

**Рахимов М. – ТМИ,
кафедра мудири, и.ф.н., доц.
Қаландарова Н. – ТМИ,
катта ўқитувчи**

ИШ ҲАҚИ ВА УНИНГ ҚИЁСИЙ ТАҲЛИЛИ

Мақолада иш ҳақи тўловлари ва уларнинг қиёсий таҳлили, энг кам ойлик иш ҳақларини белгилаш муаммолари, иш ҳақини ўстиришнинг иқтисодий асослари, иш ҳақидан ушланмаларни оптималлаштиришнинг муҳим масалалари очиб берилган.

Таянч сўзлар: иш ҳақи, энг кам ойлик иш ҳақи, иш ҳақидан ушланмалар, даромад солиғи, суғурта тўловлари, шахсий жамғариб бориладиган пенсия жамғармалари, ўртача ойлик иш ҳақи, меҳнат унуми, иш ҳақи ўсиши, ялпи ички маҳсулот, ялпи маҳсулот.

В статье излагаются основные вопросы заработной платы и их сравнительный анализ, вопросы определения минимальной месячной заработной платы, экономической основы повышения заработной платы и оптимизации вознаграждения по зарплате.

Ключевые слова: заработная плата, минимальная заработная плата, подоходный налог, страховые выплаты, индивидуальные сберегательные пенсионные фонды, среднемесячная заработная плата, производительность труда, темпы роста заработной платы, валовой внутренний продукт, валовая продукция.

The article outlines the main issues of wages and their comparative analysis, the issues of determining the minimum monthly wage, the economic basis for increasing wages and optimizing salary remuneration.

Key words: wages, minimum wages, income tax, insurance payments, individual savings pension funds, average monthly wages, labor productivity, wage growth rates, gross domestic product, gross output.

2017-2021 йилларда Ўзбекистонни ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси ҳамда «Фаол тадбиркорлик, инновацион гоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили» Давлат дастурида рақобатбардош иқтисодиётни барпо этишга алоҳида урғу берилган. Негаки, рақобатдош иқтисодиёт муаммоларни кенг қамровли тарзда ҳал этишнинг ягона асоси ҳисобланади. Шу сабабли ҳам, Республикамиз Президенти, ҳукуватимиз томонидан олиб борилаётган кенг қамровли изчил сиёсатда доимо, халқни бой қилишга ва уларга муносиб яшаш шароитларини таъминлаб беришга, тадбиркорларни қўллаб қувватлашга, иқтисодиётни тизимли ривожлантиришнинг ва тараққиётнинг мустаҳкам заминини яратишга алоҳида аҳамият қаратилмоқда.

Халқни бой қилиш ва уларга муносиб яшаш шароитларини таъминлаб беришнинг бош омилларидан бири бу меҳнатни муносиб тақдирлаш,

рағбатлантириш масаласидир. Афсуски бу борада ҳам, қатор йиллар давомида кўплаб ўткир муаммолар, камчиликлар йиғилиб қолганки, уларни қисқа муддатларда ҳал этиш имкони бўлмапти.

Рақобатдош иқтисодиётда меҳнат муносабатлари ҳар қачонгидан ҳам мураккаб жараёнга айланади. Иш билан бандликнинг реал ҳолати, иш ўринларининг чекланганлиги, ишчилар сонидаги нисбий ортиқчалик, меҳнатга ҳақ тўлашнинг глобаллашган иқтисодиётдаги даражалари, ижтимоий тўловлар, меҳнатни муҳофаза қилиш, рағбатлантириш, меҳнатнинг натижавийлиги ва сиғимдорлиги муаммоларини ҳал этиш бугун олдимизда турган энг муҳим масалалардир.

Хўш, бугунги глобаллашган, кучли рақобатга асосланган иқтисодиётда бу борада қандай ўзгаришлар, тенденциялар кузатилмоқда.

Муаммоларнинг биринчи ва ҳал қилувчи омили бу меҳнатга ҳақ тўлашда унинг инсонларнинг яшаши учун унинг минимал нормаларини тўғри белгилаш масаласидир.

Энг кам ойлик иш ҳақи (ЭКОИХ) - меҳнат ҳақини назорат қилиш учун қўлланиладиган, вақтинча ишсизлик давридаги нафақалар миқдорини белгилашда фойдаланиладиган, қонуний томондан барча турдаги корхона ва ташкилотлар учун умумий қабул қилиниши лозим бўлган минимум харажатлар миқдоридир.

ЭКОИХ шунингдек ўзига каррали тарзда белгиланадиган солиқлар, йиғимлар, жарималар ҳамда бошқа турдаги тўловларнинг аниқ миқдорини белгилашда ҳам қўлланилади.

ЭКОИХ нимани англатади? Бу қиймат - меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи, қонун ҳужжатларида белгиланган миқдордан оз бўлиши мумкин эмаслигини англатади. Бунга, меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар, шунингдек район коэффицентлари қўшилмайди.

Меҳнат ҳақининг ушбу даражаси, шунингдек ойлик иш ҳақининг ўртача даражаси мамлакатдаги меҳнатга лаёқатли аҳолининг миграциясини белгилаб берувчи бош омил ҳам ҳисобланади.

Мустақиллик йилларида иш ҳақи пенсиялар, нафақалар ва стипендиялар миқдорини ошириш юзасидан Республика Президентининг 53 та фармони қабул қилинган. Шундан 10 таси рубль, 4 таси сўм купонга, қолган 39 таси миллий валютамиз сўмга нисбатан белгиланган (1991-2018 йил оралиғида). Бу билан, ЭКОИХнинг мустақиллик йилларида 53 марта ўзгарганлигини қайд этиш мумкин. Охирги ўзгаришларга мувофиқ Ўзбекистон республикасида энг кам ойлик иш ҳақининг даражаси (2017 йил 1-декабрдан) 172240 сўм килиб белгиланган. ЭКОИХнинг динамик ўзгаришларида 1994 йилга нисбатан 1722 мартага, 2000 йилга нисбатан 70 мартага, 2010 йилга нисбатан 4 мартага, 2015 йилга нисбатан 1.3 мартага юқори демакдир.

ЭКОИХнинг дунё давлатларида ва Ўзбекистондаги қийматини қиёсий таҳлилини қуйидаги жадвал маълумотларидан кўриш мумкин.(1-жадвалга қаранг)

Кўрсаткичларни таққослашда ва якуний хулосага келишда ушбу қийматнинг харид қувватини ҳам ҳисобга олиш лозимлиги сабабли, унинг мутлақ фарқланиши ушбу давлатларда иш ҳақи муаммосининг тўла ҳал этилганлик даражасини белгиламайди.

1-жадвал

Дунё давлатлари ва Ўзбекистонда энг кам ойлик иш ҳақларининг миқдори

Давлатлар	ЭКОИХ
Буюк Британия	7,5 ф. = 9,75 \$/1560 \$
АҚШ	7,25 \$/1160 \$
Жанубий Корея	6470 в. = 5.7 \$/912 \$
Туркменистон	650 м. = 186 \$
Россия	7 800 р.= 136 \$
Қозғоғистон	24 459 т. = 73 \$
Ўзбекистон	172240 с. = 21 \$

Юқоридаги жадвал маълумотларидан кўриш мумкинки ЭКОИХ нинг даражаси Буюк британияда 9,75 \$ (1560\$), Америка Қўшма Штатларида 7,25\$ (1160\$), Корея давлатида 5,7 \$ (912\$) ни ташкил этган.

ЭКОИХ нормаларидан силжишни иқтисодиёт ва унинг тармоқлари ўртача ойлик иш ҳақи даражалари билан таққослаш орқали унинг қуйидаги таҳлилий хулосаларига келиш мумкин. (2-жадвалга қаранг)

2017 йил январь-декабрь ойларида Ўзбекистон Республикасида ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақи 1,453 млн сўмни (иш ҳақиға устама, мукофот, рағбатлантириш хусусиятига эга тўловлар, компенсация ва ишланмаган вақт учун ҳақ каби тўловлар киритилган, шунингдек унинг таркибида жисмоний шахслар даромад солиғи, ижтимоий суғурта ва касаба уюшмасига тўловлар ҳам мавжуд) ташкил этиб, 2016 йилнинг мос даврига нисбатан 12,3 % га ўсган.

2-жадвал

Ўзбекистон республикасида ўртача ойлик иш ҳақи даражаси

	Ўртача ойлик иш ҳақи миқдори, млн сўм	Республикадаги ўртача кўрсаткичга нисбатан фарқи, %	ЭКОИХ нисбатан даражаси, марта
Ўртача ойлик иш ҳақи	1,453	100 %	8.4
Шу жумладан:			
-молия ва суғуртада	2,694	185,4%	15.6
-ахборот ва алоқада	2,498	171,9%	14.5
-саноатда	2,091	143,9%	12.1
-ташиш ва сақлашда	1,945	133,9%	11.3
-қурилишда	1,808	124,4%	10.5

Тўғри, бу кўрсаткичлар ЭКОИХ бўйича муаммолар ечимини ҳал этмайди. Негаки, айрим бўғинлардаги иш ҳақининг юқори кўрсаткичлари ижтимоий муаммони тўла ечими эмас.

Таҳлилчиларнинг хулосаларига кўра ўртача ойлик иш ҳақининг асосий қисми (60-65 фоизи) озиқ овқат маҳсулотларига сарфланади. (Ўзбекистон иқтисодиёти қанақа хусусиятларга эга бўлиши керакки, у рақобатбардош ҳисоблана бошласа? 30.01.2018. www.kun.uz).

Аҳоли озиқ-овқат маҳсулотларини сотиб олиш учун қанча кам маблағ сарфласа, бошқа товарлар ва хизматларга бўлган эҳтиёжларини қондириш даражасини ҳам шунчага орттириш мумкин. Шу билан биргаликда унинг жамғаришга йўналтирилган қиймати ҳам секин асталик билан шаклланиш мумкин.

Ҳозирда аҳолининг энг кўп қийнаётган муаммо жаҳон бозорида юқори нархларга эга бўлган лекин ички бозорда уларнинг паст нархлари ҳам бир мунча қийинчиликлар олиб келаётган коммунал тўловларнинг ўз вақтида амалга оширилмаслиги муаммосидир. Унинг асосий сабабчиси сифатида эса доимо иш ҳақларининг (шахсий даромадларнинг) пастлиги кўрсатилмоқда.

Коммунал тўловлардан вужудга келаётган катта миқдордаги кредитор қарздорлик эса ўз навбатида уларни етказиб берувчи ташкилотларнинг ҳам молиявий ҳолатини оғирлашувига сабаб бўлмоқда.

Иш ҳақининг истеъмолдан ортган қисми албатта пассив даромадлар манбаси бўлган, ходимларнинг иш қобилияти билан боғланмаган жамғаришнинг ҳам жадаллашувига олиб келади. Ушбу манба битта жисмоний шахсларнигина эмас балки тадбиркорлик субъектлари фаолиятида ҳам муҳим манба ҳисобланади.

Дунё давлатларида ўртача ойлик иш ҳақини қуйидаги жадвал маълумотлари асосида қиёсий таҳлилин қилиш мумкин. (3-жадвалга қаранг)

3-жадвал

Ривожланган давлатларда ўртача иш ҳақи миқдори

Давлатлар	Ўртача иш ҳақи, \$	Давлатлар	Ўртача иш ҳақи, \$
Швейцария	5426,27	Литва	668,69
Австралия	3306,13	Туркия	689,34
АҚШ	2835,07	Бразилия	586,63
Япония	2495,92	Россия	527,00
Германия	2420,63	Ҳиндистон	501,72
Швеция	2360,21	Қозоғистон	360,75
Буюк Британия	2270,29	Белоруссия	347,89
Италия	1841,34	Озарбайжон	282,90
Канада	2253,74	Арманистон	265,71
Жанубий Корея	2167,48	Грузия	264,90
Франция	2121,82	Покистон	259,55
Эстония	909,38	Ветнам	254,13
Чехия	908,43	Ўзбекистон	249,32
Малазия	892,22	Молдавия	199,41
Хитой	888,29	Украина	194,88
Латвия	668,67	Тожикистон	120,00

Рейтингга кўра, иш ҳақининг ўртача ойлик даражасида Собиқ Иттифок давлатлари орасида Эстония етакчилик қилади. Ундан кейинги ўринларда Латвия, Литва, Россия Қозоғистон туради.

Энг қуийи поғонада эса Тожикистон ўрин олган. Бу ерда ўртача ойлик маош 120 долларни ташкил этади.

Меҳнат ҳақи ҳисоб-китобларида энг муаммоли масалалардан яна биттаси бу улардан ушлаб қолинадиган мажбурий тўловлар (солиқлар, ажратмалар, суғурта бадаллари) ҳисобланади.

4-жадвал

Иш ҳақидан даромад солиғининг жаҳон давлатларидаги ставкалари

Солиқнинг энг юқори ставкалари	Солиқнинг қуийи ставкалари	Турлича ставкада олинадиган давлатлар
Швеция — 57% гача	Қозоғистон и Болгария — 10%	Аргентина — 9–35% гача
Дания — 55,6% гача	Белоруссия — 13%	Египет — 10–25% гача
Бельгия — 50% гача	Россия — 13%	Ҳиндистон — 10–40% гача
Португалия — 48% гача	Литва и Венгрия — 15%	Хитой — 5–45% гача
Испания — 45% гача	Руминия — 16%	Ўзбекистонда-7,5-22,5% гача

Ўзбекистонда иш ҳақидан даромад солиғи ва бошқа ушланмаларнинг 2017-2018 йиллар бўйича ўзгаришларини қуйидаги жадвал маълумотларидан кўриш мумкин.

5-жадвал

Даромад солиғи ставкалари

ЭКОИХ нормалари	2018 йил	2017 йил	Ўзгариши
Солиққа тортилмайдиган ЭКОИХ	172240	149775	+22465
Энг кам ойлик иш ҳақининг 1 бараваридан 5 бараваригача	7,5 %	7,5 %	-
Энг кам ойлик иш ҳақининг 5 бараваридан 10 бараваригача	16,5 %	17,0 %	-0,5 %
Энг кам ойлик иш ҳақининг 10 бараваридан юқориси	22,5 %	23,0 %	-0,5 %
Ойлик иш ҳақидан жамғариб бориладиган пенсия жамғармасига ажратма	2 %	1 %	+1 %
Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари	8 %	8 %	- %
Жами мажбурий ушланмалар	16,5-26,5-32,5	16,5-26,0-32,0	0+0,5+0,5

Жисмоний шахсларнинг даромад солиқларидан тушадиган жами тушум микдори-2018 йил бюджет кўрсаткичларида 5.198,8 триллион сўм қилиб белгиланган. Бу бутун бюджет тушумларининг 8,35 фоизини ташкил этади.

2017 йилнинг январь-декабрь ойларида ўртача иш ҳақи 1453000 сўмни ташкил этганлигини ҳисобга олсак жами иш ҳақидан ушланмалар суммаси

қуйидаги натижага келади. Жумладан, ўтган йилнинг шу даврида ўртача иш ҳақи 1294000 сўмни ташкил этган. Йил бўйича иш ҳақининг солиқ, ва бошқа мажбурий ушланмаларга сиғимийлигини қуйидаги ҳисоб-китоблардан кўриш мумкин.(6-жадвалга қаранг)

6-жадвал

Иш ҳақидан ушланмалар ва уларнинг ўзгариши

Уртача ойлик иш ҳақи	Даромад солиғи	ЖБПЖ*	Суғурта бадали	Жами мажбурий ушланма	Жами қўлга тегадиган қиймат
2018 йил бўйича					
1453000 сўм (ЭКОИХ-172240 сўм)	133817 сўм	29060 сўм	116240 сўм	279117 сўм	1173883 сўм
Ушламаларнинг жами ойлик иш ҳақидаги салмоғи, %	9,2	2,0	8,0	19,2	80,8
2017 йил бўйича					
1294000 сўм (ЭКОИХ-149775 сўм)	123375 сўм	12940 сўм	103520 сўм	239835 сўм	1054165 сўм
Жами иш ҳақидаги салмоғи, %	9,5	1,0	8	18,5	81,5
Фарқи	+10442 сўм	+16120 сўм	+12720	+39282	+119718
Ўсиш даражаси	+8.4	+24.5	+12.3	+16.3	+11.3

*ЖБПЖ-шахсий жамғариб бориладиган пенсия жамғармаси

Иш ҳақидан ушланмаларнинг сиғимийлиги 2017 йилда нисбатан бироз ортган. Бу ортиш шахсий жамғариб бориладиган қийматнинг ўсиши ҳисобига рўй берган. Агар унинг келгусидаги шахсий ҳимоянинг муҳим воситаси сифатида қарайдиган бўлсак сиғимийлик ходимлар фойдасига ҳал этилганлигини кўриш мумкин.

Иш ҳақи тўловлари ва уларнинг ўсишидаги энг муҳим ва долзарб муаммолардан биттаси унинг натижага боғланганлик даражасини эсдан чиқарганлигимизда. Реал сектор корхоналарида иш ҳақи албатта биринчи навбатда фаолият ва иш самарадорлигига боғлиқ равишда ўсиб бориши лозим.

Агар корхонага нисбатан тадбиқ этадиган бўлсак ялпи маҳсулот кўрсаткичи ўсишидан юқори бўлган иш ҳақи ўсишига йўл қуймаслик зарур. Чунки унинг бундан бошқа молиявий манбаси йўқ. Шу билан бирга, фойда нормасини камайтирган ҳолдагина иш ҳақи ўсишига эришиш мумкин. Лекин ушбу ҳолатга мулк эгалари ва таъсисчилар доимо ҳам кўнишмайди.

Кейинги йилларда, ривожланган давлатларда (кучли 20 талик давлатларда) иш ҳақини ўртача йиллик 1-1,5 фоиз ўсиши кузатишмоқда. Бу бир жиҳатдан тўғри ҳам белгиланган. Негаки, ушбу давлатларда ЯИМ нинг ўсиш даражаси иш ҳақининг реал ўсиш даражаларига тўла мос тушади. Шу сабабли ҳам назорат рақами сифатида доимо, ягона мезон сифатида маҳсулот, иш ва хизматлар ҳажмининг ўсишини олиш лозим. Бу билан ўз навбатида, иш ҳақининг реал ўсишининг инфляция даражасига боғлиқлиги туфайли биринчи галда уни жиловлаш масаласи ҳам ҳал этилади.

Бюджет ташкилотларида иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар ва стипендиялар миқдорини оширишдаги ҳолатдан реал сектор корхоналарида харажатларга, нархларга таъсир этувчи бош омил сифатида қарашдан воз кечиш лозим. Аслида бу аксинча бўлиши зарур.

Корхоналарда иш ҳақининг ўсиши билан меҳнат унумининг ўсиши орасидаги нисбатни қуйидаги боғланишда бериб ўтиш мумкин.

Агар корхона иқтисодининг олтин қоидасига амал этадиган бўлсак иш ҳақининг ўсиши билан фаолият самарадорлиги ўртасидаги узвийлик қуйидагича бўлиши лозим.

7-жадвал

Корхоналар иқтисодий ривожланишининг муҳим индикаторлари

Тасир этувчи бирликлар	Кўрсаткичлар	Белгилар
Иқтисодий наф келтирувчи ресурслар	Активлар	K ₁
Иқтисодий нафлик	Тушум	K ₂
Натижа	Фойда	K ₃
Кўрсаткичларнинг аниқланиши		
Активларнинг ўсиши	K ₁ =Жорий давр активлар ҳажми/Ўтган давр активлар ҳажми	1 < K ₁
Тушумнинг ўсиши	K ₂ =Жорий давр тушумлар ҳажми/Ўтган давр тушумлар ҳажми	K ₂ > K ₁
Фойданинг ўсиши	K ₃ =Жорий давр фойда ҳажми/Ўтган давр фойда ҳажми	K ₃ > K ₂

Умумий ифода қуйидагича боғланишда бўлиши лозим

$$1 < K_1 < K_2 < K_3$$

Агар иқтисод ва тижоратнинг олтин қоидасини меҳнатга боғласак қуйидаги ҳисоб-китобларни амалга ошириш талаб этилади.

8-жадвал

Меҳнат самарадорлигини муҳим индикаторлари

Кўрсаткичлар	Аниқланиши	Нормаси
Меҳнатнинг активлар билан таъминланганлигини ўсиши	K ₄ =Жорий даврда ходимларнинг активлар билан таъминланганлиги/Ўтган даврда ходимларнинг активлар билан таъминланганлиги	K ₄
Меҳнатнинг унумининг ўсиши	K ₅ = Жорий даврда ходимларнинг меҳнат унуми/Ўтган даврда ходимларнинг меҳнат унуми	K ₅ <K ₄
Меҳнат ҳақининг ўсиши	K ₆ =жорий даврда меҳнат ҳақи фонди/Ўтган даврда меҳнат ҳақи фонди	K ₆ > K ₅

$$K_4 < K_5 > K_6$$

Ушбу боғланишларга тўлиқ амал этилса иш ҳақининг реал ўсишига эришиш мумкин. Акс ҳолда, унинг ўсишидан ҳеч қандай иқтисодий наф кўрилмайди.

Фойда ҳисобига меҳнатни рағбатлантиришларга ўтиш аҳолининг реал даромадларини оширишда энг муҳим омил ҳисобланади. Лекин мулк

эгаларининг инвестицион фаолиятга ёки фойданинг капиталлашув даражасига муҳим эътибор беришлари туфайли доимо ҳам унинг истеъмолга йўналтирилган қисмини ошириш имкони бўлмайди. Шу сабабли, ишлаб чиқариш харажатларига олиб бориладиган меҳнат ҳақи харажатлари билан бир қаторда, унинг турдош (ажратмалар, суғурталар) тўловлари қисмини корхона ихтиёрида қолдиришнинг амалий ечимлари, чораларини кўриш лозим.

Global Economic Prospects (GEP)да январь ойида тақдим этган прогнозларга кўра, 2018-2020 йилларда Ўзбекистонда ялпи ички маҳсулот (ЯИМ)нинг ўсиш кўрсаткичлари Марказий Осиё минтақасидаги энг яхши натижани қайд этади - 5.6 фоиз (2018), 6.3 фоиз (2019), 6.5 фоиз (2020).

9-жадвал

ЯИМнинг ўсиши ва прогноз кўрсаткичлари (фоизда)

Давлатлар	2015 й.	2016 й.	2017 й.	2018 й.	2019 й.	2020 й.
Ўзбекистон	8.0	7.8	6.2	5.6	6.3	6.5
Тожикистон	6.0	6.9	5.2	5.0	5.5	5.7
Туркменистон	6.5	6.2	6.4	6.3	6.3	6.3
Қирғизистон	3.9	3.8	3.5	4.2	4.8	4.6
Арманистон	3.2	0.2	3.7	3.7	4.0	4.0
Қозоғистон	1.2	1.1	3.7	2.6	2.8	3.0
Озарбайжон	1.1.	-3.1	-1.4	0.9	1.5	2.6
Россия	-2.8	-0.2	1.7	1.7	1.8	1.8

Мавзу доирасида ходимлар иш ҳақи ва уни қийматини ошириш юзасидан қуйидаги тавсияларни бериб ўтишни лозим деб уйлаймиз:

Аввало, аҳолининг реал даромадлари, иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар ва бошқа тўловлар миқдорини «яшаш минимуми» ва «истеъмол саватчаси»га мутаносиблигини таъминлаш чораларини кўриш лозим.

Энг муҳими иш ҳақининг харид қувватини ошириш чораларини кўриш, унинг истеъмолга, жамғаришга йўналтирилган қисмини мутаносиблигини таъминлаш чораларини кўриш лозим. Яъни, иш ҳақининг истеъмолдан жамғаришга йўналтирилган қисмини орттириш орқали тармоқларнинг мутаносиб ривожланишига, ходимларнинг (ўз фаолиятини ўзгартириш, турли таҳликалардан ҳимояланиш, бизнесни йўлга қўйишга имкон берувчи) молиявий манбаларини шакллантиришга ўтиш зарур.

Мажбурий тўловлар, ажратмалар иш ҳақининг доимий йўлдоши бўлганлиги сабабли кўпинча ушбу тўловлар тадбиркорлик субъектларини иш ҳақини оширишдан чеклайди. Шу сабабли, уларнинг иш ҳақиға нисбатан нормасини белгилашда имкон қадар минимум даражани қайд этиш лозим.

Иш ҳақи тўловлари бўйича корхоналарда конверт усули, икки хил ҳисобчилик амалиёти, маҳсулотнинг меҳнат сиғимини оширадиган, натижавийликка боғланмаган усулларида воз кечиш ва рағбатлантиришнинг шаффоф тизимига ўтиш чораларини кўриш зарур.

Меҳнат эгаларида иш ҳақидан рози бўлиш, ундан қониқиш тарбиясини ҳам шакллантириб бориш лозим. Бизнингча, ушбу омилнинг ечими унчалик осон бўлмайди. Негаки эҳтиёжларнинг чексизлиги ва уларнинг пул билан

таъминланиши ҳар битта давлатда ва жамиятда ҳам доимо бош муаммо бўлиб келган. Шу билан биргаликда, бу омил барча таъсир бирликлари ичида ҳам энг муҳими ҳисобланади.

Ходимларнинг меҳнат ҳақи билан биргаликда уларнинг мансаб пиллапоаяларидан секин асталик билан ўсиб боришларига имкон берувчи адолатли тизимни ҳам шакллантириш лозим.

Хулоса ўрнида шуни қайд этиш лозимки иш ҳақининг кескин ошириш амалиёти тўла иш бермайди қачонки меҳнатга муносабат ўзгармаса ва унинг натижавийлигида ўзгариш бўлмаса. Иш берувчи ҳам ишловчи ҳам бу борада бир мақсад йўлида бирлашиши лозим. Қисқа қилиб айтганда меҳнат ҳақининг ўсишига қайси тартибда ҳисоб-китоб қилиш усуллари билан эмас балки иқтисодиётнинг ҳақиқий ва реал ривожини билангина эришилади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РУЙХАТИ

1. Раҳимов М.Ю. Иқтисодиёт субъектлари молиявий ҳолатининг таҳлили. Т.: Иқтисод-молия., 2015. -390 б.
2. Раҳимов М., Қаландарова Н. Иш ҳақи, меҳнат унумдорлиги ва тўловлар салмоғининг қиёсий таҳлили (Ўзбекистон ва дунё давлатлари мисолида). Т.: Молия журнали. 2017 йил 4-сон 78-б.
3. Global Economic Prospects. Jan-2018-Europe and Central Asia-analysis. <http://pubdocs.worldbank.org/en/465111512062598806/>
4. Ўзбекистоннинг ЯИМ Марказий Осиёда энг юқори кўрсаткичларни қайд этади. Жаҳон банки прогнози: / <http://kun.uz/news/2018/01/10/>
5. Zarabotnaya plata v stranah mira na 2016 god. html <http://total-rating.ru/1692>