

Дилором Аскарова
Тошкент молия институти

МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ХОРИЖ ТАЖРИБАСИ

Аннотация. Мақолада ҳозирги вақтда давлат сектори ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш бўйича фаол иш олиб борилаётган турли Европа мамлакатларида иш ҳақини ташкил этиш тажрибаси кўриб чиқилди. Давлат сектори ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг янги самарали тизимлари кўриб чиқилмоқда, бу уларнинг фаолияти самарадорлигини ҳисобга олиш имконини беради. Республикада давлат секторида иш ҳақини яхшилаш зарурати айрим тизимлардан фойдаланиш имкониятлари таҳлил қилинди.

Ушбу мақоланинг мақсади - мамлакатимизнинг иқтисодий ривожланишининг ўзига хос хусусиятларини ва бугунги кун воқелигини ҳисобга олган ҳолда, турли Европа мамлакатларида давлат сектори ходимларининг меҳнатини ташкил этиш ва рағбатлантириш тизимларини мамлакатимиз ҳисоб тизимига мослаштириш тажрибасини ўрганишдан иборат.

Таянч сўзлар: меҳнат, меҳнат ҳақ тўлаш ҳисоби, энг кам иш ҳақи, ишбай иш ҳақи, вақтбай иш ҳақи, тариф сеткаси, меҳнатни рағбатлантириш, мослашувчан иш ҳақи тизимлари.

Dilorom Askarova
Tashkent Institute of Finance

FOREIGN EXPERIENCE IN THE ORGANIZATION OF REMUNERATION

Abstract. Reviewed the experience of wage organization in various European countries where active work is under way to improve the system of remuneration for workers in the public sector. New and effective systems of remuneration for workers in this field that take into account their performance have been considered.

The purpose of this article is to study the experience of adapting the system of organization and incentives of employees of the budgetary sphere in different European countries to the accounting system of our country, taking into account the peculiarities of economic development of our country and current realities.

Keywords: work, pay, minimum wage, piece pay, time pay, wage scale, job incentives, flexible pay systems.

Кириш

2020 йил СОВИД-19 пандемиясининг бошланиши билан нишонланди, бу тезда мисли кўрилмаган глобал иқтисодий ва меҳнат бозори инқирозига, иш жойлари ва иш соатларида катта йўқотишларга олиб келди. 2020-йил ноябр ҳолатига кўра, дунёда 45 миллиондан ортиқ тасдиқланган СОВИД-19 ҳолатлари қайд этилган ва 1,1 миллиондан ортиқ киши касалликдан вафот этган [1].

Кўпгина ривожланган мамлакатлар мисли кўрилмаган сиёсат чораларини қабул қилдилар, уларсиз инқирознинг иқтисодиёт ва меҳнат

бозорига оқибатлари анча ёмонроқ бўлар эди. Иқтисодиётни рағбатлантириш ва кенг кўламли банкротликларнинг олдини олиш бўйича иш ҳақини субсидиялаш ва бошқа даромадларни кўллаб-қувватлаш чоралари янада умумий чора-тадбирлар билан тўлдирилди. Бунга фискал ва пул-кредит сиёсати чора-тадбирлари, шунингдек, кредит имтиёзларини бериш, солиқ ва ижтимоий суғурта тўловларини кечиктириш, тадбиркорлик субъектлари томонидан ижара ва коммунал тўловларни тўлаш каби мақсадли ҳаракатлар киради. Кўп сонли заиф ишчилар ва корхоналарни ҳимоя қилишни кенгайтириш бўйича ташаббуслар қабул қилинди.

Иқтисодиётнинг бу каби кутилмаган бурилишларида хорижий мамлакатларнинг иш ҳақи ҳисобини ташкил этиш бўйича тажрибасини ўрганиш ва зарур ҳолларда Ўзбекистон иқтисодиётига тадбиқ этиш долзарб масалалардан бирига айланиб бормоқда. Хорижий давлатларнинг тажрибасини ўрганиш бўйича Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев ўзининг тантанали маросимдаги нутқида мамлакат иқтисодиётини ривожланишида Германия тажрибасидан барча соҳаларда фойдаланиш режалаштирилгани ҳақида тўхталиб “.. Барча инқирозларга қарамай, таълим бор, билим бор, илм бор. Илм-фан туфайли Германия иқтисоди инқироз шароитида ҳам ўз ўрнини эгаллаб келмоқда” деб таъкидлади [2].

Таҳлил методологияси

Тадқиқотнинг методологик асосини умумий илмий усуллар, яъни умумий мантиқий (индукция, дедукция, таҳлил ва синтез, аналогия, умумлаштириш) ва махсус илмий усуллар (қиёсий таққослаш, гуруҳлаш, монографик кузатиш, статистик таҳлил) ташкил этади.

Адабиётлар шарҳи

Иқтисодиётда иш ҳақи масалалари мунтазам равишда ўрганилган ва ҳар доим иқтисодчиларнинг диққат марказида бўлиб келган. Меҳнат ва унга ҳақ тўлаш ҳисобини такомиллаштиришни тадқиқ қилиш борасида хорижий мамлакатлар олимлари А.В. Лещуев, В.В. Жиделева, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, А.А. Соболевская, Е. Жулина, Л.Е. Исакова ва бошқалар илмий ишлар олиб борган. Ўзбекистонлик иқтисодчи олимлар А.А. Каримов, С.У. Мехмонов, Б.Хамдамов, А.Абдуллаев, И.Қаюмов, Н.С. Санаев, Р.Нарзиев, М.М. Тўлахўжаева, Б.А. Ҳасанов, Б.А. Ҳашимов, Б.Хамдамов ва бошқаларнинг илмий ишларида меҳнат ва унга ҳақ тўлаш ҳисобининг илмий-услубий ва амалий жиҳатлари қисман ўз аксини топган.

А.А. Соболевская моддий рағбатлантиришнинг миллий тизимлари типологиясини кўриб чиқиб, иш ҳақи ва моддий рағбатлантиришнинг учта тизимини ажратиб кўрсатади: Америка, Европа (асосий йўл, немис ва француз версиялари) ва япон “умрбод бандлик тизими” [3].

Е. Жулинанинг фикрича ривожланган мамлакатларда иш ҳақини ташкил этиш шакллари корхона ёки ташкилотнинг мақсадларига боғлиқ.

Унда иш ҳақини ташкил этишнинг турли хил комбинацияланган шаклларида фойдаланиш ташкилот даромад олишига ва ходимларнинг меҳнат самарадорлигини оширишда энг яхши йўл деб ҳисоблайди [4].

А.Каримов ходимларнинг иш ҳақи у эгаллаган кўникмаларга ва унинг маҳорат даражасига боғлиқлигини таъкидлайди [5].

Д. Гамонт ва М.Шиндлерларнинг фикрига кўра ҳам ходимларнинг иш унумдорлиги иш ҳақи билан бевосита боғлиқдир “... инсон капитали иш ҳақи тенгламаларини баҳоловчи юзлаб ёки минглаб эмпирик тадқиқотлар меҳнат унумдорлиги кўрсаткичлари сифатида кўриб чиқилиши мумкин бўлган ишчи хусусиятлари иш ҳақи билан ижобий боғлиқлигини тасдиқлайди.” [6].

Таҳлил ва натижалар

Хорижда ходимлар билан ҳисоб-китобларни ҳисобга олиш ва иш ҳақини ташкил этиш бўйича барча шаклларда қуйидагилар асос бўлади:

- энг кам иш ҳақи, инфляция даврида унинг ўсишининг рухсат этилган чегараси, шунингдек солиқ сиёсатини белгилашни давлат томонидан тартибга солиниши;

- даромадларни индексация қилишнинг умумий тартибини, иш ҳақининг шакли ва тизимини, унинг даражасига бир марталик ошириш миқдорини, ижтимоий нафақалар ва нафақаларни белгиловчи ҳукумат, тармоқ раҳбарлари ва касаба уюшмалари ўртасидаги келишув асосида тартибга солиниш.

Ривожланган мамлакатларда меҳнат ҳақининг энг кам миқдорини белгилаш ва ўзгартириш нуқтаи назаридан тартибга солиш Халқаро меҳнат ташкилотининг 1970-йилдаги 131-сонли “Энг кам иш ҳақи тўғрисида”ги конвенциясида белгиланган [7].

Ушбу конвенция қоидаларига кўра тегишли энг кам иш ҳақини белгилаш ижтимоий мулоқотни, ишчилар ва уларнинг оилалари эҳтиёжларини, шунингдек, иқтисодий омилларни ҳисобга олишни талаб қилади. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ўртача ҳисобда энг кам иш ҳақи ривожланган мамлакатларда ўртача иш ҳақининг 55 фоизини, бозор иқтисодиёти ривожланаётган мамлакатларда эса ўртача иш ҳақининг 67 фоизини ташкил қилади. Ривожланган мамлакатларнинг аксариятида энг кам иш ҳақи ўртача иш ҳақининг ярмидан учдан икки қисмини ташкил қилади. 2019 йилда бутун дунё бўйлаб солиққа тортилгунга қадар ўртача энг кам иш ҳақи (харид қобилияти паритети) ойига 486 долларни ташкил этди [8].

Хорижий мамлакатларда энг кам иш ҳақини белгилаш амалиёти жуда хилма-хилдир. Масалан, Қўшма Штатларда у миллий даражада ташкил этилган. Бироқ, компанияларда бошқа ставкалар сезиларли даражада юқори бўлиши мумкин. Япония, ўз навбатида ҳукумат томонидан миллий минимал иш ҳақини белгилайди. Францияда давлат барча корхоналар учун зарур бўлган энг кам иш ҳақини белгилайди. Германияда 2015 йил январ ойидан бошлаб энг кам иш ҳақи тўғрисидаги қонун миллий даражада қабул қилиниб, унинг миқдори белгилаб қўйилди, илгари у фақат иш берувчилар

бирлашмалари билан касаба уюшмалари шартномалари билан белгиланар эди.

Мамлакатимиз қонунчилигида меҳнатга доир муносабатларни Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Республика Президенти ва олий ижроия органлари томонидан чиқарилган қарор ва фармойишлар орқали тартибга солинади. Ўзбекистон Республикасининг "Қорхоналар тўғрисида" ги қонунига, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига (153-модда) мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, нафақалар, рағбатлантириш тўловлари жамоавий шартномаларда шунингдек, касаба уюшма кўмитаси билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан қабул қилинган бошқа маҳаллий ҳужжатлар белгиланади. Хусусан, Меҳнат Кодексининг 153-моддасига биноан “Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам миқдордан кам бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди”[9].

Меҳнат ҳақи ҳисоби деярли барча мамлакатларда ишбай ва вақтбай тизим асосида ҳисоб китоб юритилади. Иш ҳақини тўлаш шаклини танлаш муайян ташкилотдаги ишнинг ўзига хос хусусиятларига боғлиқ. Иккала шаклнинг хусусиятлари 1-жадвалда очиқ берилган.

1-жадвал

Меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларининг афзалликлари ва камчиликлари¹

Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари	
Вақтбай иш шакли	
Афзалликлари	Камчиликлари
<ul style="list-style-type: none"> - самарадорлик ва унумдорликни тартибга солишнинг соддалиги; - ходимлар томонидан тушуниш учун мавжудлиги; - пул топишнинг башорат қилинадиган ва барқарор модели; - кичик саноат фарқлари 	<ul style="list-style-type: none"> - яхши иш фаолиятини мукофотлаш имкониятлари чекланган
Ишбай иш шакли	
<ul style="list-style-type: none"> -қўлланиладиган саъй-ҳаракатларни юқори рағбатлантириш; - бир бирлик учун паст ишлаб чиқариш харажатлари, ажратилган қўшимча харажатлар; - ишлаб чиқариш ходимларининг юқори маоши; 	<ul style="list-style-type: none"> -ноишлаб чиқариш ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш билан боғлиқ муаммолар; - белгиланган ставкани белгилаш билан боғлиқ муаммолар; - сифатни йўқотиш;

Умуман олганда, бошқа мамлакатлардаги иш берувчилар иш ҳақини ташкил қилишда иш ҳақи тариф тизимини ўрнатишда фойдаланиладиган Женева схемасидан фойдаланадилар. Иш ҳақи даражаларини белгилашда

¹Тадқиқотлар асосида муаллиф томонидан тайёрланган.

ушбу схема қуйидаги омилларни ҳисобга олишни назарда тутди [10]: махсус билим ва кўникмалар (малака талаблари) - касбий таълим, иш тажрибаси, ақлий қобилиятларга қўйиладиган талаблар; юк, яъни ишнинг инсон танасига, унинг ишлаши ва соғлиғига таъсир қилиш даражаси; жавобгарлик - моддий, ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар учун, тижорат сирларининг сақланиши учун ва бошқалар. Шунини таъкидлаш керакки, сўнгги йилларда Европада амалда кўпинча йиллик мукофотлар ва ходимларга жорий бонусларни ҳисоблаш учун КРІ (самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари) асосий кўрсаткичлари бажарилишини мониторинг қилиш асосида баҳолаш қўлланилади [11]. КРІлардан фойдаланиш бўйича Европа амалиётида мақсадга эришилса, йиллик бонус тўланади. Агар мақсадларга эришиш самарадорлиги кутилганидан юқори бўлса, унда бонус миқдори ортади, акс ҳолда бонус миқдори камаяди. Айтиш пайтда маблағлар махсус банк ҳисобварағига ўтказилади, фоизлари солиққа тортилмайди, бу эса бундай инвестицияларнинг жозибадорлигини оширади. Бу эса ходимни ўша корхонада фаолиятини давом эттиришга ундайди.

Германия ва Буюк Британиядаги “мослашувчан” иш ҳақи тизимлари ходимларнинг фирма фойдаси ёки даромад тақсимоотидаги иштирокига асосланади. Германияда жамоа шартномаси меҳнат унумдорлиги ва нархларни ошириш прогнозига асосланади. Ушбу шартномалар ҳар 1-2 йилда қайта кўриб чиқилади.

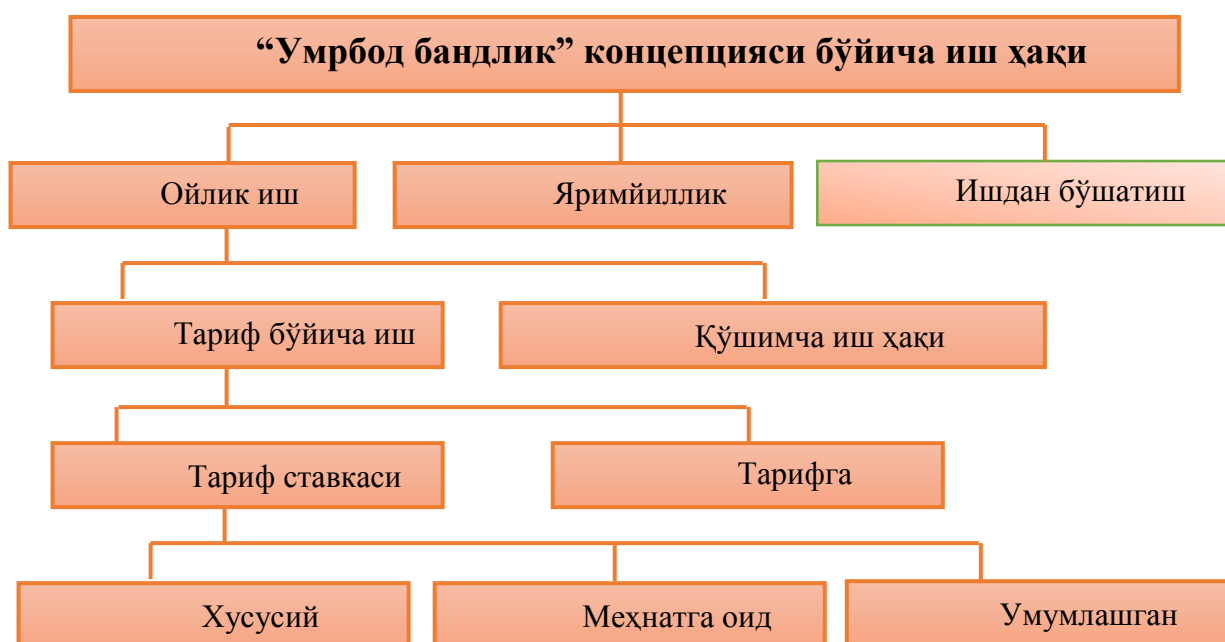
Германия, шунингдек, иш ҳақи таркибида психологик босим ва ишни ташкил этиш, унинг сифати, асбоб-ускуналарнинг ишлашини таъминлаш учун жавобгарлик каби омилларни ҳисобга олиш билан тавсифланади. Бу иш ҳақи учун кадрлар билан ҳисоб-китоб қилиш соҳасидаги давлат ва корпоратив сиёсатда касбларни уйғунлаштирганлик ва қўшимча масъулиятни ўз зиммасига олганлик учун ҳақ тўлашга асосий эътибор қаратилганлиги билан асосланади [12]. Германияда асосий иш ҳақини шакллантириш моделлари ва унинг ўзига хос хусусиятлари 1-расмда келтирилган.



1-расм. Германияда иш ҳақини шакллантириш моделлари²

Иш ҳақи тизимларининг энг ўзига хос моделларидан бири япон модели бўлиб, у ишчилар ва корхоналар ўртасида тузилган жамоа шартномалари тизимини ўз ичига олади. Бунда Японияда “асосий иш ҳақи” деб аталадиган бонус ва тариф ставкасидан иборат ойлик иш ҳақи белгиланади. Японияда меҳнатга ҳақ тўлаш тизими амалиёти ҳар доим ходимнинг корхонадаги иш стажига асосланиб келинган ва бу ёндашув биринчи навбатда ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимларга қаратилган. Манбаларда ходим корхонада қанчалик узоқ ишласа, унинг билими, малакаси ва умуман иш самарадорлиги шунчалик юқори бўлиши эътироф этилади.

Японияда ходимга иш ҳақини белгилашда иш стажы кўрсаткичларига алоҳида эътибор қаратилиб, бу борада “умрбод бандлик” концепцияси ишлаб чиқилган [2-расм].



2-расм. Японияда “Умрбод бандлик” концепцияси бўйича иш ҳақи таркиби [13]

В.Жулина тадқиқотларидан келиб чиққан ҳолда, ривожланган мамлакатларда иш ҳақини шакллантиришнинг бир томондан, иш берувчиларнинг кенг мустақиллиги асосида иш ҳақини белгилашнинг ўхшаш усуллари ва кўрсаткичлари, иккинчи томондан, миллий хусусиятларидан иборат икки хил тенденцияси ўрганилган (2-жадвал).

Иқтисодиёт ривожланиши суръатлари энди ўсиб келаётган давлатларда корхоналарда иш берувчиларнинг ҳам ўзгариши ходим ва ишчиларнинг иш ҳақи тўланишидаги ўзгаришларга олиб келиши мумкин. [14]

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш бўйича хорижий мамлакатлар тажрибасини таҳлил қилиш қуйидаги хулосалар чиқариш имконини беради:

² Тадқиқотлар асосида муаллиф томонидан тайёрланган.

1. Иқтисодий ривожланган қатор хорижий мамлакатларда (Германия, Буюк Британия, Франция ва бошқалар) бюджет тармоқлари ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлашнинг ягона тариф тармоқларидан фойдаланиш бўйича ижобий тажриба мавжуд.

2-жадвал

Ривожланган давлатларда миллий иш ҳақи тизимларининг хусусиятлари [4, 65 б.]

Мамлакат	Тизим мақсади	Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг ўзига хос хусусиятлари
Германия	Маҳсулот сифати	- тармоққа асосланган завод тариф тизимлари; - расмий ойлик маошлардан келиб чиққан ҳолда ягона иш ҳақи ставкалари; - ходимларнинг меҳнат ҳиссасини яхлит баҳолаш
Франция	Иш сифати, уюшганлик даражаси, ташаббускорлик	- иш ҳақини индивидуаллаштириш; - кўп кўрсаткичлар бўйича ходимнинг ишини балл билан баҳолаш; - қўшимча мукофотнинг юқори роли
Англия	Корхона даромади	- фойда олишда иштирок этишнинг устуворлиги; - юқори мослашувчанлик
АҚШ	Тадбиркорлик фаоллигини рағбатлантириш	- ишбай ва вақтбай тизимларга асосланган шаклларнинг комбинацияси; - жуфт ставкалар тизими; - баҳолаш тизимларини тақсимлаш
Япония	Самарадорлик, маҳорат, тажриба	Кадрлар кўнимсизлигини олдини олишга қаратилган

2. Иқтисодий ривожланган мамлакатларда давлат томонидан тартибга солиш билан бир вақтда янги мослашувчан иш ҳақи тизимлари кенг тарқалмоқда. Барча Европа мамлакатлари билим ва малака учун тўлов тизимларининг тарқалиши билан тавсифланади, бу эса ходимнинг шахсий хусусиятлари ва эҳтиёжларини яхшироқ ҳисобга олиб "мослашувчан тўловлар" нинг бир қисмини ходимни энг кўп қизиқтирган дастурларга ўткази олиш имконини беради. Шунингдек, мукофотлар, узоқ муддатли мақсадларга эришиш учун рағбатлантириш, ижтимоий пакет ва моддий бўлмаган рағбатлантиришни янада кенгроқ қўллаш зарур.

3. Олий даражадаги илмий-педагогик кадрлар меҳнатига ҳақ тўлашда Германия тажрибасидан ҳам фойдаланиш мумкин. Профессор-ўқитувчиларнинг иш ҳақи нафақат учта тоифадан бирига мос келадиган доимий иш ҳақи, балки иш самарадорлигига боғлиқ бўлган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан ҳам иборат. Салбий жиҳат шундаки, барча тоифадаги ўқитувчиларга иш стажи учун устама ҳақи белгиланмайди.

Ривожланган давлатлардаги меҳнатга ҳақ тўлаш механизмида ҳар бир ходимнинг иш фаолиятини, шу жумладан самарадорликнинг асосий кўрсаткичлардан фойдаланишни кўпроқ ҳисобга олишга имкон берадиган рағбатлантириш схемаларидан (Европа, АҚШ моделлари) фойдаланишни

мамлакатимизда меҳнат ҳақини рағбатлантириш тизимига қўллаш ходимларнинг мотивациясини оширишга, уларни ўз мақсадларига эришишга ва вазифаларни бажаришга рағбатлантиришга, меҳнат харажатларини оптималлаштиришга имкон беради, чунки меҳнатга ҳақ тўлаш меҳнатнинг яқуний натижалари билан чамбарчас боғлиқ.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллариининг янги прогрессив тизимларини таклиф этишда демократик устуворликни ҳам инобатга олиш эътиборга молик. Бошқарув органлари меҳнатга ҳақ тўлашда ва рағбатлантириш шакллариини яратишда ягона қарорга келишида кўпроқ ходимлар вакилларининг иштирок этиши, барчаси таклифларни яқдиллик билан қабул қилишлари келажакда иш ҳақини нотенг тақсимлаш олдини олади. [15]

Мамлакатимиз корхоналари раҳбарияти икки факторли моделдан фойдаланишга асосланган Япония иш ҳақи тизимига ҳам алоҳида эътибор қаратишлари тавсия этилади. Унинг моделига кўра, ходимларга турли омиллар гуруҳлари таъсир кўрсатади. Япония корхоналарида мотивацион муҳитни яратиш, энг аввало, меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи усулларини жорий этишдан иборат. Аксарият Ўзбекистон корхоналарида ходимларнинг иш ҳақи унчалик рағбатлантирилмайди. У иш ҳақи, мукофотлар, тариф рағбатлантиришнинг самарасиз шакллари каби тўлов шакллариини ўз ичига олади ва амалда ходимнинг малакасига, унинг ҳақиқий меҳнат ҳиссасига ва корхона фаолияти натижаларига боғлиқ эмас.

Фикримизча, корхоналар ходимларнинг хатти-ҳаракатларига рағбатлантирувчи таъсир кўрсатадиган Япония иш ҳақи тизимининг энг оқилона усулларини олишлари тавсия этилади. Ушбу усуллар "мослашувчи" иш ҳақи, ходимларнинг даромадларини эксперт хулосаси асосида тақсимлаш, ва тарифсиз иш ҳақидан иборат. Ушбу усулларга хос бўлган иқтисодий рационаллик уларни ташкилотларда қўллаш мақсадга мувофиқлигини белгилайди.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг турли шакллари ва тизимларидан фойдаланиш ходимларнинг малакаси ва касбий даражасини оширишга қизиқишини шакллантиришга, ўз ишининг натижаларини ва умуман бутун жамоа фаолиятини яхшилашга - бу эса корхона ва ташкилотларнинг иқтисодий ривожланишига олиб келади. Маҳаллий корхоналарда хорижий тажрибалар ва миллий хусусиятларни ўзаро уйғунлаштирган ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизим ва шакллариини жорий этиш иқтисодий ривожланиш ва рақобатдошликни оширишга хизмат қилади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг. Заработная плата и ее минимальный размер в период пандемии COVID-19. Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2021.242б
2. Мирзиёев Ш. Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси асосида демократик ислохотлар йўлини қатъий давом эттирамиз. Янги сайланган

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг лавозимга киришиш тантанали маросимида бағишланган Олий Мажлис палаталари кўшма мажлисидаги нутқи.
06.11.2021.https://www.gazeta.uz/ru/2021/11/08/germany/?utm_source=push&utm_medium=telegram

3. Соболевская А. Новые тенденции в оплате труда в США//Труд за рубежом.2004-№3-44б

4. Жулина Е, Иванова Н. Европейские системы оплаты труда. М.: Управление персоналом, 2007. 216 б

5. Каримов А. А. ва бошқалар. Бухгалтерия ҳисоби.—Т.: “Шарк” нашриёт-матбаа компанияси, 2004, 598 б.

6. Damien Gaumont, Martin Schindler, and Randall Wright, Alternative Models of Wage Dispersion, Article in SSRN Electronic Journal · April 2005 DOI: 10.2139/ssrn.874286 · Source: RePEc

7. Давыдова В. В. Зарубежный опыт учета и анализа / В. В. Давыдова, Е. Г. Москалева, Н. А. Горбунова. – Саранск, 2011, 120 б.

8. Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг. Заработная плата и ее минимальный размер в период пандемии COVID-19. Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2021, 244 б.

9. Турсунов Й. “Меҳнат кодексига шарҳлар”—Т.: “Адолат”, 2015, 172-б.

10. Пелькова С. В. Организация оплаты труда за рубежом. // Вопросы структуризации экономики № 2, 2010. 379-384.б

11. Москалева Е. Г. Внедрение системы мотивации персонала на базе КРІ – ключевых показателей эффективности / Е. Г. Москалева – Контентус. - [Электронный ресурс]: 2016.

12. Исакова Л. Е. Международные модели оплаты труда: сравнительно-правовой анализ / Л. Е. Исакова, А. В. Дорош // Экономика и право, 2015. 64 - 66 б.

13. Костенко Е.П., Поликанов П.И. Особенности системы оплаты труда в Японии и возможности её применения в России//Экономические аспекты стратегии модернизации России. Сборник научных трудов / Под ред. проф. Алешина В А, проф, Чернышев М.А., проф. Анопченко Т.Ю. - Ростов н/Д.: Изд-во «АкадемЛит», 2011-208б.

14. Martins, P.S. and Esteves, L.A. (2015) Foreign Ownership, Employment and Wages in Brazil: Evidence from Acquisitions, Divestments and Job Movers. Technology and Investment, 6, 22-45. <http://dx.doi.org/10.4236/ti.2015.61003>

15. Guillermina Jasso. A new model of wage determination and wage inequality. Rationality and Society. 2009 Sage Publications. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore and Washington DC, Vol 21 (1):113–168. <http://rss.sagepub.com> DOI: 10.1177/1043463108099350