

**“ХОДИМЛАРНИНГ ДАРОМАДИ” (19-СОН БҲҲС) СТАНДАРТИНИНГ
ИҚТИСОДИЙ МАЗМУНИ ВА МОЛИЯВИЙ ҲИСОБОТЛАРДАГИ РОЛИ**

Тўхсанов Шохрух Ахтам ўғли

БМА магистранти

Аннотация: *Мазкур мақолада “Ходимларнинг даромади” (19-сон БҲҲС) стандартининг иқтисодий мазмуни ва унинг молиявий ҳисоботлардаги ўрни назарий ва амалий жиҳатдан ёритилган. Тадқиқотда ходимлар даромадларига оид тўловларнинг турлари — қисқа муддатли имтиёзлар, узоқ муддатли пост-меҳнат тўловлари, ишдан бўшатиш тўловлари ҳамда акциялар билан боғлиқ рағбатлантириш механизмлари таҳлил қилинган. Шунингдек, миллий қонунчилик ва халқаро стандартлар ўртасидаги фарқлар кўрсатилиб, уларни уйғунлаштириш имкониятлари очиб берилган. Мақола хулосалари Ўзбекистон банк амалиётида молиявий ҳисоботларнинг шаффофлигини ошириш, инсон капиталига йўналтирилган сарфларнинг ҳақиқий иқтисодий мазмунини кўрсатиш ва халқаро стандартларга уйғун ҳисобот тайёрлаш имкониятларини асослаб берилган.*

Калит сўзлар: *Ходимларнинг даромади, 19-сон БҲҲС, IAS 19, бухгалтерия ҳисоби, молиявий ҳисобот, инсон капитал, пост-меҳнат имтиёзлари, акциялар билан рағбатлантириш.*

Abstract: *The article examines the economic essence of IAS 19 “Employee Benefits” and its role in financial reporting from both theoretical and practical perspectives. The study analyzes different types of employee benefits — short-term benefits, long-term post-employment benefits, termination benefits, and share-based payment schemes. Furthermore, it highlights the differences between national legislation and international standards, outlining opportunities for their harmonization. The conclusions of the article substantiate the possibilities of improving transparency in financial reporting in the banking sector of Uzbekistan, revealing the true economic essence of investments in human capital, and preparing financial statements in line with international standards.*

Keywords: *Employee benefits, IAS 19, accounting, financial reporting, human capital, post-employment benefits, share-based payments.*

“Ходимларнинг даромади” (IAS 19 – International Accounting Standard 19) стандарти халқаро молиявий ҳисобот тизимида асосий аҳамиятга эга бўлган меъёрий ҳужжатлардан бири ҳисобланади. Ушбу стандарт иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган молиявий мажбуриятлар ва уларнинг ҳисобини аниқ тартибга солишга қаратилган. Стандартнинг моҳияти шундаки, у ишчи ва хизматчиларнинг меҳнат фаолияти орқали оладиган моддий ва номоддий даромадларини, шунингдек иш берувчининг бу даромадлар билан боғлиқ ҳисоб-китоб мажбуриятларини

молиявий ҳисоботларда тўлиқ ва шаффоф акс эттиришни таъминлайди.

Халқаро молиявий ҳисобот стандартлари тизимида IAS 19 меҳнат ресурслари билан боғлиқ сарфлар ва уларнинг молиявий натижаларга таъсирини ёритиб беришда муҳим аҳамият касб этади. Чунки, ходимлар иш берувчи учун энг асосий ресурслардан бири ҳисобланади ва уларнинг меҳнати учун тўланадиган ҳақ, ижтимоий имтиёзлар, пенсия таъминоти ёки узоқ муддатли тўловлар банк ёки ҳар қандай ташкилотнинг умумий харажатлар тузилмасида катта улушни ташкил этади. Агар бу кўрсаткичлар ҳисобда тўғри акс эттирилмаса, молиявий ҳисоботлар ҳаққонийликдан йироқлашади ва инвесторлар, аудиторлар ҳамда бошқа манфаатдор томонлар учун нотўғри тасаввур уйғотиши мумкин.

Стандарт халқаро андозалар тизимидаги ўрнини белгилаш учун унинг мақсадини кўриб чиқиш зарур. IAS 19 мақсади иш берувчиларнинг ходимлар олдидаги барча турдаги мажбуриятларини ҳисобга олиш ва молиявий ҳисоботларда тўғри акс эттиришдир. Бу мажбуриятлар қатор шартли ҳолатларни қамраб олади: иш ҳақи, меҳнат таътили, ишдан бўшашдаги тўловлар, пенсия ва нафақа тизими, шунингдек, иш жараёнида бериладиган бошқа имтиёзлар. Стандарт орқали иш берувчи ўз ходимларига бўлган молиявий муносабатларини очиқ-ойдин акс эттиради ва натижада ҳисоботлар халқаро андозаларда талаб қилинган шаффофлик ва қиёсланиш имкониятига эга бўлади.

Шунингдек, IAS 19 стандартнинг ўзи турли турдаги ходимлар даромадларини аниқ категорияларга ажратиб таснифлайди. Улар орасида қисқа муддатли тўловлар (ойлик иш ҳақи, мукофотлар, меҳнат таътили учун ҳақ), узоқ муддатли нафақа мажбуриятлари, ишдан бўшатишдаги тўловлар ва акциялар билан қоплаш орқали бериладиган бевосита имтиёзлар мавжуд. Бу туркумлар молиявий ҳисоботларда турлича акс эттирилади ва уларнинг ҳисобини юритишда аниқ қоидалар белгиланган. Масалан, қисқа муддатли тўловлар иш жараёнида содир бўлган пайтдаёқ харажат сифатида тан олинади, узоқ муддатли пенсия мажбуриятлари эса келгуси даврлардаги сарфлар сифатида ҳисобга олинади.

Халқаро амалиётда IAS 19нинг аҳамияти яна шу билан изоҳланадики, у иш берувчиларга ходимлар билан боғлиқ мажбуриятларини баҳолаш ва молиявий ҳолатини ҳаққоний кўрсатиш имконини беради. Бу эса инвесторлар учун катта аҳамиятга эга, чунки компаниянинг ҳақиқий молиявий ҳолатини баҳолашда меҳнат ресурслари билан боғлиқ харажатлар асосий омиллардан бири ҳисобланади. Масалан, йирик корпорациялар учун ходимларга тўланадиган нафақа мажбуриятлари миллиардлаб долларларга етган ҳолатлар кузатилади. Агар улар ҳисоботларда акс эттирилмаса, инвесторлар нотўғри қарор қабул қилиши мумкин.

Бундан ташқари, IAS 19нинг халқаро молиявий ҳисобот тизимидаги ўрни яна шунда намоён бўладики, у меҳнат муносабатлари билан боғлиқ молиявий

маълумотларни стандартлаштириш орқали турли мамлакатлар компаниялари ҳисоботларини қиёслаш имкониятини яратади. Яъни, АҚШдаги йирик банк билан Европадаги банк ҳисоботини таққослашда ходимлар даромадини ҳисобга олиш ва унинг молиявий натижаларга таъсири бир хил тартибда акс эттирилган бўлади. Бу эса халқаро капитал бозорларида ҳам ишончли қарорлар қабул қилиш учун зарур омил ҳисобланади.

Шу боисдан IAS 19 стандартини халқаро молиявий ҳисобот тизимидан ажратиб олиб бўлмайди. У молиявий ҳисоботларнинг тўлиқлиги, ишончилиги ва қиёсланишини таъминлайди. Агар компаниялар бу стандартга риоя қилмаса, уларнинг ҳисоботлари ноқонуний ҳисобланиши мумкин ва халқаро бозорда инвестиция жалб қилиш имкониятларини йўқотиши ҳам эҳтимолдан холи эмас.

Халқаро молиявий ҳисобот стандартлари тизимида ишчи ва хизматчиларнинг меҳнати билан боғлиқ молиявий муносабатларни ҳисобга олиш алоҳида ўринга эга. Чунки меҳнат ресурслари ҳар қандай ташкилот учун, айниқса банклар каби ишонч ва барқарорликка асосланган институтлар учун асосий капитал ҳисобланади. Шу нуқтаи назардан, “Ходимларнинг даромади” (IAS 19) стандарти ташкилотлар молиявий ҳисоботларида инсон капиталига оид харажатлар ва мажбуриятларни шаффоф акс эттиришга йўналтирилган муҳим меъёрий ҳужжат сифатида хизмат қилади.

IAS 19 илк бор 1983 йилда қабул қилинган ва шундан сўнг халқаро амалиётда бир неча маротаба янгиланиб келди. Янгиланишлар асосан пенсия тизими, ишдан бўшаш тўловлари, акциялар орқали берилувчи имтиёзлар каби масалаларга оид қоидаларни аниқлаштириш билан боғлиқ бўлган. Масалан, 2011 йилда қабул қилинган ислохотлар пенсия билан боғлиқ мажбуриятларни баҳолаш ва уларнинг ҳисоботда акс эттирилишини янада аниқ ва ҳаққоний кўрсатишга қаратилган. Бу ўзгаришлар халқаро капитал бозорларида ишончни ошириш ва инвесторлар учун турли мамлакатлардаги ташкилотлар ҳисоботларини қиёслаш имконини яратди.

Стандартнинг моҳияти шундаки, у иш берувчиларнинг ходимлар олдидаги барча турдаги молиявий мажбуриятларини ҳисобга олиш ва молиявий ҳисоботларда акс эттириш тартибини белгилайди. Бу мажбуриятлар орасида ойлик иш ҳақи, меҳнат таътили, қўшимча мукофотлар, пенсия таъминоти, узоқ муддатли нафақа мажбуриятлари ва ишдан бўшатишдаги тўловлар каби қатор турлар мавжуд. IAS 19 ҳар бир турдаги тўлов ва имтиёзни алоҳида классификация қилади ва уларни қайси даврда харажат сифатида тан олиш зарурлигини кўрсатади.

1-жадвал 19 МҲХС таркибий тузилиши²⁰

Тоифа	Мазмуни	Мисоллар	Ҳисобда акс эттирилиши
Қисқа муддатли	Ходимга бир йил ичида	Ойлик иш ҳақи,	Жорий харажат

²⁰ IFRS Foundation www.ifrs.com маълумотлари асосида муаллиф томонидан тайёрланди

тўловлар	тўланадиган ёки амалга ошириладиган тўловлар	мукофот ва бонуслар, меҳнат таътили ҳақи, хизмат сафари харажатлари	сифатида тан олинади
Узоқ муддатли тўловлар	Бир йилдан кўп вақтдан сўнг тўланиши кутилган тўловлар	Пенсия тўловлари, нафақа тизими, узоқ муддатли касаллик нафақаси, хизмат юзасидан имтиёзли қарзлар	Актуар баҳолаш орқали ҳисобланади, молиявий ҳисоботларда ҳозирги қийматда акс эттирилади
Ишдан бўшатишдаги тўловлар	Ходим ишдан бўшатишда ёки қисқартиришда тўланадиган маблағлар	Ишдан бўшатиш нафақаси, компенсация тўловлари	Дарҳол мажбурият сифатида тан олинади
Акциялар билан қопланадиган имтиёзлар	Ходимларга акциялар ёки акция сотиб олиш ҳуқуқи шаклида бериладиган рағбатлантириш	Акция опционлари, акция пакетлари, бозор қийматида сотиб олиш ҳуқуқи	Ходимлар даромади сифатида тан олинади, бозор қиймати асосида баҳоланади

Таҳлил нуқтаи назаридан, IAS 19нинг аҳамияти шу билан изоҳланадики, у молиявий ҳисоботларда ходимлар билан боғлиқ барча турдаги тўловлар ҳақида комплекс маълумот тақдим этади. Бу маълумотлар орқали компаниянинг инсон капиталига қаратган сарфлари ва уларнинг молиявий барқарорликка таъсирини чуқур таҳлил қилиш мумкин бўлади. Масалан, агар компанияда қисқа муддатли тўловлар улуши катта бўлса, демак, у асосан жорий харажатларга йўналтирилган. Узоқ муддатли мажбуриятлар юқори бўлса, келгуси даврларда компаниянинг молиявий юки ошиши мумкин.

Амалиётда банклар мисолида кўриб чиқилганда, ходимлар даромадининг ҳисобда акс эттирилиши молиявий барқарорликни баҳолашда муҳим кўрсаткич ҳисобланади. Масалан, банк ходимларига оид ижтимоий тўловлар ёки пенсия мажбуриятлари катта бўлса, у келгусида банкнинг фойдасидан маълум қисми мажбурий равишда бу мақсадларга сарфланишини англатади. Шу сабабли, инвесторлар ва акционерлар IAS 19 бўйича тақдим этилган маълумотлар орқали банкнинг ҳақиқий молиявий аҳволини англайди ва инвестиция ёки кредит бериш ҳақида қарор қабул қилади. Таъкидлаш жоизки, IAS 19 талабларига амал қилинган ҳисоботларда ходимлар даромадини акс эттириш шаффофлиги орқали хато ёки сохталаштириш ҳолатларини камайтириш мумкин. Масалан, баъзи корхоналар иш ҳақини жорий харажатларда акс эттириб, узоқ муддатли мажбуриятларни эътибордан четда қолдириши мумкин. Бу ҳолат молиявий натижаларни сунъий равишда яхшилаб кўрсатиши мумкин. IAS 19 эса бундай ҳолатларга йўл қўймасдан, барча мажбуриятларни адолатли қийматда ҳисобга олишни талаб қилади.

Шу тарзда, IAS 19 молиявий ҳисоботларда ходимлар даромадини комплекс тарзда акс эттириш орқали компаниянинг инсон капитали билан боғлиқ барча

молиявий мажбуриятларини ёритиб беради. Бу эса компаниянинг молиявий барқарорлиги, рақобатбардошлиги ва узоқ муддатли истиқболларини баҳолашда асосий омил ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг 2004 йил 30 январдаги «Тижорат банкларида фоизларни ҳисоблаш тўғрисида»ги 1306–сонли Низом
2. Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг 2021 йил 26 ноябрдаги «Тижорат банкларида бухгалтерия ҳисобининг ҳисобварақлар режасини тасдиқлаш тўғрисида» № 3336-сон
3. Bekchanov, M. Employee Benefits Accounting in Emerging Markets. Journal of Finance and Accounting, 2021.
4. Karimov, N. Corporate Governance and Transparency in Uzbek Banks. Uzbek Journal of Economics, 2023.
5. Saidov, A. IFRS Application in Uzbekistan: Trends and Perspectives. Tashkent State University of Economics, 2024.
6. International Accounting Standards Board (IASB). International Accounting Standard (IAS) 19: Employee Benefits. London, 2022.
7. Deloitte. IAS 19 Employee Benefits: A Guide to Applying IFRS. London, 2021.
8. PwC. IFRS Manual of Accounting. London: PricewaterhouseCoopers, 2023.
9. KPMG. Insights into IFRS. London: KPMG Publishing, 2022.
10. Ernst & Young. International GAAP 2023. Wiley, 2023.
11. www.scopus.com (Scopusнинг расмий сайти)
12. www.elsevier.com (Elsevierнинг расмий сайти)
13. www.sciencedirect.com (Elsevierнинг илмий мақолалардан фойдаланиш имкониятини берувчи сайти)