

МЕХНАТГА HAQ TO' LASH BO'YICHA QARZLAR HISOBINI ТАКОМИЛЛАСHTИРИШ

Tursunmuratov Muxammadi Toshtemirovich

Jizzax viloyat Sharof Rashidov
tumani solik inspeksiyasi boshligi

Abduxakimov Muzaffar Shoxobiddinovich

O'zbekiston respublikasi
vazirlar mahkamasi huzuridagi
biznes va tadbirkorlik oliy maktabi magistranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning hisobini takomillashtirishga qaratilgan tadqiqotlar olib boriladi. Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning - bu ish beruvchining xodimlarga o'z vaqtida va to'liq to'lanmagan maoshlar, bonuslar yoki boshqa moliyaviy majburiyatlaridir. Ushbu qarzlarning, bir tomondan, ishchilarning huquqlarining buzilishi, ikkinchi tomondan esa tashkilotning moliyaviy holatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shuning uchun, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning hisobini yanada takomillashtirish zarur.

Kalit so'zlar. Mehnatga haq to'lash, qarzlarning hisobini takomillashtirish, moliyaviy majburiyatlar, mehnat huquqi, maoshlar va bonuslar, ishchilarning huquqlari, hisobot tizimi

KIRISH

Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning tashkilotlarning moliyaviy holatiga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. O'zbekistonda va boshqa davlatlarda bu masala iqtisodiyotning muhim tarkibiy qismlaridan biri bo'lib, mehnat munosabatlari va moliyaviy barqarorlikka bog'liq. Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning shakllanishi, odatda, to'lovlarning kechikishi, xodimlarga bo'lgan majburiyatlarning to'lanmasligi yoki noto'g'ri hisob-kitoblar natijasida yuzaga keladi. Bu o'z navbatida, iqtisodiy muammolarni keltirib chiqarishi, ishchilarni norozilikka olib kelishi va tashkilotning obro'siga zarar yetkazishi mumkin. O'zbekistonda 2020-yilda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning 5

trillion so'mni tashkil etgan bo'lsa, 2022-yilda bu raqam 8 trillion so'mga yetdi. Shuningdek, davlatning iqtisodiy rivojlanishi va mehnat bozorida o'zgarishlar tufayli qarzlarning miqdori ham o'zgarib bormoqda. Bu borada Rossiya va Qozog'iston mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning holati ham o'xshash. 2021-yilda Rossiyada mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning miqdori 10 milliard rubldan oshgan, Qozog'istonda esa bu ko'rsatkich 3 milliard tengeden yuqori bo'lgan. Bundan tashqari, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning foizlari yil sayin o'zgarib boradi. O'zbekistonda 2023-yilda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning yillik o'sish sur'ati 12%ni tashkil etdi, Rossiyada esa bu ko'rsatkich 8%ni tashkil etdi. Biroq, Qozog'iston kabi davlatlarda bu raqam 15%ga yetgan. Ushbu statistik ma'lumotlar mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning jiddiy muammo ekanligini ko'rsatmoqda va bu masalani hal etish uchun samarali mexanizmlar zarur.

Adabiyotlar sharxi. Christopher Nobes Xalqaro moliya hisobi standartlari (IFRS) va mehnatga haq to'lash masalalarini o'rganishda tanilgan olim 2020-yilda nashr etgan ishlarida mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning hisobini takomillashtirishda moliyaviy shaffoflik va aniq hisobotlarni ta'minlash zarurligini ta'kidlagan. Uning fikricha, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni hisoblashda mukammallik va aniqlikni ta'minlash uchun xalqaro moliyaviy standartlarga amal qilish zarur. Nobes bu borada, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning, ayniqsa, vaqtincha yoki qisqa muddatli qarzlarning hisobini shaffof qilish uchun ilg'or tizimlar va axborot texnologiyalarini joriy etishni tavsiya qiladi. Bu tavsiyalar orqali qarzlarning minimallashtirish va tizimda yuzaga keladigan xatoliklarni kamaytirish mumkin [1]. Jane Marshall 2021-yilda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning masalasi va ishchilarning huquqlarini himoya qilishni o'rganishga oid maqolasida mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning moliyaviy va huquqiy oqibatlariga e'tibor qaratgan. Marshallning fikriga ko'ra, ko'plab rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning katta qismi mehnat qonunlari va majburiyatlari to'liq bajarilmaganligi sababli yuzaga keladi. U mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning aniqligi va to'g'riligi uchun xalqaro mehnat tashkilotlari

tomonidan ishlab chiqilgan normativlarga rioya qilishni zarur deb hisoblaydi. Marshall shuningdek, davlat va xususiy sektor o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish va mehnat haqining to'lanishining tizimli nazoratini joriy etishni taklif qilgan. Bu kabi yondashuvlar, uning fikricha, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni kamaytirishda samarali bo'ladi[2]. Stephen S. Coyle 2022-yilda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni boshqarish va ularni hisoblash tizimlarini tahlil qilgan. Uning fikriga ko'ra, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni ko'pincha noto'g'ri hisoblashingiz va tizimdagi xatoliklar tufayli yuzaga keladi. Coyle mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni hisoblashda yangi texnologiyalar va avtomatlashtirish tizimlarini joriy etishni taklif qiladi. Uning tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni aniqlashda axborot texnologiyalari, jumladan, sun'iy intellekt va ma'lumotlar bazalari tizimlari muhim rol o'ynaydi. Bu texnologiyalar yordamida qarzlarni miqdori aniqroq va samaraliroq hisoblanishi mumkin[3]. David McLaren 2023-yilda e'lon qilingan maqolasida, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning rivojlanayotgan mamlakatlardagi holatini tahlil qilgan. Uning fikricha, ko'plab rivojlanayotgan davlatlarda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni ko'pincha davlat tomonidan ta'minlanmagan yoki kechiktirilgan to'lovlar sababli yuzaga keladi. McLaren mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning oldini olish uchun davlatlar va xususiy sektor o'rtasida kuchli nazorat mexanizmlari va samarali mehnat huquqiga asoslangan yondashuvni ishlab chiqishni taklif qiladi. U shuningdek, rivojlanayotgan davlatlarda ishchilarni himoya qilish uchun zamonaviy hisob-kitob tizimlaridan foydalanishni zarur deb hisoblaydi[4].

Tadqiqot metodologiyasi. Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni hisobini takomillashtirish masalalarini o'rganishda, sifat va miqdoriy usullardan foydalanishni o'z ichiga oladi.

Tahlil va natijalar. Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni tizimi iqtisodiy barqarorlik va tashkilotlarning moliyaviy holatiga bevosita ta'sir qiladi. Bu tahlilda, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning yuzaga kelish sabablari, uning iqtisodiy oqibatlari va tizimdagi mavjud muammolarni aniqlashga alohida e'tibor qaratilgan

bo'lib, qarzdorlikni kamaytirish va to'lovlar tizimini optimallashtirish uchun zamonaviy moliyaviy texnologiyalar va xalqaro standartlar qo'llanilishi kerak. Boshqa davlatlar tajribasini o'rganish orqali, qarzlarni hisoblash va nazorat qilish jarayonlarini yaxshilash mumkin. Tadqiqotda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni hisoblash va ularni boshqarish bo'yicha samarali strategiyalar ishlab chiqish zarur.

Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni moliyaviy tahlil qilishda, asosan, quyidagi formulalar va ko'rsatkichlardan foydalanish mumkin bo'ladi.

1. **Qarzlarni o'sish sur'ati (Growth Rate of Liabilities).**

$$GR = \frac{L_t - L_{t-1}}{L_{t-1}} \times 100$$

Bu formula mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning yillik o'sish sur'atini hisoblaydi, bunda L_t – joriy yilning qarzi, L_{t-1} – o'tgan yilning qarzi.

2. **Qarzar va foyda nisbatining ko'rsatkichi (Liabilities to Profit Ratio).**

$$LPR = \frac{Liabilities}{Profit}$$

Bu ko'rsatkich, tashkilotning foydasiga nisbatan qarzar miqdorini aniqlaydi va mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning tashkilotning moliyaviy salohiyatiga qanday ta'sir qilishini ko'rsatadi.

3. **Qarzni to'lash qobiliyati (Debt Service Coverage Ratio).**

$$DSCR = \frac{NetOperatingIncome}{DebtPayments}$$

Ushbu formula tashkilotning qarzlarni to'lash imkoniyatini baholaydi, bunda Net Operating Income – sof operatsion daromad, Debt Payments – qarz bo'yicha to'lovlar miqdori.

Ushbu moliyaviy tahlil formulalari yordamida, mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning miqdorini boshqarish va tahlil qilish samaradorligini oshirish mumkin, bu esa tashkilotning moliyaviy holatini mustahkamlashga yordam beradi.

O'zbekistonda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning tizimi davlat va xususiy sektor moliyaviy boshqaruvining muhim masalalaridan biridir. Mazkur muammo ishchilar huquqlari, mehnat bozorining barqarorligi va korxonalarining moliyaviy holatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. So'nggi yillarda hukumat tomonidan ushbu masalani hal qilishga qaratilgan bir qator chora-tadbirlar amalga oshirilgan bo'lsa-da, tizimda hali ham muayyan muammolar mavjud.

2020-yil pandemiya sharoitida O'zbekistonda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning sezilarli darajada oshgan. Rasmiy ma'lumotlarga ko'ra, 2020-yilda ushbu qarzlarning hajmi 5 trillion so'mni tashkil etgan bo'lsa, 2022-yilda bu ko'rsatkich 8 trillion so'mga yetgan. Bu o'sishning asosiy sabablari sifatida iqtisodiy pasayish, xususiy sektor korxonalarining daromadlari kamayishi va tashkilotlarning samarali boshqaruv tizimlarining yo'qligi keltiriladi.

Moliyaviy tahlil ko'rsatkichlari orqali O'zbekistonda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning tizimli tahlili quyidagicha baholanadi:

1. Qarzlarning o'sish sur'ati (Growth Rate of Liabilities):

$$GR = \frac{L_{2022} - L_{2020}}{L_{2020}} \times 100 = \frac{8 \text{ trillion} - 5 \text{ trillion}}{5 \text{ trillion}} \times 100 = 60\%$$

Ushbu hisob-kitobga ko'ra, 2020-yildan 2022-yilgacha mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning 60%ga o'sgan. Bu juda yuqori ko'rsatkich bo'lib, tizimdagi jiddiy muammolarni aks ettiradi.

2. Qarzlarning va foyda nisbatining ko'rsatkichi (Liabilities to Profit Ratio):

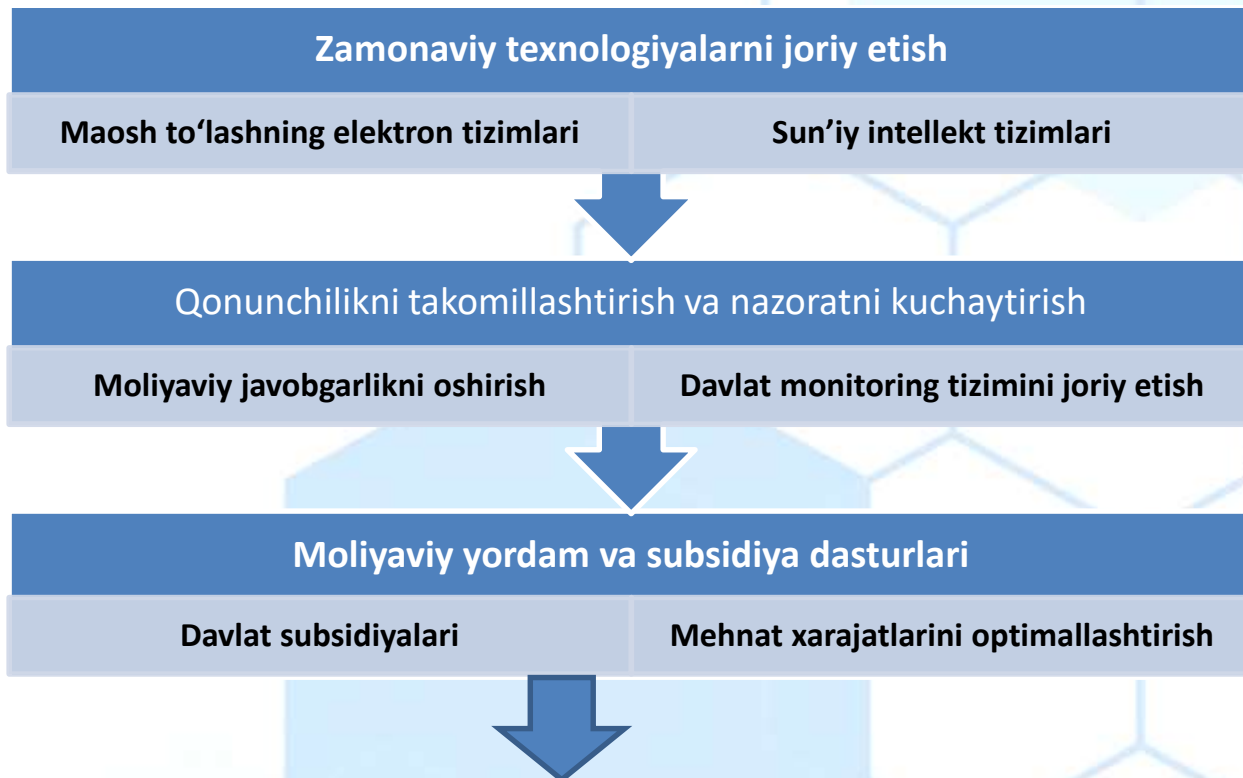
Korxonalarining moliyaviy holatida qarzlarning umumiy foydaga nisbati o'rtacha 25-30% atrofida bo'lib, bu esa mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarning biznes

faoliyatiga salbiy ta'sirini ko'rsatadi. Bu nisbat xususiy sektor korxonalarida yanada yuqori bo'lishi mumkin.

3. **Ishchilar huquqlarining buzilishi:** 2021-yilda 50 mingdan ortiq xodim o'z vaqtida maosh o'lmagani qayd etilgan, bu esa noroziliklar va mehnat samaradorligining pasayishiga olib kelgan.

Tahlil natijalariga ko'ra, O'zbekistonda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni kamaytirish uchun korxonalarda zamonaviy boshqaruv tizimlarini joriy etish, to'lovlarni elektron tizimlar orqali avtomatlashtirish va moliyaviy nazorat mexanizmlarini kuchaytirish zarur. Shu bilan birga, davlat tomonidan xususiy sektor uchun mehnat haqini to'lashda ko'mak dasturlarini ishlab chiqish va xalqaro amaliyotlarni o'rganish ushbu masalani hal etishda muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

O'zbekistonda mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni kamaytirish va tizimni takomillashtirish uchun quyidagi rasmda asosiy yechimlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq.





1-rasm. Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni hal etish yo'llari

Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni tizimi iqtisodiyotning muhim masalalaridan biri bo'lib, uning samarali boshqarilishi nafaqat xodimlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlash, balki davlat va xususiy sektor o'rtasidagi iqtisodiy barqarorlikni saqlashga xizmat qiladi. O'zbekistonda ushbu masala haligacha dolzarbligicha qolmoqda va uning yechimi zamonaviy texnologiyalarni joriy etish, qonunchilikni takomillashtirish, xalqaro tajribani o'rganish va moliyaviy yordam dasturlarini amalga oshirish kabi kompleks yondashuvlarni talab qiladi.

XULOSA

Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni muammosi O'zbekiston iqtisodiyotining barqaror rivojlanishi va xodimlar ijtimoiy himoyasini ta'minlash yo'lida hal qilinishi lozim bo'lgan dolzarb masaladir. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, ushbu muammo ko'p jihatdan iqtisodiy sharoit, boshqaruv tizimidagi kamchiliklar, va korxonalarining moliyaviy resurslarini to'g'ri taqsimlay olmasligi bilan bog'liq.

Mehnatga haq to'lash bo'yicha qarzlarni kamaytirish uchun davlat, xususiy sektor va xalqaro amaliyotlarning samarali hamkorligi zarur. Bu jarayonda zamonaviy texnologiyalarni joriy etish, qonunchilikni takomillashtirish, davlat tomonidan moliyaviy qo'llab-quvvatlash va xalqaro tajribani tatbiq etish muhim rol o'ynaydi. Shuningdek, ishchilarning huquq va manfaatlarini himoya qilish iqtisodiy islohotlarning ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lishi kerak.

Ushbu chora-tadbirlar natijasida, mehnatga haq to‘lash bo‘yicha qarzlarning hajmi sezilarli darajada kamayib, iqtisodiy barqarorlik mustahkamlanadi, xodimlarning mehnatga bo‘lgan ishonchi oshadi va korxonalar samaradorligi ortadi. Bu esa, uzoq muddatda, O‘zbekistonning ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishiga mustahkam asos yaratadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Christopher Nobes *International Financial Reporting Standards A guide to improving global comparability* Routledge 2020 yil. 123-145.
2. Jane Marshall *Employee compensation and economic sustainability New perspectives in labor economics* Cambridge University Press 2021 yil. 78-102.
3. Stephen S. Coyle *Advanced financial systems Labor cost management and efficiency* McGraw-Hill Education 2022 yil. 56-89.
4. David McLaren *Economic challenges of wage arrears A global outlook* Oxford University Press 2023 yil. 34-67.
5. Abduqodirov A. O‘zbekistonda iqtisodiy islohotlar sharoitida mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish *Iqtisodiyot* 2020 yil. 45-67.
6. Karimov O. Ish haqi va ijtimoiy adolat iqtisodiy nazariyaning dolzarb masalalari *TDIU Nashriyoti* 2021 yil. 112-136.
7. Toshmatov B. O‘zbekistonda xususiy sektorni moliyalashtirishning samaradorlik omillari *O‘zbekiston Iqtisodiyoti Jurnal* 2022 yil. 88-110.
8. Usmonov D. Mehnat bozori va ish haqining makroiqtisodiy tahlili *Fan Nashriyoti* 2023 yil. 76-94.
9. Xolmirzayev N. O‘zbekiston iqtisodiyotida mehnatga haq to‘lash tizimini isloh qilish yo‘nalishlari *Toshkent Universiteti Nashriyoti* 2021 yil. 55-78.
10. Yoqubov I. Davlat va xususiy sektor hamkorligida ish haqi masalalarini boshqarish *Iqtisodiy Tadqiqotlar Markazi* 2023 yil. 43-66.