

гини ва улар бўйича берилаётган имтиёзларнинг самарадорлигини аниқлаш мақсадида бу жараёнларда иқтисодий-математик усуллардан фой-

даланишни жорий этиш, бизнинг фикримизча, ҳозирги кунда мақсадга мувофиқ бўлар эди.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 16 январдаги “Мамлакатнинг озиқ-овқат хавфсизлигини янада таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 27 июндаги “Солиқ ва божхона имтиёзлари берилишини янада тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 26 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикаси солиқ сиёсатини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони.
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. – Т., 2020 йил 24 январь.
5. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига Мурожаатномаси. – Т., 2022 йил 20 декабрь. <https://president.uz/uz/lists/view/5774>
6. Алексей Киреев. Международная экономика. В двух частях. Часть первая. Международная микроэкономика: движение товаров и факторов производства. – М.: Международные отношения, 1999 г. – 416 с.
7. Свинухов В.Г. Таможенно-тарифное регулирование внешнеэкономической деятельности и таможенная стоимость. Учебник. – М.: Экономика, 2005 г. – 271 с.
8. Основы таможенного дела. Учебник. / Под общ. ред. В.Г. Драганова: Рос. Тамож. акад. ГТК РФ. – М.: ОАО// Изд-во «Экономика», 1998. – 687 с.
9. Тихонович В.А. Таможенно-тарифный компонент национальной внешнеторговой политики. Автореферат диссертации на соискании ученой степени к.э.н. – Волгоград, 2022. – 125 с.
10. Алимов Р.О., Расулов А.Ф. ва б. Ўзбекистон иқтисодиётининг рақобатбардошлигини ошириш муаммолари: назария ва амалиёт. – Т.: Konsauditinform – Nashr, 2006. – 440 б.
11. Махмудов Н. Ўзбекистон Республикаси ташқи иқтисодий фаолиятини ривожлантириш. // “Бозор, пул ва кредит” журналы. 2006. 8-сон. 55-б.
12. Арипов Саид-Азим. Ташқи савдони божхона тўловлари орқали тартибга солишни такомиллаштириш. И.ф.н. илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация автореферати. – Т., 2009 й. – 23 б.
13. Пардаев Т. Божхона тўловларини ундиришда божхона қиймати ва уни аниқлашни такомиллаштириш йўллари. // Бозор, пул ва кредит. – Т., 2019 й. 9-сон (268). 20-29-б.
14. Эльмира Ахмедова. ИЭИ – Осторожно: льготы! // Экономическое обозрение. № 2 (218), 2018 г., стр. 38.
15. Обид Хакимов. ИЭИР – Первый год «Стратегии развития Нового Узбекистана». Основание экономические направления. // Экономическое обозрение. № 2 (266), 2022 г., стр. 15-18.
16. Сергей Воронин, Азиза Убайдуллаева. Акцизное налогообложение в Узбекистане. Тенденции и перспективы совершенствования. // Экономическое обозрение. № 12 (276), 2022 г., стр. 64.
17. Нозимжон Ортиков. ЦЭИР – Промышленность Узбекистана в развитии. Итоги 2022 года и перспективы на 2023 год. // Экономическое обозрение. № 2 (278), 2023 г., стр. 58.
18. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Статистика агентлиги маълумотлари. www.stat.uz
19. <http://president.uz/uz/lists/view/4056>
20. Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлиги ҳузуридаги Божхона қўмитаси маълумотлари. www.customs.uz



**МИЛЛИЙ ИҚTISODIЁTДА ТАҚСИМОТ МУНОСАБАТЛАРИНИ
ТАРТИБГА СОЛИШ ИНСТИТУТЛАРИ ВА УЛАРНИНГ
АМАЛ ҚИЛИШ ТАМОЙИЛЛАРИ**

 https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss5/a2

Хажиев Бахтиёр Душабоевич -
Тошкент давлат иқтисодиёт университети
доценти, иқтисодиёт фанлари номзоди

Аннотация. Ушбу мақолада миллий иқтисодиётда яратилган даромадларни қайта тақсимлаш жараёнларини тартибга солиш институтлари, уларнинг амал қилиш қонун-қоидалари, ўзига хос хусусиятлари, мамлакат ижтимоий-иқтисодий тараққиётига таъсири ва шу каби масалалар ёритилган.

Калит сўзлар: тақсимот, бирламчи ва иккиламчи тақсимлаш жараёнлари, даромад, институтлар, уй хўжалиги, иқтисодиёт секторлари.

РЕГУЛИРУЮЩИЕ ИНСТИТУТЫ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРИНЦИПЫ ИХ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Хажиев Бахтиёр Душабоевич -
Ташкентский государственный экономический университет
доцент, кандидат экономических наук

Аннотация. В данной статье освещены институты регулирования процессов перераспределения доходов, создаваемых в национальной экономике, законы их реализации, особенности, влияние на социально-экономическое развитие страны и тому подобные вопросы.

Ключевые слова: распределение, первичные и вторичные распределительные процессы, доход, институты, домохозяйство, отрасли экономики.

REGULATORY INSTITUTIONS OF DISTRIBUTION RELATIONS AND THE PRINCIPLES
OF THEIR FUNCTIONING IN THE NATIONAL ECONOMY

Khajiev Bakhtiyor Dushaboevich -
Tashkent State University of Economics
associate professor, candidate of economic sciences

Annotation. This article highlights the institutions for regulating the processes of redistribution of income created in the national economy, the laws of their implementation, features, impact on the socio-economic development of the country, and similar issues.

Key words: distribution, primary and secondary distribution processes, income, institutions, household, economic sectors.

Кириш. Жаҳонда сўнгги йилларда ресурс ва даромадларнинг нотекис тақсимоти натижасида мамлакатлар ривожланиши ҳамда аҳоли даромадлари ўртасида кучли табақаланиш тенденцияси кузатилмоқда. Айниқса, "... миллий даромад нотекис тақсимланишининг юқори даражаси АҚШ, Хитой, Ҳиндистон ва Россияда, ўртача даражаси эса Ғарбий Европа давлатларига тўғри келади. Агар 1980 йилларда АҚШда юқори даромадга эга бўлган 1 фоиз аҳолининг ўртача даромади 439 минг АҚШ долларини ташкил этган бўлса, 50 фоиз паст даромадга эга бўлган аҳолининг ўртача даромади 16,4 минг АҚШ долларини ташкил этган, яъни 26,4 баробарга кўп бўлган. Ушбу кўрсаткич 2022 йилга келиб, мос равишда, 1 572 минг ва 16,6 минг АҚШ долларини ташкил этиб, 42 йилда юқори даромаддиларники 3,6 баробарга, паст даромаддиларники эса атиги 1 фоизга ошган. Улар ўртасидаги фарқ 94,7 баробарни ташкил қилган"[1]. Бу, ўз навбатида, жаҳон миқёсида тақсимот муносабатларини тартибга солиш институтларининг амал қилиш механизмини такомиллаштиришни тақозо қилмоқда.

Тадқиқот ишининг мақсади миллий иқтисодиётда унинг субъектлари томонидан яратилган даромадларни қайта тақсимлаш жараёнида иштирок қилувчи институтлар фаолиятини такомиллаштириш бўйича илмий таклиф ва амалий тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Тақсимот жараёнларининг илмий-услубий, назарий ва амалий жиҳатлари алоҳида тадқиқот йўналиши сифатида хорижлик иқтисодчи олимлардан А.Смит, Д.Рикардо, Дж.М.Кейнс, Д.Норт, К.Р.Макконнелл, С.Брю ва бошқаларнинг илмий ишларида атрофлича таҳлил қилинган.

Тақсимот жараёнларини давлат томонидан тартибга солиш муаммолари МДХ олимлари Л.И.Абалкин, Л.И.Якобсон, С.Г.Шагинян, Г.Козлова, М.Шагиахмедов, А.П. Дудевич, Т.Ф.Юткина, С.И.Ожегов ва бошқаларнинг илмий тадқиқотларида ўрганилган.

Мамлакатимиз иқтисодчи олимларидан Ш.Ш.Шодмонов, Т.Т.Джураев, А.В.Ваҳобов, Б.Б.Беркинов., Р.Р.Хасанов, А.Ўлмасов ва бошқаларнинг илмий изланишларида тақсимот жараёнларининг босқичлари, турлари ва амал қилиш қонуниятлари муайян даражада ўрганилган.

Бироқ ҳозирги кунгача олиб борилган илмий тадқиқот ишларида даромадларни қайта тақсимлаш механизмларининг амал қилиш қонуниятлари, тамойиллари, уларни давлат томонидан тартибга солиш воситалари, айниқса, тақсимот жараёнларининг адолатлилиги ва самардорлигини аниқлаш усуллари эътибордан четда қолган. Ушбу ҳолат танланган мавзунинг долзарблигини билдиради.

Тадқиқот методологияси. Ушбу тадқиқот ишида илмий абстракция, диалектик тадқиқот

қот, индукция ва дедукция, мақсадли ривожлан-тириш, монографик кузатув, тизимли ва қиёсий таҳлил, эксперт баҳолаш ва иқтисодий статистик усуллардан фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар. Тақсимот муносабатларининг самарадорлиги мамлакатдаги институционал муҳит билан бевосита боғлиқ. Шу сабабли ушбу муаммони ўрганишда институционал омилларни тадқиқ қилиш мақсадга мувофиқ. Бу ерда, энг аввало, тақсимлаш механизмлари амал қилишига институционал омиллар қандай таъсир кўрсатишига эътибор қаратиш лозим.

Тақсимот муносабатларини тартибга солишнинг институционал омилларини таҳлил қилишда такрор ишлаб чиқариш жараёнининг инерцион тавсифга эга эканлигини эътибордан четда қолдирмаслик лозим. Такрор ишлаб чиқариш жараёнининг узлуксизлиги билан боғлиқ бўлган ва эски тизим учун хос бўлган барча унсурларни “таг-томири билан қўпориб ташлаш” тамойили бўйича ривожланишни истисно қилувчи инерционлик мавжуд тақсимлаш муносабатларини бошқа тақсимлаш шакллари билан тезда алмаштиришнинг имкони йўқлигини кўрсатади. Иқтисодий инерция “иқтисодий амалиётда субъектив хатти-ҳаракатларни объективлаштириш жараёнини акс эттиради” [2]. Тақсимлаш механизмнинг шаклланиши ва амал қилиши нафақат объектив иқтисодий қонунлар, балки муайян бир мамлакат, худуд, тармоқнинг ўзига хос жиҳатлари, мазкур механизм шаклланишининг тарихий шарт-шароитлари ва бир қатор субъектив омилларга ҳам боғлиқ. “Такрор ишлаб чиқаришнинг инерционлиги етарлича узоқ муддат мобайнида ўтиш иқтисодиётида такрор ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган эски шакл ва алоқаларнинг сақланиб қолишини англатади” [3]. Бу ишлаб чиқариш тузилмаси, хўжалик механизми, тармоқлараро ва тармоқ ичидаги алоқалар, мавжуд институтларнинг узоқ муддат мобайнида сақланиб қолишида намоён бўлади. Чунки жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий тузилмасини ўзгартириш учун нисбатан катта вақт талаб қилинади.

Тақсимот жараёнлари тақсимлаш механизми орқали тартибга солинади. Тақсимлаш механизмнинг ривожланиши эса институционал омиллар таъсири остида бўлади. Улар тақсимлаш механизмни ташкил қилувчи институтларнинг таркиби ва ўзига хос жиҳатларини белгилаб беради.

Институционал омиллар тақсимот жараёнининг қуйидаги жиҳатларини белгилаб беради:

- амалда фойдаланилаётган тақсимот шакллари ва уларни тартибга солиш механизми;
- ресурсларни жойлаштириш ва рағбатлантиришни йўлга қўйиш;
- ҳисоб юритишнинг ўзига хос жиҳатлари ва тақсимот жараёнлари иштирокчиларининг мақсадлари;
- тақсимлаш жараёнларини назорат қилиш механизми;
- давлат органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилишнинг тавсифи.

Институт тушунчаси жуда кенг маънога эга бўлганлиги боис уларни таснифлашда турлича ёндашувлар мавжуд. Институтларни таснифлаш мазкур категориянинг мазмун-моҳиятини янада аниқлаштириш ва бу борада амалга оширилаётган тадқиқотларни тизимлаштириш имконини беради. Уларни иккита катта – норасмий ва расмий гуруҳларга бўлиш мумкин. Норасмий институтлар ижтимоий механизмлар орқали тарқалувчи ахборотлар асосида юзага келади ва аксарият ҳолатларда, маданият деб аталувчи мероснинг муайян бир қисми ҳисобланади. Норасмий қоидалар инсонлар ўртасидаги муносабатлар расмий (ёзилган) қонун-қоидалар орқали тартибга солинмаган вазиятларда ҳал қилувчи аҳамият касб этган. Норасмий институтлар (чекловлар) замонавий иқтисодий жараёнларни ҳам четлаб ўтмаган. Инсонлар ўртасида муттасил такрорланиб турувчи доимий муносабатларни тартибга солувчи восита сифатида норасмий чекловлар:

- а) расмий қоидаларнинг ўзига хос шакли ва узвий давоми;
 - б) хулқ-атворнинг ижтимоий белгиланган қоидалари;
 - в) таркиб топган хулқ-атвор қоидаларига ория қилишнинг мажбурий шarti ҳисобланади.
- Хўжалик фаолиятини амалга оширишга доир хулқ-атвор ёки ахлоқий қоидалар амалда норасмий институтлар вазифасини бажаради. Таъкидлаш лозимки, бу борада кўплаб илмий изланишлар олиб борилган. Хўжалик фаолиятини амалга ошириш борасидаги хулқ-атвор қоидалари бозорни ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан тартибга солиш даражасини оширишга хизмат қилади.

Расмий чеклов, қоида ва институтлар иқтисодий ҳодиса ва жараёнларга хизмат қилувчи, аввалдан мавжуд бўлган норасмий қоидалар ва механизмлар ўрнида вужудга келади. Расмий институтлар тузилмасида сиёсий ва иқтисодий институтлар ҳамда контракция тизимлари (хуқуқий меъёрлар ва қонунлар билан тартибга

солинувчи контрактларни тузиш усуллари ва тартиби) бир-биридан фарқланади.

Замонавий фан нафақат иқтисодий, балки шу билан бирга, жамиятда ҳукумат иерархиясини белгилаб берувчи, қарорлар қабул қилиш ва уларнинг ижросини таъминлашда муҳим ўрин тутувчи сиёсий институтларни ўрганишга ҳам катта эътибор қаратади. Расмий институтларнинг фаолият кўрсатиши ва уларнинг тадрижий тараққиёти “Жамият танлови назарияси”нинг ўрганиш предмети ҳисобланади.

Илмий адабиётларда расмий иқтисодий институтлар, аксарият ҳолатларда, мулк ҳуқуқи билан бир ўринда қараб чиқилади, чунки улар “мулк ҳуқуқи, яъни мулкдан фойдаланиш ва даромад олиш, бошқа шахсларнинг мулк ёки бошқа иқтисодий ресурслардан рухсатсиз фойдаланишларига барҳам бериш борасидаги ҳуқуқларни белгилайди”[4].

Тақсимот муносабатларини тартибга солишда шартнома институти ҳам муҳим аҳамиятга эга. У учта омил, яъни нарх, активларнинг ўзига хослиги ва кафолат билан боғлиқ бўлган истеъмолчи ва таъминотчи ўртасидаги битим шартларини белгилаб беради. Шартнома институти мулк ҳуқуқи билан бир қаторда ҳар қандай институционал тузилманинг асосий унсури ҳисобланади.

Назарий жиҳатдан институтлар типологияси хилма-хил бўлиб, уларни гуруҳлашда ҳам турлича ёндашувлар мавжуд. Масалан, россиялик олимлар О.С.Белокрылова ва В.В.Вольчик тақсимот жараёнларида институтларни уларнинг иқтисодиётдаги тизимли (ташқи) ва локал-ташкилий (ички) функционал ролидан келиб чиққан ҳолда таснифлашни таклиф қиладилар[5]. Уларнинг фикрича, иқтисодий тизимнинг барқарор амал қилишига хизмат қилувчи институтлар тизимли институтлар деб аталади. Мазкур институтлар хўжалик фаолиятини амалга оширишнинг асосий қоидаларини белгилаб беради, шу сабабли улар нафақат иқтисодий соҳадаги қонун, қоида ва меъёрларни, балки шу билан бирга, сиёсий ва ахлоқий қоидаларни ҳам ўз ичига олади. Улар қаторига мулк ҳуқуқини ҳимоя қилувчи, хўжалик фаолиятини амалга ошириш меъёрларини ишлаб чикувчи, қарорлар қабул қилиш ҳамда уларни ўзгартириш тартибини белгилаб берувчи ва шу каби чора-тадбирларни амалга оширувчи институтлар киради.

Тақсимот жараёнларида ташкилий тузилмалар ичида ва очиқ бозорларда битимлар тузиш билан боғлиқ бўлган ўзаро хатти-ҳаракатларни амалга оширишнинг тартиб-таомили ва

шакллари белгилаб берувчи институтлар локал-ташкилий институтлар деб аталади. Бундай институтлар қаторига кирувчи фонд ёки товар биржалари, банклар, фирмалар нафақат иқтисодиётнинг турли субъектлари ўртасида битимлар тузишга қўмаклашади, балки шу билан бирга, ноаниқлик ва хатар даражасини сезиларли даражада пасайтиришга, трансакцион харажатлар кўламини қисқартиришга ҳам имкон яратади. Шулар каби ҳар қандай институтларнинг амалда самарали фаолият кўрсатиши улар билан боғлиқ бўлган ташкилот ва муассасаларнинг фаолиятига тўғридан-тўғри таъсир қилади.

Олиб борилган илмий изланишлардан хулоса қилиб, тақсимлаш механизми шаклланишига таъсири жиҳатидан институтларнинг учта гуруҳини ажратиш кўрсатиш мумкин.

Биринчи гуруҳга тақсимлаш механизми унсурларидан бири ҳисобланган ички (локал-ташкилий) институтлар киради.

Бизнинг фикримизча, ички институтлар таркибига қуйидаги учта бир-бирига боғлиқ бўлган йирик тизимларни киритиш мақсадга мувофиқ:

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими.
2. Рағбатлантириш тизими.
3. Ҳисоб юритиш тизими.

Ушбу институтлар тақсимлаш механизмининг асосий унсурлари ҳисобланади ва унинг самарали амал қилишини таъминлайди. Шу сабабли ижтимоий-иқтисодий омилларнинг тақсимлаш механизми унсурларининг ҳар бирига таъсири алоҳида-алоҳида таҳлил қилиш мақсадга мувофиқ. Бу, ўз навбатида, бизга корхоналарда тақсимлаш муносабатларини институционал жиҳатдан такомиллаштириш борасида ўзига хос ёндашувларни ишлаб чиқиш имконини беради.

Иккинчи гуруҳга кўриб чиқилаётган тақсимлаш механизмининг муайян бир қисми ҳисобланмаса-да, унинг шаклланишига катта таъсир кўрсатувчи институтлар киради. Ушбу институтлар турли босқич ва даражаларда шаклланиб, улар орасидан тармоқ ва худуд миқёсидаги, миллий ва халқаро даражадаги институтларни ажратиш кўрсатиш мумкин. Улар қаторига қонунчилик ҳужжатлари, юқори турувчи вазирлик, қўмита ва ташкилотларнинг йўриқнома ва кўрсатмалари, тармоқларни ривожлантириш дастурлари ва йўл хариталари кабилар киради.

Учинчи гуруҳга тақсимлаш механизмининг шаклланишига билвосита таъсир кўрсатувчи институтларни киритишимиз мумкин. Улар қуйидагилардан иборат:

– фаолият турининг ўзига хос жиҳатлари;
– бошқарув усулларида фойдаланиш, бошқарувни мувофиқлаштириш, шу жумладан, бошқарув турларидан бирини танлаш борасидаги афзалликлар;

– давлат идоралари билан ўзаро ҳамкорликнинг тавсифи ва тартибга солишнинг ўзига хослиги;

– бошқа ташкилот ва муассасалар билан ўзаро ҳамкорлик тавсифи;

– корхона мақсадлари ва стратегияси;

– ресурсларнинг таққосланма қийматини баҳолаш ва шу кабилар.

Ушбу барча омиллар тақсимот жараёнлари самарадорлигига миллий хусусиятларнинг таъсир даражасини белгилаб беради. Бунда институционал муҳит нафақат худудлар, балки тармоқ бўйича ҳам фарқ қилади.

Тақсимлаш механизми унсурларининг энг асосийси бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш тизими тақсимот жараёнлари самарадорлигини ошириш омилларидан бири саналади. Унинг унсурлари сифатида қуйидагиларни ажратиш мумкин:

– иш ҳақи таркибига қўшилувчи тўловлар таркиби;

– иш ҳақини шакллантириш тартиби;

– сарфланган меҳнат қийматини баҳолаш механизми ва мезонлари.

Етарлича расмийлаштириш даражасида меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг амалда бўлиши ташкилий-маъмурий тавсифга эга бўлган ҳужжатлар (меҳнатга ҳақ тўлаш, мукофотлаш тўғрисидаги низом, штат жадвали ва шу кабилар) орқали тартибга солинади. Меҳнатга ҳақ тўлаш борасида қонунчилик ҳужжатларида ҳам муайян

бир талаблар мавжуд. Хусусан, иш вақтининг давомийлиги ва меҳнатга ҳақ тўлаш каби масалалар қонун ҳужжатлари орқали тартибга солинади.

Иш ҳақини шакллантириш услуби таърифли ёки таърифсиз тизимга асосланиши мумкин. Таъриф тизими меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини аниқлаштиришни кўзда тутди. Ҳар бир лавозимга муайян бир разряд ёхуд таъриф-малакавий маълумотномага мувофиқ, разряд (вилка) санчқиси берилди. Шундай қилиб, таъриф тизими меҳнатга ҳақ тўлашда маълум бир кетма-кетликни кўзда тутди. Разряд қиймати мазкур ишни бажариш учун талаб қилинувчи малака, лавозим йўриқномалари ва мажбуриятлардан келиб чиқиб белгиланади. Бунда иш ҳақи фонди индивидуал иш ҳақларининг йиғиндиси қийматидан ташкил топади.

Таъриф тизими билан бир қаторда меҳнатга ҳақ тўлашнинг таърифсиз тизими ҳам мавжуд бўлиб, мазкур тизимда иш ҳақи ходимнинг умумий натижаларга қўшган улуши ва ходим меҳнатининг малака даражаси кабиларни тавсифловчи коэффициентлар асосида аниқланувчи иш ҳақи фондидаги улуш сифатида ҳисобланади.

Тақсимлаш механизми унсурлари орасида меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг самарадорлиги, асосан, унинг институционал муҳит билан ўзаро уйғунлашув даражасига боғлиқдир. Шу сабабли уни шакллантиришда институционал омилларга алоҳида эътибор қаратиш талаб этилади.

Бизнинг фикримизча, тақсимот жараёнларида иш ҳақи даражасини аниқлаш усулини ишлаб чиқишда унинг ўзгарувчанлик даражаси, табақалашганлиги, инсон капитали ва шу кабиларни ҳисобга олиш мақсадга мувофиқ (1-расм).



1-расм. Институционал омиллар асосида белгиланувчи меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг тавсифи

Манба: муаллиф ишланмаси.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини шакллантириш ҳамда таъриф ва устамаларнинг аҳамияти корхона фаолиятини мувофиқлаштириш жараёнида намоён бўлади. Ушбу омил сарфланган меҳнат қийматини баҳолаш ва рағбатлантириш усуллари билан белгилаб беради.

Корхона раҳбарининг бошқарув жараёни мувофиқлаштириш усули унинг мукофотлаш тизимига таъсир кўрсата олиш даражасини белгилаб беради. Муайян стандартлар асосида мувофиқлаштириш шакллари қўлланилиши

иш ҳақи миқдорини белгилаш жараёнларининг эркинлигини чеклаб қўяди.

Иш ҳақи миқдорининг ўзгарувчанлиги меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг яна бир муҳим жиҳати ҳисобланади. Бу ерда нафақат иш ҳақи миқдорининг ўзгариши, балки унга таъсир этувчи омиллар даражаси ҳам муҳим аҳамият касб этади. Иш ҳажмидан келиб чиққан ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўзгарувчан омилларидан фойдаланилган ҳолда эришилиши кўзда тутилган мақсадлар орасида меҳнатни рағбатлантириш, иш ҳақи фондиди адолатли тақсимлаш, ишлаб чиқариш ҳажмига қараб харажатлар миқдорини ўзгартириш ҳисобига вазиятга мослашувчанликни таъминлаш каби ларни ажратиш кўрсатишимиз мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси билан ходим меҳнатининг сифати ва миқдори ўртасидаги боғлиқликни ўрнатиш услуби иш ҳақи тўлаш шаклини акс эттиради. Иш ҳақининг асосий шакллари бўлиб вақтбай ва ишбай иш ҳақлари ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари байрам ва дам олиш кунлари ишлаганлик учун ҳақ тўлаш ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай шакли каби тўлов турлари иш ҳақининг бажарилаётган иш ҳажмига боғлиқлигини аниқлаштириш имконини беради. Бироқ ишларнинг барча турлари учун ҳам меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай шаклидан фойдаланишнинг имкони йўқ ва шу билан бир қаторда ҳар доим ҳам сарфланган вақт бажарилган иш ҳажмини яққол акс эттира олмайди.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими сифатида иш ҳақини табақалаштириш ходимларнинг турли тоифаси учун тўланадиган иш ҳақи миқдорининг турлича эканлиги, ташкилотда меҳнатга ҳақ тўлашнинг алоҳидалаштирилган тизимининг мавжудлиги ва ундан амалиётда қай даражада фойдаланилишида ўз ифодасини топади.

Меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштириш уни баҳолаш натижаларига асосланади. Бунда сарфланган меҳнат, ишлаб чиқариш ҳажми ва хўжалик фаолияти натижалари баҳолаш кўрсаткичлари сифатида хизмат қилади.

Сарфланган меҳнат қиймати ва унинг натижаларини баҳолаш кўрсаткичлари индивидуал ҳамда жамоавий бўлиши мумкин. Сарфланган индивидуал меҳнат натижаларининг жамоавий меҳнат натижаларига қўшган ҳиссаси баҳолаш қийматини белгилайди. Масалан, индивидуал меҳнат унумдорлигининг корхона бўйича ўртача меҳнат унумдорлигига нисбати ёки муайян бир ходим томонидан маълум бир вақт мобайнида ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг ушбу давр мобайнида ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг умумий ҳажмига нисбати каби кўрсаткичлар корхона ичида ишлаб чиқаришни

баҳолашнинг муҳим кўрсаткичлари ҳисобланади.

Ишлаб чиқаришни баҳолаш кўрсаткичлари орасида миқдорий ва сифат, базис (режали) ва ҳақиқатдаги кўрсаткичларни алоҳида ажратиш кўрсатиш мумкин. Шунингдек, уларни харажатли (маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш учун хомашё ва материаллар сарфини баҳолаш учун) ва меҳнат, натурал ҳамда қиймат ўлчовида ифодалаш мумкин.

Меҳнат натижаларидан манфаатдорликни ошириш, иш ҳақини табақалаштириш, жамоага тегишли маблағларни унинг аъзолари ўртасида одилона тақсимлаш мақсадида республикада меҳнат ва унинг натижаларига ҳақ тўлашни ташкиллаштиришнинг индивидуал-жамоавий шакллари ишлаб чиқилган. Улар хўжалик юртишнинг индивидуал ва жамоавий натижаларини солиштириш йўли билан шахсий меҳнатнинг улушини баҳолаш ва жамоавий натижага қўшган ҳиссасини аниқлаш ёрдамида неъматларни тақсимлашга асосланади. Шахсий меҳнат улушини аниқлаш ўзида баҳолаш кўрсаткичлари тизимини ифода этади. Бу борада кўрсаткичларнинг учта гуруҳи фарқланади: а) ходимнинг потенциал имкониятлари; б) меҳнат жараёнида ходимнинг реал иштирок этиш даражаси; в) индивидуал меҳнат натижалари кўрсаткичлари.

Ҳозирги кунда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида мукофотлардан фойдаланиш амалиёти кенг қўлланилмоқда. Мукофотлаш тизими ходимнинг меҳнат жараёнида иштирок этиш коэффициенти ёки умумий натижага қўшган ҳиссасини ҳисобга олган ҳолда таъриф тизими ва корхона фойдасига мутаносиб равишда тақсимланувчи мукофот фондиди шакллантиришни кўзда туттади. Аммо ушбу тизимнинг ўзига хос қатор камчиликлари мавжуд бўлиб, уларни корхонадаги барча ходимларнинг фаолияти ҳам бирдек фойдани оширишга йўналтирилмаганлигида кўриш мумкин. Шу боис амалиётда ҳар бир лавозим учун алоҳида кўрсаткичлардан фойдаланган ҳолда мукофотлаш тизимидан кенг фойдаланилади. Бундай тизимда мукофот, одатда, таърифга нисбатан маълум бир фоизларда белгиланади. Шунингдек, мукофотлаш тизимида унинг миқдорини қисман ёки тўлиғича қисқартириш имконини берувчи амалиётдан ҳам кенг фойдаланилади. Бу эса корхона раҳбариятига ижро интизоми, бажарилаётган ишларнинг сифати ва миқдоридан келиб чиққан ҳолда, мукофот миқдорини ўзгартириш орқали меҳнат самарадорлигига эришиш имконини беради.

Ходимнинг потенциал имкониятларини баҳолаш унинг қобилият ва имкониятларини ривожлантиришни рағбатлантиришни кўзда туттади ҳамда бу ишлаб чиқариш жараёни бошлангунга қадар амалга ошади.

Меҳнат жараёнида ходимнинг реал иштирок этишини баҳолаш унинг ишлаб чиқаришда (хизмат кўрсатишда) шахсан иштирок этишини рағбатлантиришга йўналтирилган. Кўрсаткичларнинг ушбу гуруҳи миқдоран ифодаланиши шарт. Уларга иш вақти, меҳнатнинг интенсивлиги, интизом ва шу кабилар киради. Кўрсаткичларнинг мазкур гуруҳи ишлаб чиқариш жараёнида шаклланади.

Индивидуал меҳнат натижаларини аксеттирувчи кўрсаткичлар ишлаб чиқариш жараёнининг яқунланиши асносида шаклланади. Мазкур тизим табақалаштирилган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг муҳим тавсифи бўлиб ҳисобланади.

Бизнинг фикримизча, ҳозирги кунда корхоналарда иш ҳақини индивидуаллаштириш асосида (масалан, меҳнатда иштирок этиш коэффициентидан фойдаланган ҳолда) меҳнатни рағбатлантириш борасида кўзланган натижага эришмасликнинг муҳим сабабларидан бири меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларининг аралаштириб юборилишидир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш корхона миқёсида рағбатлантириш тизимини йўлга қўйиш механизмларидан бири ҳисобланади. Рағбатлантириш тақсимлаш механизмининг асосий унсурларидан бири ҳисобланади. Аммо шуни таъкидлаш жоизки, тақсимот рағбатлантириш механизмининг шакллантиришнинг ягона омили эмас. Ҳатто, иқтисодий рағбатлантириш мавжуд бўлмаган ҳолатда ҳам бошқа воситалар орқали ҳар қандай фаолиятни рағбатлантириш мумкин.

Корхонада рағбатлантириш тизимининг мезонларидан бири сифатида фойдаланилувчи усуллар тавсифини алоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин. Масалан, М.И.Круглов рағбатлантириш механизмида ижобий ва салбий мотивларни фарқлашни таклиф қилади[6]. Ижобий мотивга эга бўлган рағбат омиллари меҳнатга иштиёқ уйғотса, салбий мотивга эга бўлган рағбатлар эса ходимларни меҳнатга мажбурлашга йўналтирилганлиги билан ажралиб туради. Салбий мотивга эга бўлган рағбат омилларини қўллашда муайян бир кўрсаткичларнинг бажарилмаслиги ва амалга оширилган ишларнинг белгиланган мезон талабларига жавоб бермаслиги натижасида иш ҳақи миқдори пасаяди. Ижобий мотивга эга бўлган рағбатлар эса кўрсаткичларнинг яхшиланиши ва иш ҳақи миқдорини оширишга йўналтирилади. Шунга мос равишда, рағбатлантириш тавсифига кўра, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўзгарувчан қисмини ижобий ва салбий мотивацияга эга бўлган қисмларга ажратишимиз мумкин. Меҳнат фаолияти натижаларининг яхшиланиши шароитида иш ҳақи миқдорининг ошишини кўзда тутувчи тўлов шакллари ходимларга самарали таъсир кўрсатувчи ва уларда меҳнат

қилишга иштиёқ уйғотувчи ижобий рағбатга эга бўлади. Кўзда тутилган ишнинг бажарилмаслиги ёки бажарилган ишлар сифатининг талаб даражасида бўлмаслиги, даромадлар миқдорининг қисқаришини кўзда тутувчи иш ҳақи шакллари салбий рағбатга эга бўлади ва ходимларни гўёки меҳнатга мажбурлайди.

Энг аввало, мукофот ўзида ижобий рағбатга эга бўлган тўлов турини ифода этади. Корхонада ишлаб чиқариш кўрсаткичларининг белгиланган меъёрлардан ортиқча бажарилиши шароитида мукофот тўланиши кўзда тутилади. Айни пайтда, аксарият ҳолатларда ходимларга мукофот ажратиш муайян кўрсаткичларнинг бажарилишига боғлиқ бўлмайди ёки бошқача айтганда, мукофотлаш одатий ҳолат сифатида қабул қилинади. Бундай вазиятда мукофот олиш учун ҳеч бир ортиқча шартлар талаб этилмаган ҳолатда ходим мукофотдан қуруқ қолмаслик мақсадида, шунчаки, корхонада ўрнатилган тартиб-қоидаларга амалга қилишга ҳаракат қилади, холос. Ушбу вазиятда мукофот ўзида салбий рағбатга эга бўлган тўлов турини ифода этади.

Иқтисодий рағбатлантириш шаклларини баҳолаш услуби бўйича таснифлаш ҳам мумкин. Бунда баҳолашнинг баллик ва ҳисоб-китоб усуллари фарқланади. Ҳисоб-китоб усулида иш ҳақи миқдори корхона иқтисодий кўрсаткичларига тўғри мутаносибликда ўзгаради. Мазкур усулдан корхонада ресурсларни тежашга эришиш ва сотиш ҳажмининг ўсишини таъминлаш шароитида фойдаланилади.

Баллик баҳолаш усулини қўллашда иш ҳақи миқдорига бевосита меҳнат натижаси эмас, балки бажарилган меҳнатни шартли балларда баҳолаш таъсир кўрсатади. Бундай тизимнинг қўлланилишига режа кўрсаткичларининг бажарилиши чоғида мукофот пуллари тўланишини киритишимиз мумкин, яъни режа бажарилганда мукофот пуллари тўланади ёки аксинча.

Шундай қилиб, меҳнатни рағбатлантириш тизимида қўлланилувчи баҳолаш усуллари турли-тумандир. Уларни таснифлашнинг асосий мезонлари 1-жадвалда келтириб ўтилган.

Рағбатлантириш тизимининг бошқа мезонлари қаторида унинг асосини мувофиқлаштиришнинг қайси шакллари ташкил этишига алоҳида эътибор қаратилади. Агар ходимларни мукофотлаш миқдор кўрсаткичларидан келиб чиққан ҳолда амалга оширилса, у ҳолда рағбатлантириш тизими бозор тамойилларига асосланган ҳисобланади. Улар қаторига ишбай меҳнатга ҳақ тўлаш, товар айланмаси, фойда ва шу каби иқтисодий-молиявий кўрсаткичлардан келиб чиққан ҳолда белгиланувчи мукофотларни киритишимиз мумкин. Корхона раҳбариятининг қўлида мужассам бўлган бошқарув ҳокимиятига асосланган мувофиқлаштиришдан фойдаланиш

меҳнат натижаларини баҳолашнинг субъектив усулларини амалда қўллашни англатади. Ўз-ўзидан аёнки, мазкур вазиятда рағбатлантириш тизими сезиларли даражада норасмий институтлар билан тартибга солинади. Стандартлар асосида мувофиқлаштириш мазкур мезонлар бажарилишини назорат қилишнинг объектив тизими

ва меҳнатни баҳолашнинг объектив мезонларининг мавжуд бўлишини тақозо қилади. Рағбатлантириш тизимида бозор шаклларида фойдаланишнинг кучайиши ташкилот фаолияти натижалари билан рағбатлантириш ўртасида кучли боғлиқлик мавжудлигини кўрсатади.

1-жадвал

Иқтисодий рағбатлантириш усуллари таснифи

Баҳолаш кўрсаткичлари даражаси	Рағбатлантириш йўналишлари	Рағбат турлари	Баҳолаш кўрсаткичларининг меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқлик шакллари
Корхона хўжалик фаолиятини баҳолаш	Қобилият, тажриба ва кўникмаларни ривожлантиришни рағбатлантириш	Ижобий мотивлар	Баҳолаш кўрсаткичига мутаносиб тарзда меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини ўзгартириш
Таркибий бўлинмалар ишлаб чиқариш фаолиятини баҳолаш	Меҳнатда иштирок этишни рағбатлантириш	Салбий мотивлар	Баллик баҳолаш
Бирламчи жамоалар ишлаб чиқариш фаолиятини баҳолаш	Меҳнат натижаларини рағбатлантириш		
Якка тартибдаги меҳнатнинг қўшган улушини баҳолаш			

Айрим ҳолатларда ижтимоий тўловлар миқдорининг оширилиши меҳнат интенсификацияси рағбатлантиришга зид келиши ҳам мумкин. Шу боис корхона мулкдорлари ва маъмурияти учун, қоидага кўра, рағбатлантирувчи тавсифга эга бўлган тўловларни (мукофотлар) кўпайтириш ёки корхона фойдасини ошириш эвазига ижтимоий тўловлар миқдорини қисқартиришдан имкон қадар унумли фойдаланиш самарали ҳисобланади. Корхонанинг мазкур тизимдан фойдаланиш ёки фойдаланмаслиги у ерда тақсимлаш муносабатларига ходимлар, давлат ва касаба уюшмаларининг таъсир кўрсатаси олиш даражаси билан боғлиқдир. Бу ерда, асосан, давлатнинг таъсири жуда сезиларли бўлади. Яъни тақсимлаш муносабатларини тартибга солишда давлат, асосан, ижтимоий вазифаларни амалга оширади. Шу сабабли ҳам ижтимоий тўловлар қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади[7].

Тадқиқот жараёнида институтларни таснифлашга асосланган ҳолда, тақсимлаш механизми унсурларининг шаклланишига таъсир кўрсатувчи энг асосий омиллардан бири ҳисоб тизими эканлиги аниқланди. Тақсимот муносабатлари устидан самарали назоратнинг амалга оширилишида ҳисоб тизими муҳим дастак бўлиб хизмат қилади. Ҳисоб тизимининг ўз ўрнида ва тўлақонли тарзда ташкил этилиши ҳамда унинг устидан қатъий назоратнинг йўлга қўйилиши бюджетга солиқ тушумларининг ўз вақтида тушишини таъминлаш ва давлат зиммасига юклатилган ижтимоий-иқтисодий вазифаларни молиялаштиришга замин яратади.

Ҳисоб ишларини юритишнинг ҳаққонийлиги ҳисоб тизимига қўйилувчи асосий талаб-

лардан бири ҳисобланади. Шу сабабли уни тўғри ташкиллаштиришда миллий ва халқаро стандартлардан кенг фойдаланилади.

Ҳисоб тизими тақсимот жараёнларини амалга оширишнинг асосий механизмларидан бири ҳисобланади. Мазкур тизим корхонада асосий қарорларни қабул қилишга бевосита таъсир кўрсатиб, тақсимот жараёнларининг қай даражада бўлишини белгилаб беради. Шу боис унинг энг муҳим жиҳати ҳар бир омилнинг ишлаб чиқариш натижаларига таъсири, маблағлардан самарали фойдаланиш даражаси, даромад манбалари ва улардан самарали фойдаланиш бўйича ахборотларни тақдим этиш орқали тўғри қарор қабул қилишга ёрдам бериш хусусияти ҳисобланади.

Амалдаги қонунчилик (солиқ, божхона, антимонопол ва ҳ.к.), бухгалтерия ва молиявий ҳисобларни юритиш қоидалари, таъминотчи ва истеъмолчилар билан шартномавий муносабатларнинг ўзига хосликлари ҳисоб тизимининг шаклланишига сезиларли даражада таъсир кўрсатади.

Ҳисоб тизимининг объективлиги, энг аввало, унинг аниқлиги, ҳисоб сиёсатининг чуқур ва пухта ўйланган услублардан фойдаланиш даражасига боғлиқ. Субъектив ҳолатларнинг асосий қисми харажатларни гуруҳлаш босқичига тўғри келади.

Ҳисоб ишларининг субъективлигини келтириб чиқарувчи омиллар қаторига: а) барча харажатларни ўзида умумлаштирадиган ҳисоб марказини танлаш; б) қўшимча ва кутилмаган харажатларини тақсимлаш; в) харажатларни амалга ошириш даврини аниқлаштириш ва шу кабиларни киритиш мумкин.

Айрим олимлар ҳисоб тизимини тартибга солишнинг ягона усули сифатида турли хил стандартларни қабул қилиш зарурлигини таъкидлашади. Чунки стандартлар қарор қабул қилиш самарадорлигини белгилаб беради. Шунингдек, ушбу стандартлар тақсимот жараёнлари ва уларни тартибга солиш механизмининг амалда акс этиши ҳамда муайян даражада ҳисоб тизимини ташкиллаштиришни ўзида ифода этади. Бу харажатлар таркиби ва молиявий натижаларни ҳисобга олиш тамойиллари (харажатларни ҳисобга олишнинг тўлиқлиги, устама харажатларни тақсимлаш тамойиллари, харажат ва молиявий натижаларни ҳисобга олиш усуллари, молиявий натижани шакллантириш усулини танлаш ва молиявий жавобгарлик марказларини ажратиш олиш) да акс этади.

Айрим ҳолатларда ҳисоб ишларини юритишда моддий ва номоддий активларнинг уларнинг амалдаги қийматидан келиб чиққан ҳолда акс эттирилмаслиги натижасида субъективлик ҳолатлари юзага келиши ҳам мумкин. Активлар қийматини баҳолаш жараёнларига бозор конъюнктурасидаги ўзгаришлар, ўринбосар ҳамда тўлдирувчи товар ва хизматларнинг пайдо бўлиши каби омиллар жуда катта таъсир кўрсатиб, натижада реал харажатлар бухгалтерия харажатларидан фарқланишини келтириб чиқаради. Бироқ ҳисоб тизимининг реал иқтисодий жараёнларга мослашиши бухгалтерия харажатларининг ўсишига олиб келиши ҳам мумкин. Шу тариқа реал ва бухгалтерия харажатлари ўртасидаги мувозанатни таъминлаш масаласи ҳозирги куннинг долзарб вазифаларидан бири сифатида намоён бўлмоқда.

Кейинги пайтда илмий адабиётларда инсон капиталининг шаклланиш жараёнлари ва унинг иқтисодий ўсишга таъсирини ўрганишга қаратилган илмий изланишларга катта эътибор қаратилмоқда. Инсон капитали шаклланишининг ҳисобини юритиш иқтисодий ўсишнинг моҳияти ва бу борадаги қарашларнинг ўзгаришига олиб келади. Шу боис меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини кўриб чиқишда инсон капитали ҳисобини юритиш усуллари ва даражасига алоҳида эътибор қаратилишини мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз.

Инсон капитали қиймати ходимнинг билим, кўникма, малака, тажриба ва шу каби хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда аниқланади. Инсон капитали ҳисобини юритиш даражаси, энг аввало, меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштиришга қайси омил (иш натижаси ёки малака, билим, иш стаж) кўпроқ таъсир кўрсатишида намоён бўлади. Рағбатлантириш нуқтаи назаридан юқоридаги икки усулдан қай бири мақбул ёки самарали эканлиги борасидаги савол кўпинча баҳс-мунозараларга сабабчи бўлади ва уларни

амалиётда қўллашда аниқ вазиятдан келиб чиқиб иш кўрилади.

Бизнинг фикримизча, иш фаолияти натижаларидан келиб чиққан ҳолда, меҳнатга ҳақ тўлашда қуйидаги ҳолатларга эътибор қаратиш лозим:

биринчидан, эришилиши кутилаётган натижа корхона мақсадларини амалга оширишга қай даражада мос келиши;

иккинчидан, меҳнат фаолияти баҳоланаётган ходим корхонанинг муайян натижаларга эришишига қай даражада таъсир кўрсатади.

Аксарият ҳолатларда муайян давр оралиғидаги сарфланган меҳнат натижаларини ҳар доим ҳам миқдорий кўрсаткичларда ўлчашнинг имкони йўқ. Бу, айниқса, бошқарув фаолиятига хосдир. Бундай ҳолатларда иш ҳақи бошқа билвосита кўрсаткичлар ёки ходимнинг корхона умумий кўрсаткичларига таъсир кўрсатиш имкониятлари орқали амалга оширилади. Шу ўринда таъкидлаш жоизки, алоҳида олинган ходимнинг корхона умумий кўрсаткичларига таъсир кўрсатиш имкониятлари сезиларли даражада чеклангандир. Иккала ҳолатда иш ҳақи тўлашнинг мазкур тизими ходимнинг меҳнат фаолиятини рағбатлантиришга салбий таъсир кўрсатади.

Бизнинг фикримизча, бундай вазиятда инсон капитали даражасидан келиб чиққан ҳолда иш ҳақини табақалаштириш энг оптимал ечим ҳисобланади. Аммо бундай шаклда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ташкил этиш жараёнида айрим муаммолар ҳам келиб чиқиши мумкин. Масалан, даромадларни табақалаштиришда ҳисобга олинувчи инсон капиталини баҳолашда қўлланилувчи усуллар унинг ишлаб чиқариш ҳажми ва ишчи кучи самарадорлигини оширишга ҳақиқатда қанчалик даражада хизмат қилишини аниқлаш имконияти чекланган.

Бошқа номоддий активлар каби инсон капитали қийматини ҳисоблаш усуллари ҳам бир қатор услубий муаммолар билан боғлиқ. Шундан келиб чиққан ҳолда, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини шакллантиришнинг навбатдаги омиллари сифатида инсон капиталини баҳолашнинг қайси усулларидан фойдаланиш ва иш ҳақи тўлашда у айнан қандай шаклда ҳисобга олиниши кабиларни ажратиш кўрсатиш лозим. Бундай усуллар сифатида аттестация ўтказиш, ходимнинг диплом ва сертификатларининг мутахассисликка мослигини текшириш, мутахассислик бўйича ходим иш стажининг мавжудлигига эътибор қаратиш кабиларни санаб ўтиш мумкин.

Иқтисодиётнинг айрим тармоқларида меҳнат муносабатларини тартибга солишда ўша тармоқ ёки соҳада амал қилаётган таъриф келишувларидан фойдаланилади. Бугунги кунда

бундай амалиёт давлат томонидан тартибга солинувчи тармоқлар, хусусан, табиий монополиялар учун хосдир (Масалан: “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ раҳбарияти ва Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика Кенгаши аъзоларининг 2018 йил 20 февралдаги қўшма мажлисида 7-1-сонли қарор билан тасдиқланган. “Ўзбекистон темир йўллари” акциядорлик жамияти бошқаруви ва Ўзбекистон темирйўлчилари ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасидаги 2018-2020 йиллар учун Тармоқ келишуви; Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси кенгаши қошидаги Санатор-курортлар бошқармаси ва Ўзбекистон Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида 2018-2020 йилларга тузилган Тармоқ келишуви ва ҳ.к.лар.). Афсуски, аксарият тармоқларда касаба уюшмалари тақсимлаш муносабатларига ҳали етарлича таъсир кўрсата олаётганларича йўқ.

Юқорида баён қилинганлардан келиб чиққан ҳолда, қуйидаги хулосаларга келишимиз мумкин:

1. Институционал омиллар тақсимлаш муносабатларини тартибга солувчи институтларнинг шаклланишида муҳим ўрин тутди.

2. Институционал омилларнинг тақсимлаш муносабатлари тизимининг шаклланишига таъсири институционал тартибга солиш воситасида амалга оширилади. Институтлар орасида расмий ва норасмий институтларни ажратиб кўрсатиш мумкин. Тақсимлаш муносабатлари, шу жумладан, меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимини жорий қилиш самарадорлиги, асосан, ушбу тизимнинг корхона ва жамиятда қабул қилинган норасмий институтларга қай даражада мос келишига боғлиқ. Шунингдек, институтлар

орасида тизимли ва локал-ташкилий институтларни ҳам ажратиб кўрсатиш мумкин.

3. Институционал омиллар расмий ва норасмий институтларнинг умумийлигини ифода этади. Тақсимлаш механизми шаклланишига таъсир кўрсатувчи омилларни тизимлаштириш мақсадида мазкур диссертация ишида тақсимлаш муносабатларини тартибга солувчи институтларнинг таснифи келтириб ўтилган. Улар орасида тақсимлаш механизми таркибига кирувчи институтлар (ҳисоб тизими, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими, рағбатлантириш тизими); мазкур механизм таркибига кирмайдиган, аммо тизимнинг самарали фаолият кўрсатишига тўғридан-тўғри таъсир кўрсатувчи институтлар (қонунчилик, расмий қонуности ҳужжатлар ва шу кабилар); тизимнинг шаклланиши ва фаолият кўрсатишига билвосита таъсир кўрсатувчи институтлар (анъаналар, урф-одатлар, фаолият юритишнинг ўзига хослиги ва шу кабилар) фарқланади. Институтларнинг бундай таснифланиши тақсимлаш муносабатларини институционал жиҳатдан тартибга солиш ва уларнинг институционал омилларга таъсири таҳлилини тизимлаштириш имконини беради.

4. Институционал омиллар таъсирига боғлиқ равишда тақсимлаш механизми ҳам ўзгаради, бу эса ўз навбатида, тақсимлаш механизми унсурларининг ривожланиши ва муҳимлик даражасининг ўзгаришига таъсир кўрсатади.

5. Институционал омилларнинг рағбатлантириш тизимига таъсири рағбатлантириш комплексининг таркибий тузилмасини шакллантириш (ижобий ва салбий, ташқи ва ички мотивлар нисбати) ва уни тартибга солишда қўлланилувчи усуллардан бирини танлашда намоён бўлади.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/about/annual-report#anchor-annual>; Клинов В.Г., Сидоров А.А. Мировые тенденции в распределении доходов и проблемы социально-экономического развития. // Вопросы экономики. 2018. № 7. С. 33. // https://mgimo.ru/upload/2022/01/Voprosy_ekonomiki_Mirovyve_tendencii_v_raspredelenii_dohodov_i_problemy_socialno-ekonomicheskogo_razvitiya.pdf
2. Колесов Н.Д., Щербина В.Ф. Разрешение экономических противоречий социализма. – М.: Экономика, 1988. С. 34.
3. Экономика переходного периода. / Под. ред. В.В.Радаева, А.В.Бузгалина. – М.: Изд-во МГУ, 1995. С. 45.
4. Стиглиц Дж.Ю. Экономика государственного сектора. – М., 1996. С. 367.
5. Белокрылова О.С., Вольчик В.В. Институциональные изменения и распределение доходов в переходной экономике. // (ie/boom.ru)
6. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией. – М.: Русская Деловая Литература, 1998.
7. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. <https://lex.uz/docs/142859>
8. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. // <https://review.uz/oz/post/poslanie-prezidenta-uzbekistana-shavkata-mirziyoyeva-oliy-majlisu>