

Ish Haqi Va Mehnat Munosabatlari

O'rinboyeva Ozoda Rafova

SamISI iqtisodiyot nazariyasi kafedrası dotsenti

Raximberdiyev Tolibjon Tulqin o'g'li

SamISI talabasi

Abstarct: Ushbu maqola orqali siz ish haqi va mehnat munosabatlari, ish haqining tashkil etilish shakllari va tizimlari, yaratilgan mahsulotlarning daromat tamoyillari hamda ish haqining iqtisodiy mazmuni haqida ma'lumotlarga ega bo'lishingiz mumkin.

Key points: ish haqi, real ish haqi, nominal ish haqi, tarif tizimi, tariff setkasi, mehnat shartnomalari, kasaba uyushmasi, yalpi ichki mahsulot, ishbay, vaqtbay.

Mamlakatda yaratilgan yalpi ichki mahsulot taqsimlanish tamoyillari, shakllari, usullari muhim ahamiyat kasb etib, ulardan amalda foydalanish masalalari iqtisodchi-mutaxassislar o'rtasida turli tortishuvlarga sabab bo'lmoqda. Bunda yaratilgan mahsulot qanday taqsimlanadi, degan savolga javob berib ketish kerak bo'ladi. Ayniqsa, kishilarning hayot kechirishi va turmush darajasini aniqlovchi daromadlarining asosiy turi bo'lgan ish haqini tahlil qilish muhim ahamiyat kasb etadi. Bunda ish haqining iqtisodiy tabiati bilan bog'liq muammolar, yaratilgan mahsulot va daromadlar taqsimlanish tamoyillari, ish haqi shakllari va bozor munosabatlari shartida uning darajasiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar, ish haqi stavkasini tabaqalashtirish masalalari, shuningdek, mehnat munosabatlarining iqtisodiy mazmuni va ularni shakllantirishda turli shartnomalarning va kasaba uyushmalarining roliga alohida e'tibor beriladi.

Yaratilgan mahsulot va daromadlarning taqsimlanish tamoyillari

Ish haqining mazmunini to'liq tushunib olish uchun birinchidan yaratilgan umumiy mahsulotlarning taqsimlanish tartibi to'g'risidagi tasavvurga ega bo'lish kerak. Mamlakatda ishlab chiqarilgan jami mahsulotlarning (tovarlarning) taqsimlanish tamoyillari bo'yicha turli fikrlar va nazaryalar mavjud. Bozor iqtisodiyotiga doir adabiyotlarning ko'pchiligida "uch omil" dep ataluvchi nazarya keng tarqalgan. Bu nazaryaning asoschilaridan biri fransuz olimi J.B.Sey 1928-yil yozilgan "ishlab chiqarishning uch omili" degan g'oyani ilgari surib, unda tovarlarni ishlab chiqarishda mehnat, yer va kapital teng qatnashadi, ular hamma daromadlar manbaidir va shuningdek daromadlar ham shu omillar ortasida taqsimlanadi, dep ko'rsatadi. Shuningdek uning bu fikri amerikalik iqtisodchi olim J.B.Klarkning (so'ngi qo'shilgan omil yoki ishchi kuchi) unumdorligi degan g'oyasiga asos bo'lib hzimat qiladi. Klark o'zining "Boyliklarning taqsimlanishi" nomli asarida yaratilgan boylik uchala omil o'rtasida ularning har biri ishlab chiqargan yoki yaratgan mahsulot miqdoriga (unumdorligiga) qarab taqsimlanadi, dep ko'rsatadi.

Bu olimlarning g'oyalarini inobatga olib foydalansa bo'ladigan ijobiy taraflari quydagilar.

A. Kapital, yer va ishchi kuchining har uchulasi Tovar yoki mahsulot naflliligini yaratishda qatnashishi ko'rsatiladi.

- B. Yaratilgan naflilik miqdori bilan bu uchala omilning miqdori va unumdorligi o'rtasida uzluksiz bog'liqlik mavjudligi, agar bu uchala omil bir-biriga mos ravishda miqdor va sifat jihatidan ko'tarilsa (oshsa) tovarlar va xizmatlar hajmi ham ko'payishi asoslanadi.

Ammo bu g'oyalarning kamchiliklari ham mavjud bo'lib, ular hozirgi bozor iqtisodiyoti shartiga to'g'ri kelmaydi

1. Sey va Klark iqtisodiyot nazaryasi hali yetarlicha darajada rivojlanmagan davrda yashab, ijod etganliklari sababli, Tovar va ovarning ikki xizmatlarda gavdalangan mehnatning ikki yoqlama tasnifi va unda kelib chiquvchi tovarning ikki xil xususiyatini tusgunmaganliklari tufayli, capital va yer, Tovar naflliligini yaratishda nofaol ravishda ishtirok etsada, qiymat yaratmasliklarini, ular faqat eskirishga teng, ya'ni qiymat amortizatsiya ajratmalariga teng qiymatni yangi tovarga jonli mehnat ta'sirida o'tkazishini, yangi qiyat va jonl mehnat tomonidan yaratilishini tushunolmaydilar va binobarin ko'rsatib ham berolmaganlar.
2. Sey va Klark aytganlaridek, hozirgi hayotda ya'ni davrda yaratilgan boylik, aniqrog'i milliy mahsulotning hammasi bu uchala omilning miqdori va unumdorligiga qarab taqsimlanmaydi, aksincha amortizatsiya ajratmalari, markazlashgan fondler tashkil etilgandan keyin qolgan qismi shu omillarga qarab uning egalari orasida taqsimlanadi
3. Klark tomonidan yaratilgan mehnat unumdorligining kamayib borish qonuni turli olimlarning bir-biriga mosligi taminlamagan, bilib-bilmasdan narxlar ko'tarilib borilgan hamda ilmiy texnika taraqqiyoti mutlaqo to'xtab qolgan davrga mos kelib, hozirgi zamon rivojlangan bozor iqtisodiyoti sharoitiga ham to'g'ri kelmaydi

Sey va Klarkdan tashqari ayrim oqimlar, masalan lassalchilar mehnat hamma boylikning va madaniyatning manbaidir, shuningdek hamma daromad jamiat a'zolari o'rtasida teng taqsimlanishi zarur, dep ko'rsatadilar. Lassalchilar, birinchidan, boylik faqat mehnatning natijasi bo'lmasdan, uni yaratishda yer, tabiat resurslari va capital ham ishtirok etishini, ya'ni uning naflliligi har uchala omil natijasi ekanligini tushuna olmadilar. Ikkinchidan esa, ularning yaratgan mahsulotini ko'paytirishga ishlab chiqaruvchilar orasida hech qanday qiziqish bo'lmasligi o'z-o'zidan shunarlidir. Ammo bu g'oya va uning talablari amalda bajarilmadi.

Yuqoridagi aytilgan nazariy fikrlar va amaliy tajribalarni hamda hozirgi davrda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning talablarini hisobga olib, ishlab chiqilayotgan mahsulotni taqsimlanishining quyidagi asosiy yo'nalishlari mavjud.

- A. Mahsulotni, binobarin daromadlarni taqsimlash har doim bir xil bo'lmay, balki shu davrda amal qilayotgan iqtisodiy munosabatlar tizimiga, jumladan mulkchilik munosabatlariga bog'liq bo'ladi. Ishlab chiqarishning moddiy shart-sharoitlari, ya'ni kapitalga mulkchilikning turli shakllari, yerga esa davlat mulki mavjud bo'lgan sharoitda yaratilgan milliy mahsulot mulk egalari (xususiy, shahsiy, davlat, jamoat) va ishchi kuchining egasi bo'lgan ishchi xizmatchilar o'rtasida taqsimlanadi. Bunda daromadlarning bir qismi albatta umumjamiat umumdavlat manfaatlarini ko'zlashda ish olib boruvchi davlat ixtiyoriga kelib tushadi;
- B. Milliy mahsulotdan avvalo o'sha mahsulotni ishlab chiqishda qatnashgan ishlab chiqarish vositalarining qiymati, aniqrog'I, takroriy ishlab chiqarishning o'z maromida olib borish uchun amortizatsiya va sarflangan boshqa moddiy vositalar summasi ajratib qo'yiladi, chunki bu summa asosiy ishlab chiqarish vositalarini qayta tiklash uchun zarurdir;
- C. So'ngra turli xil tabiiy ofat va favqulodda hodisalarning ta'sirini bartaraf qilish, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishni bir hil tarzda to'xovsiz amalga oshirishni kafolatlash uchun sug'urta fondlari, bolalar, qariyalar, nogironlar va boshqa turli kam ta'minlangan oilalarni himoya qilish uchun nafaqa hamda ijtimoiy himoya fondlariga ajratiladi;
- D. Davlatni boshqarish, mamlakat mudofaasini mustahkamlash, aholi mehnati va tinchligini qo'riqlash, mamlakat miqiyosida fan-madaniyatni, ta'lim tizimini, sog'liqni saqlashni rivojlantirish uchun fondlar ajratiladi.

Yalpi ichki mahsulotning yuqorida aytib o'tilgan g'oya va fikrlaridan qolgan bir qismi hozirgi bozor zamon iqtisodiyoti sharoitida capital, yer va ishchi kuchi egalari o'rtasida belgilangan tartib qoidalar asosida taqsimlanadi va jamiatdagi a'zolar ixtiyoriga kelib tushadi. Chunki bu jarayon natijasida ishlab chiqarishda qatnashgan ishchi kuchi egasi va boshqa omillar egalari mulkdor shahslarning mahsulotdagi ulushi aniqlanadi hamda ularning omilli daromadlari sifatida shakillanadi. Bu ish haqi, foiz, renta va foyda shaklidagi daromad turlari ko'rinishini oladi.

Ish haqining iqtisodiy mazmuni

Yaratilgan yalpi ichki mahsulotning bir qismi, ya'ni ishchi va xizmat ko'rsatuvchilarga, shuningdek ishchi kuchiga tegishli qismi uning ishlab chiqaruvchilari o'rtasida mehnatning miqdori, sifati va unumdorligiga qarab taqsimlanadi va bu iqtisodiy adabiyotlarda ishchi haqi dep yuritiladi. Ishchi haqi xozirgi davirda barcha mamlakatlar iqtisodiyotida muhim ro'l tutadi. Shuning uchun ham iqtisodchi olimlar ish haqining mazmuniga kata e'tibor beradilar. Ish haqining mazmunini aniqlab olishda turli iqtisodchi olimlar turli tomondan bunga yondashib, unga har xil tariflar beradilar.

Masalan, T.Maltus va D.Rikardolarning "yashash uchun vosita" konsepsiyasida ish haqini **yashshda zarur bo'ladigan vositalarning fiziologik minimum** bilan bir xil dep hisoblashadi. Ammo bunday qarash noto'g'ri hisoblanadi. Bu minimum o'ziga ishchi kuchi aks etadigan va shakillanadigan iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy sharoitlar tug'diradigan ehtiyojlarni ham oladi. Shuningdek ishchi kuchi narxning quyi chegarasini yashash uchun zarur vositalar miqdorining minimum bilan aniqlash hamda, ishga yollovchilarning ishchi haqini mazkur quyi chegaradan pasaytirishga intilishga olib kelishi mumkin. Iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatning xo'jalikdagi ish haqining darajasini kuzatish shuni ko'rsatadiki, ishchi kuchi bozordagi asosiy real ish haqining o'rtacha darajasi yashash uchun zarur jismoniy vositalar minimumiga qaraganda ancha yuqori darajada o'rnatilgan

Qiyamatning mehnat nazariyasi ishchi kuchini alhida, oziga xos malum bir Tovar dep hisobga oladi. Shu sababli bu nazariya ish haqiga Tovar bo'lgan ishchi kuchining o'zgargan shakli, ya'ni uning puldagi ifodasi sifatida qaraydi va uni ishchi kuchini takroriy ishlab chiqarish uchun muhim bo'lgan tirikchilik vositalari qiymati sifatida aniqlaydi. Ushbu g'oya tarafdorlari ishi kuchi qiymatiga bir qator omillar, oldin tabiiy shart-sharoitlar, aholining madaniy rivojlanishi, ularning tajribali va ishchi oilasini saqlash hamda ularning takror ishlab chiqarish sharoitlari tasir qilishini ko'rsatadi. Shuningdek bu g'oyada hayotiyehiyojlar va ularning qondirilish usullari mamlakatning ilmiy-tehnikaviy, madaniy va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida erishilgan darajaga bog'liqligi aytib o'tiladi. Shuningdek bu fikrlar hozirgi davrda ham ko'zga ko'ringan iqtisodchi olimlar tomonidan ma'qullanib kelinmoqda.

Hozirgi zamon iqtisodiyot nazaryasida ayrim muallimlar ish haqini mahnat narxi sifatida, ayrimlari esa mehnat bozorida talab va taklifning muvozanat narxi sifatida talqin qiladilar. Bunda ular asosan bozorda mehnat sotiladi degan ya'ni bizning fikrimizcha noto'g'ri tushunchaga asoslanishadi. Mehnat ishchi kuchining funksiyalanishi, uning malum bir maqsadga qaratilganligi faoliyat jarayoni bo'lib, uning na qiymati, na narxi yo'qligi, buni bozorda sotib bo'lmasligi fanda ham, real hayotda ham, iqtisodiy amaliyotda ham hammaga ma'lum bo'lgan va qachonlardir isbotlangan masaladir. Shu sababdan buni isbotlashga urinmasak ham bo'ladi. Shuningdek bu g'oyaning tagida bir ijobiy tomoni borki, uni albatta hisobga olish zarur. Bu ham bo'lsa ular mehnatni ishchining malakasi va natijasi bilan bog'lashga harakat qilganlar. Ish haqining mazmuni to'g'risidagi turli nazaryalarni umumlashtirib, quyidagi xulosalarni qilish mumkin.

1. Ish haqi tog'risidagi nazaryalarda ish haqiga bir tomonlama yondashish xususiyati mavjud bo'lib, uning murakkab va ko'p qirrali iqtisodiy jarayon ekanligi yetarli darajada e'tibordan qolgan. Ammo bu nazaryalarning har birida ish haqining u yoki bu tomoniga to'g'ri baho berilgan bo'lib, ularda foydalanish mumkin bo'lgan ijobiy mazmun mavjuddir.
2. Ish haqining umumiy darajasi har doim har bir davlatda iqtisodiyotning erishgan darajasiga, ya'ni umumiy mehnat unumdorligi, milliy mahsulolar hajmi va uning aholi boshiga tog'ri keladigan miqdorga chambarchas bog'liq bo'ladi.

3. Ish haqining miqdori ishchi kuchini takror ishlab chiqarishga, ishchining o'zini, oila a'zolarini ehtiyojlarini qondirishga yetadigan darajada bo'lishi lozim
4. Ish haqining miqdori va darajasi ishchi kuchining malakasi, uning mehnati unumdorligi bilan bog'liq bo'ladi.
5. Ish haqining darajasi har bir korxonada yoki firmada ishlab chiqarish erishgan darajasi bilan bog'liq bo'ladi. Shuning uchun ham u mehnat miqdori, malakasi bir xil bo'lsa-da, boshqa korxonalarda turlicha bo'lishi mumkin.

Ushbu xulosalardan keyin ish haqining mazmuniga quyidagicha ta'rif berish mumkin. Ish haqi – **ishchi va hizmatchilar mehnatining miqdori, sifati va unumdorligiga qarab milliy mahsulotdan oladigan ulushining puldagi ifodasidir.**

Ish haqi ishlab chiqarish jarayonida yaratilgan zaruriy mahsulot bilan bog'liqdir. Chunki ish haqi uning asosiy qismini tashkil etadi.

Ish haqining asosiy vazifasi ishchi va xizmatchilarning turmush va mehnat sharoitini yaxshilash, boshqacha qilib aytganda, mehnat me'yori bilan iste'mol me'yori o'rtasidagi bog'liqligini ta'minlashdan iboratdir.

Ishchi kuchini takroriy hosil qilishda ish haqidan tashqari foiz, foyda, renta, dividend, turli imtiyozlar va nafaqalarning ham ro'li bor. Ish haqini yanada to'liqroq tushinish uchun nominal va real ish haqi tushunchalarini bilish ham zarur.

Ishchi uchun qanday shaklda va qancha miqdorda ish haqi olishi emas, balki unga qancha miqdorda tovarlar va xizmatlar sotib olishi mumkunligi muhim. Shuning uchun nominal va ish haqi farqlanadi. **Nominal ish haqi –bu ma'lum bir vaqt davomida olingan pul summasi yoki pul shaqi.** Misol uchun, Ohangaronsement zavodi ishchisi yanvar oyida 200 ming so'm, fevral oyida 190 ming so'm, mart oyida 220 ming so'm ish haqi hisoblandi. Bular nominal ish haqi hisoblanadi.

Real ish haqi – bu nominal ish haqi summasining qanchalik tovarlar va xizmatlar miqdorini sotib olishga yetadigan quvvatdir.

Boshqacha qilib aytganda real ish haqi – bu nominal ish haqining xarid qilish qobiliyatidir. O'z-o'zidan aniqki, real ish haqi nominal ish haqi miqdoriga va harid qilinadigan tovarlar narxiga bog'liq. Shunday ekan, real ish haqi boshqa sharoitlar bir xil bo'lganda, nominal ish haqiga to'g'ri mutanosibdir va iste'mol buyumlari va xizmatlar narxining darajasiga teskari munosabatdir.

Bu miqdorlar nisbatini formulada quyidagicha tasvirlash mumkin. Ya'ni bu yerda V_p – real ish haqi; V_H – nominal ish haqi; R – iste'mol buyumlari va xizmatlarning narx darajasi.

$$V_p = \frac{V_H}{R}$$

Tepadagi misolda ishchining nominal ish haqi yanvar oyiga nisbatan fevral oyida 95 foizni, mart oyida 110 foizni tashkil etgan edi. Real ish haqi darajasini o'zgarib borishini aniqlash uchun esa iste'mol buyumlari va xizmatlarning narx darajasi to'g'risida ma'lumot zarur bo'ladi. Aytaylik, narx darajasi yanvar oyiga nisbatan fevralda 1,08, martda esa 1,2 baravarga oshgan bo'lsin. Bunda ishchining real ish haqi fevral oyida 176 ming so'mni, mart oyida esa 183 ming so'mni tashkil etadi, ya'ni, ishchining real ish haqi yanvar oyiga nisbatan fevral oyida 88 foiz, mart oyida 91,5 fozi darajasida bo'ladi.

Real ish haqi darajasiga tovarlar va xizmatlar narxidan tashqari belgilangan soliqlar miqdori va boshqa turli sharoitlar ham ta'sir etadi. Masalan, soliq turlari va miqdori qancha ko'p bo'lsa shuncha kamayadi, yoki aksincha bo'ladi.

Nominal ish haqi ishchining ishlab topgan ish haqi ya'ni, daromadi darajasini, real ish haqi esa uning iste'moli va farovonlik darajasini tavsiflaydi.

Mamlakatimizda ish haqi darajasining oshib borishi hisobiga ishlayotgan har bir ishchiga to'g'ri keladigan o'rtacha ish haqi ham oshib bormoqda (1-jadval). Bu esa aholi daromadlarining yildan-yilga oshib borayotganidan dalolat beradi.

Jadval shuni ko'rsatadiki, 2019-yilda yilda Respublikamizda o'rtacha ish haqi darajasi 2 217,8 ming so'mni tashkil qilib, shundan moliya va sug'urta faoliyati (4 397,2 ming so'm), axborot va aloqa (3 994,6 ming so'm), tashish va saqlash (2 818,2 ming so'm), sanoat (3 143,1 ming so'm) da o'rtacha ish haqi darajasi yuqori bo'lgan bo'lsa, boshqa tarmoq va sohalar esa o'rtacha ish haqidan past bo'lgan.

2023-yilda bu ko'rsatkichlar davlatimiz bo'yicha o'rtacha ish haqi darajasi 4 409,4 ming so'mni tashkil qilyapti, shundan moliya va sug'urta faoliyati (12 797,8 ming so'm), axborot va aloqa (10 331,3 ming so'm), tashish va saqlash (6 691,2 ming so'm) dagi ish haqi o'rtacha ish haqidan sezilarli baland ko'rsatkichka ega bo'lib, aksincha boshqa sohalarida esa o'rtacha ish haqidankam miqdorda bo'lyapti.

Ish haqini tashkil etish shakllari va tizimlari

Ishlab chiqarishning texnik asoslari, ishchilar mehnatining mazmuni, ularga kasb-hunar va bilim o'rgatish borasidagi o'zgarishlar. Ish haqini tashkil etishda uning ikkita asosiy shakli – vaqtbay va ishbay shakllari farqlanadi. **Ishbay ish haqi ishchining ishlab chiqargan mahsulot miqdori va sifati yoki bajargan ishining hajmiga qarab to'lanadigan ish haqidir.** Mahsulot birligi uchun to'lanadigan ish haqi miqdori ta'rif stavkasidagi haqni ishlab chiqarish me'yoriga taqsimlash yo'li bilan aniqlanadi.

Vaqtbay ish haqi xodimning malakasi, mehnatining sifati, ishlagan vaqti uchun to'lanadigan ish haqidir. U odatda mehnatning natijalarini miqdoran aniq hisoblab bo'lmaydigan, balki ular muayyan ishlab chiqarish texnologik jarayonining borishi bilan belgilanadigan va bevosita ishchiga bog'liq bo'lmagan paytlarda qo'llanadi.

Ish haqi tizimi o'z ichiga haq to'lash shakllarining aniq mehnat sharoitlarini hisobga oladigan turlari majmuini oladi. Shulardan:

- To'g'ri ishbay haqi to'lash tizimi.
- Ishbay-mukofotli haq to'lash tizimi.
- Ishbay-progressiv haq to'lash tizimi.

To'g'ri ishbay haqi to'lash tizimi ishlab chiqarish me'yori qay darajada bajarilishidan qat'iy nazar, ish haqi yagona mahsulot birligi uchun belgilangan tariff bo'yicha to'lanadi. **Ishbay-mukofotli haq to'lash tizimi** bir qancha ko'rsatkichlar, masalan, reja topshirig'ida ortiqcha hajmda ishlab chiqarilganligi, yuqori sifat darajasini ta'minlaganligi va boshqalar uchun mukofot berishni nazarda tutadi. **Ishbay-progressiv haq to'lash tizimida** ishchining belgilab qo'yilgan me'yori doirasida ishlab chiqarilgan mahsulotiga uning birligi uchun belgilangan tarif bo'yicha ish haqi beriladi, me'yordan yuqorisiga esa oshirilgan haq bo'yicha pul ya'ni ish haqi to'lanadi. Ishbay ish haqi tizimida yakka tartibdagi, jamoa va ijara pudratida qo'llaniladigan mehnatga haq to'lash farqlanadi. Bundan olingan tayyor mahsulot uchun uning sifati va ishlab chiqarish chiqimlarini hisobga olib haq to'lanadi. Haq to'lashning jamoa shaklida ish haqi brigade, sex va boshqa bo'linmaning pirovard mehnat natijalariga bog'liq qilib qo'yiladi. Bundan har bir hodim faqat o'ziga berilgan shaxsiy topshiriqlargagina emas, shuningdek shu bilan birga bo'linmaning butun bir ish hajmini ham bajarishdan manfaatdor bo'ladi.

Ishchilarning ish haqini tabaqalashtirish eng avvalo davlat tariff tizimi yordamida amalga oshiriladi. **Tariff tizimi – tarmoqlar va mamlakat mintaqasi bo'yicha, ular ichida esa ishlab chiqarish turlari, turli toifadagi xodimlar malakasi va mehnat sharoitlariga qarab ishchi va xizmatchilarning ish haqi darajasini tartibga solib turuvchi me'yorlar majmui.**

Tarif xizmatlari quyidagilarni o'z ichiga oladi

- Tariff-malaka ma'lumotnomalari:
- Tarif stavkalari:
- Tarif setkalari:
- Ish haqiga nisbatan qo'llanuvchi turli koeffitientlar

Tarif-malaka ma'lumotnomalari ayrim kasblar va mehnat turlarining batafsil tavsifi, u yoki bu aniq ishni bajaruvchining bilim va ko'nikmalariga qo'yiladigan talablardan iborat bo'lib, ulardan muayyan ishni tariflash uchun qo'yiladigan zaryadlar ham ko'rsatiladi.

Tarif setkasida zaryadlardan tashqari tarif keffitsentlari ham bo'lib, ular birinchi zaryadli ishchiga haq to'lash bilan keyingi zaryadli ishchilar mehnatiga haq to'lashning o'zaro nisbatini ko'rsatadi.

Tarif stavkalari tegishli zaryadga ega bo'lgan ishchining mehnatiga to'lanadigan haq miqdorini belgilab beradi

Mehnat qilish sharoitida, mehnat jarayonida qiyin va og'ir ish qiluvchi shaxslarning tarif stavkasiga qoshimcha ish haqlari belgilanadi. Tarif stavkalariga ustamalar shaklidagi haq (zaryadlar bo'yicha farqlantirilgan) kasbiy mahorat uchun belgilanadi.

Alohida tarmoqning iqtisodiyotdagi ahamiyatiga qarab amaliyotdagi ish haqini va mansab maoshlarin farqlantirish ishlari amalga oshiriladi. Bundan mamlakat uchun ham ahamiyatga ega bo'lgan yetakchi tarmoqlarga tajribali, malakali qadrlarni jalb etish, bu tarmoqlarda ishchi va xizmatchilar tarkibi barqaror bo'lishini ta'minlaydigan sharoitlarni vujudga keltirish maqsadi ko'zlanadi.

Respublikamizda har bir tarif orqali ish haqi tabaqalashtirilib, turli ish turlari va kasblar uchun ish haqi to'lashning yagona razryadlari aniqlangan. Narxlar osishi bilan nominal ish haqi darajasi (1-razryad) hamda barcha razryadlar ular o'rtasidagi nisbat saqlangan holda oshirilib boriladi.

O'zbekiston Respublikasida davlat xizmatchilarining moddiy va ijtimoiy ta'minotini tubdan takomillashtirishga harakat qilinmoqda. Shunga ko'ra, 2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning strategic yo'nalishlariga bag'ishlangan Farmonida.

- Aholining real pul daromadlarini va harid qobiliyatini oshirish, kam ta'minlangan oilalar sonini va aholining daromadlari bo'yicha farqlanish darajasini yanada kamaytirish.
- Budjet muassasalari xodimlarining ish haqi, pensiya, stipendiya va ijtimoiy nafaqalar hajmini inflyatsiya sur'atlaridan yuqori miqdorda izchil oshirish kabi vazifalar belgilangan davomida budjet tizimi xodimlarining ish haqi, pensiya, stipendiya va nafaqalar miqdori inflyatsiya darajasidan yuqori miqdorda oshiriladi.

Mehnat munosabatlarining iqtisodiy mazmuni va kasaba uyushmalarining ro'li

Mehnat munosabatlari – ish beruvchilar va yollanma ishchilar o'rtasidagi mehnat sharoitlari va mehnatga haq to'lash bo'yicha munosabatlaridir.

“Kasaba uyushmasi – fuqarolarning o'z faoliyati yoki o'qishi turi bo'yicha umumiy kasbiy manfaatlari bilan bog'liq bo'lgan, ularning mehnatga oid, boshqa ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini ifodalash hamda himoya qilish maqsadida tuziladigan, o'z ustavi asosida faoliyat ko'rsatadigan ixtiyoriy jamoat birlashmasi” dir.

Ishga yollash bo'yicha korxonalar ma'muriyati va ishchilar o'rtasidagi munosabatmehnat shartnomalari yordamida shakllanadi. **Mehnat shartnomalari – korxonalar ma'muriyati va ishchilar o'rtasidagi ishga yollash bo'yicha munosabatni namoyon etuvchi va tartibga soluvchi huquqiy hujjat.** Mehnat shartnomalari avvalo ish haqi stavkasi, me'yorida ortiqcha bajarilgan ishlar uchun stavka, tanaffus va dam olish kunlari, pensiya fondlari va sog'liqni saqlash ajratmalari hamda narxlarning o'zgarishini hisobga olib iste'mol savati qiymati tartibga solish kabi jihatlarni o'z ichiga oladi. So'ng mehnat sharoitlari masalalari ko'rib chiqiladi. Nihoyat, qator tashkiliy masalalar hal qilinadi. Odatda kelishuv 3 yilga tuziladi. Ayrim holatlarda davlat ham korxonalar ma'muriyati va ishchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarga, masalan, ish tashlash masalalariga tegishli munosabatlariga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ammo ish tashlash huquqi “iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar haqidagi xalqaro pakt”da mustahkamlangan asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquq erkinliklari jumlasiga kiradi.

Kasaba uyushmalari faoliyatining asosiy prinsplari quyidagilardan iborat

- Qonuniylik;
- Ixtiyoriylik;
- Kamsitishga yo'l qo'ymaslik;
- Teng huquqlilik;
- Oshkoralik va ochiqlik;
- Mustaqillik va o'zini o'zi boshqarish;

Aksariyat mamlakatlarda mehnat munosabatlarining rivojlanishida bosh masala ishsizlikning ijtimoiy kafolatlashga, ishlovchilarning mehnat sharoitini yaxshilash va ish haqini oshirish imkoniyatlari bilan bog'liq masalalar hisoblanadi. Bu muammolarni hal qilishda asosiy ro'l kasaba uyushmalariga tegishli bo'ladi. Aksariyat sihchi kuchi bozorlarida ishchilar o'zlarining ishchi kuchini kasaba uyushmalari orqali jamoa bo'lib "sotadilar". Kasaba uyushmalari nisbatan ko'p sonli ishga yollovchilar bilan muzokaralar olib boradi va ularning asosiy iqtisodiy vazifasi ish haqini oshirishdan iborat bo'ladi. Kasaba uyushmalari bu maqsadga turli xil yo'llar bilan erishishi mumkin.

1. Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirish. Kasaba uyushmalari nuqtai nazaridan ish haqini oshirishning eng qulay usuli ishchi kuchiga bo'lgan talabni kengaytirish hisoblanadi. Ishchi kuchiga bo'lgan talabning ortishi natijasida ishchi stavkasi ham, ishchi o'rinlari soni ham ortadi. Kasaba uyushmalari bu talabni belgilovchi bir yoki bir nechta omillarni o'zgartirish yo'li bilan ishchi kuchiga bo'lgan talabni ko'paytirishlari mumkin. Xususan, ular quyidagilarga erishishga harakat qiladilar: a) ishlab chiqariladigan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatga talabni oshirish; b) mehnat unumdorligini oshirish; c) ishchi kuchi bilan birgalikda foydalaniladigan boshqa ishlab chiqariladigan omillar narxini o'zgartirish.

2. Ishchi kuchi taklifini qisqartirish. Kasaba uyushmalari ishchi kuchi taklifini qisqartirish yo'li bilan ish haqi stavkasini oshirishlari mumkin. Bunga quyidagi yo'llar bilan erishiladi: a) immigratsiyani cheklash; b) bolalar mehnatini qisqartirish; c) pensiyaga muddatida chiqishni qo'llab-quvvatlash; d) ish haftasini qisqartirishga yordam berish.

Bulardan tashqari kasaba uyushmalari tadbirkorlikni o'z a'zolarini ishga yollashga majbur qilib, ishchi kuchi taklifi ustidan to'liq nazorat o'rnatadi. Kasaba uyushmalari o'z a'zolari sonini qisqartirish siyosati orqali ishchi kuchi taklifini sun'iy ravishda qisqartiradi. Bu, o'z navbatida, ish haqi stavkasining ortishiga olib keladi.

3. Kasb bo'yicha malaka darajasini litsenziyalash. Bu ma'lum mehnat turi taklifini cheklash vositasi hisoblanadi. Bunda kasaba uyushmalari korxonada ma'muriyatiga ma'lum kasbdagi ishchilar aniq ko'rsatilgan talablarga javob bergan taqdirda ishga qabul qilishga ta'sir ko'rsatadi. Bu talablar o'z ichiga ishchining ta'lim darajasi, mutaxassislik bo'yicha ish staji, imtihon natijasi va shaxsiy tavsiflarni oladi.

4. Kasaba uyushmalari jamoa shartnomalari tuzishda monopol holatga ega bo'lgan tadbirkorlarga qarshilik ko'rsatish yo'li bilan ham ish haqi stavkasini oshirishga erishish mumkin. Buning natijasida ish haqini oshirish bilan bog'liq qo'shimcha sarflar, yangi ishchi kuchini yollash natijasida olinadigan qo'shimcha mahsulot hajmidan ortiq bo'ladi.

Kasaba uyushmalari o'zining iqtisodiy vazifalarini amalga oshirishlarida manfaatlari himoya qilinayotgan mehnatkashlar guruhining ochiq turda tashkil etilishi mumkin. **Yopiq turdagi kasaba uyushmalari** ish haqi darajasini oshirish uchun ishchi kuchi taklifini qisqartirishga harakat qiladilar. Bu ko'proq ma'lum kasb egalari, masalan, duradgor, g'isht teruvchilar, elektr payvandchilar kabilarni o'ziga birlashtiruvchi sex kasaba uyushmalari tarzida tashkil etiladi. Sex kasaba uyushmalari ish beruvchilarni faqat mazjur kasaba uyushmasiga a'zo bo'lgan ishchilarni yollashga majbur etib, shu orqali ishchi kuchi taklifi ustidan nazorat o'rnatadilar. Zarur holada kasab uyushmasiga a'zolikni qisqartirish orqali ishchi kuchi taklifini sun'iy yo'l bilan qisqartiradilar. Bunda ular quyidagi yo'llardan foydalanishlari mumkin:

- O'qitish, kasbga tayyorlash muddatini cho'zish;
- Kasaba uyushmasiga a'zo bo'lish badallari oshirish;
- Yangi a'zolari qabul qilishni cheklash yoki umuman taqiqlash.

Foydalanilgan adabiyotlar;

1. Bo'ronovich U. B. TECHNOLOGY OF INCREASING WORK PRODUCTIVITY IN TECHNOLOGICAL EDUCATION CLASSES. – 2022.
2. Boronovich U. B. THE CONTENT OF THE FORMATION OF MODERN PROFESSIONAL QUALITIES IN FUTURE TEACHERS OF TECHNOLOGICAL EDUCATION IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS //Open Access Repository. – 2022. – Т. 9. – №. 11. – С. 16-22.
3. Gafurova G. Developing productive skills assessment tasks //Журнал иностранных языков и лингвистики. – 2020. – Т. 1. – №. 1. – С. 34-38.
4. Gafurova G. POETIC STRUCTURES IN A STORY “BORSA KELMAS DARVOZASI” BY SAID AKHMAD //Журнал иностранных языков и лингвистики. – 2021. – Т. 2. – №. 3.
5. McConnell KR, Brew SL. Iqtisodiyot: tamoyillar, muammolar va siyosat. T2.- M: Respublika 1192y., b 156.; iqtisodiyot nazaryasi: darslik. Studia uchun oliy ma'lumot o'rganish. V.D.Kamaeva. ED markazi, 2004yil, p.175.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisning Senati va Qonunchilik palatasiga Murojaatnomasi(24.01.2020) Xalq so'zi gazetasi, 2020-yil 25-yanvar
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 7-fevraldagi “O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risida”gi PF-4947-sonli Farmoni. 1-ilova, 4.1-bandi.
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 7-fevraldagi “O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risida”gi, PF-4947-sonli farmoni, 8-ilova №215
9. O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-dekabrdagi “kasaba uyushmalari do'g'risida’ O'RQ-588-sonli Qonuni
10. Umrzakov B. B. ORGANIZATION OF EDUCATIONAL PROCESS IN TECHNOLOGICAL EDUCATION CLASSES. – 2022.
11. Шадиева Д. Х. Совершенствование теоретико-методологических основ финансового обеспечения инновационного развития национальной экономики. Монография //Т.: IQTISOD-MOLIYA. – 2016.
12. Шадиева Д. Пути расширения вовлеченности частного сектора в финансирование инновационной деятельности //Материалы VI Форума молодых ученых-экономистов. – 2014. – Т. 1. – С. 313-318.
13. Шадиева Д. Финансовое обеспечение инновационной деятельности: практика Узбекистана //Мировое и национальное хозяйство. – 2014. – №. 4. – С. 2-2.