

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY VA O‘RTA MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI**

SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI

**ARABOV N.U
ZIKRIYAEV Z.M**

XORIJDA ISH HAQINI TASHKIL ETISH

Uslubiy qo‘llanma

Samarqand-2013

N.U.Arabov, Z.M.Zikriyev

Ushbu o'quv qo'llanmada O'zbekistonda iqtisodiyotning bozor munosabatlariga o'tish jarayonida boshqaruv mutaxassislarining va keng omma o'rtasida mehnatning nazariy asoslarini va amaliy tasavvurlarini tubdan o'zgartirib, insonlar o'rtasidagi iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni mohiyatan anglab, jamiyat faoliyati rivojining mutlaqo yangi asoslari ishlab chiqilishni ilgari surildi. Shunga ko'ra talabalardan rivojlangan mamlakatlarda aholi ehtiyojlarining asosiy manbai bo'lgan ish haqi, uni tashkil etish, mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarini zamon talablari tarzda tushunishni, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari sifatida belgilash, mehnatga haq to'lash shakllari muayyan vaqt-mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnatidan olingan natijalarga bog'liqligini aniqlash usullari (aniqrog'i tamoyillari) sifatida mehnatga haq to'lash tizimi esa aslida ana shu bog'liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida ekanligining nazariy-amaliy tomonlarini o'rganish va tadqiq etish masalalari yoritilgan.

O'quv Qullanma 5A340114 – “Mehnat iqtisodiyoti” magistratura mutaxassisligi talabalariga, shuningdek, ish haqini tashkil etish masalalari bilan shug'ullanuvchi mutaxassislar, ilmiy xodilar, o'qituvchilar, tadqiqotchi-izlanuvchilar, hamda ushbu sohaga qiziquvchilarga mo'ljallangan.

Mas'ul muharrir: **N.T.Shoyusupova,**
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
“Mehnat iqtisodiyoti va aholishunoslik” kafedrası mudiri
iqtisod fanlari nomzodi, dotsent

Taqrizchilar: **Zaynuddinov SH.N,**
G.V. Plexanov nomidagi RIUning Toshkent shahridagi
filiali, “Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv” kafedrası
professori, iqtisod fanlari doktori
Bakiyeva I.A,
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
“Mehnat iqtisodiyoti va aholishunoslik” kafedrası katta
o'qituvchisi iqtisod fanlari nomzodi,

Ekspertlar: **Zufarova.G.A,**
Andijon muxandislik iqtisodiyot instituti “Iqtisodiyot”
kafedrası dotsenti, iqtisod fanlari nomzodi.
Akbarov.A.M,
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
“Mehnat iqtisodiyoti va aholishunoslik” kafedrası
katta o'qituvchisi.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash va tub o'zgarishlarni amalga oshirish milliy iqtisodiyotning barcha jabhalarida mehnat munosabat-larini tartibga solish hamda bu boradagi xalqaro tajribalardan unumli foydalanishni taqozo etadi. Mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish O'zbekistonda amalga oshirilayotgan izchil iqtisodiy islohotlarning tarkibiy qismidir. Buning natijasida mehnatga haq to'lash faqatgina eng kam ish haqi va tarif setkasiga bog'liq bo'lib qolmay, balki xodimning shaxsiy kasb mahorati, mehnat unumdorligi, muassasa faoliyatiga qo'shgan hissasini hisobga olib, tegishli toifalar va qo'shimcha ustamalar ijtimoiy oqibatlarini yumshatish maqsadida aholini ijtimoiy himoya qilish va bandlikni ta'minlash yuzasidan chora-tadbirlar ishlab chiqildi.

O'zbekistonda iqtisodiyotning bozor munosabatlariga o'tish jarayonida boshqaruv mutaxassislarining va keng omma o'rtasida mehnatning nazariy asoslari va amaliy tasavvurlarini tubdan o'zgartirib, insonlar o'rtasidagi iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni mohiyatan anglab, jamiyat faoliyati rivojining mutlaqo yangi asoslari ishlab chiqilishni taqozo etdi. Shu nuqtai nazardan, jamiyatning barcha ijtimoiy va iqtisodiy muammolariga mehnatga yangi munasabatdan kelib chiqib, bu muammolarni mehnat iqtisodiyotiga yondashib hal etish mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2010-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011-yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi "Barcha reja va dasturlarimiz va Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" nomli ma'ruzasida¹ "Aholi daromadi va farovonligini oshirish borasida ham sifat jihatidan chuqur o'zgarishlar yuz bermoqda. Aholining ish haqi va umuman, pul daromadlari barqaror oshib bormoqda, uning xarid qobiliyati muttasil o'smoqda, fuqarolarimiz iste'mol qiladigan mahsulotlar tarkibining sifati ortmoqda. Birgina 2010-yilda budjet sohasi muassasalari xodimlarining ish haqi, pensiyalar va ijtimoiy nafaqalar, stipendiyalar miqdori 32 foizga, aholining umumiy pul daromadlari esa jon boshiga 1,3 barobar oshdi",- deb alohida ta'kidlab o'tdilar.

Shunga qaramay, ishchi kuchining talab va taklifi, ishlab chiqarishni texnik-texnologik yangilash va divesifikatsiyalash mehnat jarayonining takomillashuvi va xodimlar malakasining raqobatbar-doshligi kabi masalalardagi nomuvofiqliklar tufayli ish haqi tizimidagi muayyan

¹ //Xalq so'zi, №16 (5183) 2011-yil 22-yanvar.

yoʻnalishlarini takomillashtirish boʻyicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar berish nafaqat ilmiy, balki shu bilan birga amaliy ahamiyat ham kasb etadi.

Shunga koʻra, talabalardan rivojlangan mamlakatlarda aholi ehtiyojlarining asosiy manbai boʻlgan ish haqi, uni tashkil etish, mehnatga haq toʻlash shakl va tizimlarini zamon talablari darajasida tushunish, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga toʻlanadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari sifatida belgilash, mehnatga haq toʻlash shakllari muayyan vaqt-mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnati natijalariga bogʻliqligini aniqlash usullari (aniqrogʻi tamoyillari) sifatida mehnatga haq toʻlash tizimi esa aslida ana shu bogʻliqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida ekanligining nazariy-amaliy tomonlarini oʻrganish va tadqiq etish lozimligini taqozo etmoqda.

Ayni paytda, bozor iqtisodiyoti talablariga mos holda ish haqi miqdorini belgilash mezonlarini ishlab chiqish, iqtisodiyotni modernizatsiyalash va tarkibiy qayta qurish sharoitida korxonada xodimlar ish haqi xarajatlarini shakllantirish shakllari, tur va usullarini takomillashtirish hanuzgacha yetarlicha oʻrganilmagan. Bu esa ushbu muammoning ilmiy va amaliy jihatdan dolzarb ekanligini asoslaydi. Aynan shu omil, oʻz navbatida oliy taʼlim tizimi oldiga mazkur sohaga oid bilim, malaka va koʻnikmaga ega magistrnlarni tayyorlash zaruratini keltirib chiqaradi. «Xorijda ish haqini tashkil etish» fani ayni shu maqsad uchun xizmat qilib, uning vazifasi talabalarda rivojlangan mamlakatlar mehnat munosabatlarini tahlil qilish va ish haqi bilan bogʻliq nazariy-amaliy bilimlarni shakllantirishdan iborat.

I bob. XORIJDA ISH HAQINI TASHKIL ETISH FANINING PREDMETI, MAZMUNI VA MOHIYATI

1.1. Xorijda ish haqini tashkil etish fanining predmeti, mazmuni va mohiyati

Zamonaviy iqtisodiyot fanida “Ish haqi” tushunchasining yagona ta’rifi yo‘q. Masalan, P.Samuelson va V.Nordxaus² ish haqi mohiyatini “Ish haqi bozor narxlarining muhim turkumidir, chunki u mehnat bahosi hisoblanadi”, – deya tavsiflaydilar. N.Volgin³ va R.Yakovlevlar⁴ fikricha, “Ish haqi – ishlab chiqarish sohasida band bo‘lgan mehnat yoki ishchi kuchi narxi hamda ishchilar hayotiy vositasining asosiy qismi hisoblanadi va u ishchilar o‘rtasida mehnat sarfi miqdori va sifati hamda har bir xodimning mehnat hissasi orqali taqsimlanadi va korxonaning yakuniy ish natijasiga bog‘liq bo‘ladi”. Mohiyat jihatdan, ishchi o‘z qobiliyatidan ma’lum bir mukofot evaziga ish beruvchi foydalanishiga imkon beradi⁵.

Ish haqi yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro‘yobga chiqarish shaklidir. Shu bilan birga ish beruvchi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to‘lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

So‘nggi asrlar mobaynida ish haqi darajasi aniqlashga ko‘plab mulohaza va izlanishlar bag‘ishlandiki, bu ish bilan shug‘ullangan iqtisodchi va sotsiologlar mehnatga haq to‘lashning har qanday darajasini o‘rnatish va uning o‘zgarishini izohlovchi yagona nazariyani ishlab chiqishga harakat qildilar. Biroq, hech qaysi nazariya umumiy tarzda qabul qilinmadi⁶.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi hajmiga bir qator bozor va bozordan tashqari omillar ta’sir ko‘rsatadi. Buning natijasida mehnatga haq to‘lashning muayyan darajasi vujudga keladi. Bu omillar va ularning ish haqiga ta’sir ko‘rsatish xususiyatini ko‘rib chiqishdan avval xodimning ish haqidagi elementlarni aniq belgilab chiqish, qanday elementlar bozor konyunkturasi ta’siriga ko‘proq yoki ozroq darajada duch kelishini aniqlab olish zarur.

² Самуэльсон П. и Нордхаус В. Экономика. - М.: Экотехсервис, 1992. – с.55

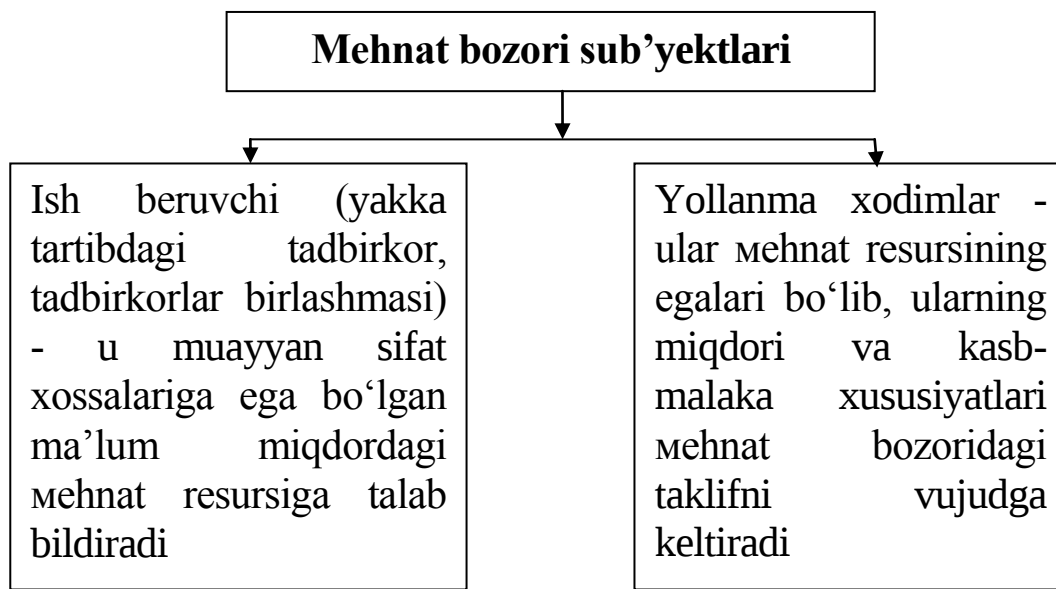
³ Волгин Н.А. и др. Оплата труда: японский опыт и российская практика. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2005. – С.63

⁴ Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005. – с.16

⁵ Рофе А.И. Научная организация труда. Учебное пособие. - М.: МИК, 1998. – с..320

⁶ Экономика труда. Учебник / Под ред. В.В. Адамчука. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – с. 431.

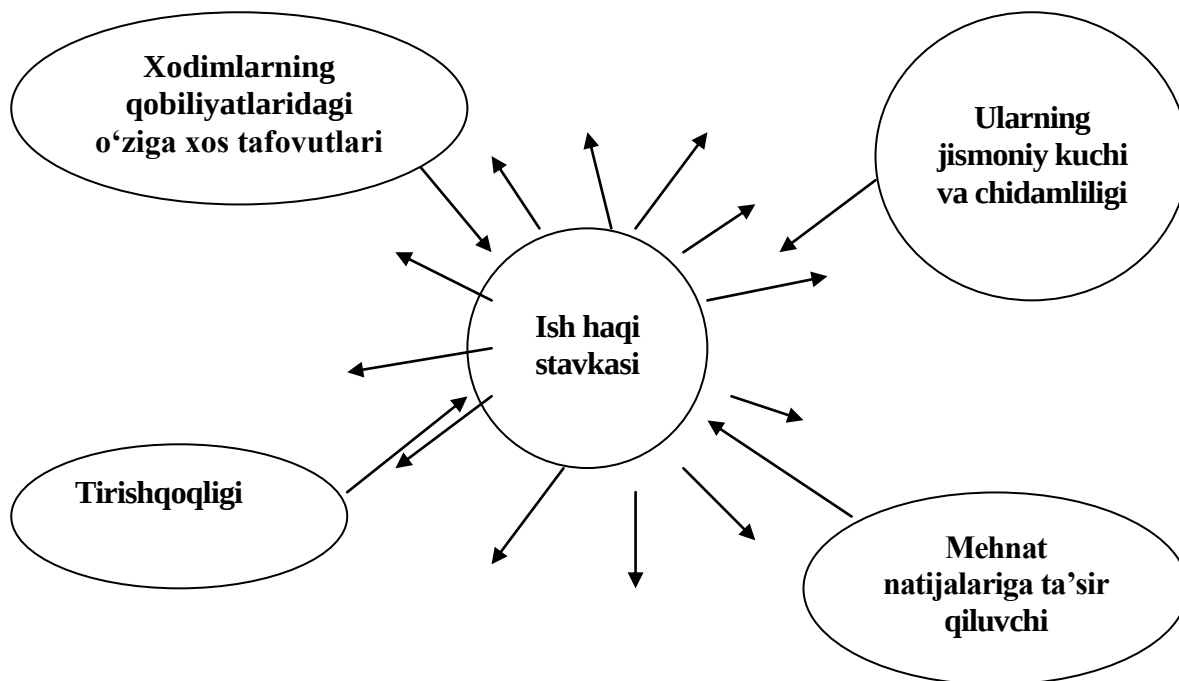
Bozorga o‘tilishi munosabati bilan mehnatga haq to‘lash sohasida yangi munosabatlar paydo bo‘ladi, mehnat resurslari bozori bo‘lgan mehnat bozori shakllanadi. Uning subyektlari sifatida quyidagilar maydonga chiqadi: ish beruvchi (yakka tartibdagi tadbirkor, tadbirkorlar birlashmasi) - u muayyan sifat xossalariga ega ma’lum miqdordagi mehnat resursiga talab bildiradi; yollanma xodimlar - ular mehnat resursining egalari bo‘lib, ularning miqdori va kasb-malaka xususiyatlari mehnat bozoridagi taklifni vujudga keltiradi.



1.1 -rasm. Mehnat bozori sub'yektlari

Mehnat bozoridagi kesishuv ob'yekti sifatida muayyan sharoitda ma’lum vaqt mobaynida muayyan sifatga ega mehnat resursi birligidan foydalanish huquqi vujudga keladi.

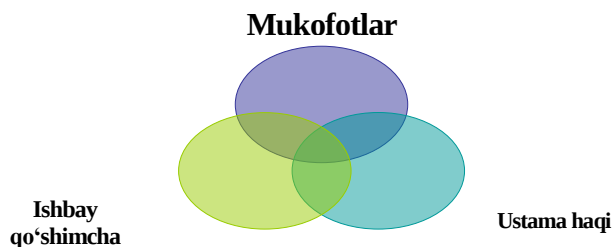
Mehnat birligining bozor bahosi - ish haqining miqdori (stavkasi) bo‘lib, u shartnomada belgilab qo‘yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega mehnatga to‘lanadigan haq darajasini belgilab beradi. Biroq hozirgi vaqtga kelib, bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ish haqining stavkasi odatda takror ishlab chiqarish minimumidan ortiq bo‘lib, asosan, mazkur ijtimoiy guruhning qaror topgan iste’mol darajasi, tarmoqda muayyan sifatga ega mehnatga to‘lanadigan haqning erishilgan darajasiga bog‘liq ravishda shakllanadi.



1.2-rasm. Ish haqi stavkasi belgilashda e'tiborga olinmaydigan xususiyatlar

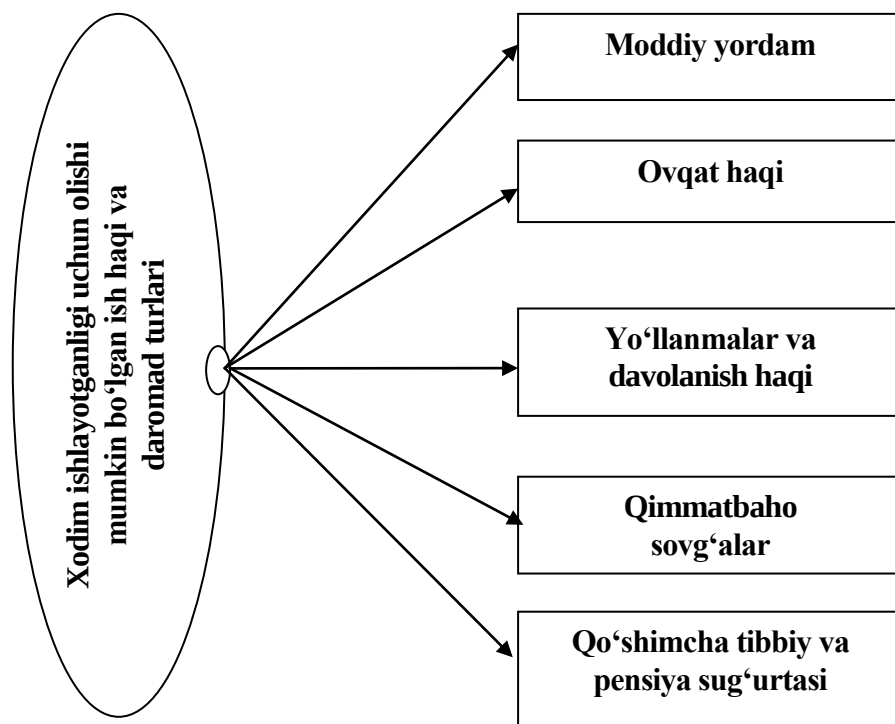
Shunday qilib, ish haqining asosiy elementi uning stavkasidir. Biroq u xodimlarning qobiliyatlaridagi o'ziga xos tafovutlar, ularning jismoniy kuchi va chidamliligi, tez aks-sado berishi va tirishqoqligidagi mehnat natijalariga ta'sir qiluvchi shu kabi xususiyatlarni hisobga olmaydi, uni mehnat daromadi deb qarash mumkin.

Shu sababli ish haqining tuzilishidagi yana bir element - mehnat faoliyatining alohida natijalaridagi farqlarni (mukofotlarni, ustama haqni, ishbay qo'shimcha haqni va shu kabilarni) aks ettiruvchi o'zgaruvchan qismni ajratib ko'rsatish zarur.



Bundan tashqari, daromadlarning bir necha turi mavjud bo'lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo'llanmalar va davolanish haqi, qimmatbaho sovg'alar,

qo‘shimcha tibbiy va pensiya sug‘urtasi va shu kabilar). Umuman, ish haqi va daromadlarning mazkur turlarini xodimning shu korxonadagi mehnat daromadi deb qarash mumkin.



1.3-rasm. Xodim ishlayotganligi uchun olishi mumkin bo‘lgan ish haqi va daromad turlari

Yollanma xodim uchun ish haqi uning daromadlari manbai hisoblanadi. Xo‘sh, u qanday qilib o‘ziga tegishli mehnat resursidan olinadigan daromadini ko‘paytirishi mumkin? Buning variantlaridan biri sotiladigan resurs miqdorini ko‘paytirishdir. Lekin bunday imkoniyat cheklangan. Alohida olingan shaxsga nisbatan mehnat resursining sotiladigan miqdorini ko‘paytirish nimani anglatadi? Haqiqatda bu ishlab beriladigan vaqt, tashqi yoki ichki o‘rindoshlik tarzida bajariladigan ishlarni ko‘paytirish, yoki mehnat unumdorligini oshirish, buning uchun qo‘shimcha yumushlarni bajarish, aralash kasblarda ishlash, xizmat ko‘rsatish mintaqasini ko‘paytirishni bildiradi.

Bunda har ikkala variant tezda yakunlanadi: birinchisi sutkadagi soatlar soni va dam olish vaqtini; ikkinchisi, ishning sur‘ati va jiddiyligini ko‘rsatuvchi tabiiy fiziologik chegaralar bilan kifoyalanadi. Buning ustiga, boshqa resurslarga qaraganda mehnat resursi yana bir o‘ziga xos xususiyatga ega: hatto undan foydalanilmagan taqdirda ham (inson mutlaqo ishlamasa ham) u insonning keksayishi tufayli tabiiy mehnat qobiliyatining pasayishi sababli qisqarib boradi.

Mehnat resursini sotishdan olinadigan daromadni ko‘paytirishning yana bir varianti - taklif etiladigan resurs sifatini oshirish (mahoratni, malakani

oshirish, qo‘shimcha o‘qitish)dir. Biroq bu imkoniyat ham cheklangan, chunki u qo‘shimcha vaqt va mablag ‘ sarflashni (“inson kapitali”ga investitsiyalarni) talab qiladi. Bundan tashqari, ta’limning boshlang ‘ich darajasi, qobiliyat, bo‘sh vaqtning yo‘qligi va hokazolar ham cheklovchi omillar bo‘lib xizmat qiladi.

Demak, o‘z mehnat resursidan olinadigan daromadni ko‘paytirish manbai resurs narxi - ish haqi stavkasini oshirishdir. Uning pastki chegarasi yollanma xodimning iqtisodiy manfaatlari bilan belgilanadi. O‘z navbatida ish beruvchi ishlab chiqarishning umumiy xarajatlari, shu jumladan ishlatiladigan resurslarning narxini yanada pastroq qilib belgilashdan manfaatdordir. Uning iqtisodiy manfaati - mehnatga sarflanadigan xarajatlarning qisqarishi - ish haqi stavkasining yuqori chegarasini belilab beradi yoki to‘xtatib turadi. Mehnat bozori subyektlarining iqtisodiy manfaatlari muvozanatini hisobga olgan holda talab va taklif nisbatlarining ta’siri ostida mazkur sifatga ega mehnat birligining bozor narxi vujudga keladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishicha, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yollanib ishlayotgan shaxslarga eng kam miqdorda yo‘l qo‘yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorining belgilanishi turli yo‘llar bilan amalga oshirilishi mumkin. Masalan, O‘zbekistonda eng kam miqdordagi ish haqi to‘g‘risida qonun chiqaruvchi organ tomonidan maxsus qonunning qabul qilinishi bilan amalga oshirilishi mumkin. Eng kam miqdordagi ish haqi turli shakllarda: oylik yoki soatbay eng kam ish haqi stavkasi tarzida belgilanishi mumkin.

Shunday qilib, ish haqini tartibga solish mexanizmida boshlang‘ich asos sifatida uning eng kam miqdori namoyon bo‘ladi, u oddiy, kam malakali mehnat bilan band xodimlarning takror hosil qilinishi uchun me‘yorl shart-sharoitlar yaratishi lozim. Davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalarining asoslangan eng kam miqdordagi ish haqini belgilash sohasidagi siyosatida amal qiladigan mezonlar orasida asosiysi mehnatkashlar va ular oila a‘zolarining ehtiyoji hisoblanadi. Eng kam miqdordagi ish haqi ish kuchining jismoniy faolligini qo‘llab-quvvatlab qolmay, shu bilan birga uning mehnat qilish qobiliyatini tiklashi va rivojlantirishi uchun u iste’mol savatchasiga muvofiq kelishi lozim, bu savatcha eng zarur mahsulotlar, tovar va xizmatlar turini o‘z ichiga oladi.

Eng kam ish haqi faqat alohida olingan xodimni emas, balki uning voyaga etmagan oilasi a‘zolarini ham qayta hosil qilinishi (tiklanishi)ni ta‘min etishi kerak. Bu o‘lchovning miqdoriy noaniqligi mamlakatda ishlab chiqilayotgan ijtimoiy to‘lovlar miqdoriga borliqdir.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi lozim bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqning o'rtacha darajasiga nisbatidir.

Ish haqi yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. Shu bilan birga ish beruvchi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi hajmiga bir qator bozor va bozordan tashqari omillar ta'sir ko'rsatadi. Buning natijasida mehnatga haq to'lashga muayyan darajasi vujudga keladi. Bu omillar va ularning ish haqiga ta'sir ko'rsatish xususiyatini ko'rib chiqishdan oldin xodimning ish haqidagi elementlarni aniq belgilab chiqish, qanday elementlar bozor konyunkturasi ta'siriga ko'proq yoki ozroq darajada duch kelishini aniqlab olish zarur.

Bozorga o'tilishi munosabati bilan mehnatga haq to'lash sohasida yangi munosabatlar paydo bo'ladi, mehnat resurslari bozori hisoblangan mehnat bozori shakllanadi. Uning subyektlari sifatida quyidagilar maydonga chiqadi: ish beruvchi (yakka tartibdagi tadbirkor, tadbirkorlar birlashmasi) - u muayyan sifat xossalari ega ma'lum miqdordagi mehnat resursiga talab bildiradi; yollanma xodimlar mehnat resursining egalari bo'lib, ularning miqdori va kasb-malaka xususiyatlari mehnat bozoridagi taklifni vujudga keltiradi.

Mehnat bozoridagi kesishuv obyekti sifatida muayyan sharoitda ma'lum vaqt mobaynida muayyan sifatga ega bo'lgan mehnat resursi birligidan foydalanish huquqi vujudga keladi.

Mehnat birligining bozor bahosi - bu ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi. Biroq hozirgi vaqtga kelib, bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ish haqining stavkasi odatda takror ishlab chiqarish minimumidan ortiq bo'lib, asosan, mazkur ijtimoiy guruhning qaror topgan iste'mol darajasi, tarmoqda muayyan sifatga ega mehnatga to'lanadigan haqning erishilgan darajasiga bog'liq ravishda shakllanadi.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi lozim bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqning o'rtacha darajasiga nisbatidir.

1.2. Ish haqi to'lashga doir asosiy tushunchalar

Bozor munosabatlariga o'tish mehnatga haq to'lashdek muhim iqtisodiy kategoriyaning mohiyatini tubdan o'zgartirib yubordi. Agar xalq xo'jaligini rejalashtirishning markazlashgan tizimi chog'ida mehnatkashlarni moddiy-hayotiy ne'matlar bilan ta'minlashning yagona usuli ularni jamiyat har bir a'zosining mehnati va iste'moli me'yorining ekvivalentligi tamoyili asosida taqsimlashdan iborat bo'lsa, bozor tizimi sharoitida ushbu ne'matlar qandaydir markazdan taqsimlanmaydi, balki har bir muayyan holatda yollanma xodimning malakasi va vaqtini ish haqi va foydada ishtirok etishdan keladigan daromadga to'g'ridan-to'g'ri almashtirish asosida belgilanadi.

Albatta, bunday tizimda ish haqi – milliy daromadning davlat tomonidan mehnatga haq to'lash uchun ajratiladigan bir qismi emas, balki ishlab chiqarish vositalarining mulkdori va ish beruvchi sifatida tadbirkor daromadining u tomonidan yollash shartlari (mehnat shartnomasi) va mehnat natijalariga muvofiq yollanma xodimlar mehnatiga haq to'lash uchun sarflanadigan bir qismidir. O'z navbatida, mehnatga haq to'lash ish beruvchining yollanma xodimga mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq bajarilgan ish (yoki ko'rsatilgan xizmatlar) uchun ishlab topilgan mablag'larni to'lash bo'yicha majburiyati hisoblanadi.

Mehnatga haq to'lash keng ma'noda – bajarilgan ishning ma'lum miqdori va sifati uchun mukofotlashning biror-bir shakli.

Ish beruvchi uchun ish haqi ishlab chiqarish xarajatlari hisoblanadi, xodim uchun esa – hayot kechirishning ma'lum darajasini ta'minlovchi daromad. Ish beruvchi ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishga, xodim esa o'z daromadlarini ko'paytirishga, turmush darajasini oshirishga intiladi⁷.

Ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida ish haqi uning xodim va ish beruvchi uchun roli va ahamiyati nuqtai nazaridan ko'rib chiqishni talab qiladi. Xodim uchun ish haqi – uning shaxsiy daromadining asosiy moddasi, uning o'zi va oilasining farovonligi darajasini oshirish vositasi hisoblanadi. Shuning uchun ish haqi olinadigan mukofot miqdorini oshirish uchun mehnat natijalarida rag'batlantiruvchi rol o'ynaydi. Ish beruvchi uchun xodimlarning ish haqi – u tomonidan yollangan ishchi kuchidan foydalanganlik uchun sarflanadigan mablag'lardir, bu ishlab

⁷ Экономика и социология труда. Учебник. /Под.ред.д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. - 271с.

chiqarilgan tovar va xizmatlar tannarxidagi xarajatning asosiy moddalaridan birini tashkil qiladi.

Bunda, albatta, agar ishchi kuchining sifat darajasini oshirish xodimlarning mehnat va ijodiy tashabbusini rag‘batlantirish hisobidan korxona foydasini oshirish imkonini bersa, u holda ushbu maqsadda ishchi kuchi uchun xarajatlarni oshirish maqsadga muvofiq bo‘lsa-da, ish beruvchi mahsulot birligi uchun ishchi kuchi sarflarining kamayishidan manfaatdordir. Bundan tashqari, mehnatga haq to‘lash darajasi xodimning ham, ish beruvchining ham xatti-harakatiga sezilarli darajada ta‘sir ko‘rsatadi. Bu hol mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va uning taklifi o‘rtasidagi tengsiz holat sharoitida ular o‘rtasidagi munosabatlarning tartibga solinishi tufayli yuzaga keladi.

Zamonaviy iqtisodiyotda mehnatga haq to‘lash va uni rag‘batlantirish tizimlari, odatda, mehnatni motivlash asosiga quriladi. U esa, o‘z navbatida, amerikalik sotsiolog A.Maslou⁸ tomonidan ishlab chiqilgan ehtiyojlar nazariyasiga tayanadi. Gap shundaki, korxona maqsadlari unda faoliyat yuritayotgan xodimlarning ehtiyojlari hamda manfaatlari hisobga olinsagina, amalga oshishi mumkin. Ya‘ni korxona, o‘z maqsadlariga erishish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun, shunga yarasha kadrlarni saqlab qolish va ular mehnatining unumdorligi ortishini rag‘batlantirishi kerak. Bu esa bir tomondan - ishtirokni motivlash, ikkinchi tomondan mehnat unumdorligini motivlash yordamida amalga oshirilishi mumkin.

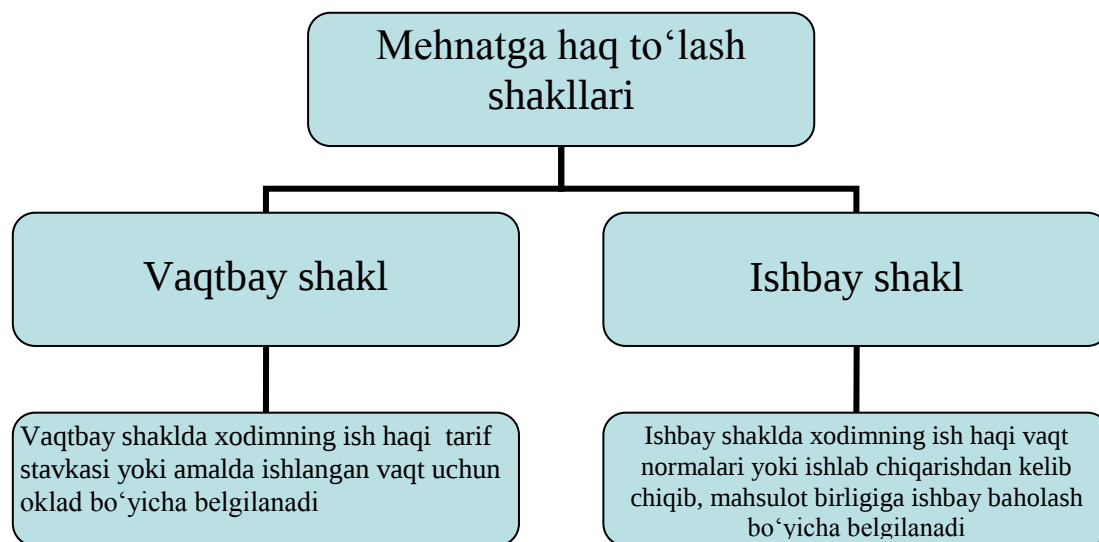
Hozirgi davr nuqtai nazaridan mehnatga haq to‘lashni xodim mehnatining sarfi va natijalarini unga to‘lanadigan ish haqi miqdoriga muvofiqlashtirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari sifatida belgilash mumkin. Mehnatga haq to‘lash shakllari xodim ish haqi miqdorining muayyan vaqt mobaynida erishilgan mehnati natijalariga bog‘liqligini belgilash usullari (aniqrog‘i, tamoyillari) sifatida belgilanadi, mehnatga haq to‘lash tizimi esa ushbu bog‘liqlikni amalga oshirish texnologiyasidir.

Ma‘lumki, mehnatga haq to‘lashning ikkita shakli mavjud – ishbay va vaqtbay. Ishbay shaklida xodimning ish haqi vaqt me‘yorlari yoki ishlab chiqarishdan kelib chiqib, mahsulot birligiga ishbay baholash bo‘yicha belgilanadi. Vaqtbay shaklda xodimning ish haqi tarif stavkasi yoki amalda ishlangan vaqt uchun oklad bo‘yicha belgilanadi.

Ish haqini hisoblash uchun qanday asosiy mezon asos qilib olinishiga ko‘ra (jismoniy birliklarda bajarilgan ish hajmi yoki ishlangan vaqt

⁸ Abduraxmonov Q.X. Personalni boshqarish: Darslik. /Xolmo‘minov Sh.R., Zokirova Q.X. – T.: “O‘qituvchi” NMIU, 2008. – 391b.

miqdori), korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to‘lashning ikki shaklidan foydalaniladi: ishbay (bajarilgan ish hajmidan) va vaqtbay (ishlangan vaqt miqdoridan). Ularning har biri, birinchidan, o‘z tuzilishi uchun ayrim shart-sharoitlarga; ikkinchidan, o‘z afzallik va kamchiliklariga ega⁹.



1.4-rasm. Mehnatga haq to‘lash shakllari

Mehnatga haq to‘lashning biror-bir shakli, odatda, ishlab chiqarish texnologiyasi va uni tashkil etish, mahsulot sifatini ta‘minlash, mehnatni tashkil etish shakllari va ishchi kuchi bilan ta‘minlashning o‘ziga xos xususiyatlari bilan tanlanadi. Lekin ushbu omillar mehnatga haq to‘lash shakllarini asosan faqat texnik sharoitlar va ularni qo‘llash sohasini chegaralash imkoniyatlari nuqtai nazaridan tavsiflaydi: mehnatga haq to‘lashning vaqtbay shakli u yerda ishbay shakldan foydalanishning imkoni bo‘lmagan joylarda joriy etiladi.

Haqiqatan ham, natural ifodadagi mahsulot hajmining ish vaqti sarflariga nisbati sifatida mehnat unumdorligini miqdoriy jihatdan o‘lchash imkoniyati mehnatga haq to‘lashning ikkala shaklini chegaralashning asosiy belgisi hisoblanadi.

Mehnatga haq to‘lash ishbay shaklining asosida aynan ushbu imkoniyat yotadi. Mehnatga haq to‘lashning ishbay shaklida gap natija va xarajatlar qiymatini o‘lchashning o‘zaro nisbati sifatida mehnat samaradorligini baholash haqida borishi mumkin. Shu munosabat bilan, ta’kidlash lozimki, inglizcha adabiyotda mehnatga haq to‘lashning ishbay

⁹ Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учебник. - М.: КНОРУС, 2010. - с. 349.

shakli “efficiency wage”, ya’ni unumdorlik bo’yicha to’lanadigan ish haqi sifatida belgilanadi.

Amaliyotda mehnatga vaqtbay haq to’lash sharoitida me’yorlashtirilgan topshiriqlarni belgilash asosida mehnatga ishbay haq to’lashga xos usullardan foydalanish hisobidan yuqori unumli mehnatni rag’batlantiruvchi turli yondashuvlardan foydalaniladi. Ayni paytda mehnatga haq to’lashning ishbay shaklida ko’proq unga vaqtbay haq to’lash shakliga xos rag’batlantiruvchi tizimlar qo’llaniladi. Bundan tashqari mehnatga haq to’lashning kombinatsiyalangan, ya’ni vaqtbay va ishbay shakllari ham uchrab turadi. Ushbu ikkala shaklni o’zaro boyitish asosida ularni integratsiyalashdagi birlashtiruvchi jihat shundan iboratki, ish haqining darajasi mehnat samaradorligining darajasiga bevosita bog’liq bo’lib, ayni paytda uning muhim rag’batlantiruvchi omili hisoblanadi.

Yangi texnologiyalar va bozor munosabatlarini o’zlashtirish sharoitida mehnatga haq to’lashning ishbay shaklini qo’llash sohasini qisqartirishning hozirgi yo’nalishi xodim tomonidan bajariladigan vazifalarga ko’ra mehnat unumdorligi, samaradorligi yoki serdaromadligi mezonlari bo’yicha ish vaqtidan foydalanishni iqtisodiy jihatdan asoslagan holda mehnatga haq to’lashning vaqtbay shakliga asoslangan tizimlarini yaratish zaruratini keltirib chiqaradi. Bunda faoliyatning turli shakllari va xodimlarning turli toifalari nuqtai nazaridan muayyan murakkablikdagi ishning 1 me’yor-soatiga ish haqining tarif stavkasi mehnatga haq to’lash darajasining yagona o’lchovi bo’lishi mumkin. 1 me’yor-soat qiymati har bir xodim uchun uning yakka tartibdagi tarif koeffitsiyenti (reyting) asosida hisoblab chiqilishi mumkin..

Mehnatga haq to’lash tizimlarini shakllantirishga ish haqining bazaviy (tarif) qismi ulushi bilan tavsiflanadigan ish haqi tarkibi katta ta’sir ko’rsatadi. Odatda u mehnatning barqarorligiga ko’ra 70-90 foiz chegarasida o’zgarib turadi. Ish haqining qolgan – o’zgaruvchan qismi jamoaviy ish natijalariga ko’ra, ya’ni mehnat unumdorligi bo’yicha to’lanadi. Shuning uchun mehnatga haq to’lashning vaqtbay hamda ishbay shakllari amaliyotida chegaralovchi tizimlar qo’llaniladi.

Tarif tizimidan foydalanish sohasini kengaytirish uchun sharoitlarning yaratilishiga ko’ra mukofotlovchi tizimlarning qo’llanishi qisqaradi. Ular faqat me’yoriydan tashqari ijodiy yutuqlarni rag’batlantirish uchun saqlab qolinishi mumkin, boz ustiga korxona soliqlarni to’laganidan keyin o’z faoliyatidan olinadigan daromadni mustaqil ravishda taqsimlaydi.

1.3. Mehnat haqi vazifalari va ularning o'ziga xos xususiyatlari

Ish haqini tabaqalash mehnat unumdorligi va samaradorligi ortishiga xizmat qilishi lozim. Ayni paytda u ish beruvchilar hamda xodimlar tomonidan adolatli tizim sifatida qabul qilinishi kerak. O'z navbatida amaldagi ish haqini tabaqalash tizimining asoslilik darajasi haqida mehnat faoliyati va mehnat jamoalaridagi ijtimoiy-ruhiy muhitning samaradorligi bo'yicha, shu jumladan mehnatga haq to'lash darajasini turlicha qabul qilish asosida mehnat yuzasidan nizolarning mavjudligi (yoki mavjud emasligi)ga ko'ra mulohaza yuritish mumkin.

Ish haqini o'rnatish bo'yicha mezonlar uning vazifalariga mos bo'lishi kerak. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqining uch vazifasi alohida ajralib turadi, bular:

1. Takror ishlab chiqaruvchi (ish haqi ishchi kuchi qiymatini qoplaydi, shu sababli uning ishlab chiqarish jarayonida va mehnat bozorida bevosita ishtirok etishi ta'minlanadi).

2. Rag'batlantiruvchi (ish haqi ishchi kuchi to'lovining sarf bo'lgan mehnat miqdori va sifati bilan o'zaro mutanosib ekanligini o'lchash orqali ishchilarni mehnat sarfini yanada ko'paytirishga undaydi);

3. Tartibga soluvchi (mehnati bozoridagi talab ish haqi darajasiga ta'sir etsa, mehnat haqi iste'mol va xizmatlar predmetlari narxlariga o'z ta'sirini ko'rsatadi);

Ijtimoiy tadqiqotlar instituti uning to'rtinchi vazifasini ham ko'rsatib o'tmoqda¹⁰, ya'ni:

4. Ijtimoiy vazifa (ish haqi ishchi va uning oila a'zolariga turmush kechirishlari uchun minimal tarzda yetarli sharoit yaratib beradi).

Ish haqining har bir vazifasi o'z shaxsiy subyektiga ega. Masalan, takror ishlab chiqarish ishchilar tomonidan amalga oshirilsa, ish beruvchi rag'batlantiruvchi vazifani (mehnatni me'yorlash va mehnatga haq to'lash tizimi hamda shakllari kiritadi), davlat esa tartibga soluvchi vazifani bajaradi.

N.A.Volgin mehnatga haq to'lashning muhim vazifalari va ularning o'ziga xos xususiyatlarini aniqlashga alohida to'xtalib o'tgan:

Ish haqining to'rt asosiy vazifasini ajratish mumkin:

¹⁰ Институт социальных исследований при Кабинете Министров Республики Узбекистан. Тенденции формирования и динамика прожиточного минимума. Пособие. – Т., 2009, с.5.

1. ishchi kuchini takror ishlab chiqarish imkoniyatlarining ta'minlanishidan iborat takror ishlab chiqarish vazifasi.

2. ishlab chiqarishning rivojlanishidan manfaatdorlikni oshirishga yo'naltirilgan rag'batlantiruvchi (motivatsion) vazifa.

3. Ijtimoiy adolat tamoyilining amalga oshirilishiga ko'maklashuvchi ijtimoiy vazifa.

4. Mahsulot narxini shakllantirish jarayonida jonli mehnat ishtirokining o'lchami, uning ishlab chiqarish umumiy xarajatlaridagi ulushini tavsiflovchi hisob-ishlab chiqarish vazifasi¹¹.

Mehnatga haq to'lashni tabaqalash asoslari mehnat bozorini turli toifadagi ishlovchilar mehnatiga haq to'lash nisbiy darajasini talab va taklifni hisobga olgan holda prognoz qiluvchi segmentlash bilan bog'liq. Ushbu bog'liqlik mehnatga haq to'lash, uni amalga oshirish ehtimolining o'zgarishi va maqsadga muvofiqligini aks ettirishi uchun mehnatga haq to'lashning tabaqalanishini moslashuvchan qilishi kerak.

Xususan, avtomatlashtirish va zamonaviy texnologiyalarning rivojlanishiga ko'ra mehnatga haq to'lashni tabaqalash sohasi mehnat unumdorligiga bevosita bog'liq qismi bo'yicha qisqaradi, ayni paytda u mehnat samaradorligi mezoni bo'yicha mehnatga haq to'lashga nisbatan oshishi aniqlangan. Boshqacha aytganda, tabaqalash obyekti alohida operatsiyalardan ish va vazifasilariga nisbatan mustahkamlanish yo'nalishiga ega.

Tarif tizimi mehnatga haq to'lashni tabaqalashning asosiy vositasi hisoblanadi. U me'yorilar yig'indisi - tarif stavkalari va lavozim okladlari sxemalari, tarif setkalari, tarif-malakaviy ma'lumotnomalar, hudud koeffitsiyentlari va bajarilgan ish uchun xodimlarni mukofotlash miqdorlarini aniqlashda foydalanish uchun mo'ljallangan tarif xususiyatiga ega turli xildagi ustama haqi hamda qo'shimcha haqlarni o'z ichiga oladi. Bozor munosabatlari sharoitida korxonalar mehnatni tariflashning biror-bir tizimini mustaqil ravishda joriy etishi mumkin. Shu bilan birga davlat darajasida markazlashgan tarzda ishlab chiqilgan tavsiyalar ushbu vazifani hal etishda aksariyat korxonalarning nuqtai nazariga sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

Hozirgi vaqtda korxonalarga tariflashning 18 razryadini nazarda tutuvchi Yagona tarif setkasi (YATS)ga amal qilish taklif etilgan. Razryadlarning ushbu soni ishchi va xizmatchilar mehnatining murakkabligidagi farqlar asosida belgilangan, bunda ishchilarni tariflash

¹¹ Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. Ред. Н.А.Волгина. - М.: Изд-во РАГС, 2010. -287с.

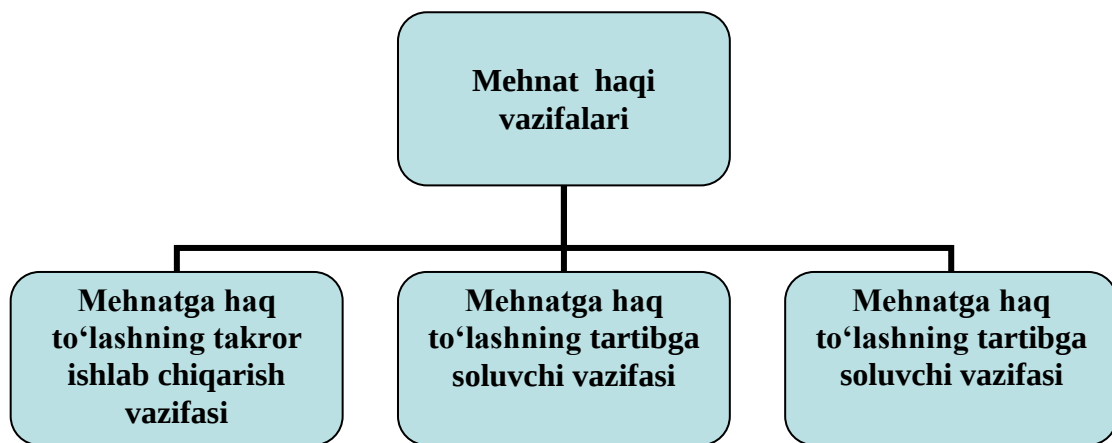
uchun dastlabki sakkizta razryad ajratilgan. 10 foiz darajasida ish haqini oshirish chegarasi sezilarli bo'lganligi bois, YATSGa razryaddan razryadga o'sish miqdori asos qilib olingan: I dan III gacha – 30%, IV dan XV gacha – 13%, XVI dan XVIII gacha – 11%. Tarif stavkalari (okladlar) razryadlar bo'yicha YATSda faqat bajariladigan ishlarning murakkabligi va xodimlar malakasi belgisi bo'yicha tabaqalanadi.

Boshqa omillar – mehnat sharoitlari, og'irligi, keskinligi, uni qo'llash sohasining ahamiyatga molikligi, yakka tartibdagi va jamoaviy mehnatning miqdoriy va sifat natijalari – ish haqini tashkil etishning ustama haqi, qo'shimcha haq, mukofotlar kabi unsurlari yordamida hisobga olinadi. Ularga nisbatan tarif stavkasi (oklad) butun ish haqini shakllantirish uchun asos hisoblanadi. Xodimni biror-bir razryadga kiritishda ishlar va ishchilar kasblarining Yagona tarif-malakaviy ma'lumotnomasi, ularga oylik oklad to'lanadigan ishchilar kasblarining malakaviy ma'lumotnomasi va xizmatchilar lavozimlarining malakaviy ma'lumotnomasiga amal qilinadi.

Davlat xizmati, barcha muassasalar va budget tashkilotlarining xodimlariga haq to'lashni tartibga solish zarurligi bois YATSni ushbu toifa xodimlariga ham yoyish masalasi ishlab chiqilmoqda. Buning uchun haq to'lash razryadlarining umumiy sonini 23 taga yetkazgan holda qo'shimcha razryadlarni joriy etish taklif qilinadi. Biroq, ta'kidlash lozimki, razryadlar sonini oshirish yo'li bilan tarif tizimini qo'llash sohasini kengaytirish asosida uni takomillashtirish yagona yo'l emas.

Muqobil yondashuv mehnatga haq to'lash darajasining bajariladigan ishlarning murakkabligi va javobgarligiga bevosita bog'liqligini belgilashdan iborat. Bu bilan pag'onali usul asosida tuzilgan razryadlar tizimidan umuman voz kechish va har bir xodimning reytingi hamda mehnatga haq to'lashning tegishli darajasini uning mehnati mazmuni va natijalaridan kelib chiqib baholash tizimiga o'tish mumkin. Bunda ish haqini oshirishning seziluvchanligi chegarasi va u bilan bog'liq razryad koeffitsiyentlari o'sishining shartlilik muammosi chetga surilib, xodim tomonidan mazmuni va murakkabligiga ko'ra turlicha ishlarning bajarilishida mehnatga haq to'lash darajasini to'g'ri baholash imkoniyati yaratiladi.

Boshqacha aytganda, har bir xodimning Yakka tartibdagi tarif koeffitsiyenti (reytingi) uni biror-bir razryadga kiritish o'rniga mehnatni tariflash universal tizimining asosiga aylanishi mumkin.



1.5-rasm. Mehnat haqi vazifalari

Mehnatga haq to'lashning takror ishlab chiqarish vazifasi.

Takror ishlab chiqarish vazifasi mehnatga haq to'lashning xodim va uning oilasi hayotiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun zarur mutlaq darajasini belgilab beradi. Mazkur darajasining majburiy yoki tavsiyaviy xususiyatga ega chegara qiymatlarini belgilashni nazarda tutuvchi marginallashtirish tamoyili ushbu vazifani amalga oshirishning obyektiv asosini tashkil etadi. Xususan, hozirgi vaqtda fiziologik minimumdan kelib chiqqan holda ish haqining eng past darajasini belgilash amaliyotga joriy etilgan bo'lib, bu iqtisodiyotning inqiroz holatini aks ettiradi.

Me'yori sharoitda mehnatga haq to'lashning eng past darajasi nafaqat fiziologik ehtiyojlar, balki xodimning malakaviy o'sishi va uning ijodiy salohiyati rivojlanishini ham ta'minlagan holda iste'mol g'aznasiga kiruvchi tovarlar va xizmatlar qiymatiga mos kelishi kerak. Shu munosabat bilan ishchi kuchini oddiy va kengaytirilgan takror ishlab chiqarish xarajatlarini tegishlicha belgilab beruvchi fiziologik va ijtimoiy mezonlar bo'yicha baholanadigan ishchi kuchi qiymati tushunchasi nafaqat nazariy, balkiy amaliy ahamiyat kasb etadi.

Amaliyot ishchi kuchining hisoblab chiqilgan qiymati va unga asoslangan mehnatga haq to'lashning eng past darajasini belgilashga nisbatan tabaqalangan tarzda yondashish zarurligini ko'rsatmoqda, bu hol turli mintaqalarda iste'mol tovarlari va xizmatlar narxlari hamda daromadlarga soliq solish darajasi, ya'ni ishlovchilarni ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur vositalar bilan ta'minlash real sharoitlaridagi farqlar bilan shartlangan. Xususan, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlariga ega hududlar uchun mehnatga haq to'lash darajasini tegishlicha oshiruvchi hududiy koeffitsiyentlar joriy etiladi.

Ishchi kuchining qiymatini belgilashda uning fiziologik va ijtimoiy mezonlar bo'yicha hisoblab chiqilgan qiymatini ish beruvchi tomonidan

ish haqi bo'yicha amalga oshiriladigan barcha to'lovlar hamda mehnatga haq to'lashning eng past va o'rtacha darajasi nuqtai nazaridan jamoaviy shartnomada nazarda tutilgan kompensatsiya to'lovlarini o'z ichiga oluvchi amaldagi xarajatlar bilan solishtirish maqsadga muvofiq hisoblanadi. Bir xodim ishchi kuchi o'rtacha qiymati ko'rsatkichlari yoki alohida holatlarda, xodimlarga to'lanadigan o'rtacha kompensatsiyalar ham ana shunday maqsadlarda qo'llaniladi. Bu hol turli toifali ishchi va xizmatchilar ishchi kuchi qiymatining darajasi va tarkibidagi farqlarni aniqlash imkonini beradi.

Mehnatga haq to'lash darajasini marginallashtirish tamoyilini oliy toifali yollanma xodimlar – korxonalar rahbarlari, ijrochi direktorlar va menejerlarni yollovchilarni korxonalar rahbarlariga lavozim okladlarini ularning korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish ehtiyojlarini ta'minlash imkoniyatlarini baholash tamoyilidan kelib chiqib, ayni paytda ushbu xodimlar ish haqining o'rtacha darajaga nisbatan asossiz tarzda o'sishiga yo'l qo'ymagan holda belgilashga yo'naltirish maqsadida ular ish haqining chegara miqdorini belgilashga nisbatan qo'llash dolzarb muammo hisoblanadi.

Mehnatga haq to'lashning tartibga soluvchi vazifasi. Ushbu vazifa ishchi kuchiga talab bilan uning taklifi o'rtasidagi nisbat, xodimlarni shakllantirish, xodimlar soni va ularning bandlik darajasiga ta'sir ko'rsatishdan iborat. Mazkur vazifa xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarining muvozanatiga erishish maqsadida takror ishlab chiqarish va rag'batlantiruvchi vazifalarga nisbatan integratsiyalovchi rolni o'ynagan holda ular o'rtasidagi oraliq mavqeni egallaydi.

Mehnatga haq to'lash darajasini alohida segmentlar, ya'ni faoliyat sohasining ustuvorligi va moddiy ta'minlanganlik darajasi bilan farq qiluvchi xodimlar guruhlari bo'yicha chegaralashni nazarda tutuvchi uni segmentlash tamoyili ushbu vazifani amalga oshirishning obyektiv asosi hisoblanadi. Bu erda gap xodimlarning turli toifalariga mehnatga haq to'lash darajasini belgilash siyosatini ishlab chiqish va uni har bir muayyan sharoitda mehnat munosabatlarini ijtimoiy sherikchilik asosida tartibga solish umumiy asnosidan kelib chiqib amalga oshirish haqida borayapti.

Ushbu tartibga solish turli darajalarda – bosh va tarmoq kelishuvlari doirasida hamda korxonalarning jamoaviy shartnomalarida amalga oshiriladi. Bunday tartibga solishni, uning xususiyati va maqsadidan kelib chiqib, segmentatsiyali tartibga solish, deb atash mumkin, chunki u kasbiy-tarmoq, malakaviy-ish haqi va ijtimoiy-demografik belgilar bo'yicha

mehnatga haq to'lash darajasining o'zgarishiga nisbatan umumiy yondashuvlarga taalluqli.

Mehnatga haq to'lashni segmentatsiyali tartibga solishning dolzarb vazifalari jumlasiga iqtisodiyot sektorlari o'rtasida (xususan, bozor sektori bilan budget sohasi o'rtasida, qazib chiqaruvchi va qayta ishlovchi tarmoqlar o'rtasida, ishlab chiqarish bilan savdo-sotiq o'rtasida) ekologik va ijtimoiy mezonlarga javob beruvchi mehnatga haq to'lashdagi nisbatlarni belgilash, shuningdek tarmoq ichida tartibga solish kiradi.

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqib, ishlab chiqarishning o'sishi va mehnatga haq to'lash o'rtasidagi nisbatlarni belgilash huquqi korxonalarning jamoaviy shartnomalari doirasida emas, balki bosh va tarmoq tarif kelishuvlari darajasida muvaffaqiyatli amalga oshirilishi mumkin. Bunda, amaliyot shuni ko'rsatmoqdaki, eng kam ish haqi emas, balki o'rtacha ish haqining o'sish foizi, shuningdek uning o'sishi sur'atlarini belgilash maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Tarmoq tarif kelishuvlari ish haqini ichki tarmoq va ichki kasbiy tabaqalash masalalarini hal etishda asos bo'lib xizmat qilishi lozim. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida ushbu muammo ancha keskin xususiyat kasb etadi. Hatto tarmoq ichida korxonalar o'rtasidagi o'rtacha ish haqi darajadagi farq daromadni 10 marta oshirdi, 1996-yilda eng past haq to'lanadigan xodimlarning 10 foizi bilan yuqori haq to'lanadigan xodimlarning 10 foizi o'rtasidagi farq esa 1: 30 ga etdi. Bunday o'sish tabiiy, iqtisodiy jihatdan asoslanmagan xususiyatga ega. Taqqoslash uchun Shvetsiya tajribasini misol qilib ko'rsatish mumkin, u yerda aholining istalgan toifalari o'rtasidagi nisbat 1:2 dan oshmaydi. Albatta, ushbu ko'rsatkich miqdori faoliyatning turli tarmoq va sohalarida turlicha bo'lishi mumkin, lekin barcha holatlarda aholining turli guruhlariga mansub xodimlar mehnatiga haq to'lash darajasidagi asossiz farqlarni keltirib chiqaruvchi ijtimoiy oqibatlarni hisobga olgan holda real ehtiyojlardan kelib chiqish lozim.

Mehnatga haq to'lashning tartibga soluvchi vazifasining xodimlar bandligi va ularning mehnat salohiyatidan foydalanishga ta'siri nuqtai nazardan roli korxonaning kundalik faoliyatida xodimlarning jamoaviy shartnoma va yakka tartibdagi mehnat shartnomalariga muvofiq manfaatlarini hisobga olgan holda ishlab chiqarish topshirig'ini bajarish uchun ularning optimal tarkibini aniqlash masalalarini hal etishda bevosita namoyon bo'ladi. Shuning uchun makrodarajada ishlab chiqiladigan segmentatsiya siyosatini amalga oshirish mikrodarajada, ya'ni korxonada tezkor tartibga solishni talab qiladi.

Mehnatga haq to'lashni tezkor tartibga solish xodimlar tomonidan mehnatning taklif etilishi va ish beruvchi tomonidan o'zaro qulay asosda mehnatga talab o'rtasidagi moslikka erishishga ko'maklashuvchi sharoitlarni yaratish maqsadini ko'zlaydi. Bunday vazifani hal etish amaliyoti, agar u mehnat bozorida narxni shakllantirish mexanizmi va u bilan bog'liq bozor munosabatlari subyektlarining xatti-harakatini o'rganishga tayansa, muvaffaqiyatli bo'lishi mumkin. Bozorda tovarning o'ziga xos jihatlari ikkita narx tushunchasini o'rganish zaruratini keltirib chiqaradi: ishchi kuchi narxi va mehnat narxi.

Ishchi kuchi narxi mehnat bozorida talb bilan taklif o'rtasidagi nisbatni hisobga olgan holda segmentatsiya belgilari bo'yicha tabaqalangan ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur xarajatlar darajasini aks ettiruvchi qiymatining pul ifodasini o'zida namoyon etadi. Ishchi kuchi narxi korxona, tarmoq va mintaqada mehnatga haq to'lash darajasini tabaqalash siyosatini shakllantirish, shuningdek ish beruvchi tomonidan yollanadigan muayyan xodimlar mehnatiga haq to'lashning shartnomaviy shartlarini belgilashda asos bo'lib xizmat qilishi mumkin.

Mehnat narxi iqtisodiy kategoriya sifatida mehnatning turlicha miqdorlarini pulda ifodalash, xodimlarga har kuni taqdim etiladigan mehnat miqdorini o'lchash imkonini beradi. Ishchi kuchi narxidan hosil bo'lgan 1soat mehnat narxi korxonada ichki mehnat bozori mexanizmining amal qilishi sharoitida xodim mehnatiga uning joriy faoliyatining natijalari bo'yicha haq to'lash shartini belgilab bergan holda mehnat narxini o'lchash birligi bo'lishi mumkin. Mehnatning turli xillari narxi tarif stavkalari shakliga ega bo'ladi. Tarif stavkasi ma'lum darajadagi murakkablikka ega mehnat narxining o'lchovi, ya'ni ma'lum kasb va malakaga ega xodimning muayyan vaqt oralig'i (soat, kun, hafta, oy)dagi muayyan mehnatining narxi hisoblanadi. Ommaviy kasb xodimlari uchun soatbay tarif stavkalari keng tarqalgan.

Mehnat haqining rag'batlantiruvchi vazifasi. Bu vazifa uning ish kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatga, personal va xodimlar sonini shakllantirish hamda ularning bandlik darajasiga ta'sir ko'rsatishidan iborat. Mazkur vazifaning maqsadi ish haqining nisbiy darajasini mehnat miqdori, sifati va natijalariga ko'ra belgilashdan iborat. Ushbu maqsadga muvofiq mehnatga haq to'lash darajasini mehnat unumdorligi va samaradorligi mezonlari bo'yicha tabaqalash uni amalga oshirishning asosiy maqsadi hisoblanadi. Mazkur tamoyil mehnatga haq to'lashga nisbatan xodimlarning mehnat va ijodiy salohiyatidan foydalanishga

to'sqinlik qilgan holda ularga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi tenglashtiruvchi yondashuvga qarama-qarshi qo'yiladi.

Mazkur vazifa takror ishlab chiqaruvchi va rag'batlantiruvchi vazifalar o'rtasida oraliq mavqeni egallaydi va ularga nisbatan birlashtiruvchi vazifani bajaradi, bundan maqsad xodimlar va ish beruvchilar manfaatlari mutanosibligiga erishishdir. Ana shu vazifani amalga oshirishning obyektiv asosi mehnatga haq to'lash darajasini bo'limlarga ajratish tamoyili bo'lib, u ayrim bo'limlar (subbozorlar), ya'ni faoliyat sohasining ustivorligi va moddiy ta'minlanish darajasi bilan farq qiluvchi xodimlar guruhlari bo'yicha ish haqi darajasini chegaralashni nazarda tutadi.

Gap xodimlarning turli toifalariga mehnat haqi darajasini belgilashning muayyan siyosatini ishlab chiqish va uni har bir aniq holda amalga oshirish haqida boradi, bunda ijtimoiy sheriklik asosida mehnat munosabatlarini tartibga solishning umumiy talabidan kelib chiqiladi. Bu tartibga solish turli darajalarda asosiy va tarmoq tarif bitimlari doirasida, korxonalarning jamoa shartnomalarida amalga oshiriladi. Bunday tartibga solishni uning xususiyati va vazifasidan kelib chiqib, segmentlashgan (bo'g'imlarga ajratilgan) tartibga solish deb atash mumkin, chunki u kasb-tarmoq, malaka ish haqi va ijtimoiy-demografik belgilarga ko'ra mehnatga haq to'lash darajasini o'zgartarishga doyr umumiy yondashuvlarga taalluqlidir.

Mehnatga haq to'lashni bo'g'imlarga ajratilgan holda tartibga solishning dolzarb vazifalariga mehnatga haq to'lashda ekologik va ijtimoiy mezonlarga javob beradigan nisbatlar belgilanishi kiradi. Bu nisbatlar iqtisodiyot sektorlari o'rtasida (xususan, bozor sektori bilan budget sohasi o'rtasida ishlab chiqariladigan va qayta ishlanadigan tarmoqlar o'rtasida, ishlab chiqarishi bilan savdo-sotiq o'rtasida) mavjud bo'ladi. Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqib, ishlab chiqarish va mehnatga haq to'lash o'rtasida nisbatlar belgilovchi huquqiy korxonalarning jamoa shartnomalari doirasida emas, balki asosiy va tarmoq tarif bitimlari darajasida muvaffaqiyatli amalga oshirilishi mumkin. Shu bilan birga, tajribaga ko'ra, eng kam ish haqining emas, balki o'rtacha ish haqining foizi ortishi, shuningdek uning sur'atini oshirish maqsadga muvofiqdir.

Tarmoq tarif bitimlari ish haqini tarmoqlar ichida va kasblar ichida tabaqalashtirish masalalarini hal qilishda asos bo'lib xizmat kilishi lozim. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida mazkur muammo yetarli darajada keskinlik kasb etadi. Hatto tarmoq ichidagi korxonalar o'rtasida ish haqi

darajasidagi farq daromadning 10 baravarigacha bo'lsa, eng kam ish haqi to'lanadigan 10 foiz xodimlar bilan yuqori haq to'lanadigan 10 foiz xodimlar o'rtasidagi farq 2006-yilda 1:10 nisbatga yetgan. Bunday o'sish tabiiy bo'lib, iqtisodiy jihatdan asoslanmagan. Taqkoslash uchun Shvetsiya tajribasiga tayanish mumkin, u yerda aholining turli toifalari o'rtasidagi nisbat 1:2 dan oshmaydi. Albatta, bu ko'rsatkichning farqi turli tarmoqlar va faoliyat sohalarida turlicha bo'lishi mumkin, lekin barcha hollarda real ehtiyojlardan kelib chiqib, aholining turli guruhlariga mansub xodimlar mehnatiga haq to'lash darajasidagi asoslanmagan farqlarni keltirib chiqaradigan ijtimoiy oqibatlarni hisobga olish zarur.

Mehnatga haq to'lashdagi tartibga soluvchilik vazifasining ahamiyati uning xodimlar bandligi va ularning mehnat salohiyatidan foydalanishga ta'siri nuqtai nazaridan korxonaning kundalik faoliyatida bevosita ishlab chiqarish toshpiriqlarini bajarish uchun zarur xodimlarning eng maqbul tarkibini aniqlash masalalarini hal qilishda namoyon bo'ladi, buning uchun jamoa shartnomasi va alohida mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar manfaatlarini hisobga olish kerak. Shuning uchun ham makrodarajada ishlab chiqiladigan segmentlash siyosatini amalga oshirish makrodarajadagi, ya'ni korxonada shoshilinch tartibga solishni talab qiladi.

Mehnatga haq to'lashning shoshilinch tartibga solinishi xodimlarning mehnatni taklif qilish bilan ish beruvchining mehnatga talabining o'zaro maqbul asosda mos kelishiga erishish uchun shart-sharoitlar yaratilishini maqsad qilib qo'yadi. Bu ish mehnat bozoridagi narx belgilash mexanizmini va u bilan bog'liq bozor munosabatlari subyektlarini o'rganishga tayangandagina bunday vazifani muvaffaqiyatli hal etish mumkin. Tovarning bozordagi o'ziga xos xususiyati narxga doir tushunchaning (ish kuchining narxi va mehnat narxi) zarurligini keltirib chiqaradi.

Ish kuchi narxi uning qiymatini pul bilan ifodalashdir, bu qiymat mehnat bozorida talab va taklif o'rgasidagi nisbatni hisobga olgan holda ish kuchini takror ishlab chiqarishga sarflangan zarur xarajatlarni bo'g'imlarga ajratish belgidari bo'yicha tabaqlashtirish darajasini aks ettiradi. Ish kuchining narxi korxona, tarmoq va mintaqada mehnatga haq to'lash darajasini tabaqlashtirish siyosatini ishlab chiqish, shuningdek ish beruvchi tomonidan yollangan muayyan xodimlar mehnatiga haq to'lashning shartnomaviy shartlarini belgilashda asos bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat narxi iqtisodiy kategoriya sifatida turli miqdordagi mehnatni pul bilan ifodalash, xodimlarga yetkazib beriladigan mehnat miqdorini

o'nta to'lanadigan haq bilan qiyoslab ko'rish imkonini beradi. Mehnat narxini o'lchash birligi bir soatlik mehnat narxi bo'lishi mumkin, u ish kuchi narxidan keltirib chiqariladigan hosila miqdor bo'lib, korxonada ichki mehnat bozorining mexanizmi amal qilish sharoitida xodimvying mehnatiga uning joriy faoliyat natijalariga ko'ra haq tulash shartini belgilab beradi. Turlicha mehnat turlarining narxi tarif stavkalari shaklini oladi. Tarif stavkasi muayyan murakkablikdagi mehnat narxining o'lchovidir, ya'ni bu muayyan kasb va malakaga ega xodim aniq mehnatining muayyan vaqt: soat, kun, hafta, oy mobaynidagi narxidir. Ommaviy kasb xodimlari uchun juda keng tarqalgan narx soatlik tarif stavkalaridir.

Qisqacha xulosalar

Aholi daromadlarining asosi manbai bo'lgan mehnat haqini tahlil qilish, ayrim mulohazalar berish bilan bog'liq nazariy ma'lumotlar, ayniqsa rivojlangan davlatlar misolida o'rganish hozirgi kunning eng dolzarb masalalaridan biridir. Mehnatga haq to'lash muammosi, barcha davlatlarda mavjud bo'lib, mazkur muammo, o'sha davlatlarning o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib, chora-tadbirlar belgilanadi.

Demak, mehnatga haq to'lash - keng ma'noda bajarilgan muayyan miqdor va sifatga ega ish uchun haq to'lashning ma'lum bir shakli ekan.

Shunday ekan, amaliyotda mehnatga haq to'lashning ikki shakli vaqtbay va ishbay shakllari mavjud. Vaqtbay shaklda - xodimning ish haqi tarif stavkasi buyicha yoki haqiqatda ishlangan vaqt uchun to'lanadigan maosh buyicha belgilanadi.

Ishbay haq to'lashda ish haqi ishlab chiqarilgan mahsulot birligiga (vaqt yoki mahsulot ishlab chiqarish me'yorlari asosida) belgilangan narxlar asosida belgilanadi.

Mehnatga haq to'lashning biror-bir shaklini tanlash, odatda ishlab chiqarish texnologiyasi va uni tashkil etish xususiyatlari, mahsulot sifatini ta'minlash, mehnatni tashkil etish shakllari va ishchi kuchi bilan ta'minlashga bog'liqdir. Qolaversa, mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi vazifasi, takror ishlab chiqarish vazifasi hamda tartibga soluvchi vazifalari mavjud bo'lib, ushbu vazifalar mehnat haqini tashkil etishga u yoki bu tomondan ta'sir ko'rsatadi. Jumladan, mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi vazifasi — mehnat miqdori, sifati va natijalariga ko'ra ish haqining nisbiy darajasini belgilashni maqsad qilib qo'ysa, mehnatga haq to'lashni takror ishlab chiqarish vazifasi xodim va

uning oilasi hayotiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun zarur bo'lgan mehnatga haq to'lashning mutlaq darajasini beradi, mehnatga haq to'lashning tartibga soluvchi vazifasi esa, uning ishchi kuchiga talab va taklif o'rgasidagi nisbat, personal va xodimlar sonini shakllantirish va ularning bandlik darajasiga ta'sir ko'rsatishidan iboratdir.

Nazorat va mulohaza savollari

1. Mehnatga haq to'lashning keng ma'nodagi mohiyatini ochib bering.
2. Mehnatga haq to'lash tizimi nima?
3. Mehnat birligining bozor bahosi deganda nimani tushunasiz?
4. Ish haqining asosiy elementini izohlab bering.
5. Mehnatga haq to'lashning vaqtbay va ishbay turlari mohiyatini ochib bering.
6. Mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi vazifasi mohiyatini ochib bering.
7. Mehnatga haq to'lashning takror shilab chiqarish vazifasi mazmunini ko'rsating.
8. Mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi vazifasining o'rni va ahamiyatini ochib bering.
9. Eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadini ko'rsatib o'ting.

Adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunchilik palatasi va senatining 2010-yil 12-noyabrdagi qo'shma majlisidagi "Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. – T.: Iqtisodiyot, 2010. – 281 b.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 21-yanvardagi 2010-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011-yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan majlisidagi "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz

taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi” ma’ruzasi. //Xalq so‘zi , №16 (5183) 2011-yil 22-yanvar

3. “Barkamol avlod yili” Davlat dasturi. – T.: O‘zbekiston, 2010.

4. “Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yili” Davlat dasturi. – Toshkent.: O‘zbekiston, 2011.

5. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligi yanada yuksaltirishdir. Islom Karimov. – T.: O‘zbekiston, 2010. – 34-50 b. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning «Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir» hamda «Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir» nomli ma’ruzalarini o‘rganish bo‘yicha o‘quv-uslubiy majmua. – T.: Iqtisodiyot, 2010. – 63-85 b.

6. “Barkamol avlod yili” Davlat dasturi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori. 20.01.2010-y. № PQ-1266.

7. Islom Karimov Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi. //Xalq so‘zi, 2009-yil 14-fevral.

8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A Karimovning “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari” nomli asarini o‘rganish bo‘yicha o‘quv qo‘llanma. Tuzuvchilar: B.Yu. Xodiev, A.Sh. Bekmuradov, U.V.G‘ofurov, B.K.Tuxliev. – T.: Iqtisodiyot, 2009.

9. Abduraxmonov Q.X. Personalni boshqarish: Darslik. Holmo‘minov Sh.R., Zokirova Q.X. – T.: “O‘qituvchi” NMIU, 2008. – 391. b.

10. Экономика и социология труда. Учебник/ Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010.- 271с.

11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. ред. Н.А.Волгина.- М.: Изд-во РАГС, 2010.-368с.

12. Рофе А.И. Экономика труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2010.- 400 с.

13. Международная организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. - М.: Дело-Сервис, 2007.

14. Волгин Н.А, Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика. Учебное пособие. - М.: Издательство Торговая корпорация. 2005.

13. Волгин Н.А. и др. Оплата труда: японский опыт и российская практика. – М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2005. – с.63
14. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005. – с.16
15. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала США. /Под общей редакцией Питера Т. Чингоса. - М.: Диалектика, 2004
16. Экономика труда. Учебник. /Под ред. В.В. Адамчука. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – с. 431.
17. Рофе А.И. аучная организация труда. Учебное пособие. - М.: МИК, 1998. – с.320
18. Самуэльсон П. и Нордхаус В. Экономикс. - М.: Экотехсервис, 1992. – с.55
19. <http://www.economics.com.ua>

II bob. SANOATI RIVOJLANGAN MAMLAKATLARDA ISH HAQI SHAKLI VA TIZIMLARI

2.1. Sanoati rivojlangan mamlakatlarda ishbay va vaqtbay ish haqi

Sanoati rivojlangan mamlakatlarda mehnatga haq to‘lashning asosan ikki: ishbay va vaqtbay shakllari mavjud. Hozirgi zamon ishlab chiqarishi uchun mehnatga haq to‘lashni tashkil qilishning turli tizimlarini qo‘llash taqozo etiladi. Masalan, AQShda sanoatda ishlaydigan xodimlarning 17% to‘g‘ridan-to‘g‘ri ishbay haq olish tizimiga kiradi,

mukofotlashning jami tizimida asa 33% xodimlar haq oladilar. Ikki guruh tizimi eng ommaviy hisoblanadi, foydalarda ishtirok etish va ishlab chiqarish ko'rsatkichlariga erishganlik, hamda, avvalo, mehnat unumdodorligini oshirganlik uchun mukofotlash. Mukofot miqdori o'rtacha ish haqining 5 dan 18%gachasini tashkil etgan.

Turindagi (Italiya) iqtisodiyot va biznesni tashkil qilish Politexnika institutining professori bergan ma'lumotlarga ko'ra, 120 ta yirik va o'rta mashinasozlik firmalarida yakka tartibdagi ishbay ish haqi tizimida ishlayotganlar 2002-yilda 35,5%ni tashkil qiladi. Bu ko'rsatkich nisbatan yuqori bo'lib, asosan ikki tarmoq: transport uskunalarini ishlab chiqarish (unda ishbaychilar soni 62% ni tashkil qiladi) va po'lat quyish sanoatiga (61%ni) taalluqlidir. Ishlovchilar soni 100 kishidan kam bo'lgan korxonalarda bu ko'rsatkich 5% gacha tushib ketadi, lekin ishchilar soni 10000 kishidai ortiq bo'lgan kompaniyalarda u 66% ga etadi. Mashinasozlikdagi ishchilarning 50% i yakka ishbay va 5% i jamoa ishbay haq oladi. Bu boshqa sohalarga ham xosdir.

2.1 –jadval

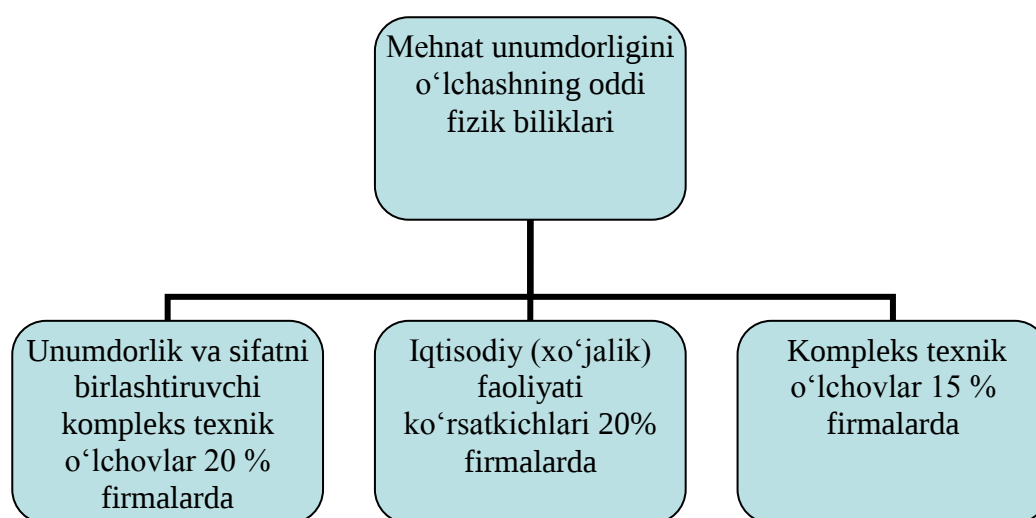
Ish haqining shakl va tizimlari hamda uning ko'rsatkichlari

Ish haqining shakl va tizimlari	Ko'rsatkichlari
Ishbay tizimlar	
Yakka tartibdagi va jamoa ishbay tizimi: a) ishlab chiqarishga mos to'g'ridan-to'g'ri ish bay (progressiv va regressiv) tizim; b) ishbay mukofotli; v) ratsionalizatorlik takliflari uchun mukofotlar	Ishlab chiqarilgan mahsulot (dona): 1. Ishlab chiqarish yoki vaqt me'yorlari. 2. Sifat. 3. Asbob-uskunalaridan foydalanish, 4. Xomashyo va materiallardan foydalanish. 5. Aralash tizimlar. 6. Ratsionalizatorlik takliflarini qabul qilish
Vaqtbay tizimlar	
1. Me'yorlashtirilgan kundalik topshiriqlar (yakka yoki jamoa tarzidagi): a) mukofotlashning qat'iy stavkalari bilan vaqt me'yorlari; b) bundan avvalgi haq to'lash davriga nisbatan ishlab chiqarish. 2. Xodimlar xizmatlariga baho berish bilan bog'liq tizimlar: a) ish natijalariga baho berish bilan	Belgilangan ishlab chiqarish yoki vaqt me'yori Ish natijalariga subyektiv baho berish, xodimlarga taalluqli maqsadlarga erishish

bog'liq ravishda ish haqi stavkalarini oshirish; b) mukofot turlari	
--	--

O'sha tekshirish tadbirlari shundan dalolat beradiki, faoliyatda ishtirok etish va olinadigan foyda taqsimotida quyidagi omillardan foydalaniladi.

Taxminan 30% firmalarda qo'llaniladigan oddiy texnikaviy o'lchovlar (mehnat unumdorligini o'lchashning oddiy fizik birliklari):



2.1-rasm. Mehnat unumdorligini o'lchashning oddiy fizik birliklari

- unumdorlik va sifatni birlashtiruvchi kompleks texnik o'lchovlar (ba'zan boshqa, masalan, o'z vaqtida amalga oshirish ko'rsatkichlari) 20% firmalarda;

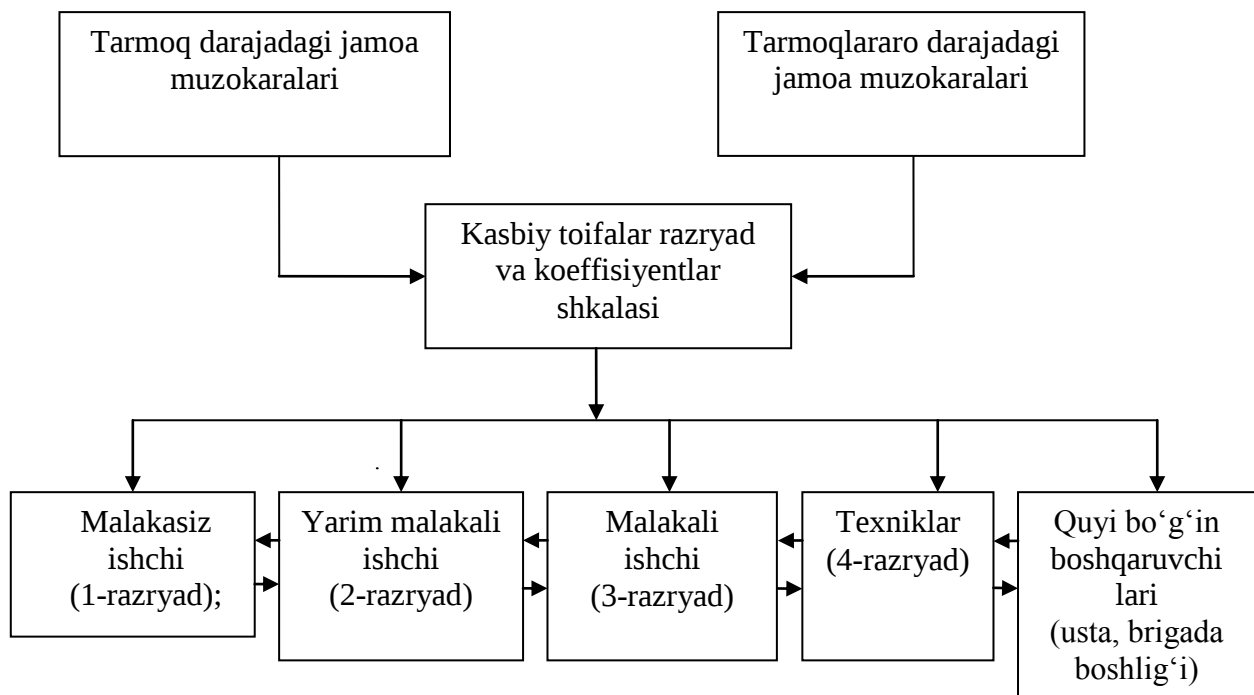
- iqtisodiy (xo'jalik) faoliyati ko'rsatkichlari (rentabellik, turli foydalilik ko'rsatkichlargacha bir kishi uchun qo'shilgan qiymat miqdoridan) 20% firmalarda;

- kompleks texnik-iqtisodiy o'lchovlar 15% firmalarda. Qolgan 15%i tekshirish paytida mehnatga haq to'lashning moslashuvchan tizimiga o'tgan, lekin o'lchovlarni belgilay olmagan firmalardir.

Fransiyada mehnatga haq to'lashning ko'proq vaqtbay tizimi ommalashgan. Bu yerda ish haqi to'lashni tashkil qilishni takomillashtirish uni alohidalashtirish yo'nalishi, ya'ni haq to'lash bilan unumdorlik o'rtasida bevosita bog'lanish bo'ladi. Tarif tizimi alohidalashtirilgan haq to'lash bazasi bo'lib qolaveradi. U mehnatning miqdoriy natijalarigina

emas, balki uning sifatini va ish o'rnidagi o'zini tutish omillarini ham hisobga oladi.

Tarif tizimi ikki yo'nalishda amal qiladi. Bir tomondan tarmoq va tarmoqlararo darajadagi jamoa muzokaralari natijasida tarif setkasi, ya'ni kasbiy toifalari bo'yicha razryad va koeffitsiyentlar shkalasi qabul qilinadi, ular firmalarda bevosita hisobga olinadi. Ikkinchi tomondan o'sha jamoa muzokaralariga muvofiq shunday qoidalar belgilanadi. Bu razryad va koeffitsiyentlar xodimlarga shu qoidalarga muvofiq beriladi, boshqacha aytadigan bo'lsak, ularni tasniflash amalga oshiriladi.



2.2-rasm. Kasbiy toifalar razryad va koeffitsiyentlar shkalasi

Tarif setkalarida quyidagi kategoriyalar (toifalar) mavjud:

- Eng quyi ishchi toifasi malakasiz yoki turlicha ishlarni bajaraveradigan ishchi (1-razryad);
- yarim malakali ishchi (2-razryad);
- malakali ishchi (3-razryad);
- texniklar (4-razryad);
- quyi bo'g'in boshqaruvchilari (usta, brigada boshlig'i);

Ayrim tarif setkalari Fransiya korxonalarida o'rta va yuqori boshqaruv xodimlari va muhandislar uchun amal qiladi

Amaliyotda rag'batlantirishning turli tizimlari qo'llaniladi. Masalan, olinadigai foydalarda ishtirok etish tizimi firmalarning 70 %ida, mehnat

natijalariga baho berishda xizmatlarni baholash usuli firmalarning 86 %ida; turmush qiymatining o'sishiga muvofiq ish haqini avtomat tarzda indeksatsiyalash firmalarning 32 %ida qo'llaniladi.

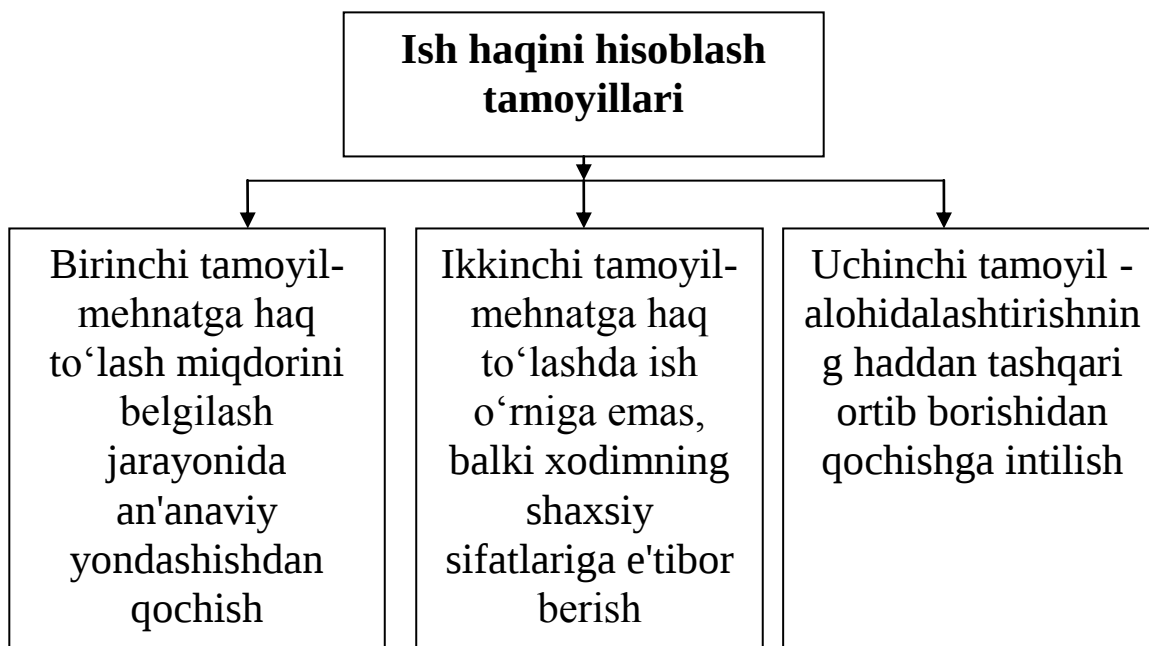
2.2. Ish haqini hisoblash tamoyillari

Birinchi tamoyil — mehnatga haq to'lash miqdorini belgilash jarayonida an'anaviy yondashuvdan qochish. Ta'kidlab o'tamizki, an'anaviy yondashuvda asosiy ish haqi ish o'rnini me'yoriy baholash negizida shakllangan. Biroq hozirgi zamon ishlab chiqarish va mehnat shart-sharoitlari yollaniladigan ishchilar malakasiga nisbatai qo'yiladigan talablarga anchagina o'zgarish kiritishni taqozo qiladi. Kun tartibida xodimning yarim valentligi deb ataladigan, ya'ni uning har qanday aralash ishni o'z oldiga qo'yilgan ish vazifasi doirasida bajarishidan ibopat potentsial imkoniyatlar masalasi turadi. Kasbiy omilkorlik sohasidagi bu tadbir ish haqiga qo'yiladigan alohida ustama turlarida o'zining moddiy ifodasini topadi, ular ish beruvchi uchun indeksatsiyalanadigan ish haqidan farqli o'laroq, birmuncha afzalliklarga ega, ya'ni ular dastlabki holga qaytishi mumkin. Bu esa ko'p darajada o'z rag'batlantiruvchi rolini saqlab qolish qobiliyatiga ega, deganidir.

Ikkinchi tamoyil — mehnatga haq to'lashda ish o'rniga emas, balki xodimning shaxsiy sifatlariga e'tibor berish. Menejment nazariyasida ish o'rnini ishchiga, uning imkoniyat va talablariga moslashtirilgan bo'lishi, ya'ni aksincha bo'lmasligi kerak, degan fikr tobora mustahkamlanib bormoqda. Shuning uchun Teylor nazariyasi bo'yicha (u mazkur ish o'rnida mehnat parametrlarini puxta o'lchashga asoslangan) mehnatni tashkil qilishdagi me'yorlash amaliyoti ishlovchilarning shaxsiy omilkorligiga baho berish amaliyotidan keyin turadi. Ish o'rnini hozirgi sharoitda o'z-o'zidan doimiy o'zgarishda bo'ladi. Insonning bilimlari va potentsial imkoniyatlariga baho berish mehnatga haq to'lash shakllanishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Binobarin, bu dalil ish haqining o'zi uchun ham xosdir.

Uchinchi tamoyil — alohidalashtirishning haddan tashqari ortib borishidan qochishga intilish. Bunda nimani tushunmoq kerak? Ish haqini alohidalashtirish g'oyasidan o'ylamay foydalanilganda hamkorlik muhiti yaratishda xodimlar o'rtasida xavf, hatto adovat paydo bo'ladi. O'ta xudbinlik xatti-harakatlarining rivojlanishi kelgusida ish samaradorligiga salbiy ta'sir etishi va korxona oldida turgan umumiy maqsadlarga erishishga xalaqit berishi mumkin. Shuning uchun ham zamonaviy

korxonalarda moddiy rag'batlantirishning (agar bu mehnatni tashkil qilishga imkon yaratsa) jamoa shakli har tomonlama qo'llab-quvvatlanadi.



2.3 – rasm. Ish haqini hisoblash tamoyillari

Bunday muammoni hal qilishda (rag'batlantirishning maqbul shakllari bilan ko'pchilik mehnatkashlar uchun ruhan nomaqbul shakllarini tanlashda) ish haqini oshirishning dastlabki holatiga qaytarish va yollanma ishchining daromadini kafolatlangan eng kam miqdordagi barqarorlik tamoyillaridan aralash foydalanish qo'llaniladi. Natijada, bir tomondan mehnatga haq to'lash, bandlik, narx-navolar va ijtimoiy sarf-xarajatlar o'rtasida ijobiy qulay muvozanat vujudga kelsa, ikkinchi tomondan, ijtimoiy sohada ma'lum darajada kelishuvchanlik vujudga keladi.

Moddiy rag'batlantirishning zamonaviy ko'rinishini belgilovchi keyingi omil o'zgargan mehnat munosabatlari va ijtimoiy sheriklik paydo bo'lishiga taalluqlidir. Bu munosabatlar izga tushmoqda va bunda ish beruvchi bilan yollanma ishchni avvalgiga nisbatan ko'proq teng taqsimlangan sherik bo'lib qolmoqdalar: biri o'z mehnatini (va o'z potentsial imkoniyatlarini) sotsa, ikkinchisi uni sotib oladi. Shu munosabat bilan tashqi ko'rinishdagi savdo-sotiq shaklini oladigan moddiy xususiyati ham o'zgaradi.

Mehnatta haq to'lashning umumiy miqdori ish bajarilgunga qadar emas, balki ish bajarilgandan keyin aniq bo'ladi. Bunda tabiiyki, oldindan belgilanadigan to'lovning kafolatlangan qismi ham saqlanib qoladi, mehnat sifati esa oldindagiga nisbatan kattaroq rol o'ynaydi.

Hozirgi sharoitda mehnatga haq to'lash go'yo ko'p bosqichli xususiyatga ega bo'lib bormoqda. Uni shartli ravishda besh qismga bo'lish mumkin.

1. Xodimlarning moliyaviy mehnat vazifalarini bajarganliklari uchun tovon (kompensatsiya) to'lash. Mehnatga haq to'lashning bu qismi tarif koeffitsiyenti bilan bog'liq bo'lib, u uning eng kam chegaralarini belgilab beradi.

2. Xodimning shaxsiy fazilatini kompensatsiyalash: mehnatga alohida ravishda haq to'lash. Bu qism xodim kasbiy jihatidan o'sishning eng kam unumdorligi, potentsiali, xulq-atvori, firmaga sadoqatliligi va hokazolar bilan bog'liqdir.

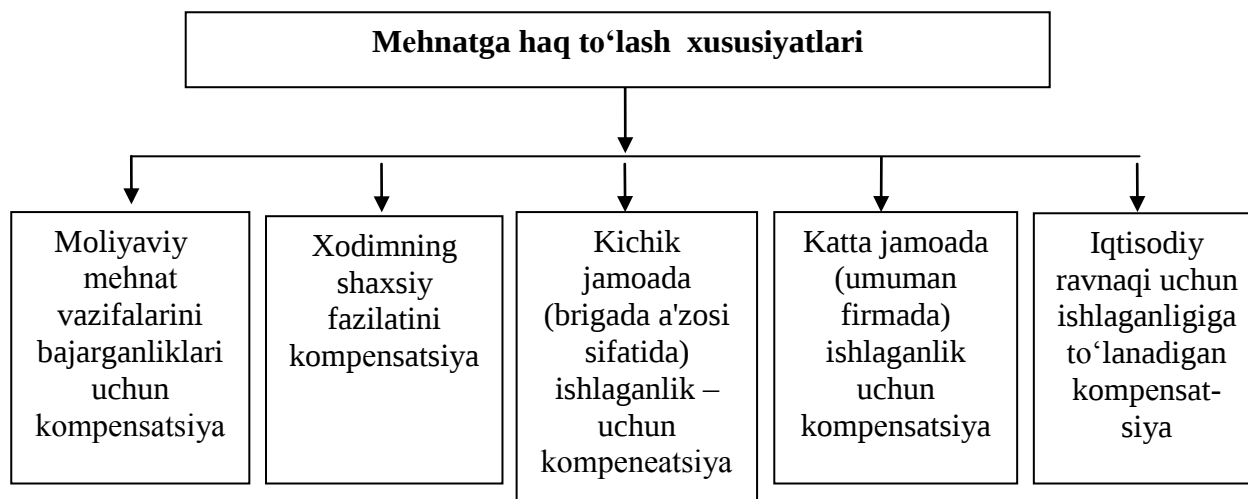
3. Kichik jamoada (brigada a'zosi sifatida) ishlaganlik – uchun brigadaning mehnat ko'rsatkichlari uchun kompenatsiyalash.

4. Katta jamoada (umuman firmada) ishlaganlik uchun kompensatsiyalash: bular "ishtirok etishning" (foydada va boshqalarda) har xil turlari, manfaatdorlik haqidagi shartnomplar, kechiktirilgan to'lovlar, o'z korxonasining aksiyalari bo'yicha dividend to'lovlari va hokazolardir.

5. Umuman iqtisodiy ravnaqi uchun ishlaganligiga to'lanadigan kompensatsiya - bir martalik mukofotlashning turli shakllari (juda muhim buyurtmalarni bajarganlik uchun va hokazo).

So'nggi yillarda AQSh, Fransiya va ko'plab boshqa mamlakatlarda xizmatlarni baholashga asoslangan ish haqini alohidalashtirish keng tarqaldi¹². Statistika o'rganish moddiy rag'batlantirishning asosiy tamoyillari haqida yuqorida bayon etilgan ta'riflarni bo'rttiribroq ko'rsatish imkonini beradi. Xususan, boshqaruv xodimlari uchun moslashuvchan moddiy rag'batlantirish (taqdim etilgan so'rovnomalarning biriga ko'ra) Fransiya firmalarining 85 % i, Germaniya firmalarining 40 %i, Belgiya firmalarining 50 %i, Angliya firmalarining 67 % i va Gollandiya firmalarining 69 % ida qo'llangan.

¹² Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. ред. Н.А.Волгина.- М.: Изд-во РАГС, 2010, с. 301.



2.4-rasm. Mehnatga haq to'lash xususiyatlari

AQShda bu ko'rsatkich ancha yuqori, ya'ni 93 % bo'lgan. Eng qiziqarli tomoni shundaki, mehnatga haq to'lashning moslashuvchan shakli ishchilarga nisbatan ham keng qo'llaniladi (undan Fransiya'dagi 60 % firma, Germaniya'dagi 30 % firma, Belgiya'dagi 14 % firma, Buyuk Britaniya'dagi 16 % firma, Niderlandiya'dagi 50 % firma va Yaponiya'dagi 7 % firmada foydalaniladi).

Turli sotsiologik so'rovlar va statistik tadqiqotlar mehnatga haq to'lash darajasini belgilaydigan ba'zi omillarning real ahamiyatini namoyon etish imkonini beradi. Masalan, barcha kasb toifalari o'rtasida Fransiya'dagi yuqori malakali kadrlar 12 %, texniklar va boshqa bo'lim boshqaruvchilari 21 %, xizmatchilar 23 % va ishchilar 44 %ni tashkil etadi. Bunda bir yilda sof ish haqining ko'proq o'sib borishi yuqori malakali ishchilar o'rtasida 4 %, pastroq o'sishi yuqori bo'g'in xodimlari o'rtasida kuzatilib, u 3,5 %ni tashkil etdi. Bunda yuqori boshqaruv bo'g'in toifalari bo'yicha bir yildagi o'rtacha ish haqi darajasi 239 ming frank, texniklar va quruvchilarda 123 ming frank xizmatchilarda 86 ming frank va malakali ishchilarda 90 ming frankni tashkil etdi.

Fransiya'da bu ko'proq xodim va mutaxassislarni boshqarish uchun qo'llaniladi. Ishchilarga nisbatan ushbu tamoyil kamroq qo'llanadi. Shu bilan birga ish haqini alohidalashtirishni xodimlarning barcha toifalariga nisbatan qo'llovchi firmalar ham mavjud¹³.

Moliya muassasalarida mehnatga haq to'lashning o'rtacha darajasi ancha yuqori, ya'ni yiliga 140 ming frankdir. Undan so'ng sug'urta firmalari (138 ming frank), energetika (136 ming frank) turadi. Haq

¹³ Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. ред. Н.А.Волгина. - М.: Изд-во РАГС, 2010, с.302.

to'lashning eng past darajali sohalariga nosavdo xizmatlari (107 ming frank), agro ishlab chiqarish sanoati (102 ming frank) va ko'chmas mulklarga xizmat ko'rsatish sohasi (99 ming frank) kiradi. Ana shu oshishga ko'ra haq to'lashdagi farq ish haqining taxminan uchdan bir qismini (32%ni) tashkil qilishi mumkin.

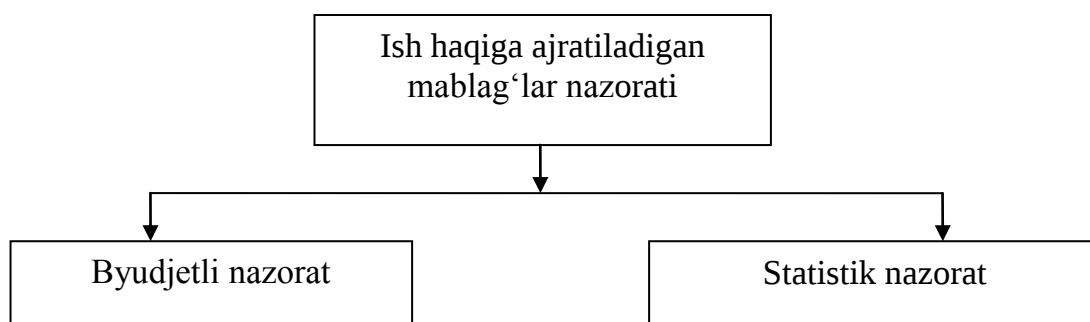
2.3. Ish haqi bo'yicha shaffoflik, hisobga olish va nazorat qilish masalalari

Korxonadagi me'yori ishlab chiqarish sharoiti uchun xodimlarni korxona rahbariyati qabul qiladigan qarorlar bilan tanishtirib borish katta ahamiyatga egadir. Bu qarorlar xodimlarning mehnat hayoti va birinchi navbatda, ularni moddiy rag'batlantirishdagi adolatlikka taalluqli bo'ladi.

Korxonalarda ish haqi tuzilmasini ishlab chiqish jarayoni juda murakkab bo'lib, barcha qabul qilinadigan qarorlarni mufassal tushuntirib borishning iloji yo'q. Lekin ishchilar o'z malakalari, tajribalari va kasbiy tayyorgarliklari bajaradigan ishlarini biror-bir razryadga kiritishda qanday hiobga olinishni bilish huquqiga egadirlar. Shuningdek ular o'zlari bajaradigan ishning miqdori va sifatiga ko'ra ish haqi oshirilishini belgilaydigan omillarni ham bilishlari shart. Mehnatga haq to'lash masalalarida alohida toifadagi xodimlarni moddiy rag'batlantirishning yagona tamoyillariga asoslanadigan xolislik muhim o'rin tutadi.

Kompaniyaning ish haqi sohasidagi siyosatini xodimlarga tushuntirish vazifalari rahbarlar zimmasidadir. Lekin ular qo'l ostidagilar bilan bunday ish olib borish uchun korxona rahbariyatidan barcha zarur ma'lumotlarni olishlari kerak.

Ish haqiga ajratiladigan mablag'larning sarflanishining korxona (firma) rahbariyati nazorati. Ish haqining samarali boshqarilishiga korxona (firma)ning yuqori darajadagi rahbarlari unga ajratiladigan mablag'larning sarflanishi ustidan qat'iy nazorat o'rnatishlari ham kiradi. Nazorathning ikki usuli mavjud: budjetli va statistik nazorat.



2.5-rasm. Ish haqiga ajratiladigan mablag'lar nazorati

Budjetli nazorat mehnatga haq to'lashga ajratiladigan mablag'larni rejalashtirish va sarflash bilan uzviy bog'liqdir. Ish haqi budjetini ishlab chiqish mablag'larining br qismidan bevosita ishlab chiqarish bo'linmalarida rahbarlar tomonidan umuman xodimlarni samarali moddiy rag'batlantirishdan foydalanish imkonini beradi.

Korxonalarda mehnatga haq to'lashning ikki xil budjet turi ishlab chiqilmoqda: *to'lov vedomostlari bo'yicha moddiy rag'batlantirishga sarflanadigan mablag'larining umumiy summasi va mehnat unumdorligi, hamda ish samaradorligini oshirishni rejalashtirish uchun mo'ljallangan mablag'lar.*

Mehnat unumdorligini oshirish uchun to'lanadigan moddiy rag'batlantirish budjetlarida bo'linma rahbarlariga xodimlarni yuqori mehnat natijalarini taqdirlash uchun imkon tug'dirish maqsadlarida har bir bo'linma uchun muayyan summalar ko'zda tutiladi.

Xodimlarni taqdirlash uchun sarflanadigan summalarni aniqlashda korxona rahbariyati quyidagi omillarni hisobga oladi: moliyaviy imkoniyatlar, mehnat bozorida raqobatbardoshlik; korxona xodimlarining mehnat natijalariga ko'ra mukofotlash borasidagi siyosati; mazkur korxonaning mukofot budjetini boshqa korxonalar budjeti bilan taqqoslash; korxonaning turli bo'linmalarida mehnat unumdorligini (samaradorligini) oshirish imkoniyatlari; oxirgi ish haqi oshirilgan vaqtdan boshlab, narx-navoning oshganligini (turmush qiymati indeksini) hisobga olib borish.

Statistik nazorat budjetli nazoratga qo'shimcha sifatida xizmat qiladi. Agar budjetli nazorat sinash (hisoblash) rejasini ko'rsatsa, statistik nazorat umuman korxona bo'yicha va alohida bo'linmalar bo'yicha ham bajarilish darajasini nazarda tutadi.

Statistik nazorat boshqa axborotni ham beradi: ishlarni taxminiy baholashga ko'ra qayta baholanadigan ish o'rinlari soni; bo'linmalar bo'yicha ishlar malakasi va ish natijalariga qarab mukofotlash darajasi korxona bo'linmalari tomonidan mablag'larning sarflanishi (bunga ish natijalari bo'yicha to'langan summalar kirmaydi); xodimlarning ish haqi pastligi borasidagi shikoyatlarini qondirishga sarflangan summalar bo'linma rahbarlari tomonidan moddiy rag'batlantirish mablag'lari ustidan nazorat qilishi korxonaning (firmaning) ish natijalari bo'yicha xodimlarni mukofotlash samaradorligini oshirish borasidagi siyosatining tarkibiy qismidir. Bo'linma rahbarlarining bu sohadagi ish samaradorligi ularning

tayyorgarligiga bog'liqdir xorijiy kompaniyalar bunday tayyorgarlikka ko'proq beradilar. Tayyorgarlikdan maqsad bo'linma rahbarlarining yo'l qo'ygan xatolarini to'g'rilash uchun emas, balki to'g'ri qarorga kelishlariga ko'maklashishdir.

Rahbarlar ish sifatini oshirish borasida kompaniyalar siyosatini muvaffaqiyat bilan amalga oshirishlari uchun kompaniya rahbarlariga kompaniya qabul qilgan ish haqi siyosati haqida zarur axborotni yetkazib beradi, ularni ishlarga baho berishga o'rgatadi, xodimlarni mukofotlash muzonlari bilan tanishtiradi, ish haqi siyosatini amalga oshirishda asosiy ko'rsatmalar beradi, bo'linma rahbarlarini o'z bo'linmalarida ish haqi bo'yicha qarorlar qabul qilishga har tomonlama hozirlik ko'rsatishga vaqt ajratadi, ulardan qabul qilingan qarorlar haqida hisobot topshirishni talab qiladi. Bu ish katta ahamiyat kasb etadi.

Shunday qilib, bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlar korxonalarida ish haqini boshqarish qat'iy tartibga solinadigan jarayon bo'lib, unga korxonadagi barcha boshqaruv darajalari kiritiladi. Binobarin, mazkur jarayoning samaradorligi korxonaga nisbatan hamma ichki hamda tashqi omillarni hisobga olishga bog'liq.

2.4. AQShda frilansing tavsifi va uning muammolari

Frilansing – Rossiya amaliyoti uchun nisbatan yangi, lekin, xususan, Amerika amaliyotida keng tarqalgan insonning mehnat faoliyatini tashkil etish uslubi. Uning mohiyatini amerikalik tadqiqotchi Tomas U. Maloun qator misollar bilan talqin etgan.

«...Agar «kompaniyalar» katta qismining har biri faqat bitta insondan tarkib topganda nima bo'lar edi? Ishlashning ushbu uslubini yoritish uchun biz Rob Loybaxer bilan birgalikda 1998-yilda tarmoq elektron aloqa bilan birlashgan, lekin tashkilot shtatida turmaydigan mustaqil ijrochilarni nomlash uchun yangi atama «e-lancer» (elektron tashqi xodim)ni o'ylab topdik.

Elektron masofali iqtisodiyotda korporatsiya emas, balki yakka xodim asosiy birlik hisoblanadi. Topshiriq taqsimlanmaydi va maxsus barqaror menejerlik tarmog'i orqali nazorat qilinmaydi, lekin mustaqil ijrochilar tomonidan avtonom tarzda amalga oshiriladi. masofali «erkin rassomlar» tovarlar va xizmatlarni ishlab chiqarish va sotish uchun vaqtinchalik ixcham tarmoqlarga birlashadi. Ushbu ish nihoyasiga yetgach, bir kun, bir oy yoki bir yil o'tib, bunday tarmoq tarqalib ketadi va

uning a'zolari yana tarmoq bozorida navbatdagi loyihani izlab yuruvchi mustaqil agentlarga aylanadi.

Ishni tashkil etishning bunday uslubi hozirda qator tarmoqlarda qabul qilingan. Bunga Gollivud yaqqol misol bo'la oladi. Prodyuser, rejissyor, akter, operator, yorituvchi va boshqa mutaxassislarning aksariyati mustaqil kontragentlar hisoblanib, bitta film yaratish maqsadida birga to'planadilar. Filmni suratga olish, montaji va uni ovozlashtirish tugallangach, guruh tarqalib ketadi va keyinchalik insonlar boshqa loyihalar uchun boshqa tarkibda yana guruhlanadi.

Qurilish sanoati ham hozirda shu yo'ldan bormoqda. Cuvsoz, elektrik, duradgor va boshqa mutaxassislarning aksariyati mustaqil ravishda ishlaydilar yoki binoni qurish uchun kichik firmalarga birlashadilar.

“...ayrim ma'lumotlarga ko'ra, AQShda 2003-yilda ishchi kuchining to'rtidan bir qismidan ortig'ini biror-bir turdagi erkin tashqi ijrochilar (freelancers) tashkil etdi”¹⁴.

Yuqorida bayon etilganlardan kelib chiqadiki, frilansing – ishni, mehnat faoliyatini tashkil etish uslubi bo'lib, bunda xodim (frilanser) qandaydir tashkilot shtatida turmaydi, hech kimga tobe emas, hech kimga bo'ysunmaydi, mustaqil ravishda biror mahsulotni ishlab chiqaradi yoki buyurtmachiga xizmatlar ko'rsatadi. Ingliz tilidan tarjima qilinganda «free lance» quyidagilarni anglatadi: landsknext - hech qanday partiyaga tegishli bo'lmagan siyosatchi yoki jurnalist.

AQShda frilansing juda keng tarqalgan bo'lib, bu hol birinchi galda uning biznesidan foydalanuvchi uchun ham, frilanserlarning o'zlari uchun ham frilansingning qator afzalliklari bilan bog'liq¹⁵.

Biznes nuqtai nazaridan ishni tashkil etishning ushbu uslubini qo'llashning afzalliklari ko'p jihatdan autsorsingdan foydalanishning ustunliklariga o'xshab ketadi. Bundan tashqari, agar bu iqtisodiy jihatdan o'zini oqlasa, tashkilot doimiy xodimlaridan qoniqmagan holda, hatto jahondagi eng yaxshi mutaxassislarni ham taklif etishi mumkin. Agar ixchamlik zarur bo'lsa – biznes aynan ushbu yo'nalishga amal qiladi, ayniqsa, agar yangi axborot texnologiyalari uni ta'minlash xarajatlarini pasaytirishini hisobga olsak, u holda yollanma erkin yakka tartibdagi ijrochilar mehnatiga talabning ortishi muqarrar. Shuningdek, mehnat

¹⁴ Малоун Томас У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. /Пер. с англ. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006.

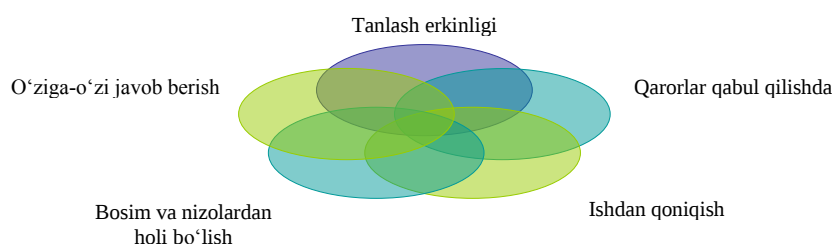
¹⁵ Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и зарубежом. Учебное пособие. – М.: Дело и сервис, 2010, с. 418.

sarflari va ular bilan bog'liq boshqa xarajatlarni tejash hisobidan frilansingni qo'llashning yuqori samaradorligi ham aniq.

Biroq, frilansing, ayniqsa u juda barqaror bo'lgan hollarda, har bir biznes uchun mos kelmaydi; shu bilan birga u autsorsingga xos qator kamchiliklarga ham ega.

Frilanser nuqtai nazaridan uning ishini tashkil etishning mazkur uslubini qo'llashning an'anaviy uslubga nisbatan ustunliklari quyidagilardan iborat:

- tanlash erkinligi – qayerda, qachon, qancha, qanday va nima ustida ishlash;
- qarorlar qabul qilishda mustaqillik;
- o'z manfaatlarini amalga oshirish, ishdan qoniqish imkoniyati;
- rahbariyat bosimi, ishlab chiqarish nizolari va hokazolardan holi bo'lish imkoniyati.



2.6-rasm. Frilanser uslubini qo'llashning an'anaviy uslubga nisbatan ustunliklari

Frilanser uchun an'anaviy uslubdan farqli o'laroq mehnatni va unga haq to'lashni erkin tashkil etishning kamchiliklari quyidagilardan iborat:

- hamma ham bunday erkinlikni xohlamaydi: ayrim kishilar ularga nima qilish kerakligini ko'rsatib turishlarini yoqtiradi, chunki ushbu ko'rsatmani bajarib, ular o'z ishlari bilan shug'ullanishlari mumkin;
- hamkasblar bilan muloqot qilish, xizmatlarning tan olinish imkoniyati mavjud emas;
- hamma ham mustaqillikka intilmaydi va hamma ham uni oqilona tasarruf etishga qodir emas;
- mustaqil harakatlar uchun hamma vaqt ham imkoniyat mavjud emas;
- ish haqi nuqtai nazaridan:
 - mehnatga yo saotbay yoki yakuniy natija uchun haq to'lanadi;
 - ish haqlarining muntazam emasligi;
 - yuqorida ko'rsatilgan ikki omilning amal qilishi tufayli ish borgan sari ko'proq vaqtni oladi, bu vaqtni oila va boshqa mashg'ulotlarga ajratish

mumkin bo'lar edi, bu esa xodimning jismoniy hamda ma'naviy-ruhiy holati, mehnati unumdorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi;

- kasbiy darajani saqlab turish va o'qish imkoniyatlari mavjud emas – faqat, o'z navbatida (agar boshqa daromad manbalari mavjud bo'lmasa), ishlab topish lozim bo'lgan o'z moliyaviy imkoniyatlari hisobidan;

- odatda ish haqining oshishi bilan kuzatiladigan xizmatda o'sish imkoniyatlari mavjud emas va h.k:

- mehnatga haq to'lash va ijtimoiy himoyalanganlik, xususan, tibbiy ta'minot, sug'urta, bandlik, pensiya va h.k. kafolatlari nuqtai nazaridan;

- jamoaviy birdamlik nuqtai nazaridan: ish haqi, jamoaviy shartnomalar va kelishuvlarni tuzish yuzasidan jamoaviy muzokaralarni yuritishda ishtirok etish; kasaba uyushmasi tashkilotiga, kasbiy va shunga o'xshash uyushmalarga a'zolik;

- yuridik himoyalanganlik nuqtai nazaridan;

- qator holatlarda o'z mahsulotini (ishlarini) sotish uchun vositachilarga murojaat qilish, ish haqi ish tugaganidan keyin to'lanadigan hollarda ishni qisman moliyalash zarurligi nuqtai nazaridan;

- boshqa kamchilik va xatarlar.

Shunday qilib, xodimning o'zi o'z ish haqining miqdori va uning tarkibi, kafolatlanganligi, muntazamligi, shakli va hokazolar yuzasidan qarorlar qabul qilish markazining birinchi tomoni, bunda, xodim, odatda, huquqiy jihatdan zaif himoyalangan tomon hisoblanadi. Qarorlar qabul qilish markazining ikkinchi tomoni sifatida ish beruvchi ishtirok etadi. Bunda ushbu tomon bilan frilanser o'rtasida - mehnatga oid munosabatlarni rasmiylashtirish va amalga oshirishda (biznesni tashkil etish darajasi va shakliga, ya'ni uning nazarda tutilayotgan va amaldagi vaqtinchalik ishlashini joyiga qarab) ushbu bobda ko'rib chiqilgan muammolardan har biri yuzaga kelishi mumkin.

2.5. Mustaqil shtatdan tashqari xodimlar mehnati va unga haq to'lashni erkin tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari (Asunchrony Software kompaniyasi)

“Tarmoq elektron aloqa asosida tashkil etilgan iqtisodiyotda (e-lapse-economy) insonlar doimiy ravishda alohida muammolarni hal etish uchun tashkil etiladigan jamoalarga guruhlanadi va qayta guruhlanadi. Dasturiy ta'minot (DT) bozorlarini shakllantirish bilan shug'ullanuvchi Asunchrony Software kompaniyasida buning uchun hamma vaqt ushbu sohada ba'zi «keskin» g'oyalarga («Sool ideas») ega

bo'lgan insonlar, ya'ni kreativ «konstruktorlar - dizaynerlar» zarur. Bunday kishilar hamma vaqt topiladi»¹⁶.

Bu qanday yuz beradi. «DT ishlab chiqish loyihasi g'oyasiga ega bo'lgan biror shaxs uni Asunchrony veb-saytiga yuboradi. Loyihadan manfaatdor shaxslar bunga javob beradilar va rahbar jamoa tuzadi. Ish boshlangunga qadar yetakchi jamoa a'zolari bilan yakuniy daromad ular o'rtasida qanday taqsimlanishi to'g'risida kelishib olishi kerak. Boshqacha aytganda, har bir loyiha unda har bir ishtirokchi kapitaldan muayyan ulush olish sharti bilan tashkil etiladigan kichik kompaniyaga o'xshaydi.

Jamoa shakllangach DTni ishlab chiqish odatiy usul bilan kechadi. Har bir kishi DTning o'z qismini yozadi, loyiha yetakchisi umumiy rahbarlikni ta'minlaydi va dastur Asunchrony saytida e'lon qilinadi. Qizig'i shundaki, DTning dastlabki versiyalarini hatolar mavjudligi nuqtai nazaridan to'liq tekshirishni amalga oshiruvchi «beta-testerlar» («beta testers») ham sayt orqali jalb etiladi va o'z daromad ulushini oladi. Dasturni ishlab chiqish nihoyasiga yetgach, kompaniya odatda daromadning 10 dan 25 %gacha egalik qilgan holda uni bozorda sotishga yordam beradi.

Kompaniyada o'z kreslolarida o'tirib olib, qolganlarga buyruq beruvchi boshliqlar yo'q. Barcha qarorlar Asunchrony kompaniyasining jahon bo'ylab tarqalgan 30 ming kishidan iborat hamjamiyati o'rtasida taqsimlangan. Ushbu hamjamiyatning yakka a'zolari va jamoalari qaysi loyihalarni bajarish kerakligi, ularni kim amalga oshirishi, ijroni qanday baholash va mualliflarni qanday mukofotlashni hal etadilar.

“...Shu lahzada Asunchrony loyihalari ustida ishlovchi dasturchilar shoshilinch kompensatsiya olishmaydi – faqatgina kelgusi daromadlar ulushi va'da qilindi. Bu kichik loyihalar yoki o'zini boshqa usullar bilan ta'minlovchi insonlar uchun yaxshi. Lekin qator yirik dasturlar uchun o'ziga xos venchur kapitalistlari - kelgusi daromadlardan o'z ulushi evaziga ishlanmalarning dastlabki bosqichlarini moliyalashni kafolatlovchi insonlar zarur”.

2.6. Rossiyada Frlanserlar mehnatiga haq to'lash muammolari

Rossiya amaliyoti ham AQSh misolida ko'rib chiqilgan xorijiy mamlakatlarda frilansingga xos afzallik va xususiyatlarga ega. Biroq,

¹⁶ Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом. Учебное пособие. – М.: Дело и сервис, 2010, с. 420.

Rossiyada ish haqi, daromadlar va aholi ta'minlanganlik darajasining pastligi tufayli ish haqi va uning miqdori masalalari Rossiya frilanserlarini xorijlik hamkasblariga nisbatan ko'proq tashvishga soladi: ushbu mehnat faoliyati turini amalga oshirishga undovchi ikkita asosiy omildan – ishlashni juda xohlayman yoki ikkinchisi- ishlash juda kerak asosiy hisoblanadi.

Bunda frilanser – «erkin rassom» uchun «ishlab pul topish» jarayoni Rossiyada quyidagilar bilan murakkablashadi:

birinchidan, unga jamiyat tomonidan bir muncha ehtiyotsizlik bilan munosabatda bo'linadi, chunki u, aslida, jamiyat tomonida «o'z qoidalari bo'yicha o'ynaydi», bu tarixiy nuqtai nazardan ijtimoiy ishga joylashtirishga xos emas. Sho'rolar davrida qachonlardir hatto tekinxo'rlik to'g'risidagi qonun ham mavjud bo'lgan – shtatdan tashqarida ishlash, hozirgacha ayollarni uydagi ishiga («uyda o'tirish», biroq shu bilan birga u bolalarni tarbiyalaydi, xo'jalik yuritadi va bu bilan turmush o'rtog'iga uy ishlariga chalg'imaslik imkoniyatini yaratadi) va uyda ishlashga (tarjimalar, maqolalar, kitoblar va hokazolarni tahrir qilish, tikish, qandaydir axborot tarmog'i uchun buyurtmalarni rasmiylashtirish va h.k.) nisbatan bildirilgani kabi, ishlamaslikni anglatardi;

ikkinchidan, yuzaga kelgan tafakkur stereotiplariga barham berish zarurligi:

“...Ko'pchiligimizni bolaligimizdan ijod va savdo birga qo'shib olib borilmasligiga o'rgatishdi: san'at xalqniki bo'lishi kerak. Iqtidor – tafakkurning oshirilganligi belgisi, pul esa – moddiy dunyo ramzi va faqat “ochko'zlar” ular haqida o'ylashi mumkin. Haqiqiy iqtidor esa umuman xolisona bo'lishi kerak. Natijada biz ushbu fikrdan mantiqan kelib chiqadigan holatga egamiz: bir tomondan, Rossiyada mustaqil insonlar ko'p, ikkinchi tomondan esa, o'z qobiliyatlari bilan, boy bo'lib ketish tugul, hatto yaxshi pul topa oladigan insonlar juda kam” [47], ya'ni ayniqsa ijodiy kasb frilanserlari o'zini foydali qilib ko'rsatishni, balki foydali “sotishni” – yaxshi ish uchun kerakli miqdorda buyurtmalar olishni ham bilishi lozim;

uchinchidan, ko'pincha buyurtmachi tomonidan frilanserga nisbatan shubhali, bepisand va noinsof munosabatda bo'linishi. Ko'pincha o'zi yuqori malakali va yuksak mas'uliyatli tadbirkor bo'lmay, hukumronlik qilish va boshqarishni istagan holda, yozma shartnoma tuzishdan voz kechishi, agar erkin xodim uning (yoki korxonaning) puli evaziga ish bajarayotgan bo'lsa, unga hurmatsizlik bilan munosabatda bo'lishi mumkin. Natijada bajarilgan buyurtmaga haq to'lanmaslik holatlari tez-tez

uchrab turadi. Odatda, buyurtmachi faqat xodimga va'da qilingandan ko'ra kamroq haq to'lamoqchi bo'lsa yoki umuman to'lashni istamasa, shartnomaning yo'qligidan manfaatdor bo'ladi.

Ko'pincha professionallarga pasaytirilgan narxlarda yoki boshlovchi mutaxassis narxlarida haq to'lash taklif etiladi. «V krugе pervom (Davrada birinchi)» teleseriali ekran yuzini ko'rgach, ssenariy muallifi A.I. Soljenitsindan qancha gonorar xohlayotganligini so'rashdi, u esa siz qanchani lozim topsangiz shuncha bo'ladi, deb javob berdi. U va uning rafiqasiga raqamni aytishganda (har seriya uchun uch ming dollarlar), ular bu juda katta (!) summa, deyishdi. Hammaga shunday to'lashsa-da (unga juda ko'p pul to'lagan bo'lishardi), lekin ... to'lashmadi;

to'rtinchidan, ko'pincha buyurtmachining kutilmagan xatti-harakatlari: hatto ishni bajarish va topshirish muddatlari aniq ko'rsatilgan yozma shartnoma mavjud bo'lgan taqdirda ham, u istalgan vaqtda yo'qolib qolishi, shuningdek, bu bilan, masalan, boshqa buyurtmani bajarish grafigi yoki frilanserning boshqa rejalarini buzgan holda kutilmaganda paydo bo'lib qolishi ham mumkin. Ya'ni ayrim buyurtmachilar majburiyatlar faqat ijrochida bo'lishi mumkin, deb hisoblaydilar. Natijada, har bir frilanserda vaqt o'tishi bilan o'z mijozlarining «qora ro'yxati» hosil bo'ladi. Shunday qilib, frilanser buyurtmachining kutilmagan xatti-harakatlaridan himoyalaniش imkoniyatiga ega bo'lmagan holda, o'ziga zarur daromad darajasiga ega bo'lish uchun asta-sekin doimiy mijozlarini to'playdi;

beshinchidan, buyurtmachining buyurtmani aniq-ravshan ifodalay olmasligi – bu ayniqsa reklama, jurnalistlik, dizaynerlik va shunga o'xshash ijodiy ishlarga taalluqli: «Biz haqimizda o'quvchiga qiziqarli bo'ladigan nimadir yozing». Bunday holatlarda frilanser yo buyurtmachiga topshiriqni ifodalashda yordam berishi yoki – qat'iy istak bo'lmagan / buyurtmachi o'z talablarini yaqqol ifodalay olmagan hollarda – buyurtmani bajarishdan bosh tortishi lozim, aks holda frilanser o'sha to'lov evaziga ishni bir necha marta qayta o'zgartirishi yoki umuman haq olmasligi xatari mavjud;

oltinchidan, ko'pincha buyurtmachiga ishlashni bilishi va yaxshi haq olishga munosibligini isbotlash zarurati, bunga hamma vaqt ham erishib bo'lmaydi. Gap shundaki, har bir tomon to'g'ridan-to'g'ri qarama-qarshi narsani xohlaydi: frilanser kam kuch sarflashga va o'z mehnati natijasini qimmat sotish, buyurtmachi esa – qisqa muddatlar va past to'lov evaziga sifatli ishga ega bo'lishga intiladi. Albatta, Rossiyada bozor munosabatlari rivojlanishining ushbu jabhasida, odatda, buyurtmachi qulay vaziyatda

bo'ladi: u ish uchun dastlab kelishilgan summadan kam haq to'lashi, to'lovni kechiktirishi yoki umuman to'lovdan bosh tortishi mumkin;

ettinchidan, ba'zan frilanserining kasbiy va ishbilarmonlik qobiliyatlariga ortiqcha baho berilishi, yoki buyurtmachining talablariga mos kelmasligi / mos kelishni, ishni oxirigacha yetkazishni istamasligi. Bunday hollarda professional frilanserlar o'z hamkasblariga shunday maslahat beradilar: «...agar siz o'z ijodingiz uchun mukofot olishni istasangiz, shuni bilingki, faqat o'zingizni ifoda etishingiz uchun hozircha hech kim haq to'lashga tayyor emas» [47];

sakkizinchidan, ko'pincha frilanserning, ayniqsa uyda ishlayotganda o'z ish vaqtini tashkil etish (masalan, ish grafigini tuzish) va o'z ijodiy jarayonini boshqarishni (masalan, charchab qolmaslik uchun o'z yuklamasini rejalashtirishni) bilmasligi, shuningdek biror buyurtmani bajarish uchun shtatda ishlaganiga nisbatan juda ko'p (sutkasida 10-14 soatdan) ishlashga to'g'ri kelishiga tayyor emasligi (shtatdagi xodimga ish haqi nafaqat qilingan ish, balki ko'pincha uning ish o'rnida bo'lishi, ichki mehnat tartibi qoidalariga roiya etilishi, lavozim yo'riqnomalarining bajarilishi va hokazolar uchun ham to'lanadi);

to'qqizinchidan, doimiy va uzluksiz mustaqil (va o'z hisobidan) malaka oshirish zarurati. Frilanser uchun mansab «cho'qqisi» mavjud emas – u o'z zinasiga ega, u «pastga tomon harakatlanayotgan eskalator bo'ylab ko'tarilishi kerak: bundan ikki yil avval yaxshi hisoblangan ish haqi endi qadrini yo'qotdi; so'nggi bir necha yil mobaynida raqobatchi mutaxassislarning yangi avlodi o'sib chiqdi va h.k.». Ayni paytda o'z malakasini doimiy ravishda oshirish sifat jihatdan yangi darajaga chiqish va shunga muvofiq narxni oshirish imkonini beradi.

Biroq, uzluksiz ta'lim nafaqat rossiyaliklar, balki yuqorida ta'kidlanganidek, xorijiy frilanserga ham zarur, shuningdek ko'p ishlashga tayyorlik (ish haqi muntazam bo'lmagan hollarda), tanlash erkinligidan foydalanish, javobgarlikni o'z zimmasiga olishni bilish. Ta'kidlash joizki, yuqorida ko'rib chiqilgan frilanser tomonidan o'zi uchun zarur mablag'larni ishlab topish qiyinchilik va muammolari to'plami shu bilan cheklanmaydi, balki yanada kengayishi mumkin.

Frilanser bilan buyurtmachi o'rtasidagi ishni bajarish / xizmatlar ko'rsatish borasidagi ishbilarmonlik munosabatlarini rasmiylashtirish masalasini alohida ajratish lozim. Frilanser, unga ishlaydigan tashkilot xodimlarining ro'yxatdagi soni yoki uning o'rindoshlik asosida ishlovchi tashqi xodimlari soniga kirmaydigan xodim sifatida u bilan fuqarolik huquqi xususdagi shartnomani tuzadi: ushbu tashkilot ishlarini bajarish va

unga xizmatlar ko'rsatish RF Mehnat kodeksining 128-moddasiga muvofiq fuqarolik huquqlarining obyekti hisoblanadi.

Ilmiy tadqiqot, tajriba-konstruktorlik va texnologik ishlarini bajarish tartibi kodeksning 38 va 39-boblari bilan tartibga solinadi. Ularda shartnoma shartlari, uning ijrosiga nisbatan qo'yiladigan talablar; tomonlarning huquqlari, majburiyatlari va javobgarligi hamda eng asosiysi ish va xizmatlarni bajarish tartibi o'rnatilgan. Xususan, 781-sonli «Xizmatlar haqini to'lash» moddasi quyidagilarni nazarda tutadi:

«1. Buyurtmachi unga ko'rsatilgan xizmatlar haqini pulli xizmatlar ko'rsatish shartnomasida ko'rsatilgan muddatda va tartibda to'lashi shart.

2. Buyurtmachining aybi bilan ijroning imkonsizligi yuzaga kelgan hollarda xizmatlar haqi, agar qonunda yoki pulli xizmatlar ko'rsatish shartnomasida boshqacha holat nazarda tutilmagan bo'lsa, to'liq to'lanishi lozim.

3. Ijroning imkonsizligi tomonlardan hech biri javob bermaydigan holatlar bo'yicha yuzaga kelgan hollarda, agar qonunda yoki pulli xizmatlar ko'rsatish shartnomasida boshqacha holat nazarda tutilmagan bo'lsa, buyurtmachi ijrochiga amalda ko'rilgan xarajatlarni qoplaydi»¹⁷.

Frilanser tomonidan o'z gonorarini ishlab topishda yuzaga keladigan qiyinchiliklarga barham berish nuqtai nazaridan 782-sonli «Pulli xizmatlar ko'rsatish shartnomasini bajarishdan bir tomonlama voz kechish» moddasi muhim ahamiyat kasb etadi:

«1. Buyurtmachi ijrochiga u tmondan amalda ko'rilgan xarajatlarni to'lab bergan taqdirda pulli xizmatlar ko'rsatish shartnomasini ijro etishdan voz kechishga haqli.

2. Ijrochi faqatgina zararlar to'liq qoplangan taqdirda pulli xizmatlar ko'rsatish shartnomasi bo'yicha majburiyatlarni ijro etishdan voz kechishga haqli».

Shunday qilib, frilanserda faqatgina oqilona rismiylashtirilgan buyurtmachi tomonidan ish/xizmat sifatida nisbatan bildiriladigan e'tirozlar to'g'risidagi (e'tirozlar ro'yxati va mazmuni, ishlov berish va o'zgartirishlar kiritish muddatlari va h.k.) bandni o'z ichiga olgan yozma shartnoma mavjud bo'lgan taqdirda o'z ishiga haq olish qafolatlari bo'lishi mumkin. Shartnomada frilanserning ish haqiga solinadigan soliqlarni buyurtmachi to'lashi (va qanday soliqlar) ko'rsatilishi kerak. Faqatgina qonun hujjatlariga amal qilish xodimga huquqiy himoyani ta'minlashi

¹⁷ Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и зарубежом. Учебное пособие. – М.: Дело и сервис, 2010, с. 424.

mumkin. Bundan avval qonun hujjatlarini puxta o'rganib chiqish va yuristlar bilan maslahatlashish zarur.

E'tibor qaratish lozimki, frilanser buyurtmachi korxona bilan vaqtinchalik mehnat shartnomasini tuzishi mumkin – mazkur holatda unga RF Mehnat kodeksida, xususan, 59-sonli "Muddatli mehnat shartnomasi" moddasida yozilgan mehnat huquqi me'yorlari amal qiladi. Bundan tashqari, RF Mehnat kodeksining 11-sonli «Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnat huquqi me'yorlarini o'zida mujassam etgan boshqa hujjatlarning amal qilishi» moddasida quyidagilar nazarda tutilgan:

«Sud tomonidan xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnatga oid munosabatlar amalda fuqarolik-huquqiy xususdagi shartnoma bilan tartibga solinishi belgilab qo'yilgan hollarda bunday munosabatlarga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnat huquqi me'yorlarini o'zida mujassam etgan boshqa hujjatlar qoidalari qo'llaniladi».

Umuman, fuqarolik huquqi xususdagi shartnoma asosida ishlovchi frilanserlarning mehnat faoliyati RF Mehnat kodeksining ushbu moddasiga muvofiq mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnat huquqi me'yorlarini o'zida mujassam etgan boshqa hujjatlar bilan tartibga solinmaydi, ya'ni ularda haq to'lanadigan ta'til, ijtimoiy-mehnat kafolatlari hamda kompensatsiyalar va shunga o'xshash himoyalash mexanizmlari mavjud emas. RF Konstitutsiyasida mamlakatning barcha fuqarolari uchun nazarda tutilgan holatlar bundan mustasno. Masalan, RF Konstitutsiyasi 37-moddasining 5-bandida har bir shaxs dam olishga haqli, deb belgilab qo'yilgan, lekin federal qonun bilan belgilangan ish vaqtining davomiyligi, dam olish va bayram kunlari, har yillik haq to'lanadigan ta'til faqat mehnat shartnomasi asosida ishlovchi xodimga kafolatlanadi.

Shuning uchun shtatdan tashqaridagi mustaqil xodimlar barcha xatarlarni o'z zimmalariga oladilar (teskari tomon «tanlash erkinligi» va mustaqillik). Doimiy ravishda ishda bo'lishni talab qilmaydigan, lekin kichik bo'lsa-da barqaror ish haqini ta'minlovchi va yuqorida sanab o'tilgan konstitutsiyaviy kafolatlar, shuningdek mehnat pensiyasini olish huquqini beruvchi mehnat stajining mavjudligini tasdiqlovchi mehnat daftarchasiga ega bo'lish imkonini beruvchi davlat muassasasida ishlashni himoyalash variantlaridan biri sifatida ko'rib chiqish mumkin.

Rossiyada frilanserlar mehnat faoliyatiga taalluqli yana bir holatga e'tibor qaratish lozim – ular doimiy ish o'rniga ega emasligi bois, masalan, konferensiyalar, professional hamkasblar bilan uchrashuvlar, simpoziumlar va shunga o'xshash tadbirlarda qatnashish uchun chet elga

chiqish ularga qiyin bo‘ladi, bu hol jahonning barcha mamlakatlarida “o‘tkazish tartibining” qat’iyligi bilan ham bog‘liq.

Shtatdan tashqaridagi mustaqil xodimlar mehnatini tartibga soluvchi maxsus qonun hujjatlari Rossiyada ishlab chiqilmagan, o‘z navbatida, ularning soni, band bo‘lganlar umumiy sonidagi ulushi va uning dinamikasi, faoliyat sohalari, ish haqi darajasi haqidagi ma’lumotlar ham mavjud emas.

Qisqacha xulosalar

Sanoati rivojlangan mamlakatlar iqtisodiyoti amaliyotida mehnatga haq to‘lashning 2 ta: ishbay va vaqtbay shaki mavjud. Mazkur mavzuda ish haqining shakl va tizimlari hamda ko‘rsatkichlarining o‘rni va vazifasi alohida-alohida tahlil qilingan.

Hozirgi zamon ishlab chiqarishida, sanoati rivojlangan, AQSh, Italiya, Fransiya va boshqa mamlakatlarda ish haqi tizimlarining turli shakllari qo‘llanilishi hamda ularning afzallik va muammolari to‘g‘risidagi nazariy va amaliy ma’lumotlar, ushbu mavzuning asosi qilib berilgan, qolaversa, ish haqini hisoblashda qator asosiy tamoyillar bo‘lib, ular o‘z navbatida barcha bo‘g‘inlarda faoliyat yuritayotgan xodimlarni to‘g‘ri rag‘batlantirilish imkonini yaratadi.

Korxonalarda ishlab chiqarish sharoiti bilan bog‘liq barcha o‘zgarishlar ma’muriyat (rahbariyat) tomonidan doimiy ravishda tanishtirib borilishi kerak. Shunga ko‘pa, har bir xodimning ishlab chiqarish jarayonida peal ishtiroki hisobga olinishi va nazorat qilinishi zarur. Bu tadbirlarni amalga oshirish o‘z navbatida: korxonada xodimlarga ish belgilayotgan paytda yuqori darajadagi afzalliklarni yaratadi.

Nazorat va mulohaza savollari

1. Ish haqi ko‘rsatkichlari tarkibini ko‘rsating.
2. Ishbay ish haqi va vaqtbay ish haqining o‘zaro farqini izohlab bering.
3. Tarif tizimi yo‘nalishlarini ko‘rsatib bering.
4. Ish haqini hisoblashning qaysi tamoyillarini bilasiz?
5. Mehnatga haq to‘lashni ko‘p bosqichli xususiyati nimalardan iborat?

6. Ish haqi bo‘yicha oshkoralik, hisobga olish va nazorat deganda nimani tushunasiz?

7. Biznes va mehnat faoliyatini tashkil etishning yangi jahon yo‘nalish va uslublarini ayting.

8. Markazlashmagan tashkiliy tuzilmalarning qanday tasniflari ish haqi va tadbirkorlik faoliyati ishtirokchilarining manfaatlari bilan bevosita bog‘liq?

9. Natija bo‘yicha haq to‘lash amerikacha modelining mohiyati va uni tuzish tamoyillari nimalardan iborat?

10. Rossiyada mehnat sohasidagi lizingning rivojlanishi qay darajada va u bilan bog‘liq ish haqi muammolari qanday?

11. Tijorat yo‘li bilan ishga joylashish qanday xalqaro huquqiy mehnat me‘yorlari bilan tartibga solinadi va ulardan qaysilari Rossiya amaliyotida qo‘llaniladi?

12. Rossiyada frilansingning vujudga kelishi va frilanser tomonidan o‘z mehnat haqining “ishlab topishi” jarayoni nima bilan murakkablashadi?

Adabiyotlar

1. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligi yanada yuksaltirishdir /I.A.Karimov. – T.: O‘zbekiston, 2010. – 59-70 b.

2. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari. – T.: O‘zbekiston, 2009.

3. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. - T.: Mehnat, 2009.

4. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ.ред. Н.А. Волгина. - М.: Изд-во РАГС, 2010. - 368 с.

5. Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом. Учебное пособие. – М.: Дело и сервис, 2010, 418с.

6. Экономика труда / Под ред. Горелова Н.А. Учебник. - СПб.: Питер, 2007.

7. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. Учебник для вузов. - М.: Издательство «Норма», 2008.

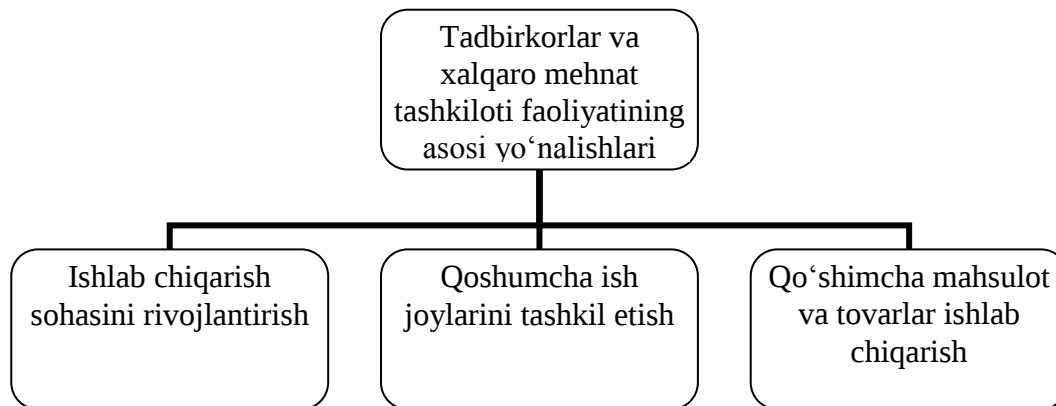
8. Одегов Ю.А., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика и социология труда. Учебник. Том I. - М.: - Альфа-Пресс, 2007.

III bob. ISH HAQI TO‘LASHNI TASHKIL ETISHDA XALQARO MEHNAT TASHKILOTI KONVENSIYALARI VA TAVSIYANOMALARI

3.1. Xalqaro mehnat tashkiloti va uning mehnat munosabatlarini tartibga solishdagi ahamiyati

Xalqaro mehnat tashkilotiga 1919-yili Shvetsariyaning Jeneva shahrida asos solingan. 1920-yillarga kelib, xalqaro miqyosda iqtisodiyot masalalari keskinlashuvi, siyosiy beqarorlikning yuzaga kelishi barcha rivojlangan davlatlar xalq xo‘jaligi tizimida salbiy oqibatlarni keltirib chiqardi. Ya’ni kapitalistik ishlab chiqarishdagi umumiy inqirozlar darajasi, ishlab chiqarishning tabiiy rivojlanishi, ishsizlar armiyasining o‘shiga olib keldi. Bu esa o‘z navbatida xalqaro miqyosda ishlovchilarni mehnat masalalari bilan bog‘liq tashkilotni tuzishga undadi. 1950-yillarga kelib, xalq xo‘jaligi biroz barqarorlik natijasi BMTning asosiy bo‘limlari sifatida Xalqaro mehnat tashkiloti tan olindi.

Tadbirkorlar va xalqaro mehnat tashkiloti o‘z faoliyatining asosiy uch yo‘nalishi bo‘yicha olib bormoqdalar:



3.1- rasm. Tadbirkorlar va xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatining asosiy yo‘nalishlari.

1. Ishlab chiqarish sohasini rivojlantirish.
2. Qo‘shimcha ish joylarini tashkil etish.
3. Qo‘shimcha mahsulot va tovarlar ishlab chiqarish.

Xalqaro mehnat tashkiloti, tadbirkorlarning asosiy huquqlari. Tadbirkorlarning huquqlari mehnatkashlar va hukumat huquqlari bilan teng keng imkoniyatlarga ega. Shundan kelib chiqib, xalqaro miqyosda

ishlab chiqarish munosabatlarini tadbirkorlar harakati boshqa toifadagi ishlovchilar harakatiga nisbatan keskin farq qiladi.

Xalqaro mehnat tashkilotining bandlik va ishsizlikka nisbatan munosabati 1991-yilda qabul qilingan bandlikka ko'maklashish va ishsizlikdan himoya qilish to'g'risidagi Konventsiyada o'z aksini topgan. Unda belgilanishicha ijtimoiy ta'minotni o'z ichiga olgan to'liq, unumdor va erkin tanlangan bandlikka ko'maklashish milliy bandlikning ustuvor vazifasi bo'lishi kerak¹⁸.

Xalqaro mehnat tashkiloti nizomi bilan tadbirkorlar delegatlar (xalqaro mehnat konferensiyalariga davlat a'zolari) bilan bir qatorda saylanish huquqiga ega. Mehnat tashkiloti nizomini ijro etuvchi organning ma'muriy kengashi tarkibining 3 tomonlama tizimi ko'rib chiqiladi. Demak ma'muriy kengash a'zolari (tadbirkorlar tomonidan) mehnat konferensiyalariga qatnashish uchun uch yilda delegat sifatida ishlaydilar. Bu delegatlar bir qancha davlatlar tadbirkorlari muammolarini olib chiqish bilan bir qatorda o'z davlatlari muammolarini olib chiqish huquqiga egadirlar.

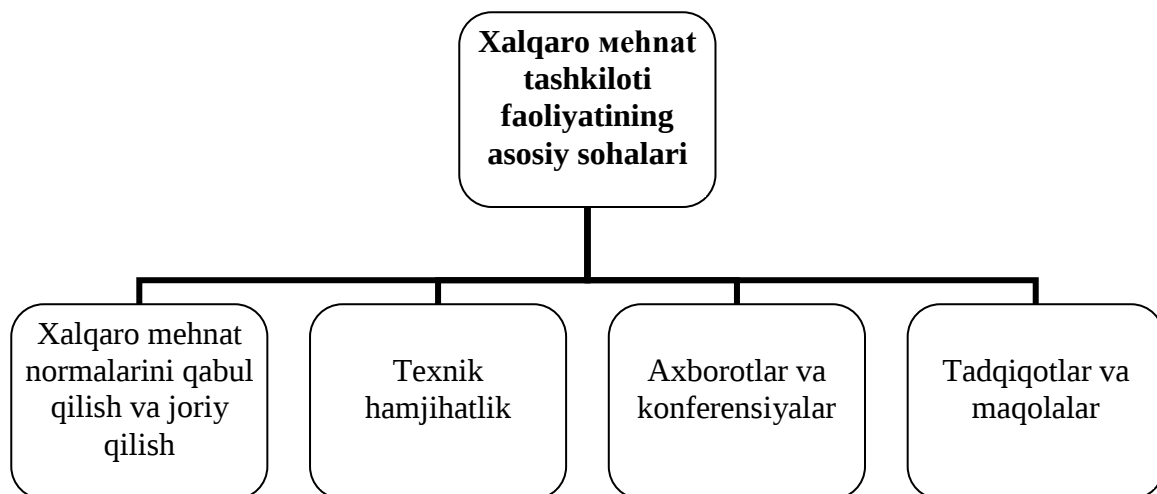
Tadbirkorlar delegatlari konferensiya raisining muovini nomzodiga o'z a'zolarini ko'rsatish huquqiga ega. Konferensiya raisligi faqat hukumat delegatlari tomonidan tayinlanadi, faqat 1972-yilda mehnatkashlar va tadbirkorlar orasidan saylangan.

Xalqaro mehnat tashkiloti o'z faoliyatini 4 soha bo'yicha olib boradi:

1. Xalqaro mehnat me'yorlarini qabul qilish va joriy qilish.
2. Texnik hamjihatlik.
3. Axborotlar va konferensiyalar.
4. Tadqiqotlar va maqolalar.

Ushbu yo'nalishlarni ishlab chiqqan mutaxassislar ijtimoiy sohalarda konvensiya va tavsiyalarni qabul qilish tadbirkorlarning ishtirokisiz samarasiz bo'lishligini ko'rsatib o'tganlar. Xalqaro mehnat tashkilotida xalqaro mehnat me'yorlarini qabul qilish uzoq davom etadigan, murakkab jarayondir. Tadbirkorlar hukumat va ishlovchilar bilan bir qatorda mehnat me'yorlari loyihalarini ishlab chiqishda faol ishtirok etadilar.

¹⁸ Рынок труда. Учебное пособие. /Под общей редакцией проф. Абдурахманова К.Х., проф. Одегова Ю.Г. – Т.: ТФ РЭА, 2009. – 118 с.



3.2. - rasm. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatining asosiy sohalari.

Demak, xalqaro mehnat tashkiloti konvensiya va yo‘llanmalari keng miqyosdagi ijtimoiy va mehnat masalalarini o‘z ichiga oladi, ya’ni: ish vaqti davomiyligi, ish haqi, mehnat va sog‘liqni himoya qilish, ijtimoiy ta’minot mehnat faoliyatini tartibga solish, onalikni muhofaza qilish, haq to‘lanadigan ta’tillar, ishlab chiqarish munosabatlarini ish bilan ta’minlash va ishsizlik muammolari bilan ish olib boradi.

3.2. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatini belgilovchi asosiy ko‘rsatkichlar

Xalqaro mehnat tashkiloti xalqaro mehnat me‘yorlarini qabul qilish mexanizmi va bosqichlarida quyidagi masalalar bo‘yicha o‘z faoliyatini amalga oshiradi.

1. Qabul qilinayotgan xalqaro mehnat me‘yorlarining joriy etilish darajasi.
2. Qabul qilinayotgan xalqaro mehnat me‘yorlari saviyasi darajasi.
3. Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan qabul qilinayotgan xalqaro mehnat me‘yorlarni a’zo davlatlarda ratifikatsiya qilish masalalari.

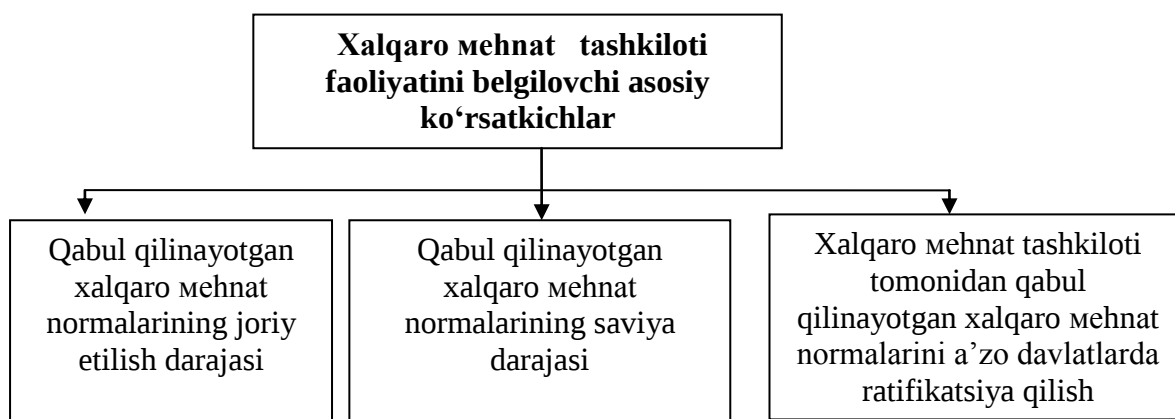
Ish haqi borasidagi siyosatni muvaffaqiyatli amalga oshirish shartlari sifatida quyidagi ikki omilni ajratib ko‘rsatish mumkin¹⁹:

¹⁹ Международная конвенция по вопросам занятости, конвенция и рекомендации МОТ. 1991-1997. - М.: Региональное бюро МОТ в Москве, 1997.

– daromadlar borasidagi siyosatni mamlakat miqyosida amalga oshirish uchun imkoniyat yetarli bo‘lishi lozim. Ya’ni, ish haqi masalalari bo‘yicha jamoaviy muzokaralarning milliy tizimi mavjud bo‘lishi kerak;

– daromadlar borasidagi siyosat ijtimoiy hamkorlar (kasaba uyushmalari va ish beruvchilar) tomonidan to‘liq qo‘llab-quvvatlanishi kerak.

Xalqaro mehnat tashkiloti a’zosi bo‘lgan dunyoning ko‘pchilik mamlakatlarida ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasidagi talablar hisobga olainadi. Shu bilan birga, biror mamlakat XMTning qaysi hujjatini ratifikatsiya qilganiga qarab, ijtimoiy mehnat sohasining turli jihatlarini tartibga solish bo‘yicha turli konvensiya va tavsiya talablaridan amaliy faoliyatida foydalanadi²⁰.



3.3-rasm. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatini belgilovchi asosiy ko‘rsatkichlar.

Xalqaro mehnat tashkiloti ijtimoiy (muammolar) shart-sharoitlar bo‘yicha qabul qiladigan axborotlarni qayta ishlaydi va axborotlarni yetkazib beruvchi asosiy manbai mehnat Sgstatistikasi yillik ma’lumotnomacidir. Qolaversa, xalqaro miqyosda mehnat va ijtimoiy masalalardagi o‘zgarishlarni yillik xalqaro mehnat haqida ma’lumotnoma orqali o‘rganish mumkin. Bu axborotlar o‘tkazilgan tadqiqotlar natijasida olingan bo‘lib, rivojlangan mamlakatlardagi ayrim tarmoqlarda texnologik taraqqiyotning o‘sishi orqali yuzaga keladigan muammolar, ya’ni bandlik va ishsizlik ishchi kuchlarining harakati, ish haqi va daromadlarni tartibga solish, ayollar bandligini tayyorlash va boshqa masalalarni ko‘rib chiqadi.

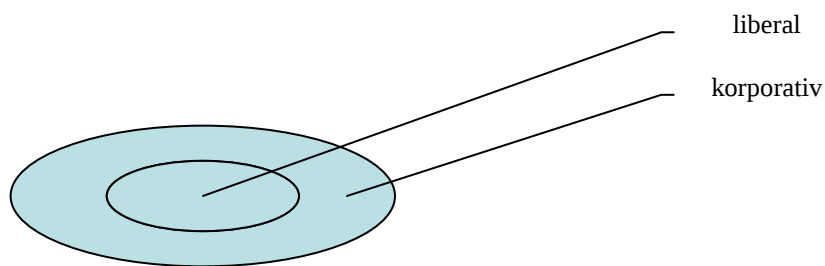
²⁰ Рынок труда. Учебное пособие. /Под общей редакцией проф. Абдурахманова К.Х., проф. Одегова Ю.Г. – Т.: ТФ РЭА, 2009. – 268 с.

Kasaba uyushmalari, ish beruvchilar tashkilotlari va davlat o'rtasida mehnat bozori sohasidagi o'zaro munosabatlarning o'zgarishi. Globalashuv sharoitida, yuqorida ta'kidlanganidek, kam mehnat sarflari va ijtimoiy himoya uchun past xarajatlar ko'rinishida rivojlanayotgan mamlakatlar tomonidan raqobat kuchaydi. Ushbu mamlakatlarning past haq to'lanadigan yollanma xodimlari uchun ushbu ustunlik unchalik bir xil va hamma vaqt ham ko'ngildagiday emas, chunki past ish haqi bilan bir qatorda ularda mehnat sharoitlari ham yomonlashadi. Rossiyada, masalan, kichik biznes korxonalarida ish kunining davomiyligi ko'pincha 10-14 soatgacha oshiriladi, haq to'lanadigan ta'til qonun bilan belgilanganga nisbatan ikki marta qisqaradi, kasal bo'lgan kunlar uchun kasallik varaqalarini topshirmagan ma'qul.

Iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda globalashuv maqsadlari, natijalari va oqibatlari xodimlar va ish beruvchilar manfaatlariga turlicha ta'sir ko'rsatadi: xodimlar uchun – bu ko'pincha ishni yo'qotib qo'yish xavfi va rivojlanayotgan mamlakatlarda bo'lgani kabi ish haqini oshirish muammosi. Ish beruvchilar uchun birinchi navbatda – bu mehnat sarflarini pasaytirish muammosi va bir vaqtning o'zida eng yaxshi yuqori malakali va yuqori unumli xodimlarni saqlab qolish va jalb qilish yuzasidan katta miqdordagi xarajatlarni amalga oshirish muammosi.

Lekin, mehnat sarflarining eng xarajatli qismlarini shunchaki pasaytirish yo'li bilan raqobatbardoshlikni saqlab turish ko'ngilsiz oqibatlarni keltirib chiqarishi tufayli, nafaqat alohida kompaniyalar darajasida, balki ancha yuqori darajalarda – tarmoq, mintaqa, umummilliy darajalarda *mehnatga oid munosabatlarni*, boshqacha aytganda, mehnatga oid munosabatlar tizimini o'zgartirish zarurati yuzaga keldi. Bunday zarurat 1970-yillardagi yuz bergan ijtimoiy sohadagi o'zgarishlar singari namoyon bo'la boshladi.

Mehnatga oid munosabatlarni o'zgartarish jarayoni turli mamlakatlarda turlicha kechdi, chunki ularda nafaqat ijtimoiy himoyalashning turli tizimlari, balki mehnatga oid munosabatlarning ham turli tizimlari amal qiladi. Mehnatga oid munosabatlar, odatda quyidagi ikkita modelni o'zida birlashtiradi:



3.4-rasm. Mehnatga oid munosabatlar modellari.

Biroq global ko‘lamda ushbu xillarga ajratish, jadallik bilan o‘zgarib borayotgan sharoitlarni hisobga olgan holda, bir muncha bahs-munozaralarni keltirib chiqaradi.

Liberal va korporativ modeli mamlakatlarda ham kasaba uyushmalari bilan ish beruvchilar tashkilotlari (uyushmalari) o‘rtasidagi munosabatlar shakllari farq qiladi. Masalan, iqtisodiyotning ***liberal modeliga ega*** inglizabon mamlakatlarda *ushbu* munosabatlar, ayniqsa 1970-1980-yillarda *konfrontatsion xususiyatga ega edi*. Agar 1950-yillarning ikkinchi yarmida va 1960-yillarda bu qarama-qarshilikka iqtisodiy o‘shishning yuqori sur‘atlari va davlatning umumiy farovonlik siyosatini amalga oshirishga yo‘naltirilganligi to‘sqinlik qilgan bo‘lsa, 1970-yillarda chuqur iqtisodiy inqiroz (1973-yildagi neft shoki) boshlanishi bilan ushbu qarama-qarshilik g‘oyat keskinlashdi, bunda davlat ish beruvchilar tomonida bo‘ldi. Shunday qilib, bir tomondan, kasaba uyushmalari, ikkinchi tomondan esa, ish beruvchilar va davlat.

Bunday qarama-qarshilik, ayniqsa Buyuk Britaniyada yaqqol namoyon bo‘ldi. Bu yerda kasaba uyushmalari juda kuchli edi, Margaret Tetcher esa ular hukmronligiga chek qo‘yishga qaror qildi.

3.3. Ish haqi ierarxiyasi: o‘zgarishlar va yo‘nalishlar

Agar siz xodimlarning ishlashini xohlasangiz, ularga shaxsiy hissasiga ko‘ra haq to‘lang. Bu yollash va ishdan bo‘shatishga ham taalluqli. Amerikaning asosiy sug‘urtachilaridan biri o‘zining “Rojdestvo svodkasi” tufayli mashhur bo‘lgan. U o‘z xodimlarining har biri unga qancha summaga tushishi va ularning har biri qancha daromad keltirishini hisoblab chiqib, so‘ngra tegishli xulosaga keladi. Bu hol hech kimni xafa qilmasdi. Lekin, 80-yillarning boshida konservatorlarning ingliz-saksoniya inqilobi yuz bergach, qator rivojlangan mamlakatlarda uzoq vaqt mobaynida qisqarish yo‘nalishiga ega daromadlardagi farq AQSh, Angliya

va ingliz-saksoniya oʻrnak olgan boshqa koʻplab mamlakatlarda qaytadan oʻsa boshladi.

Bu Fransiya ham taalluqli, yaʼni ushbu mamlakatda koʻpchilik iqtisodiy raqobatbardoshlikni kuchaytirish uchun daromadlar shkalasini kuchaytirish zarur, deb hisoblaydi. Lekin boshqa kapitalistik mamlakatlarda, aksincha, korxonalar ish haqlari ierarxiyasini tor doiralarda ushlab turishga intiladi. Bu hol Yaponiyada ham muhim oʻrin tutadi, u yerda barcha qarorlar, shu jumladan mukofotlarni tayinlash qarori ham jamoaviy tarzda qabul qilinadi va korxonaga sodiqlik ish haqiga nisbatan kuchliroq ragʻbatlantiruvchi omil hisoblanadi.

Huddi shunday holat biz «Alp mamlakatlari» (Shveytsariya, Avstriya, Germaniya), deb nomlagan mamlakatlar guruhida ham kuzatiladi. Ammo **barcha mamlakatlarda ushbu anʼanaga darz keta boshladi.**

Agar globallashuvning navbatdagi jabhasi boshida - 1980-1990-yillarda unda asosan eski Gʻarb manfaat koʻrgan boʻlsa (bu, ikkinchi tomondan, ijtimoiy himoyalash darajasining pasayishi hamda daromadlar va ish haqidagi tabaqalashning kuchayishiga ham oʻz taʼsirini koʻrsatdi), soʻngra qator sabablar tufayli vaziyat tubdan oʻzgardi. Globallashuvdan koʻproq «yosh kapitalizm» mamlakatlari manfaat koʻra boshladi. Xususan, Meksika ham shular jumlasiga kiritish mumkin. 2004-yildan eʼtiboran Meksika iqtisodiyotining ahvoli yaxshilana boshladi va 2005-yilda oʻsish surʼatlari 3,2 % darajasigacha yetdi, YaIM hajmi boʻyicha mamlakat inqirozgacha boʻlgan davrda jahonda 13-oʻrinda turar edi.

Bozor iqtisodiyoti rivojlanayotgan mamlakat sifatida Meksika koʻplab muammolar bilan bir qatorda mehnat bozorida ham qator muammolarga ega, biroq band aholining soatbay daromadlari ortib, yuqorida koʻrib chiqilgan koʻplab OESR mamlakatlari va Rossiyadan farqli oʻlaroq, ushbu daromadlarning tabaqalanishi pasaymoqda (5.1-jadval).

Jadval maʼlumotlariga koʻra, koʻrib chiqilgan davrda soatbay daromadlar asosan ularni faoliyat turi yoki ishning oʻziga xosligiga koʻra tabaqalash saqlanib qolgan holda oʻsdi. 2004-yil maʼlumotlariga koʻra, mulkdorlarning soatbay daromadi oʻzini-oʻzi band qiluvchilar daromadlariga nisbatan 2,5 marta, yollanma xodimlar daromadlariga nisbatan 2 marta koʻp edi. Biroq soatbay daromadlarning har xil surʼatlar bilan oʻsishi *aholi daromadlari darajalarining uzilishidagi qisqarishga* olib keladi.

3.1-jadval

Meksikada turli toifaga mansub band aholining soatbay daromadi 2002-y. narxlarida, meks. peso.

Band aholining toifasi	2000-y.	2004-y.	O'sish sur'ati, %
Yollanma xodimlar	18,3	19,1	+4,37
Korxonalar mulkdorlari	41,8	38,6	-8,0
Intellectual sohada band bo'lganlar	13,7	14,3	+4,0
Nointellektual sohada band bo'lganlar	12,6	13,1	+4,0
Menejerlar va boshqa ma'muriy xodimlar	15,1	16,5	+9,0

Manba: Employment and Income in Mexico in 2004 and 2005. Institute of labour Studies. Mexico, 2006. P. 3.

Ushbu yo'nalishni “eski kapitalizm” mamlakatlaridagi yo'nalish hamda daromadlar va ish haqi darajalarini tabaqalash o'lchamlari bilan taqqoslash mumkin.

Daromadlarni tabaqalashning qisqarishiga foydani taqsimlashning meksikacha tizimi ham ko'maklashadi (unda xodimlar ishtirok etadi). *Barcha band aholi* (ko'pincha taqvim yili yakuniga ko'ra mukofot, shuningdek avtomobil, uy-joy xarid qilishda moliyaviy yordam oluvchi direktorlar, top-menejerlar va boshqa ma'muriy xodimlar bundan mustasno) *har yili korxona tomonidan olingan foydaning ulushiga ega bo'ladi*. Ular kompaniyaning quyidagi tarzda taqsimlanadigan daromadlarining 10 %ini olishga haqli:

- taqsimlanadigan foydaning birinchi yarmi barcha band aholiga ularning ish haqi miqdoridan qat'iy nazar ushbu korxonadagi umumiy ishlagan vaqtiga binoan (kamida bir yil) to'lanadi;
- foydaning ikkinchi yarmi xodim tomonidan taqvim yili mobaynida olingan ish haqining miqdorini hisobga olgan holda taqsimlanadi.

Xodimlarning foydani taqsimlash tizimida ishtirok etishi – mehnatga oid munosabatlar meksikacha tizimining jahonning aksariyat mamlakatlaridagi mehnatga oid munosabatlar tizimlaridan asosiy, qonun bilan tartibga solinadigan farqlaridan biri hisoblanadi.

3.4. EKIH miqdorini belgilash tartibi

Eng kam ish haqi (EKIH) miqdorini xodimning yoshiga bog‘lash amaliyoti Yangi Zelandiyada ham mavjud: 2006-yil oxirida mehnat vaziri 2007-yil 1- apreldan e‘tiboran EKIHNing navbatdagi oshirilishi haqida e‘lon qildi, unga ko‘ra 18 yoshdan kattalar uchun eng kam ish haqining miqdori bir soatga 11,25 Yangi Zelandiya dollari, 18 yoshgacha bo‘lgan shaxslar uchun esa 9 Yangi Zelandiya dollari qilib belgilandi [72].

EKIHNing miqdorini belgilashda xodimning yoshi Koreya Respublikasida ham hisobga olinadi: 18 yoshga to‘lmagan shaxslar dastlabki olti oy ish mobaynida belgilangan eng kam ish haqining 90 %i miqdorida maosh oladilar. 1994-2000-yillarda EKIHNing mutlaq miqdori va uning o‘shish dinamikasi haqidagi ma‘lumotlar 3.2-jadvalda keltirilgan.

3.2-jadval

Koreya Respublikasida eng kam ish haqining o‘shish dinamikasi, vona

EKIHN	1.09.1994-y. - 31.08.1995-y.	1.09.1995-y. - 31.08.1996-y.	1.09.1996-y. - 31.08.1997-y.	1.09.1997-y. - 31.08.1998-y.	1.09.1998-y. - 31.08.1999-y.	1.09.1999-y. - 31.08.2000-y.
Soatbay	1170	1275	1400	1485	1525	1600
Kunbay	9360	10200	11200	11880	12200	12800

Manba: Костюнина Е.М. Социальная политика в области труда (опыт Республики Корея). // Труд за рубежом, 2000, № 4.

1988-yilda Koreya Respublikasida eng kam ish haqi to‘g‘risidagi qonunni qabul qilishdan asosiy maqsad kam daromad oluvchi xodimlarning turmush sharoitlarini barqarorlashtirish hamda kam va yuqori haq to‘lanadigan xodimlar ish haqi darajalari o‘rtasidagi farqni kamaytirishdan iborat edi. Bunda qonunda qayd etilgan me‘yorlar faqat ularda band bo‘lganlar soni 10 nafar va undan ortiq kishini tashkil qiladigan sanoat korxonalariga taalluqli edi. 1989-yilda mazkur qonun xodimlarining soni 10 nafar va undan ortiq bo‘lgan qurilish, ishlov beruvchi sanoat, qazib chiqaruvchi tarmoqlar korxonalariga ham amal qila boshladi. 1990-yildan boshlab iqtisodiyotning barcha tarmoqlari, 1999-yil sentyabrdan e‘tiboran esa xodimlarining soni 5 nafar va undan ortiq bo‘lgan korxonalar ham ushbu qonun bilan qamrab olindi. Shunday qilib, mamlakatda, yosh bilan bir qatorda *xodimlar soni* ham hisobga olinadi.

EKIHNing miqdorini (*ish staji* bilan bir qatorda) xodimning yoshiga qarab belgilash Yaponiyada ham mavjud. Umuman, qator mamlakatlarda

yuqori malakaga (Chexiya) yoki *uzoq ish stajiga ega* (Belgiya, Gretsiya) xodimlarga EKIHning oshirilgan stavkalari qo'llaniladi.

EKIH miqdorini xodim malakasining darajasi bilan bog'lash Ukraina qonunchiligida ham nazarda tutilgan: 2007-yil fevralda Oliy rada tomonidan qabul qilingan malakali mehnat uchun eng kam soatbay ish haqi nomalakaviy mehnat haqiga qaraganda ancha ko'p miqdorda belgilanadi.

Ayrim mamlakatlarda EKIH miqdori xodimning oilaviy ahvoli – farzandlari va qaramog'idagi boshqa shaxslarning soniga qarab oshiriladi. Bunday mamlakatlar jumlasiga, xususan, Gretsiya va Lyuksemburg kiradi.

EKIHni belgilashning o'ta chigallashib ketgan tizimlariga ega mamlakatlar ham mavjud. Masalan, Puerto-Rikoda *mintaqa, kasb, ma'lumot darajasi, ish staji va hokazolarga* ko'ra 300 taga yaqin eng kam ish haqi stavkalari amal qiladi.

EKIHni mintaqa (hudud), tarmoq, kasb va faoliyat turiga bog'lash. Mintaqaviy xususiyatlarni hisobga olish AQSh, Kanada va Portugaliya kabi mamlakatlarga (Azor orollari Madeyr uchun EKIHning pasaytirilgan stavkalari) xosdir.

Mintaqaga ko'ra, kunbay EKIH miqdorini tabaqalash Meksikada mavjud. Ushbu mamlakat uchta – A, V, S jug'rofiy mintaqaga bo'lingan bo'lib, ularda ish haqi Eng kam mehnat haqi bo'yicha milliy komissiya (EKIH uchun mas'ul davlat organi) tomonidan o'tkazilgan dastlabki tadqiqotni hisobga olgan holda belgilanadi. A mintaqada kunbay EKIH *tarmoqlar* bo'yicha ham tabaqalangan. Mintaqalar bo'yicha mehnatga kunbay haq to'lash darajasi va dinamikasi 3.3 –jadvalda keltirilgan.

3.3 -jadval

2000-2007 yillarda Meksikada mintaqalar bo'yicha mehnatga kunbay haq to'lashning eng kam miqdori, AQSH doll.

Mintaqa	2000-y.	2001-y.	2002-y.	2003-y.	2004-y.	2005-y.	2006-y.	2007-y.
A	37,95	40,35	42,15	43,65	45,24	46,80	48,67	50,57
V	37,90	35,85	40,10	41,85	43,73	45,35	47,16	49,00
S	32,70	35,10	38,30	40,30	42,11	44,06	45,81	47,60

Manba: Костюнина Е.М. Трудовые отношения в Мексике. // Труд за рубежом, 2007, № 1.

Aytish lozimki, mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq Meksikada ish vaqtining davomiyligidan kelib chiqib, ish grafiklarining uchta varianti belgilangan:

- kunduzgi – ko'pi bilan 8 soat;
- tungi – ko'pi bilan 7 soat;
- aralash – 7,5 soat.

Meksikada kunduzgi EKIHni mintaqaviy tabaqalash doirasida kasb (86 xil kasb ajratiladi) va faoliyat turi hisobga olinadi (3.4-jadval).

3.4-jadval

2006-2007 yillarda Meksika mintaqalarida kunduzgi EKIH miqdori, meks. peso

№	Kasb, faoliyat turi	2006-y.			2007-y.		
		A	V	S	A	V	S
1.	Quruvchi	70,93	68,90	66,77	73,70	71,59	69,37
2.	Buldozer operatori	74,72	72,38	70,20	77,63	75,20	72,94
3.	Restoran hamda ovqat tayyorlash va sotish bilan shug'ullanuvchi boshqa korxonalar oshpazlari	71,97	69,89	67,65	74,78	72,62	70,29
4.	Buxgalter	68,33	66,35	64,22	70,99	68,94	66,72
5.	Yuk avtomobili haydovchisi	70,30	68,22	66,04	73,04	70,88	68,62
6.	Laborant	65,10	63,23	61,41	67,64	65,70	63,80
7.	Xususiy boshlang'ich maktab o'qituvchisi	74,98	72,85	70,46	77,90	75,69	73,21
8.	Qishloq xo'jaligi texnikasi haydovchisi	71,34	69,37	67,24	74,12	72,08	69,86
9.	Avtoservis mexanigi	73,53	71,55	69,37	76,40	74,34	72,08
10.	Uy maishiy texnikasini ta'mirlovchi ishchi	66,98	65,10	62,97	69,59	67,64	65,43
11.	Qandolatchi va novvoy	70,93	68,90	66,77	73,70	71,59	69,37
12.	Qishloq xo'jaligi ishchisi	61,52	59,75	57,62	63,92	62,08	59,87
13.	Tungi qoravul	62,82	60,84	59,23	65,27	63,21	61,54
14.	Poyabzal ta'mirlash ustasi	63,70	61,93	60,06	66,18	64,35	62,40

Manba: Костюнина Е.М. Трудовые отношения в Мексике. //Труд за рубежом, 2007, № 1.

3.3 va 3.4-jadvallarga ko'ra, birinchidan, A mintaqada kunduzgi EKIH boshqa mintaqalardagiga nisbatan yuqori, ikkinchidan, 2007-yilda ushbu mintaqada uning eng yuqori darajasiga xususiy boshlang'ich maktablar o'qituvchilari (77,9 peso) va buldozer operatorlari (77,63 peso), eng past darajasiga esa qishloq xo'jaligi ishchilari (63,92 peso) ega bo'lishdi. Qishloq xo'jaligi ishchilari Meksikaning barcha mintaqalari bo'yicha eng past EKIHga ega.

EKIHNi belgilashdagi mintaqaviy xususiyatlar Avstraliyada ham hisobga olinadi. Lekin ushbu davlat boshqa mamlakatlardan eng kam ish haqining *arbitraj qarorlar* asosida belgilanishi bilan ajralib turadi. Gap shundaki, Avstraliyada (sobiq Britaniya mustamlakachiligi, hozirda Britaniya Qirolligi uyining rasmiy boshqaruvidagi Britaniya Hamdo'stligining bir qismi) mehnat huquqi jamoaviy mehnatga doir nizolarni hal etish uchun foydalaniladigan majburiy arbitraj tizimi tufayli mashhur bo'ldi.

Majburiy arbitraj bugungi kunda hozirgi dinamik tarzda o'zgarib turuvchi sharoitda ortiqcha qat'iylik uchun jiddiy tanqid qilinib, 2005-yil dekabrda to 2007-yil martgacha mehnat huquqi qonunchiligi isloh qilingan bo'lishiga qaramay, ilgari Mukofotlash va arbitraj bo'yicha sudlar o'rnini egallagan ASMK (Avstraliya sanoat munosabatlari komissiyasi) tomonidan tasdiqlanadigan arbitraj qarorlar an'anaviy tarzda mehnat huquqining manbai hisoblanadi.

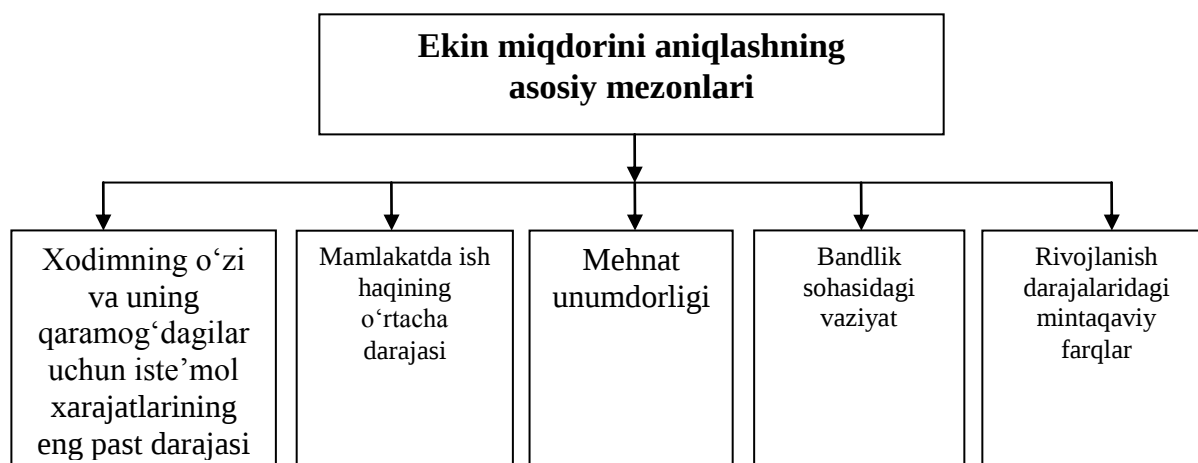
Avstraliyada eng kam ish haqini belgilashning o'ziga xos xususiyatlari quyidagicha tavsiflanadi:

«Avstraliyada milliy eng kam ish haqi an'anaviy tarzda ish beruvchilar uyushmalari, shuningdek federal organlar va federatsiya subyektlari hokimiyati organlarining fikrini hisobga olgan holda Avstraliya kasaba uyushmalari kengashining murojaatnomasi asosida ASMK tomonidan belgilanadi. Eng kam ish haqi qator kompensatsiyalarni hisoblash uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Arbitraj qarorlar so'ngra mintaqaviy sanoat tribunallari uchun dasturil amal bo'lib xizmat qiladi. Mazkur tribunallarning bir qismi federatsiya subyektlari darajasida eng kam ish haqini belgilashda federal darajadagi qarorlarni hisobga olishi shart.

2005-yilgi islohotlar doirasida Avstraliya adolatli haq to'lash komissiyasi tashkil etilib, uning vazifasi ilgari sanoatga oid munosabatlar komissiyalaridagi maxsus bo'linmalar vakolatiga kirgan ish haqining asosiy darajasini belgilashdan iborat bo'ldi. 2006-yil 1 dekabrda boshlab, Avstraliyada umumiy federal eng kam ish haqi bir oyda 27,36 Avstraliya dollarini tashkil qiladi».

Xitoyda ish haqining eng past darajasi va tirikchilik minimumi mamlakat aholisi uchun g'oyat og'ir islohotlar davrida: 1994-1995-yillarda EKIHNi miqdori (3.5-jadval), 1996-1997-yillarda tirikchilik minimumi darajalari (Shanxay shahrida 1993-yilda) joriy etildi. Qamrab olish tamoyili - *hududiy*. EKIHNi miqdorini aniqlashda asosiy mezonlar quyidagilardan iborat bo'ldi:



3.5-rasm. EKI miqdorini aniqlashning asosiy mezonlari.

- xodimning o'zi va uning qaramog'dagilar uchun iste'mol xarajatlarining eng past darajasi;
- mamlakatda ish haqining o'rtacha darajasi
- mehnat unumdorligi;
- bandlik sohasidagi vaziyat;
- rivojlanish darajalaridagi mintaqaviy farqlar[48].

Ushbu mezonlardan kelib chiqqan holda markaziy hokimiyatlar EKI darajalarini belgilashni provintsiyalar, okruglar va uyezdlar zimmasiga yukladi.

3.5 -jadval

2004-2005 yillarda XXR shaharlari va provintsiyalarida o'rnatilgan eng kam ish haqi darajalari

Shahar, provintsiya	Bir oyda yuan
Pekin	210
Tyanszin	210
Shansi	210, 170, 160, 140. 120
Lyaonin	210, 190, 150 ($\pm 20\%$)
Shanxay	220
Tszilin	190 (Chanchunь, Tszilin), 170, 150, 130
Chjetszen	200
Alxoy	180 (okrug shaharlari), 150 (uezd shaharlari)
Futszyan	280, 225, 210, 190, 170
Shandun	170 ($\pm 20\%$)
Guandun	320, 280, 250, 220, 190

Xaynan	280,230, 180
Guychjou	190, 170,150, 130
Yunnan	185, 160,135
Shensi	200, 175,150, 125
Sintszyan	180, 150,130

Manba: Наумов Н.Н. КНР Социально-трудовые проблемы на пороге XXI века. // Труд зарубежом, 2005, № 4.

3.5-jadvalga ko‘ra, EKIHning eng yuqori darajalari dengiz bo‘yidagi yirik shaharlarda, eng past darajalari esa markaziy, g‘arbiy va shimoli-sharqiy provintsiyalarning uyezd shaharlarida o‘rnatildi. Yuqori daraja bo‘lishiga qaramay (220 yuan), Shanxayda EKIH mamlakat bo‘yicha o‘rtacha darajadan 2,6 marta, uyezd shaharlarida esa 5-6 marta past edi.

1993-yildan 2006-yilgacha (2004-yilda aholini dastlabki iqtisodiy ro‘yxatga olish o‘tkazilgach, ma‘lumotlar 1993-yil ma‘lumotlariga to‘g‘rilandi, shuning uchun ushbu vaqt ma‘lumotlari bo‘yicha taqqoslash ancha ishonchli hisoblanadi) Xitoy aholisi turmush darajasi o‘sdi (shaharda o‘rtacha yillik sof daromad 1993-yilda 2577 yuan, 2006-yilda 11759 yuan va qishloqda tegishlicha 991 va 3587 yuanni tashkil qildi), mamlakatda ish haqi darajasi ancha past bo‘ldi, boz ustiga YaIMda ish haqi fondining ulushi 1993-yildagi 14 %dan 2006-yilda 11 %gacha pasaydi. Bunda korxona turlari bo‘yicha ish haqi fondining o‘zgarishini ko‘rib chiqadigan bo‘lsak, u holda eng ko‘p – qariyb 7 marta o‘shish (inflatsiyani hisobga olgan holda) davlat va jamoaviy korxonalardan tashqari, barcha korxonalarda qayd etildi.

Xitoy aholisini ijtimoiy qatlamlarga ajratishdagi asosiy muammo shahar va qishloqlarning iqtisodiy rivojlanishidagi katta farq bilan bog‘liqligi bois, shahar va qishloq aholisi daromadi tarkibining o‘zgarishini misol tariqasida keltirish mumkin: shahar aholisi daromadining tarkibida ish haqining ulushi 1990-yildagi 82 %dan 2004-yilda 69 foizgacha pasaydi, qishloq aholisi daromadining tarkibida ish haqining ulushi esa, aksincha, tegishlicha 20 dan 34 %gacha oshdi. Eng ko‘p o‘shish moliya, fan va texnika, madaniyat, sog‘liqni saqlash va ta‘lim sohalarida kuzatildi (4 martadan ko‘p).

Kon-qazib chiqarish, savdo tarmoqlari, jamiyatni boshqarish, jamoat tashkilotlari xodimlarining ish haqining o‘shishi o‘rtacha darajadan sal yuqoriroq bo‘ldi. Qurilish, qishloq xo‘jaligi va charvochilikda o‘rtacha ish haqlari sekinroq – taxminan 2 marta o‘sdi. Mamlakatning turli hududlarida

shahar aholisining daromadlari qishloq aholisining nisbatan 5-25 marta yuqori.

Tirikchilik minimumi faqat shahar aholisi uchun joriy etilib, u eng kam ish haqi sifatida (3.5-jadval), *hududlar bo'yicha esa* – muayyan iqtisodiy sharoitlardan kelib chiqib belgilandi. Uni belgilash davrida eng kam ish haqining darajasi, xususan, Pekin (tegishlixa 210 va 170 yuan) hamda Shanxay (tegishlixa 229 va 200 yuan) kabi shaharlarda tirikchilik minimumidan yuqori edi. Eng kam ish haqini milliy ko'lamda qonunchilik bilan tartibga solmaydigan Kipr mamlakatida *faoliyatning alohida turlari*, xususan: savdo xodimlari, idora xizmatchilari, yordamchi tibbiy xodimlar, bolalar bog'chalari va maktablarning yordamchi xodimlari uchun eng kam ish haqi darajalari qonunda belgilab qo'yilgan.

Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlari eng kam va o'rtacha ish haqining nisbati (Keyns indeksi). Bozor islohotlarining dastlabki yillarida kam haq to'lanadigan xodimlarni himoyalash kafolati bo'lishi mo'ljallangan eng kam ish haqi ushbu mamlakatlarda o'zining himoyalash vazifalarini yo'qota boshladi. Agar shu vaqtga qadar mazkur mintaqaning deyarli barcha mamlakatlarida eng kam va o'rtacha ish haqining nisbati (Keyns indeksi) «Yevropa o'lchamlariga» mos kelib, 37-53 %ni tashkil etgan bo'lsa, so'ngra u tez sur'atlar bilan pasaya boshladi (Polsha bundan mustasno), 3.6-jadvalda keltirilgan raqamlar bundan dalolat beradi.

3.6-jadval

Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarida eng kam va o'rtacha ish haqining nisbati (1990-1999 yy.), 1.01.2000-yil holatiga ko'ra, % da

Mamlakatlar	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Bolgariya	43,7	53,3	35,9	38,3	35,7	32,6	29,3	27,1	27,3	30,5'
Vengriya	37,3	37,4	35,9	32,8	31,2	31,0	32,9	32,0	31,8	31,0
Polsha	21,0	34,0	43,0	41,0	43,0	38,6	42,0	41,0	41,0	40,0
Ruminiya	57,2	47,4	36,7	34,1	24,9	20,0	-	-	-	-
Slovakiya	54,0	52,4	48,4	40,9	38,9	34,1	33,1	29,3	30,0	32,9
Chexiya	54,0	52,4	47,1	37,4	31,9	26,9	25,8	23,4	22,7	33,3'

Manba: Малютин Н.Н. Минимальная заработная плата в странах Центральной и Восточной Европы. // Труд зарубежом, 2000, № 1.

Bu hol birinchi galda Jahon banki va XVF kursi doirasida – ushbu mamlakatlar hukumatlari tomonidan ish haqini oshirmaslik siyosati va qat'iy budjet cheklovlari bilan bog'liq edi. Boz ustiga mazkur mamlakatlarda uch tomonlama muzokaralar instituti o'sha vaqtda endigina shakllana boshlagan, inflatsiya darajasi esa keskin ortib borayotgan edi (3.7-jadval).

3.7-jadval

Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarida inflatsiya darajasi (1989-1999-yy.), %

Mamlakat	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Bolgariya	6,4	23,8	338	79,5	63,9	121,9	32,9	310,8	578,6	1,0	2,0
Vengriya	17,2	28,9	35,0	23,0	22,5	18,8	28,2	23,6	18,3	15,0	10,0
Polsha	251,1	558,8	71,1	42,8	35,2	32,2	28,0	19,9	14,9	11,0	7,3
Ruminiya	1,1	5,1	16,5	210,0	356,1	131,0	40,0	-	-	-	45,8
Slovakiya	2,3	10,5	61,2	10,3	25,1	11,7	7,2	5,4	6,4	6,7	10,6
Chexiya	1,4	9,7	56,6	11,1	20,8	10,0	9,1	8,8	8,5	10,0	2,7

Manba: Малютин Н.Н. Минимальная заработная плата в странах Центрального и Восточной Европы // Труд зарубежом. 2000. № 1.

Eng kam ish haqiga xos bo'lmagan vazifalarning dastlabki o'ringa chiqishi nafaqat (sobiq sotsialistik mamlakatlarda bo'lgani kabi) islohotlar bilan, balki har bir mamlakatda har biri EKIH «institutining» o'zi mavjud bo'lishidan mutlaqo o'z xohishiga ko'ra manfaatdor bo'lgan va shuning uchun EKIHning mutlaq miqdoriga (ya'ni u tomonidan asosiy, himoyalash vazifasining bajarilishiga) ham, turmush qiymatining oshishi va boshqa ijtimoiy guruhlar turmushining qiyosiy darajasiga ko'ra unga tuzatishlar kiritish imkoniyatiga ham turlicha ta'sir ko'rsatuvchi insonlar katta guruhlari (xususan, eng katta miqdor bilan cheklanmagan ish haqi oluvchi guruhlar)ning mavjudligi bilan bog'liq.

Manfaatdor guruhlar ichida, avvalo, o'zlarining faravonligi davlat tomonidan amalga oshiriladigan siyosatga bevosita bog'liq, deb hisoblovchi xodimlarni ta'kidlash lozim. Mazkur guruhga nafaqat budjet sektorida ishlovchi va ish haqini bevosita davlat budjetidan oluvchilar, balki iqtisodiyot xususiy sektori xodimlarining, birinchi navbatda past haq to'lanadigan qismi ham kiradi. Ushbu guruh xodimlari eng kam ish haqiga (aniqrog'i, EKIH institutiga) faqatgina o'z turmush darajasini saqlab turish va oshirish vositalaridan biri sifatida emas, balki davlatning o'z fuqarolari haqida qayg'urishining ifodasi sifatida qaraydi.

EKIH «institutining» mavjud bo'lishidan manfaatdor va jahonning har bir mamlakatida faoliyat ko'rsatib turgan yana bir guruh – bu kasaba uyushmalari. N.T. Vishnevskaya [23]da ta'kidlaganidek, OESR mamlakatlari nuqtai nazaridan: «Bir qarashda, bu yerda barchaga ma'lum qarama-qarshilik mavjud. Chunki kasaba uyushmalari o'z a'zolari uchun xodimlarning boshqa toifalariga nisbatan ancha yuqori mehnat haqi to'lanishiga erishdi, ayni paytda eng kam ish haqi oluvchilarning asosiy qismi kasaba uyushmalari kam va ular juda zaif tarmoqlar, xususan, xizmatlar ko'rsatish sohasida faoliyat yuritadi.

Kasaba uyushmalarining EKIH institutining mavjud bo'lishidan bunday manfaatdorligi ikkita asosiy sabab bilan izohlanishi mumkin. Birinchidan, eng kam ish haqining oshirilishi kasaba uyushmalariga ish haqining boshqa stavkalarini qayta ko'rib chiqishni qat'iy talab qilish va shu tariqa o'z a'zolari mehnat haqining darajasini yanada oshirish imkonini beradi. Ikkinchidan, EKIHning yuqori stavkasi ish beruvchi uchun ushbu ish o'rinlariga mehnat bozorining autsayderlari hisoblangan birinchi bor ish qidirayotgan yoshlar yoki ayollar, ya'ni odatda kasaba uyushmalari tashkilotlariga a'zo bo'lmagan barcha toifalarni ishga yollashni foydasiz qilib qo'yadi. Shunday qilib, asosiy eng kam ish haqi oluvchilar hisoblangan mehnat bozorining «yangi ishtirokchilari», ish haqining oshirilishidan foyda ko'rishlari mumkin bo'lsa-da, aslida ishga joylashish imkoniyatlarining qisqarishi natijasida yutqazadi».

EKIH «institutining» mavjud bo'lishidan manfaatdor shaxslarning uchinchi guruhi – **siyosiy arboblar**. Ularning aksariyati EKIHga o'z saylovchilari ishonchini qozonishning eng yaxshi usuli sifatida qaraydi. G'arb mamlakatlarida eng kam ish haqi belgilashning unda EKIH miqdori va uni qayta ko'rib chiqish muddatlari to'g'risidagi yakuniy qarorni ijtimoiy-iqtisodiy siyosatni amalga oshirish va uning natijalari uchun javobgar organ qabul qiladigan tartibi populistik siyosat xatti-harakatining muayyan cheklovchisi hisoblanadi. Ko'pgina mamlakatlarda bu – ijro etuvchi hukumat.

Ish beruvchilar – tripartizm (uch tomonlama vakillik: davlat, xodimlar va ish beruvchilar) tizimidagi tomon sifatida EKIHga har xil ma'noda munosabatda bo'ladi, bu ular manfaatlari vakilligi tizimining rivojlanganlik darajasi va uni qayta qurish, jamoaviy shartnoma tuzish jarayonida ishtirok etish, yakka tartib va jamoaviy harakatlardagi eng yangi yo'nalishlar, shu jumladan korporativ ijtimoiy javobgarlik yuzasidan tashabbus va boshqa omillar, shuningdek globallashib borayotgan olamning yangi chaqiriqlarini hal etish zarurligi bilan bog'liq.

Yuqorida ko'rib chiqilgan guruhlarining manfaatlari turlicha yo'nalishlarga egaligi tufayli EKIHni qayta ko'rib chiqish to'g'risidagi masala, odatda, hatto uni oluvchilar ulushi nisbatan kam bo'lgan mamlakatlarda ham *jamoachilik o'rtasida* katta aks-sadoni, ko'pincha jiddiy siyosiy munozaralarni keltirib chiqaradi.

3.6. Ish haqining eng kam va o'rtacha darajalari sohasidagi manfaatlar nisbatidagi yangi yo'nalishlar

Rivojlangan mamlakatlar kasaba uyushmalarining eng kam ish haqi muammosiga munosabati to'g'risidagi xulosa, umuman olganda, to'g'ri bo'lsa-da, xalqaro tahlilchilar so'nggi ikki-uch o'n yillik mobaynida kasaba uyushmalarining qarashlarida jiddiy o'zgarishlar sodir bo'lganligini ta'kidlashmoqda. Ushbu o'zgarishlar mohiyati quyidagilardan iborat: ***boshqa manfaatdor guruhlar vakllari bilan murosaga erishish yo'nalishi*** belgilandi. Bunga Krensfield menejment maktabi Biznes samaradorligi markazi (Angliya)ning olimlari quyidagi sitatada e'tibor qaratdi.

Kasaba uyushmalari va murosalar. «1980-1990-yillar mobaynida qator mamlakatlarda kasaba uyushmalarining kuchiga jiddiy putur etdi. Ko'pchilik ularning mehnat unumdorligi va o'zgarishlarni joriy etishga solayotgan tahdidi o'ta kuchli ekanligi, ular hokimiyati suiiste'mol qilinganligini anglab yetdi va ularning ta'siridan qutilishda g'oyat mamnun. Lekin boshqa mamlakatlarda hatto ayrim qog'ozbozlikka qaramay (masalan, qator turli qarorlarni qabul qilish uchun ishchi qo'mitalarning ma'qullashi talab etiladi) kasaba uyushmalari o'z kuchini saqlab qoldi. Hatto kasaba uyushmalarining o'zlari ham ayrim holatlarda o'z ishini uzoq vaqt mobaynida saqlab qolish uchun biznesda murosaga kelishning roli kattaligini tan oladi».

Murosalaridan manfaatdor guruhlar «ijtimoiy sheriklar», deb nomlana boshladi. Bunda ular o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning aynan hamkorlik, kelishuv xususiyati ta'kidlanadi, masalan, uch tomonlama komissiyalar boirasida ijtimoiy muzokara. O'z navbatida, sheriklardan biri hisoblangan kasaba uyushmalari endi shundan kelib chiqqan holda «ustiga ko'rpa tortmasligi», ya'ni ish haqining eng kam va o'rtacha darajalarini belgilash borasidagi muzokaralar jarayonida faqat o'z a'zolarining manfaatlarini himoya qilmasdan, haqiqiy "mustaqil" bo'lishi lozim. Bunday murosali kurs doirasida ushbu muammoning yechimiga iqtisodiy muammolar va globallashuv sharoitida milliy iqtisodiyotlar raqobatbardoshligini oshirish muammolarini hal etish orqali qaralmoqda.

2003-yilda faqat Chexiya, Polsha va Vengriyada real ish haqi islohotlardan avvalgi darajadan yuqori bo'ldi. O'sha davrda Bolgariya, Ruminiya va Slovakiya bilan solishtirilganda ushbu mamlakatlarda eng kam ish haqining mutlaq miqdorlari haqida 3.8-jadval ma'lumotlari bo'yicha fikr yuritish mumkin.

3.8-jadval

2003-yil yanvarda Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarida eng kam ish haqi

Mamlakat	EKI, yevro
Bolgariya	56
Vengriya	212
Polsha	201
Ruminiya	73
Slovakiya	118
Chexiya	199
Rossiya (2003-y. oxiri)	17

Manba: Eurostat (Statistiques en Brief-Thème 3-10/2003).

So‘nggi vaqtda kasaba uyushmalarining qarashlarida yuz berayotgan o‘zgarishlar, qator holatlarda, jiddiy qayg‘urishga sabab bo‘lmoqda. Masalan, iqtisodiy rivojlanishning ijtimoiy yo‘naltirilgan modeliga ega Finlyandiyada bozorda yoshlar tomonidan mehnat taklifining oshirilishini ta‘minlash maqsadida qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda (chunki aholining yosh tarkibida noxush siljishlar ro‘y bermoqda). Xususan, “o‘qishni moliyalashga mo‘ljallangan grantlarni kreditlar bilan almashtirish yordamida yoshlarning maktabdan oliy o‘quv yurtiga o‘tishini jadallashtirishga ko‘maklashish to‘g‘risida”gi qaror qabul qilindi. Ushbu chora yoshlarni mehnat bozoriga ertaroq chiqishga majbur etishga yo‘naltirilgan. Natijada mehnat bozoriga birinchi bor chiqqan yoshlar o‘rtasida hozirda xalq xo‘jaligi bo‘yicha o‘rtacha darajaga nisbatan ishsizlikning ancha yuqori darajasi qayd etilmoqda», ya‘ni mazkur chora to‘g‘ridan-to‘g‘ri qarama-qarshi natijaga olib keldi.

Tarkibiy o‘rtacha kattalik sifatida medianani hisoblash metodikasi. Mediana (Me) – tartibga keltirilgan variatsion qator sonini ikki qismga bo‘luvchi kattalik bo‘lib, uning bir qismi o‘rtacha variantga nisbatan kichik bo‘lgan, ikkinchi qismi esa undan katta bo‘lgan variatsiyalovchi belgi qiymatlariga ega. Mediana tushunchasini quyidagi misol orqali osongina tushuntirish mumkin. Saflangan (ya‘ni yakka kattaliklarning ortishi yoki kamayishi tartibida tuzilgan) toq sonli qator uchun qator o‘rtasida joylashgan variant mediana hisoblanadi. Masalan, ettita sotuvchining ish staji haqida saflangan ma‘lumotlarda (1, 2, 2, 3, 5, 7, 10 yil) to‘rtinchi variant – 3 yil mediana hisoblanadi. Saflangan juft sonli qator uchun ikkita o‘rtasidagi variantdan o‘rtacha arifmetik variant mediana hisoblanadi. Agar olti kishidan iborat sotuvchilar brigadasida ish staji bo‘yicha taqsimlash quyidagicha bo‘lsa: 1, 3, 4, 5, 7, 9 yil, u holda quyidagi qiymat mediana bo‘ladi: $(4 + 5):2 = 4,5$ yil, ya‘ni:

$$Me = \frac{X_{Me} + X_{Me+1}}{2}.$$

Intervalli variatsion qatorda medianani topish tartibi quyidagicha: saf bo'yicha belgining yakka qiymatiga egamiz; ushbu saflangan qator uchun to'plangan chastotalarni aniqlaymiz; to'plangan chastotalar to'g'risidagi ma'lumotlar bo'yicha median oraliqni topamiz.

Mediana qator sonlarini teng ikkiga bo'ladi, o'z navbatida, u to'plangan chastota chastotalar yig'indisining yarmi yoki yarmidan ko'pi va o'zidan oldingi (to'plangan) chastota sonlar yig'indisining yarmidan kamini tashkil qiladigan joyda bo'ladi. Agar median oraliq ichida o'rganilayotgan belgining ortishi yoki kamayishi to'g'ridan-to'g'ri bir tekisda kechsa, u holda mediana formulasi taqsimlashning intervalli qatorida quyidagi ko'rinishga ega bo'ladi:

$$Me = X_{Me} + i_{Me} \frac{\sum f / 2 - S_{Me-1}}{f_{Me}},$$

bu yerda: X_{Me} – median oraliqning quyi chegarasi; i_{Me} – median oraliq kattaligi; $\sum f / 2$ – qator chastotalari yig'indisining yarmi; S_{Me-1} – median oraliqdan avvalgi to'plangan chastotalar yig'indisi; f_{Me} – median oraliq chastotast.

Qator kuzatuvlar medianasi o'ziga xos kattalikdan juda uzoq bo'lishi va haqiqatda kuzatilayotgan obyektlarning hech biriga yaqinlashmasligi mumkin. Lekin mediana o'rtacha (markaziy) qiymat hisoblanganligi bois, bu uning mazmun-mohiyatini to'liq oydinlashtiradi²¹.

3.9-jadval

OESR mamlakatlarida Keyns indeksi, %²²

Mamlakat	EKIHning nisbati				EKIH oluvchilar foizi	
	median ish haqi			o'rtacha ish haqi		
	1976-y.	1993-y.	1997-y.	1997-y.	2001-y.	2005-y.
EKIHni muzokara jarayoni orqali belgilovchi mamlakatlar						
Belgiya	58	53	50	43	4,0 ¹	

²¹ Общая теория статистики: Статистическая методология в изучении коммерческой деятельности. Учебник. /А.И. Харламов, О.Э. Башина, В.Т. Бабури и др./Под ред. А.А. Спирина, О.Э. Башиной. - М.: Финансы и статистика, 1994.

¹ 1998-yil ma'lumotlari

² 2002-yilda ushbu ko'rsatkich 17 %ni tashkil qildi. 2007-yilda; 2006-yilda ushbu ko'rsatkich 10,3 %ni tashkil qildi (bizning hisob-kitoblarga ko'ra).

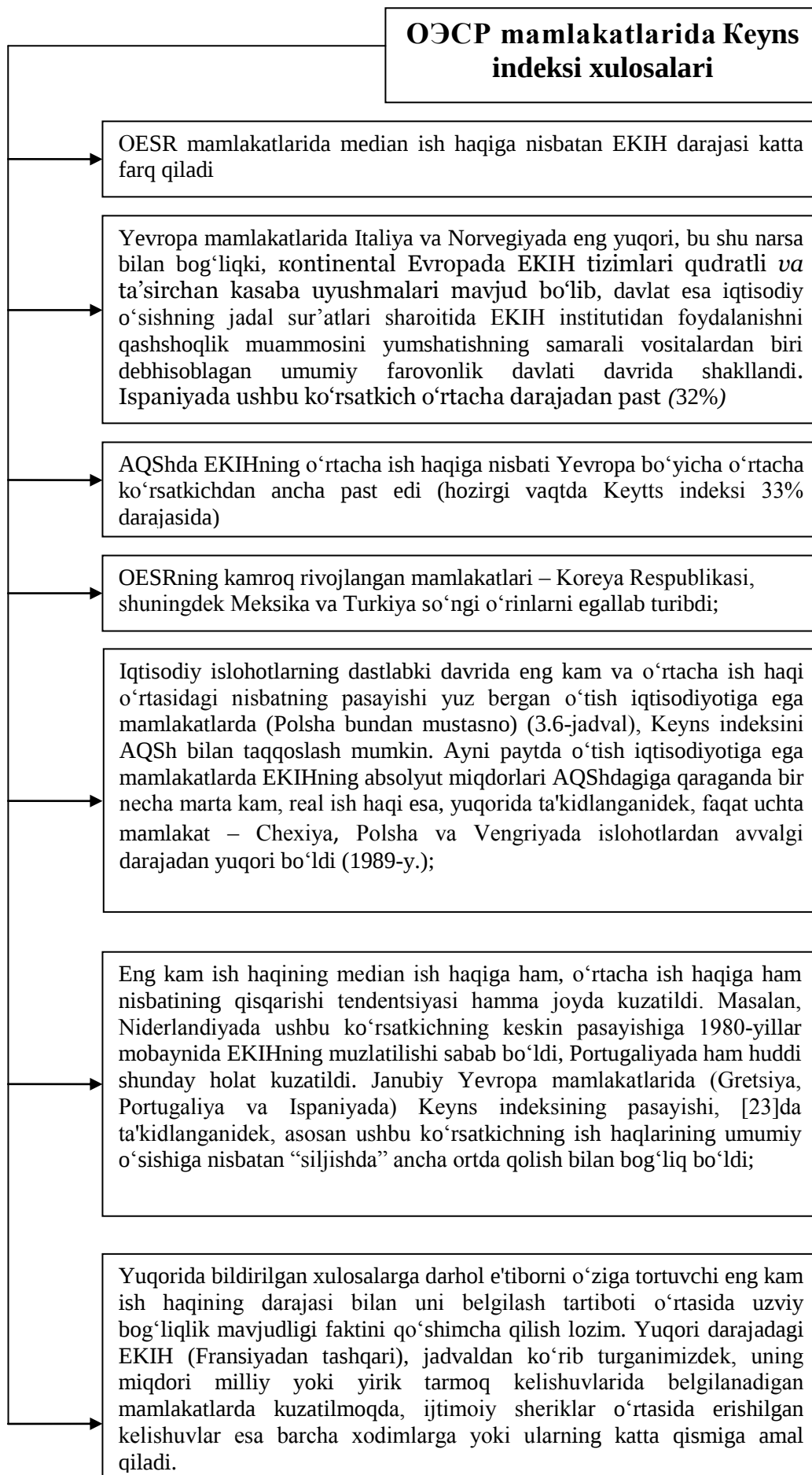
³ Манба: Вишневская Н.Т. Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР. //Труд зарубежном. 2006. № 1; Заработная плата в Россис: Эволюция и дифференциация: моногр. /Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников, Гос. Ун-т — Высшая школа экономики. — 2-е изд. — М.: Изд. дом ГУВШЭ, 2008.

Germaniya	60	58	-	-	-	
Gretsiya	69	55	-	-	20,0 ¹	
Daniya	59	57	-	-	-	
Italiya	78	71	-	-	-	
Norvegiya	-	64	-	-	6,0 ¹	
Finlyandiya	-	52	-	-	-	
Shvetsiya	52	52	-	-	0,2 ¹	
EKIHni muzokara qonunchilik bilan belgilovchi mamlakatlar						
Avstraliya	-	52	-		5,0 ¹	
Buyuk Britaniya	43	40	-	-	1,7	1,6
Vengriya	-	-	37	33	12 ²	12,0
Irlandiya	-	55	-	-	2,2	4,5
Ispaniya	-	-	32	26	1,4	1,4
Kanada	50	40	40	36	-	
Koreya Respublikasi	-	-	24	22	-	
Lyuksemburg	45	52	-	-	15,5	12,2
Niderlandiya	66	51	49	45	2,0	1,2
Yangi Zelandiya	58	45	46	39	-	
Polsha	-	-	45	41	-	4,2
Portugaliya	61	47	-	42	6,2	6,2
AQSh	47	37	38	31	4,1	3,1
Fransiya	59	59	57	-	13,6	16,1
Chexiya	-	-	21	19	-	13,0
Yaponiya	37	38	31	27	-	
Rossiya	-	-	-	11,1 ³		

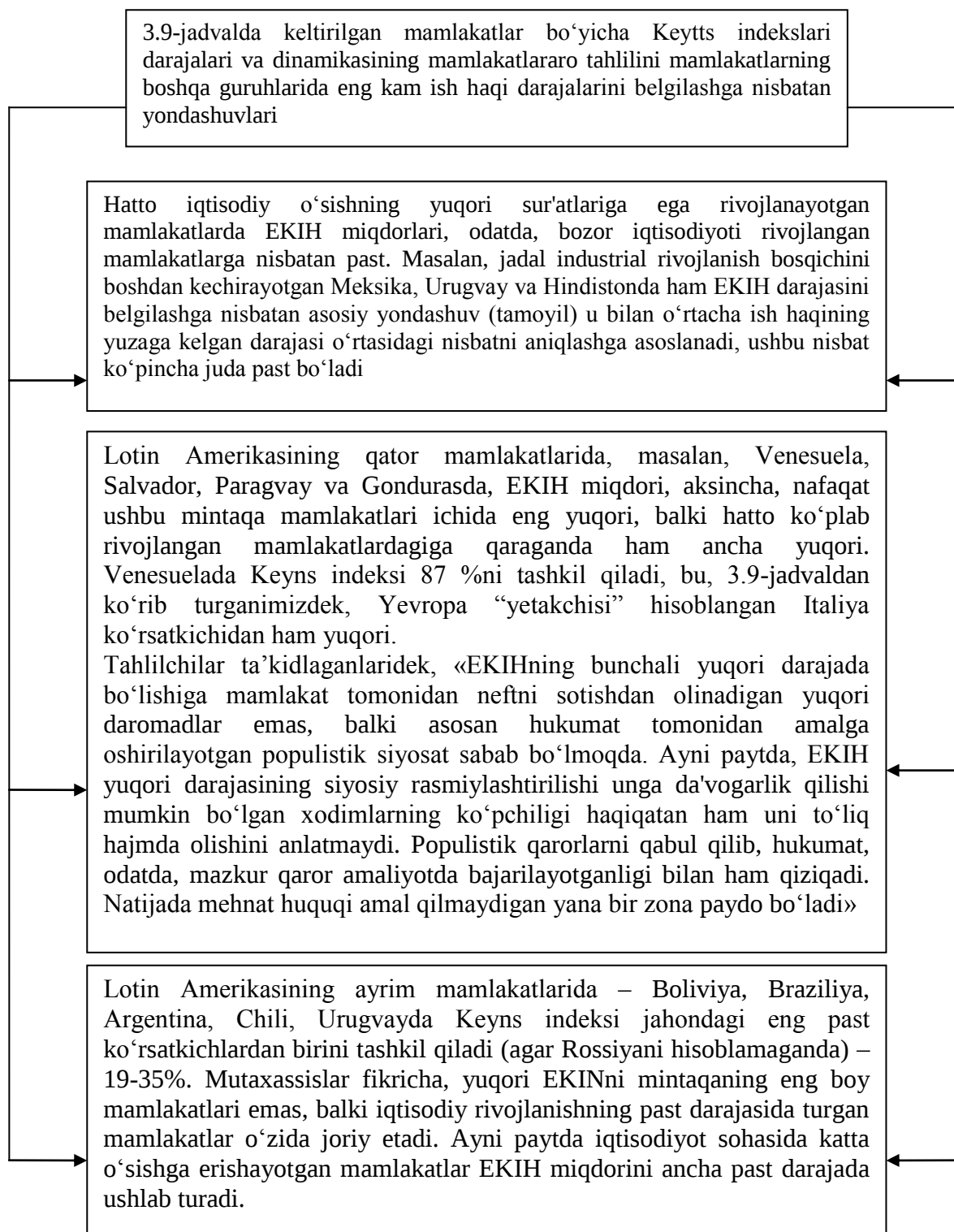
Keyns indeksini hisoblashda faqat *asosiy* ish haqi, ya'ni ish vaqtidan tashqari ishlaganlik uchun haq va boshqa mukofotlar chegirma qilingan ish haqi taqqoslanishi lozim. Biroq hamma mamlakatlar ham to'liq "tozalangan" ma'lumotlarni e'lon qilmaydi. Qiyosiy tahlil uchun OESR mamlakatlari bo'yicha median va o'rtacha ish haqi bo'yicha o'lchangan Keyns indeksining dinamikasi 3.9-jadvalda keltirilgan.

Yuqorida bildirilgan xulosalarga darhol e'tiborni o'ziga tortuvchi eng kam ish haqining darajasi bilan uni belgilash tartiboti o'rtasida uzviy bog'liqlik mavjudligini qo'shimcha qilish lozim. Yuqori darajadagi EKI (Fransiyadan tashqari), jadvalga ko'ra, uning miqdori milliy yoki yirik tarmoq kelishuvlarida belgilanadigan mamlakatlarda kuzatilmoqda, ijtimoiy sheriklar o'rtasida erishilgan kelishuvlar esa barcha xodimlarga yoki ularning katta qismiga amal qiladi.

3.9-jadvalda keltirilgan mamlakatlar bo'yicha Keyns indeksleri darajalari va dinamikasining mamlakatlararo tahlilini mamlakatlarning boshqa guruhlarida eng kam ish haqi darajalarini belgilashga nisbatan yondashuvlarni ko'rib chiqish bilan to'ldirish lozim, xususan:



3.6-rasm. OESR mamlakatlarida Keyns indeksi xulosalari.



3.7-rasm. Keyns indekslari darajalari va dinamikasining mamlakatlararo tahlilini mamlakatlarning boshqa guruhlarida eng kam ish haqi darajalarini belgilashga nisbatan yondashuvlari.

Xodimlarning alohida guruhlarida kesimida EKIHning o'rtacha ish haqiga nisbatini tahlil qilishda yana bir jahon «muammo – yo'nalishi» keskinlashadi: yoshlar va ayollar uchun Keyns indeksi hamma joyda yuqori, chunki mahraj kattaligi (yoshlar va ayollarning median ish haqi)

hamma vaqt butun mamlakat bo'yicha erkaklar ish haqidan past bo'ladi. Ya'ni jins-yosh belgisi bo'yicha mehnatga haq to'lashda kamsitish qisqarmayapti, Rossiyada esa, masalan, bunday kamsitish pensiya yoshiga etgan katta yoshdagi ishlovchilarga nisbatan ham kuchayib bormoqda.

Qisqacha xulosalar

Bozor iqtisodiyotiga o'tgan barcha mamlakatlar taraqqiyotiga shunday muammolar borki, bunda har bir davlat iqtisodiyotining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib, bartaraf etadi. Xalqaro miqyosda yuzaga kelgan muammolarni, har qanday davlat hozirda faoliyat ko'rsatayotan xalqaro tashkilotlar ko'magida chora-tadbirlar belgilab, ijobiy natijalarga erishilmoqda.

Qariyb 50 yildirki, Xalqaro Mehnat Tashkiloti o'z faoliyati davomida, ishsizlik, ish haqi, ish joylarini yaratish, tashqi va ichki migratsiya, qolaversa, demografik muammolarning boshqa ko'rsatkichlari bo'yicha xalqaro miqyosda qator ishlarni amalga oshirmoqda. Jumladan, mustaqil respublikamiz ham 1992-yildan boshlab, mazkur tashkilotga a'zo bo'lib, mavjud muammolar birgalikda bartaraf etilmoqda.

Ko'p kapitalistik mamlakatlarda, korxonalar ish haqlari ierarxiyasini tor doiralarda ushlab turishga intiladi, bu hol Yaponiyada ham o'rin tutadi, u yerda barcha qarorlar, shu jumladan mukofotlarni tayinlash qarori ham jamoaviy tarzda qabul qilinadi va korxonaga sodiqlik, ish haqiga nisbatan kuchliroq rag'batlantiruvchi omil hisoblanadi.

Kam haq to'lanadigan xodimlarni himoyalash kafolati bo'lishi mo'ljallangan eng kam ish haqi barcha mamlakatlarda o'zining himoyalash vazifalarini tashkil qiladi. EKIH «institutining» mavjud bo'lishidan manfaatdor va jahonning har bir mamlakatida faoliyat ko'rsatib turgan yana bir guruh – kasaba uyushmalari.

Nazorat va mulohaza savollari

1. Xalqaro mehnat tashkilotiga qachon asos solingan?
2. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatidagi asosiy yo'nalishlarni aniqlang.
3. Xalqaro mehnat me'yorlari qabul qilish mexanizmining asosiy masalalarini ko'rsatib bering.
4. EKIH miqdorini belgilashning jahon amaliyotida eng keng qo'llaniladigan model va yondashuvlarini ayting.

5. EKIHni belgilashning qanaqa tartibotlari yollanma xodimlar uchun eng afzal va nima uchun?

6. EKIH miqdorini belgilash ish vaqtining qancha davomiyligini tanlash mumkin?

7. Ish beruvchi uchun EKIHning soatbay stavkasini belgilashning asosiy ustunliklarini aytib bering.

8. Aynan siz uchun EKIHni qaysi belgilar bo'yicha tabaqalash nomaqbul?

9. Sizningcha, EKIHni belgilash amaliyoti Rossiya uchun boshqalarnikiga nisbatan eng qulay mamlakatni ayting.

10. EKIHning asosiy oluvchilari kim hisoblanadi?

11. EKIH «instituti» ning mavjudligidan manfaatdor guruhlar vakilarining xatti-harakatlarida so'nggi davrning qanday yetakchi jahon yo'nalishlarini ajratish mumkin?

12. Hozirgi davrda OESR mamlakatlari va Rossiyada EKIH darajalari va dinamikasidagi o'zgarishlarning qanday yo'nalishlari namoyon bo'ldi?

Adabiyotlar

1. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligi yanada yuksaltirishdir /I.A.Karimov. – T.: O'zbekiston, 2010. – 34-50 b.

2. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. – T.: O'zbekiston, 2009.

3. Рынок труда: Учебное пособие. /Под общей редакцией д.э.н. проф. Абдурахманова К.Х., д.э.н. проф. Одегова Ю.Г. – Т.: ТФ РЭА, 2009. – 384 с.

4. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. Учебник для вузов. - М.: Издательство «Норма», 2008.

5. Международное организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. - М.: Дело-Сервис, 2007.

6. Волгин Н.А, Волгина О.Н. Оплата труда: Японский опыт и Российская практика. Учебное пособие. – М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К^о», 2005

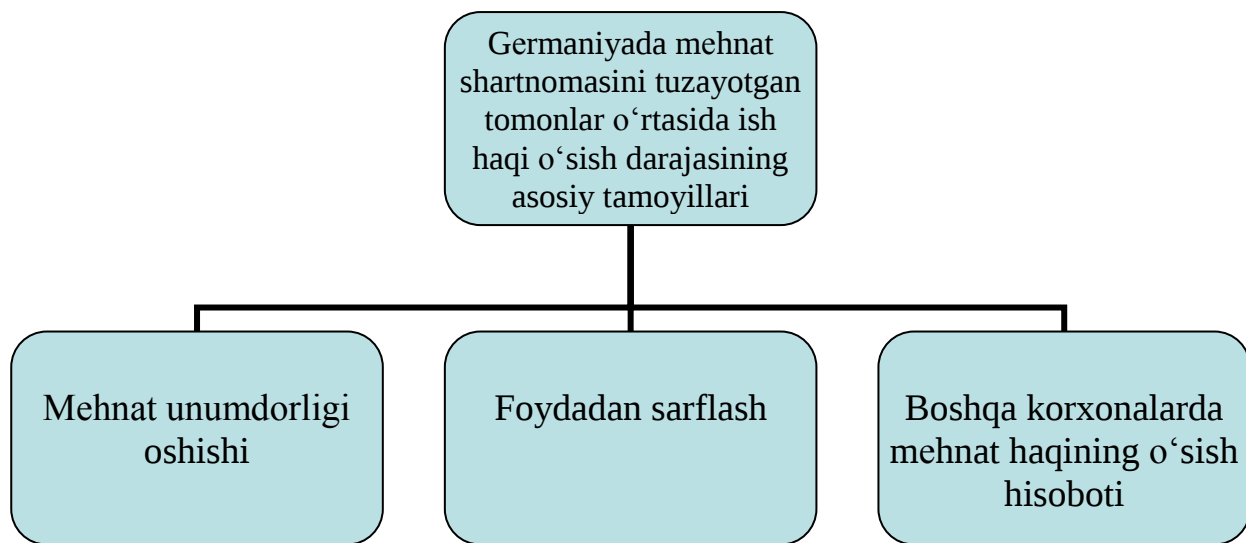
7. Чеборюкова В.В. Заработная плата. Учебник. – М.: Издательский торговый дом “КНОРУС”, 2007.

IV bob. RIVOJLANGAN MAMLAKATLAR AMALIYOTIDA ISH HAQI TIZIMI TAHLILI VA UNI TATBIQ ETISH USULLARI

4.1. Germaniya sanoat korxonalarida ish haqini tashkil etish tamoyillari

Sanoati rivojlangan mamlakatlarda asosiy e'tibor jahon bozorida raqobatlasha oladigan mahsulotlar ishlab chiqarishga qaratilgan. Bu esa o'z navbatida ushbu korxonalarda mehnat haqi va rag'batlantirish masalalarish zamon talabidan kelib chiqib bartaraf etishni taqozo etadi. Germaniyada mehnat shartnomasi tuzayotgan tomonlar o'rtasida korxonalarda ish haqi o'sish darajasiga quyidagi tamoyillar asos qilib oladi:

1. Mehnat unumdorligining o'sishi.
2. Foydadan sarflash.
3. Boshqa korxonalarda mehnat haqining o'sish hisoboti.



4.1-rasm. Germaniyada mehnat shartnomasi tuzayotgan tomonlar o'rtasida ish haqi o'sish darajasining asosiy tamoyillari.

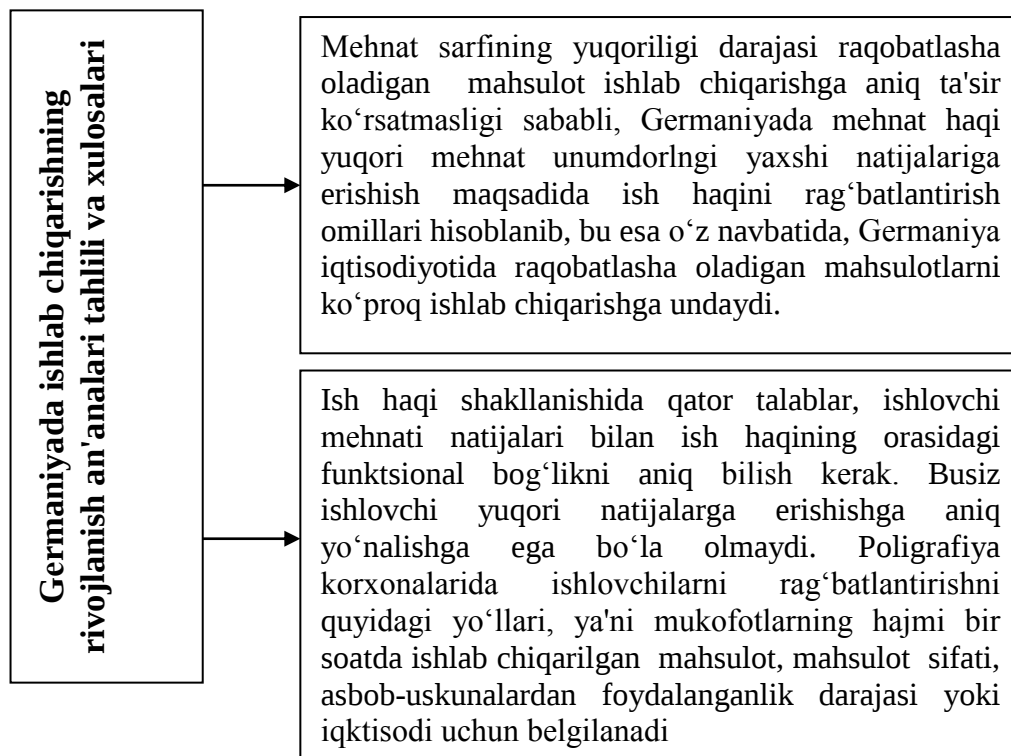
Ish haqi hajmini aniqlashda mehnat sarfi hal qiluvchi rolni o'ynaydi. Germaniyada ish haqining hajmi o'zgarishida mehnat sarfning raqobatlasha oladigan mahsulot ishlab chiqarishi ta'sir etishini tahlil qilib berilgan. Ish haqini oshirish masalalarini bartaraf etishda mehnat haqi va mehnat qiymati orasidagi farq tahlil qilinadi. Yevropa davlatlari orasida Germaniya va Gollandiya eksport miqdorining ko'pligi tufayli ish haqining mehnat sarfi va mahsulot orasidagi farq yuqoridir. Bu esa bir qator ijobiy omillar orqali qoplanadi (yuqori darajali innovatsiya, mahsulot sifati, belgilangan vaqtga rioya qilish, mahsulotning puldagi qiymatini himoya qilish va boshqalar).

- Mehnat sarfishshg yuqoriligi darajasi raqobatlasha olidigan mahsulot ishlab chiqarishga aniq ta'sir ko'rsatmas ekan. Shunday qilib, Germaniyada mehnat haqi yuqori mehnat unumdorligining yaxshi

natijalariga erishish maqsadida ish haqini ragʻbatlantirish omillari hisoblanar ekan. Bu esa oʻz navbatida, Germaniya iqtisodiyotida raqobatlasha oladigan mahsulotlarni koʻproq ishlab chiqarishga undaydi.

- Ish haqi shakllanishida qator talablar qoʻyiladi, yaʼni shulardan birinchisi ishlovchi mehnati natijadari bilan ish haqining orasidagi funktsional bogʻliqni aniq bilish kerak. Busiz ishlovchi yuqori natijalarga erishishga aniq yoʻnalishga ega boʻla olmaydi. Masalan: poligrafiya korxonalarida ishlovchilarni ragʻbatlantirishni kuydagi yoʻllari, yaʼni mukofotlarning hajmi bir soatda ishlab chiqarilgan mahsulot, mahsulot sifati asbob-uskunalaridan foydalanganlik darajasi yoki iqtisodi.

Germaniyada ishlab chiqarishning rivojlanish anʼanalari tahlil qilinganda quydagilarni xulosa qilish mumkin:



4.2-rasm. Germaniyada ishlab chiqarishning rivojlanish anʼanalari tahlili va xulosalari.

Koʻp dastgohlarga xizmat qiluvchilar ish tartibi holati. Samarali mehnat haqini tanlash usuli mahsulot sifatini oshirishga ragʻbatlantirishi kerak. Masalan, 80 kishi xizmat qiladigan korxonaning yigʻuv sexida (motor ishlab chiqaradigan, kichik va oʻrta seriyalarda (qismlarda) ishlab chiqarish) brak mahsulotlarni toʻgʻrilash ishlarida koʻp yoʻqotishlarga yoʻl qoʻyilgan. Har bir ishlovchiga 190 marka toʻgʻri keladi. Mutaxassislarning

fikricha, ragʻbatlantirishning pasayishiga asosan mukofotlashiga toʻgʻri keladi.

Keyingi talab mehnat natijalari bilan ishlab chiqarilgan mahsulotning soni va baholari muvofiq kelishi kerak. Masalan, yigʻuv sexining ishlari yakunida ishlab chiqarilgan mahsulot tahlili oʻtgan davrdagi ishlab chiqarish bilan farqi ishlab chiqarish jarayonidagi yoʻl qoʻyilgan turli xatolar rejalashtirilgan ishlari holati va boshqalar. Mehnat va mehnat sarfi natijalariga doimiy bahoni parallel olib borish kerak. Ishlovchilar doimo bu masala yuzasidan aniq tasavvurga ega boʻlishi kerak.

4.2. Eng kam ish haqi miqdorini belgilashda mamlakatlarga xos xususiyat va oʻzgarish yoʻnalishlari

Soʻnggi vaqtda mamlakatimizda eng kam ish haqi (EKIH) darajasini belgilash muammosi keskinlashib borayotganligi bois, globallashuv sharoitida turli mamlakatlarda uning miqdorini belgilash amaliyoti va oʻziga xos xususiyatlarini koʻrib chiqish oʻta dolzarb ahamiyat kasb etadi. Bunda turli mamlakatlarda EKIHNi belgilash amaliyotlari oʻzgarishi yoʻnalishlari va ularning ish haqining umumiy darajasiga taʼsirini aniqlash alohida ahamiyatga ega. Tegishli axborot va undan foydalanish imkoniyatining mavjudligi ushbu masalani koʻrib chiqish uchun bir qator mamlakatlarni tanlashga asos boʻlib xizmat qildi.

Qisqacha tarixiy maʼlumot va EKIH missiyasining oʻzgarishi. Mehnatga haq toʻlashning quyi chegarasi – eng kam ish haqi birinchi marta Yangi Zelandiyada 1894-yilda joriy etildi, ikki yildan soʻng u Avstraliyaning qator shtatlarida, 1909-yildan boshlab esa, Buyuk Britaniyada qonunchilik bilan rasmiylashtirildi (ish haqi boʻyicha kengashlar paydo boʻldi). 1912-yilda eng kam ish haqi AQSHning Massachusets shtatida faqat mazkur shtat sanoatining qator tarmoqlarida band boʻlgan ayollarga nisbatan joriy etildi.

1930-yillarda eng kam ish haqi toʻgʻrisidagi qonun hujjatlari Gʻarbiy Yevropaning kontinental mamlakatlarida, xususan, Fransiyada (1936-y.), shuningdek Shimoliy Amerikada (Vagner Qonuni – 1935-y., Adolatli mehnat standartlari toʻgʻrisidagi Qonun va h.k.) amal qila boshladi.

Eng kam ish haqi toʻgʻrisidagi qonun hujjatlarining aynan ushbu davrda keng yoyilishi 1920-yillar oxiridagi jahon inqirozi bilan bogʻliq boʻlib, uning taʼsiri ostida, *bir tomondan, kasaba uyushmalari harakati taʼsirchan kuchga aylandi, ikkinchi tomondan, davlat inqirozdan chiqishni va iqtisodiy rivojlanish surʼatlarini saqlab turishni mehnat haqini oshirish*

yo'li bilan umumiy talabni rag'batlantirish siyosatining amalga oshirilishi bilan bog'lay boshladi. Ikkala tomonning ham xodimlar daromadlarini qo'llab-quvvatlashdan manfaatdorligi, shu tariqa, eng kam ish haqi to'g'risidagi qonunlarni qabul qilish jarayonini tezlashtirdi. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning ma'lumotlariga ko'ra, XXI asr dastlabki o'n yilligi o'rtalariga kelib, EKIH jahonning taxminan yuzga yaqin mamlakatida qo'llanildi.

Xalqaro mehnat tashkiloti qoniqarli turmush sharoitini ta'minlovchi ish haqi kafolatini belgilash zarurligini XMT nizomining kirish qismida jahonda ijtimoiy adolatlilik asosida umumiy tinchlik o'rnatilishiga ko'maklashuvchi muhim vazifalardan biri sifatida ko'rib chiqadi. Biroq, ta'kidlash lozimki, masalaning bunday bir ma'noli qo'yilishiga qaramay, vaqt o'tishi bilan eng kam ish haqi zimmasiga uning o'ziga xos bo'lmagan vazifalar yuklatildi (uning yordamida mehnat bozoridagi nohalol raqobatning oldini olish; qashshoqlik va inflatsiyaga qarshi kurash; mehnatga haq to'lashda tabaqalashni qisqartirish; soliq solishni tartibga solish; nafaqalar, stipendiyalar, jarimalar, davlat bojlari miqdorini belgilash uchun hisob birligi (Rossiyada bo'lgani kabi), shuningdek "xom" ish haqi bilan kurashish vositalari sifatida foydalanish va b.), uning iqtisodiy jarayonlarga real ta'siri haqida, u keltirib chiqaradigan turli iqtisodiy va ijtimoiy oqibatlar hamda xatarlar haqida xulosalar chiqarish va h.k.).

Boshqacha aytganda, EKIHga endilikda mehnat bozorining muhim «instituti» sifatida qaralmoqda. Ya'ni erkin savdoning kengayishi, globallashtirish jarayonlarining kuchayishi sharoitida EKIHni bozor iqtisodiyoti, uning raqobatbardoshligi va unda hukmronlik qiluvchi kuchlar muammolarini hal etish vositasiga aylantira boshladilar.

EKIH miqdorini belgilash modellari ²³:

OESR mamlakatlarida EKIHning muayyan miqdorini belgilashning ikkita asosiy modeli ajratiladi (lekin har bir mamlakat o'ziga xos xususiyatlarga ega):

- birinchi model butun mamlakat uchun yagona bo'lgan ishlangan vaqtning muayyan davri – soat, ish kuni, ish oyiga hisoblanganda EKIH miqdorining belgilanishini nazarda tutadi. Ushbu model doirasida (yoki mustaqil model sifatida) mintaqaviy EKIH miqdorlari belgilanishi mumkin;

²³ Ko'pincha ushbu maqsadlarda «determinatsiya» (determinizm: lotincha *determinate* — belgilash) atamasidan foydalaniladi.

- ikkinchi model eng keng tarqalgan: 100 ta mamlakatning 68 tasida.

Ikkinchi model doirasida EKIH miqdori alohida tarmoqlar darajasida (odatda, kasaba uyushmalari bilan ish beruvchilar o'rtasida tarmoqqa oid jamoaviy kelishuvni tuzishda) belgilanadi yoki EKIH miqdorini o'zgartirish to'g'risidagi qaror maxsus tarmoq kengashlari tomonidan qabul qilinadi (Germaniya, Italiya, Avstriya, Shveytsariya, Buyuk Britaniya, Yaponiya, Skandinaviya mamlakatlari: Daniya, Finlyandiya, Norvegiya, Islandiya, Shvetsiya).

Afzalliklar:

- EKIHning yagona miqdori iqtisodiyotda unda mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari amal qilmaydigan "bo'sh zonalar" bo'lmashligining muayyan kafolati sifatida ishtirok etadi;

- EKIH siyosatini iqtisodiy va ijtimoiy sohalarida davlat tomonidan tartibga solishning boshqa jihatlar bilan muvofiqlashtirish vazifasi osonlashadi;

- EKIHning yagona miqdorini joriy etish va nazorat qilish osonroq.

Kamchilik (asosiy):

- iqtisodiyot alohida sektorlari rivojlanishining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olish qiyin.

Ikinchi modelning afzallik va kamchiliklari:

afzallik (asosiy):

- iqtisodiyot rivojlanishining tarmoq xususiyatlari hisobga olinadi;

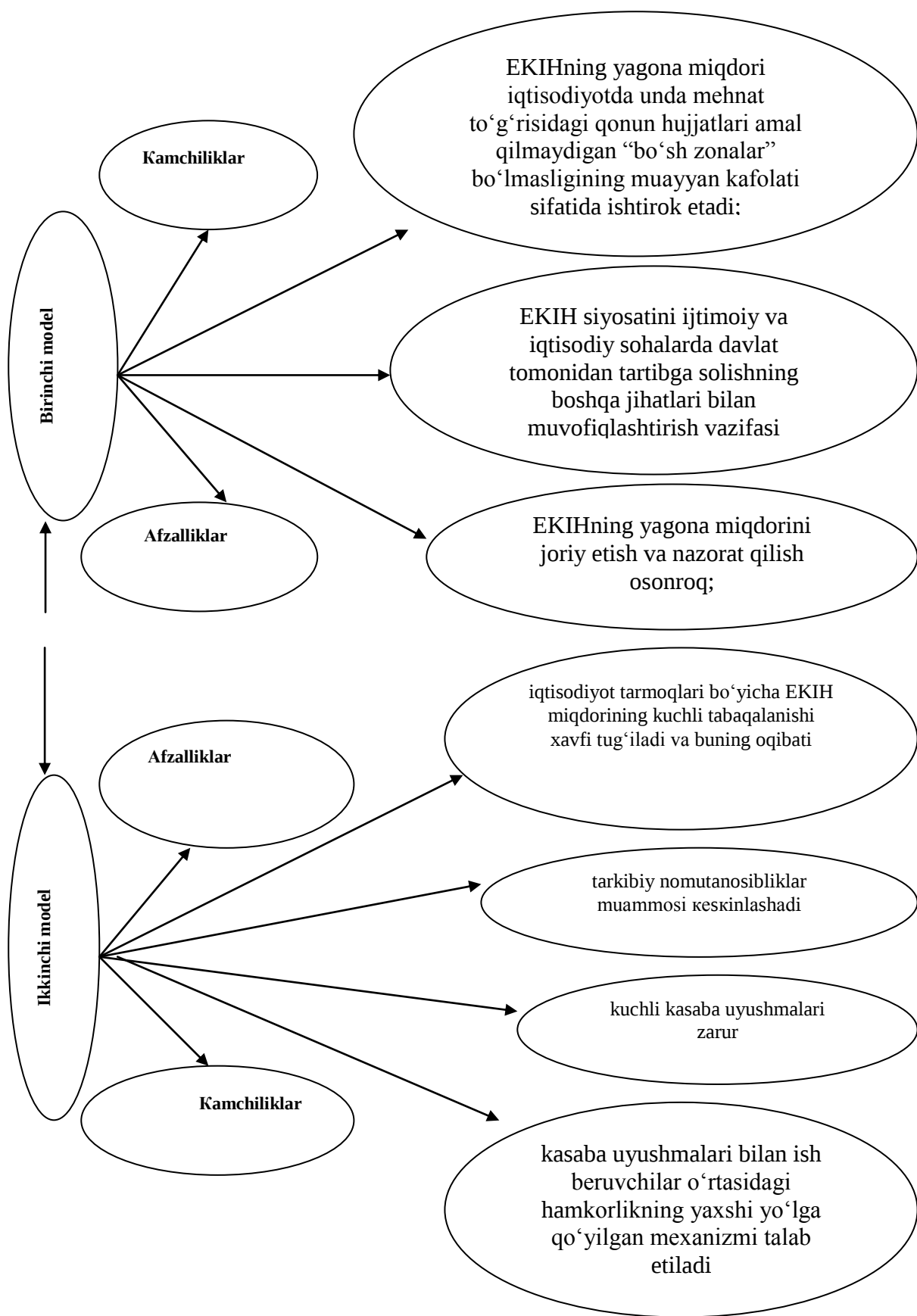
kamchiliklar:

- iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha EKIH miqdorining kuchli tabaqalanishi xavfi tug'iladi va, buning oqibatida:

- tarkibiy nomutanosibliklar muammosi keskinlashadi;

- kuchli kasaba uyushmalari zarur;

- kasaba uyushmalari bilan ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlikning yaxshi yo'lga qo'yilgan mexanizmi talab etiladi.



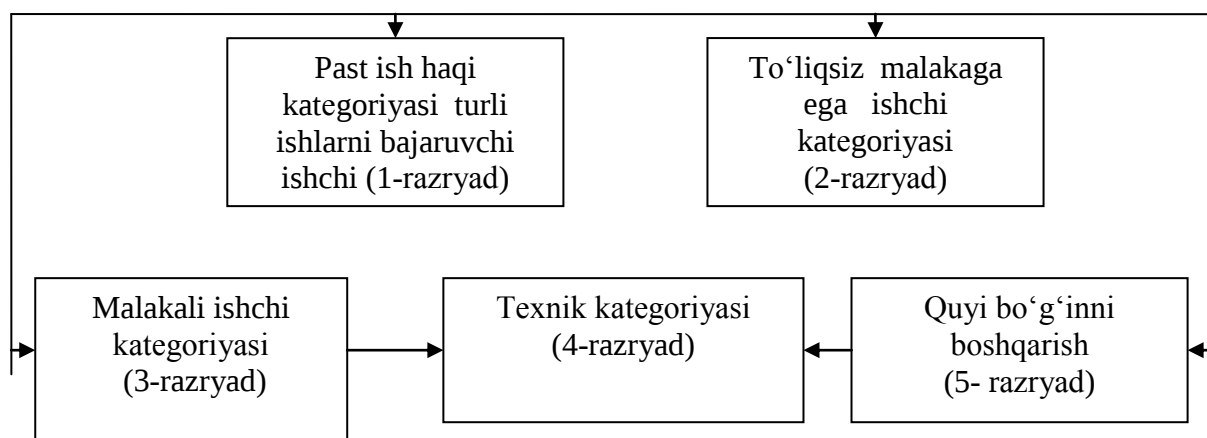
4.3-rasm. EKI miqdorini belgilash modellari.

4.2. Fransiya ish haqini tashkil etishdagi o'ziga xos tamoyillar

Fransiyada ish haqini asosiy qismi vaqtbay ish haqi hissasiga to'g'ri keladi. Bu mehnat haqqini tengligiga olib kelmaydi. Bundan tashqari ish haqini tashkil qilishni takomillashtirish uni alohidalashtirishga yo'naltirish, ya'ni mehnat haqi va unumdorligiga bevosita bog'likligi orqali yuzaga keladi. Alohidalashtirish mehnat natijalarining son ko'rsatkichinigina emas, balki sifat va ish joylaridagi asosiy omillar orqali ham o'z mohiyatiga ega bo'ladi.

Individuallashtirish bazasi yoki asosi tarif tizimi, ish haqining o'sishi razryadlar bo'yicha vertikal holatda o'zgarishi mumkin. Tarif tizimi ikkita yo'nalish bo'yicha harakat qiladi. Birinchi tomondan ma'lum bir korxona miqiyosida, tarmoq miqiyosida, tarmoq miqiyosida tarif setkalari, razryadlar ikkalasi, professional kategoriyasiga ko'ra koeffitsiyent belgilanadi. Ikkinchi tomondan razryad va koeffitsiyent ishlovchilarga berish tartibi va qoidasi ishlovchining malaka darajasi orqali amalga oshiriladi. Fransiya qonunchiligida tarmoqlararo ish haqi bilan kelishuvlar bir yilda bir marta, malaka saviyasi esa besh yilda bir marta bo'ladi. Tarif setkalari quyidagi kategoriya va razryadlar qatnashadi:

1. Eng past ish haqi kategoriyasi turli ishlarni bajaruvchi ishchi yoki malakasiz ishchi (1-razryadli ishchi).
2. To'liqsiz malakaga ega ishchi kategoriyasi (2-razryadli ishchi).
3. Malakali ishchi kategoriyasi(3-razryad).
4. Texnik kategoriyasi(4-razryad).
5. Quyi bo'g'inni boshqarish.



4.4-rasm. Tarif setkalari kategoriya va razryadlari.

Shu bilan birga o'rta va yuqori boshqaruv xodimlari va muhandislar bo'lgan tarif setkalari xizmat qiladi.

Fransiyada ish haqining tarkibi ikki qismdan iborat bo'ladi:

a) ishlovchining oladigan doimiy ish haqi (razryadi va malakasiga ko'ra);

b) o'zgaruvchan ish haqi (bu ishlab chiqarish natijalariga ko'ra xodimning ishlab chiqarishda shaxsiy tashabbusiga ko'ra qo'shimcha mukofot, to'lov va imtiyozlar).

Mehnat haqi tizimida alohidalashtirish berilayotgan imtiyozlar orqali ro'yxatga olinib, bu esa daromadlar shakllanishiga bevosita ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shundan kelib chiqib, ularning hajmini belgilanish vaqtiga ko'ra quyidagi uch guruh turlari orqali ifodalanadi:

1-guruh: qator moliyavny tadbirlarda ishtiroki (foydada, aksiya sotib olishdagi va oladigan pul to'lovlarining turiga ko'ra ishtiroki).

2-guruh: to'lov va imtiyozlar ishlovchi va jamoatning bevosita qatnashuvi orqali barpo etiladi. Bularga quyidagilar kiradi:

a) davlat xarajatlari ;

b) aylanma xarajatlari;

v) xizmat kvartiralar;

g) shaxsiy telefon;

d) turistik yo'llanma va mukofotlar;

e) kasaba uyushmasi to'lovlari;

j) bolalarning o'qishiga sarflanadigan pul mablag'lari.

3-guruh: moddiy rag'batlantirish, ya'ni ishlovchilarning shaxsiy jamg'armalari holati bilan belgilanadi. Bular pensiyasiga qo'shimchalar, xayotni sug'urta qilish, doimiy va vaqtinchalik mehnat qobiliyatini yo'qotganligi uchun to'lov, kasb kasalligi uchun to'lov.

4.3. EKIHNi belgilash tartibotlari

1. Birinchi model doirasida (EKIHNi belgilashning umummilliy va/yoki mintaqaviy tizimlari) EKIHN miqdori to'g'risida qarorlar qabul qilishning uchta asosiy tartiboti ajratiladi:

1) qonun chiqaruvchi hokimiyat tomonidan,

2) ijro etuvchi hokimiyat (hukumat) tomonidan,

3) mehnat sudlari tomonidan.

Birinchi (qonun chiqaruvchi) tartibot keng tarqalmadi; rivojlangan mamlakatlar ichida u AQSh va Kanadada qo'llaniladi. Ushbu mamlakatlarda aynan qonun chiqaruvchi hokimiyat iqtisodiy siyosatni amalga oshirish uchun mas'ul, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar va jamoat tashkilotlari nuqtai nazaridan esa parlament tinglovlari jarayonida

aniqlanadi; manfaatdor tomonlar lobbistlik faoliyati orqali o'z manfaatlarini «davom ettiradi».

Ikkinchi tartibot – EKIH miqdorining ijro etuvchi hokimiyat tomonidan belgilanishi juda keng tarqalgan. Mazkur holatda aynan hukumat yangi EKIH miqdori haqidagi taklifni ishlab chiqadi, lekin qaror maslahatlar, shuningdek keng jamoatchilik munozaralari asosida kasaba uyushmalari va ish beruvchilar uyushmalari bilan kelishilgan holda qabul qilinadi.

Ayrim mamlakatlarda buning uchun kasaba uyushmalari va ish beruvchilar vakillaridan tashqari alohida davlat va yarim davlat tuzilmalarining vakillarini ham o'z tarkibiga kirituvchi maxsus kelishuv organlari tashkil etiladi (ayrim mamlakatlarda amal qilib turgan Mehnat unumdorligi kengashi bunga misol bo'la oladi). Bunday kengashlarda hukumat odatda umumiyqisodiy, moliyaviy, mehnatga oid munosabatlar departamentlari bilan namoyon etiladi.

Shunday qilib, EKIHni belgilashning ikkinchi tartibotini qo'llashda:

- muzokara jarayoni;
- hukumat amaldorlarining mehnatga oid munosabatlarning ikkala tomoni hamda boshqa manfaatdor kuchlar bilan murosaga kelishni bilishning roli ortadi.

Uchinchi tartibot – EKIHning mehnat sudi tomonidan belgilanishi – kamdan-kam holatlarda qo'llaniladi va hozirgi vaqtda faqat Avstraliyada amal qilib turibdi.

Umummilliy EKIH modeli, yuqorida ta'kidlanganidek, federativ tuzumga ega mamlakatlar (masalan, Kanada, AQSh), shuningdek mintaqalari yuqori darajada mustaqillikka ega mamlakatlarda o'ziga xos xususiyatlarga ega. Ushbu mamlakatlarda EKIH darajasi muayyan mo'ljal, odatda quyi chegara rolda ishtirok etadi. Masalan, Kanada va AQShda har bir shtat (provintsiya) kongress (parlament) tomonidan EKIHni navbatdagi oshirish to'g'risida qaror qabul qilingach tegishli mahalliy qonunga tuzatishlar kiritishi shart. Bunda alohida mintaq o'z qonunini ko'pincha, odatda, iqtisodiy qiyinchiliklar tufayli ancha kechiktirib qabul qiladi.

Shuning uchun, masalan, AQShda shtatlar o'rtasida EKIH darajalarida katta farqlar saqlanib qoladi. EKIHning eng yuqori darajasi bilan Federal me'yor o'rtasidagi farq 2001-yilda 1973-yildagiga nisbatan birmuncha qisqarganligiga qaramay (35 dan 30 %gacha), federal darajaga nisbatan EKIHning oshirilgan stavkasini qo'llagan barcha shtatlar bo'yicha o'rtacha chamalangan ko'rsatkich ushbu davrda deyarli o'zgarmadi va 19-20 %ni tashkil qildi. Bunda eng noqulay iqlim

sharoitlariga ega Alyaska shtati mazkur davr mobaynida EKIHNing eng yuqori stavkasini qoʻlladi.

EKIHNing yagona umummilliy stavkasini qoʻllovchi mamlakatlarda baʼzan koʻpincha asosiy hudud tashqarisida joylashgan alohida mintaqalar bundan mustasno. Misol tariqasida Portugaliyani keltirish mumkin. Ushbu davlat Azors orollari va Madeyr uchun EKIHNing alohida (asosiy stavkaga nisbatan pasaytirilgan) stavkalarini joriy etadi.

4.1 -jadval

Alohida shtatlar yoki provintsiyalar boʻyicha tabaqalangan EKIHNing miqdorini belgilash tizimi

Alohida shtatlar yoki provintsiyalar boʻyicha tabaqalangan EKIHNing miqdorini belgilash tizimi qator ziddiyatlarga ega:
bir tomondan, u mintaqalarga EKIHNing miqdorini belgilashda mintaqadagi ijtimoiy-iqtisodiy ahvolning muayyan koʻrsatkichlarini: bandlik dinamikasi va tarkibini, ishsizlik darajasini, past ish haqi toʻlanadigan xodimlar ulushini yaxshiroq hisobga olish imkonini beradi
ayni paytda, agar mintaqada eng kam miqdorda ish haqi oluvchi xodimlar ulushi mamlakat boʻyicha oʻrtacha darajadan yuqori boʻlsa, yagona (umummilliy) EKIHNing mintaqaviy mehnat bozoridagi vaziyatni murakkablashtirishi mumkin
ayni paytda, agar mintaqada eng kam miqdorda ish haqi oluvchi xodimlar ulushi mamlakat boʻyicha oʻrtacha darajadan yuqori boʻlsa, yagona (umummilliy) EKIHNing mintaqaviy mehnat bozoridagi vaziyatni murakkablashtirishi mumkin

Alohida shtatlar yoki provintsiyalar boʻyicha tabaqalangan EKIHNing miqdorini belgilash tizimi qator ziddiyatlarga ega:

- bir tomondan, u mintaqalarga EKIHNing miqdorini belgilashda mintaqadagi ijtimoiy-iqtisodiy ahvolning muayyan koʻrsatkichlari: bandlik dinamikasi va tarkibi, ishsizlik darajasi va past ish haqi toʻlanadigan xodimlar ulushini yaxshiroq hisobga olish imkonini beradi;

- ayni paytda, agar mintaqada eng kam miqdorda ish haqi oluvchi xodimlar ulushi mamlakat boʻyicha oʻrtacha darajadan yuqori boʻlsa, yagona (umummilliy) EKIHNing mintaqaviy mehnat bozoridagi vaziyatni murakkablashtirishi mumkin;

- ikkinchi tomondan, agar mintaqaviy EKIHNing oʻrtasidagi farqlar katta boʻlsa, bu hol EKIHNing ancha yuqori darajasiga ega mintaqalarning

rivojlanishiga to'sqinlik qilishi mumkin, chunki kapital EKIHning pastroq darajasiga ega mintaqalarga chiqib ketishi mumkin.

2. EKIHni belgilashning ikkinchi modeli doirasida (EKIHning tarmoq miqdorlari) EKIH miqdori haqida qaror qabul qilishning quyidagi tartibotlarini ajratish mumkin:

- 1) yirik tarmoq kelishuvlarini tuzish,
- 2) ish haqi bo'yicha tarmoq kengashlari qarorlari.

Birinchi tartibot eng keng tarqalgan bo'lib, mazkur holatda davlat vakillari tomonlar o'rtasida murosaga kelish qiyinlashgan hollarda vositachi sifatida yoki hakamlar sudi rolida ishtirok etishlari mumkin.

Xususan, Buyuk Britaniya va qachonlardir Britaniya millatlar hamdo'stligiga kirgan qator rivojlanayotgan mamlakatlar va Lotin Amerikasining ayrim mamlakatlariga (xususan, Urugvayga) xos *ikkinchi tartibot* ish haqi bo'yicha maxsus tarmoq kengashlarining tashkil etilishi bilan bog'liq.

Bunday kengashlar kasaba uyushmalari va ish beruvchilar vakillari tomonidan tuziladi. Bunda EKIH miqdori bo'yicha qarorlar qabul qilishda mustaqil a'zo katta rol o'ynaydi. Bu jamoatchilikning obro'li, ko'pincha shartnoma tuzayotgan tomonlarning hech biri bilan bog'liq bo'lmagan vakili bo'lishi mumkin. Mustaqil a'zoning roli turlicha bo'ladi:

- ayrim holatlarda (masalan, Urugvayga xos) jamoatchilik vakili muzoaralarning muayyan bosqichida o'z takliflarini olg'a suradi va ushbu takliflar pirovardida ovozga qo'yiladi. Mazkur holatda u alohida tomonlar qarashlarini murosaga keltirish maqsadini emas, balki milliy manfaatlarni himoya qilish maqsadini yoqlab chiqadi;

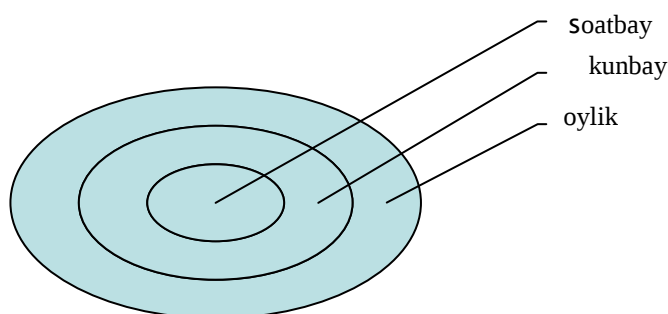
- boshqa holatlarda (masalan, Buyuk Britaniyaga xos) kengashning mustaqil a'zosi o'z takliflarini kiritishga haqli emas, lekin ovoz berish chog'ida hal qiluvchi ovozga ega bo'ladi, shuning uchun muzokaralarning ikkala tomoni ham qarama-qarshi tomon takliflari to'liq hajmda qabul qilinishining oldini olish uchun murosaga yo'lini tanlashga majbur.

Mazkur tartibotni qo'llashda EKIHning tarmoq darajalarida katta farqlar kuzatiladi, lekin amaliyotda bunday bo'lmaydi. Kasaba uyushmalari va ish beruvchilarning ijtimoiy mas'uliyati, birinchi galda umummilliy manfaatlarni himoya qilishga intiluvchi kengashlar mustaqil a'zolarining sa'y-harakatlari shunga olib keldiki, so'nggi yillarda kengashlar tomonidan iqtisodiyotning alohida tarmoqlari uchun belgilanadigan EKIH miqdorlaridagi tabaqalashning sezilarli darajada pasayganligi kuzatilmoqda [23].

Eng kam ish haqini belgilashning turli tartibotlarini qo‘llovchi OESR mamlakatlari haqidagi axborot 3.9-jadvalda keltirilgan.

Vaqtbay EKIH miqdorini belgilash. EKIHning yetarlicha miqdorini belgilashda asos qilib olinadigan ish vaqtining davomiyligi to‘g‘risidagi masala turli mamlakatlarda turlicha hal etiladi. Xususan, mehnat haqining quyidagi eng kam miqdorlari belgilanadi:

- soatbay,
- kunbay,
- oylik.



4.5-rasm. EKIHning soatbay miqdori.

Ish soatining eng kam haqini belgilash keng tarqalgan. Ushbu hisob-kitob birligini tanlash borasidagi chet el tajribasini tahlil qilish uning quyidagi *afzalliklarini* ajratish imkonini berdi:

1) ish vaqtining davomiyligi turlicha bo‘lgan, shu jumladan to‘liqsiz (qisman) band bo‘lgan xodimlarning mehnat haqini belgilash vazifasi osonlashadi;

2) band bo‘lmagan xodimlarga ortiqcha haq to‘lamaslik imkoniyati paydo bo‘ladi;

3) ish haqining asosiy stavkasi turli xildagi qo‘shimcha to‘lovlar – mukofotlar, ustama haqlari va hokazolardan «holi bo‘ladi»;

4) eng kam ish haqi to‘lanadigan xodimlar xarid qobiliyatining kafolati va ularning milliy iqtisodiy rivojlanishda ishtiroki ta‘minlanadi;

5) ish beruvchilarning xodimning ish vaqtini uzaytirish imkoniyati cheklanadi;

6) mehnatga haq to‘lashda irqi, terisining rangi, milliy va etnik kelib chiqishi, jinsi, yoshi, diniy e‘tiqodlari, migrantlik maqomi kabi belgilar bo‘yicha kamsitilishni cheklash va umuman taqiqlash, mehnatga haq to‘lashda adolatlilikni (teng mehnatga teng haq) ta‘minlash imkoniyati paydo bo‘ladi;

7) tarixan, masalan, AQShda, soatbay haq to'lashning eng kam miqdorini belgilashga kasaba uyushmalari va demokratlarni qo'lga kiritishning muhim omili sifatida qaraladi, ikkinchi tomondan, davlat o'zining ijtimoiy bazifalarini kengaytirgan holda (davlatning ijtimoiy mas'uliyati) ishchilar manfaatlarini himoyalay boshladi va uning miqdorini muntazam oshirib boradi (4.2-jadval). Ya'ni eng kam soatbay stavka xodimlarni ish beruvchilar tomonidan suiiste'molliklardan ijtimoiy himoyalash rolini bajaradi;

8) EKIHning o'rtacha soatbay miqdori milliy iqtisodiyotning ahvolidan dalolat beruvchi muhim makroiqtisodiy ko'rsatkich hisoblanadi.

4.2-jadval

AQSHda soatbay eng kam ish haqi dinamikasi

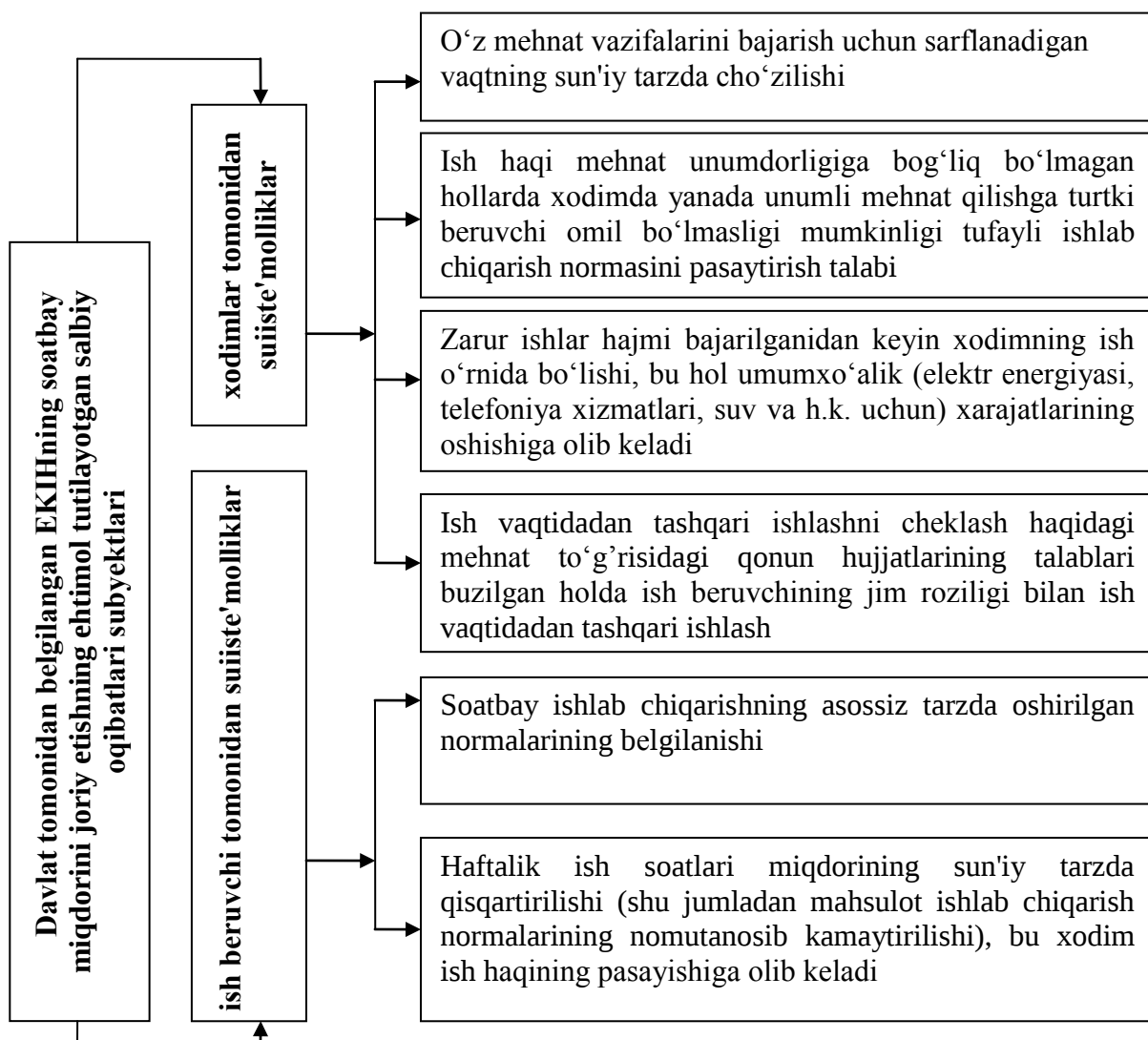
Amal qilish davri, yillar	EKI, doll./soat
1950-1955	0,75
1956-1960	1,00
1961-1962	1,15
1963-1966	1,25
1967	1,40
1974	2,0
1975	2,10
1978	2,65
1979	2,90
1980	3,10
1981-1989	3,35
1990	3,80
1991-1995	4,25
1996	4,75
1997-2005	5,15
Manba: Statistical Abstract of the U.S.W., 2004-2005.	

Davlat tomonidan belgilangan EKIHning soatbay miqdorini joriy etishning ehtimol tutilayotgan *salbiy* oqibatlarini jumlasiga, xususan, quyidagilar kiradi; soatbay ishlab chiqarishning asossiz tarzda oshirilgan me'yorlarining belgilanishi;

- xodimlar tomonidan suiiste'molliklar:

1) o'z mehnat vazifalarini bajarish uchun sarflanadigan vaqtning sun'iy tarzda cho'zilishi;

2) ish haqi mehnat unumdorligiga bog'liq bo'lmagan hollarda xodimda yanada unumli mehnat qilishga turtki beruvchi omil bo'lmashligi mumkinligi tufayli ishlab chiqarish me'yorini pasaytirish talabi;



4.6- rasm. Davlat tomonidan belgilangan EKIning soatbay miqdorini joriy etishning ehtimol tutilayotgan salbiy oqibatlari subyektlari.

3) zarur ishlar hajmi bajarilganidan keyin xodimning ish o'rnida bo'lishi, bu hol umumxo'jalik (elektr energiyasi, telefoniya xizmatlari, suv va h.k. uchun) xarajatlarining oshishiga olib keladi;

4) ish vaqtidadan tashqari ishlashni cheklash haqidagi mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining talablari buzilgan holda ish beruvchining jim roziligi bilan ish vaqtidadan tashqari ishlash;

- ish beruvchi tomonidan suiiste'molliklar:

1) soatbay ishlab chiqarishning asossiz tarzda oshirilgan me'yorlarining belgilanishi;

2) haftalik ish soatlari miqdorining sun'iy tarzda qisqartirilishi (shu jumladan mahsulot ishlab chiqarish me'yorlarining nomutanosib kamaytirilishi), bu xodim ish haqining pasayishiga olib keladi.

Xorij amaliyotida namoyon bo'ladigan soatbay eng kam ish haqini belgilashning yuqorida sanab o'tilgan salbiy oqibatlari jumlasiga Rossiya sharoitida ushbu me'yorni joriy etish xavfini, xususan: ish beruvchi tomonidan xodim ishlab chiqarish topshirig'ini (ishlab chiqarishning soatbay me'yorini) bajarishi uchun sharoitning ta'minlanmasligini ham qo'shimcha qilish mumkin. Shu munosabat bilan Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 163-“Ishlab chiqarish me'yorlarini bajarish uchun me'yorl ish sharoitlarini ta'minlash” moddasi talablarini keltirish mumkin:

«Ish beruvchi xodimlar tomonidan ishlab chiqarish me'yorlarining bajarilishi uchun me'yorl sharoitlarni ta'minlashi shart. Bunday sharoitlar jumlasiga, xususan, quyidagilar kiradi:

- binolar, inshootlar, mashinalar, texnologik jihozlar va uskunalarning soz holati;

- ishlash uchun zarur texnik va boshqa hujjatlar bilan o'z vaqtida ta'minlash;

- ishni bajarish uchun zarur materiallar, asboblari, boshqa vositalar va predmetlarning kerakli sifati, ularning xodimga o'z vaqtida taqdim etilishi;

- mehnatni muhofaza qilish va ishlab chiqarish xavfsizligi talablariga mos keladigan mehnat sharoitlari».

Ushbu talab, xodimlar tomonidan nafaqat ishlab chiqarish me'yorlari, balki mehnatni tashkil etishda amalda bo'lgan barcha me'yorlarining bajarilishi shart-sharoitlariga amal qilishi lozim.

EKIHning kunbay va oylik miqdori

Hozirgi vaqtda bir kunlik va oylik mehnat haqining eng kam miqdorini belgilovchi belgilashning soni ko'p emas. Masalan, OESR mamlakatlaridan faqat ikkitasi – Ispaniya va Gretsiya kunbay haq to'lashning eng past darajasini, qolgan sakkiztasi esa oylik ish haqi miqdorini belgilaydi, bular: Belgiya, Niderlandiya, Portugaliya, Turkiya, Polsha, Chexiya, Slovakiya va Vengriya. So'nggi to'rt mamlakatda bunday amaliyot sotsialistik tuzum davrida saqlanib qolgan bo'lib, unga iqtisodiyot uchun yagona ish oyining davomiyligi xosdir.

Kunbay va soatbay eng kam ish haqi Koreya Respublikasida, oylik va soatbay eng kam ish haqi Ukrainada, oylik eng kam ish haqi Xitoyda va Avstraliyada belgilanadi.

Kunbay eng kam ish haqi Mehnat to'g'risidagi federal qonunga muvofiq Meksikada belgilangan bo'lib, u inson va uning oilasining asosiy

ehtiyojlarini qoplashi zarur. U har yili mintaqaga ko‘ra, har bir kasb uchun kunbay stavka hisobidan kelib chiqib, belgilanadi.

4.5. Mehnatga oddiy haq to‘lash tizimi

Ilgari ko‘rsatib o‘tilganidek, mehnatga haq to‘lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko‘rsatkichi: ish vaqti yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga ko‘ra shakllantiradi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning ish haqini uning tarif stavkasiga yoki haqiqatda ishlagan vaqtiga qarab belgilaydi. Ana shunga muvofiq ravishda tarif stavkalari: soatbay, kunbay va oylik stavkalar tatbiq etiladi.

Soatbay va kunbay tarif stavkalarini tatbiq etishda xodimning ish haqi miqdori quyidagi formula bilan belgilanadi:

$$I_v = S_t \cdot T_h,$$

bunda: I_v – vaqtbay haq to‘lanadigan xodimning ish haqi (so‘m);

S_t – xodimning vaqt birligidagi tarif stavkasi (so‘m);

T_h – ishchining haqiqatda ishlagan vaqti (kun yoki soatlarda).

Oylik tarif stavkasini tatbiq etganda xodimning ish haqi quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$H_o = \frac{C_T \cdot T_x}{T_n},$$

bunda: S_t – oylik tarif stavkasi; T_h - bir oy ichidagi haqiqatda ishlangan kunlar miqdori; T_{hp} – bir oy ichidagi hisoblangan ish kunlari soni (taqvim fondidan dam olish va bayram kunlari chegirib tashlanadi).

Oddiy vaqtbay haq to‘lashda ishlangan vaqt miqdori bilan ish haqi o‘rtasida mutanosib bog‘liqlik bor. Oddiy vaqtbay mehnat haqi to‘lashning boshqacha bog‘lanish shakllari mavjud emas.

Mehnatga oddiy ishbay haq to‘lash shunday tuzilganki, ishchining ish haqi ishbay bahoga bog‘liqdir, u tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan ish) uchun to‘langan haqdan iboratdir, shuningdek ishlab chiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog‘liqdir. Ish haqi miqdori quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$I_{ishb.} = R \cdot n,$$

bunda: $I_{ishb.}$ – mehnatga ishbay haq to‘lanadigan xodimning ish haqi (so‘m); R – mahsulot (bajarilgan ish) birligi uchun belgilangan ish haqi (so‘m); n – tayyorlangan mahsulot (bajarilgan ish)ning miqdori (so‘m);

Amalda mehnatga ishbay haq to‘lashning quyidagi tizimlari: yakka tartibdagi, jamoa (brigada), bir yo‘la haq to‘lash, bevosita, ishbay-progressiv va ishbay-regressiya tizimlari qo‘llanadi.

Mehnatga haq to'lashning yakka tartibdagi ishbay tizimida bajarilgan ishning (buyum, detal, operatsiya) har bir birligi uchun o'zgarmas ishbay narx belgilanadi. U quyidagi formulalardan biri bo'yicha aniqlanadi:

$$R = \frac{C_{Tp}}{H_{ich}} \text{ yoki } R = S_{tr} \times N_{vt},$$

bunda: R – ishbay narx (so'm, tiyin); S_{tr} – bajarilayotgan ish razryadiga to'g'ri keladigan tarif stavkasi (so'm, tiyin); N_{ich} – mahsulot ishlab chiqarish me'yori; N_{vt} – vaqt me'yori.

Ishbay narxlarni aniqlashda tarif stavkalari uchun olinadigan vaqt birligi me'yorlar belgilanadigan vaqt birligiga mos kelishiga (soat, smena) rioya qilinishi zarur.

Ko'p dastgohli xizmat ko'rsatish sharoitida yakka tartibdagi ishbay haq to'lashni tashkil etish muayyan o'ziga xosligi bilan ajralib turadi. Agar ishbay ishchi vaqt me'yorlari bo'yicha bir necha dastgohda ishlasa, belgilangan xizmat ko'rsatish me'yori shu doirada bo'lganda, ishbay norxlar quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$R = \frac{C_{tr}}{n} H_{vt},$$

bunda n – xizmat ko'rsatish me'yori bilan belgilangan dastgohlar sonidir.

Mehnatga haq to'lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi shundayki, bunda ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmi (mahsulot miqdori)ga muvofiq hisoblab chiqiladi. Ishbay haq to'lashning bu turi ancha samarali, chunki ishchilar guruhi ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish uchun bir vaqtda kuch-g'ayrat zarur, ya'ni brigada a'zolari o'rtasida doimiy ishlab chiqarish aloqasi o'rnatiladi, uning buzilishi esa mehnat natijalariga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mazkur tizimning tatbiq etish sohasi ishlab chiqarishni kompleks mexanizatsiyalashni amalga oshirishga ko'ra, kengaytirib boriladi. U egali alohida-alohida bajarilgan ko'pgina operatsiyalarni birga qo'shib bajarish imkonini beradi.

Jamoa ishbay haq to'lash usuli kompleks brigadalarida keng tatbiq etiladi, ularda kasblarni birga qo'shib bajarish va ishchilarning bir-birlari o'rnida ishlashi rivojlangan bo'ladi (qurilish brigadalar ko'mir va kon-ma'dan sanoatidagi tozalash zaboylarida, o'rmon yog'ochi tayyorlashda). U brigada bo'lib xizmat ko'rsatishda, yirik agregatlar, apparat va mexanizmlarni kuzatish va nazorat qilishda ham maqsadga muvofiqdir.

Mehnatga haq to'lashning mazkur tizimida ishchilarning ish haqini hisoblash butun brigada uchun mo'ljallangan umumiy jamoa narxlarini tatbiq

etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigada ichida qat'iy, barqaror mehnat taqsimoti bo'lmaydi) yoki yakka tartibdagi ishbay narxlarni tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigadada ishchilarning mehnati qat'iy taqsimlangan bo'ladi). Birinchi holda brigada tomonidan bajarilgan ish hajmi, ishlab chiqarilgan mahsulot birligi uchun umumiy jamoa narxi asosida umuman brigadaning ish haqi belgilanadi, keyin esa bu ish haqi uning a'zolari o'rtasida taqsimlanadi. Ikkinchi holda har bir ishchining mehnatiga u bajargan ma'lum bir ish turiga ko'ra belgilanadigan narxlar bo'yicha haq to'lanadi. Bunda ishlab chiqarilgan mahsulotni hisobga olish umuman brigada ishlab chiqargan pirovard mahsulot miqdoriga ko'ra olib boriladi.

Umumiy jamoa narxlarini aniqlashning ikki varianti mavjud bo'lishi mumkin. Birinchi variantda brigada a'zolarining kundalik tarif stavkalari summasi brigadaning smenada ishlab chiqargan mahsuloti me'yoriga bo'linadi:

$$R_j = \sum_{t=1}^n C_{Ti} \cdot \frac{I}{H_{ichbr}},$$

bunda: R_j – jamoa ishbay narxi (so'm, tiyin); $N_{ich\ br}$ – brigadaning mahsulot ishlab chiqarish me'yori; S_{ti} – ishchining tarif stavkasi (so'm, tiyin); n – brigada ishchilari soni.

Ish haqini hisoblashning ikkinchi varianti bajariladigan ishning sermehnatligi kalkulyatsiyasiga asoslangan. Jamoa ishbay narxi bunday holda brigada bajargan ishlar majmuiga kiradigan alohida ish turlarining operatsiyalar bo'yicha narxlari summasidan iboratdir. Brigadaning umumiy ish haqi tayyorlangan mahsulot miqdori (bajarilgan ish birligi) uchun umumiy jamoa narxi hosilasi sifatida aniqlanadi, keyin esa har bir ishchining razryadi va hisobot davrida u ishlagan haqiqiy vaqtni hisobga olgan holda brigada a'zolari o'rtasida taqsimlanadi.

Brigada ish haqining tarqalgan taqsimlash usullaridan biri qo'shimcha haq koeffitsiyenti yordamida taqsimlashdir. Bunday holda har bir ishchining ish haqini hisoblash usuli quyidagilardan iborat: a) haqiqatda ishlagan vaqt uchun butun brigada ish haqining tarif stavkasi summasi aniqlanadi; b) qo'shimcha haq koeffitsiyenti aniqlanadi, buning uchun jamoa narxlari bo'yicha brigadaning haqiqatda olgan ish haqi tarif stavkasi bo'yicha ish haqi summasiga bo'linadi; v) har bir ishchining haqiqiy ish haqi hisoblab chiqiladi: uning ishlagan vaqt uchun tarif bo'yicha ish haqi qo'shimcha haq koeffitsiyentiga ko'paytiriladi.

Jamoa ish haqini taqsimlash usuli ham qarab chiqilgan usulga ancha yaqindir, bu usul bilan I razryadga doir keltirilgan ish soatlari soni va ishning bir soatiga 1-razryad bo'yicha haqiqatda to'lanadigan haq hisoblab chiqiladi.

Mazkur usul bo'yicha ish haqini taqsimlash uchun dastlab brigadaning har bir a'zosi ishlagan soatlar va umuman brigada ishlagan soatlar soni aniqlanadi. Buning uchun har bir ishchi ishlagan soatlar soni uning razryadiga to'g'ri keladigan tarif koeffitsiyentiga ko'paytiriladi.

Olingan natijalar jamlanadi. So'ngra brigadaning haqiqatda ishlagan ish haqi summasi brigadaning 1- razryad bo'yicha keltirilgan ish soatlari miqdoriga bo'lish bilan keltirib o'tilgan bir soat ishga to'g'ri keladigan haqiqiy mehnat haqi miqdori aniqlanadi. Nihoyat, bir soatga to'langan haqiqiy haq miqdorini har bir ishchining 1-razryad bo'yicha ishlagan soatlari soniga ko'paytirish yo'li bilan ularning haqiqiy ish haqi aniqlanadi.

Jamoa ish haqini brigada a'zolari o'rtasida taqsimlashda vujudga keladigan asosiy muammo har bir ishchining brigada ishining umumiy natijasiga shaxsiy hissasini yanada to'laroq hisobga olishdan iboratdir. Brigada ish haqini taqsimlashning ko'rib chiqilgan usullari buni: agar har bir ishchi o'zi malakasiga to'g'ri keladigan murakkablikdagi ishni bajarishi kerak bo'lsa, brigada har bir a'zosining mehnat unumdorligi taxminan bir xil bo'lsa, hisobga olishi mumkin. Biroq amalda hamisha ham shunday bo'lavermaydi. Ishchilarning umumiy brigada ishiga yakunlariga qo'shgan alohida hissasi ko'pincha birmuncha farq qiladi, ishlangan vaqt va razryad bir xil bo'lganda, ish haqi ham bir xil bo'ladi. Bu hol brigada ish haqini taqsimlashning odatdagi usullariga tuzatish kiritish zarurligiga olib keladi.

Tuzatish kiritish usullaridan biri ishbay qo'shimcha haqni va brigadaning jamoa mukofotini ishtirok etish koeffitsiyentlari yordamida taqsimlashdir, ular brigadaning ayrim a'zolari umumiy topshiriqni bajarishda qanday ishtirok etganligi darajasini ifodalaydi. Ishtirok etish koeffitsiyentlari brigada tomonidan oylik ish yakunini chiqarish vaqtida hisoblab chiqish tartibida belgilanadi, hisoblash Mehnatga haq to'lash to'g'risidagi nizomda belgilangan bo'lib, u xodimlar bilan ish beruvchi o'rtasida kelishib olingan bo'ladi.

Ishtirok etishning o'rtacha koeffitsiyenti bir deb qabul qilinadi. Uning pasayishi, odatda, mehnatga beparvolik bilan qarash, brigada boshlig'ining topshirig'ini bajarmaslik, mehnat unumdorligining pastligi, mehnat va texnologiya intizomini buzish, xavfsizlik texnikasi qoidalariga rioya qilmaslik va boshqa sabablar bilan bog'liqdir. Ishtirok etish koeffitsiyentini oshirish shunday hollarda qo'llanadi: ishchi brigadaning boshqa a'zolariga nisbatan mehnat unumdorligida ancha yuqori natijaga erishadi, bir-biriga yaqin kasblarni (operatsiyalarni) o'zlashtirib oladi, ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishda tashabbus ko'rsatadi, ishining sifati yuqori bo'ladi. Amalda ishtirok etish koeffitsiyentlari brigadalarda belgilanadi va ko'pincha 0,8-1,5 atrofida

bo‘ladi. Ishlangan vaqt uchun tarif ish haqi odatda kafolatlanadi, qo‘shimcha haq miqdori esa, ishtirok etish koeffitsiyentiga mutanosib ravishda aniqlanadi. Shunday bo‘lishi kerakki, belgilangan barcha ishtirok etish koeffitsiyentlarining summasi brigada a‘zolari soniga teng bo‘lishi zarur, aks holda taqsimlangan ish haqining miqdori yozilgan ish haqi miqdoriga teng bo‘lmazligi mumkin.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay (akkord) tizimida akkord topshiriqqa kirgan muayyan ishlar majmuini bajarilganlik uchun to‘lanadi, ayrim operatsiyalar va ish turlarining bajarilishi hisobga olinmaydi. Akkord naryad bo‘yicha ish haqi summasi kalkulyatsiya asosida hisoblanadi. U vaqt (mahsulot ishlab chiqarish) me‘yori va mazkur majmuaga kiritilgan ish turlari narxlarini hisobga oladi.

Akkord mehnat haqi to‘lash, odatda, ishchilar jamoasi (brigada, zveno) uchun joriy qilinadi va haqiqatda pirovard mehnat natijalariga ko‘ra mehnatga haq to‘lash jamoa tizimining bir varianti sifatida qaraladi. Ayni vaqtda u mehnatga ishbay haq to‘lashning boshqa turlaridan shu bilan farq qiladiki, ish haqining umumiy miqdori bajarilgan ish uchun ishchiga oldindan, ish boshlanmasdan ma‘lum qilinadi.

Akkord haq to‘lashning tatbiq etilishi, odatda, ishlab chiqarish topshirig‘ini bajarishning muayyan muddatini belgilash bilan bog‘liqdir. Akkord naryadini olgan ishchi ish hajmini yaqqol tasavvur qiladi va bajaradigan ishi uchun oladigan haqi va uni bajarish muddatini bilib oladi, bu esa ishlarni bajarish muddatini qisqartirishdan manfaatdorlikni oshiradi. Haq to‘lashning mazkur tizimi ishlab chiqarish davriy uzoq davom etadigan tarmoqlar (kemasozlik), shuningdek ishlarni bajarish muddatini qisqartirish hal qiluvchi rol o‘ynaydigan hollarda (masalan, yirik ishlab chiqarish agregatlarini shoshilinch ta‘mirlashda) maqsadga muvofiqdir.

Akkord haq to‘lashdan foydalanish uchun qurilishda ancha qulay imkoniyatlar mavjud. Bunga xalq xo‘jaligining mazkur tarmog‘iga xos bo‘lgan mehnatni tashkil etishning jamoa shakli va qurilish ishlarini jadallik bilan olib borish zarurligi yordam beradi. Akkord ishlab chiqarish topshirig‘i bajarilishida iqlim sharoitlarining yomon kelishi tufayli smenalarda ish to‘xtab qolishi mumkin. Bunday hollarda topshiriqni bajarish muddati uzaytirilishi, ko‘rsatib o‘tilgan tanaffuslar aniq hisobga olinishi mumkin.

Agar akkord topshiriqni bajarish uchun uzoq muddat talab qilinsa, ishchilarga mazkur hisob davrida bajarilgan ish hajmidan kelib chiqib, avans beriladi. Uzil-kesil hisob-kitob topshiriqda ko‘zda tutilgan barcha ishlar yakunlangach, amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to'lashning bevosita ishbay tizimi shundan iboratki, xodimning ish haqi uning shaxsiy ishlab chiqarish me'yoriga emas, balki boshqa xodimlar mehnatining natijalariga bog'liq bo'ladi. Haq to'lashning bunday tizimi ish me'yorlari bajarilishini hisobga olish qiyinroq bo'lgan yordamchi ishlarni bajaruvchi xodimlar uchun tatbiq etiladi, lekin asosiy ishbay ishlovchi xodimlar ishlab chiqarish me'yorlarining bajarilishi ularning mehnati natijalariga bog'liq.

Bevosita ishbay tizim bo'yicha, masalan, asbob-uskunalarni sozlovchilar, transport ishchilari (haydovchilar, kirachilar, yuk tashuvchilar) mehnatiga haq to'lanadi, ular detallarni sexlar o'rtasida va sexlar ichida tashish ishlarida band bo'ladilar, shuningdek ko'priqli kran haydovchilari va stropalchilar mehnatiga ham shu tizim bo'yicha haq to'lanadi. Mehnatga bevosita ishbay haq to'lashdagi narxlar quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$R_{bav} = \frac{C_{t.in}}{H_{ich.as}},$$

bu yerda: R_{bav} – bevosita ishbay narx (so'm, tiyin); $S_{t.in}$ – ishbay tizim bo'yicha haq to'lanadigan xodimning kundalik tarif stavkasi (so'm, tiyin); $N_{ich.as}$ – asosiy xodimning smenadagi ishlab chiqarish me'yori.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me'yorlarni bajarishning oldindan belgilangan darajasidan boshlab, bajarilgan operatsiyalar, detallar yoki buyumlar uchun ishbay narx muayyan darajada ko'paytiriladi. Shunday qilib, ishbay narxlar me'yorlarni bajarishning erishilgan darajasiga ko'ra tabaqalashtiriladi. Ayni bir xizmat, operatsiya, detal va hokazolarga turlicha haq to'lanadi va me'yorlarning bajarilishi qanchalik yuqori bo'lsa, bajarilgan ishning har bir birligi uchun to'lanadigan narx ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvchi tizimining o'ziga xos elementlari me'yorlarni bajarishning boshlang'ich darajasi hisoblanadi. Ishbay narxni ko'paytirish va ortib boruvchi qo'shimcha haqlar shkalasi ana shundan boshlanadi, bu shkala ishbay narxning ko'payish miqdorini ko'rsatadi. Bunda me'yorlarning bajarilishi boshlang'ich bazadan yuqoriroq darajada bo'ladi.

Ishbay-ortib boruvchi haq to'lash tizimida ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$I_{or} = R(n_1 \cdot Ku_1 + n_2 \cdot Ku_2 + \dots + n_l \cdot Ku_l),$$

bunda I_{or} – mehnatga ishbay-ortib boruvchi haq to'lashda ish haqining miqdori; R – belgilangan boshlang'ich asos doirasida har bir mahsulot birligi uchun narx; $1, 2, \dots, l$ – ortib boruvchi shkala pog'onalari miqdori; Ku – boshlang'ich asosni oshirib bajarish haqiqiy foiziga muvofiq ortib boruvchi

qo'shimcha haqlar shkalasi bo'yicha qabul qilingan narxlarning ko'payish koeffitsiyenti.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me'yorlarni oshirib bajarishning ayrim muayyan darajasidan boshlab, ishbay haq narxining kamayishi sodir bo'ladi. Mazkur tizim o'ziga xos tarzda ishbay-ortib boruvchi tizimning qarama-qarshi tomoni hisoblanadi. Uning mohiyati shundan iboratki, me'yorlarning oshirib bajarilishi qanchalik yuqori bo'lsa, me'yordan tashqari ishlab chiqarilgan har bir mahsulot birligining narxi shunchalik kamroq bo'ladi. Ishbay-kamayib boruvchi haq to'lash tizimi me'yorlarni bajarishning boshlang'ich dajarasini belgilashni nazarda tutadi, ana shu dajaradan boshlab narxning pasayishi boshlanadi. Shu bilan birga boshlang'ich asosni belgilashga qo'yiladigan talablar ham ishbay-ortib boruvchi tizimdagi kabitdir.

Haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$H_{kam} = R\left(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + \dots + \frac{n_l}{K_l}\right),$$

bu erda: I_{kam} – mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ishbay ish haqi (so'm, tiyin); R – belgilangan boshlang'ich asos doirasida mahsulotning har bir birligi uchun narx (so'm, tiyin); K – kamayib borish shkalasining har bir pog'onasi bo'yicha narxning kamayish koeffitsiyenti (marta); $1, 2, \dots, L$ – shkaladagi kamayib borish koeffitsiyetlari soni; n – xodimlar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

Ish haqining mohiyati u ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlarida: ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'molda bajaradigan vazifalarda ro'yobga chiqariladi. Ish haqini tashkil etish deganda uning tuzilishi, mehnat miqdorining unga to'lanadigan haq miqdori bilan o'zaro bog'liqligi, shuningdek tarkibiy elementlarning yig'indisi (me'yorlash, tarif tizimi, mukofotlar, qo'shimcha va ustama haqlar) tushuniladi. Ish haqini tashkil etishning muhim elementi tarif tizimi bo'lib, u turli me'yoriy materiallar majmuidan iboratdir, ular yordamida xodimlarga to'lanadigan ish haqi darajasi omillar guruhiga bog'liq ravishda belgilanadi.

Mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko'rsatkich tatbiq etilishiga ko'ra ish haqining barcha tizimlarini ish haqining shakllari deb ataluvchi ikkita katta guruhga bo'lish qabul qilingan. Agar mehnat natijalarining asosiy o'lchovi sifatida tayyorlangan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat)dan foydalaniladigan bo'lsa, u holda mehnatga haq to'lashning ishbay shakli haqida gap yuritiladi. Agar bunday o'lchov sifatida ishlangan vaqt miqdoridan foydalanilsa, bunday holda vaqtbay ish haqi to'g'risida gap

boradi. Demak, ish haqining shakli - haq to'lash tizimlarining muayyan toifasidan iborat bo'lib, ish haqi to'lash maqsadida unga narx belgilashda mehnat natijalarini hisobga olish asosiy ko'rsatkichi bo'yicha guruhlariga ajratilgan bo'ladi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay va vaqtbay tizimlari mehnatni tashkiliy-texnikaviy me'yorlashga turlicha yondashish bilan ajralib turadi, bunda ayni bir xil me'yorlashga amal qilinadi.

Mehnatga haq to'lash tizimlari vositasida xodimlarning moddiy manfaatdorligiga muayyan tarzda ta'sir ko'rsatish - hozirgi zamon iqtisodiyotidagi ish haqini tashkil etishning asosiy tamoyillaridan biri.

Yuqorida keltirib o'tilgan mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi tizimi ta'rifi umumiy xususiyatga egadir. Oddiy hayotda rag'batlantiruvchi tizim deganda, odatda, ish haqining asosiy qismini oshirishni ta'minlovchi mexanizm tushuniladi, ish haqining bu qismi belgilangan mehnat me'yori bajarilganlik yoki xodimning mehnat hissasini tavsiflovchi asosiy ko'rsatkich bo'yicha faoliyat natijalari uchun to'lanadigan haqdir. Ish haqining ana shu qismini asosiy ish haqi deb atash qabul qilingan.

Mehnatga haq to'lashning biror-rir tizimda qo'llanishi ko'pgina shart-sharoitlar bilan bog'liq, lekin avvalo xodimning mehnat natijalarini hisobga olish uchun asosiy ko'rsatkichga nimalar ta'sir qilishi, ya'ni mazkur tizimning ishbay yoki vaqtbay tizimga kirish yoki kirmasligiga bog'liqdir.

Mehnatga haq to'lash shakllarini tanlashga ta'sir ko'rsatadigan asosiy omil ishlab chiqarishni tashkil etish tomonidan yo'l qo'yiladigan mehnatni me'yorlashtirish va uni amalga oshirish shakllarini mufassallashtirish darajasidir.

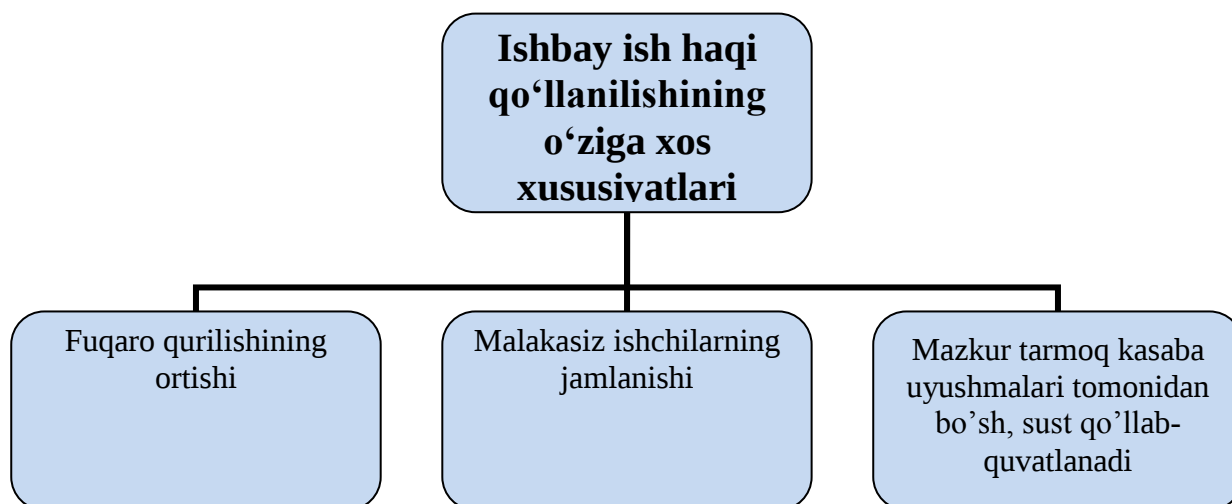
Mehnatga haq to'lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko'rsatkichi: ish vaqti yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga qarab shakllantiradi.

4.6. Mehnat haqi tizimi va uning o'ziga xos xususiyatlari

Rivojlanayotgan mamlakatlar iqtisodiyotida 50-yillarning boshlarida ishbay ish haqi qo'llanilishi boshlab yuborildi. Masalan: Buyuk Britaniyada asosan 3 ta tarmoq bo'yicha: 1) qurilish; 2) poyafzal; 3) oziq-ovqat tarmoqlarida ma'lum bir o'zgarishlar bo'ldi. Masalan, Ikkinchi jahon urushidan keyin vaqtbay ish haqi hukmronlik qilgan bo'lsa (qurilishda), 60-yillarga kelib, mazkur tarmoqning 40 % ishchilari ishbay ish haqiga o'tishdi. Ular quyidagi 3 sabab natijasida yuzaga keldi:

1. Fuqaro qurilishining ortishi.

2. Malakasiz ishchilarning jamlanishi.
3. Mazkur tarmoq kasaba uyushmalari tomonidan bo'sh, sust qo'llab-quvvatlanadi.



4.7- rasm. Ishbay ish haqi qo'llanilishining o'ziga xos xususiyatlari.

Shu bilan birga, angliya ko'mir sanoatining ishbay ish haqini qo'llash biroz sekin amalga oshirildi. Masalan, 1961-yil ishchilar 32% ishbay ish haqi olgan bo'lsa, 1994-yilga kelib, 30% ga tushgan. Buniig sababi 1966-yilda qabul qilingan «umummilliy tarif tizimi» yuzaga kelgan. Bunda kasaba uyushmalari muammolarni faqat mahalliy miqyosda hal etishga ko'mir sanoatida ochiq yo'l bilan qazib olinadigan mahsulotga vaqtbay ish haqi to'lashga kelishilgan.

Germaniya, Fransiya, Nelgiya, Avstriya davlatlarida mazkur tarmoqda (ko'mir sanoatida) ishbay ish haqi to'lanadi. Shu bilan birga, poyafzal sanoati bo'yicha ko'rib chiqadigan bo'lsak, vaqtbay ish haqining ulushi pasayganini ko'ramiz. Buning sabablari quyidagilar:

a) poyabzal saioati yuqori markazlashgan tarmoq bo'lib, qator yirik koorparatsiyalar hukmronlik qiladi.

b) ishbay ish haqi oluvchilar daromad miqdori keskin pasayib ketgan, sababi mazkur tarmoq ishbay ish haqi bo'yicha ishlovchilarga vaqtbay ish haqi oluvchilar, 75% ini malaka to'g'risida qo'shimcha ish haqi va shtab chiqarilgan mahsulotga beriladigan qo'shimchalar orqali yuzaga keladi.

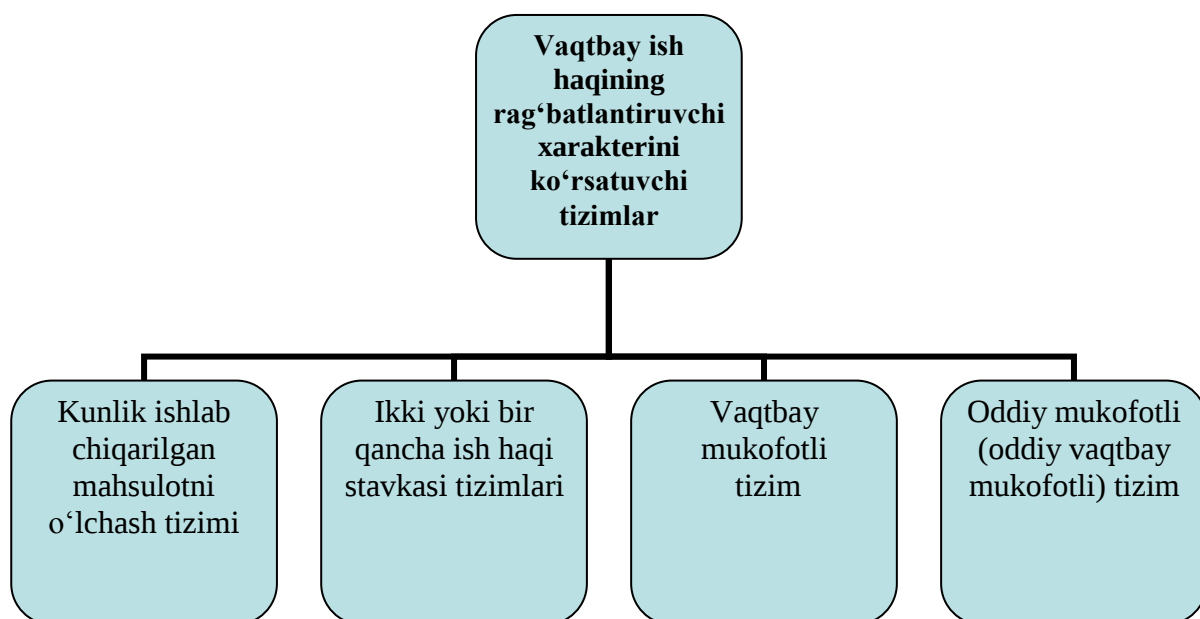
Umuman, Angliya iqtisodnyotida ishbay ish haqnii tahlil qiladigan bo'lsak, 1990-yilga kelib, ishbay ish haqi oluvchi ishchilar, bevosita ishbay ish haqi oluvchilar, guruh jamoa bo'yicha ishbay ish haqi oluvchilar (45%), zavodda ishbay haqi oluvchnlar (5%).

Amerika ishbay ish haqi oluvchilar tizimida bevosita ishbay ish haqi asosiy o‘rinni egallaydi. Amerikada bevosita ishbay ish haqi, donabay ish haqi va vaqt meyo‘ri tizimi ish haqiga bo‘linadi. Amerika iqtisodchilarining fikricha, vaqt me‘yori bo‘limlariga qo‘llanilishi maqsadga muvofiqdir. Donabay tizim ishlab chiqarish turining qisqa takrorlanadigan ish turlariga qo‘llash maqsadga muvofiq ko‘rsatiladi.

Ishbay regressiv tizimda (mukofotlarni o‘rtaga bo‘lish tizimi tushuniladi) asosiy me‘zon sifatida ishlab chiqarishning o‘sishi olinadi. Masalan, 8 soatlik ish kunida agar ishchi mehnat me‘yorini 6 soatda bajarib (soatlik stavksi Is: 1-6). Bundan tashqari, ishchiga vaqt tejaganligi uchun 30 dan 70% gacha har bir tejalgan vaqt uchun bajarilgan aniq ishning foizini oladi, ya’ni o‘sha 6 soatni 30 dan 70% gacha.

Vaqtbay ish haqi quyidagi tarmoqlarda kimyo sanoati, poligrafiya, avtomobil, sellyuloza qog‘oz ishlab chiqarish, neftni qayta ishlash sanoatlarida qo‘llaniladi. Asosiy mezon asbob-uskunalarining ishlash jarayoni ma’lum reglament asosida tashkil etilganligi sababli vaqtbay ish haqi qo‘llaniladi. Vaqtbay ish haqining rag‘batlantiruvchi xarakterini quyidagi tizimlar orqali ajratish mumkin:

1. Kunlik ishlab chiqarilgan mahsulotni o‘lchash tizimi.
2. Ikki yoki bir qancha ish haqi stavkasi tizimlari.
3. Vaqtbay mukofotli tizim.
4. Oddiy mukofotli (oddiy vaqtbay mukofotli) tizim.



4.8-rasm. Vaqtbay ish haqining rag‘batlantiruvchi xarakterini ko‘rsatuvchi tizimlar.

Masalan: kunlik mahsulotlarni o'lash tizimi AQSh sanoatining ko'p korxonalarida qo'llaniladi, ya'ni ishchi ish haqi hajmi 1 soatlik stavkada ishlab chiqarilgan mahsulot bo'yicha to'lanadi. Ikki stavka bilan rag'batlantirish tizimi 2 soatlik stavka bilan belgilanadi:

- 1) o'z mehnat me'yorlarini bajargan ishchilar uchun;
- 2) o'z mehnat me'yorlarini yuqori reja ko'rsatkichi bilan bajargani uchun (20% yuqori bo'lganda) to'lanadi.

AQSh firmalarining 25% da oddiy vaqtbay ish haqi qo'llaniladi. Masalan, Germaniyada mukofotli vaqtbay ish haqi tizimi uzluksiz ravishda mehnat me'yorlarini yuqori ko'rsatkichlar bilai bajargan ishchilarga ularning shaxsiy tarif stavkalaridan kelib chiqib, qo'shimcha haq to'lanadi, bundan tashqari ishlovchining ish staji ham rag'batlantirish tizimi deb ham qarashlik mumkin. Shu bilan birga xomashyoni, elektr energiyasi va yuqori sifatli mahsulotlarning o'sish salmog'iga hicca qo'shganligi uchun alohida rag'batlantirish tizimi qo'llaniladi.

Yaponiyada oddiy vaqtbay va mukofotli vaqtbay ish haqi tizimi qo'llaniladi, Buning uchun Yaponiyada ishga joylashish umrbod ishga joylashish bilan amalga oshiriladi. Masalan: tarif stavkalarining ishchnining ish staji, malakasi bilan oddiy vaqtbay ish haqidan mukofotli vaqtbay ish haqiga o'zgarib boradi.

Oddiy vaqtbay ish haqi AQSh da qancha ishlash tarmoqlarida har bir ishlab chiqarishda terini qayta ishlashni oladigan bo'lsak, 100% oddiy vaqtbay ish haqi to'lanadi. Neft sanoatida 96% tamaki mahsulotlari ishlab chiqarishda 84% , qog'oz ishlab chiqarish 88% oddiy vaqtbay ish haq to'lanadi.

Qisqacha xulosalar

Bozor iqtisodiyoti munosabatlarini shakllanishi barcha sohalarda bo'lgani kabi ish haqi bilan bog'liq yangiliklar, xorijiy davlatlardagi ilg'or tajribalarni respublikamiz iqtisodiyotidagi ayrim tarmoqlarga qo'llash natijasida yaxshi natijalarga erishish mumkin. Mustaqillikning dastlabki yillaridanoq sanoati rivojlangan G'apbiy Yevropa mamlakatlari, ayniqsa Germaniya, Fransiya, Gollandiya, Angliya, Italiya bilan qator hamkorlikda ishlar amalga oshirilmoqda, jumladan Germaniya mehnat haqi o'sishida o'ziga xoslik mavjud bo'lib, bu jarayonda asosiy mezon quyidagi tamoyillar orqali amalga oshirilmoqda:

- 1) Mehnat unumdorligi ortishi.
- 2) Foydadan sarflash.

3) Boshqa korxonalarda mehnat haqining o'sishi to'g'risidagi ma'lumotlar.

Germaniyadan farqli o'laroq Fransiyada ish haqini takomillashtirish alohidalashtirishga yunaltirilgan, bu esa o'z navbatida mehnat haqi va unumdorligiga bevosita bog'liqligi orqali yuzaga keladi.

OESR mamlakatlarida EKIHning muayyan miqdorini belgilashning ikki asosiy modeli farqlanadi. Fransiyada ish haqining asosiy qismi vaqtbay ish haqi hissasiga, ish haqini tashkil qilishni takomillashtirishni alohidalashtirishga yo'naltirish, ya'ni mehnat haqi va unumdorligiga bevosita bog'likligi orqali yuzaga keladi.

Mehnatga haq to'lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko'rsatkichi: ish vaqti yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga ko'ra shakllantiradi.

Nazorat va mulohaza savollari

1. Germaniya mehnat haqi o'sishiga qaysi tamoyillar asos qilib olinadi?
2. Fransiyada mehnat haqini tashkil qilishdagi o'ziga xoslikni izohlang.
3. Rivojlangan mamlakatda vaqtbay va ishbay ish haqini qo'llash masalalarini tahlil qiling.
4. Ish haqini tashkil etish deganda nima tushuniladi?
5. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy tamoyillarini aytib bering.
6. Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari nimalardan iborat?
7. Ish haqining tarif tizimi qanday? Tarif tizimining asosiy elementlarini aytib bering.
8. Yagona tarif setkasining budget sohasidagi xodimlar uchun asosiy xususiyatlarini ko'rsatib o'ting.
9. Mehnatga haq to'lash razryadini belgilashda xodimning faoliyatiga baho berishning qanday ko'rsatkichlarini bilasiz?
10. Ish haqini belgilashda mintaqaviy koeffitsiyentlardan qanday foydalanish mumkin?
11. Ish haqi shakllarini tariflang. Ish haqi shakllarining qanday turlari mavjud?
12. Xodimning ish haqi tarkibida mehnatga asosiy va qo'shimcha haq to'lash nisbatiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
13. Mehnatga haq to'lash tizimlarini tasniflashning asosiy belgilarini aytib bering.

14. Ish haqi shakllarini tanlashga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy shart-sharoitlar nimalardan iborat?

15. Mehnatga haq to'lashning qanday tizimlarida mehnatda ishtirok etish koeffitsiyentidan foydalaniladi va ular qanday aniqlanadi?

Adabiyotlar

1. Karimov I.A. "Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir" nomli 2009-yilning asosiy yakunlari va 2010-yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasidan. //Xalq so'zi, 2010-y. 30-yanvar. №21.

2. Karimov I. A. Tarixi boy, buguni go'zal, kelajagi buyuk shahar, //Xalq so'zi, 2009-yil 2-sentyabr, №173(4836).

3. Практикум по экономике, организации и нормировании труда. Учебное пособие. /Под. редакцией проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2007.

4. Волгин Н.А, Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика. Учебное пособие. - М.: Издательство Торговой корпорации «Дашков и.К», 2005.

5. Абдурахманов Қ.Х. и другие. Экономика труда. – М.: «Экзамен», 2004. -736 с.

6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov SH.R. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T., 2004.

7. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. – T.: TDIU, 2005.

8. Волгин Н.А. Экономика труда: социально – трудовые отношения. – М.: Экзамен, 2004.

9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2006. – 372 с.

10. Мумлазе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: КНОРУС, 2007.

11. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)

MUNDARIJA		
	KIRISH	
I bob.	XORIJDA ISH HAQINI TASHKIL ETISH FANINING PREDMETI, MAZMUNI VA MOHIYATI	
1.1.	Xorijda ish haqini tashkil etish fanining predmeti, mazmuni va mohiyati	
1.2.	Ish haqi to‘lashga doir asosiy tushunchalar	
1.3.	Mehnat haqi vazifalari va ularning o‘ziga xos xususiyatlari	
	Qisqacha xulosalar	
	Nazorat va muhokama uchun savollar	
	Adabiyotlar	
II bob.	SANOATI RIVOJLANGAN MAMLAKATLARDA ISH HAQI SHAKLI VA TIZIMLARI	
2.1	Sanoati rivojlangan mamlakatlarda ishbay va vaqtbay ish haqi	
2.2.	Ish haqini hisoblash tamoyillari	
2.3.	Ish haqi bo‘yicha shaffoflik, hisobga olish va nazorat qilish masalalari	
2.4.	AQShda frilansing tavsifi va uning muammolari	
2.5.	Mustaqil shtatdan tashqari xodimlar mehnati va unga haq to‘lashni erkin tashkil etishning o‘ziga xas xususiyatlari	
2.6.	Rossiyada Frilanserlar mehnatiga haq to‘lash muammolari	
	Qisqacha xulosalar	
	Nazorat va muhokama uchun savollar	
	Adabiyotlar	
III bob.	ISH HAQI TO‘LASHNI TASHKIL ETISHDA XALQARO MEHNAT TASHKILOTI KONVENSIYALARI VA TAVSIYANOMALARI	
3.1.	Xalqaro mehnat tashkiloti va uning mehnat munosabatlarni tartibga solishdagi ahamiyati	
3.2.	Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatini belgilovchi asosiy ko‘rsatkichlar	
3.3.	Ish haqi ierarxiyasi: o‘zgarishlar va yo‘nalishlar	
3.4.	EKIHI miqdorini belgilash tartibi	
3.5.	Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlari eng kam va o‘rtacha ish haqining nisbati (Keyns indeksi)	
3.6.	Ish haqining eng kam va o‘rtacha darajalari sohasidagi manfaatlar nisbatidagi yangi yo‘nalishlar	

	Qisqacha xulosalar	
	Nazorat va muhokama uchun savollar	
	Adabiyotlar	
IV bob.	RIVOJLANGAN MAMLAKATLAR AMALIYOTIDA ISH HAQI TIZIMI TAHLILI VA UNI TATBIQ ETISH USULLARI	
4.1.	Germaniya sanoat korxonalarida ish haqini tashkil etish tamoyillari	
4.2.	Eng kam ish haqi miqdorini belgilashda mamlakatlarga xos xususiyatlar va o'zgarish yo'nalishlari	
4.3.	Fransiyada ish haqini tashkil etishdagi o'ziga xos tamoyillar	
4.4.	EKIHni belgilash tartibotlari	
4.5.	Mehnatga haq to'lashning oddiy tizimi	
4.6.	Mehnat haqi tizimi va o'ziga xos xususiyatlari	
	Qisqacha xulosalar	
	Nazorat va muhokama uchun savollar	
	Adabiyotlar	