



ИЖТИМОЙ ЙЎНАЛТИРИЛГАН ИҚТИСОДИЁТДА МЕҲНАТГА ҲАҚ
ТЎЛАШНИНГ КОМПЕНСАЦИОН МОДЕЛИ

Мирзакаримова Муяссар Мўминовна -
Фарғона давлат университети
доценти, иқтисод фанлари доктори (DSc)
Пардаева Бахтинисо Уктамовна -
Ўзбекистон Давлат жаҳон тиллари
университети катта ўқитувчиси
Азимова Лола Сафаровна -
Тошкент тўқимачилик ва енгил саноат институти
“Корпоратив бошқарув” кафедраси катта ўқитувчиси

https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss1/a1

Аннотация. Мақолада ҳозирги замон бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тўлаш компенсацион моделининг роли ва аҳамияти ўрганилган. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ушбу усули фирма ходимларига ҳамда фирма фойдаси ва даромадлилигини унинг ходими меҳнатини компенсациялаш ҳисобига оширишга катта таъсир кўрсатади. Компенсацион бошқарув ғояси барча корхоналар ишлаб чиқариш рентабеллиги ва самарадорлигига эътибор қарата оладиган глобал иқтисодиётнинг мураккаб, рақобатли кураши шароитида вужудга келди. Меҳнат унумдорлигига асосланадиган ишчиларни мукофотлаш тизимини яратиш жамоанинг самарали ишлашини рағбатлантирадиган асосий омил ҳисобланади.

Таянч сўзлар: компенсация, модель, мулкдор, иш ҳақи, усуллар, мукофот, меҳнат, компенсацион стратегия, таркибий тузилма, объект, жамоа шартномалари.

КОМПЕНСАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОЦИАЛЬНО
ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Мирзакаримова Муяссар Муминовна -
Доцент Ферганского государственного
Университета, доктор экономических наук
Пардаева Бахтинисо Уктамовна -
Старший преподаватель Государственного
университета мировых языков Узбекистана
Лола Азимова Сафаровна -
старший преподаватель кафедры корпоративного управления
Ташкентского института текстильной и легкой промышленности

Аннотация. В статье изучены роль и значение компенсационной модели оплаты труда в современной рыночной экономике. Этот способ оплаты труда оказывает большое влияние на работающих фирм, а также на повышение прибыли и доходности фирмы за счет компенсации труда. Мысль компенсационного управления появилась в условиях сложной конкурентной борьбы в глобальной экономике, который может сосредоточить внимание на рентабельность и эффективность производства всех предприятий. Создание системы награды рабочих, основанных на производительности труда является стимулирующий основной фактор эффективной работы коллектива.

Ключевые слова: компенсация, модель, владелец имущества, зарплата, способы оплаты труда, награды труда, компенсационная стратегия, структура, объект, коллективный договор.

IN A SOCIO-DEFINED ECONOMY SALARY COMPENSATION MODEL

Mirzakarimova Muyassar Muminovna -
Associate Professor, Doctor of Economic Sciences (DSc),
Fergana State University
Pardaeva Baxtiniso Uktamovna -
Senior teacher, Uzbekistan State World Languages University
Azimova Lola Safarovna -
Senior Lecturer, Department of Corporate Governance,
Tashkent Institute of Textile and Light Industry

Abstract: The article examines the role and importance of the compensation model for labor remuneration in the conditions of a modern market economy. This method of payment of Labor has a great impact on the employees of the firm as well as on the increase in the profit and profitability of the firm in the account of compensating its employee labor. The idea of compensation management arose in the conditions of a complex, competitive struggle of the global economy, in which all enterprises could pay attention to the profitability and efficiency of production. The creation of a system of rewarding workers based on labor productivity is a key factor that encourages the effective performance of the team.

Keywords: Compensation, model, proprietor, salary, methods, reward, labor, compensation strategy, structural structure, object, collective agreements.

Кириш. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг 2020 йил 29 декабрдаги Олий Мажлисга йўллаган Мурожаатномасида “Янги йилда иқтисодий ислохотларнинг пировард мақсади камбағалликни қисқартириш ва аҳоли фаровонлигини оширишдан иборат бўлади. Ушбу стратегик мақсадларга ҳамма учун тенг имконият яратадиган юқори иқтисодий ўсиш ҳисобига эришилади”[1], деб таъкидланди. Мамлакат иқтисодий тизими трансформацияси, мулкый ислохотлар даврида назарий тадқиқотларни ўрганиш, бозор иқтисодиёти мамлакатларида иш ҳақи механизмини умумлаштириш ва глобаллашув жараёнларининг таъсири иш ҳақи концепцияларида давом этмоқда[2].

Айрим вазиятларда ўқув ва илмий адабиётларда Ғарб тушунчаларидан етарли ўрганмаслик қайд этилади, бу эса ушбу тушунчалардан амалда фойдаланиш имкониятини чеклайди. Шу сабабли уларнинг мазмунини пухта таҳлил қилиш, Ўзбекистон корпорациялари бошқарув амалиёти ва бухгалтерия ҳисоби ҳамда меҳнат ва солиқ қонунчилиги билан ўзаро боғлиқлиги ҳозирги вақтда жуда долзарб масала ҳисобланади.

Рақамли иқтисодиётга ўтиш даврида иш ҳақи тизими ислохотида меҳнатга лаёқатли фуқароларнинг иш билан бандлиги ва меҳнат фаолиятининг «шахсий тарихи»ни акс эттирувчи «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий комплекси яратилаётганлигини таъкидлаш лозим. Идоралараро дастурий комплексда иш билан банд ҳар бир фуқаро ва ҳар бир иш ўрнининг ҳисобини юритиш имконини берадиган идоралараро дастурий комплексни яратиш, электрон меҳнат дафтарчаси ва электрон меҳнат шартномаларини юритишни назарда тутувчи 6 ойлик ўтиш даврини инобатга олган ҳолда махсус ахборот тизимини ишга туширишга оид ташкилий чора-тадбирлар, электрон базага маълумотлар ўз вақтида ва тўлиқ киритилмаганлиги учун маъмурий жавобгарлик чоралари назарда тутилади.

Аҳолининг ҳаёт даражасини юксалтириш учун меҳнатга муносиб ҳақ тўлаш тизимини шакллантириш ва аҳоли реал даромадларини ошириш мақсадида 2019 йил 1 январдан Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси қайта кўриб чиқилмоқда. Унга кўра, меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг куйи разрядлари тариф коэффициентларини ўртача 10 фоизга, шу жумладан, 1-разряд бўйича 15 фоизга, 2-разряд бўйича 10 фоизга ва 3-разряд бўйича 5 фоизга ошириш орқали меҳнатига кам ҳақ тўланадиган ходимларнинг иш ҳақи миқдори жадал равишда оширилади. Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети ҳисобидан таъминланадиган ташкилотларда банд бўлган универсал касблар

ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашга доир разрядлар 2019 йил 1 январидан уларнинг янгиланган намуналари асосида жорий этилади.

2019 йил 1 сентябрга қадар Халқаро молиявий институтлар билан биргаликда меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорининг унинг натижалари, бажарилаётган меҳнат функцияларининг мурракбалиги ва масъулияти билан янада узвий боғлиқлигини таъминлашни назарда тутадиган Бюджет ташкилотларида меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини янада такомиллаштириш концепцияси ишлаб чиқилди.

2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастурида энг кам ойлик иш ҳақи миқдорини белгилаш тартибини қайта кўриб чиқиш вазифаси амалга оширилди. Дастурда солиқ ва бошқа тўловларнинг энг кам иш ҳақи миқдори билан боғлиқ бўлишига барҳам бериш; ходимларнинг иш ҳақи миқдорини ягона тариф сеткаси бўйича тариф коэффициентини ошириш ҳисобидан кўпайтириш; пенсия, стипендия ва нафақалар миқдорини ягона тариф сеткаси бўйича тариф коэффициентларини ошириш кўрсаткичидан келиб чиқиб кўпайтириш назарда тутилган.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили.

Маълумки, 1890 йилда А. Маршалл томонидан ишлаб чиқилган талаб ва таклиф қонуни бозордаги товарларга талаб ва унинг таклифи ҳажмининг ушбу товарлар нархига боғлиқлиги тўғрисидаги объектив иқтисодий қонундир. Бошқа шароитлар бир хил бўлганда товарнинг нархи қанча арзон бўлса, уни сотиб олишга талаб (сотиб олишга тайёрлик) шунчалик кўп, айна пайтда таклиф (сотишга тайёрлик) шунчалик камдир[15].

Меҳнат(иш кучи)нинг баҳоси меҳнат бозорига меҳнатга лаёқатли аҳолининг турмуш кечириш учун бошқа манбаларга эга бўлмаган қисмини жалб этади. Иш ҳақи даражасининг юқорилиги меҳнат бозори барча сегментларида меҳнат (иш кучи) таклифини кўпайтиради. Иш ҳақининг пасайиши эса, аксинча, меҳнат бозорида ишчи кучи таклифини камайтиради.

XIX асрда “ишчи кучи - товар қийматининг пулдаги ифодаси”, деб ҳисобланадиган концепция пайдо булди. Унинг асосига “меҳнат” ва “ишчи кучи” тушунчалари ўзаро чегараланган қоида кўйилганди. Яъни бу қарашга мувофиқ, меҳнат товар бўла олмайди ва у қийматга эга эмас. Товар меҳнат қилишга қодир ишчи кучи бўлиб, иш ҳақи мазкур товар қийматининг пулда ифодаланган миқдоридир. Ходим қилган бутун меҳнати учун эмас, балки зарурий меҳнати учун иш ҳақи олади. Иш ҳақининг иқтисодий

табиати ушбу даромад ҳисобига ишчи кучи так-рор ҳосил қилинишини таъминловчи моддий ва маънавий эҳтиёжларни қондиради.

Иш ҳақининг меҳнат унумдорлиги билан боғлиқлиги масалаларини тадқиқ этган маржинал назарияда ишлаб чиқаришнинг асосий омиллари пул ва ишлаб чиқариш воситаси сифатида капитал ҳамда ер, тадбиркорлик қобилияти ва ёлланма ишчилар меҳнати ажратиб кўрсатилган. Ушбу қарашларга мувофиқ, бу асосий омилларнинг ҳар бири муайян унумдорлик белгиси бўлиб, даромадни шакллантиришга хизмат қилади. Мазкур даромаднинг бир қисми ишлаб чиқаришнинг аниқ бир воситаси эгасига тегади. Маржиналистлар ишлаб чиқариш омиллари мувозанат ҳолатига келганидан кейин уларнинг ҳар бирига энг юксак унумдорлигига кўра ҳақ тўланади, деб ҳисобланади. Бунда энг юксак меҳнат унумдорлиги меҳнатидан фойдаланиш фойда келтираётган ходимнинг вақт бирлигида ишлаб чиқарган маҳсулоти ҳажмига кўра белгиланган. Шу сабабли, улар фикрича, иш ҳақи энг юксак меҳнат унумдорлигига тенгдир.

XX аср иккинчи ярмида пайдо бўлган монетаризм назариясида ишчи кучига талабда энг муҳими - пулга талабни ошириш, деган ғоя илгари сурилди. Ушбу ёндошувда “ишсизликнинг табиий меъёри” концепцияси асосий ўринни эгаллайди. Бунда ихтиёрий ишсизлик шу даражада бўлиши керакки, бу меҳнат бозорида талаб ва таклиф мувозанатини ҳосил қилиб, реал иш ҳақи барча бозорлардаги мувозанатга мувофиқ бўлиши лозим. Хусусан, М.Фридмен фикрига кўра, бозорлардаги талабнинг кенгайиши товарлар нархини ҳам, иш ҳақи даражасини ҳам оширади.

Аммо бу ўзгаришларга товарлар нархининг ортишига иш ҳақи кўпайишига нисбатан тезроқ таъсир кўрсатади. Нарх-наво меҳнатга ҳақ тўлашдан кўра тезроқ қимматлашиши реал иш ҳақи миқдорини камайтиради. Бу иш берувчиларни ходимлар сонини кўпайтиришга мажбур қилади. Ишчи кучига талаб кўтарилиши ўз самарасини беради, чунки ходимлар нарх-наво барқарорлашишини кутадилар ҳамда иш ҳақи миқдори кўпайишига реал иш ҳақи ортиши сифатида қарайдилар[11].

Меҳнатга ҳақ тўлаш компенсацион модели бўйича иқтисодий адабиётлар ва қонунчилик таҳлили турли-туман тушунчалардан тўғри фойдаланиш имкониятини бериб, кўп даражада иш берувчилар томонидан ишчиларга амалга оширилган тўловларни тавсифлайди.

Мантқан асосли ва босқичма-босқич мукофотлаш компенсацион моделини ишлаб чиқиш меҳнат муносабатлари томонларининг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоялашнинг кўшимча шарт-шароити ҳисобланади ҳамда жа-

миятни самарали ташкил қилиш учун муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамият касб этади, унинг асосий тушунчалари пухта таърифланган [4].

Компенсацион стратегия узоқ муддатли рақобат устунликларига эришиш ва уни мустаҳкамлаш учун ташкилот рақобатбардошлигини таъминлайдиган ходимларнинг талаб қилинадиган меҳнат фаолияти натижаларини ишлаб чиқиш ва қўллаб-қувватлаш йўли билан мотивация ва мукофотлаш тизимининг умумий йўналишларини белгилайди.

Глобаллашув жараёнларининг ривожланиши ҳамда иқтисодиёт ва меҳнат бозорларининг интеграциялашуви туфайли мукофотлаш ягона концептуал аппаратидан фойдаланиш халқаро ҳуқуқ тизимида муҳим роль ўйнайди. Модель реал объект, жараён ёки ҳодисанинг соддалаштирилган кўринишини ўзида мужасамлаштиради. Модель реал объектни, унинг таркибини, асосий хоссалари, ривожланиш қонунлари ва ташқи дунё билан ўзаро таъсирини тушуниш; қўйилган мақсад ва мезонлар учун самарали бошқарув усулларини белгилаш; ушбу усулларни амалга ошириш ва объектга таъсирининг бевосита ва билвосита оқибатларини прогноз қилиш учун зарур. Ташкилот ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлашнинг компенсацион модели деганда биз ходимларнинг меҳнат хулқ-атвориغا комплекс таъсир кўрсатадиган унинг таркибини тушунамиз ва алоҳида унсурлар, ички ва ташқи муҳит омиллари ва шартлари ўрта-сидаги ўзаро боғлиқликни таъминлаймиз[6].

Компенсация стратегияси ходимларни бошқариш умумий стратегиясининг бир қисми сифатида ишлаб чиқилган ва ташкилий стратегияни амалга оширишга қаратилган. Компенсация стратегияси кишилар хулқ-атвориغا ва раҳбарлик стилига муҳим таъсир кўрсатади, бу эса ўз навбатида, мукофотлаш тизимининг таркибини аниқлайди. Мукофотлаш стратегияси ва ташкилот стратегиясини мувофиқлаштиришда мукофотлаш барча шакллари ушбу стратегияни амалга оширишга катта ҳисса қўшадиган ходимларга йўналтирилган [8].

Шундай қилиб, мукофотлаш ишчиларнинг феъл-атвори ва самарадорлигига уларнинг кўникмалари ва натижалари орқали таъсир кўрсатиб, уларнинг эътирофини оширади ва иш ҳақини рағбатлантиради. Компенсация стратегияси бизнес-стратегияни қўллаб-қувватлаш учун компенсация молиявий ва номолиявий шакллариининг йўл қўйиладиган комбинациясини таъминлаши лозим. Масалан, мукофотлаш стратегиясини ташкил қилиш қайта ташкил қилиш стратегиясида меҳнатга ҳақ тўлаш тегишли таркибини таъминлаб, кам сонли иерархия даражасига эга бўлган ташкилотни қўллаб-қувватлайди. Мазкур вазиятда самарали маъмурий

ишлашни қўллаб-қувватлайдиган ва рағбатлантирадиган компенсацион меҳнат модели усулларини жорий қилиш етакчи роль ўйнайди ва катта аҳамият касб этади.

Кўшиб олиш ва қоплаш стратегияси ходимларнинг қисқаришига олиб келади, аммо ходимларнинг ўз хоҳишига кўра ишдан бўшаши туфайли сотувларнинг кўпайиши ҳам жиддий муаммо бўлиши мумкин. Ушбу вазиятда меҳнатга ҳақ тўлаш компенсацион модели стратегияси энг яхши ходимлар учун лавозимдаги ўсиш имкониятларини бериш ва кенгайтиришга, ўқиш дастурларини ташкил қилиш ва турли таркибий бўлимлар ўртасида тажриба алмашилишига асосланиши мумкин [10].

Компания меҳнатга ҳақ тўлаш моделининг стратегияси одатда, ходимлар менталитети ва маданиятлараро тафовутларга барҳам беришга қаратилган бўлиб, ўзининг стратегик мақсадларини белгилайди: компания умумий обрўсини қўллаб-қувватлаш, компания учун мақсад ва мезонларни, ходимларнинг асосий билим ва кўникмаларини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш. Ишчилар алоҳида тоифаларининг ишини баҳолаш учун меҳнатга ҳақ тўлаш компетенцияси ва компенсацион сертификатларини ишлаб чиқади ва белгилайди. Давлат меҳнатга лаёқатли аҳоли олдидagi ўз ижтимоий жавобгарлигини энг кам иш ҳақи даражасига қадар пасайтирган, компенсацион мукофотлашга нисбатан ёндашувларда миқдор ва сифат жиҳатдан мос келмаган шароитда иш ҳақини тартибга солиш реал механизмидан фойдаланиш мумкин [9].

Тармоқ жамоа шартномалари иқтисодиётнинг муайян соҳалари ишчилари учун уларнинг ишлаши, меҳнатга лаёқатини тиклаш харажатлари, шароитлари ва ишчи кучини оддий ёки кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришни таъминлаш ўзига хосликларини ҳисобга олган ҳолда ўрнатилган бюджет тизимидан фойдаланишга асосланган меҳнатга ҳақ тўлаш корпоратив стандартларига асосланиши мумкин [13].

Иқтисодиётнинг айрим соҳаларида малакали ишчилар учун компенсациянинг бундай стандартлари аниқ олинган тармоқда ишлаш хусусиятларини ҳисобга олиб, яратилади, тобе тўсиқларни ўз ичига олади ва ишчиларнинг асосий эҳтиёжларини ижтимоий қабул қилинган даражада қондириш ва ишлаш лаёқатларини тиклашга қаратилган. Ҳозирги иқтисодий шароитларда ташкилий ривожланишнинг ижобий иқтисодий рағбатини қўллаб-қувватлаш иш ҳақи даражасини фаолият пировард натижалари билан узвий боғлаган ҳолда иш ҳақи моделининг эгилувчанлиги ва самарадорлигини оширишни тақозо этади. Ташкилот учун меҳнатга ҳақ тўлаш моделини шакллантириш ало-

ҳида аҳамият касб этиб, жадал ўзгараётган рақобат муҳитида доимо ўзагриб боради. Компенсацияларни бошқариш ғояси мураккаб, рақобатбардош глобал иқтисодиёт шароитида вужудга келиб, унда барча компаниялар ишлаб чиқариш фойдалилиги ва самарадорлигига мужассамлашиши лозим. Меҳнат унумдорлигига асосланган ишчилар меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини яратиш командани самарали ишлашга рағбатлантиришнинг асосий омили ҳисобланади [7].

Мукофотларни бошқариш меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ишлаб чиқишга ёндашувларни таъминлаб, иш тайинлашга, ишчининг билимлари ва тажрибасига талабларни ҳамда инсон, команда ва ишлаб чиқариш бўлими манфаатларига эътибор қаратган ҳолда рақобатбардошлик ва унумдорлик учун рағбатларни табақалаштириши мумкин. Компенсацион пакет имтиёз ва қўшимча тўловлар тўпламини ўзида мужассамлаштириб, ишчи ва унинг оиласи турмуш тарзини ҳимоя қилади ва бойитади.

Масалан, Линкольн Электрик, Дженерал Моторс, Форд, Крайслер ва бошқа компанияларда меҳнатга ҳақ тўлаш компенсацион моделлари умумий сони асосий йўналишлар бўйича қуйидагилар ҳисобланади:

- иш ҳақи ва меҳнат унумдорлиги - 36 турдаги мукофотлар;
- ноиш вақти учун ҳақ тўлаш - 21 турда;
- меҳнатга лаёқатсизлик бўйича тўловларни давом эттириш - 19;
- ишини йўқотиш бўйича тўловларни давом эттириш - 10;
- келаси даврлар сарфлари - 23;
- турмуш ўртоғига тўловлар (оиласига)-10;
- саломатликни муҳофазалаш - 23;
- даромадлар эквивалентидаги тўловлар – солиқлардан озод қилиш - 26;
- солиқ имтиёзлари - 11 турда.

Жами 179 турдаги мукофотлар [16]. Мукофотлаш тизимининг асосий қисми компенсацияламайдиган мукофотларни ўзида мужассамлаштиради. Бу барча мукофотлаш вазиятларини ўзида мужассамлаштириб, компенсацион пакетга киритилмаган. Бу мукофот амалда ишчининг руҳий, ҳиссий ва жисмоний ҳолатига таъсир кўрсатадиган барча фаолият турлари учун тўланади ва стандарт мукофотлаш тизимида кўзда тутилмаган [14].

Модель ҳақида тасаввурни таъминлайдиган нокомпенсацион тизим қуйидаги мукофотларни ўз ичига олади:

- бажарилган иш ҳисобига ўз-ўзини баҳолаш ва қониқувчанликнинг ошишига рағбатлантириш;
- ҳамкасблар билан конструктив ижтимоий муносабатларга кўмаклашиш;

- қўйилган вазибаларни бажариш учун ресурсларни тақдим қилиш (иш);
- етакчилик ва бошқарувчилик қўллаб-қувватлашини таъминлаш;
- етарли эътибор ва саъйи-ҳаракатларни талаб қиладиган вазибаларни ишлаб чиқиш.

Мукофотлаш стратегияси ходимлар мотивациясига ижобий таъсир кўрсатиши ва компания фойдалилиги ва унумдорлигининг ошишига олиб келиши учун мукофотлаш унсурларини рўйхатга олиш ва гуруҳлашдан иборат [3].

Компенсация стратегияси талаб қилинадиган иш, унумдорлик ва иш ҳақи ўртасида тўғридан-тўғри боғлиқликни ўрнатади ҳамда ходимларнинг юқори иш натижаларига эришишини рағбатлантириш йўли билан компания самарадорлигини оширишга қаратилган [14].

Тадқиқот методологияси. Тадқиқотда индукция ва дедукция, таҳлил ва синтез, иқтисодий ҳодиса ва жараёнларга тизимли ёндошув, статистик таҳлил усулларида фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар. Халқимизнинг ҳаёт даражасини юксалтириш учун меҳнатга муносиб ҳақ тўлаш тизимини шакллантириш ва аҳоли реал даромадларини оширишимиз зарур.

2020 йил давомида Ўзбекистон Республикаси бўйича юридик шахс мақомига эга бўлган корхона ва ташкилотларда ишловчиларнинг ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақи 2066,0 минг сўмни ташкил этиб, 2019 йилнинг мос даврига нисбатан 14,8 %га ошди. Ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақи таркибига иш ҳақи устама, мукофот, рағбатлантириш хусусиятига эга тўловлар, компенсация ва ишланмаган вақт учун ҳақ каби тўловлар киритилган, шунингдек, унинг таркибида жисмоний шахслар даромад солиғи касаба уюшмасига тўловлар ҳам мавжуд.

Ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақининг республика бўйича ўтган йилга нисбатан ўсганлиги кузатилди. Жумладан, соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш фаолияти – 20 %га, таълим соҳаси – 10,8 % га, банк, суғурта, лизинг ва кредит-воситачилик фаолияти – 31,8 % га, ташиш ва сақлаш соҳасида 17,2%, қурилишда 16,3 %, савдода 11,5 %, бошқа фаолият турларида 11,2 %, саноатда – 10,7 % га, алоқа ва ахборот соҳасида 8,0 %га сезиларли ўсиш кузатилди (1-жадвал).

1-жадвал

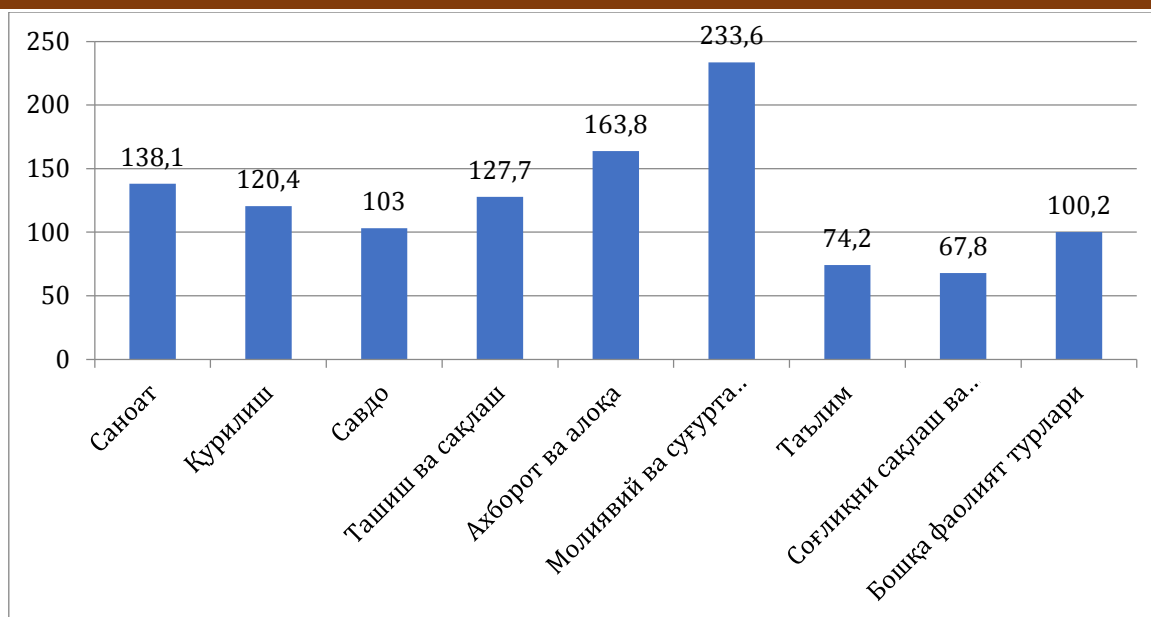
Иқтисодий фаолият турлари бўйича ўртача номинал иш ҳақи, сўмда [17]

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Ўтган йилга нисбатан ўсиш суръати, %
Ўртача номинал иш ҳақи суммаси, йил давомида	504796,8	1171669,3	1293764,3	1457778,0	1822687,4	2041718,1	2584908,7	3,68
Шу жумладан:								
Саноат	789275,5	1704545,6	1863843,5	2090702,4	2729968,0	2844436,4	3532618,5	3,68
Қурилиш	882455,7	1528409,9	1619107,6	1777871,5	2292386,9	2307676,9	3050850,8	3,21
Тижорат	625982,2	1362265,1	1500523,2	1676493,2	1980772,4	1984323,8	2522088,8	2,75
Ташиш ва сақлаш	710670,4	1564120,3	1763892,0	2028561,3	2505024,2	2703707,3	3377542,6	3,41
Уй-жой коммунал хўжалиги ва умумий овқатланиш	333117,4	826696,8	913366,7	1037909,6	1251493,0	1407756,0	1866565,6	-
Ахборот ва алоқа	741255,5	1759677,9	2042223,6	2502161,8	3329592,3	3414029,9	4169588,3	4,37
Молия ва суғурта	510313,0	1812658,1	2140142,4	2694740,7	3497141,8	3722914,3	5412883,9	6,23
Таълим	399001,1	933703,3	1038910,9	1160197,1	1381541,2	1695152,4	2089908,4	1,98
Соғлиқни сақлаш	384776,2	812115,4	887794,3	979365,8	1171601,8	1403108,7	1811339,5	1,80
Санъат, кўнгил очиш ва дам олиш	463303,7	1140951,8	1272108,1	1381881,0	1669219,2	1836069,9	2272731,1	-
Бошқа фаолият турлари	313160,4	995623,4	1109688,8	1261843,6	1742012,3	2000591,0	2602220,1	2,67

Таълим соҳаси бўйича Худудларда айрим иқтисодий фаолият турлари бўйича республикадаги ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақида нисбатан энг паст кўрсаткичлар кузатилди (1-расм).

Ўртача ойлик иш ҳақининг энг юқори дарадаси молиявий ва суғурта иқтисодий фао-

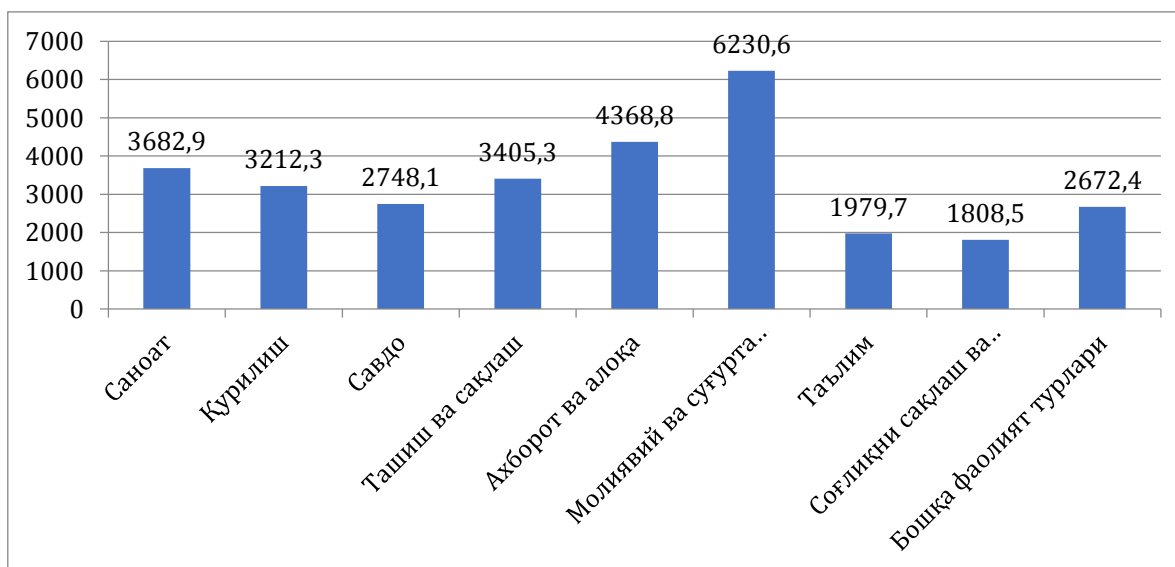
лиятида 6230,6 минг сўм ёки республика кўрсаткичидан 2,3 баробар юқори эканлиги, аксинча, энг кам эса соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш фаолиятида 1508,5 минг сўм ёки республика ўртача ойлик иш ҳақининг 67,8 фоизига тўғри келиши кузатилди (2-расм).



1-расм. Иқтисодий фаолият турлари бўйича ўртача ойлик иш ҳақининг республикадаги ўртача иш ҳақига нисбати, % да[17]

Иқтисодий фаолият турлари бўйича молиявий ва суғурта фаолиятида ўртача иш ҳақи кўрсаткичи республиканинг барча ҳудудларида юқори эканлиги кузатилди. Кўпгина ҳудудларда ойлик иш ҳақининг пастроқ даражаси соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш фаолиятида кузатилди. Иқтисодий фаолият турларининг уч соҳасида ўртача ойлик иш ҳақи Қорақалпоғистон Республикасидаги (2383,4 минг сўм) ўртача даражадан паст, қолган фаолият турлари бўйича баландроқ эканлиги куза-

тилди. Иқтисодий фаолият турларининг 4 соҳасида ўртача ойлик иш ҳақи Бухоро вилоятидаги (2439,0 минг сўм) ўртача даражадан паст, қолган фаолият турлари бўйича баландроқ эканлиги кузатилди. Жумладан, Жиззах вилоятида қурилишда 37,7 %га, ташиш ва сақлашда 25,5 %га, соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатишда 15,6 %га, таълимда 9,3 %га иқтисодий фаолият турлари бўйича республикадаги ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақига нисбатан паст бўлди.



2-расм. Иқтисодий фаолият турлари бўйича ўртача ойлик иш ҳақи, минг сўмда[17]

Таълим соҳаси бўйича ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақи 2020 йилда 1979,7 минг сўмни ташкил этиб, 2019 йилнинг мос даврига нисбатан 7,4 %га ошган. Таълим соҳаси бўйича ҳудудлараро ўртача ойлик номинал ҳисоб-

ланган иш ҳақининг юқори кўрсаткичлари кузатилди. Республикадаги ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақига нисбатан сезиларли юқори кўрсаткичлар Тошкент шаҳри – 2792,6 минг сўмни, Сирдарё вилояти - 2062,4 минг сўм,

Тошкент вилоятига - 1979,6 минг сўмни тўғри келади.

Шу билан бирга, ўн битта ҳудудда ушбу соҳадаги ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақининг республика ўртача кўрсаткичидан паст эканлиги кузатилди. Республикадаги ўртача ойлик иш ҳақиға нисбатан сезиларли паст кўрсаткичлар Қашқадарё (69,5%), Фарғона (83,0 %), Самарқанд (86,8 %) ҳамда Сурхондарё вилоятлари (90,1 %) ҳиссасига тўғри келган.

Ўртача ойлик иш ҳақини тузилмавий усулдан фойдаланиб аниқлаш мақсадида юридик шахслар ва уларнинг алоҳида бўлиналари (қишлоқ хўжалиги корхоналари, микрофирма ва кичик корхоналар, нодавлат нотижорат ташкилотларидан ташқари) томонидан тақдим этиладиган “ҳисобланган иш ҳақи миқдори бўйича ходимлар сонининг тақсимланиши тўғрисида”ги 2019 йил ноябрь ойи учун давлат статистика кузатуви такомиллаштирилди (2-жадвал).

2-жадвал

2019 йил ноябрь ойи учун ҳисобланган иш ҳақи миқдорлари бўйича ишловчи ходимларнинг тақсимланиши [17]

	Ноябрь ойида тўлиқ ишлаган ходимлар, %			Улардан иш ҳақи ҳисобланган ходимлар улуши, меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг қуйидаги бараварларида:			
	1 дан 2 гача	2 дан 3 гача	3 дан 4 гача	4 дан 5 гача	5 дан 6 гача	6 ва ундан юқори	
Ўзбекистон Республикаси	100	36,4	22,2	15,1	9,5	6,1	10,7
Қорақалпоғистон Республикаси	100	38,3	25,4	15,3	8,7	4,8	7,5
вилоятлар:							
Андижон	100	41,2	20,6	13,6	9,0	5,4	10,2
Бухоро	100	36,1	24,3	16,2	10,3	5,6	7,5
Жиззах	100	38,1	23,3	17,3	10,2	4,8	6,3
Қашқадарё	100	39,7	24,7	14,3	8,1	7,0	6,2
Навоий	100	24,1	17,1	14,8	11,4	9,0	23,6
Наманган	100	46,2	20,6	13,1	8,5	5,0	6,6
Самарқанд	100	42,5	21,8	14,0	9,1	5,2	7,4
Сурхондарё	100	41,6	22,4	15,6	8,9	4,9	6,6
Сирдарё	100	39,6	23,8	15,7	9,3	4,9	6,7
Тошкент	100	31,8	20,1	15,0	10,6	7,9	14,6
Фарғона	100	44,5	23,7	13,9	8,0	4,3	5,6
Хоразм	100	38,3	24,9	16,7	9,0	5,1	6,0
Тошкент ш.	100	23,5	21,3	16,8	10,6	7,6	20,2

Кузатув натижаларининг таҳлили ноябрь ойида тўлиқ ишлаган жами 2413,7 минг нафар ишловчи ходимнинг энг кўп қисмига, яъни 36,4 %га меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг бир бараваридан икки бараваригача, 22,2 %га икки бараваридан уч бараваригача, 15,1 %га уч бараваридан тўрт бараваригача иш ҳақи ҳисобланганлигини кўрсатмоқда.

Аҳоли даромадлари ва турмуш даражасини ошириш, аҳолининг ижтимоий заиф қатламлари давлат томонидан қўллаб-қувватланишини кучайтириш, шунингдек, меҳнатига кам ҳақ тўланадиган ходимлар иш ҳақи миқдорини жадал равишда оширишни таъминлаш мақсадида 2021 йил 17 августда Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2021 йил учун Ўзбекистон Республикасининг давлат бюджети тўғрисида”ги қонуни ижросини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони қабул қилинди.

Унга кўра, 2021 йил 1 сентябрдан бюджет муассасалари ва ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар, нафақалар ҳамда кам таъминланган оилаларга бериллади-

ган моддий ёрдам миқдори 1,1 бараварга оширилди. Хусусан, меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ойига 822000 сўм, пенсияни ҳисоблашнинг базавий миқдори ойига 289000 сўм, энг кам ёшга доир пенсиялар ойига 565000 сўм, болалиқдан ногиронларга бериладиган нафақалар ойига 622000 сўм, зарур иш стажига эга бўлмаган кекса ёшдаги ва меҳнатга лаёқатсиз фуқароларга бериладиган нафақа ойига 440000 сўм.

Бунда солиқлар, йиғимлар, жарималар, давлат божлари ва кўрсатилаётган давлат хизматлари, тадбиркорлик фаолиятининг муайян тури билан шуғулланиш учун патент (лицензия) тўловлари ҳамда қонун ҳужжатларида белгиланган бошқа тўловлар миқдорини аниқлашда қўлланиладиган базавий ҳисоблаш миқдори 270000 сўм этиб белгиланди.

“Ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақи” кўрсаткичи иқтисодиётда иш ҳақини баҳолашнинг услубий қоидаларига ва халқаро тавсияларга мувофиқ, муайян вақт (соат, ой, йил) давомида ходим томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулотлар (бажарилган ишлар ёки

кўрсатилган хизматлар) эвазига иш берувчилар томонидан амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда солиқ ва бошқа тўловларни ўз ичига олувчи ёлланма ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш тарзида жисмоний шахсларга пул шаклида ҳисобланган даромадлардан аниқланади.

Хулоса. Компенсацион пакет ва маънавий мукофотлаш биргаликда компенсация тизими деб аталади. Иш ҳақи тизимлари асосида компаниялар, банклар қанчалик мумкин бўлса, ишлаб чиқадилар, мукофотлар пакети қуйидаги талабларга жавоб бериши лозим:

- биринчидан, у ишчи хоҳлайдиган ва кадрлайдиган ва иш берувчи ишчининг компания миссиясини бажаришдаги ҳиссаси ҳақидаги таклиф ўрнига бажаришни хоҳлайдиган ёки бажариши мумкин бўлган ҳамма нарсадан иборат бўлиши лозим;

- иккинчидан, уларнинг рақиблари ёки ходимлари муқобил иш сифатида қарайдиган, улар ишга боришлари мумкин бўлган компаниялар компенсацион пакети мазмунига эътибор қаратиш лозим;

- учинчидан, доимо ходимларга уларнинг компаниядаги касбий фаолияти вақтида таъсир кўрсатадиган омилларнинг кенгайтирилган “ташкилий қўллаб-қувватлаши”, шу жумладан: меҳнат шароитлари ва ишни ташкил қилиш, жамоадаги ўзаро муносабатлар ва бевосита рақиблар билан муносабатлар, касбий ривожланиш имкониятлари ва ҳ.к. лар.

Ўзбекистондаги компаниялар фаолиятида компенсацион стратегиялардан фойдаланиш гуманистик, ижтимоий йўналтирилган ва оқилона бозор амалиётини яқинлаштириш учун фундаментал асос ҳисобланади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёевнинг 2020 йил 29 декабрдаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси.//www.president.uz
2. Актуальные проблемы современного менеджмента и социально-информационных технологий: Материалы конференции молодых учёных. –М.: МГУКИ. 2017.
3. Актуальные проблемы социокультурного менеджмента: Сб. науч. тр./Науч. ред. В. М. Чижиков, Г. Н. Новикова. М.: МГУКИ, 2012. 153 с.
4. Александрова, А.В. Стратегический менеджмент: Учебник / Н.А. Казакова, А.В. Александрова С.А. Курашова, Н.Н. Кондрашева -М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с.
5. Акмаева, Р.И. Инновационное управление малым бизнесом в науке и технике: Учебное пособие / Р.И. Акмаев - РН / Д: Феникс, 2019. - 541 с.
6. Варламова, Т.П. Менеджмент: Учебник / Т.П. Варламов, М.А. Варламов. - М.: Дашков и К, 2019. - 304 с.
7. Гаврилова, А.Н. Менеджмент: Учебник / А.Н. Гаврилова, Е.Ф. Сысоева А.И. Барабаны - М.: КноРус, 2018. - 432 с.
8. Герасименко, А. Менеджмент прост: базовый курс для менеджеров и новичков / А. Герасименко. -М.: Альпина Паб., 2019. - 531 в.
9. Коротков, Е.М. Основы менеджмента: Учебное пособие / И.Ю. Солдатов Е.М. Коротков; Издание И.Ю. Солдатова М.А. Чернышев -М.: Дашков и К, Академцентр, 2018. - 272 с.
10. Соколова, О. Н. Менеджмент: Учебное пособие / О.Н. Соколова - М.: КноРус, 2019. - 208 с.
11. Фридмен М. Методология позитивной экономической науки. Т2.-М.: Экономика. 1994. - С. 54-55.
12. Шекова Г.Л. Тульчинский, В.Н. Евланов. - СПб.: Лан, Планета музыки, 2019. - 160 с.
13. Тебекин А.В. Инновационный менеджмент: учебник для бакалавров / А.В. Тебекин - М: Юрайт, 2014. - 476 с.
14. Шекова Е.Л. Культурный менеджмент и маркетинг: Практикум: Учебное пособие / Э.Л. Шекова Г.Л. Тульчинский, В.Н. Евланов. - СПб.: Лан, Планета музыки, 2013. - 160 с.
15. Экономическая теория (политэкономика): Учебник/Под ред. проф. Г. П. Журавлевой, - 5-е изд. -М.: ИНФРА-М, 2011.-С. 58.
16. Якобсон А.Ю. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / А.Я. Якобсон -М.: Омега-Л, 2015. - 176 с.
17. www.stat.uz



ДАВЛАТ-ХУСУСИЙ ШЕРИКЛИГИ МЕХАНИЗМИНИНГ МОҲИЯТИ ВА УНИНГ ИНФРАТУЗИЛМА ЛОЙИҲАЛАРИНИ АМАЛГА ОШИРИЛИШИДАГИ АҲАМИЯТИ

Юнусова Севара Бахтиёр қизи -

Тошкент молия институти, катта ўқитувчи

https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss1/a2

Аннотация: Тадқиқотларнинг кўрсатишича, давлат-хусусий шериклиги механизми олимларнинг, экспертларнинг, етакчи халқаро ташкилотларнинг кун тартибида турган долзарб мавзуларидан бири ҳисобланади. Мақолада давлат-хусусий шериклик механизмини тадқиқ қилган олимларнинг қарашлари ва муаллиф томонидан тузилган ДХШ механизми модели таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: давлат-хусусий шериклиги, инфратузилма, етакчи олимлар, ДХШ механизми, давлат шериги, хусусий шерик.