

12-БОБ. ИШ ҲАҚИ ВА МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ

Мамлакатда яратилган миллий маҳсулотнинг тақсимланиш тамойиллари, шакллари, усуллари муҳим аҳамият касб этиб, улардан амалда фойдаланиш масалалари иқтисодчи-мутахассислар ўртасида турли тортишув, баҳс-мунозараларга сабаб бўлиб келмоқда. Айниқса, кишиларнинг ҳаёт кечириши ва турмуш даражасини аниқлаб берувчи даромадларнинг асосий тури бўлган иш ҳақини таҳлил қилиш муҳим аҳамият касб этади. Бу бобда иш ҳақининг иқтисодий табиати билан боғлиқ муаммолар, иш ҳақи шакллари ва бозор муносабатлари шароитида унинг даражасига таъсир кўрсатувчи омиллар, иш ҳақи ставкасини табақалаштириш масалалари кўриб чиқилади. Бобда меҳнат муносабатларининг иқтисодий мазмуни ва уларни шакллантиришда турли шартномаларнинг ва касаба уюшмаларининг ролига алоҳида ўрин берилади.

12.1. Яратилган маҳсулот ва даромадларнинг тақсимланиш тамойиллари

Иш ҳақининг мазмунини тўғри тушуниб олиш учун энг аввало яратилган миллий маҳсулотнинг тақсимланиш тартиби тўғрисида тасаввурга эга бўлиш лозим. Мамлакатда ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг (товар ва хизматларнинг) тақсимланиш тамойиллари бўйича турлича назариялар мавжуд. Бозор иқтисодиётига доир адабиётларнинг кўпчилигида «уч омил» деб номланувчи назария кенг тарқалган.

Бу назариянинг асосчиларидан бири француз олими Ж.Б.Сей «**ишлаб чиқаришнинг уч омили**» деган ғояни илгари суриб, унда товарларни ишлаб чиқаришда меҳнат, ер ва капитал баб-баравар қатнашади, улар ҳамма даромадлар манбаидир ва бинобарин даромадлар ҳам шу омиллар ўртасида тақсимланади, деб кўрсатади.

Унинг бу ғояси америкалик иқтисодчи олим Ж.Б.Кларкнинг **қўшилган омил (сўнгги қўшилган капитал ёки ишчи кучи) унумдорлиги** деган ғоясига асос бўлиб хизмат қилади. Кларк ўзининг «Бойликларнинг тақсимланиши» номли асарида яратилган бойлик учала омил ўртасида уларнинг ҳар бири яратган маҳсулот миқдори (яъни унумдорлигига) қараб тақсимланади, деб кўрсатди.

Сей ва Кларк ғояларининг ижобий томони қуйидагилардан иборат:

а) капитал, ер ва ишчи кучи (жонли меҳнат)нинг ҳар учаласи товар ёки хизматнинг нафлилигини яратишда қатнашиши кўрсатилади;

б) яратилган нафлилик миқдори билан бу учала омилнинг миқдори ва унумдорлиги ўртасида боғлиқлик мавжудлиги, агар бу учала омил бир-бирига мос равишда миқдор ва сифат жиҳатидан ошса, товарлар ва хизматлар ҳажми ҳам кўпайиши асосланади.

Аммо бу ғояларнинг камчилиги ҳам мавжуд бўлиб, улар ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитига тўғри келмайди.

1. Сей ва Кларк иқтисодиёт назарияси ҳали етарли даражада ривожланмаган даврда яшаб, ижод этганликлари учун, товар ва хизматларда гавдаланган меҳнатнинг икки ёқлама тавсифини ва ундан келиб чиқувчи товарнинг икки хил хусусиятини тушунмаганликлари туфайли, капитал ва ер товар нафлилигини яратишда пассив равишда қатнашсада, қиймат яратмасликларини, улар фақат эскиришига тенг, яъни амортизация ажратмаларига тенг қийматни янги товарга жонли меҳнат таъсирида ўтказишини, янги қиймат эса фақат жонли меҳнат томонидан яратилишини кўрсатиб беролмаганлар.

2. Кларк томонидан яратилган қўшилган меҳнат унумдорлигининг камайиб бориш қонуни турли омилларнинг бир-бирига мослиги таъминланмаган, кўр-кўрона харажатлар ошириб борилган ҳамда илмий-техника тараққиёти мутлақо тўхтаб қолган даврга (ҳолатга) мос келиб, ҳозирги замон ривожланган бозор иқтисодиёти шароитига тўғри келмайди.

3. Сей ва Кларк айтганларидек, ҳозирги даврда яратилган бойлик, тўғрироғи миллий маҳсулотнинг ҳаммаси бу учала омилнинг миқдори ва унумдорлигига қараб тақсимланмайди, балки унинг амортизация ажратмалари, марказлашган фондлар ташкил қилингандан қолган қисми шу омилларга қараб унинг эгалари ўртасида тақсимланади.

Сей ва Кларклардан ташқари айрим оқимлар, масалан лассалчилар меҳнат ҳамма бойликнинг ва маданиятнинг манбаидир, шунинг учун ҳамма даромад жамият аъзолари ўртасида тенг тақсимланиши зарур, деб кўрсатадилар.

Лассалчилар, биринчидан, бойлик фақатгина меҳнатнинг натижаси бўлмасдан, уни яратишда ер (табиат ресурслари) ва капитал ҳам қатнашишини, яъни унинг нафлилиги ҳар учала омил натижаси эканлигини унутдилар.

Иккинчидан, уларнинг яратилган маҳсулотни барча жамият аъзолари ўртасида тенг тақсимлаш зарур деган ғоялари мутлақо нотўғри бўлиб, бундай ҳолатда маҳсулотни кўпайтиришга ишлаб чиқарувчилар ўртасида ҳеч қандай қизиқиш бўлмаслиги ўз-ўзидан тушунарлидир. Кейинчалик собиқ социалистик мамлакатларда, жумладан собиқ Иттифоқда маҳсулот ва даромадлар давлат қўлида бўлиб, меҳнатнинг миқдори ва сифатига қараб тақсимланади деган ғоя ҳукмрон бўлди. Лекин унинг талаблари бажарилмади. Давлат, партия ва хўжалик раҳбарлари яратилган маҳсулотнинг кўпчилик қисмини ўз хоҳишларича, давлат фойдасига тақсимладилар ва турли йўллар билан ўзлаштириб, ундан фойдаландилар, шу вақтнинг ўзида меҳнаткашлар ўз меҳнатининг миқдори, сифати ва унумдорлигига яраша ҳақ олмадилар.

Мана шу юқоридаги айтилган назарий фикрларни ва амалий тажрибаларни ҳамда ҳозирги даврда мамлакатимизда амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар талабларини ҳисобга олиб, яратилган маҳсулотни тақсимлашнинг куйидаги асосий йўналишларини кўрсатишга ҳаракат қиламиз:

а) умуман олганда маҳсулотни, бинобарин даромадларни тақсимлаш ҳам доим бир хил бўлмай, балки шу даврда амал қилиб турган иқтисодий

муносабатлар тизимига, жумладан мулкчилик муносабатларига боғлиқ бўлади. Ишлаб чиқаришнинг моддий шарт-шароитлари, яъни капиталга мулкчиликнинг турли шакллари, ерга эса давлат мулки мавжуд бўлган шароитда яратилган миллий маҳсулот мулк эгалари (давлат, жамоа, хусусий, шахсий) ва ишчи кучининг эгаси бўлган ишчи-хизматчилар ўртасида тақсимланади. Бунда даромадларнинг бир қисми албатта умумжамият манфаатларини кўзлаб иш олиб борувчи давлат ихтиёрига келиб тушади;

б) миллий маҳсулотдан энг аввало шу маҳсулотни яратишда қатнашган ишлаб чиқариш воситаларининг қиймати, аниқроғи, амортизация суммаси ажратиб қўйилади, чунки бу сумма асосий ишлаб чиқариш воситаларини (асосий капитални) қайта тиклаш учун зарурдир;

в) ундан кейин турли хил табиий офат ва фавқулодда ҳодисаларнинг таъсирини бартараф қилиш, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишни бир маромда тўхтовсиз амалга оширишни кафолатлаш учун суғурта фондлари, қариялар, болалар, ногиронлар ва турли бошқа кам таъминланган оилаларни ҳимоя қилиш учун нафақа ҳамда ижтимоий ҳимоя фондларига ажратилади;

г) давлатни бошқариш, мамлакат мудофаасини мустаҳкамлаш, аҳолининг тинч ҳаётини ва меҳнатини кўриқлаш, мамлакат миқёсида фан-маданиятни, таълим тизимини, соғлиқни сақлашни ривожлантириш учун фондлар ажратилади (бу ажратмалар кўпдан-кўп давлат солиқлари тарзида амалга оширилади).

Ялпи ички маҳсулотнинг юқорида айтилганлардан қолган қисми ҳозирги замон бозор иқтисодиёти шароитида капитал, ер эгалари ва ишчи кучи эгалари ўртасида тақсимланади ва жамият аъзоларининг ихтиёрига келиб тушади.

Чунки бу жараён натижасида ишлаб чиқаришда қатнашган ишчи кучи эгаси ва бошқа омиллар эгалари – мулкдорларнинг маҳсулотдаги улуши аниқланади ҳамда уларнинг омилли даромадлари сифатида шаклланади. Бу иш ҳақи, фоиз, рента ва фойда шаклидаги даромад турлари кўринишини олади.

12.2. Иш ҳақининг иқтисодий мазмуни

Яратилган ялпи ички маҳсулотнинг маълум қисми, яъни ишчи ва хизматчиларга, яъни ишчи кучига тегишли қисми унинг ишлаб чиқарувчилари ўртасида меҳнатнинг миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб тақсимланади, бу иқтисодий адабиётлар ва ҳужжатларда иш ҳақи деб юритилади. Иш ҳақи ҳозирги даврда барча мамлакатлар иқтисодиётида муҳим ўрин тутаяди. Шунинг учун ҳам иқтисодчи олимлар иш ҳақининг мазмунига катта эътибор берадилар. Иш ҳақининг мазмунини аниқлашда турли иқтисодчилар турли томондан ёндашиб, унга ҳар хил таъриф берадилар.

Масалан, Д.Рикардо ва Т.Мальтусларнинг «Яшаш учун восита минимуми» концепциясида иш ҳақини **яшаш учун зарур воситаларнинг физиологик минимуми** билан бир хил деб ҳисобланади. Лекин бундай қараш тўғри эмас. Бу минимум ўз ичига ишчи кучи шаклландиган

иқтисодий, ижтимоий ва маданий шарт-шароитлар туғдирган эҳтиёжларни ҳам олади. Шу билан бирга, ишчи кучи нархининг қуйи чегарасини яшаш учун зарур воситалар миқдорининг минимуми билан аниқлаш, ишга ёлловчиларнинг иш ҳақини мазкур қуйи чегарадан пасайтиришга интилишига олиб келиши мумкин. Иқтисодий жиҳатдан ривожланган мамлакатларнинг хўжалик амалиётидаги иш ҳақининг даражасини кузатиш шуни кўрсатадики, ишчи кучи бозорида реал иш ҳақининг ўртача даражаси яшаш учун зарур жисмоний воситалар минимумига қараганда анча юқори даражада ўрнатилган.

Қийматнинг меҳнат назарияси (инглиз классик сиёсий иқтисод мактаби, марксистик йўналишидаги иқтисодчилар) ишчи кучини алоҳида, ўзига хос товар деб ҳисоблайди. Шу сабабли бу назария иш ҳақиға **товар бўлган ишчи кучи қийматининг ўзгарган шакли, яъни пулдаги ифодаси** сифатида қарайди ва уни ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур бўлган тирикчилик воситалари қиймати сифатида аниқлайди. Мазкур ғоя тарафдорлари ишчи кучи қийматига бир қатор омиллар, аввало табиий шарт-шароитлар, аҳолининг маданий ривожланиши, уларнинг малакаси ва ишчи оиласини сақлаш ҳамда уларнинг табиий такрор ишлаб чиқариш шароитлари таъсир қилишини кўрсатади. Шу билан бирга бу ғояда ҳаётий эҳтиёжлар ҳамда уларнинг қондирилиш усуллари мамлакатнинг илмий-техникавий, ижтимоий-иқтисодий ва маданий ривожланишида эришилган даражага боғлиқлиги таъкидланади.

Бу фикрлар ҳозирги даврда ҳам кўпгина кўзга кўринган иқтисодчи олимлар томонидан маъқулланиб келинмоқда. Масалан, А.Ф.Шишкин, Е.Ф.Борисовлар ўзларининг «Иқтисодиёт назарияси» дарсликларидида иш ҳақини ишчи кучи товар қийматининг пулдаги ифодаси деб таърифлайдилар¹.

Бу муаллифлар ўз фикрларини асослашда кўпгина олимлар меҳнат жараёни билан ишчи кучининг фарқиға бормаганлигини, шу сабабли бозорда меҳнат сотилади деб фикр юритишини танқид қилиб, бозорда меҳнат эмас, балки ишчи кучи товар сифатида сотилишини, бу жараён юзаки қаралганда меҳнатга ҳақ тўлашга ўхшаб кўринишини исботлашга ҳаракат қилганлар.

Лекин иш ҳақиға «ишчи кучи қийматининг пулдаги ифодаси» сифатида қараш, аниқ ишчи кучи бозорида иш ҳақи даражасига унинг унумдорлиги, меҳнат интенсивлиги, талаб ва таклиф каби омилларнинг таъсирини етарли ҳисобга олмайди.

Ҳозирги замон иқтисодиёт назариясида айрим муаллифлар (жумладан, «Экономикс» дарсликларидида, В.Д.Камаев раҳбарлигида нашр этилган «Иқтисодиёт назарияси» дарслиги ва бошқаларда)² иш ҳақини **меҳнат нархи** сифатида, айримлари эса³ **меҳнат бозоридаги талаб ва таклифнинг**

¹ Борисов Е.Ф. Экономическая теория: учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 544 с.; Шишкин А. Ф. «Экономическая теория», учебник, книга 2, М. изд-ва «Владос», 1996, 154 с.

² Қаралсин: Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. Т.2. – М.: Республика, 1992, 156-б.; Экономическая теория: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений/ Под ред. В.Д.Камаева. М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2004, 175-б.

³ Қаралсин: Курс экономической теории. Учеб. пособ. под ред. Чепурина М.Н., Киселевой Е.А. Киров, изд-во «АСА», 1995, 233-б.; Тожибоева Д. Иқтисодиёт назарияси: Олий ўқув юртлари талабалари учун ўқув кўлланма. – Т.: «Ўқитувчи». 2002, 227-б.

мувозанат нархи сифатида талқин этадилар. Бунда улар асосан бозорда меҳнат сотилади деган бизнингча нотўғри тушунчага асосланишади. Меҳнат ишчи кучининг функция қилиши, унинг маълум мақсадга қаратилган фаолият жараёни бўлиб, унинг на қиймати, на нархи йўқлиги, бу жараёни бозорга олиб чиқиб сотиб бўлмаслиги фанда ҳам, реал ҳаётда ҳам, иқтисодий амалиётда ҳам ҳаммага аён бўлган ва аллақачон исботланган масаладир. Шунинг учун буни исботлашга ҳаракат қилмасак ҳам бўлади.

Лекин бу ғоянинг негизида бир ижобий томон борки, уни албатта ҳисобга олиш зарур. Бу ҳам бўлса улар меҳнатни ишчининг малакаси, интенсивлиги ва натижаси билан боғлашга ҳаракат қилганлар. Иш ҳақининг мазмуни тўғрисидаги турли назарияларни, (турли мамлакатлардаги ва ўз мамлакатимиздаги амалиётни) умумлаштириб, куйидаги хулосаларни чиқариш мумкин.

1. Иш ҳақи тўғрисидаги назарияларда унга бир томонлама ёндашиш хусусияти мавжуд бўлиб, унинг мураккаб ва кўп қиррали иқтисодий жараён эканлиги маълум даражада эътибордан четда қолган. Лекин бу назарияларнинг ҳар бирида иш ҳақининг у ёки бу томонига тўғри баҳо берилган бўлиб, уларда фойдаланиш мумкин бўлган ижобий мазмун мавжуддир.

2. Иш ҳақининг умумий даражаси ҳар доим ҳар бир мамлакатда иқтисодиётнинг эришган даражасига, яъни умумий меҳнат унумдорлиги, миллий маҳсулот ҳажми, унинг аҳоли жон бошига тўғри келадиган миқдorigа боғлиқ бўлади. Чунки шу маҳсулотларнинг бир қисми меҳнатнинг миқдори ва сифатига қараб тақсимланади. Шунинг учун ҳам у турли мамлакатларда турли миқдорларда бўлади.

3. Иш ҳақининг миқдори ишчи кучини такрор ишлаб чиқаришга, ишчининг ўзини, оила аъзоларини боқишга етадиган даражада бўлиши лозим.

4. Иш ҳақининг миқдори ва даражаси ишчи кучининг малакаси, унинг меҳнати унумдорлиги билан боғлиқ бўлади.

5. Иш ҳақининг даражаси ҳар бир фирма ёки корхонада ишлаб чиқаришнинг эришган даражаси билан, яъни ишлаб чиқарилган ва сотилган маҳсулот ҳажми ва бир ишчига тўғри келган миқдори билан боғлиқ бўлади. Шунинг учун ҳам у меҳнат миқдори, малакаси бир хил бўлса-да, турли корхоналарда турлича миқдорда бўлиши мумкин.

Ушбу хулосалардан кейин иш ҳақининг мазмунига таъриф бериб айтиш мумкинки, **иш ҳақи – ишчи ва хизматчиларнинг меҳнатининг миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб миллий маҳсулотдан оладиган улушининг пулдаги ифодасидир.**

Иш ҳақи ишлаб чиқариш жараёнида яратилган зарурий маҳсулот билан чамбарчас боғлиқдир. Чунки иш ҳақи унинг асосий қисмини ташкил этади.

Иш ҳақининг асосий вазифаси ишчи ва хизматчиларнинг турмуш ва меҳнат шароитини яхшилаш, бошқача қилиб айтганда, меҳнат меъёри билан истеъмол меъёри ўртасидаги боғлиқликни таъминлашдан иборатдир.

Албатта ишчи кучини такрор ҳосил қилишда иш ҳақидан ташқари фоиз, рента, фойда, дивиденд, турли имтиёзлар ва нафақаларнинг ҳам роли бор. Иш ҳақининг мазмунини тўлароқ тушуниш учун номинал ва реал иш ҳақи тушунчаларини билиш зарурдир.

Ишчи учун қандай шаклда ва қанча миқдорда иш ҳақи олиши эмас, балки унга қанча миқдорда товарлар ва хизматлар сотиб олиши мумкинлиги муҳим. Шу сабабли номинал ва реал иш ҳақи фарқланади. **Номинал иш ҳақи – бу маълум вақт давомида олинган пул суммаси ёки пул шаклидаги иш ҳақи.** Мисол учун, механика заводи ишчиси январь ойида 200 минг сўм, февраль ойида 190 минг сўм, март ойида 220 минг сўм иш ҳақи олди. Булар номинал иш ҳақи ҳисобланади.

Реал иш ҳақи – бу номинал иш ҳақи суммасининг қанчалик товарлар ва хизматлар миқдорини сотиб олишга етадиган қувватидир. Бошқача айтганда реал иш ҳақи – бу номинал иш ҳақининг «харид этиш» қобилиятидир. Ўз-ўзидан аниқки, реал иш ҳақи номинал иш ҳақи миқдорига ва харид қилинадиган товарлар (ва хизматлар) нархига боғлиқ. Шундай экан, реал иш ҳақи бошқа шароитлар бир хил бўлганда, номинал иш ҳақи тўғри мутаносибдир ва истеъмол буюмлари ва хизматлар нархининг даражасига тескари мутаносибдир. Бу миқдорлар нисбатини формулада куйидагича тасвирлаш мумкин:

$$V_p = \frac{V_n}{P},$$

бу ерда: V_p – реал иш ҳақи; V_n – номинал иш ҳақи; P – истеъмол буюмлари ва хизматларнинг нарх даражаси.

Бизнинг мисолимизда ишчининг номинал иш ҳақи январь ойига нисбатан февраль ойида 95 фоизни, март ойида 110 фоизни ташкил этган эди. Реал иш ҳақи даражасининг ўзгаришини аниқлаш учун эса истеъмол буюмлари ва хизматларнинг нарх даражаси тўғрисида маълумот зарур бўлади. Айтайлик, нарх даражаси январь ойига нисбатан февралда 1,08, мартда эса 1,2 баравар ошган бўлсин. У ҳолда ишчининг реал иш ҳақи февралда 176 минг сўмни, март ойида эса 183 минг сўмни ташкил этади. Яъни, ишчининг реал иш ҳақи январь ойига нисбатан февраль ойида 88 фоиз, март ойида 91,5 фоиз даражасида бўлади.

Реал иш ҳақининг даражасига товарлар ва хизматлар нархидан ташқари белгиланган солиқлар миқдори ва бошқа турли шароитлар ҳам таъсир қилади. Масалан, солиқ турлари ва миқдори қанча кўп бўлса реал иш ҳақи шунча пасаяди, ёки аксинча.

Номинал иш ҳақи ишчининг ишлаб топган пул даромади даражасини, реал иш ҳақи эса унинг истеъмоли ва фаровонлик даражасини тавсифлайди.

Иш ҳақи аҳоли даромадларининг асосий таркибий қисмларидан бирини ташкил қилиб, у истикболда ҳам ўзининг етакчи ролини сақлаб қолади.

Ўзбекистон иқтисодиётида кейинги йиллардаги ўртача номинал ҳисобланган иш ҳақи миқдорларини куйидаги жадвал маълумотлари орқали кўриш мумкин (12.1-жадвал).

12.1-жадвал

Ўзбекистонда ўртача номинал ҳисобланган иш ҳақи

Йиллар	Даврнинг сўнгги ойидаги ўртача номинал иш ҳақи миқдори, сўм	Олдинги йилга нисбатан ўсиш, марта
2005	108609,9	1,72
2006	183940,1	1,69
2007	270575,9	1,47
2008	418126,5*	1,54

*Изоҳ: дастлабки маълумотлар.

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари.

Президентимиз томонидан мамлакатимиздаги реал иш ҳақини ошириш масалалари илгари сурилиб, реал иш ҳақининг ошиши – бу иқтисодийнинг қандай суръатларда ривожланаётганини, мамлакатнинг молиявий аҳволи мустаҳкамланаётганини, мутаносиб монетар сиёсат қандай таъминланаётганини яққол ақс эттирадиган ўзига хос кўзгу ва кўрсаткичдир, деб таърифланади.

Статистик маълумотлар ва социологик тадқиқотлар натижаларига кўра, мамлакатимизда 2006 йилнинг охирида ўртача реал ойлик иш ҳақи 185 минг сўмни ёки салкам 150 АҚШ долларини ташкил этган¹. 2007 йилда иш ҳақи, пенсия, стипендия ва нафақалар миқдори 1,5 баробар кўпайтирилди. 2007 йилнинг декабрида ўртача ойлик иш ҳақи, хўжалик субъектлари ва бюджет соҳаларини ҳисобга олганда, 210 АҚШ доллари миқдорига тенг бўлди².

2008 йилда ўртача иш ҳақи бюджет ташкилотларида 1,5 баробардан зиёд, бутун иқтисодий бўйича эса 1,4 баробар ошди. Натижада ўртача иш ҳақи миқдори 300 АҚШ долларидан ортиқ бўлди. Аҳолининг реал даромадлари эса йил давомида жон бошига 23 фоиз кўпайди.

2009 йилни оладиган бўлсак, ўртача иш ҳақи миқдорини бюджет соҳасида – ва шунга мос равишда хўжалик юритувчи субъектларда ҳам – 1,4 баробар ошириш кўзда тутилмоқда³.

Иш ҳақининг муттасил ошиб бориши аҳоли истеъмол талабининг ўсишида кучли омил бўлишини, бу эса иқтисодий тизимда ишлаб чиқариш ҳажмларининг келажакда янада ортишини рағбатлантиришга хизмат қилишини назарда тутиб, Президентимиз иқтисодий имкониятларни эътиборга олган ҳолда, 2010 йилга бориб иш ҳақини 2,5 баробар ошириш вазифасини қўйди.

12.3. Иш ҳақини ташкил этиш шакллари ва тизимлари

¹ Янгиланиш ва барқарор тараққиёт йўлидан янада изчил ҳаракат қилиш, халқимиз учун фаровон турмуш шароити яратиш – асосий вазифамиздир. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг 2006 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2007 йилда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2007 йил 13 февраль.

² Инсон манфаатлари устуворлигини таъминлаш – барча ислохот ва ўзгаришларимизнинг бош мақсадидир. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг 2007 йилда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2008 йилда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2008 йил 9 февраль.

³ Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. – Т.: Ўзбекистон, 2009, 16-б.

Ишлаб чиқаришнинг техник асослари, ишчилар меҳнатининг мазмуни, уларга билим бериш ва касб-корликка ўргатиш борасидаги ўзгаришлар муносабати билан иш ҳақи шакли ва тизимлари ҳам ўзгариб боради. Иш ҳақини ташкил этишда унинг иккита асосий шакли – вақтбай ва ишбай шакллари фарқланади. **Вақтбай иш ҳақи ходимнинг малакаси, меҳнатининг сифати ва ишлаган вақтига қараб тўланадиган иш ҳақидир.** У одатда меҳнатнинг натижаларини миқдоран аниқ ҳисоблаб бўлмайдиган, балки улар муайян вазифалар доирасини бажариш билан белгиланадиган вақтда (масалан, инженер-техник ходимлар ва хизматчилар, созловчилар, электромонтёрлар ва шу кабиларга ҳақ тўлашда) ёки маҳсулот ишлаб чиқариш технологик жараёнининг бориши билан белгиланадиган ва бевосита ишчига боғлиқ бўлмаган пайтларда (масалан, конвейерлар ва автомат линияларида ишлаш) қўлланилади.

Ишбай иш ҳақи ишчининг ишлаб чиқарган маҳсулот миқдори ва сифати ёки бажарган ишининг ҳажмига қараб тўланадиган иш ҳақидир. Маҳсулот бирлиги учун тўланадиган иш ҳақи миқдори тариф ставкасидаги ҳақни ишлаб чиқариш меъёрига тақсимлаш йўли билан аниқланади.

Иш ҳақи тизими ўз ичига ҳақ тўлаш шаклларининг аниқ меҳнат шароитларини ҳисобга оладиган турлари мажмуини олади. Жумладан:

- тўғри ишбай ҳақ тўлаш тизими;
- ишбай-мукофотли ҳақ тўлаш тизими;
- ишбай-прогрессив ҳақ тўлаш тизими.

Тўғри ишбай ҳақ тўлаш тизимида ишлаб чиқариш меъёри қай даражада бажарилишидан қатъий назар, иш ҳақи ягона маҳсулот бирлиги учун белгиланган тариф бўйича тўланади.

Ишбай-мукофотли ҳақ тўлаш тизими бир қанча кўрсаткичлар, масалан, режа топшириғидан ортиқча ҳажмда ишлаб чиқарилганлиги, юқори сифат даражаси таъминланганлиги ва бошқалар учун мукофот беришни назарда тутлади.

Ишбай-прогрессив ҳақ тўлаш тизимида ишчининг белгилаб қўйилган меъёр доирасида ишлаб чиқарган маҳсулотига унинг бирлиги учун белгиланган тариф бўйича иш ҳақи берилади, меъёрдан юқорисига эса оширилган ҳақ (тариф) бўйича пул тўланади. Ишбай иш ҳақи тизимида яқка тартибдаги, жамоа ва ижара пудратида қўлланиладиган меҳнатга ҳақ тўлаш фарқланади. Бунда олинган тайёр маҳсулот учун унинг сифати ва ишлаб чиқариш чиқимларини ҳисобга олиб ҳақ тўланади. Ҳақ тўлашнинг жамоа шаклида иш ҳақи бригада, цех ва бошқа бўлинманинг пировард меҳнат натижаларига боғлиқ қилиб қўйилади. Бунда ҳар бир ходим фақат ўзига берилган шахсий топшириқларгагина эмас, балки шу билан бирга бўлинманинг бутун иш ҳажмини ҳам бажаришдан манфаатдор бўлади.

Ишчиларнинг иш ҳақини табақалаштириш энг аввало давлат тариф тизими ёрдамида амалга оширилади. **Тариф тизими – тармоқлар ва мамлакат минтақаси бўйича, улар ичида эса ишлаб чиқариш турлари, турли тоифадаги ходимлар малакаси ва меҳнат шароитларига қараб**

ишчи ва хизматчиларнинг иш ҳақи даражасини тартибга солиб турувчи меъёрлар мажмуи.

Тариф тизими қуйидагиларни ўз ичига олади:

- тариф-малака маълумотномалари;
- тариф ставкалари;
- тариф сеткалари;
- иш ҳақига нисбатан қўлланилувчи турли коэффициентлар.

Тариф-малака маълумотномалари айрим касблар ва меҳнат турларининг батафсил тавсифи, у ёки бу аниқ ишни бажарувчининг билим ва кўникмаларига қўйиладиган талаблардан иборат бўлиб, уларда муайян ишни тарифлаш учун қўйиладиган разрядлар ҳам кўрсатилади.

Тариф сеткасида разрядлардан ташқари тариф коэффициентлари ҳам бўлиб, улар биринчи разрядли ишчига ҳақ тўлаш билан кейинги разрядли ишчилар меҳнатига ҳақ тўлашнинг ўзаро нисбатини кўрсатади (биринчи разряднинг тариф коэффициенти ҳамма вақт бирга тенг бўлади).

Тариф ставкалари тегишли разрядга эга бўлган ишчининг меҳнатига тўланадиган ҳақ миқдорини белгилаб беради.

Меҳнат қилиш шароити оғир ва зарарли бўлган ишчиларга тариф ставкасига **қўшимча ҳақлар** белгиланади. Тариф ставкаларига устамалар шаклидаги ҳақ (разрядлар бўйича фарқлантирилган) касбий маҳорат учун белгиланади.

Алоҳида тармоқнинг иқтисодийдаги аҳамиятига қараб амалда иш ҳақини ва мансаб маошларини фарқлантириш ишлари амалга оширилади. Бунда мамлакат учун муҳим аҳамиятга эга бўлган етакчи тармоқларга тажрибали, малакали кадрларни жалб этиш, бу тармоқларда ишчи ва хизматчилар таркиби барқарор бўлишини таъминлайдиган шароитларни вужудга келтириш мақсади кўзланади.

Республикамизда ҳам тариф тизими орқали иш ҳақи табақалаштирилиб, турли касблар ва иш турлари учун иш ҳақи тўлашнинг ягона разрядлари аниқланган. Нархлар ўсиши билан минимал иш ҳақи даражаси (1-разряд) ҳамда барча разрядлар улар ўртасидаги нисбат сақланган ҳолда ошириб борилади. Масалан охирги ўзгариш, 2008 йилнинг 1 апрелидан бошлаб Республикамизда иш ҳақининг минимал даражаси ойига 20865 сўм қилиб белгиланиб, бошқа разрядларга тўғри келадиган иш ҳақи суммаси ҳам шунга мос равишда оширилади.

12.4. Меҳнат муносабатларининг иқтисодий мазмуни ва касаба уюшмаларининг роли

Меҳнат муносабатлари – иш берувчилар ва ёлланма ишчилар ўртасидаги меҳнатнинг шароитлари ва меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича муносабатлардир.

Ишга ёллаш бўйича корхона маъмурияти ва ишчилар ўртасидаги муносабат меҳнат шартномалари ёрдамида шаклланади. **Меҳнат шартномалари** – корхона маъмурияти ва ишчилар ўртасидаги ишга

ёллаш бўйича муносабатни намоён этувчи ва тартибга солувчи ҳуқуқий ҳужжат. Меҳнат шартномалари аввало иш ҳақи ставкаси, меъёрдан ортиқча бажарилган ишлар учун ставка, дам олиш кунлари ва танаффуслар, пенсия фондлари ва соғлиқни сақлашга ажратмалар ҳамда нархларнинг ўзгаришини ҳисобга олиб истеъмолчилик савати қийматини тартибга солиш каби жиҳатларни ўз ичига олади. Кейин меҳнат шароити масалалари қараб чиқилади. Ниҳоят, қатор ташкилий масалалар ҳал қилинади. Одатда келишув бир неча йилга (асосан уч йилга) тузилади.

Айрим ҳолларда давлат ҳам корхона маъмурияти ва ишчилар ўртасидаги ўзаро муносабатларга, масалан, иш ташлаш масалаларига тегишли муносабатларга таъсир кўрсатиши мумкин. Аммо иш ташлаш ҳуқуқи «Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар ҳақидаги халқаро пакт»да мустақамланган асосий ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва эркинликлар жумласига киради.

Кўпчилик мамлакатларда меҳнат муносабатларининг ривожланишида бош масала ишсизликни ижтимоий кафолатлашга, ишловчиларнинг меҳнат шароитини яхшилаш ва иш ҳақини ошириш имкониятлари билан боғлиқ масалалар ҳисобланади. Бу муаммоларни ҳал қилишда асосий роль касаба уюшмаларига тегишли бўлади.

Аксарият ишчи кучи бозорларида ишчилар ўзларининг ишчи кучини касаба уюшмалари орқали жамоа бўлиб «сотадилар». Касаба уюшмалари нисбатан кўп сонли ишга ёлловчилар билан музокаралар олиб боради ва уларнинг асосий иқтисодий вазифаси иш ҳақини оширишдан иборат бўлади. Касаба уюшмалари бу мақсадга турли хил йўллар билан эришиши мумкин.

1. Ишчи кучига бўлган талабни ошириш. Касаба уюшмалар нуқтаи назаридан иш ҳақини оширишнинг энг қулай усули ишчи кучига бўлган талабни кенгайтириш ҳисобланади. Ишчи кучига бўлган талабнинг ортиши натижасида иш ҳақи ставкаси ҳам, ишчи ўринлари сони ҳам ортади. Касаба уюшмалари бу талабни белгиловчи бир ёки бир неча омилларни ўзгартириш йўли билан ишчи кучига бўлган талабни кўпайтириш мумкин. Хусусан, улар қуйидагиларга эришишга ҳаракат қилади: 1) ишлаб чиқариладиган маҳсулот ёки кўрсатиладиган хизматга талабни ошириш; 2) меҳнат унумдорлигини ошириш ва 3) ишчи кучи билан биргаликда фойдаланадиган бошқа ишлаб чиқариш омиллари нархларини ўзгартириш.

2. Ишчи кучи таклифини қисқартириш. Касаба уюшмалари ишчи кучи таклифини қисқартириш йўли билан иш ҳақи ставкасини ошириши мумкин. Бунга қуйидаги йўллар билан эришилади: а) иммиграцияни чеклаш; б) болалар меҳнатини қисқартириш; в) пенсияга муддатида чиқишни қўллаб-қувватлаш; г) иш ҳафтасини қисқартиришга ёрдам бериш.

Булардан ташқари касаба уюшмалари тадбиркорларни ўз аъзоларини ишга ёллашга мажбур қилиб, ишчи кучи таклифи устидан тўлиқ назорат ўрнатади. Касаба уюшмалари ўз аъзолари сонини қисқартириш сиёсати орқали (масалан, узоқ муддатли ўқитиш, янги аъзоларни қабул қилишни чеклаш ёки тақиқлаш) ишчи кучи таклифини сунъий равишда қисқартиради. Бу, ўз навбатида, иш ҳақи ставкасининг ортишига олиб келади.

3. Касб бўйича малака даражасини лицензиялаш. Бу маълум меҳнат тури таклифини чеклаш воситаси ҳисобланади. Бунда касаба уюшмалари корхона маъмуриятига маълум касбдаги ишчилар аниқ кўрсатилган талабларга жавоб берган тақдирда ишга қабул қилишга таъсир кўрсатади. Бу талаблар ўз ичига ишчининг таълим даражаси, мутахассислик бўйича иш стажи, имтиҳон натижаси ва шахсий тавсифларини олади.

4. Касаба уюшмалари жамоа шартномалари тузишда монопол ҳолатга эга бўлган тадбиркорларга қаршилик кўрсатиш йўли билан ҳам иш ҳақи ставкасини оширишга эришиши мумкин. Бунинг натижасида иш ҳақини ошириш билан боғлиқ қўшимча сарфлар, янги ишчи кучини ёллаш натижасида олинадиган қўшимча маҳсулот ҳажмидан ортиқ бўлади.

Касаба уюшмалари ўзларининг иқтисодий вазифаларини амалга оширишларида манфаатлари ҳимоя қилинаётган меҳнаткашлар гуруҳининг касбий ихтисослиги хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда ёпиқ (тор) ёки очик (кенг) турда ташкил этилиши мумкин.

Ёпиқ турдаги касаба уюшмалари иш ҳақи даражасини ошириш учун ишчи кучи таклифини қисқартиришга ҳаракат қиладилар. Бу кўпроқ маълум касб эгалари, масалан, дурадгорлар, ғишт терувчилар, электр пайвандчилар кабиларни ўзига бирлаштирувчи цех касаба уюшмалари тарзида ташкил этилади. Цех касаба уюшмалари иш берувчиларни фақат мазкур касаба уюшмасига аъзо бўлган ишчиларни ёллашга мажбур этиб, шу орқали ишчи кучи таклифи устидан назорат ўрнатадилар. Зарур ҳолда касаба уюшмасига аъзоликни қисқартириш орқали ишчи кучи таклифини сунъий йўл билан қисқартирадилар. Бунда улар куйидаги йўллардан фойдаланишлари мумкин:

- ўқитиш, касбга тайёрлаш муддатини чўзиш;
- касаба уюшмасига аъзо бўлиш бадалларини ошириш;
- янги аъзоларни қабул қилишни чеклаш ёки умуман тақиқлаш ва бошқалар.

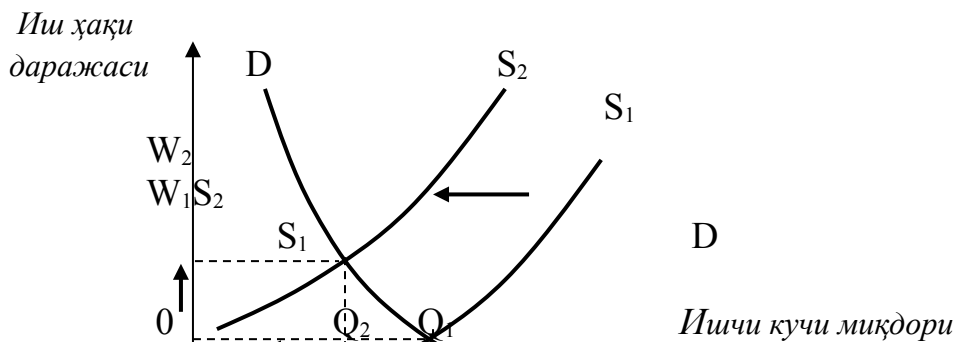
Бу тадбирлар асосида ишчи кучи таклифини қисқартириш ҳамда иш ҳақи даражасини ошириш жараёнини куйидаги чизма орқали кўриш мумкин (12.1-чизма).

Чизмадан кўринадики, касаба уюшмалари ишчи кучи таклифини S_1S_1 дан S_2S_2 га қадар қисқартириш орқали иш ҳақи даражасини W_1 дан W_2 га қадар оширишга эришадилар. Бироқ, ишчи кучи таклифининг пасайиши ёлланган ишчилар сонининг Q_1 дан Q_2 га қадар қисқаришига олиб келади.

Аксарият касаба уюшмалари ўз аъзолари сонини чеклашга ҳаракат қилмайдилар. Аксинча, улар барча мавжуд ёки кейинчалик ёлланувчи ишчиларни бирлаштиришга ҳаракат қиладилар. Бу **очик турдаги ёки тармоқ касаба уюшмалари** учун хос бўлиб, тармоқдаги барча ишчиларни, уларнинг малакасидан қатъий назар, ўз сафларига аъзо бўлишига интиладилар. Бу ўринда, агар касаба уюшмаси аъзолари фақат малакали мутахассислардан таркиб топса, уни ёпиқ тарзда ташкил этиш ҳам мумкин бўлади.

12.1-чизма

Ёпиқ турдаги касаба уюшмасининг иш ҳақи даражасига таъсири



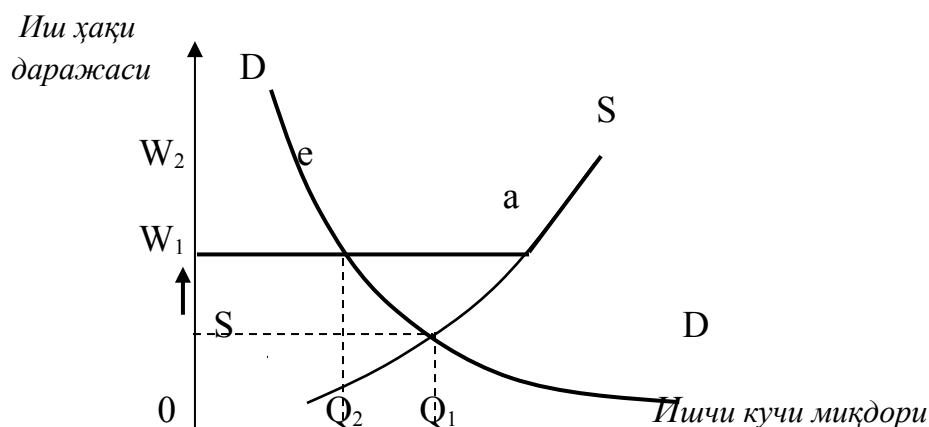
Чунки иш берувчилар бу қадар катта миқдордаги малакали мутахассисларни ишдан бўшатиб, улар ўрнига бошқаларини қабул қилиш имкониятига эга бўлмайди. Бирок, ўзига малакасиз ёки паст малакали ишчиларни бирлаштирган касаба уюшмаси аъзоликни чеклай олмайди. Чунки, бундай ҳолатда иш берувчилар бу ишчиларни касаба уюшмасига аъзо бўлмаган ишчилар билан алмаштириш имкониятига эга бўлиб, бу ҳолат касаба уюшмасининг амал қилиш заруратини йўққа чиқаради.

Агар тармоқ касаба уюшмаси мазкур тармоқдаги деярли барча ишчиларни бирлаштира олса, у ҳолда иш ҳақи даражаси бўйича шартнома тузишда касаба уюшмалари корхона маъмуриятини ўз таъсири доирасида ушлаб тура олади. Маъмурият томонидан уларнинг шартлари инкор этилган ҳолда, ишчиларни иш ташлашга ундаш орқали касаба уюшмалари корхонани ишчи кучи таклифидан тўлиқ маҳрум этиши мумкин.

Очиқ турдаги касаба уюшмасининг иш ҳақи даражасига таъсирини куйидаги чизма орқали кўриш мумкин (12.2-чизма).

Очиқ турдаги ёки тармоқ касаба уюшмаси деярли барча ишчиларни ўз таркибига киритиш орқали ишчи кучи таклифини назорат қилиб, иш ҳақи даражасини эркин рақобат шароитидаги W_1 дан W_2 га қадар оширадилар. Натижада ишчи кучи таклифи эгри чизиғи SS дан W_2aS га силжийди. W_2 иш ҳақи даражасида иш берувчилар бандлик даражасини Q_1 дан Q_2 га қадар қисқартирадилар.

Очиқ турдаги касоба уюшмасининг иш ҳақи даражасига таъсири



Ҳозирги замон меҳнат муносабатлари ўзида давлатнинг таъсирини ҳам акс эттиради. Давлатнинг қонунчилик фаолияти меҳнат муносабатларининг барча томонларини қамраб олади. У нафақат иқтисодий давлат секторининг ишчи кучига бўлган талабини билдиради, балки уни хусусий секторда ҳам тартибга солади, миллий иқтисодий миқёсида ишга ёллашнинг асосий ўлчамларини аниқлайди.

Меҳнат муносабатларига давлатнинг ижтимоий дастурлари (кам таъминланган оилаларга ёрдам, ишсизлик бўйича нафақа, ҳар хил ижтимоий тўловлар, пенсия таъминоти ва бошқалар) катта таъсир кўрсатади. Бу дастурлар бозор таҳликаси юқори бўлган давлатларда аҳолининг ижтимоий-иқтисодий аҳволини барқарорлаштиришга маълум бир даражада ижобий таъсир кўрсатади.

Давлатнинг ишчи кучи бозоридаги воситачилик роли ҳам меҳнат муносабатларига сезиларли даражада таъсир кўрсатиши мумкин. Жумладан, ўзига қисман ишчи ўринларини қидириш ва тавсия қилиш ҳамда ишга жойлаштириш бўйича умуммиллий дастурни ишлаб чиқариш вазифаларини олади. Ишчиларни ўқитиш ва қайта тайёрлашнинг давлат тизими, бозорнинг ўзгарувчан талабларига тез мослашишга имкон беради.

Хулосалар:

1. Маҳсулот ва даромадларни тақсимлаш ҳам доим бир хил бўлмай, балки шу даврда амал қилиб турган иқтисодий муносабатлар тизимига, жумладан мулкчилик муносабатларига боғлиқ бўлади. Ишлаб чиқаришнинг моддий шарт-шароитлари, яъни капиталга мулкчиликнинг турли шакллари мавжуд бўлган, ерга эса давлат мулки бўлиб турган шароитда яратилган миллий маҳсулот мулк эгалари (давлат, жамоа, хусусий, шахсий) ва ишчи кучининг эгаси бўлган ишчи-хизматчилар ўртасида тақсимланади.

2. Яратилган ялпи ички маҳсулотнинг унинг ишлаб чиқарувчилари ўртасида меҳнатнинг миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб тақсимланадиган қисми иш ҳақи деб юритилади.

3. Иш ҳақининг асосий вазифаси ишчи ва хизматчиларнинг ҳаёт ва меҳнат шароитини яхшилаш, бошқача қилиб айтганда, меҳнат меъёри билан истеъмол меъёри ўртасидаги боғлиқликни таъминлашдан иборатдир.

4. Ишчи учун қандай шаклда ва қанча миқдорда иш ҳақи олиши эмас, балки унга қанча миқдорда товарлар ва хизматлар сотиб олиши мумкинлиги муҳим. Шу сабабли номинал ва реал иш ҳақи фарқланади. Номинал иш ҳақи бу маълум вақт давомида олинган пул суммаси ёки пул шаклидаги иш ҳақи. Реал иш ҳақи – бу номинал иш ҳақиға сотиб олиш мумкин бўлган товарлар ва хизматлар миқдори. Ўз-ўзидан аниқки, реал иш ҳақи номинал иш ҳақиға ва харид қилинадиган товарлар нархиға боғлиқ. Шундай экан, реал иш ҳақи, бошқа шароитлар бир хил бўлганда, номинал иш ҳақиға тўғри мутаносибдир ва истеъмол буюмлари ва хизматлар нархининг даражасиға тесқари мутаносибдир.

5. Реал иш ҳақи уч омил билан аниқланади: биринчидан, номинал иш ҳақининг миқдори билан; иккинчидан, амалдаги солиқлар юки билан; учинчидан, истеъмол нархлари даражаси билан.

6. Иш ҳақини ташкил этишда унинг иккита асосий шакли: вақтбай ва ишбай шакллари фарқланади. Вақтбай иш ҳақи ходимнинг малақаси, меҳнатнинг сифати ва ишлаган вақтиға қараб тўланадиган иш ҳақидир. Ишбай иш ҳақи ишчининг ишлаб чиқарган маҳсулот миқдори ёки бажарган ишининг ҳажмиға қараб бериладиган иш ҳақидир. Маҳсулот бирлиги учун миқдори, тариф ставкасидаги ҳақни ишлаб чиқариш меъёриға тақсимлаш йўли билан аниқланади. Ҳақ тўлаш шаклларининг аниқ меҳнат шароитларини ҳисобға оладиган турлари иш ҳақининг тизимини ташкил қилади.

7. Ишчиларнинг иш ҳақини табақалаштириш энг аввало давлат тариф тизими ёрдамида амалға оширилади. Тариф тизими ёрдамида тармоқлар ва мамлақат минтақаси бўйича, улар ичида эса ишлаб чиқариш турлари, турли тоифадаги ходимлар малақаси ва меҳнат шароитларига қараб ишчи ва хизматчиларнинг иш ҳақи даражаси тартибға солиб турилади.

8. Кўпчилик мамлақатларда меҳнат муносабатларининг ривожланишидаги ишсизликни ижтимоий қафолатлаш, ишловчиларнинг меҳнат шароитини яхшилаш ва иш ҳақини ошириш имкониятлари билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилишда қасаба уюшмалари асосий роль ўйнайди.

9. Қасаба уюшмалари ўзларининг иқтисодий вазифаларини амалға оширишларида манфаатлари ҳимоя қилинаётган меҳнатқашлар гуруҳининг қасбий ихтисослиги хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда ёпиқ (тор) ёки очик (кенг) турда ташкил этилиши мумкин. Ёпиқ турдаги қасаба уюшмалари иш ҳақи даражасини ошириш учун ишчи кучи тақлифини қисқартиришға ҳаракат қилсалар, очик турдаги қасаба уюшмалари иш ҳақи даражаси бўйича шартнома тузишда қорхона маъмуриятиға бевосита таъсир ўтказишға ҳаракат қилдилар.

Асосий таянч тушунчалар:

Иш ҳақи – ишчи ва хизматчиларнинг меҳнатининг миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб миллий маҳсулотдан оладиган улушининг пулдаги ифодаси.

Вақтбай иш ҳақи – ишчининг ишлаган вақти (кун, ҳафта, ой) ҳисобга олиниб тўланадиган иш ҳақи.

Ишбай иш ҳақи – ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори ёки бажарилган иш ҳажмига қараб тўланадиган иш ҳақи.

Номинал иш ҳақи – пул шаклида олинган иш ҳақи суммаси.

Реал иш ҳақи – номинал иш ҳақи суммасига сотиб олиш мумкин бўлган товарлар ва хизматлар миқдори ёки номинал иш ҳақининг сотиб олиш лаёқати.

Ишбай-мукофотли ҳақ тўлаш тизими – бажарилган иш учун ҳақ тўлашни эришилган турли натижа кўрсаткичларига қараб мукофот бериш билан қўшиб олиб борилишини назарда тутувчи тизим.

Ишбай-прогрессив ҳақ тўлаш тизими – ишчининг белгилаб қўйилган меъёр доирасида ишлаб чиқарган маҳсулотига унинг бирлиги учун белгиланган тариф бўйича, меъёрдан юқори қисмига эса оширилган ҳақ (тариф) бўйича иш ҳақи тўланишини кўзда тутувчи тизим.

Тариф тизими – ишчи ва хизматчиларнинг иш ҳақи даражасини тармоқлар ва мамлакат минтақаси бўйича, улар ичида эса ишлаб чиқариш турлари, турли тоифадаги ходимлар малакаси ва меҳнат шароитларига қараб тартибга солиб турувчи меъёрлар мажмуи.

Тариф-малака маълумотномалари – айрим касблар ва меҳнат турларининг батафсил таърифи, ишчи ва мутахассисларнинг билим ва кўникмаларига қўйиладиган талаблар, турли тавсифдаги ишларни тарифлаш учун қўйиладиган разрядлар мажмуи.

Тариф сеткаси – турли разрядлар ва тариф коэффициентлари мажмуи бўлиб, улар биринчи разрядли ишчига ҳақ тўлаш билан кейинги разрядли ишчилар меҳнатига ҳақ тўлашнинг ўзаро нисбатини кўрсатади.

Тариф ставкалари – тегишли равишда белгилаб берилган турли разрядга эга бўлган ишчиларнинг меҳнатига тўланадиган ҳақ миқдори мажмуи.

Меҳнат шартномалари – корхона маъмурияти ва ишчилар ўртасидаги ишга ёллаш бўйича муносабатни намоён этувчи ва тартибга солувчи ҳужжат бўлиб, унда иш ҳақи ставкаси, меъёрдан ортиқча бажарилган ишлар учун ставка, дам олиш кунлари ва танаффуслар, пенсия фондлари ва соғлиқни сақлашга ажратмалар ҳамда нархларнинг ўзгаришини ҳисобга олиб истеъмолчилик савати қийматини тартибга солиш каби масалалар ифода этилади.

Касаба уюшмаси – иш берувчи ва ишга ёлланувчи ўртасидаги меҳнат муносабатларининг шаклланиши, амалга оширилиши ва тартибга солинишида ишга ёлланувчиларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи жамоат ташкилоти.

Такрорлаш учун савол ва топшириқлар:

1. Яратилган миллий маҳсулотнинг қандай қисми иш ҳақи шаклини олади?
2. Иш ҳақи билан зарурий маҳсулот ўртасида қандай алоқадорлик мавжуд?
3. Иш ҳақининг турлича назарияларини таҳлил қилиб, уларга ўз қарашингизни билдиринг.
4. Реал иш ҳақи даражаси қандай омиллар таъсири остида ўзгаради?
5. Нима учун иш ҳақининг умумий даражаси ҳар хил мамлакатларда турлича?
6. Тариф тизими ўз ичига қандай таркибий қисмларни олади? Уларнинг ҳар бирининг аҳамияти ва фарқланишини тушунтириб беринг.
7. Меҳнат муносабатлари деганда нимани тушунасиз? Меҳнат муносабатлари қимлар томонидан тартибга солинади?
8. Касаба уюшмаси нима ва унинг қандай турлари мавжуд?
9. Касаба уюшмалари иш ҳақини оширишнинг қандай усулларидан фойдаланадилар?
10. Меҳнат шартномаси нима ва унда қандай масалалар ўз ифодасини топади?