

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM
VAZIRLIGI**

S.N. YULDASHEV, X.M. IBRAGIMOVA, B.X. FAYZIEV

**MEHNATNI TASHKIL ETISH VA
ME'YORLASH**

(O'quv qo'llanma)

5230200 – Menejment (paxta tozalash, to'qimachilik va yengil sanoati)

Toshkent - 2015

ANNOTATSIYA

Fanning asosiy maqsadi mehnatni tashkil etish, mehnatni me'yorlashning umumiy usul va uslublarini o'zlashtirish, vaqt sarfini samarali boshqarish, mehnatga haq to'lash shakl va tizimlarini o'zlashtirish bo'yicha talabalar bilimlarini oshirish va chuqurlashtirish hisoblanadi.

Talabalar fanni o'zlashtirish jarayonida bozor iqtisodiyoti sharoitida yengil sanoat korxonalarida mehnatni tashkil etish asoslari, Respublikamizdagi ilg'or korxonalarning va chet el tajribalarini amaliyotga qo'llash yo'llarini o'rganadilar.

Основной целью курса является развитие и углубление знаний студентов в области организации труда, освоение ими принципиальных положений и общих методов нормирования труда, овладение навыками эффективного управления затратами времени.

При изучении курса студенты знакомятся с основами организации труда на предприятиях легкой промышленности в рыночных условиях, а также изучают опыт зарубежного и отечественного опыта.

The main objective of the course is development and deepening of knowledge of students in the sphere of labour organization, mastering principal rules and total methods of regulation of labour by them, mastering of skills of effective management by spending time.

While studying the course students learn the bases of labour organization at the enterprises of light industry in the market conditions and also learn the skills of foreign and domestic experience.

Taqrizchilar: TDIU "Makroiqtisodiyot" kafedrası professori, i.f.d. Maxmudov N.M.
TTYESI "Menejment" kafedrası dotsenti, i.f.n. Yusupova D.T.

MUNDARIJA

KIRISH	9
I-BOB. MEHNATNI ILMIY TASHKIL ETISHNING ASOSLARI	13
1.1 Korxonalarda mehnatni tashkil etishning mohiyati va mazmuni.....	13
1.2 Mehnatni ilmiy tashkil etish va uning unumdorligi.....	25
1.3 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi.....	28
1.4 Ko'p stanokli ishni tashkil etish.....	43
1.5 Ish o'rinlarini tashkil etish, unga xizmat ko'rsatish. Mehnat usullari va harakatlarini oqilona tashkil etish	47
1.6 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat sharoitlari.....	56
1.7 Mehnatni ilmiy tashkil etishning tahlili va uning darajasini baholash.....	62
II-BOB. MEHNATNI TEXNIK ME'YORLASHNING ASOSLARI	72
2.1 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnatni me'yorlashning mazmuni va vazifalari.....	72
2.2 Ish vaqti sarfi va jihozlarning ishlash vaqtining tasnifi.....	81
2.3 Mehnat me'yorlari va ularni hisoblash usullari.....	87
2.4 Mehnatni me'yorlashning usullari.....	89
2.5 Mehnatni me'yorlashning analitik-tadqiqot usuli.....	95
2.6 Xronometraj.....	98
2.7 Ish vaqtini fotografiya qilish.....	102
2.8 Fotoxronometraj.....	110
2.9 Ish vaqti sarfini o'rganishning momentli kuzatish usuli.....	110
2.10 Mehnatni me'yorlashda analitik hisoblash usuli. Mikroelementlar bo'yicha mehnat sarfini me'yorlashtirish.....	114
2.11 Korxonada mehnatni me'yorlashni tashkil etilishi.....	127

III-BOB. MEHNATGA HAQ TO’LASHNI TASHKIL ETISH.....	136
3.1 Korxonalarda mehnatga haq to’lashni tashkil etishning mohiyati.....	136
3.2 Mehnatga haq to’lashning tartibga solinishi.....	138
3.3 Mehnatga haq to’lashning tarif tizimi.....	142
3.4 Mehnatga haq to’lashning shakllari va tizimlari.....	147
3.5 Mehnatga haq to’lashning ishbay shakli.....	149
3.6 Mehnatga haq to’lashning vaqtbay shakli.....	153
3.7 Mehnatga haq to’lashning shartnoma usuli.....	155
3.8 Mehnatga haq to’lashda qo’llaniladigan qo’shimchalar.....	156
3.9 Bozor sharoitiga o’tish davrida ish haqining o’rni.....	158
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.....	166

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	9
ГЛАВА-I. ОСНОВЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА	13
1.1 Сущность и содержание организации труда на предприятии.....	13
1.2 Научная организация труда и его производительность.....	25
1.3 Разделение и кооперация труда на предприятиях текстильной промышленности.....	28
1.4 Организация работы многостаночника.....	43
1.5 Организация рабочих мест, обслуживание рабочих мест. Рациональная организация трудовых действий и методов.....	47
1.6 Условия труда на предприятиях текстильной промышленности.....	56
1.7 Анализ научной организации труда и оценка его уровня.....	62
ГЛАВА-II. ОСНОВЫ ТЕХНИЧЕСКОГО НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА	72
2.1 Сущность и задачи нормирования труда на предприятиях текстильной промышленности.....	72
2.2 Затраты рабочего времени и характеристика времени работы оборудования.....	81
2.3 Нормы труда и методы их расчета.....	87
2.4 Методы нормирования труда.....	89
2.5 Аналитически-исследовательский метод нормирования труда.....	95
2.6 Хронометраж.....	98
2.7 Фотография рабочего времени.....	102
2.8 Фото хронометраж.....	110
2.9 Метод моментного наблюдения затрат рабочего времени.....	110
2.10 Аналитически-расчетный метод нормирования труда. Нормирование затрат труда по микроэлементам.....	114
2.11 Организация нормирования труда на предприятии.....	127

ГЛАВА-III. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	136
3.1 Сущность организации оплаты труда на предприятии.....	136
3.2 Регулирование оплаты труда.....	138
3.3 Тарифная система оплаты труда.....	142
3.4 Формы и системы оплаты труда.....	147
3.5 Сдельная форма оплаты труда.....	149
3.6 Повременная форма оплаты труда.....	153
3.7 Контрактная форма оплаты труда.....	155
3.8 Доплаты, применяемые к оплате труда.....	156
3.9 Роль заработной платы в условиях перехода к рынку.....	158
ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	166

CONTENTS

INTRODUCTION.....	9
CHAPTER I. BASES TO SCIENTIFIC ORGANIZATION OF THE LABOUR.....	13
1.1 Essence and contents to organizations of the labour on enterprise.....	13
1.2 Scientific organization of the labour and his(its) capacity.....	25
1.3 Division and cooperation labour on enterprise of textile industry.....	28
1.4 Organization of the work a lot of technical.....	43
1.5 Organization worker places, service worker places. Rational organization labor action and methods.....	47
1.6 Condition of the labour on enterprise of textile industry.....	56
1.7 Analysis to scientific organization of the labour and estimation his(its) level.....	62
CHAPTER II. BASES OF THE TECHNICAL STANDERTIZATION OF THE LABOUR.....	72
2.1 Essence and problems of the standertization of the labour on enterprise of textile industry.....	72
2.2 Expenseses of the uptime and feature of time of the functioning(working) the equipment.....	81
2.3 Rates of the labour and methods of their calculation.....	87
2.4 Methods of the standertization of the labour.....	89
2.5 Analytically-exploratory method of the standertization of the labour.....	95
2.6 Time study.....	98
2.7 Photography of the uptime.....	102
2.8 Photo time study.....	110
2.9 Method at the moment observations of the expenseses of the uptime.....	110
2.10 Analytically-accounting method of the standertization of the labour. Standertization of the expenseses of the labour on littleelement.....	114
2.11 Organization of the standertization of the labour on enterprise.....	127

CHAPTER III. ORGANIZATION OF THE PAYMENT OF THE LABOUR.....	136
3.1 Essence to organizations of the payment of the labour on enterprise.....	136
3.2 Regulation of the payment of the labour.....	138
3.3 Tariff system of the payment of the labour.....	142
3.4 Forms and systems of the payment of the labour.....	147
3.5 Piece-work form of the payment of the labour.....	149
3.6 Periodic form of the payment of the labour.....	153
3.7 Contract form of the payment of the labour.....	155
3.8 Additional charges applicable to payment of the labour.....	156
3.9 Role of the salary in condition of the transition to market.....	158
USED LITERATURE.....	166

KIRISH

O'zbekiston Respublikasining bozor iqtisodiyotiga o'tishi iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotni ta'minlashni taqozo etadi. Bu o'z navbatida mamlakatimizning boy tabiiy resurslaridan, mineral manbalaridan, fan-texnika va mehnat omillaridan samarali foydalanishni vazifa qilib qo'yadi.

Mehnat omillaridan oqilona va samarali foydalanish iqtisodiy taraqqiyotning muhim sharti bo'lib, bu mehnatkashlar turmush darajasini oshirishda hal qiluvchi omil hamdir.

O'zbekistonda bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida mehnat omillaridan samarali foydalanish muammolarini o'rganish, ularni hal etish yo'llarini hozirgi zamon talabiga mos holda belgilash va takomillashtirish bugungi kunning dolzarb vazifalaridandir. Bunda ishlab chiqarish unumdorligini oshirish bo'yicha muammolarni hal etish o'ta muhim bo'lib, u ishlab chiqaruvchi kuchlarni rivojlantirish va ishlab chiqarish munosabatlarini takomillashtirish bilan bog'liqdir. Bu murakkab vazifani boshqaruvning ma'muriy buyruqbozlik uslubiga tayanadigan, sarf-xarajati katta xo'jalik mexanizmi doirasida hal etish mumkin emasligiga ko'p yillik amaliyot jarayonida ishonch hosil bo'ldi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, mehnat unumdorligini o'stirish juda muhim bo'lib, keyingi yillarda korxonalarda ma'lum bir darajada amaliy ishlar bajarilmoqda. Ko'pgina korxonalar chet el investitsiyasini kiritish yo'llarini qidirmoqdalar, yangi texnologiyalarni qo'llash asosida ishlab chiqarish samaradorligini oshirmoqdalar.

Lekin ko'p korxonalar, shu jumladan Respublikamizdagi yengil sanoatga qarashli korxonalar yangi texnologiyalarni, yangi texnikalarni chet eldan sotib olish imkoniyatiga ega emaslar, chunki keyingi yillardagi respublikalar orasidagi iqtisodiy shartnomalarning buzilishi, narx-navolarning keskin oshib ketishi, korxonalarining to'la quvvatda ishlamayotganligini korxonalarini iqtisodiy inqirozga olib keldi, ayrim korxonalar nochor ahvolga tushib qoldilar.

Shuning uchun korxonalar qo'shimcha mablag' sarflamasdan, o'z imkoniyatlarini qidirib topishlari va ularni ishga solishlari kerak. Buning uchun korxonalarda bor bo'lgan ichki imkoniyatlarni qidirib topish va ularni ishlab chiqarishga joriy etish yo'llarini izlash kerak.

Iqtisodiy adabiyotlar va tavsiyanomalardan ma'lumki, ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning ikkita yo'li mavjud bo'lib, ulardan asosiysi mehnat unumdorligini oshirish hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot sonini ko'paytirishdir. Bunda mehnatni ilmiy tashkil etish - korxonalarining ishlab chiqarish faoliyatini yaxshilashda asosiy omillardan bo'lib, hozirda tadbirkorlar, olimlar va mutaxassislarining diqqat e'tibori shunga qaratilgan bo'lishi maqsadga muvofiqdir.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlayotgan ko'plab xorijiy mamlakat korxonalarining ish tajribasini o'rganish shuni ko'rsatadiki, yirik-yirik firma va kompaniyaning xo'jayinlari sarmoyalarini juda ham ehtiyotkorlik bilan sarflaydilar. Mehnat unumdorligi ko'proq inson omilidan oqilona foydalanish asosida ko'paytiriladi. Shularni hisobga olgan holda bozor iqtisodiyotiga o'tish davridagi qiyinchiliklarni bartaraf etish uchun korxonalar rahbarlari katta kapital mablag'lar sarflamasdan, mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun sarflanadigan mehnatni qisqartirish yo'llari asosida ko'plab sifatli, raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarishlari, foyda va daromadlarning miqdorini oshirishlari shart. Bu esa mehnat jarayonini tashkil etish asosida amalga oshiriladi. Mehnat jarayonini oqilona tashkil etishdan maqsad ishchining qobiliyatidan to'la foydalangan va uni saqlagan holda ish vaqtini tejash, yuksak mehnat unumdorligini ta'minlashdan iboratdir.

Lekin u faqat iqtisodiy samaradorlik olishga qaratilgan bo'lmay, balki insonning rivojlanishi va o'sishiga ham ta'sir ko'rsatadi. Ushbu masalalarni chuqur o'rganish va muammolarni yechish uchun menejer yo'nalishi bo'yicha tayyorlanayotgan talabalar "Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursini o'zlashtirishlari kerak.

"Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursi tarmoqlararo iqtisodiy fan bo'lib, u iqtisodiyotning hamma tarmoqlari uchun ahamiyatli bo'lgan mehnatni tashkil

qilishning uslubiy muammolarini, tamoyillarini va ularni takomillashtirish yo'llarini o'rgatadi. U boshqa ilmiy fanlar bilan bevosita bog'liqdir.

Kursning vazifasi bo'lib korxonalarda mehnatni tashkil etishning nazariy va uslubiy masalalarini tizimlashtirilgan holda bayon qilish, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish va uni tahlil qilish bo'yicha amaliy ishlarni bajarishning asosiy usullarini o'rgatishdan iboratdir.

Mehnatni ilmiy tashkil etish bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqarishga joriy etish rahbar va mutaxassislardan aniq texnik echimni talab etadi.

Mehnatni ilmiy tashkil etish har bir xodimning har tomonlama rivojlanishi, o'sishi uchun kerakli sharoitlar, qulay ishlab chiqarish vaziyati, ijtimoiy muhit yaratib berishga qaratilgandir. Shuning uchun u fiziologiya va psixologiya, mehnat sotsiologiyasi va ergonomika kabi fanlarning ilmiy xulosalariga suyanishi kerak, u iqtisodiy, texnik, ijtimoiy fanlar bilan bevosita bog'liqdir.

U mehnat unumdorligini o'stirishning asosi bo'lgan ish vaqtining zoye ketishini minimallashtirish bilan bir qatorda ishlab chiqarish jarayonida insonning sarflaydigan energiyasidan unumli foydalanishni ham ko'zda tutadi.

Shunga ko'ra, "Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursining predmeti bo'lib, loyihalashtirilayotgan tashkiliy-texnik sharoitda aniq bir ishni sifatli bajarish uchun zarur bo'lgan mehnat xarajatlarini belgilash, mehnat sarfini kamaytirish imkoniyatlarini doimiy ravishda aniqlash va uni mehnat me'yorlarini hisoblashda qo'llash hisoblanadi.

"Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursining asosiy vazifalaridan bo'lib, bo'lajak iqtisodchini nazariy bilimlar va amaliy ko'nikmalarni tadqiq qilish, ishlab chiqarish va mehnat jarayonlarini loyihalashtirish, ilg'or ish usullarini o'rganish, mehnat me'yorlarini hisoblash, ishlab chiqarishga joriy etish, tuzatishlar kiritish, ularni korxonaning iqtisodiy ishlarida qo'llash, mehnat resurslaridan tejamli foydalanish bilan bir qatorda, uning asosiy vazifasi bo'lib ishlab chiqarishni jadallashtirish va mehnat unumdorligining uzluksiz o'sishini ta'minlashdan iboratdir.

"Mehnatni tashkil etish va me'yorlash" kursi bo'yicha yozilgan ushbu darslik tasdiqlangan o'quv dasturiga asoslangan bo'lib, u hozirgi zamon mehnatni tashkil

etish amaliyoti va nazariyasiga asoslangandir. U oliy o'quv yurtining, maxsus kollej talabalari va malaka oshirish kurslari eshituvchilariga mo'ljallangan.

O'quv qo'llanma uchta bobdan iborat:

1. Mehnatni ilmiy tashkil etishning asoslari.
2. Mehnatni texnik me'yorlashning asoslari.
3. Mehnatga haq to'lashni tashkil etish.

“Mehnatni ilmiy tashkil etishning asoslari” bobida “Mehnatning o'zi nima?”, “U qanday tashkil qilinadi?” kabi savollarga javob beriladi. Mehnatni ilmiy tashkil etishning asosiy yo'nalishlari, vazifalari, asoslari haqida, bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida mehnatni tashkil etishning takomillashtirish yo'llari belgilanib berilishi bilan bir qatorda korxonalarda bu masalalarni echish yo'llari ham ko'rsatiladi.

O'quv qo'llanmaning ikkinchi bobi “Mehnatni texnik me'yorlashning asoslari”da mehnatni me'yorlashning mohiyati, uning turlari va usullari, ish vaqtidan samarali foydalanish yo'llari, kuzatish usullari, ularning turlari va texnik asoslangan me'yorlarni hisoblash usullari haqida ma'lumot beriladi.

“Mehnatga haq to'lashni tashkil etish” bobida O'zbekiston Respublikasida mehnatga haq to'lashning o'ziga xos xususiyatlari, davlat tomonidan uning tartibga solinishi, ish haqini hisoblash usullari, to'lanadigan qo'shimchalarning turlari, ularni hisoblash usullari chuqur bayon qilingan.

O'quv qo'llanmaning har bir bobi bir qancha mavzulardan tashkil topgan bo'lib, u asosiy o'quv materiallari, muhokama uchun savollardan iborat.

O'quv qo'llanmani yozishda engil sanoat korxonalarining ilg'or ish usullari, ularning hisobot ma'lumotlaridan, ushbu kurs bo'yicha yozilgan bir qancha mualliflarning monografiya va darsliklaridan foydalanilgan.

I-BOB. MEHNATNI ILMIY TASHKIL ETISHNING ASOSLARI

REJA:

- 1.1 Korxonalarda mehnatni tashkil etishning mohiyati va mazmuni.
- 1.2 Mehnatni ilmiy tashkil etish va uning unumdorligi.
- 1.3 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi.
- 1.4 Ko'p stanokli ishni tashkil etish.
- 1.5 Ish o'rinlarini tashkil etish, unga xizmat ko'rsatish. Mehnat usullari va harakatlarini oqilona tashkil etish.
- 1.6 To'qimachilik sanoat korxonalarida mehnat sharoitlari.
- 1.7 Mehnatni ilmiy tashkil etishning tahlili va uning darajasini baholash.

1.1 Korxonalarda mehnatni tashkil etishning mohiyati va mazmuni

Mehnat insonning moddiy va nomoddiy boyliklarini ishlab chiqarishdagi maqsadga muvofiq faoliyati bo'lib, u har qanday jamiyat hayotining asosidir. Binobarin, mehnat mavjud tabiiy, moddiy, aqliy zahiralarni shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlar uchun kerakli mahsulotga aylantirishda faqat insonlargagina xos faoliyatdir.

Mehnat jarayonida kishilar mehnat predmetlariga mehnat vositalari yordamida ta'sir ko'rsatadilar. Mehnat inson faoliyati va taraqqiyotining asosi hisoblanadi. Inson tabiatida mehnat qilish ehtiyoji tiriklikning zaruriy va tabiiy talabi sifatida mavjuddir.

Mustaqil O'zbekiston Respublikasida mehnat qilish qonunlar asosida himoyalanaadi. O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 2-moddasiga ko'ra, davlat mehnat qonunlariga binoan mehnat bozorining samarali amal qilishini, haqqoniy va havfsiz mehnat shart-sharoitlarini, xodimlarning mehnat huquqlari va sog'liqning himoya qilinishini ta'minlaydi, mehnat samaradorligini oshirish, ish sifatini yaxshilash asosida mamlakat aholisining moddiy va madaniy turmush darajasining yuksalishiga ko'maklashishni o'z zimmasiga oladi. Bozor munosabatlari sharoitida inson mehnat sub'ekti sifatida o'z mehnat faoliyatini o'zini-o'zi band

qilish asosida, ya'ni u o'z mahsulotini bozorda sotadigan, mustaqil tovar ishlab chiqaruvchi, ish beruvchi, mulk sub'ektiga tavsiya etadigan yollanma ishchi sifatida amalga oshirishi mumkin[1].

Mehnat faoliyati esa insonning u yoki bu turdagi mehnatda: ishlab chiqarish, boshqarish, tadbirkorlik, tijorat va boshqa faoliyatlarda band bo'lishi bilan bog'liqdir, ammo tashkil qilinmagan faoliyat mehnatning asosiy xususiyati bo'lgan maqsadga muvofiqlikning buzilganligini bildiradi.

Engil sanoat tarmog'i murakkab yuqori unumli mashina va texnologik jihozlar bilan jihozlanib borayotgan sanoat tarmog'i hisoblanib, unda qo'l mehnatining salmog'i kamayib, murakkab mashina va mexanizmlarni rostdash, sozlash, ularni muvaffaqiyatli boshqarish uchun ishchilardan kerakli texnikaviy bilim va ko'nikmalar talab etadi. Texnologik operatsiya yoki jarayon bir kishi yoki bir guruh ishchilar tomonidan amalga oshiriladi. Bunda ishchilar turli mehnat usullarini qo'llaydilar, hilma-xil mehnat harakatlarini bajaradilar. Ishchi mehnatining unumi shu mehnatning tashkil qilinishi bilan bevosita bog'liqdir[6].

Demak, mehnatni tashkil qilish deganda mehnat jarayonlarining barcha unsurlarini zamon talabiga mos keltirish tushuniladi.

Mehnatni tashkil qilishdan maqsad odamning ish qobiliyatidan to'la foydalangan va uni saqlagan holda ish vaqtini tejash, yuksak mehnat unumdorligini ta'minlashdan iboratdir.

Korxonalarda mehnatni tashkil qilish ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatining bir qismi bo'lib, u tashkiliy munosabatning yig'indisini tashkil etadi. Fan va texnikaning yutuqlariga suyangan, ilg'or korxonalarining yutuqlariga asoslangan mehnatni tashkil qilish katta ma'noga egadir.

O'zining ahamiyati jihatidan mehnatni tashkil qilish korxonaning iqtisodiy samaradorlik omili bo'lib hisoblanadi, chunki u ish vaqtini iqtisod qilishga, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishga, mehnat unumdorligini o'stirishga qaratilgandir.

Ikkinchi tomondan mehnatni tashkil qilish ishlab chiqarishda yuz beradigan shikastlanishlarni oldini olish, kasalliklarni kamaytirish, ishchilarning ish qobiliyatini oshirish, mehnatni mazmunan boyitish kabi masalalarni echishga yordam beradi.

Mehnat jarayonini tashkil qilish usullari ilg'or ish tajribalariga ega bo'lgan ishchi va xodimlarning ish qobiliyati va salomatliklarini saqlagan holda, fan sohaslarining erishgan yutuqlariga asoslanib yuqori natijaga erishishni ko'zda tutadi.

Shunga ko'ra, mehnatni ilmiy tashkil qilishga mutaxassislar tomonidan unga quyidagicha ta'rif beriladi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish - bu mehnatni fan va texnika yutuqlari va ishlab chiqarishning ilg'or tajribasi asosida tashkil etish bo'lib, u texnika va odamlarni yagona ishlab chiqarish jarayonida birlashtirish, moddiy va mehnat resurslaridan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligini uzluksiz oshirib borish, inson salomatligiga g'amxo'rlik qilish, mehnatni asta-sekin kishilarning birinchi hayotiy ehtiyojiga aylantirishdan iboratdir[11].

Mehnatni ilmiy tashkil qilish tugallangan, barqaror tizim bo'lib qola olmaydi, chunki u aniq ishlab chiqarish faoliyati, texnika va texnologiya bilan, kishilarning bilimi, qobiliyati, madaniyati bilan bog'liqdir. Shunga ko'ra, mehnatni ilmiy tashkil qilish bu mehnatni yangi texnika, texnologiya, bilimlar va tajribalarga suyangan holda oqilona tashkil qilish jarayonidir.

Bozor iqtisodiyoti korxonalar, tashkilot va muassasa faoliyatlari uchun kuchli raqobat muhitini yaratadi. Mehnatga talab qonuni, mahsulot va xizmatlar ularning taklif qonunlari bozorning asosiy qonunlaridan biri bo'lib hisoblanadi va kuchli raqobat bilan belgilanadi. Sof raqobat sharoitida, mahsulot va xizmatlar bozorida ko'p korxonalar faoliyat ko'rsatib, mahsulot narxini nazorat qilish korxonalar tomonidan bo'lmaydi, mahsulot va xizmatlar standartlashgan bo'ladi, ya'ni ularning sifati va xususiyatlari bir xil bo'lib, xaridor uchun kimdan mahsulot sotib oladi yoki unga kim xizmat ko'rsatadi farqi bo'lmaydi[8].

Bunday bozorda ishlab chiqarish xarajatlari o'rtacha xarajatlardan past bo'lish darajasini ta'minlagan korxonalargina muvaffaqiyatga erishadilar. Bunday samaradorlikka har xil omillarni ishlab chiqarishga joriy etish orqaligina erishiladi. Mehnatni oqilona tashkil qilish bu omillarning orasida ma'lum bir o'rinni egallaydi.

Mehnatni ilmiy tashkil qilish hisobiga mehnat xarajatlari iqtisod qilinadi, demak ish haqi fondi va undan olinadigan ajratmalar iqtisod qilinadi. Mehnatni ilmiy

mehnatga haq to'lashning ishbay usulini vaqtbayga almashtirish yo'li bilan erishish mumkin.

Shu tariqa, mehnatga haq to'lashning egiluvchan tizimi, umumiy "kazarmali" tartibdan ish haqining individuallashtirishga o'tishni bildiradi. Buni amalga oshishi mahsulotni stabil ravishda ishlab chiqarishga erishilganda, uni yuqori darajada o'sishi talab etilganda, bozor tovarlar bilan to'yinganda va ish haqi endi inson mavjudligining va jamiyat rivojining yagona vositasi hisoblanmaganda maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Bugun g'arbda bunday rivojlanish darajasiga erishildi, shuning uchun ham u erda mehnatga haq to'lashning differensial tizimini egiluvchanga almashtirish asta-sekin amalga oshirilmoqda. Bu almashtirishning ijobiy tomoni shundan iboratki, u ishchilarni doimiy ravishda ishlab chiqarish me'yorini bajarishga majburlashdan ozod qiladi, o'z ish vaqtidan bimalolroq va ijodiy foydalanishga imkoniyat yaratadi, o'zlari ko'rsatgan xizmatlarini tan olishlariga umidvor bo'lish (qo'shimcha haq olish) va o'z ish natijasidan qoniqish hissini paydo qiladi. Biroq tizimning salbiy tomoni ham mavjud bo'lib, unga ish haqi o'sishi darajasining pasayishi, ish haqi miqdorining rahbarning xohishiga butunlay bog'liqligi, shuningdek xodimlarning turli xil toifalari (qo'shimcha va ustama haqlarning turli xil kattaligi va miqdori) borasida ijtimoiy tanglikning vujudga kelishi kiradi. Bizning mamlakatimizda bozor islohotlari boshlanishidan oldin ishlayotganlarga mehnatga haq to'lash uchun asosan differensial haq to'lash tizimi qo'llanilar edi. Tikuvchilik tarmog'ida u mehnat operatsiyalarining qat'iy elementlar bo'yicha me'yorlashtirish, operatsiyani bajarish vaqtining tarmoq me'yorlari tizimiga mos kelishi, mehnatni ilmiy tashkil etish bo'yicha amalga oshiriladigan tadbirlar, mehnat natijalari uchun ilg'or mukofotlashning puxta ishlab chiqilgan tartibi bilan mustahkamlangan edi. Mana shu bir butun o'lchovlar tizimi ishchiga, uni doimiy ravishda tanglikda, bir maromda ushlab turishga qattiq ta'sir ko'rsatadi va shu tartibda yuqori natijalarga erishilardi: tikuvchilik sanoatida mehnat unumdorligi yiliga o'rtacha 4-6% ga o'sar edi.

Engil sanoatda ishlab chiqarishning o'sish darajasi sezilarli darajada pasaya boshlagan bir vaqtda, bu vaziyatni vujudga keltirgan sabablardan biri bo'lib harakat

qilayotgan, ya'ni xuddi o'zini batamom tugatgan, majburlash xususiyatiga ega, mehnatga haq to'lash tizimidir degan fikrlar paydo bo'ldi. Bu fikr bilan faqat qisman qo'shilish mumkin edi, chunki bunga asosan o'zini batamom tugatgan, differensial haq to'lash tizimi emas, balki uning o'sishini cheklovchi va shu orqali ishchilarning tashabbuskorligini bo'g'uvchi markazlashtirilgan boshqaruv tizimi hisoblanadi.

Xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini yaxshilash maqsadida ish haqiga qo'shimcha va ustama haq to'lash tizimini jadallik bilan kiritib boshladi. Mana shunday qilib, kechki vaqtdagi ish uchun qo'shimcha haq, bir yil ish natijalari bo'yicha mukofotlar, professional va mehnatga erishgan katta yutuqlari uchun ustama haqlar va h.k.lar vujudga keladi.

Bu ustama va qo'shimcha haqlarning barchasi direktiv tashkilotlar qarori bo'yicha kiritilgan bo'lib, tarmoqda ishchi kadrlar etishmasligi sababli vujudga kelgan tanglikni birmuncha pasaytirish bo'yicha rasmiy maqsadga ega bo'lib, ularning bosh maqsadi sanoatda eng past ish haqiga ega bo'lgan ishchilarning ish haqlarini bir oz oshirishdan iborat edi. Shuning uchun ustama haqning katta qismi ishchilarning shaxsiy fazilatlarini va xizmatlarini hisobga olmagan holda avtomatik ravishda qo'shib yozilardi. Yakuniy natijada esa bu ularning past darajada o'sayotgan samaradorligiga va kadrlar qo'nimsizligini kamaytirishga ma'lum bir darajada ta'sir ko'rsatgan, mehnat unumdorligini sezilmas darajada o'sishiga imkon yaratgan edi.

Bozor islohotlari va ish haqining to'liq erkinligi, ya'ni uni davlat boshqaruvidan ozod qilinishidan boshlab korxonalar ish haqining tizimini o'zlari belgilaydigan bo'ldilar, ustama va qo'shimcha haq miqdori keskin ravishda o'sdi. Biroq, ko'rib turganimizdek bu ham muvaffaqiyatga olib kelmadi. Ish haqi o'smoqda, ishlab chiqarish pasayib ketmoqda. Ustama va qo'shimcha haqlarga chalg'ib korxonalar ish haqining asosiy shakllariga e'tiborni susaytirdilar, ularni tashkil etishda soddalikka yo'l qo'ya boshladilar. Shu sababli ham mehnatga haq to'lash tizimining ayrim bir qoldiqlarini saqlab qolish juda muhimdir. Aynan tizimlar o'z tartibi, qonun va qoidalar bilan, ishlab chiqarishning muntazam o'sishini ta'minlaydi, bu esa jamiyatimiz uchun hozirgi kunda havoday zarur.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida mehnatga haq to'lashning yangi ilg'or tizimlarini paydo bo'lishi bilan bir qatorda mehnatga haq to'lashning yakka ishbay haqining mavqeini pasaytirmaslik kerak. Bunday shart-sharoitlarda mehnatga haq to'lashning ishbay shakli eng samarali bo'lib hisoblanadi. Bu shakl asosiy kasb ishchilarining mehnatini individual xarakteriga, aniq me'yorlash va har bir ishchining mehnat natijalarini aniq va tezkorlik bilan hisobga olishga asoslangan. Yakka ishbay ish haqi shakli engil sanoat korxonalarida ishchilariga mehnatga haq to'lashning ustuvor shakli bo'lgan va bo'lib qolmoqda.

Lekin mehnatga haq to'lashning bu shaklini yo'q qilish, buzish harakatlari amalga oshirilgan bo'lib, bu direktiv tashkilotlar buyrug'i bo'yicha ishchilarni brigadaga birlashtirib, mehnatga haq to'lashning jamoa shakliga majburiy o'tish bilan boshlangan. Tadbir matbuotdagi g'ala-g'ovur, seminarlar, qarorlar bilan o'tgan. Biroq u ko'pgina boshqa tadbirlar kabi muvaffaqiyatsizlikka uchradi. Falokat ishchilarni brigadalarga birlashtirishdan emas, balki ularga xos bo'lmagan mehnatga haq to'lash shakllarini bog'lab qo'yishdan iboratdir. Tikuvchilik korxonalarida ishchilarning mehnati potok ishlab chiqarish jarayonlarida amalga oshirilsada, shuning uchun jamoada mehnatga haq to'lashning brigada tizimini kiritilishi o'z samarasini bermadi. Amaliyot o'ziga nomaqbul bo'lgan mehnatga haq to'lashni tashkil qilish shaklini qabul qilmadi. Korxonaning xo'jalik faoliyatini demokratlashtirishni boshlanishi bilan hamma joyda ishchilarga individual ishbay haq to'lashga qaytildi.

Ish haqining an'anaviy shakli bozor iqtisodiyoti rivojlanishining butun bir tarixi davomida yig'ilib kelgan. Ular ichida vaqtbay va ishbay, maosh-mukofot, ishbay-mukofot va h.k.lar eng bardoshlilari edi. Oxirgi o'n yillikda iqtisodiy rivojlanish juda chambarchas ravishda ilmiy-texnik taraqqiyot bilan chirmashib ketdi, iqtisodiy rag'batlar umumiy tizimida ishchilarning moddiy manfaatdorlik omili yanada ahamiyatli bo'ldi. Bu mehnatga haq to'lashning yangi shakllarini tashkil etishda o'z ta'sirini ko'rsatmay qo'ymadi. Ular majmuidan quyidagi eng muhim shakllarni ajratib olish maqsadga muvofiqdir.

Birinchi, bu ko'p omilli va umumomilli tizimlar. Ularning mohiyati shundaki, ish haqi omillarining katta miqdoriga bog'liqlikda aniqlanadi, bu esa omillar ta'sirini aniqlovchi texnologiyaga olib kelmoqda. Shunday qilib, ko'p omilli tizimda ishchining umumiy ish haqi ko'p sonli me'yorlarni: ishlab chiqarish me'yorlari, turli xil ishlab chiqarish xarajatlarini iqtisod qilish bo'yicha me'yorlar, jihozdan samarali foydalanganlik uchun to'lovdan yig'iladi. Undan tashqari, bu tizimda mahsulot sifatini oshirishga bo'lgan normativ talablarni bajarish, zaruriy texnologik jarayonlarni yaxshilash, qo'llab-quvvatlash va h.k.lar mo'ljallangan. Natijada oxirgi ish haqi o'zida ko'rsatilgan me'yorlarni amalga oshirishni aks ettiruvchi ko'pgina koeffitsientlar yordamida to'g'rilanadi. Umumomilli tizimlarda, qoidaga ko'ra, ishchining mehnat jarayoni samaradorligining yagona sintetik ko'rsatkichi ishlab chiqiladi va ish haqi shu ko'rsatkichning dinamikasi bilan aniqlanadi.

Ikkinchi, bu mukofotlashning jamoa tizimini ko'zlovchi mehnatga haq to'lash shakllari. Ular alohida ishchilarning natijaviyligini oshirishga qanday bo'lsa, xuddi shunday butun jamoa uyg'unlikda ishlashiga yo'nalgan. Bu ilmiy-texnik taraqqiyotning eng muhim talabidir.

Ularning bosh mohiyati – ishchilarning maoshi butun-bir firma faoliyati natijalariga bevosita bog'liqligidan iboratdir. Bu mehnatga haq to'lash tizimlarining o'zlari nafaqat moddiy manfaatdorlik darajasini oshiruvchi omil bo'lib qoldi, balki jamiyatda ijtimoiy rozilikni kuchaytiruvchi omil bo'lib ham.

Ular yordamida ham tadbirkorlar, ham ishchilar manfaatlari yanada ko'proq birlashgan bo'ldi-qoldi.

Bu shakllar majmuida eng ko'p tarqalgani, daromadlarda ishtirok etish tizimi bo'ldi. Firma uchun katta daromadning ta'minlanishi, har bir ishchining ish haqi miqdorining o'sishini bildiradi. Natijada daromad faqatgina tadbirkorlik "katalizatori" bo'lib qoladi va ishlab chiqarish jarayonining barcha ishtirokchilari uchun yagona rag'batga aylandi.

Daromadda ishtirok etish tizimi bilan bir qatorda, asta-sekin yanada kengroq tizim, ya'ni firma faoliyatini natijalarida qatnashish tizimi rivojlana boshladi. Unda

aniq ishlab chiqarish ko'rsatkichlariga erishishda ishchilarni rag'batlantirish ko'zda tutilmoqda, masalan, xom-ashyo, materiallarni iqtisod qilish bo'yicha, asbob-uskunalarni ratsional qo'llash va h.k. Boshqa hollarda tayyor mahsulot umumiy bahosida umumiy mehnatga haq to'lashga to'g'ri xarajatlarning ma'lum foizi belgilanadi. Agar ish haqiga bo'lgan to'g'ri xarajatlarning real foizi programmalashtirilgandan kam bo'lsa, u holda shu tarzda iqtisod qilingan summa mukofot foizini shakllantiradi. Ishlab chiqarish xarajatlari iqtisodi ishlab chiqarish jarayonining barcha qatnashchilariga, qanday resurslar orqali ishtirok etishidan qat'iy nazar foydali bo'lmoqda.

Uchinchidan, ahamiyatli, ijtimoiy-psixologik momentlarga ega bo'lishi mehnatga haq to'lashning maxsus shakllari. Bu holda eng malakali, tirishqoq va o'z firmasiga sodiq bo'lgan ishchilar ajratib olinadi va ular oylik garantlangan stavkaga, firma xizmatchilari degan statusni berish bilan o'tkaziladilar. AQSh da bunday shakllar ish haqini "salarizlash" nomini olgan.

"Salarizlash" mehnat jamoalarini birlashtirishda, ishchilar orasida firmaga sodiqlik ruhini ommalashuvida katta psixologik ta'sirga ega.

O'zga hollarda, xususan, ayrim Yapon korxonalarida jamoadagi ahloqiy-psixologik ahvolga o'z ijobiy ta'sirini ko'rsatgan ishchilarga foydadan ish haqlariga qo'shimcha haqlar kiritadilar.

O'zbekistondagi bozor islohotlari xususiyatlarini va rivojlangan davlatlardagi mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi shakllarini tarixiy evolyutsiyasini inobatga olgan holda firmalar faoliyatining umumiy natijalarida va foyda o'sishini shakllantirishda ishchilar ishtirokini ko'zda tutuvchi shakllarga ko'proq e'tibor berish maqsadga muvofiqdir. Bundan tashqari, hozirgi kunda milliy iqtisodga bunday moddiy rag'batlantirishni joriy qilish uchun aniq amaliy shart-sharoitlar yaratildi.

Nazorat savollari

1. Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida mehnatga haq to'lashning o'ziga xosligi?
2. Ish haqining asosiy vazifalari nimalardan iborat?

3. Mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi va taqsimlovchi vazifalari?
4. Mehnatga haq to'lashni tartibga solinishi qanday darajalarda amalga oshiriladi?
5. Korxonada miqyosida mehnatga haq to'lashni tartibga solinishi?
6. Mehnatga haq to'lashda muqobil yondoshuvlarni qo'llashning mohiyati?
7. Tarif setkasi va uning tarkibiy qismlari?
8. Tarmoq malaka ma'lumotnomasining mohiyati?
9. Korxonalarda tarif stavkasi qanday belgilanadi?
10. Mehnatga haq to'lash shakllarini qanday tushunasiz?
11. Qanday vaziyatlarda mehnatga haq to'lashning ishbay shaklidan foydalaniladi?
12. Mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli, uning mohiyati, qo'llanish o'rni?
13. Mehnatga haq to'lashning ishbay shakli qanday tizimlardan tashkil topadi?
14. Brigadali ishbay ish haqi tizimi qanday vaziyatlarda qo'llaniladi?
15. Mukofotli ishbay tizimining mohiyati, qo'llanish o'rni?
16. Mehnatga haq to'lashning shartnoma usulining mohiyati?
17. Mehnat qonunchiligiga ko'ra qanday qo'shimchalarni bilasiz?
18. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lashning o'ziga xos xususiyatlari?

Tayanch iboralar

Ish haqi, nominal ish haqi, real ish haqi, yollanma, ishchi, iqtisodiyot, tarmoq, korxonada, tamoyil, mehnat unumdorligi, mehnat bozori, samaradorlik, mehnat, qonun, kodeks, tarmoq, tizim, operativ, minimal ish haqi, muqobil, tarif tizimi, tarmoq malaka ma'lumotnomasi, tarif setka, tarif stavka, mehnatni ilmiy tashkil qilish, mehnat resurslari, mehnat usullari, mehnat xarakatlari, ish zonasi, mashinaning unumdorligi, mashinaning nazariy unumdorligi, vaqt me'yori, mahsulot ishlab chiqarish me'yorlari, operativ vaqt, yordamchi vaqt, qoplanadigan va qoplanmaydigan yordamchi vaqt, xizmat ko'rsatish me'yori, ish vaqtini fotografiyasi, xronometraj, fotoxronometraj, barqarorlik koeffitsienti, ishbay ish haqi, vaqtbay ish haqi, real ish haqi, nominal ish haqi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi – T.: “O'zbekiston”, 1996.
2. Karimov I.A. “O'z kelajagimizni o'z qo'limiz bilan qurmoqdamiz” – T.: “O'zbekiston” 1999.
3. Karimov I.A. “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etish yo'llari va choralari”. T.: O'zbekiston. 2009.
4. Karimov I.A. “O'zbekiston mustaqillikka erishish ostonasida”. –T.: O'zbekiston, 2011.
5. Abduraxmonov Q.X. “Mehnat iqtisodiyoti”. Darslik. – T.: “Mehnat”, 2009.
6. Akilbekov T.F. Paxta tozalash korxonalarida mehnatni ilmiy tashkil etish va normalash. Darslik. –T.: TTYeSI, 2003. -107 bet.
7. Головачева А. “Организатсия, нормирование и оплата труда” Москва: “Новое знания”, 2007.
8. Nazarov A.Sh. Mehnatni tashkil etish va normalash. Darslik. –T.: TDIU, 2007. -256 bet.
9. Радко Р. “Организатсия, нормирования и оплата труда” Москва: “Просвещение”, 2004.
10. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Учебник. Москва-2012.
11. “Промышленных предприятиях” М.: Норма, 2007.
11. The organization and regulation of labor. Textbook for High Schools (Vol 3)/Organizatsiya i normirovanie truda Uchebnik dlya vuzov -3-e izd., ispr. idop. - ("Vysshee obrazovanie") by Bukhalkov M.I., Hardcover, Publisher: Infra-M (2010), Language: Russian, ISBN-10: 5160034870, ISBN-13: 978-5160034874
12. The organization and regulation of labor Proc. allowance - ("higher education") (neck) / Organizatsiya i normirovanie truda Ucheb. posobie - ("Vysshee obrazovanie"), by Shubenkova E.V., Malinin S.V. Bychin V.B. (Author) Hardcover, Publisher: Infra-M (2009), Language: Russian, ISBN-10: 5160035990, ISBN-13: 978-5160035994,

13. Тихомирова Т.П., Чучкалова Е.И. «Организация нормирование и оплата труда на предприятии». Учебное пособие. Екатеринбург. 2008.

14. Пашуто В.П. “Организатсия, нормирование и оплата труда на предприятии”. М.: Кнорус 2007.

15. www.profbusiness.ru/business-plan.html

16. www.alti.ru/bizplanavto.html