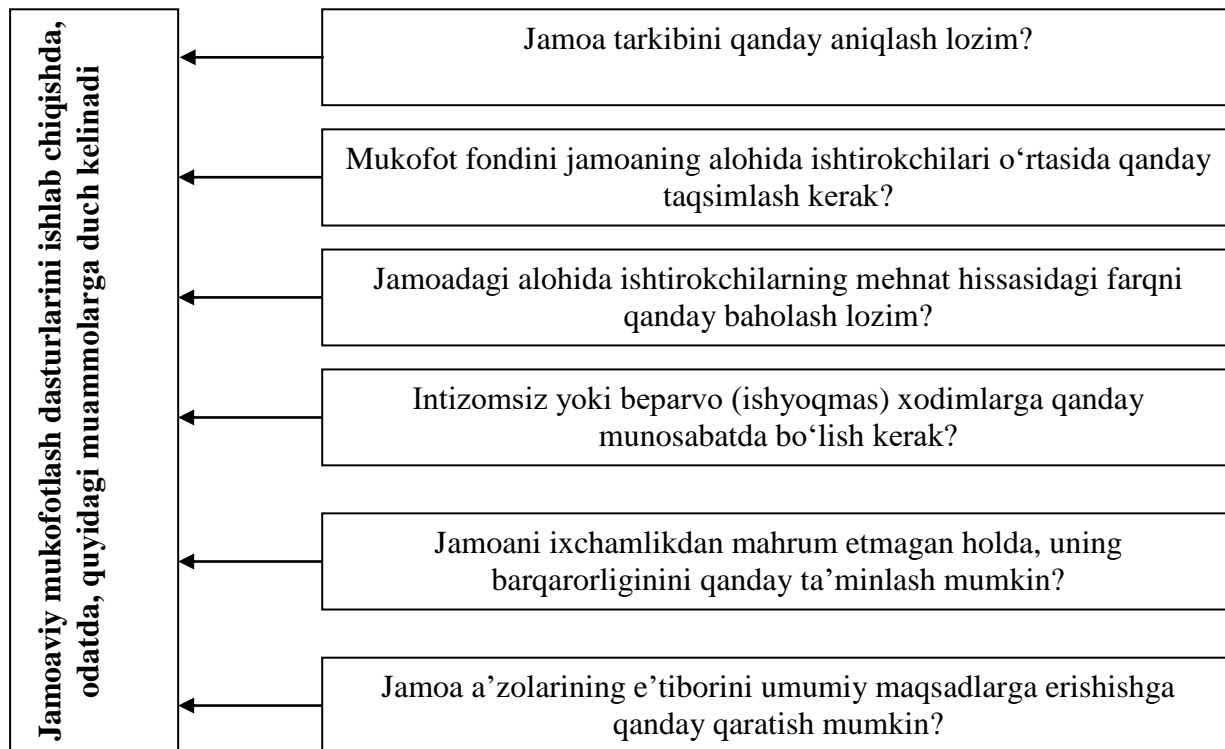
- Intizomsiz yoki beparvo (ishyoqmas) xodimlarga qanday munosabatda bo'lish kerak? Qachonlardir rag'batlantirishning jamoaviy shakli bilan shug'ullangan har qanday kishi ushbu muammoga duch kelganligi aniq. Amaliyotda mazkur muammoni hal etish bilan ko'pincha ishyoqmas xodimlarga ma'naviy bosim o'tkazgan yoki ishtiyoq bilan ishlashiga qaramay, haqiqatan ham ishni eplay olmayotgan xodimlarga yordam ko'rsatgan holda jamoaning o'zi shug'ul-

lanadi. Har qanday holatda ham jamoa tajribasiz xodimlarni o'qitish uchun qo'shimcha vaqt va kuch sarflash va ishyoqmas xodimlarni vaqtinchalik ishdan chetlatish uchun tayyor bo'lishi kerak. Hech bo'lmaganda alohida xodimlar uchun shunday minimal me'yorlarni belgilash lozimki, ularni bajarmagan xodimlar jamoaviy ish natijalari uchun mukofot to'lovlariga da'vogarlik qilishga haqli bo'lmasin.

- Jamoani ixchamlikdan mahrum etmagan holda uning barqarorligini qanday ta'minlash mumkin? Xodimlarning ixchamlik darajasi va jamoadan- jamoaga o'tish holatlarini puxta belgilash lozim. Hech bo'lmaganda jamoaning optimal tarkibiga erishiga intilish, shuningdek alohida jamoalar o'rtasidagi hamkorlikni ta'minlash uchun ham muayyan ixchamlik zarur. Masalan, agar muayyan faoliyat uchun a'zolari ko'pincha boshqa jamoa xodimlariga yordam berish bilan bond bo'ladigan yoki vaqtinchalik boshqa ish joylariga o'tkaziladigan ixcham guruhga ega bo'lish talab etilsa, u holda, bunday guruh tarkibini va faoliyati sohasini kengaytirish foydadan xoli bo'lmaydi. Yana shuni hisobga olish lozimki, har qanday jamoada turli sabablarga ko'ra kadrlarning tabiiy qo'nimsizligi kuzatiladi, shu bilan birga ayrim davrlarda ushbu holat kuchayib, jamoa faoliyati rejalarining qayta ko'rib chiqilishiga olib keladi.

- Jamoa a'zolarining e'tiborini umumiy maqsadlarga erishishga qanday qaratish mumkin? Jamoa a'zolarining soni va uning faoliyati natijalarini baholash usullariga ko'ra, o'qitish va axborot bilan ta'minlash ishtirokchilar tomonidan umumiy maqsadlarga erishishga ta'sirini anglab yetilishi nuqtayi nazaridan ko'proq yoki kamroq ahamiyatga ega. Jamoa qancha yirik va uning ichki iyerarxiyasi qancha murakkab bo'lsa, uning a'zolarini o'qitish va axborot bilan ta'minlashni tashkil etishga ehtiyoj shunchalik yuqori bo'ladi, chunki bunday sharoitda ular ko'pincha o'z faoliyatlarining guruh natijalariga qanday ta'sir etishi haqida unchalik aniq tasavvurga ega bo'lmaydilar. Menejerlar ishning maqsad va vazifalari, erishilgan natijalar to'g'risidagi axborotni muntazam ravishda xalqqa ma'lum qilib, turli kichik guruhlar bilan muloqotga e'tibor qaratgan holda oshkoralikni namoyon etishi kerak. Faoliyatning asosiy ko'rsatkichlari tarkibiga bir necha nomoliyaviy ko'rsatkichlarni kiritish juda katta foyda keltiradi. Moliyaviy ko'rsatkichlar bilan bir qatorda iste'molchilar bilan munosabatlar, ichki biznes jarayonlarini tashkil etish, o'qitish va rivoj-

lanish ko‘rsatkichlarini mujassam etgan ko‘rsatkichlarning muvozanatlashgan tizimi xodimlarini umumiy maqsadlarni amalga oshirishga safarbar etish katta munozaraga sabab bo‘ladi.

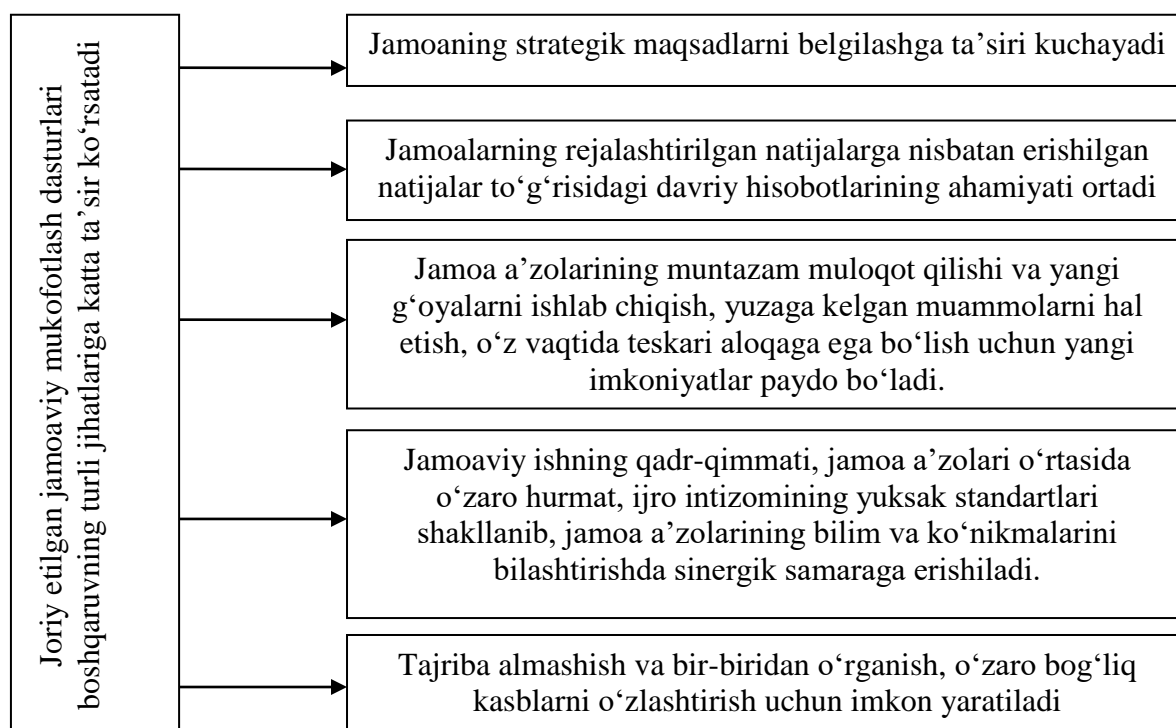


### 15.11-rasm. Jamoaviy mukofotlash dasturlarini ishlab chiqishda duch kelinadigan muammolar.

Joriy etilgan jamoaviy mukofotlash dasturlari boshqaruvning turli jihatlariga katta ta‘sir ko‘rsatadi.

- Jamoaning strategik maqsadlarni belgilashga ta‘siri kuchayadi.
- Jamoalarning rejalashtirilgan natijalarga nisbatan erishilgan natijalar to‘g‘risidagi davriy hisobotlarining ahamiyati ortadi.
- Jamoa a‘zolarining muntazam muloqot qilishi va yangi g‘oyalarni ishlab chiqish, yuzaga kelgan muammolarni hal etish, o‘z vaqtida teskari aloqaga ega bo‘lish uchun yangi imkoniyatlar paydo bo‘ladi.
- Jamoaviy ishning qadr-qimmati, jamoa a‘zolari o‘rtasida o‘zaro hurmat, ijro intizomining yuksak standartlari shakllanib, jamoa a‘zolarining bilim va ko‘nikmalarini birlashtirishdan sinergik samaraga erishiladi.

•Tajriba almashish va bir-biridan o‘rganish, o‘zaro bog‘liq kasblarni o‘zlashtirish uchun imkon yaratiladi.



### 15.12-rasm. Joriy etilgan jamoaviy mukofotlash dasturlarining turli boshqaruv jihatlariga ta'siri.

Jamoaviy va yakka tartibda mukofotlash dasturlarining o‘zaro hamkorligi muammolari. Jamoaning ayrim vazifalari birinchi navbatda alohida xodimlarning shaxsiy sa’y-harakatlari evaziga bajariladi. Bu birinchi navbatda faoliyatning mahsulotni sotish, yuridik xizmatlar ko‘rsatish yoki kadrlarni tanlab olish kabi sohalariga taalluqli. Bunday vaziyatda ular uchun mehnatga moslashuvchan haq to‘lash modelini belgilash, mehnatga moslashuvchan haq to‘lashda ba’zan uning eng keng tarqalgan turlarini muayyan sharoitlarga moslashtirish talab etiladi. Shuningdek, xodimlar mehnatiga haq to‘lash bilan ularning kompaniya missiyasining amalga oshirilishiga ko‘maklashishi o‘rtasidagi bog‘liqlikni ta’minlash zarur.

Yakka tartibda mukofotlash dasturlari aynan ana shunday holatlarda katta ustunliklarga ega. Ish natijalari aniq-ravshan, ularning kompaniya umumiy maqsadlariga erishishga ta’sirini baholash uslubiyati ancha sodda. Ba’zan mazkur tamoyilni xizmat ko‘rsatuvchi

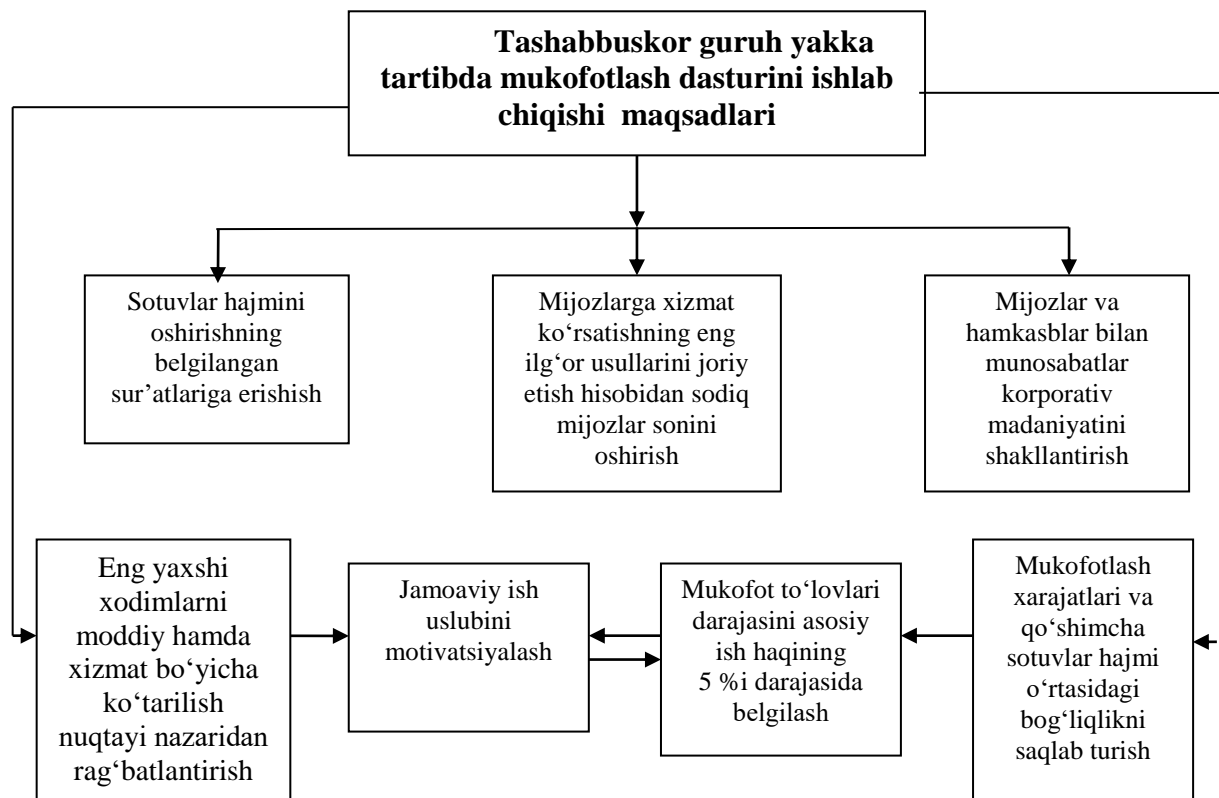
xodimlarning ayrim toifalariga nisbatan ham qo'llash mumkin. Yakka tartibda mukofotlash dasturlarini ishlab chiqish tamoyillari, shu jumladan, maqsadlarni tahlil qilish, rahbar va oddiy xodimlar o'rtasida so'rovlar o'tkazish, fokus-guruhlarini shakllantirish, muvaffaqiyatga erishishning asosiy omillarini aniqlash va boshqa tadbirlar jamoaviy mukofotlash va mehnatga haq to'lash dasturlarini ishlab chiqishga bag'ishlangan bo'limlarda yoritilgan tadbirlar bilan aynan bir xil. Ko'pincha ayrim farqlar mukofotlash dasturlarining formatidagina kuzatiladi.

**Menejerlar uchun mijozlar bilan aloqalar bo'yicha yakka tartibda va jamoaviy mukofotlash dasturlari.** Amerika kompaniyalariga yaxshi ma'lumki, eng yaxshi xaridor sodiq xaridordir. Sodiq xaridorga xizmat ko'rsatish yangi xaridorni jalb qilishdan ko'ra ancha oson va arzon. E'tiborga loyiqki, yakka tartibda rag'batlantirish dasturlarining aksariyati yangi tarmoqlar va yangi kompaniyalarda shakllandi yoki yangi mijozlarni jalb qilish bilan bog'liq. Kompaniyalarda endigina har yili yangi xaridorlarni jalb qilishdan ko'ra ko'proq doimiy xaridorlarni yo'qotishi, ularning sotuvlar hajmini oshirish va doimiy xaridorlar doirasini shakllantirishga intilishi inqirozga yuz tutishini anglab yetildi. Shu o'rinda to'g'ri ishlab chiqilgan jamoaviy mukofotlash dasturi ushbu muammoni hal etishga yordam beradi.

Ushbu vaziyat moliyaviy xizmatlar ko'rsatish bilan shug'ullanuvchi kompaniyada shunga o'xshash loyihaning amalga oshirilishini tahlil qilishga bag'ishlangan, lekin uni o'z xaridorlari haqida ma'lumotlar bazasini yaratuvchi, unda shaxsiy hisob raqamlarni yuritish bir vaqtning o'zida yangi xaridorlarni jalb qilish uchun mas'ul shaxslarga yuklatilgan istalgan kompaniyaga nisbatan sotuvlarni tashkil etishning muhim vositasi sifatida qo'llash mumkin.

Loyihani amalga oshirish uchun top-menejer, kadrlar bo'limi menejerlari, moliyaviy va mintaqaviy menejerlardan iborat tashabbuskor guruh tuzildi. Guruh ishtirokchilari darhol yangi mijozlar bilan bitimlar tuzish orqali sotuvlar hajmini oshirish (va o'z navbatida mavjud xaridorlarga e'tiborni susaytirish) faoliyat hajmini oshirish uchun asosiy to'siq bo'lmoqda, degan umumiy fikrga keldilar. So'rovnomalarga ko'ra, aynan kompaniya tomonidan rag'batlantiriladigan yangi mijozlarni jalb etish faoliyati bilan shug'ullanuvchi

xodimlardan iborat fokus-guruhlarda tadqiqotlar o‘tkazildi. Ular dastlabki bitim tuzilganidan keyin har bir mijoz bilan munosabatlarning holati uchun o‘zlarini mas’ul, deb hisoblamasdilar.



**15.13-rasm. Tashabbuskor guruh yakka tartibda mukofotlash dasturini ishlab chiqishi maqsadlari.**

Ushbu axborotga asoslangan holda top-menejerlar sotish faoliyatini qayta tashkil etishga qaror qildilar. Yirik (yoki nisbatan yirik) mijozlar bilan munosabatlarni saqlab turish endilikda maxsus vakolatlangan menejerlar zimmasiga yuklatildi, ularning lavozimi “mijozlar bilan aloqalar bo‘yicha menejer” (Relationship Managers - RMs), deb nomlana boshladi. Shaxsiy hisobraqamlarni yuritish tamoyillari qayta ko‘rib chiqildi va mijozlar bilan aloqalar bo‘yicha menejerlar endilikda avvalgiga nisbatan ko‘proq axborotga ega bo‘lishardi. Shuningdek, mijozlar bilan aloqalar bo‘yicha menejerlar yordamchisi lavozimi ham joriy etilib, ular texnik va tartibot masalalariga javob berar edi. Ayrim menejerlar bir necha yordamchiga ega edi, ayrim yordamchilar esa, aksincha, ikki-uch nafar menejerga biriktirildi. Yordamchilarni taqsim-

lash biror-bir menejer tomonidan xizmat ko'rsatiladigan mijozlar soniga bog'liq edi.

Tashabbuskor guruh yakka tartibda mukofotlash dasturini ishlab chiqishning quyidagi maqsadlarini belgilab berdi.

- sotuvlar hajmini oshirishning belgilangan sur'atlariga erishish;
- mijozlarga xizmat ko'rsatishning eng ilg'or usullarini joriy etish hisobidan sodiq mijozlar sonini oshirish;
- mijozlar va hamkasblar bilan munosabatlar korporativ madaniyatini shakllantirish;
- eng yaxshi xodimlarni ham moddiy jihatdan, ham xizmat bo'yicha ko'tarilish nuqtayi nazaridan rag'batlantirish;
- jamoaviy ish uslubini motivatsiyalash;
- mukofot to'lovlari darajasini asosiy ish haqining 75 %i darajasida belgilash;
- mukofotlash xarajatlari bilan qo'shimcha tarzda erishilgan sotuvlar hajmi o'rtasidagi bog'liqlikni saqlab turish.

#### **11.4. Korporativ rag'batlantirish jamg'armasi va uning tarkibi**

Joriy etilayotgan mukofotlash dasturining asosiy xususiyatlari quyidagilardan iborat bo'ldi:

– Ishtirokchilar doirasi. Barcha mijozlar bilan aloqalar bo'yicha menejerlar va ularning yordamchilari.

– Moliyalash manbalari va mukofotlarni hisoblash uslubiyati.

Mukofotni hisoblash mexanizmi faoliyatning asosiy ko'rsatkichlariga ko'ra, hisoblash formulasi va belgilangan maqsadlarga erishishni cheklovchi shartlarni o'z ichiga oldi. Cheklovchi shartlar deganda mijozlar bilan barqaror munosabatlarni, sodiq mijozlar soni o'sishini saqlab turish tushunildi. Mukofotni hisoblash formulasida faoliyatning asosiy ko'rsatkichi sifatida yangi va avvalgi mijozlar bilan tuzilgan bitimlar hisobidan sotuvlar hajmining o'sishi ko'rsatkichidan foydalanildi. Umuman, ushbu tizim sotuvlar hajmini oshirganlik uchun mavjud mijozlarni saqlab qolishga yo'naltirilgan qo'shimcha unsurli an'anaviy rag'batlantirishni eslatardi (15.1-jadval). Yordamchilar uchun mukofot to'lovi ular birlashtirilgan menejerlarning ko'rsatkichlariga ko'ra hisoblanar edi (15.2-jadval).

**Menejerlar uchun yakka tartibda va jamoaviy mukofotlash dasturlarini uyg'unlashtirish**

Doimiy mijozlarni saqlab qolish mezonlari	
Buyurtmalar portfelini saqlab qolish foizi	Asosiy ish haqiga nisbatan foiz hisobida mukofot
90 dan kam	5
95	10
100	15
105	20
110	25
115	30
120 dan yuqori	35
Yangi mijozlar bilan bitimlar tuzish yoki mavjud mijozlarga sotuvlar hajmini oshirish hisobidan sotuvlar hajmini oshirish mezonlari	
Yangi bitimlar hajmi (ming doll.)	Yangi bitimlarni tuzish hisobidan sotuvlar hajmi o'sishidan foiz sifatida mukofot
100 gacha	0
100-200	3
200-300	5
300-400	10
400-500	15
500 dan yuqori	20

Izoh. Hisoblash uchun asos sifatida o'tgan yil ma'lumotlaridan foydalanildi. Yangi mijozlar bilan bitimlar tuzilgan hollarda ko'rsatkich 100 % darajadan yuqori bo'lishi mumkin.

**Mukofot miqdori.** Mukofot to'lovlarining miqdorini belgilashda tashabbuskor guruh tarmoqda yuzaga kelgan amaliyotdan kelib chiqdi. Mukofot to'lovlarining eng kam, o'rtacha va eng yuqori darajasi belgilandi; xususan, eng yuqori daraja asosiy ish haqining 75 %idan oshmasligi kerak.



**Menejerlar yordamchilarini mukofotlash dasturi**

Doimiy mijozlarni saqlab qolish mezonlari	
Yordamchi ishlaydigan menejerlar bilan buyurtmalar portfelini saqlab qolish foizi	Asosiy ish haqiga nisbatan foiz hisobida mukofot
90 dan kam	2,5
95	5
100	7,5
105	10
110	12,5
115	15
120 dan yuqori	17,2
Yangi mijozlar bilan bitimlar tuzish yoki mavjud mijozlarga sotuvlar hajmini oshirish hisobidan sotuvlar hajmini oshirish mezonlari	
Yangi bitimlar hajmi (ming doll.)	Yangi bitimlarni tuzish hisobidan sotuvlar hajmining o'sishidan foiz sifatida mukofot
100 gacha	0
100-200	1,5
200-300	2,5
300-400	5
400-500	7,5
500 dan yuqori	10

Izoh. Ko'rsatkich yordamchi ishlaydigan barcha menejerlar bo'yicha hisoblab chiqiladi. Yangi mijozlar bilan bitimlar tuzilgan hollarda ko'rsatkich 100 % darajadan yuqori bo'lishi mumkin.

**Faoliyatning asosiy ko'rsatkichlari.** Soddaligi va tushunarligi bilan ajralib turadi. Birinchidan, bu o'tgan yilgi buyurtmalar portfelini (yoki qator o'tgan yillardagi buyurtmalarning o'rtacha portfelini) saqlab qolish foizi, ikkinchidan, yangi va avvalgi mijozlar bilan tuzilgan yangi bitimlar hisobidan sotuvlar hajmi o'sishi foizi. Doimiy mijozlar bilan tuzilgan yangi bitimlar ushbu mijozlarga o'tgan yilga nisbatan sotuvlar hajmining o'sishini aks ettiradi, bu bilan ikki tomonlama hisobga olishning oldi olinadi. Mijozlar va mahsulotlar yoki xizmatlar doirasidagi bitimlar bo'yicha hisobotlar menejerlarga har oyda taqdim etiladi. Anglashilmovchiliklarning oldini olish

maqsadida top-menejerlar hisob-kitoblarda foydalaniladigan barcha asosiy tushunchalarga bir xil ma'noli ta'riflarni keltirdilar.

**Yakun yasash va mukofotlarni to'lash davriyligi.** Uzoq davom etgan munozaralardan so'ng shunday qarorga kelindiki, yakun yasash va mukofotlarni to'lash yil yakuniga ko'ra amalga oshiriladi. Faoliyat maqsadlari ham bir yil uchun belgilanadi. Har bir chorakdan so'ng oraliq yakunlar yasaladi.

**Mukofotlash dasturi to'g'risidagi axborotni tarqatish.** Tashabbuskor guruh biznesni rivojlantirish istiqbollariga hamda yangi mukofotlash dasturini joriy etish va undan foydalanish natijalariga bag'ishlangan maxsus axborot dasturini yaratishni lozim, deb topdi. Mazkur dasturning amalga oshirilishida nafaqat top-menejerlar, balki mintaqaviy menejerlarning ham ishtirok etishiga kelishib olindi. Axborot materiallari rag'batlantirish dasturi va uni joriy etish tadbirlarini keng yorituvchi slayd, broshuralarni o'z ichiga oldi. Bundan tashqari, menejerlar va ularning yordamchilari yangiliklarning mazmun-mohiyatini to'g'ri tushunishiga ishonch hosil qilish maqsadida majlislar ham o'tkazildi. Majlislarda o'tgan yillar ma'lumotlari va kelgusi yil uchun reja ko'rsatkichlari asosida mukofotlarni hisoblashga misollar keltirildi. Ta'kidlash lozimki, sotish bilan shug'ullanuvchi xodimlar yangi rag'batlantirish dasturining joriy etilishiga nisbatan g'oyat ijobiy munosabat bildirdilar.

### **Qisqacha xulosalar**

Xodimlar mehnatiga ular faoliyatining muayyan natijalariga ko'ra haq to'lash – kompaniyaning samaradorligini oshirishning eng ishonchli vositasi. Yakka tartibdagi yutuqlar uchun mukofotlarni takomillashtirish yoki ular ta'sirini kuchaytirish uchun aksariyat kompaniyalar mehnatga natijalarga ko'ra haq to'lash tamoyiliga o'tmoqda va faoliyatning ba'zi maqsadlariga ko'ra moddiy rag'batlantirish dasturlarining turli variantlarini joriy etmoqda.

Mehnatga moslashuvchan haq to'lashning yangi modelini mehnatga haq to'lash va xodimlarni motivatsiyalashning amaldagi konsepsiyasiga integratsiyalash ushbu masalaga nisbatan juda puxta va ehtiyotkorlik bilan yondashishni talab qildi. Kutilayotgan xarajatlarni

puxta hisoblab chiqib, o'tish jadvalini tuzib, xodimlarga nima bo'layotganligini tushuntirib va teskari aloqani ta'minlash talab etildi.

Mehnatga moslashuvchan haq to'lash modellarini ilg'or bo'linmada oldindan joriy etish ko'plab ustunliklarni beradi: Faoliyatning asosiy ko'rsatkichlari (Key Performance Indicators— KPI)ni aniqlashda R. Kaplan va D. Nortonning muvozanatlashgan ko'rsatkichlar tizimi konsepsiyasidan faoliyatning to'rt asosiy jihatlari tushunchasidan foydalanish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Bugungi kunda aksariyat kompaniyalar strategiyalari xodimlardan xaridorlar ehtiyojlarini qondirish uchun birgalikdagi sa'y-harakatlarni talab qiladi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ishlab chiqarish natijalariga ko'ra mehnat haqi modelini izohlang.
2. Moddiy rag'batlantirish dasturlarining variantlari to'g'risida ma'lumotlar bering.
3. R. Kaplan va D. Nortonning muvozanatlashgan ko'rsatkichlar tizimi konsepsiyasi mohiyatini ochib bering.
4. Mehnatga moslashuvchan haq to'lashni takomillashtirish yo'llarini aniqlang.
5. Strategik yondashuv tushunchasi nimani bildiradi?
6. Mukofotlash dasturining tarkibiy qismlariga qaysi omillar ta'sir ko'rsatadi?
7. Jamoaviy mukofotlash dasturini bayon qiling.
8. Jamoaviy mukofotlash dasturlarini ishlab chiqishda qanday muammolarga duch kelinadi?
9. Mukofotlarni hisoblash uslubiyati mohiyatini ochib bering.
10. Korporativ rag'batlantirish deganda nimani tushunasiz?

### **Adabiyotlar**

1. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. – T.: O'zbekiston, 2009.

2. Степанов А.Т. Организация, нормирование и оплаты труда на предприятиях транспорта. Учебник для вузов. – М.: Издательство “Экзамен”, 2008.

3. Чеборюкова В.В. Заработная плата. Учебник. – М.: Издательско- торговый дом “Кнорус”, 2007.

1. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: Кнорус, 2007

2. Практикум по экономике, организации и нормированию труда. Учебное пособие. /Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2007.

3. Яковлев Р.Я. Оплата труда в организации. Учебное пособие. – М.: МИФЭР, 2005.

4. Чингос, Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала США. /Пер с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. - 416 с.

5. Чингос, Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала США. /Пер с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. -57 с.

## FOYDALANILADIGAN ADABIYOTLAR

### O‘zbekiston Respublikasi Qonunlari

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi –Toshkent: O‘zbekiston, 2008.
2. Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari. - T.: O‘zbekiston, 1992. O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida” gi qonuni. (yangi tahriri) - Toshkent.: “Sharq”, 1998
3. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. –Toshkent.: “Adolat”, 2007.

### O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmonlari va Qarorlari

4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Byudjet tashkilotlari xodimlarini bir yo‘la mukofotlash to‘g‘risida”gi Farmoni. 2008-yil 25-dekabr PF-4069 - son.
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2010-yilning 1-avgustidan boshlab ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to‘g‘risida”gi Farmoni. “Xalq so‘zi” 2010-yil 21-iyul
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005-yil 14-iyun “Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish sohasidagi ustuvor yo‘nalishlar amalga oshirilishini jadallashtirish chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Farmoni. “Xalq so‘zi” gazetasi, 2005-yil 15-iyun, №114 (3659).
7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Respublika oliy ta’lim muassasalari xodimlari mehnatiga haq to‘lash tizimini
8. Takomillashtirish va uni moddiy rag‘batlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori. 2008-yil 24-iyul. PQ-926 - son.
9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalari xodimlarini moddiy rag‘batlantirishni kuchaytirish va ular mehnatiga haq to‘lash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori. 2008-yil 30-iyul. PQ-929 - son.
10. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Xalq ta’limi xodimlari mehnatiga haq to‘lashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to‘g‘risida”gi Qarori. 2005-yil 21-dekabr. 275-son

11. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Tibbiyot xodimlari mehnatiga haq to‘lashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarori. 2005-yil 21-dekabr. 276-son.

12. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Mehnatga haq to‘lashning yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to‘g‘risida”gi qarori. 2009-yil 21-iyul. 206-son.

### **O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Qarorlari**

13. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “2009-yilning asosiy yakunlari va 2010-yilda O‘zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo‘nalishlari to‘g‘risida”gi Qarori. “Xalq so‘zi” 2010-yil 30-yanvar soni

14. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007-yil 24-may 106-sonli “Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholini hisoblash metodikasini takomillashtirish to‘g‘risida”gi Qarori

15. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet ellarga ketayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini hisobga olishni takomillashtirish to‘g‘risida”gi qarori. –Toshkent: 2007. 15-may, 97- son.

### **O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari**

16. Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqorolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir. Toshkent:- “O‘zbekiston”, 2010– 18 b.

17. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirish. Toshkent: - “O‘zbekiston”, 2010–49 b.

18. Karimov I.A. –Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari. T.: - O‘zbekiston, 2009

19. Karimov I.A. “Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi”. Vazirlar Mahkamasining 2008-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009-yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan majlisidagi ma‘ruza “Xalq so‘zi” – 2009-y. 14-fevral, №33-34 (4696-4697).

20. Karimov I.A. “Inson manfaatlari ustuvorligini ta’minlash – barcha islohotlar va o‘zgarishlarimizning bosh maqsadidir”. Vazirlar Mahkamasining 2007-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2008-yilda iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan majlisidagi ma’ruza “Xalq so‘zi” – 2008-y. 9-fevral, №28 (3844).

21. Karimov I.A. “Xalqimiz farovonligining barqaror o‘shini ta’minlash-ustuvor vazifa” // Xalq so‘zi, 2006-yil 12-yanvar soni

22. Karimov I.A. Vatanimiz tinchligi va xavfsizligi o‘z kuch qudratimizga, xalqimizning hamjihatligi va bukilmas irodasiga bog‘liq. –T.: “O‘zbekiston”, 2004. -32b.

### **O‘zbekiston Respublikasi vazirliklari me’yoriy-huquqiy hujjatlari**

23. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash uslubiyati bo‘yicha o‘quv-uslubiy qo‘llanma. –T.: 2007.

24. “O‘zbekiston Respublikasi aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlarini xo‘jalik xarajatlari va ularda axborot texnologiyalarini yaratish xarajatlarini qoplash jamg‘armasini tashkil etish va mablag‘larni sarflash tartibi to‘g‘risida” Yo‘riqnoma, 2006-yil aprel oyi.

25. O‘zbekiston Respublikasining imtiyozli pensiya ta’minoti va mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha me’yoriy hujjatlari to‘plami. –T.: “Adolat”, 2006. -724b.

### **Darsliklar**

26. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. –T.: Mehnat, 2009.

27. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish Darslik. -T.: Mehnat, 2008.

28. Кокина Ю.П. Экономика труда. Учебник. –М.: Магистр, 2010 - 686с.

29. Экономика и социология труда. Учебник. / Под. ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2010 – 584 с.

30. Степанов А.Т. Организация, нормирование и оплаты труда на предприятиях транспорта. Учебник для вузов. Издательство “Экзамен” М.:2008.

31. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда. Учебник-М.:Инфра-М, 2010 - 424 с.
32. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
33. Кибанов А.Я. и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник. М.: ИНФРА-М, . 2009 - 552с.
34. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Экономика труда. Учебник. –М.: Волтерс Клувер, 2010 - 800 с.
35. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров; под общ. Ред. Н.А.Волгина.- М.: Изд-во РАГС, 2010.-368с.
36. Рофе А.И. «Экономика труда»: учебник/М.: КНОРУС, 2010.-400 с.
37. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. Учебник для вузов. М.: Издательство «Норма». 2008.
38. «Экономика труда»: учебник.-2-е изд., перераб. и доп./под ред.проф. Ю.П.Кокина, проф. П.Э.Шлендера.-М.: Магистр, 2010.-686 с.
39. Чеборюкова В.В. Заработная плата. Учебник. Издательский торговый дом “Кнерус” 2007.

### **O‘quv qo‘llanmalar**

40. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari” nomli asarini o‘rganish bo‘yicha o‘quv qo‘llanma. /Tuzuvchilar: B.YU. Xodiyev, A.Sh.Bekmurodov, U.V.G‘afurov, B.K. To‘xliyev. – T.: Iqtisodiyot, 2009. – 120
41. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov Sh.R., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi – T.: 2005 b.
42. Рынок труда: Учебное пособие. Под общей редакцией д.э.н., проф. Абдурахманова К.Х., д.э.н., проф. Одегов Ю.Г. – ТФ РЭА, 2009 – 384с.



43. Федченко А.А., Одегов Ю.Г. Оплата труда и доходы работников. – М.: Издательский дом «Дашков и К<sup>о</sup>», 2004.
44. Экономика труда: Учебное пособие. Под общей редакцией д.э.н., проф. Абдурахманова К.Х., д.э.н., проф. Одегов Ю.Г. – ТФ РЭА, 2010 – 459с.
45. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005. – С.16
46. Чингос, Питер Т. «Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала США»: Пер с англ.- М.: Издательский дом «Вильямс», 2004.-416 с.
47. Волгин Н.А., Волгина О.Н. «Оплата труда: японский опыт и российская практика»: Учебное пособие.- 2-е издание.-М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К2, 2006.-508с
48. Рязанцев Д. Зарплата и кадры. Секреты работы. – СПб.: БХВ-Петербург, 2004.
49. Б.Г.Мазманова «Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом»: Учебное пособие. – М.:Делои Сервис, 2010, 418с.
50. Рофе А.И. «Экономика труда»: учебник/М.: КНОРУС, 2010.-400 с
51. Беккер Брайан И., Хьюзлид Марк А., УлнихДейв. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность: Пер. с англ. -М: ООО «И.Д. Вильямс», 2007.
52. Эдвард Йордан. Аутсорсинг. Конкуренция в глобальной гонке за производительностью. - М.: Изд-во «ЛОРИ», 2006;
53. Василенко Л.А. Аутсорсинг – инновационная кадровая технология государственной службы. - М.: Наука, 2007;
54. Филина Ф.Н. Аутсорсинг бизнес-процессов: проблемы и решения. - М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2008.
55. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ: Пер. с англ. - М: Издат. дом «Вильяме», 2004.
56. Агабекян Р.Л., Баяндурян Г.Л. «Институциональная экономика: бизнес и занятость»: Учебное пособие.- М.: Магистр, 2009, 462 с.

### **Ilmiy monografiyalar va maqolalar**

57. Zokirova N.Q., Abdurahmonov O. Q, Inqiroz: oqibatlarini, bartaraf etish, mehnat muammolari va yangi marralarga chiqish. Monografiya – T.: Fan va texnologiya, 2009 yil.

58. Черныш М.Ф. Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе: Монография. М.: Гардарики, 2007.- 254 с.

59. Лайкам К. Государственные меры по регулированию дифференциации доходов населения и снижению бедности. // Ж. Общество и экономика. 2002. №12. – С. 30-49.

60. Римашевская Н.М., Кислицына О.А. Неравенство доходов в странах с переходной экономикой. // Ж. Народонаселение. 2002. №2. – С. 35-41.

61. Rahmatov A.A. “O‘zbekistonda ish haqi tizimining o‘ziga xos xususiyatlari va uni takomillashtirish yo‘llari // Iqtisodiyot va ta’lim. - Toshkent, 2008. - 11. - B. 17-24.da”gi qarori. -Toshkent: 2007. 15 may, 97- son.

62. Рахматов А.А. Влияние демографических процессов на систему формирования пенсионного фонда // Социально-демографические процессы в современном Узбекистане: Тез. докл. – Ташкент, 2009. – С. 190-191.

### **Doktorlik va nomzodlik dissertatsiyalari**

63. Rahmatov A.A. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida xodimlar mehnatiga haq to‘lash tizimini takomillashtirish 08.00.10 Aholishunoslik va mehnat iqtisodiyoti. Toshkent O‘zRFA Iqtisodiyot instituti, 2010.

64. Abduramanov X.X. O‘zbekistonda qariyalarni ijtimoiy himoya qilishning demografik asoslari. 08.00.10. Aholishunoslik va mehnat iqtisodiyoti. Toshkent O‘z RFA Iqtisodiyot instituti, 2007.

### **Ilmiy-amaliy anjumanlar ma’ruza to‘plamlari**

65. Абдурахманов К.Х. и.ф.д. Социально-трудовые отношения и социальная защита населения в условиях рыночных реформ. -Т.: ТГЭУ, 2006. -289с.

66. Рахматов А.А. Регулирование оплаты труда в условиях модернизации экономики Республики Узбекистан // Двадцать

вторые международные Плехановские чтения: Тез. докл. – М., 2009. – С. 124-125.

### **Gazeta va jurnallar**

67. Bozor, pul, kredit. //Jurnal. 2005-2010-yillar sonlari.
68. Soliq to'lovchining jurnali. //Jurnal. 2005-2010-yillar sonlari.
69. Xalq so'zi //Gazeta. 2005-2010-yillar sonlari.
70. Экономическое обозрение. //Jurnal. 2005-2010-yillar sonlari.

### **Statistik ma'lumotlar to'plami**

71. Инвестиции республики Узбекистан 2009. Статистический сборник. – Т.: Госкомитет РУз по статистике, 2009. – 148 с
72. Промышленность республики Узбекистан 2009. Статистический сборник. - Т.: Госкомитет РУз по статистике, 2008. – 156 с.

### **Internet saytlari**

73. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
74. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari
75. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

## MUNDARIJA

	KIRISH .....	3
<b>I bob.</b>	<b>I BOB. DAROMADLAR SIYOSATI VA ISH HAQI FANINING MOHIYATI VA UNING TARKIBIY YO‘NALISHLARI</b>	
1.1.	Aholi daromadlarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati .....	5
1.2.	Aholi daromadlarining turlari va uning tarkibi.....	11
1.3.	Zamonaviy iqtisodiyot fanida “Ish haqi” tushunchasiga ilmiy qarashla.....	25
1.4.	Ish haqi to‘lashga doir asosiy tushunchalar.....	31
1.5.	Mehnat haqi vazifalari va ularning o‘ziga xos xususiyatlari.....	35
	Qisqacha xulosalar.....	46
	Nazorat va mulohaza savollari.....	47
<b>II bob.</b>	<b>AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA SIFATLARI</b>	
2.1.	“Turmush darajasi” tushunchasi va unga ta’sir etuvchi omillar.. ..	48
2.2.	Aholining turmush darajasini tavsiflovchi ko‘rsatkichlar tizimi.....	61
2.3.	Iste’mol budjeti va uning asosiy turlari.....	66
<b>III BOB.</b>	<b>ISH HAQI TO‘LASHNI TASHKIL ETISHDA XALQARO MEHNAT TASHKILOTI KONVEN- SIYALARI VA TAVSIYANOMALARI</b>	
3.1.	Xalqaro mehnat tashkiloti va uning mehnat munosabatlarini tartibga solishdagi ahamiyati.....	73
3.2.	Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatini belgilovchi asosiy ko‘rsatkichlar.....	75
3.3.	Ish haqi iyerarxiyasi: o‘zgarishlar va yo‘nalishlar.....	79
3.4.	EKIH miqdorini belgilash tartibi.....	81
3.5.	Ish haqining eng kam va o‘rtacha darajalari sohasidagi manfaatlar nisbatidagi yangi yo‘nalishlar.....	91
	Qisqacha xulosalar.....	98
	Nazorat va mulohaza savollari.....	99
<b>IV BOB.</b>	<b>RIVOJLANGAN MAMLAKATLAR AMALIYO- TIDA ISH HAQI TIZIMI TAHLILI VA UNI TATBIQ ETISH USULLARI</b>	

4.1.	Germaniya sanoat korxonalarida ish haqini tashkil etish tamoyillari.....	100
4.2.	Eng kam ish haqi miqdorini belgilashda mamlakatlarga xos xususiyat va o'zgarish yo'nalishlari.....	102
4.3.	Fransiyada ish haqini tashkil etishdagi o'ziga xos tamoyillar.....	106
4.4.	EKIHni belgilash tartibotlari.....	107
4.5.	Mehnatga oddiy haq to'lash tizimi.....	116
4.6.	Mehnat haqi tizimi va uning o'ziga xos xususiyatlari... Qisqacha xulosalar..... Nazorat va mulohaza savollari.....	124 128 129
<b>V BOB.</b>	<b>DAROMADLAR SIYOSATI VA ISH HAQI</b>	
5.1.	Daromadlar siyosatining asosiy shart-sharoitlari.....	130
5.2.	Mehnat bozori va inflyatsiyani tartibga solishda daromadlar siyosatining o'rni va uning tahlili.....	143
5.3.	Ish haqi chegaralari va uning samaradorligini belgilovchi omillar.....	147
5.4.	Daromadlar va mehnatga haq to'lash mablag'lari siyosatining amaliy tajribasi.....	154
5.5.	Yevropa davlatlarida daromadlar siyosati borasida olib borilgan chora-tadbirlar.....	157
5.6.	Vengriyada mehnatga haq to'lash vositalarini soliqqa tortish xususiyatlari..... Qisqacha xulosalar..... Nazorat va mulohaza savollari.....	166 169 170
<b>VI BOB.</b>	<b>MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISHNING MODDIY RAG'BATLANTIRISH USULLARI</b>	
6.1.	Mehnat unumdorligini oshirish strategiyasi.....	171
6.2.	Firma xodimlarining mehnat unumdorligini rag'batlantirish.....	176
6.3.	Mehnat samaradorligi va mehnatga haq to'lash tizimlarining o'zaro bog'liqligi.....	179
6.4.	Mehnat samaradorligini oshirganlik uchun rag'batlantirish usullari.....	182
6.5.	Mehnat samaradorligi uchun ragbatlantirish darajasi	184
6.6.	Xodimlar mehnati natijalariga baho berish..... Qisqacha xulosalar..... Nazorat va mulohaza savollari.....	186 188 188

<b>VII</b>	<b>ISH HAQINI TABAQALASHTIRISH VA UNING</b>	
<b>BOB.</b>	<b>ISHLAB CHIQRISH SAMARADORLIGIGA</b>	
	<b>TA’SIRI</b>	
7.1.	Ish haqining ishlab chiqarish samaradorligiga ta’siri.....	190
7.2.	Mehnatga baho berishdagi usullar va ularning o‘ziga xos xususiyatlari.....	194
7.3.	Xodimlar xizmatiga baho berish – rag‘batlantirishning faol elementi sifatida.....	200
7.4.	Mehnat va unga haq to‘lash sohasida autsorsing texnologiyalari.....	203
7.5.	Mehnat resurslari autsorsingi va ish haqi muammolari...	209
7.6.	Kadrlarni shtatdan chiqarish (kadrlar autstaffingi) va ular mehnatiga haq to‘lash.....	212
7.7.	Kadrlar vazifalari autsorsingi va mehnatga haq to‘lashning ayrim jihatlar.....	214
	Qisqacha xulosalar.....	218
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	218
	Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	219
<b>VIII</b>	<b>FIRMA VA KOMPANIYALARDA RAHBARLAR</b>	
<b>bob.</b>	<b>MEHNATIGA HAQ TO‘LASHNI TASHKIL</b>	
	<b>ETISH MASALALARI</b>	
8.1.	Firma va kompaniyalar rahbarlari mehnatiga haq to‘lashning o‘ziga xos xususiyatlari.....	221
8.2.	Rahbarlar daromadlarini nazorat qilish mexanizmi va uning o‘rni.....	225
8.3.	Rivojlangan iqtisodiyotga ega mamlakatlarda rahbarlar mehnat haqining tarkibiy qismlari.....	231
8.4.	Amerikada boshqaruv elitasiga bo‘lgan ishonchning inqirozga yuz tutishi (aksiyadorlik kompaniyalari rahbarlarining daromadlari haqida).....	235
8.5.	AQSHda rahbar kadrlar mehnatiga haq to‘lash muammolarini hal etish yo‘llari.....	238
	Qisqacha xulosalar.....	239
	Nazorat va muloxaza savollar.....	240
	Adabiyotlar ro‘yxati.....	241
<b>IX</b>	<b>ISH HAQINI FIRMA ICHIDA TARTIBGA</b>	
<b>BOB.</b>	<b>SOLISH</b>	
9.1.	Fan-texnika taraqqiyoti ta’sirida ish haqini tashkil qilishdagi o‘zgarishlar.....	242

9.2.	Firma ichki strategiyasi va moddiy rag‘batlantirishdagi o‘ziga xoslik.....	244
9.3.	Ish haqi siyosati va darajasini belgilovchi omillar.....	247
9.4.	Ishchi va xizmatchilarga ish haqi belgilash usullari.....	255
9.5.	Xodimlar xizmatiga baho berish natijalariga ko‘ra stavkalarni o‘zgartirish tartibi.....	258
	Qisqacha xulosalar.....	260
	Nazorat va mulohaza savollari.....	260
	Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	261
<b>X BOB.</b>	<b>ISHCHI KUCHIGA SARFLANADIGAN XARAJATLAR VA UNING AYRIM MAMLAKATLARDAGI O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI</b>	
10.1.	Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar va ularning tarkibi ... ..	262
10.2.	Yaponiyada ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlarning o‘ziga xos xususiyatlari.....	267
10.3.	Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlarning tabaqalashtirilgan tizimlari.....	269
10.4.	Rivojlangan mamlakatlarda ish haqini taqsimlash munosabatlarini tashkil etishdagi yangi yo‘nalishlar .....	280
	Qisqacha xulosalar.....	285
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	285
	Adabiyotlar.....	286
<b>XI BOB.</b>	<b>ISH NATIJASIGA KO‘RA MEHNAT HAQINI BELGILASH MODELI</b>	
11.1.	Ishlab chiqarish natijalariga ko‘ra mehnat haqi modelini ishlab chiqish tamoyili.....	288
11.2.	Ishlab chiqarish natijalariga ko‘ra to‘lovlar modelida uzoq davr mehat faoliyati ko‘rsatkichi uchun rag‘batlantirish tartibi.....	301
11.3.	Kompaniya faoliyat natijalariga ko‘ra tashabbuskor guruhlar loyihalarini joriy etish tartibi. ....	308
11.4.	Korporativ rag‘batlantirish jamg‘armasi va uning tarkibi.....	318
	Qisqacha xulosalar.....	321
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	322
	Adabiyotlar.....	322
	FOYDALANILADIGAN ADABIYOTLAR.....	324

**XAYITOV ABDIMANNON BUXAROVICH**

# **DAROMADLAR SIYOSATI VA ISH HAQI**

*O'quv qo'llanma*

**Toshkent – «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi» – 2021**

Muharrir:	M. Xayitova
Tex. muharrir:	A.Moydinov
Musavvir:	A.Shushunov
Musahhih:	L. Ibragimov
Kompyuterda sahifalovchi:	M.Zoyirova

**E-mail: nashr2019@inbox.ru Tel: +99899920-90-35**  
**Nashr.lits. № 3226-275f-3128-7d30-5c28-4094-7907, 10.08.2020.**  
**Bosishga ruxsat etildi 01.06.2021.**  
**Bichimi 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. «Timez Uz» garniturası.**  
**Ofset bosma usulida bosildi.**  
**Shartli bosma tabog'i 21,5. Nashriyot bosma tabog'i 21,0 .**  
**Tiraji 50. Buyurtma № 72.**



**« Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi »  
bosmaxonasida chop etildi.  
100174, Toshkent sh., Olmazor tumani  
Universitet ko‘chasi, 7-uy.**



ISBN 978-9943-7395-5-0

