https://e-conference.uz/index.php/prs VOLUME 18, ISSUE 02, 2026

MEHNATGA HAQ TO‘LASH TIZIMLARINING QURILISH TASHKILOTLARI FAOLIYATIGA TA’SIRI

G‘oyibnazarova Munisaxon
Jizzax politexnika instituti magistranti

Annotatsiya. Ushbu maqolada qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash tizimlarining tashkilot faoliyati samaradorligiga ta’siri tadqiq etilgan. Qurilish sohasining o‘ziga xos xususiyatlari, xususan, bajariladigan ishlarning murakkabligi, mehnat jarayonlarining xilma-xilligi, ish hajmining obyektlar bo‘yicha farqlanishi hamda mehnat unumdorligining qurilish mahsuloti tannarxiga ta’siri hisobga olingan. Maqolada vaqtbay, ishbay va rag‘batlantiruvchi mehnatga haq to‘lash tizimlarining mazmuni hamda ularning xodimlarning mehnat unumdorligi, ish sifati va mehnat xarajatlariga ta’siri tahlil qilinadi.

Kalit so‘zlar: qurilish tashkiloti, mehnatga haq to‘lash, ish haqi, mehnatga haq to‘lash tizimi, vaqtbay tizim, ishbay tizim, mehnat unumdorligi, mehnat xarajatlari, ish haqi fondi.

Bugungi kunda iqtisodiyotning barqaror rivojlanishini ta’minlashda qurilish sohasi muhim o‘rin egallaydi. Mamlakatda yangi ishlab chiqarish quvvatlari, ijtimoiy infratuzilma obyektlari, turar joylar, transport va muhandislik-kommunikatsiya infratuzilmasining barpo etilishi qurilish tashkilotlari faoliyatining ko‘lami va iqtisodiy ahamiyatini yanada oshirmoqda. Qurilish ishlarining hajmi va murakkabligining ortib borishi esa ushbu sohada mehnat resurslaridan samarali foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish hamda xodimlarni munosib rag‘batlantirish masalalarini dolzarb vazifalardan biriga aylantirmoqda.

Qurilish tashkilotlari faoliyatida mehnat xarajatlari bajarilayotgan qurilish-montaj ishlarining tannarxini shakllantiruvchi muhim tarkibiy qismlardan biri hisoblanadi. Shu sababli mehnatga haq to‘lash tizimini to‘g‘ri tashkil etish nafaqat xodimlarning daromadlarini shakllantirish, balki tashkilotning moliyaviy natijalari, qurilish mahsuloti tannarxi, mehnat unumdorligi va umumiy iqtisodiy samaradorligiga ham bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Ayniqsa, qurilish jarayonlarining obyektlar bo‘yicha farqlanishi, ishlarning turli malaka va mehnat sig‘imini talab qilishi hamda ish hajmining o‘zgaruvchanligi mehnatga haq to‘lashning maqbul tizimini tanlashni taqozo etadi.

Mehnatga haq to‘lash tizimi xodimning mehnat natijasi bilan uning oladigan daromadi o‘rtasidagi iqtisodiy bog‘liqlikni ta’minlovchi muhim mexanizmlardan biridir. Vaqtbay, ishbay va turli rag‘batlantiruvchi to‘lovlarga asoslangan tizimlardan foydalanish xodimlarning mehnatga bo‘lgan munosabatini, ish unumdorligini va bajarilayotgan ishlarning sifatini o‘zgartirishi mumkin. Bunda faqat ish haqining miqdorini oshirish emas, balki mehnat natijalarini obyektiv baholash, ish sifati va belgilangan muddatlarga rioya qilishni rag‘batlantirish ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirishning dolzarbligi, avvalo, mehnat xarajatlarini oqilona boshqarish va xodimlarning manfaatlarini tashkilotning iqtisodiy manfaatlari bilan uyg‘unlashtirish zarurati bilan izohlanadi. Amaliyotda ayrim hollarda ish haqi va mehnat natijalari o‘rtasidagi bog‘liqlikning yetarli darajada ta’minlanmasligi, rag‘batlantiruvchi to‘lovlarning samaradorlik ko‘rsatkichlari bilan uzviy bog‘lanmaganligi hamda mehnat xarajatlarini alohida qurilish obyektlari kesimida baholashdagi kamchiliklar tashkilot faoliyatining iqtisodiy samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Shu nuqtayi nazardan, qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash tizimlarining xodimlarning mehnat unumdorligi, bajarilayotgan ishlarning sifati, mehnat xarajatlari va qurilish mahsuloti tannarxiga ta’sirini o‘rganish muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega. Samarali haq to‘lash tizimini shakllantirish orqali xodimlarni yuqori natijalarga erishishga

rag‘batlantirish, mehnat resurslaridan oqilona foydalanish va tashkilotning iqtisodiy ko‘rsatkichlarini yaxshilash imkoniyati yaratiladi.

Mehnatga haq to‘lash masalalari iqtisodiy fanlarda mehnat munosabatlari, inson kapitali, mehnat unumdorligi va korxona xarajatlarini boshqarish bilan bog‘liq holda keng tadqiq etilgan. Mazkur yo‘nalishdagi ilmiy adabiyotlarda ish haqi, avvalo, xodim mehnatining qiymatini ifodalovchi iqtisodiy kategoriya sifatida qaraladi. Shu bilan birga, zamonaviy tadqiqotlarda ish haqi faqat xodimning daromad manbai sifatida emas, balki mehnat unumdorligini oshirish va xodimlarni moddiy rag‘batlantirishning muhim vositasi sifatida ham talqin qilinadi.

Mehnatga haq to‘lashning nazariy asoslari klassik iqtisodiy maktab vakillarining ilmiy qarashlarida shakllangan. A.Smit mehnat taqsimoti va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni asoslab, mehnat natijalarining iqtisodiy samaradorlikka ta’sirini ko‘rsatib bergan. D.Rikardo esa ish haqi masalasini mehnat bozori va ishchi kuchining qiymati bilan bog‘liq holda tadqiq etgan. Keyingi iqtisodiy tadqiqotlarda esa ish haqi shakllanishi va xodimlarni rag‘batlantirish mexanizmlariga alohida e’tibor qaratilgan.

Mehnatga haq to‘lash tizimlari bo‘yicha ilmiy adabiyotlarda asosan vaqtbay va ishbay haq to‘lash shakllari ajratib ko‘rsatiladi. Vaqtbay haq to‘lash tizimida xodimning daromadi ishlangan vaqt va belgilangan tarif stavkasi yoki lavozim maoshiga bog‘liq bo‘lsa, ishbay tizimda haq to‘lash bajarilgan ish hajmi yoki ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori asosida shakllanadi. Ilmiy manbalarda ushbu tizimlarning har biri o‘ziga xos afzallik va kamchiliklarga ega ekanligi qayd etilib, ularni tanlashda korxona faoliyatining xususiyatlari, mehnat jarayonining mazmuni va natijalarni o‘lchash imkoniyatlari hisobga olinishi lozimligi ta’kidlanadi.

Mehnatga haq to‘lash masalasini o‘rgangan zamonaviy tadqiqotchilar ish haqi tizimining samaradorligini xodimning individual mehnat natijasi bilan bir qatorda tashkilotning umumiy iqtisodiy ko‘rsatkichlari bilan ham bog‘lash zarurligini ta’kidlaydilar. Xususan, rag‘batlantiruvchi to‘lovlarni mehnat unumdorligi, bajarilgan ish sifati, ishlab chiqarish topshiriqlarining bajarilishi va tashkilotning moliyaviy natijalari bilan bog‘lash xodimlarning manfaatdorligini oshirishning muhim sharti sifatida qaraladi.

Qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash masalasining o‘ziga xosligi ushbu sohaning ishlab chiqarish xususiyatlari bilan izohlanadi. Qurilish jarayoni boshqa tarmoqlarga nisbatan uzoq muddat davom etishi, ishlarning turli qurilish obyektlarida amalga oshirilishi, mehnat sharoitlarining obyektga qarab o‘zgarishi, ishchilarning malaka darajasining turlicha bo‘lishi hamda bajariladigan ishlarning hajmi va murakkabligining farqlanishi bilan ajralib turadi. Shu sababli qurilish tashkilotlarida mehnat xarajatlarini hisobga olish va ish haqini belgilash mexanizmlarini ishlab chiqishda umumiy nazariy yondashuvlar bilan bir qatorda sohaning o‘ziga xos xususiyatlarini ham hisobga olish talab etiladi.

Qurilish sohasiga oid tadqiqotlarda mehnat xarajatlari qurilish-montaj ishlari tannarxining muhim tarkibiy qismi sifatida baholanadi. Mehnat xarajatlarining ortishi, boshqa shartlar o‘zgarmagan holda, qurilish obyektining tannarxiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli mehnatga haq to‘lash tizimini tashkil etishda bir tomondan xodimlarning manfaatlarini ta’minlash, ikkinchi tomondan esa tashkilotning mehnat xarajatlarini maqbul darajada saqlash o‘rtasida muvozanatni shakllantirish muhim hisoblanadi.

So‘nggi yillarda ilmiy adabiyotlarda mehnatga haq to‘lash tizimlarini raqamlashtirish masalalariga ham katta e’tibor berilmoqda. Raqamli texnologiyalardan foydalanish ish vaqtini hisobga olish, bajarilgan ish hajmini monitoring qilish, ish haqi hisob-kitoblarini avtomatlashtirish va mehnat xarajatlarini tezkor tahlil qilish imkonini beradi. Ayniqsa, qurilish obyektlarida xodimlarning ish vaqtini va bajarilgan ish hajmini aniq qayd etish ish haqi hisobining shaffofligini oshirish hamda mehnat xarajatlarini nazorat qilish uchun muhim ahamiyatga ega.

Mavjud ilmiy tadqiqotlarni tahlil qilish shuni ko‘rsatadiki, mehnatga haq to‘lash tizimi va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik yetarlicha o‘rganilgan bo‘lsa-da, qurilish

tashkilotlarida ushbu bog‘liqlikni alohida qurilish obyektlari kesimida baholash, mehnat xarajatlarini qurilish tannarxi bilan bog‘lash hamda rag‘batlantiruvchi to‘lovlarning iqtisodiy samaradorligini aniqlash masalalarida yanada chuqur tadqiqotlar olib borish zarur.

Qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash tizimini tashkil etish xodimlarning mehnat natijalaridan manfaatdorligini oshirish bilan bir qatorda, tashkilotning mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi va moliyaviy natijalariga ham sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Tadqiqot davomida mehnatga haq to‘lash tizimining samaradorligi xodimga to‘lanadigan ish haqi miqdori bilangina emas, balki ish haqi va mehnat natijasi o‘rtasidagi bog‘liqlik, mehnat unumdorligi, bajarilgan ishlarning sifati hamda mehnat xarajatlarining qurilish tannarxidagi ulushi orqali baholanishi lozimligi aniqlandi.

Qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lashning vaqtbay tizimi, asosan, bajarilgan ish hajmini bevosita miqdoriy jihatdan aniqlash qiyin bo‘lgan yoki ish jarayonining natijasi xodimning ish vaqtiga bog‘liq bo‘lgan hollarda qo‘llanilishi mumkin. Mazkur tizimning asosiy afzalligi ish haqini hisoblashning nisbatan soddaligi va xodimning barqaror daromad olishini ta’minlashdan iborat. Biroq vaqtbay haq to‘lashda xodimning ish natijasi va oladigan ish haqi o‘rtasidagi bog‘liqlik nisbatan zaif bo‘lishi mumkin. Bu holat ayrim hollarda mehnat unumdorligini oshirishga bo‘lgan iqtisodiy manfaatdorlikning pasayishiga olib keladi.

Ishbay haq to‘lash tizimida esa xodimning daromadi bevosita bajarilgan ish hajmi yoki ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori bilan bog‘lanadi. Qurilish-montaj ishlarining ayrim turlarida bajarilgan ish hajmini natural yoki qiymat ko‘rsatkichlarida aniqlash imkoniyati mavjudligi ushbu tizimdan foydalanish uchun qulay sharoit yaratadi. Ishbay tizimning muhim afzalligi xodimni ko‘proq va samaraliroq ishlashga rag‘batlantirishidir. Shu bilan birga, faqat ish hajmiga asoslangan haq to‘lash tizimi ish sifati va texnologik talablarga rioya etilishiga yetarlicha e’tibor berilmasa, kutilgan natijani bermasligi mumkin.

Shu sababli qurilish tashkilotlari uchun mehnatga haq to‘lashning faqat bitta shakliga tayanishdan ko‘ra, bazaviy ish haqi va natijaga asoslangan rag‘batlantiruvchi to‘lovlarni uyg‘unlashtirish maqsadga muvofiq. Bunday yondashuvda xodimga kafolatlangan asosiy daromad bilan bir qatorda, belgilangan mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlariga erishish, ishlarni belgilangan muddatda bajarish, sifat ko‘rsatkichlarini ta’minlash va resurslardan tejamkor foydalanish uchun qo‘shimcha rag‘batlantirish imkoniyati yaratiladi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, qurilish tashkilotlarida rag‘batlantiruvchi to‘lovlarning samaradorligi ularning aniq va o‘lchab bo‘ladigan ko‘rsatkichlar bilan bog‘langanligiga bevosita bog‘liq. Jumladan, mukofotlash mezonlari sifatida qurilish obyektida ishlarning belgilangan muddatda yakunlanishi, rejalashtirilgan ish hajmining bajarilishi, mehnat unumdorligining oshishi, brak va qayta bajariladigan ishlarning kamayishi, mehnat va moddiy resurslardan samarali foydalanish kabi ko‘rsatkichlardan foydalanish mumkin.

Mehnatga haq to‘lash tizimining tashkilot faoliyatiga ta’sirini baholashda ish haqi fondining o‘zgarishini alohida ko‘rib chiqish yetarli emas. Ish haqi fondining ortishi xodimlar daromadining oshganligini anglatishi mumkin, biroq agar ushbu o‘sish mehnat unumdorligining tegishli o‘sishi bilan ta’minlanmasa, tashkilotning xarajatlari ortishiga va moliyaviy natijalarining pasayishiga olib kelishi ehtimoli mavjud. Shu nuqtayi nazardan, ish haqi o‘sish sur’ati va mehnat unumdorligi o‘sish sur’atlarini o‘zaro taqqoslash muhim hisoblanadi.

Mazkur bog‘liqlikni quyidagi ko‘rsatkich orqali baholash mumkin:

Mehnat unumdorligi koeffitsiyenti = Qurilish mahsuloti (ishlar) hajmi / O‘rtacha xodimlar soni.

Shuningdek, mehnatga haq to‘lash samaradorligini aniqlashda ish haqi fondining qurilish-montaj ishlari hajmiga nisbati ham muhim ko‘rsatkich hisoblanadi:

Ish haqi sig‘imi = Ish haqi fondi / Bajarilgan qurilish-montaj ishlari hajmi.

Ushbu ko‘rsatkichning pasayishi, boshqa shartlar o‘zgarmagan holatda, mehnat xarajatlaridan foydalanish samaradorligi oshganligini anglatadi. Biroq mazkur ko‘rsatkichni

baholashda ishlarning murakkabligi, xodimlarning malaka darajasi va qurilish obyektlarining o‘ziga xos xususiyatlarini ham hisobga olish zarur.

Qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash tizimining yana bir muhim ta’sir yo‘nalishi qurilish mahsuloti tannarxining shakllanishi bilan bog‘liq. Mehnat xarajatlari qurilish-montaj ishlari tannarxining tarkibiy elementi bo‘lganligi sababli ish haqi fondining asossiz ravishda oshishi qurilish obyektining yakuniy qiymatiga ta’sir qilishi mumkin. Shu bilan birga, mehnatga haq to‘lash xarajatlarini haddan tashqari qisqartirish xodimlarning manfaatdorligi va mehnat unumdorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Demak, samarali mehnatga haq to‘lash tizimi xodim manfaatlari va tashkilotning iqtisodiy manfaatlari o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlashi kerak.

Tadqiqot asosida qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish uchun quyidagi yondashuvni taklif etish mumkin. Birinchidan, ish haqi tizimini qurilish tashkilotining tashkiliy va texnologik xususiyatlariga moslashtirish lozim. Ikkinchidan, xodimlarning asosiy ish haqini ularning malakasi, lavozimi va mehnat sharoitlariga mos ravishda shakllantirish bilan birga, qo‘shimcha rag‘batlantirishni aniq natija ko‘rsatkichlari bilan bog‘lash zarur. Uchinchidan, mehnat xarajatlarini alohida qurilish obyektlari kesimida hisobga olish va tahlil qilish orqali qaysi obyektlarda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi yuqori yoki past ekanligini aniqlash imkoniyatini yaratish lozim.

Bundan tashqari, qurilish tashkilotlarida raqamli texnologiyalardan foydalanish mehnatga haq to‘lash tizimining shaffofligini oshirishga xizmat qiladi. Xodimlarning ish vaqtini elektron qayd etish, bajarilgan ish hajmini raqamli monitoring qilish va ish haqi hisob-kitoblarini avtomatlashtirish natijasida inson omili bilan bog‘liq xatolarni kamaytirish hamda mehnat xarajatlarini tezkor nazorat qilish mumkin. Ayniqsa, bir vaqtning o‘zida bir nechta qurilish obyektlarida faoliyat yurituvchi tashkilotlar uchun bunday tizimlarning ahamiyati yuqori.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, qurilish tashkilotlari uchun eng samarali yondashuv mehnatga haq to‘lashni faqat ishlangan vaqt yoki bajarilgan ish hajmi bilan cheklab qo‘ymasdan, **mehnat unumdorligi + ish sifati + ishlarni bajarish muddati + resurslardan samarali foydalanish** ko‘rsatkichlari asosida kompleks rag‘batlantirish tizimini shakllantirishdan iborat. Bunday tizim xodimning shaxsiy manfaatini tashkilotning umumiy iqtisodiy maqsadlari bilan bog‘lash imkonini beradi.

Umuman olganda, mehnatga haq to‘lash tizimining samaradorligi uchta asosiy natija orqali namoyon bo‘ladi: birinchidan, xodimlarning mehnatga bo‘lgan iqtisodiy manfaatdorligi oshadi; ikkinchidan, mehnat unumdorligi va bajarilayotgan ishlar sifati yaxshilanadi; uchinchidan, mehnat xarajatlarini oqilona boshqarish orqali qurilish mahsuloti tannarxini optimallashtirish imkoniyati paydo bo‘ladi. Shu bois qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish korxonaning nafaqat ijtimoiy, balki iqtisodiy samaradorligini oshirishning ham muhim omili sifatida qaralishi lozim.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, qurilish tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash tizimi mehnat unumdorligi, ish sifati, mehnat xarajatlari va qurilish mahsuloti tannarxiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli haq to‘lash tizimini tashkil etishda xodimlarning mehnat natijalaridan manfaatdorligini oshirish bilan birga, tashkilotning iqtisodiy manfaatlarini ham hisobga olish zarur.

Qurilish tashkilotlarida vaqtbay va ishbay haq to‘lash shakllarini ishlarning xususiyatidan kelib chiqib qo‘llash, rag‘batlantiruvchi to‘lovlarni esa mehnat unumdorligi, ish sifati va belgilangan muddatlarga rioya qilish kabi ko‘rsatkichlar bilan bog‘lash maqsadga muvofiq. Shuningdek, mehnat xarajatlarini qurilish obyektlari kesimida hisobga olish va raqamli texnologiyalardan foydalanish ish haqi hisobining shaffofligi hamda samaradorligini oshiradi.

Umuman olganda, samarali mehnatga haq to‘lash tizimini shakllantirish qurilish tashkilotlarida mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarni rag‘batlantirish va mehnat xarajatlarini optimallashtirishning muhim omili hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. — Toshkent, 2022-yil 28-oktabr.
2. O‘zbekiston Respublikasining “Buxgalteriya hisobi to‘g‘risida”gi Qonuni. O‘RQ-404-son, 2016-yil 13-aprel.
3. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 15-bob. Mehnatga haq to‘lash. — Toshkent, 2022.
4. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining mehnat munosabatlari va mehnatga haq to‘lashni tartibga solishga oid normativ-huquqiy hujjatlari.
5. Smit A. Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to‘g‘risida tadqiqot. — Toshkent: O‘zbekiston, 2019.
6. Rikardo D. Siyosiy iqtisod va soliqqa tortishning boshlanishi. — Toshkent: O‘zbekiston, 2018.
7. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. — Toshkent: Fan va texnologiya, 2019.
8. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish. — Toshkent: O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati, 2011.