

**KORXONA VA TASHKILOTLARDA MEHNATGA HAQ TO‘LASH
TARTIBI**

Tursunov Said Primqulovich

Termiz Davlat muhandislik va agrotexnologiyalar universiteti,

Tarmoqlar iqtisodiyoti kafedrası o'qituvchisi

E-mail: saidtursunov681@gmail.com Tel. 95 496 46 36

Annotatsiya. Ushbu maqolada korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to‘lash tartibining iqtisodiy, huquqiy va tashkiliy asoslari IMRAD talabi asosida yoritilgan. Mehnatga haq to‘lash tizimi nafaqat xodimning daromad manbai, balki korxona samaradorligi, mehnat unumdorligi, ijtimoiy barqarorlik va inson kapitalidan oqilona foydalanishning muhim omili sifatida talqin qilinadi. Tadqiqotda ish haqi shakllari, tarif tizimi, lavozim maoshi, ustamalar, mukofotlar, kompensatsiya to‘lovlari, rag‘batlantirish mexanizmlari hamda mehnatga haq to‘lashda adolat, shaffoflik va qonuniylik tamoyillarining ahamiyati tahlil qilindi. Maqolada korxonalarda ish haqi siyosatini yuritishda uchraydigan asosiy muammolar — norasmiy to‘lovlar, mehnat natijasini baholash mezonlarining noaniqligi, rag‘batlantirish tizimining sustligi va ichki mehnat bozoridagi nomutanosibliklar ko‘rib chiqildi. Natijalarga ko‘ra, zamonaviy korxonalarda mehnatga haq to‘lash tizimi faqat stavka yoki oylik maoshga asoslanmasligi, balki xodimning malakasi, ish hajmi, natijadorligi, mas’uliyati va korxona strategik maqsadlariga qo‘shgan hissasi bilan bog‘lanishi zarurligi asoslandi.

Kalit so‘zlar: mehnatga haq to‘lash, ish haqi, tarif tizimi, korxona, tashkilot, mehnat unumdorligi, rag‘batlantirish, kompensatsiya, mehnat huquqi, xodim, ish beruvchi.

Kirish. Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxona va tashkilotlarning barqaror rivojlanishi, avvalo, inson resurslaridan samarali foydalanish bilan bevosita bog‘liqdir. Inson kapitali har qanday ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish yoki boshqaruv tizimining asosiy harakatlantiruvchi kuchi hisoblanadi. Xodim o‘zining bilimi, tajribasi, malakasi va mehnat salohiyatini tashkilot faoliyatiga yo‘naltiradi. Buning evaziga u munosib mehnat haqi olishga haqli. Shu sababli mehnatga haq to‘lash tartibi iqtisodiy munosabatlarning oddiy texnik elementi emas, balki korxona boshqaruvi, ijtimoiy adolat, mehnat motivatsiyasi va huquqiy kafolatlarning markaziy masalalaridan biridir.

Mehnatga haq to‘lash tizimi korxona va tashkilotlarda xodimlar faoliyatini tartibga soluvchi eng muhim mexanizmlardan biri sifatida namoyon bo‘ladi. To‘g‘ri

tashkil etilgan ish haqi tizimi xodimni samarali ishlashga, o'z malakasini oshirishga, ish sifati va natijasiga mas'uliyat bilan yondashishga undaydi. Aksincha, adolatsiz, noaniq yoki shaffof bo'lmagan haq to'lash tartibi mehnat unumdorligining pasayishiga, kadrlar almashinuvining kuchayishiga, ichki nizolarning ortishiga va korxona faoliyatida beqarorlik paydo bo'lishiga olib keladi.

O'zbekiston Respublikasida mehnatga haq to'lash munosabatlari Mehnat kodeksi, soliq qonunchiligi, jamoa shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari, lavozim yo'riqnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar asosida tartibga solinadi. Mehnatga haq to'lashda xodimning bajargan ishi, ish vaqti, mehnat sharoiti, kasbiy malakasi, lavozim majburiyatlari va tashkilotning moliyaviy imkoniyatlari hisobga olinadi. Shu bilan birga, ish haqi miqdori qonunchilikda belgilangan eng kam mehnat haqi darajasidan past bo'lmashligi lozim.

Mavzuning dolzarbligi shundaki, bugungi kunda korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to'lash tizimini faqat an'anaviy oylik maosh orqali yuritish yetarli emas. Zamonaviy mehnat bozori natijaga yo'naltirilgan boshqaruv, KPI ko'rsatkichlari, bonus tizimlari, individual va jamoaviy rag'batlantirish, malaka darajasiga qarab differensial haq to'lash kabi yondashuvlarni talab qilmoqda. Ayniqsa, xususiy sektor, xizmat ko'rsatish sohasi, ishlab chiqarish korxonalari va davlat tashkilotlarida ish haqi tizimini shaffoflashtirish, mehnat natijasini adolatli baholash va xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish dolzarb vazifalardan biri bo'lib qolmoqda.

Ushbu tadqiqotning maqsadi korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to'lash tartibining nazariy, huquqiy va amaliy jihatlarini tahlil qilish hamda uni takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqotning vazifalari sifatida mehnatga haq to'lash tushunchasini yoritish, ish haqi shakllari va tizimlarini tahlil qilish, korxonalarda haq to'lash tartibining amaliy muammolarini aniqlash hamda samarali mehnat haqi siyosatini shakllantirish yo'llarini asoslash belgilandi.

Metodologiya. Tadqiqotda korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to'lash tartibini o'rganishda tizimli yondashuv, taqqoslash, tahlil va umumlashtirish, normativ-huquqiy tahlil, iqtisodiy kuzatuv hamda mantiqiy xulosa chiqarish metodlaridan foydalanildi. Tizimli yondashuv orqali mehnatga haq to'lash tizimi korxonaning umumiy boshqaruv mexanizmi tarkibidagi alohida, biroq boshqa elementlar bilan uzviy bog'liq bo'lgan jarayon sifatida ko'rib chiqildi. Bunda ish haqi faqat xodimga to'lanadigan pul mablag'i sifatida emas, balki mehnat munosabatlarini boshqarish, ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish vositasi sifatida baholandi.

Normativ-huquqiy tahlil usuli yordamida mehnatga haq to'lash munosabatlarini tartibga soluvchi qonunchilik asoslari o'rganildi. Jumladan, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasi, jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, lavozim yo'riqnomalari va tashkilotning lokal hujjatlarida ish haqi masalasining qanday belgilanishi tahlil qilindi. Bu yondashuv mehnatga haq to'lash tartibida qonuniylik, shaffoflik va huquqiy kafolatlarning ahamiyatini aniqlash imkonini berdi.

Taqqoslash metodi orqali mehnatga haq to'lashning vaqtbay, ishbay, tarifli, tarifsiz, aralash va natijaga asoslangan shakllari o'zaro qiyoslandi. Har bir shaklning afzalliklari, cheklovlari va qo'llanish sohasi aniqlashtirildi. Masalan, vaqtbay ish haqi tizimi barqaror va doimiy vazifalarni bajaruvchi xodimlar uchun qulay bo'lsa, ishbay tizim ishlab chiqarish hajmi aniq o'lchanadigan korxonalar uchun samaraliroq hisoblanadi. Natijaga asoslangan tizim esa xodimning yakuniy samaradorligini baholashga xizmat qiladi, biroq u noto'g'ri tashkil etilsa, sifat ko'rsatkichlarining pasayishiga olib kelishi mumkin.

Tadqiqotda mantiqiy tahlil usuli ham muhim ahamiyat kasb etdi. Chunki mehnatga haq to'lash tartibi faqat iqtisodiy hisob-kitoblardan iborat emas. Unda psixologik, ijtimoiy va boshqaruv omillari ham mavjud. Xodim o'z mehnatiga nisbatan berilayotgan haqni adolatli deb his qilmasa, uning motivatsiyasi pasayadi. Bu esa bevosita mehnat intizomi, ish sifati, tashabbuskorlik va tashkilotga sodiqlik darajasiga ta'sir ko'rsatadi.

Shuningdek, tadqiqotda mehnatga haq to'lash tizimini baholashda bir nechta mezonlar asos qilib olindi. Bular: ish haqi tizimining qonunchilikka muvofiqligi, xodimlar uchun tushunarliqligi, mehnat natijasi bilan bog'liqligi, adolatlilik darajasi, moliyaviy barqarorlikka mosligi, rag'batlantirish kuchi va korxona strategiyasi bilan uyg'unligidir. Ushbu mezonlar asosida korxona va tashkilotlarda amaldagi ish haqi tizimining kuchli va zaif tomonlarini aniqlash imkoniyati yaratildi.

Natijalar. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to'lash tartibi bir nechta asosiy tarkibiy qismdan iborat. Birinchisi — asosiy ish haqi. U xodimning lavozimi, tarif razryadi, shtat jadvali, mehnat shartnomasi yoki bajarilgan ish hajmi asosida belgilanadi. Asosiy ish haqi xodim daromadining barqaror qismini tashkil etadi va uning iqtisodiy xavfsizligini ta'minlashga xizmat qiladi. Ikkinchisi — qo'shimcha to'lovlar. Bunga ustamalar, qo'shimcha haqlar, tungi ish, dam olish va bayram kunlaridagi ish, zararli yoki og'ir mehnat sharoitlari uchun kompensatsiyalar kiradi. Uchinchisi — rag'batlantiruvchi to'lovlar. Bular mukofot, bonus, KPI asosidagi to'lov, yil yakuni bo'yicha rag'bat, loyiha natijasiga qarab beriladigan qo'shimcha daromad shaklida bo'lishi mumkin.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tartibini tashkil etishda eng ko'p uchraydigan muammo ish haqi tizimining xodimlar uchun yetarli darajada ochiq emasligidir. Ko'plab tashkilotlarda xodim nima uchun aynan shuncha maosh olayotgani, qaysi mezonlar asosida mukofot berilishi yoki berilmasligi, lavozim o'sishi ish haqiga qanday ta'sir qilishi haqida aniq tasavvurga ega bo'lmaydi. Bunday noaniqlik xodimlar orasida norozilik, solishtirish, adolatsizlik hissi va ishonchsizlikni keltirib chiqaradi. Demak, ish haqi siyosatining shaffofligi korxona ichki muhitining muhim omilidir.

Tahlil natijalariga ko'ra, mehnatga haq to'lash tizimi samarali bo'lishi uchun uchta talabga javob berishi kerak: qonuniylik, iqtisodiy asoslanganlik va motivatsion ta'sirchanlik. Qonuniylik shuni anglatadiki, ish haqi qonunchilikda belgilangan minimal kafolatlardan past bo'lmashligi, o'z vaqtida to'lanishi va xodimning huquqlarini buzmasligi kerak. Iqtisodiy asoslanganlik esa korxonaning moliyaviy imkoniyatlari, ishlab chiqarish hajmi, rentabelligi va bozor sharoitlari bilan bog'liq. Motivatsion ta'sirchanlik esa ish haqi xodimni yaxshiroq ishlashga undashi, uning mehnati va natijasi o'rtasida aniq bog'liqlik yaratishi kerakligini bildiradi.

Tadqiqot davomida ish haqi shakllarining amaliy ahamiyati ham tahlil qilindi. Vaqtbay ish haqi tizimi boshqaruv, ta'lim, tibbiyot, ma'muriy xizmat va doimiy jarayonlarga asoslangan sohalarda ko'proq qo'llanadi. Bu tizim xodimga barqaror daromad beradi, biroq har doim ham yuqori natijadorlikni rag'batlantirmaydi. Ishbay tizim ishlab chiqarish, qurilish, hunarmandchilik, servis va hajm bilan o'lchanadigan faoliyat turlarida samarali bo'lishi mumkin. Biroq ishbay tizimda faqat miqdoriy natijaga urg'u berilsa, sifat, xavfsizlik va texnologik intizom zarar ko'rishi ehtimoli mavjud. Shu sababli zamonaviy korxonalar aralash tizimdan foydalanishi maqsadga muvofiq: bunda xodimga kafolatlangan asosiy maosh beriladi, qo'shimcha daromad esa natija, sifat, intizom va tashabbuskorlikka qarab belgilanadi.

Natijalar yana shuni ko'rsatadiki, korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to'lash tartibini takomillashtirishda KPI tizimidan foydalanish muhim ahamiyatga ega. Biroq KPI noto'g'ri tanlansa, u kutilgan natijani bermaydi. Masalan, savdo bo'limi uchun faqat sotuv hajmini mezon qilish mijozlar bilan ishlash sifati yoki qarzdorlik xavfini e'tibordan chetda qoldirishi mumkin. Ishlab chiqarishda faqat mahsulot sonini baholash sifat pasayishiga sabab bo'lishi mumkin. Shuning uchun KPI ko'rsatkichlari miqdor, sifat, muddat, xarajat, mijoz qoniqishi va intizom kabi bir nechta mezonlardan iborat bo'lishi zarur.

Muhokama. Korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to'lash tartibi samaradorligi, avvalo, uning adolatli tashkil etilganiga bog'liq. Adolatli ish haqi

deganda barcha xodimlarga bir xil miqdorda to'lov berish emas, balki har bir xodimga uning mehnat hissasi, malakasi, mas'uliyati, ish sharoiti va natijasiga mos haq to'lash tushuniladi. Bunda ichki adolat va tashqi raqobatbardoshlik muvozanatda bo'lishi kerak. Ichki adolat tashkilot ichida bir xil yoki o'xshash vazifalarni bajaruvchi xodimlar o'rtasida asossiz tafovut bo'lmashligini bildiradi. Tashqi raqobatbardoshlik esa korxona ish haqi darajasining mehnat bozoridagi o'rtacha ko'rsatkichlarga mos bo'lishini anglatadi.

Bugungi sharoitda ayrim tashkilotlarda ish haqi tizimi eskirgan yondashuvlar asosida yuritilmoqda. Ya'ni xodimning real natijasi, yangi g'oyasi, tashabbusi va sifat ko'rsatkichlari yetarlicha baholanmaydi. Bu holat kuchli mutaxassislarning xususiy sektorga, chet el bozorlariga yoki yuqoriroq daromad taklif qiluvchi tashkilotlarga ketishiga sabab bo'ladi. Demak, ish haqi tizimi kadrlarni ushlab qolish strategiyasi bilan ham bevosita bog'liq.

Mehnatga haq to'lashda yana bir muhim masala — ish haqi va mehnat unumdorligi o'rtasidagi nisbatdir. Agar ish haqi o'sishi mehnat unumdorligi o'sishi bilan asoslanmasa, korxona xarajatlari ortadi, mahsulot yoki xizmat tannarxi ko'tariladi, raqobatbardoshlik pasayadi. Aksincha, xodimlarning mehnat unumdorligi oshib, ish haqi darajasi o'zgarmasa, bu ijtimoiy norozilik va kadrlar oqimiga olib keladi. Shuning uchun ish haqi siyosati ishlab chiqarish samaradorligi, moliyaviy natijalar va xodimlar manfaatlari o'rtasidagi muvozanatga asoslanishi kerak.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tartibini takomillashtirish uchun birinchi navbatda lavozimlar tahlilini amalga oshirish zarur. Har bir lavozim bo'yicha vazifalar, mas'uliyat darajasi, zarur malaka, ish hajmi va natija ko'rsatkichlari aniq belgilanishi kerak. Shundan so'ng shtat jadvali va ish haqi diapazonlari ishlab chiqiladi. Bu jarayon ish haqi belgilashda subyektivlikni kamaytiradi va rahbarlarning shaxsiy munosabatga asoslangan qarorlarini cheklaydi.

Ikkinchi muhim yo'nalish — mukofotlash tizimini aniq mezonlarga bog'lashdir. Mukofot "rahbar xohlasa beradi" degan tamoyil asosida emas, oldindan belgilangan ko'rsatkichlar asosida berilishi kerak. Bunda xodim oy boshida qanday natijaga erishsa, qancha qo'shimcha daromad olishini taxminan bilishi lozim. Bu ish haqi tizimining motivatsion kuchini oshiradi.

Uchinchi yo'nalish — mehnatga haq to'lash jarayonini raqamlashtirishdir. Elektron mehnat shartnomalari, avtomatlashtirilgan tabel yuritish, ish vaqti monitoringi, KPI hisoboti, elektron hisob-kitob varaqalari va xodimlar uchun shaxsiy kabinetlar ish haqi tizimining shaffofligini oshiradi. Bunday tizim ish beruvchi uchun

ham foydali, chunki u hisob-kitobdagi xatolarni kamaytiradi, moliyaviy nazoratni kuchaytiradi va mehnat nizolarining oldini oladi.

To'rtinchi yo'nalish — xodimlar bilan muloqotni kuchaytirishdir. Ish haqi tizimi qanchalik yaxshi ishlab chiqilgan bo'lmasin, xodimlar uni tushunmasa yoki unga ishonmasa, u samarali ishlamaydi. Shu sababli korxona rahbariyati xodimlarga ish haqi qanday shakllanishi, mukofot qanday hisoblanishi, lavozim o'sishi qanday shartlarga bog'liqligini tushuntirib borishi kerak. Bunda ichki reglamentlar, xodimlar uchun qo'llanmalar va muntazam tushuntirish ishlari muhim ahamiyatga ega.

Xulosa. Korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to'lash tartibi mehnat munosabatlarining eng muhim tarkibiy qismi bo'lib, u xodimlarning ijtimoiy himoyasi, korxona samaradorligi, mehnat intizomi va iqtisodiy barqarorlikka bevosita ta'sir ko'rsatadi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, samarali ish haqi tizimi qonuniylik, adolatlilik, shaffoflik, iqtisodiy asoslanganlik va natijadorlik tamoyillariga asoslanishi zarur.

Mehnatga haq to'lash tartibini takomillashtirishda asosiy e'tibor ish haqi shakllarini to'g'ri tanlash, lavozimlar bo'yicha aniq mezonlar ishlab chiqish, KPI va bonus tizimlarini ehtiyotkorlik bilan joriy etish, xodimlarning ish natijasini adolatli baholash hamda to'lovlarni o'z vaqtida va qonunchilikka muvofiq amalga oshirishga qaratilishi kerak. Faqat oylik maoshga asoslangan yondashuv zamonaviy mehnat bozori talablariga to'liq javob bermaydi. Shu sababli korxonalar asosiy ish haqi, qo'shimcha to'lovlar, rag'batlantirish va ijtimoiy kafolatlarni birlashtirgan kompleks tizimdan foydalanishi maqsadga muvofiqdir.

Maqola doirasida aniqlangan muhim xulosa shundan iboratki, mehnatga haq to'lash tartibi xodimni jazolash yoki faqat xarajat sifatida ko'rish vositasi emas, balki inson kapitaliga investitsiya qilish mexanizmi sifatida baholanishi kerak. Xodim o'z mehnati adolatli baholanayotganini his qilsa, uning tashkilotga sodiqligi, mehnat unumdorligi va tashabbuskorligi ortadi. Bu esa korxona va tashkilotlarning uzoq muddatli rivojlanishiga xizmat qiladi.

Amaliy taklif sifatida korxona va tashkilotlarda ish haqi siyosatini ishlab chiqishda quyidagi choralarni amalga oshirish maqsadga muvofiq: lavozimlar bo'yicha ish haqi diapazonlarini belgilash; mukofotlash mezonlarini yozma ravishda tasdiqlash; ish haqi hisob-kitobini raqamlashtirish; xodimlarga hisob-kitob varaqalarini muntazam taqdim etish; mehnat natijasini baholashda sifat va miqdor ko'rsatkichlarini uyg'unlashtirish; ichki mehnat bozorida adolatli nisbatni ta'minlash; ish haqi tizimini yiliga kamida bir marta tahlil qilib borish.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. — Toshkent, 2022.
2. O'zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi. — Toshkent, amaldagi tahrir.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining mehnatga haq to'lash, pensiyalar va boshqa to'lovlar miqdorlarini belgilashga oid farmonlari.
4. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasi va ish haqi tizimini tartibga solishga oid qarorlari.
5. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. — Toshkent: Fan, 2019.
6. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti. — Toshkent: Iqtisodiyot, 2020.
7. G'ulomov S.S., Qosimov G.M. Korxona iqtisodiyoti. — Toshkent: Iqtisod-moliya, 2021.
8. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. — London: Kogan Page, 2020.
9. Dessler G. Human Resource Management. — Pearson Education, 2020.
10. Primqulovich T. S. BUXGALTERIYA HISOBINING USLUBI VA TAMOIYILLARI //AMERICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT. — 2024. — T. 2. — №. 5. — C. 52-58.
11. Primqulovich S. T. The Bible's Viewpoint of Long-term Assets //JournalNX. — T. 9. — №. 4. — C. 225-227.