



ISH HAQI VA MEHNAT MUNOSABATLARI

G'AYBULLAYEV SARVAR O'KTAM O'G'LI

*stajyor- o'qituvchi. Mirzo Ulug'bek nomidagi
O'zbekiston Milliy universiteti*

PO'LATOVA MASHXURA XUSHNUDBEK QIZI

*Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy
universiteti, 1-kurs talabasi*

[https://doi.org/10.47689/STARS.univer-
sity-5-p p 368-370](https://doi.org/10.47689/STARS.university-5-p p 368-370)

Annotatsiya: Maqolada ish haqi, ish haqining iqtisodiy mazmuni, yaratilgan mahsulot va daromadlarning taqsimlanish tamoyillari, ish haqini tashkil etish shakllari va tizimlari, ish haqining shakllari va turlari, mehnat munosabatlarining iqtisodiy mazmuni, mehnatga haq to'lash, ish haqining vazifasi, ish haqi stavkasi, vaqtbay va ishbay ish haqi haqida so'z boradi.

Kalit so'zlar: ish haqi, nominal va real ish haqi, mehnat miqdori, ish haqiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar, mehnat bozori, ish haqi stavkasi.

Ish haqi — mehnatga pul shaklida to'lanadigan haq; qiymatning o'zgargan shakli, ish kuchi (taqdim etilgan mehnat xizmati)ning bahosi. Ish kuchi qiymati va narxi bevosita ish haqida ifodalanadi. Ish haqi darajasi mehnatbozorida kelishiladi.

Xodim mehnat bozorida mehnatni emas, o'z ish kuchini sotadi. Ish haqi mehnatning pul shaklidagi bahosi bo'lib, uni ishga yollovchilar (korxona, muassasa, tadbirkor) mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'laydilar. Yollanma xodim uchun ish haqi asosiy daromad manbai hisoblanadi.

Ish haqi — yollanma xodim daromadining asosiy manbai, unga tegishli ish qobiliyatiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shakli. Shu bilan birga, ish beruvchi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining unsurlaridan biri. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

Mehnat bozori — ish kuchi oldi-sotdi qilinadigan bozor. Mehnat bozorining ishtirokchilari ishga yollovchilar, ishga yollanuvchilar va ular o'rtasidagi turli vositachilar hisoblanadi. Turli vositachi firmalar, tashkilotlar va agentliklar mehnat bozorining infratuzilmasini tashkil etadi. Ish kuchi maxsus tovar sifatida uning sohibi tomonidan bozorga taklif etiladi. Ishga yollovchilar mehnat bozoriga talab bilan chiqadi. Ish kuchining oldi-sotdisi bevosita xaridor bilan sotuvchi o'rtasida to'g'ridan-to'g'ri yoki vositachilar ishtirokida yuz berishi mumkin. Bu ishni mehnat birjasi yoki ish topib beruvchi firmalar bajaradi. Ish kuchining oldi-sotdisi mehnat bitimi shaklida rasmiylashtiriladi. Mehnat bozorida ish kuchini sotuvchi bilan uni oluvchi o'rtasida mehnatning kelishilgan narxi — ish haqidir.

Mehnatga talab uning narxi bo'lmish ish haqi miqdoriga nisbatan teskari mutanosiblikda, ya'ni ish haqi oshsa, mehnatga talab qisqaradi, agar u pasaysa, mehnatga talab oshadi. Mehnat bozoridagi mehnat taklifi ish haqiga nisbatan to'g'ri mutanosiblikda bo'ladi. Moddiy muhtojlik sharoitida ko'p ishlab, ko'p pul topishga intilish mehnat taklifini oshiradi.

Mehnat bozorida mehnatga talab taklifdan oshib ketsa, ish kuchi taqchilligi, mehnat taklifi talabdan ko'p bo'lsa, ishsizlik paydo bo'ladi.

Mehnat bozorining turlarga ajralishi uning xarakteri va ko'lamiga bog'liq. Mehnat bozori oshkora va yashirin xarakterda faoliyat ko'rsatishi mumkin. O'z ko'lamiga qarab, mehnat bozori mahalliy-hududiy, milliy va jahon bozorlaridan iborat. Globalizatsiya sharoitida moddiy resurslarni mamlakatlararo taqsimlanishiga mos ravishda mehnat resurslari ham taqsimlangani sababli jahon mehnat bozori tez rivojlanadi. Iqtisodiyoti kuchli mamlakatlar milliy mehnat bozorida kelgindilar mehnatiga taklif tez o'sadi, narxi arzonligidan unga talab ham ortadi. 2000-yilda Yer yuzida o'zi tug'ilgan yurtida ishlamaydiganlar soni 80 mln. nafardan ziyod bo'ldi. Xalqaro mehnat bozori kengayishi rivojlangan mamlakatlarda o'zga millat diasporasi o'sishiga olib keladi (masalan, 2002-yil AQShdagi xitoyliklar 15 mln. nafardan ortiq bo'lgan).

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnatning miqdori va sifatiga qarab mehnatga haq to'lashning, asosan, vaqtbay va ishbay tizimlari qo'llaniladi. Vaqtbay ish haqi shaklida xodim oladigan ish haqi miqdori ishlagan vaqt bilan bog'liq bo'ladi, ya'ni ish haqi miqdori mehnat unumdorligi va intensivlik darajasiga bog'liq emas. Ishbay ish haqi xodimning ma'lum vaqt mobaynida tayyorlangan mahsuloti miqdori bilan o'lchanadi. Ishbay ish haqining ko'rinishlaridan biri — akkord ish haqi. Bunda jamoa yoki ayrim xodimga ish hajmi oldindan belgilab beriladi, umumiy haq summasi kelishib olinadi. Ish butunlay yakunlanganidan keyin ish haqi oxirigacha to'lanadi. Ish haqining bunday shaklidan ko'pincha qurilishda foydalaniladi. Bulardan tashqari aksar mamlakatlarda ish haqidan tashqari mehnatda erishgan yutuqlari uchun mukofotlash ham mavjud. Bular vaqtbay mukofot, ishbay mukofot tizimlari hamda korxonada olingan foyda hisobidan ajratiladigan moddiy rag'batlantirish fondidan mukofotlash tizimidir, bularmehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilaydi.

Ish haqining asosiy vazifasi ishlab chiqarishning bevosita qatnashchisi bo'lgan xodim hamda uning oila a'zolarining hayot va mehnat faoliyati sharoitlarini ta'minlashidan iborat. Qiymatning mehnat nazariyasi ish kuchini alohida, o'ziga xos tovar deb hisoblaydi. Shu sababli, bu nazariya ish haqini tovar bo'lgan ish kuchi qiymatining o'zgargan shakli, ya'ni uning puldagi ifodasi deb hisoblaydi va uni ish kuchini takror ishlab chiqarishi uchun zarur bo'lgan tirikchilik vositalari qiymati tarzida ta'riflaydi. Ish haqiga ish kuchi qiymatining puldagi ifodasi sifatida qarash aniq mehnat bozorida ish haqi darajasiga talab va taklif omillarining ta'sirini hisobga olmaydi. Iqtisodiy rivojlangan mamlakatlar mehnat bozorida real ish haqining o'rtacha darajasi yashash uchun zarur tirikchilik vositalari minimumiga qaraganda ancha yuqori darajada turadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi hajmiga bir qator bozor omillari (tovarlar va xizmatlar bozorida talab va taklif o'zgarishlari, mehnatga bo'lgan talab narxining o'zgaruvchanligi, iste'mol tovarlari va xizmatlar narxi o'zgarishi va boshqalar) va bozordan tashqari omillar ta'sir ko'rsatadi, buning natijasida mehnatga haq to'lashning muayyan darajasi vujudga keladi.

Xulosa o'rnida shuni aytish joizki, ish haqining mazmunini to'g'ri tushunib olish uchun eng avvalo yaratilgan milliy mahsulotning taqsimlanish prinsiplari txususida tasavvurga ega bo'lish lozim. Davlatning ishchi kuchi bozoridagi vositachilik roli ham mehnat munosabatlariga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatishi mumkin. Jumladan, o'ziga qisman ishchi o'rinlarini qidirish va tavsiya qilish hamda ishga joylashtirish bo'yicha umummiy dasturni ishlab chiqarish vazifalarini oladi. Ishchilarni o'qitish va qayta tayyorlashning davlat tizimi, bozorning o'zgaruvchan talablariga tez moslashishga imkon beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

- 1.Akramovich N. A. THE PRIORITY OF USING INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE AGRICULTURAL EDUCATION SYSTEM //Journal of Academic Research and Trends in Educational Sciences. – 2022. – T. 1. – №. 10. – C. 185-191.
- 2.G'Aybullayev Sarvar O.. O'ZBEKISTONDA ISTE'MOL SAVATCHASI HOZIRGI HOLATINI VA UNI SHAKLLANTIRISH YO'NALISHLARI //Talqin va tadqiqotlar ilmiy-uslubiy jurnali. – 2022. – T. 1. – №. 4. – C. 119-125.
- 3.Nizametdinov A., Ahmedova H. Elektron ta'lim metodologiyasi rivojlantirishning usullari //Zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari: yechimlar va istiqbollar. – 2022. – T. 1. – №. 1. – C. 29-31.
- 4.Nizametdinov A. A. OLIY TA'LIM TIZIMINING AGRAR SOHASIDA INNOVATSION TEXNOLOGIYALARNI QO'LLASH USTUVORLIGI. INTERNATIONAL CONFERENCES, 1 (6), 58-60. – 2022.
- 5.Nizametdinov A. A. OLIY TA'LIM TIZIMIDA AGRAR SOHANING USTUVORLIGI UNDA INNOVATSIYALARNING QO'LLANILISHI. INTERNATIONAL CONFERENCES, 1 (6), 96-98. – 2022.
- 6.Мухтаров Б. А. Имитационная система прогнозирования факторов в легкой промышленности //Молодой ученый. – 2017. – №. 40. – C. 122-124.
- 7.Muxtarov B., Murotjonova M. O'zbekiston Respublikasida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub'yektlarining rivojlanishi //Zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari: yechimlar va istiqbollar. – 2022. – T. 1. – №. 1. – C. 581-584.
- 8.Ogli R. A. R. THE DIFFERENCE BETWEEN THE CONCEPTS OF DATABASE AND DATABASE MANAGEMENT SYSTEM //Archive of Conferences. – 2022. – C. 33-34.
- 9.Nodira T., Maxfirat T. FORMATION AND DEVELOPMENT OF PRONUNCIATION IN FOREIGN LANGUAGE TEACHING IN SCHOOL STUDENTS //INTERNATIONAL CONFERENCES ON LEARNING AND TEACHING. – 2022. – T. 1. – №. 1.
- 10.Nodira T., Maxfirat T. MODERN METHODS OF TEACHING FOREIGN LANGUAGE PRONUNCIATION TO PRIMARY SCHOOL PUPILS IS BASED ON THE JAPANESE EXPERIENCE //TA'LIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI. – 2022. – C. 205-208.