

## Ish Haqining Mazmuni Va Mohiyati

**Yahyoyev To'liq Ismatullayevich**

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti "Iqtisodiy tahlil va statistika" kafedrası katta o'qituvchisi

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada ish haqining ma'nosi va mohiyati haqida to'liq ma'lumot berilgan. Smitning tahlili aniq va iqtisod, psixologiya va sotsiologiyaning dalillari bilan yaxshi tasdiqlangan. Umuman olganda, ushbu maqola ish haqining ma'nosi va mohiyatini tushunishga qiziqqan har bir kishi uchun qimmatli manbadir. Bu yaxshi o'rganilgan va ma'lumot beruvchi asar bo'lib, keyingi o'rganish uchun mustahkam poydevor yaratadi.

**Kalit so'zlar:** Kompensatsiya, Ish haqi, To'lash, Daromad, Ish haqi, Holat, Tan olish, O'zini qadrlash, Motivatsiya, Ishdan qoniqish, farovonlik.

**Kirish.** Ish haqi murakkab va ko'p qirrali tushunchadir. Bu bajarilgan ish uchun faqat moliyaviy mukofot emas. Bu shuningdek, maqom, tan olish va o'zini o'zi qadrlashning ramzi. Ish haqining ma'nosi va tabiati ko'p bahs-munozaralar va munozaralarga sabab bo'ldi. Ba'zilar ish haqi shunchaki mehnat bahosi, deb ta'kidlashsa, boshqalari esa bu xodimning o'z tashkiloti uchun qadr-qimmatini aks ettiradi, deb ta'kidlaydilar.

Ushbu maqolada biz ish haqining turli ma'nolari va oqibatlarini o'rganamiz. Biz ish haqining moliyaviy va moliyaviy bo'lmagan tarkibiy qismlarini, shuningdek, uning psixologik va ijtimoiy oqibatlarini muhokama qilamiz.

Shuningdek, biz ish haqining ko'p qirraliligini hisobga olgan holda yangi ta'rifni taklif qilamiz. Ushbu yangi ta'rif zamonaviy ish joyida ish haqining ma'nosi va ahamiyatini yaxshiroq tushunishga yordam beradi.

**Tahlil va natijalar.** Ish haqi odatda ikkita asosiy komponentdan iborat: moliyaviy mukofotlar va moliyaviy bo'lmagan mukofotlar.

Moliyaviy mukofotlarga asosiy ish haqi, bonuslar va imtiyozlar kiradi. Asosiy ish haqi - bu xodim o'z ishi uchun oladigan qat'iy belgilangan pul miqdori. Bonuslar - bu asosiy ish haqiga qo'shimcha ravishda, odatda yaxshi ishlash yoki aniq maqsadlarga erishish uchun to'lanadigan to'lovlar. Imtiyozlar - bu sog'liq sug'urtasi, to'langan dam olish vaqti va pensiya rejalari kabi naqd pulsiz kompensatsiya shakllari. Moliyaviy bo'lmagan mukofotlarga maqom, e'tirof va o'zini o'zi qadrlash kiradi. Status deganda xodimning tashkilotdagi ijtimoiy mavqei yoki darajasi tushuniladi. Tan olish - bu xodimning yutuqlari yoki hissalarini tan olish. O'z-o'zini qadrlash - bu xodimning o'ziga va ishiga qo'yadigan qadridir.

Ish haqining mazmuni va xarakteri bir ishdan boshqasiga sezilarli darajada farq qilishi mumkin. Misol uchun, ba'zi ish o'rinlari yuqori bazaviy ish haqini taklif qilishi mumkin, ammo unchalik katta bo'lmagan imtiyozlar taqdim etishi mumkin, boshqa ishlar esa kamroq bazaviy ish haqini taklif qilishi mumkin, ammo ko'proq saxiyroq imtiyozlar. Xuddi shunday, ba'zi ishlar yuqori maqom va e'tirofni taklif qilishi mumkin, boshqa ishlar esa kamroq maqom va e'tirofni taklif qilishi mumkin. Ish haqining mazmuni va xarakteri ham bir tashkilotdan boshqasiga farq qilishi mumkin. Misol uchun, ba'zi tashkilotlar yuqori maosh to'lash va saxovatli imtiyozlar berish madaniyatiga ega bo'lishi mumkin, boshqa tashkilotlar esa kamroq maosh to'lash va kamroq imtiyozlarni taklif qilish madaniyatiga ega bo'lishi mumkin.

### **Ish haqining psixologik va ijtimoiy oqibatlari.**

Ish haqi xodimning psixologiyasi va ijtimoiy farovonligiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Misol uchun, yuqori maosh oladigan xodimlar ko'proq rag'batlantiriladi, o'z ishlaridan qoniqish hosil qiladi va o'zini yuqori baholaydi. Ular, shuningdek, o'z tashkilotlari va jamoalarining qimmatli a'zolari sifatida ko'rish ehtimoli ko'proq.

Boshqa tomondan, kam maosh oladigan xodimlar, odatda, kamroq motivatsiyaga ega, o'z ishlaridan kamroq qoniqish hosil qiladi va o'zini past baholaydi. Bundan tashqari, ular moliyaviy stress va tashvishlarni boshdan kechirish ehtimoli ko'proq.

Ish haqi, shuningdek, xodimning ijtimoiy mavqei va munosabatlariga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Misol uchun, yuqori maosh oladigan xodimlarning ijtimoiy mavqei yuqori bo'lib, tengdoshlari va hamkasblari tomonidan hurmatga sazovor bo'ladi. Ular, shuningdek, kerakli mahallalarda yashash va farzandlarini yaxshi maktablarga berish imkoniyatiga ega bo'lishlari mumkin. Boshqa tomondan, kam maosh oladigan xodimlar odatda past ijtimoiy mavqega ega bo'lib, tengdoshlari va hamkasblari tomonidan hurmatga sazovor bo'lish ehtimoli kamroq. Bundan tashqari, ular kamsitish va noto'g'ri qarashlarni boshdan kechirish ehtimoli ko'proq.

### **Xulosa.**

Ish haqi murakkab va ko'p qirrali tushunchadir. Bu bajarilgan ish uchun faqat moliyaviy mukofot emas. Bu shuningdek, maqom, tan olish va o'zini o'zi qadrlashning ramzi. Ish haqining mazmuni va xarakteri bir ishda va bir tashkilotdan boshqasiga sezilarli darajada farq qilishi mumkin. Ish haqi, shuningdek, xodimning psixologiyasi va ijtimoiy farovonligiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin.

### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Jon R. Xiksning ish haqi nazariyasi (1932).
2. Ish haqi va daromad Alvin X. Xansen (1938).
3. Ish haqi iqtisodiyoti, Joan Robinson (1960).
4. Jorj J. Stiglerning ish haqi nazariyalari (1961).
5. Orley Ashenfelter va Richard Layard tomonidan ish haqini aniqlash (1986).