



ТЕМИР ЙЎЛ ТРАНСПОРТИ КОРХОНАЛАРИДА МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ҲИСОБИ

DSc Бабахалов Норбўта Эшназарович
“Ўзбекистон темир йўллари” АЖда
молиявий-иқтисодий масалалари бўйича
маслаҳатчи иқтисодиёт фанлари доктори

 https://doi.org/10.55439/ECED/vol25_iss1/a42

Аннотация. Ушбу мақолада меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, темир йўл транспорти корхоналарида меҳнат ва унга ҳақ тўлаш билан боғлиқ жараёнлар, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимидаги камчиликлар, мазкур камчиликларни бартараф этиш бўйича аниқ таклифлар, шунингдек темир йўл транспорти корхоналарида меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизимини жорий этиш орқали эришилган ижобий натижалар таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: меҳнат, иш ҳақи, темир йўл, меҳнат бозори, меҳнат унумдорлиги, ишчи кучи, корхона.

УЧЁТ РАСЧЁТОВ ЗАРОБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Бабахалов Норбўта Эшназарович
Доктор экономических наук (DSc)
Советник по финансово-экономическим вопросам
ОО «Узбекистан темир йуллари»

Аннотация. В данной статье рассмотрены формы и системы оплаты труда, процессы, связанные с трудом и его оплатой на предприятиях железнодорожного транспорта, недостатки системы оплаты труда, конкретные предложения по устранению этих недостатков, а также положительные результаты, достигаемые за счет введения новой системы оплаты труда на предприятиях железнодорожного транспорта, проанализированы результаты.

Ключевые слова: труд, заработная плата, железная дорога, рынок труда, производительность труда, рабочая сила, предприятие.

WAGES IN RAILWAY TRANSPORT ENTERPRISES PAYMENT ACCOUNT

Babaxalov Norbuta Eshnazarovich
Doctor of economics (DSc)
Advisor on financial and economic issues
JSC “Uzbekistan temir yollari”

Abstract. In this article, the form and systems of labor wages, the processes related to labor and its payment in railway transport enterprises, shortcomings in the labor remuneration system, concrete proposals for eliminating these shortcomings, as well as the positive results achieved by introducing a new system of labor remuneration in railway transport enterprises the results were analyzed.

Key words: labor, wages, railway, labor market, labor productivity, workforce, enterprise.

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

Шунингдек, иш ҳақи иқтисодий ва ҳуқуқий категория сифатида бир-биридан фарқланади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳуқуқий мазмуни иқтисодий факторлар билан аниқланади ва меҳнат бозори шароитида шаклланади. Иш берувчи сифатида келиб чиқишидан қатъий назар улар ўртасида келиб чиқадиган муносабат ишга ёллаш ҳисобланиб, у ўзида фуқароларга ўз иш кучларини тақдим этиш ҳисобига муайян пул суммасига алмаштиришни ифодалайди. Унинг миқдори меҳнат нати-

жасига билвосита алоқадор бўлган ишчи кучининг нархи билан белгиланади. Бироқ кейинчалик ишлаб чиқариш жараёнида меҳнат ҳақининг миқдорига албатта меҳнат натижаси таъсир қилади. Иқтисодий категория сифатида иш ҳақи манбани аниқлайди, яъни у қаердан тўланади, айна пайтда ходимларнинг ижтимоий маҳсулот тақсимланишида иштироки усулларини белгилайди.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Ҳар қандай соҳада меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқ жараёнлар, уларнинг ҳисобини юритиш асосий масалалардан бири бўлиб, шу соҳанинг самарадорлиги айнан мана шу ҳақ тўлаш тизимининг тўғри йўлга қўйилганлигига боғлиқ бўлади. Темир йўл транспорти тизими бевосита хизмат кўрсатиш бўлганлиги боис, мазкур соҳада кадрлар салоҳияти юқори бўлиши хизматлар сифатига бевосита таъсир кўрсади.

Ҳар қандай иқтисодий атама ёки тушунчани тадқиқотчи олимлар фикри асосида кўриб чиқилиши, ушбу мақоланинг илмийлигини мустаҳкамлашга хизмат қилади. Шуни инобатга олган ҳолда айрим иқтисодчи олимларнинг мавзулари доирасидаги тадқиқот ишларидан иқтибослар келтириб ўтсак. Жумладан, А.Ю.Коваленко: “иш ҳақи” атамасини амалдаги қонунчилик, жамоа шартномаси ва маҳаллий норматив ҳужжатларга мувофиқ иш берувчи томонидан ходимларга иш учун тўловларни шакллантириш ва амалга ошириш жараёни билан боғлиқ бўлган муносабатлар тизими сифатида белгилайди. Умуман олганда, бу атама фақат бир томонни акс эттиришга имкон беради, уни иш ҳақининг молиявий томонига қисқартиради, бу эса ишлаб чиқариш фаолияти соҳасида ҳисобга олинмаган омилларни ҳисобга олишни истисно қилади [1; Б.115].

О.К.Минёва “иш ҳақи” атамасини ходимнинг иш берувчиси томонидан натура ва нақд шаклда тўланадиган, тўлиқ ва мустақил ишчиларга нисбатан амалга ошириладиган, ишлаган соатлари ёки бажарилган ишларнинг миқдори учун тўланадиган маблағлар сифатида белгилайди. [2; Б.48]

Ушбу таърифда “иш ҳақи” атамаси ҳам ходимнинг ўз меҳнати учун оладиган пул тоифасига туширилади, лекин унинг даражасига таъсир қилувчи иқтисодий элементларни ҳисобга олмайди.

Т.В.Шишкова, Е.А.Козельцева “иш ҳақи” тушунчасини “меҳнат” тушунчаси марказига қўяди, бу эса ўз навбатида уни қўшимча қийматни ташкил этувчи маҳсулот сифатида бел-

гилайди, чунки меҳнат маҳсулот таннархини оширади. Эътибор берадиган бўлсак, меҳнатга ҳақ у томонидан қўшилган қиймат сифатида қабул қилинади. Умуман олганда, бу таъриф қўшимча қиймат элементи сифатида қараладиган меҳнатга ҳақнинг иқтисодий моҳиятини акс эттиради, бу эса уни ҳар томонлама таҳлил қилишда ҳисобга олиш имконини беради [3; Б.125].

Иқтисодчи олималардан Е.Б.Аюшиева иш ҳақининг аҳамияти хусусида қўйидагича фикр билдирган: “Ижтимоий ишлаб чиқаришда иш ҳақининг роли асосий функциялар орқали амалга оширилади, иш ҳақи миқдори ходимнинг меҳнат ҳолатига мос келиши керак” - деган таклифни беради. [4; Б.8]

Г.Касьянова: “Корхонанинг меҳнатга ҳақ тўлаш учун ходимлар билан ҳисоб-китобларини ҳисобга олишнинг асосий вазифалари ёритиб беради, яъни иш ҳақини тўғри расмийлаштириш учун бирламчи ҳужжатлардан фойдаланиш, иш ҳақининг синтетик ва аналитик ҳисобини ташкил этиш каби иш ҳақини назорат қилиш ва такомиллаштиришда таъриф тизимини қўллашга қаратилган чоратadbирларни ишлаб чиқади[5; Б.145].

Тадқиқот методологияси. Мақола илмий абстракция, қиёсий таҳлил, башоратлаш, аналитик ва синтетик таҳлил, анализ ва синтез усуллари ёрдамида ёритилди.

Таҳлил ва натижалар. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизими турли тоифадаги ходимларнинг иш ҳақини тариф фарқлашига асосланади. Тизимнинг асосий элементлари тариф ставкаси, расмий иш ҳақи, тариф шкаласи, тариф коэффициенти ҳисобланади.

Вақт бўйича иш ҳақининг оддий шакли ишга сарфланган вақт учун иш ҳақини тўлашни назарда тутати ва даромад ходим томонидан бажарилган операциялар сонига боғлиқ эмас. Ҳисоблаш тариф ставкалари ва ишлаган кунлар ёки соатларни ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади. Агар ходим бир ой давомида ишламаган бўлса, даромад фақат амалда ишлаган вақт учун ҳисобланади. Иш ҳақини ҳисоблашда иш ҳақининг вақт-бонус шакли нафақат ишлаган соатларини, балки бажарилган ишнинг миқдори ёки сифатини ҳам ҳисобга олишни назарда тутати, бу эса ходимга мукофот берилишини ҳисобга олади.

“Ўрта, кейин эса юқори ва энг юқори маблақали ишчилар иш ҳақининг тариф қисмининг харид қобилиятини тиклаш иш ҳақининг репродуктив функциясини нормаллаштириш йўлидаги энг муҳим йўналишдир. Бозор шароитида тариф ставкалари ва расмий

иш ҳақи меҳнат баҳосининг бир шакли ҳисобланади. Ходим ўз меҳнат мажбуриятларини бажарадиган тариф ставкаси (иш ҳақи) учун тарифли иш ҳақининг даромаддаги улуши 95-100% га етиши керак”.

Юқоридаги ўрганишлар асосида бир хулоса шаклланимоқдаки, иш ҳақини ҳисоблаш жараёнида меҳнатни нотўғри ташкил этиш, ишчиларни етарли даражада рағбатлантирмастик, нотўғри тузилган ҳужжатлар ва бошқалар каби жуда кўп муаммоли жиҳатлари мавжуд.

Иш ҳақининг аналитик ҳисоби бир қатор ҳужжатлар билан ифодаланади, улардан бири ходимнинг шахсий ҳисоби. Ушбу ҳужжат ходим ишга кириш вақтида бухгалтер томонидан тузилади ва унинг ушбу корхонадаги бутун фаолияти давомида сақланади. Шахсий ҳисобда ходимнинг бир календарь йили учун ойлик иш ҳақи акс этирилади. Иш ҳақини аналитик ҳисобга олиш учун ҳужжат жисмоний шахсларнинг даромадлари ва солиқларини ҳисобга олиш учун солиқ картаси ҳисобланади. Ушбу ҳужжатдаги маълумотлар бухгалтер томонидан ҳар ойда фаолият турларига ва улар учун солиқ ставкаларига мувофиқ киритилиши керак.

Умуман олиб қараганда, жаҳон амалиётидан маълумки, иш ҳақини ҳисоблашнинг турли усуллари мавжуд:

- формулалардан фойдаланиш;
- электрон жадваллардан фойдаланиш;
- махсус дастурлар ёрдамида;
- онлайн калькуляторлардан фойдаланиш.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизими меҳнатнинг ҳар хил турларини баҳолаш учун зарур бўлган дастлабки стандартларни белгилаш билан бирга, ишчиларнинг иш ҳақини ҳисоблаш тартибини белгиламайди. Шу сабабли, меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг самарали шакллари ва тизимларини ишлаб чиқиш ва амалиётда қўллаш, ҳар бир гуруҳ ва ишчилар тоифаси учун сарфланган меҳнатнинг миқдори, сифати ва унинг якуний натижаларига қараб иш ҳақини ҳисоблашнинг қатъий белгиланган тартибини белгилаш, иш ҳақини ташкил этишнинг ажралмас бир қисми ҳисобланади.

Муайян иш ҳақи тизимларини ишлаб чиқишда ҳар доим эсда тутиш керакки, иш ҳақини ҳисоблаш тизими шунчалик содда ва тушунарли бўлиши керакки, уни ҳар бир ишчи ва ходим тушуниши шарт. Темир йўл транспортида иш ҳақини ташкил этиш амалиётида иш ҳақининг иккита асосий шакли

қўлланилади, яъни вақтбай ва ишбай ҳақ тўлов шакллари.

Вақтбай иш ҳақи - бу ходимга белгиланган тариф ставкаси ёки унинг ҳақиқий ишланган соатлари учун иш ҳақи бўйича ҳисоблаб чиқилган иш ҳақи. Ишбай тўланадиган иш ҳақи ходимга (ёки уларнинг гуруҳига) ҳар бир бажарилган иш ёки ишлаб чиқарилган маҳсулот (ишлаб чиқариш операцияларида ифодаланган, дона, килограмм, кубометр ва бошқалар) учун олдиндан белгиланган миқдорда тўланади. Иш ҳақи шаклини танлаш ҳуқуқи корхонанинг ўзига берилади. Ҳар бир аниқ ҳолатда, ишлаб чиқаришнинг ташкилий-техник шартларига энг мос келадиган ва шу билан меҳнат фаолияти натижаларини яхшилашга ёрдам берадиган иш ҳақининг аниқ шакли қўлланилиши керак.

Якка тартибдаги ёки жамоавий меҳнат ҳиссасини ва унинг якуний натижасини стандартлаштириш ва ҳисобга олиш, шунингдек, иш ҳақи ҳажмини ошириш мумкин бўлган иш жойларида (жамоаларда) ва иш турларида тўловнинг ишбай тўлаш шаклини қўллаш мақсадга мувофиқдир. Бу эса ўз навбатида зарур сифатдаги иш (ишлаб чиқариш ҳажми) ишчининг (бригадаларнинг) тажрибаси ва малакасига боғлиқ.

Иш ҳақини ташкил қилишда маълум бир ишчи гуруҳи учун иш ҳақининг энг оқилона шаклини тўғри аниқлаш жуда муҳимдир, бу улар бажарадиган ишнинг хусусиятларига ва уларга юкланган асосий ишлаб чиқариш вазибаларининг характерига кўпроқ мос келади. Бироқ, танланган меҳнатга ҳақ тўлаш шакли самардорлигини таъминлашга қаратилган муайян шарт-шароитларни яратиш ва уларга доимий риоя қилиш муҳим аҳамиятга эга.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтга асосланган шакли оддий вақтга асосланган ва вақт бўйича иш ҳақи тизимларига бўлинади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтга асосланган шаклини қўллашда ишлаб чиқариш шароитларидан келиб чиққан ҳолда баъзи талаблар ҳам кузатилади. Улардан энг кенг тарқалганлари: - ҳар бир ходимнинг амалда ишлаган вақтини қатъий ҳисобга олиш ва назорат қилиш, ишламай қолган вақтни мажбурий акс этириш; вақтинчалик ишчиларга иш ҳақи тоифаларини тўғри белгилаш (ёки уларнинг ишига ойлик иш ҳақи бўйича ҳақ тўланадиган ҳолларда иш ҳақи) уларнинг малакасига қатъий мувофиқ ва улар бажарадиган ишнинг ҳақиқий мураккаблигини ҳисобга олган ҳолда, шунингдек, мутахассисларга, ходимларга ва ки-

чик хизмат кўрсатувчи ходимларга расмий маошлар, улар амалда бажарган хизмат вазифаларига қатъий мувофиқ ва ҳар бир ходимнинг шахсий ишбилармонлик фазилатларини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақини тўғри белгилаш киради.

Ҳозирги вақтда ислохотлар йўналишини ўзгартириш зарурати айнан меҳнаткашлар даромадлари соҳасидаги вазият билан боғлиқ. Нархлар ўсишига нисбатан даромадларнинг тенг ўсиши сиёсатига ўтиш учун тобора объектив шароит яратилмоқда. Бунинг зарурияти ривожланган бозор иқтисодиёти йўлидан ўтган мамлакатлар тажрибаси билан ҳам тасдиқланади.

Шу билан бирга, мамлакатда иқтисодий ўзгаришларни амалга оширишнинг барча муқаррар ҳаракатлари билан шуни таъкидлаш керакки, меҳнат соҳасидаги бозор жараёнининг бошланиши ишчиларнинг асосий қисми томонидан янги ижтимоий ролни қабул қилишдир. Фикримизча, бу сабабларнинг барчаси иқтисодиётга тўлиқ таъсир кўрсатади, иш самарадорлигини пасайтиради ва темир йўл транспорти ходимларининг реал даромадларига таъсир кўрсатади.

А.В.Давыдов фикрича: “Меҳнат ва унинг меҳнатига ҳақ тўлаш соҳасидаги кечиктириб бўлмайдиган ислохотларни ҳал этишдаги кечикиш саноатда бозор ислохотларининг самарали натижаларига тезроқ эришишга тўсқинлик қилмоқда. Мотивация назариялари нуқтайи назаридан тўлов тизимининг қуйидаги камчиликларга эга эканлигини кўрсатмоқда: [6; Б.86]

- ҳар бир ходим учун тарифлар ва иш ҳақининг аниқ иерархик тизими мавжуд эмаслиги;

- турли тоифадаги ходимлар (ишчилар, хизматчилар, мутахассислар ва менежерлар) ва турли касбий ва малака гуруҳлари ишчилари ўртасидаги иш ҳақининг фарқи етарли даражада сезиларли эмаслиги;

- иш ҳақидаги тариф улуши паст ва давом этаётган индексацияга қарамай ошмаганлиги;

- ходим ташаббус кўрсатса ва меҳнат унумдорлигини оширса, рағбатлантириш тизимининг йўқлиги” кабилардир.

А.В.Давыдов фикрларини давом эттириб, соҳада иш ҳақини ташкил этишда қуйидаги йўналишлар бўлиши керак деб ҳисоблайди:

- энг кам иш ҳақини энг кам истеъмол бюджетига яқинлаштириш орқали иш ҳақининг репродуктив функциясини тиклаш;

- меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизimini такомиллаштириш ва барча тоифадаги ишчилар малакасини оширишни рағбатлантиришга янги ёндашувларни шакллантириш асосида иш ҳақини рағбатлантириш ва тартибга солиш функцияларини кучайтириш.

Эътибор берадиган бўлсак, назарий ва услубий жиҳатдан темир йўл транспортида меҳнатнинг сифат жиҳатидан турли хиллигини баҳолаш етарли даражада ишлаб чиқилмаган. Тариф тизимини қуриш тамойиллари халқ хўжалигининг барча тармоқлари учун бир хил бўлганлиги сабабли, бу муаммони ҳал қилиш фақат тармоқ доирасида чекланиб қолиши мумкин эмас. Бундан ташқари, тариф шкалалари сонини пасайтиришнинг барқарор тенденцияси кузатилмоқда, уларни бирлаштириб, тариф ҳамда малака маълумотномаларида кесишган касбларга ўтиш ишларини олиб бориш керак. Бироқ, бу алоҳида тармоқларнинг ўзига хос меҳнат шароитларини тўлиқроқ ҳисобга олиш зарурлигини истисно қилмайди.

Илмий-техника тараққиёти таъсирида меҳнат мазмуни доимий ўзгаришларга учрайди. Техника ва технологиянинг мураккаблашиши, умумий таълим даражаси ва махсус тайёргарликнинг ўсиши билан малакали ишчилар улуши ортиб бормоқда. Меҳнатни ўлчаш учун янада ривожланган бошқарув усулларига эҳтиёж мавжуд. Турли хил меҳнат турлари билан қўлланиладиган усуллар мезонларини танлашда чекланган имкониятларга эга, улар нафақат аниқ, балки тахминий миқдорий хусусиятлардан ҳам фойдаланадилар. Ишчиларнинг алоҳида касбий гуруҳлари учун бу масалалар тўлиқ ҳал этилмаган. Битта тармоқдаги турли гуруҳлар меҳнати мазмуни, ҳатто тармоқлар ўртасида солиштирганда вазифа янада мураккабланиши.

Муҳандислик ва технологиядаги ўзгаришлар иш ҳақини яхшилашнинг турли босқичларида ҳисобга олинади. Бироқ, миқдорий ҳисоб-китобларнинг йўқлиги ҳар доим ҳам ушбу усулда илмий-техника тараққиёти, кадрлар тайёрлашнинг янги даражаси ва зарур тўлиқлик билан боғлиқ меҳнат мураккаблигидаги ўзгаришларни ҳисобга олишга имкон бермайди.

“Ўзбекистон темир йўллари” АЖда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ўрганганимизда уларда айрим муаммолар мавжуд эканлиги аниқланди.

Бизнинг фикримизча, ўрганишлар шуни кўрсатдики, “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ

меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида қуйидаги камчиликлар мавжуд:

1. Темир йўл масофаларида амалдаги низом бўйича ҳисоблар натижасида фақатгина йўл масофаси корхонаси учун темир йўл ва сунъий иншоот созловчилари ҳамда темир йўл кесишмаси навбатчилари сони аниқланади, лекин бошқа касб ва лавозимлар (бошқарув, муҳандис, техник ва хизматчи ходимлар) сонини аниқлаш бўйича белгиланган меъёрий ҳужжатлар мавжуд эмас.

2. Корхоналарда иш ҳақи фондини ажратишда инсон омилининг тўғридан-тўғри таъсири мавжуд.

3. Амалдаги меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида кўра йўл созловчилар мутахассис ва раҳбар ходимларга нисбатан анча кўп маош олмақда,

4. Корхона йўл созловчилари 1 км йўлни таъмирлашга қанча ҳақ тўланишини билмайди, рақобат муҳити яратилмаган. Бу эса йўл созловчиларнинг ўз ишига масъулияти ва қизиқишининг йўқолишига олиб келмоқда

5. Ҳозирги кундаги кузатилаётган ҳолат бўйича корхоналарга меҳнатга ҳақ тўлаш фонди ажратиш вақтида қуйидаги кўрсаткичлар ҳисобга олинмаяпти:

- корхона ҳудудига қарашли йўлларнинг узунлиги;
- йўл устки қисм ва қурилмаларнинг турлари;
- йўлларнинг баҳоси;

- йўллар жойлашган ҳудуднинг табиий шароити;

- корхонадаги ишчи-ходимлар ҳисобий сони;

- штатлар жадвали;

- корхонанинг рўйхатдаги ишчи-ходимлар сони.

6. Ажратилган штатлар бирлигини аниқ асословчи меъёрий ҳисоб-китоб ҳужжатлар ҳам мавжуд эмас.

7. Юқори турувчи ташкилот ажратган штатлар бирлиги ҳисобий ишчи-ходимлар сонига мос эмас.

Мавжуд тизим камчиликларини ўрганиш натижалари шуни кўрсатдики, йўл баҳоси аъло бўлган баъзи корхона ишчиларининг ўртача иш ҳақи, йўлининг баҳоси нисбатан пастроқ бўлган корхона ишчиларининг ўртача иш ҳақидан оз. Аслида тескариси бўлиши лозим.

Шулардан темир йўл масофаси корхоналарининг амалдаги меҳнатга ҳақ тўлаш тизими 162-Н буйруқ асосида юритилади. Бунда юқорида кўрсатиб ўтилган камчиликлар туфайли, яхши иш кўрсаткичларига эга бўлган корхонанинг иш ҳақи ёмон кўрсаткичли корхонага нисбатан кам бўлган ҳолатларни учратиш мумкин (1-жадвал). Жадвалдан ПЧ-Б ташкилотининг кўрсаткичлари ПЧ-А ташкилотига нисбатан яхшироқ, лекин ўртача иш ҳақи пастлигини кўришимиз мумкин.

1-жадвал

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг камчиликлари

т/р	Кўрсаткичлар	ПЧ-А	ПЧ-Б	Фарқи %
1.	2021 йилдаги бош йўлларнинг фойдаланиладиган узунлиги, км	143,1	163,8	114,5
2.	Юк ташиш, млн.тонна	133,8	130,9	97,8
3.	Темир йўлнинг ҳолати (бахоси), балл	336	182	169
4.	Йўл созловчиларнинг 50-Н буйруқ бўйича ҳисобий сони, киши	383	520	135,8
5.	Йўл созловчиларнинг амалдаги сони, киши	352	389	110,5
6.	Йўл созловчилар амалдаги сонининг ҳисобга нисбати, %	91,9	74,8	
7.	2021 йилдаги ҳақиқий жами МҲТФ, млн.сўм	28423	29 093	102,4
8.	2021 йил учун ўртача ойлик иш ҳақи, млн.сўм	4 794, 7	4 277,8	89,2

Ушбу камчиликларни бартараф этиш ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш мақсадида, янги Низом ишлаб чиқилди. Ушбу Низом олдинги меҳнатга ҳақ тўлаш тизимидан фарқли ўлароқ қуйидагиларни ўз ичига олади:

1. Темир йўл масофаси корхоналари хизмат кўрсатиш ҳудудидаги мавжуд темир йўллар, сунъий иншоотлар, темир йўл ўтказ-

гичлар ҳолатини “аъло” даражада сақлаш учун меҳнатга ҳақ тўлаш ҳаражатларини йўлнинг 1 келтирилган км нинг қийматидан ҳисоблашни жорий этиш;

2. Келтирилган 1 км учун меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ишлаб чиқаришда мавжуд темир йўлларнинг юк ўтказувчанлиги, жойлашган ҳудудининг иқлими, шароити ва рельеф тузилишини инобатга олиш;

3. Йўл хўжалиги корхоналарида асосий ишлаб чиқариш фаолиятига керакли бўлган раҳбар ва мутахассислар сонини аниқлаш бўйича низом ишлаб чиқиш;

4. Штатлар бирлигини ҳар йили ҳисобий ишчи-ходимлар сонига мос равишда, ҳисоб-китобларга асосан, ўзгартириб туриш.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизимини жорий этиш орқали куйидаги ижобий натижаларга эришилганини келтиришимиз мумкин (2-жадвал).

2-жадвал

Таклиф этилаётган меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизими
(1 келтирилган км.темир йўлни жорий таъмирлаш иш ҳақи қиймати)

т/р	Корхона номи	Жами келтирилган км	Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳисобий режавий фонди, млн.сўм	1 кел.км темир йўлни жорий сақлаш учун ўртача иш ҳақи, млн.сўм		
				аъло	яхши	қониқарли
1.	Тошкент МТУ	1 381,04	15 354	11,2	10,2	9,2
2.	Қўқон МТУ	826,66	9 280	12,9	11,8	10,6
3.	Бухоро МТУ	1 734,97	20 844	11,7	10,6	9,6
4.	Қўнғирот МТУ	1 288,40	9 782	7,5	6,8	6,1
5.	Қарши МТУ	628,53	7 239	11,3	10,2	9,2
6.	Термиз МТУ	527,93	7 411	14,5	13,1	11,8
	Жами:	6 387,53	69910	11,5	10,5	9,4

1. Иш ҳақи фондининг қийматини ҳисоблашда янги тизим жорий этилгандан кейин, жамият таркибидаги йўл масофаси корхоналарида 1 келтирилган км учун бир хил тартибда ҳисобланади, ҳар бир ҳудуднинг ўзига хос қўшимча тўлов ва туман коэффициентлари ҳисобга олинади.

2. Янги тизим орқали меҳнатга ҳақ тўлашни ҳисоблашда ишчининг маошини сунъий ошириш ҳолатлари чекланади.

3. Янги тизим натижасида ишчилар 1 келтирилган км темир йўлни таъмирлаш учун қанча ҳақ тўланишидан хабари бўлади, рақобат муҳитини яратади, ўз ишига масъулият ва қизиқишни оширади.

4. Йўл масофаси корхоналари ишлаб чиқаришга керакли ишчи-ходимлар сонини ўзлари мустақил белгилайди.

5. Меҳнатга ҳақ тўлаш жараёнида шаф-фликка эришилади.

Хулоса ва таклифлар. Хулоса қилиб айтганда тизим корхоналарида иш ҳақи фондини ажратилишида инсон омилининг тўғридан-тўғри таъсири мавжуд, корхона йўл соловчилари 1 км йўлни таъмирлашга қанча ҳақ тўланишини билмайди, рақобат муҳити яратилмаган ва ўз ишига масъулият ва қизиқиши йўқолишига олиб келмоқда. Шу боис, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштиришда корхона ҳудудига қарашли йўлларнинг узунлиги, йўл устки қисм ва қурилмаларнинг турлари, йўлларнинг баҳоси, йўллар жойлашган ҳудуднинг табиий шароити ва бошқаларни инobatга олган ҳолда 1 келтирилган км темир йўл бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини жорий қилиш таклифи берилди.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Коваленко А.Ю. Социально –экономическая сущность оплаты труда и основы ее организацию. Terra ecomoticus. 2011. Том 9 № 4 часть 3, с115-117
2. Минёва О.К. Исследование мотивации труда неучебного персонала Российских вузов. Вестник АГТУ 2006 № 4(33). С. 46-53
3. Шишкова Т. В. Международные стандарты финансовой отчетности : учебник / Т.В. Шишкова, Е.А. Козельцева. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 265 с.
4. Аюшева Е.Б. Обоснование подхода к реформированию заработной платы в российской федерации. Автореферат. Москва 2007. Изд.дом ГОУВПО «ГУУ» с.23
5. Касьянова Г. Заработная плата: практическое руководство для бухгалтера.Изд.АБАК, 2022. С.848.
6. Давыдов А.В., Овсянников А.С., Маложон И.М. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике.- Новосибирск.: Наука, 2003. -211, [2] с.: ил.; с.300.