

12-mavzu. ISH HAQI VA MEHNAT MUNOSABATLARI

Mavzuda ish haqi bilan bog‘liq nazariyalar, mamlakatda yaratilgan milliy mahsulotning taqsimlanish tamoyillari, shakllari, usullari muhim ahamiyat kasb etadi. Ayniqsa, kishilarning hayot kechirishi va turmush darajasini aniqlab beruvchi daromadlarning asosiy turi bo‘lgan ish haqini tahlil qilish, ish haqining iqtisodiy tabiati bilan bog‘liq muammolar, ish haqi shakllari va bozor munosabatlari sharoitida uning darajasiga ta‘sir ko‘rsatuvchi omillar, ish haqi stavkasini tabaqalashtirish masalalari, shuningdek, mehnat munosabatlarining iqtisodiy mazmuni va ularni shakllantirishda turli shartnomalarning hamda kasaba uyushmalarining ro‘liga alohida o‘rin beriladi. Shuningdek davlatning ish haqi siyosati haqida ma‘lumotlar berilgan.

12.1. Yaratilgan mahsulot va daromadlarning taqsimlanish tamoyillari.

Mamlakatda ishlab chiqarilgan tovar va xizmatlarning taqsimlanish tamoyillari bo‘yicha turlicha nazariyalar mavjud. Bozor iqtisodiyotiga doir «uch omil» deb nomlanuvchi nazariya keng tarqalgan bo‘lib, bu nazariyaning asoschilaridan biri fransuz olimi J.B.Sey «ishlab chiqarishning uch omili» degan g‘oyani ilgari surib, unda tovarlarni ishlab chiqarishda mehnat, yer va kapital birga qatnashadi, ular hamma daromadlar manbai bo‘lib, ushbu daromadlar shu omillar o‘rtasida taqsimlanadi, deb ko‘rsatadi. Uning bu g‘oyasi amerikalik iqtisodchi olim J.B.Klarkning qo‘shilgan omil unumdorligi degan g‘oyasiga asos bo‘lib xizmat qiladi. Klark o‘zining «Boyliklarning taqsimlanishi» nomli asarida yaratilgan boylik uchala omil o‘rtasida ularning har biri yaratgan mahsulot miqdoriga, ya‘ni unumdorligiga qarab taqsimlanadi, deb ko‘rsatadi.

Sey va Klark g‘oyalarining ijobiy tomoni quyidagilardan iborat:

- kapital, yer va ishchi kuchi jonli mehnatning har uchulasi tovar yoki xizmatning nafliligini yaratishda qatnashishi ko‘rsatiladi;

- yaratilgan naflilik miqdori bilan bu uchala omilning miqdori va unumdorligi o‘rtasida bog‘liqlik mavjudligi, agar bu uchala omil bir-biriga mos ravishda miqdor va sifat jihatidan oshsa, tovarlar va xizmatlar hajmi ham ko‘payishi asoslanadi.

Ammo bu g‘oyalarning kamchiligi ham mavjud, chunki ularning yuqorida aytib o‘tgan g‘oyalari hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitiga to‘g‘ri kelmaydi.

1. Sey va Klark iqtisodiyot nazariyasi hali yetarli darajada rivojlanmagan davrda yashab, ijod etganliklari uchun, tovar va xizmatlarda gavdalangan mehnatning ikki yoqlama tavsifini va undan kelib chiquvchi tovarning ikki xil xususiyatini tushunmaganliklari tufayli, kapital va yer tovar nafliligini yaratishda passiv ravishda qatnashsada, qiymat yaratmasliklarini, ular faqat amortizatsiya ajratmalariga teng qiymatni yangi tovarga jonli mehnat ta‘sirida o‘tkazishini, yangi qiymat esa faqat jonli mehnat tomonidan yaratilishini ko‘rsatib berolmaganlar.

2. Klark tomonidan yaratilgan qo‘shilgan mehnat unumdorligining kamayib borish qonuni turli omillarning bir-biriga mosligi ta‘minlanmagan, xarajatlar oshirib borilgan hamda ilmiy-texnika taraqqiyoti mutlaqo to‘xtab qolgan davrga mos kelib, hozirgi zamon rivojlangan bozor iqtisodiyoti sharoitiga to‘g‘ri kelmaydi.

3. Sey va Klark aytganlaridek, hozirgi davrda yaratilgan milliy mahsulotning hammasi bu uchala omilning miqdori va unumdorligiga qarab taqsimlanmaydi, balki uning amortizatsiya ajratmalari, markazlashgan fondlar tashkil qilingandan qolgan qismi shu omillarga qarab uning egalari o‘rtasida taqsimlanadi.

Shuningdek boshqa oqim vakillari lassalchilar mehnat hamma boylikning va madaniyatning manbaidir, shuning uchun hamma daromad jamiyat a‘zolari o‘rtasida teng taqsimlanishi zarur, deb ko‘rsatadilar. Lassalchilar, birinchidan, boylik faqatgina mehnatning natijasi bo‘lmasdan, uni yaratishda yer va tabiiy resurslar hamda kapital qatnashishini, ya‘ni uning nafliligi har uchala omil natijasi ekanligini unutdilar. Ikkinchidan, ularning yaratilgan

mahsulotni barcha jamiyat a'zolari o'rtasida teng taqsimlash zarur degan g'oyalari mutlaqo noto'g'ri bo'lib, bunday holatda mahsulotni ko'paytirishga ishlab chiqaruvchilar o'rtasida hech qanday qiziqish bo'lmasligi o'z-o'zidan tushunarlidir.

Mana shu yuqoridagi aytilgan nazariy fikrlar va amaliy tajribalarni hamda hozirgi davrda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar talablarini hisobga olib, yaratilgan mahsulotni taqsimlashning quyidagi asosiy yo'nalishlarini ko'rsatishga harakat qilamiz:

1) daromadlarni taqsimlash doim bir xil bo'lmay, balki shu davrda amal qilib turgan iqtisodiy munosabatlar tizimiga, jumladan mulkchilik munosabatlariga bog'liq bo'ladi. Ishlab chiqarishning moddiy shart-sharoitlari, ya'ni kapitalga mulkchilikning turli shakllari, yerga esa davlat mulki mavjud bo'lgan sharoitda yaratilgan milliy mahsulot mulk egalari (davlat, jamoa, xususiy, shaxsiy) va ishchi kuchining egasi bo'lgan ishchi-xizmatchilar o'rtasida taqsimlanadi. Bunda daromadlarning bir qismi albatta umumjamiyat manfaatlarini ko'zlab ish olib boruvchi davlat ixtiyoriga kelib tushadi;

2) milliy mahsulotdan eng avvalo shu mahsulotni yaratishda qatnashgan ishlab chiqarish vositalarining qiymati, aniqrog'i, amortizatsiya summasi ajratib qo'yiladi, chunki bu summa asosiy ishlab chiqarish vositalarini, ya'ni kapitalni qayta tiklash uchun zarurdir;

3) turli xil tabiiy ofat va favqulodda hodisalarning ta'sirini bartaraf qilish, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishni bir maromda to'xtovsiz amalga oshirishni kafolatlash uchun sug'urta fondlari, qariyalar, bolalar, nogironlar va turli boshqa kam ta'minlangan oilalarni himoya qilish uchun nafaqa hamda ijtimoiy himoya fondlariga ajratiladi;

4) davlatni boshqarish, mamlakat mudofaasini mustahkamlash, aholining tinch hayotini va mehnatini qo'riqlash, mamlakat miqyosida fan-madaniyatni, ta'lim tizimini, sog'liqni saqlashni rivojlantirish uchun fondlar ajratiladi.

Yalpi ichki mahsulotning yuqorida aytilganlardan qolgan qismi hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida kapital, yer egalari va ishchi kuchi egalari o'rtasida taqsimlanadi va jamiyat a'zolarining ixtiyoriga kelib tushadi. Chunki bu jarayon natijasida ishlab chiqarishda qatnashgan ishchi kuchi egasi va boshqa omillar egalari-mulkdorlarning mahsulotdagi ulushi aniqlanadi hamda ularning omilli daromadlari sifatida shakllanadi. Bu ish haqi, foiz, renta va foyda shaklidagi daromad turlari ko'rinishini oladi.

12.2. Ish haqining iqtisodiy mazmuni, turli nazariyalar hamda uni tashkil etish shakllari va tizimlari.

Yaratilgan yalpi ichki mahsulotning ma'lum qismi, ya'ni ishchi va xizmatchilarga, ya'ni ishchi kuchiga tegishli qismi uning ishlab chiqaruvchilari o'rtasida mehnatning miqdori, sifati va unumdorligiga qarab taqsimlanadi, bu esa o'z navbatida ish haqi deb yuritiladi. Ish haqi hozirgi davrda barcha mamlakatlar iqtisodiyotida muhim o'rin tutadi. Shuning uchun ham iqtisodchi olimlar ish haqining mazmuniga katta e'tibor beradilar. Ish haqining mazmunini aniqlashda turli iqtisodchilar turli tomondan yondashib, unga har xil ta'rif beradilar.

D.Rikardo va T.Maltuslarning «Yashash uchun vosita minimumi» konsepsiyasida ish haqini yashash uchun zarur vositalarning fiziologik minimumi bilan bir xil deb hisoblanadi. Lekin bunday qarash to'g'ri emas. Bu minimum o'z ichiga ishchi kuchi shakllanadigan iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy shart-sharoitlar tug'dirgan ehtiyojlarni ham oladi. Shu bilan birga ishchi kuchi narxining quyi chegarasini yashash uchun zarur vositalar miqdorining minimumi bilan aniqlash, ishga yonlovchilarning ish haqini mazkur quyi chegaradan pasaytirishga intilishiga olib kelishi mumkin. Iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlarning xo'jalik amaliyotidagi ish haqining darajasini kuzatish shuni ko'rsatadiki, ishchi kuchi bozorida real ish haqining o'rtacha darajasi yashash uchun zarur jismoniy vositalar minimumiga qaraganda ancha yuqori darajada o'rnatilgan.

Qiymatning mehnat nazariyasi namoyondalari ishchi kuchini alohida, o'ziga xos tovar deb hisoblaydi. Shu sababli bu nazariya ish haqiga tovar bo'lgan ishchi kuchi qiymatining o'zgargan shakli, ya'ni puldagi ifodasi sifatida qaraydi va uni ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan tirikchilik vositalari qiymati sifatida aniqlaydi. Mazkur g'oya tarafdorlari ishchi kuchi qiymatiga bir qator omillar, avvalo tabiiy shart-sharoitlar, aholining madaniy rivojlanishi, ularning malakasi va ishchi oilasini saqlash hamda ularning tabiiy takror ishlab chiqarish sharoitlari ta'sir qilishini ko'rsatadi. Shu bilan birga bu g'oyada hayotiy ehtiyojlar hamda ularning qondirilish usullari mamlakatning ilmiy-texnikaviy, ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy rivojlanishida erishilgan darajaga bog'liqligi ta'kidlanadi. Bu fikrlar hozirgi davrda ham ko'pgina ko'zga ko'ringan iqtisodchi olimlar tomonidan ma'qullanib kelinmoqda. Masalan, A.F.Shishkin, E.F.Borisovlar o'zlarining «Iqtisodiyot nazariyasi» darsliklarida ish haqini ishchi kuchi tovar qiymatining puldagi ifodasi deb ta'riflaydilar [1, 2]. Bu mualliflar o'z fikrlarini asoslashda ko'pgina olimlar mehnat jarayoni bilan ishchi kuchining farqiga bormaganligini, shu sababli bozorda mehnat sotiladi deb fikr yuritishini tanqid qilib, bozorda mehnat emas, balki ishchi kuchi tovar sifatida sotilishini, bu jarayon yuzaki qaralganda mehnatga haq to'lashga o'xshab ko'rinishini isbotlashga harakat qilganlar. Lekin ish haqiga «ishchi kuchi qiymatining puldagi ifodasi» sifatida qarash, aniq ishchi kuchi bozorida ish haqi darajasiga uning unumdorligi, mehnat intensivligi, talab va taklif kabi omillarning ta'sirini yetarli hisobga olmaydi.

Hozirgi iqtisodiyot nazariyasida ayrim mualliflar (jumladan, «Ekonomiks», V.D.Kamayev rahbarligida nashr etilgan «Iqtisodiyot nazariyasi» darsligi va boshqalarda) [3, 4] ish haqini mehnat narxi sifatida, ayrimlari esa [5, 6] mehnat bozoridagi talab va taklifning muvozanat narxi sifatida talqin etadilar. Bunda ular asosan bozorda mehnat sotiladi degan tushunchaga asoslanishadi. Mehnat ishchi kuchining ma'lum maqsadga qaratilgan faoliyat jarayoni bo'lib, mehnatni ishchining malakasi, intensivligi va natijasi bilan bog'lashga harakat qilganlar. Ish haqining mazmuni to'g'risidagi turli nazariyalarni umumlashtirish orqali quyidagi xulosalarni chiqarish mumkin.

1. Ish haqi to'g'risidagi nazariyalarda unga bir tomonlama yondashish xususiyati mavjud bo'lib, uning murakkab va ko'p qirrali iqtisodiy jarayon ekanligi ma'lum darajada e'tibordan chetda qolgan. Lekin bu nazariyalarning har birida ish haqining u yoki bu tomoniga to'g'ri baho berilgan bo'lib, ularda foydalanish mumkin bo'lgan ijobiy mazmun mavjuddir.

2. Ish haqining umumiy darajasi har doim har bir mamlakatda iqtisodiyotning erishgan darajasiga, ya'ni umumiy mehnat unumdorligi, milliy mahsulot hajmi, uning aholi jon boshiga to'g'ri keladigan miqdoriga bog'liq bo'ladi. Chunki shu mahsulotlarning bir qismi mehnatning miqdori va sifatiga qarab taqsimlanadi. Shuning uchun ham u turli mamlakatlarda turli miqdorlarda bo'ladi.

3. Ish haqining miqdori ishchi kuchini takror ishlab chiqarishga, ishchining o'zini, oila a'zolarini boqishga yetadigan darajada bo'lishi lozim.

4. Ish haqining miqdori va darajasi ishchi kuchining malakasi, uning mehnati unumdorligi bilan bog'liq bo'ladi.

5. Ish haqining darajasi har bir firma yoki korxonada ishlab chiqarishning erishgan darajasi bilan, ya'ni ishlab chiqarilgan va sotilgan mahsulot hajmi va bir ishchiga to'g'ri kelgan miqdori bilan bog'liq bo'ladi. Shuning uchun ham u mehnat miqdori, malakasi bir xil bo'lsa-da, turli korxonalarda turlicha miqdorda bo'lishi mumkin.

Ish haqi-ishchi va xizmatchilarning mehnatining miqdori, sifati va unumdorligiga qarab, milliy mahsulotdan oladigan ulushining puldagi ifodasidir.

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

Ish haqining asosiy vazifasi ishchi va xizmatchilarning turmush va mehnat sharoitini yaxshilash, boshqacha qilib aytganda, mehnat me'yori bilan iste'mol me'yori o'rtasidagi bog'liqlikni ta'minlashdan iboratdir. Ish haqining mazmunini to'laroq tushunish uchun nominal va real ish haqi tushunchalarini bilish zarurdir.

Ishchi uchun qanday shaklda va qancha miqdorda ish haqi olishi emas, balki unga qancha miqdorda tovarlar va xizmatlar sotib olishi mumkinligi muhim. Shu sababli nominal va real ish haqi farqlanadi.

Nominal ish haqi bu ma'lum vaqt davomida olingan pul summasi yoki pul shaklidagi ish haqi.

Real ish haqi-bu nominal ish haqiga sotib olish mumkin bo'lgan tovarlar va xizmatlar miqdori. Boshqacha aytganda real ish haqi-bu nominal ish haqining «xarid etish» qobiliyati. O'z-o'zidan aniqki, real ish haqi nominal ish haqiga hamda xarid qilinadigan tovarlar va xizmatlar narxiga bog'liq. Shunday ekan, real ish haqi boshqa sharoitlar bir xil bo'lganda, nominal ish haqiga to'g'ri mutanosibdir hamda iste'mol buyumlari va xizmatlar narxining darajasiga teskari mutanosibdir. Bu miqdorlar nisbatini formulada quyidagicha tasvirlash mumkin:

$$V_r = \frac{V_n}{R},$$

bu yerda:

V_r - real ish haqi;

V_n - nominal ish haqi;

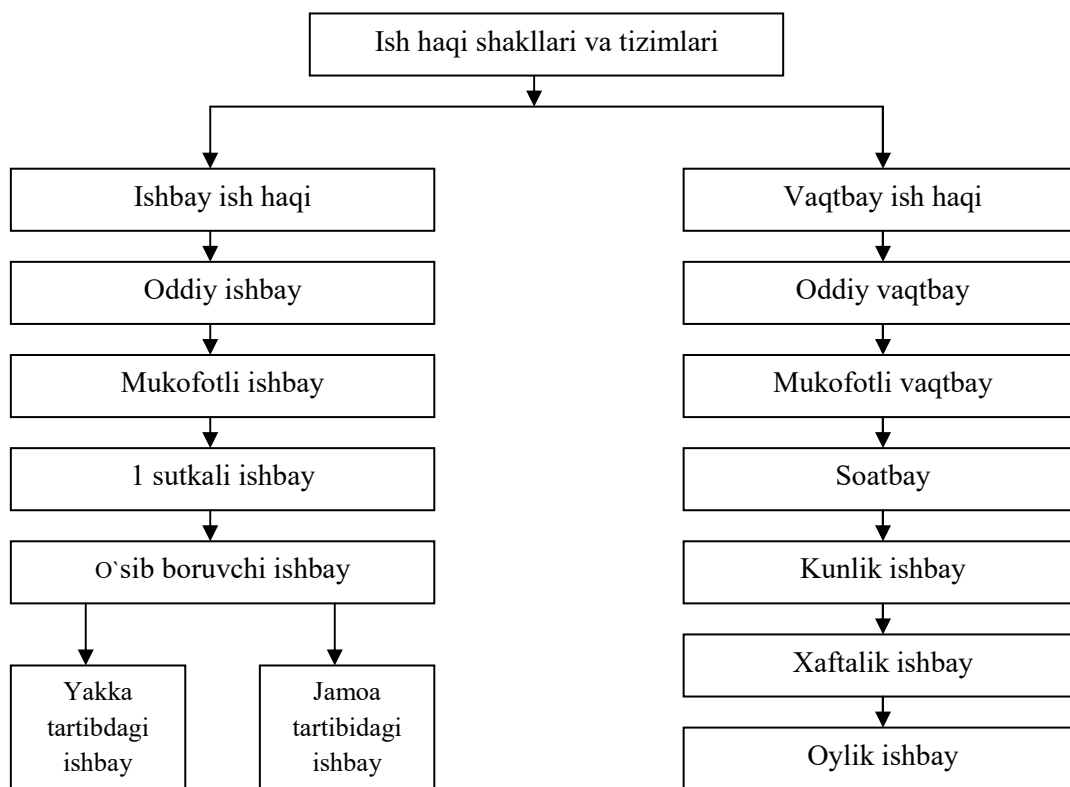
R - iste'mol buyumlari va xizmatlarning narx darajasi.

Nominal ish haqi ishlab topilgan pul daromadi darajasini, real ish haqi esa xodimlarning iste'moli va farovonlik darajasini tavsiflaydi.

Ish haqi aholi daromadlarining asosiy tarkibiy qismlaridan birini tashkil qilib, u kelajakda ham o'zining yetakchi o'rnini saqlab qoladi.

Vaqtbay ish haqi xodimning malakasi, mehnatining sifati va ishlagan vaqtiga qarab to'lanadigan ish haqidir. U odatda mehnatning natijalarini aniq hisoblab bo'lmaydigan, balki ular aniq vazifalar doirasini bajarish bilan belgilanadigan vaqtda (muhandis-texnik xodimlar va xizmatchilar, sozlovchilar, elektromontyorlar va shu kabilarga haq to'lashda) yoki mahsulot ishlab chiqarish texnologik jarayonining borishi bilan belgilanadigan va bevosita ishchiga bog'liq bo'lmagan vaqtlarda (konveyerlar va avtomat liniyalarida ishlash) qo'llaniladi.

Ish haqini tashkil etishda uning ikkita asosiy shakli: vaqtbay va ishbay shakllari farqlanadi. Uning turlarini quyidagi (12.1-rasm) da ko'rish mumkin.



12.1-rasm. Ish xaqi shakllari va tizimlari.

Ishbay ish haqi ishchining ishlab chiqargan mahsulot miqdori va sifati yoki bajargan ishining hajmiga qarab beriladigan ish haqidir. Mahsulot birligi uchun to'lanadigan ish haqi miqdori, tarif stavkasidagi haqni ishlab chiqarish normasiga taqsimlash yo'li bilan aniqlanadi.

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

- oddiy ishbay haq to'lash tizimida ishlab chiqarish me'yori qay darajada bajarilishidan qat'iy nazar, ish haqi yagona mahsulot birligi uchun belgilangan tarif bo'yicha to'lanadi;

- mukofotli ishbay haq to'lash tizimi bir qancha ko'rsatkichlar, ya'ni reja topshirig'idan ortiqcha hajmda ishlab chiqarilganligi, yuqori sifat darajasi ta'minlanganligi va boshqalar uchun mukofot berishni nazarda tutadi;

- o'sib boruvchi ishbay haq to'lashda ishchining belgilab qo'yilgan me'yor doirasida ishlab chiqargan mahsulotiga uning birligi uchun belgilangan tarif bo'yicha ish haqi beriladi, me'yordan yuqorisiga esa oshirilgan haq yoki tarif bo'yicha pul to'lanadi.

Shuningdek ishbay ish haqi tizimida yakka va jamoa tartibdagi mehnatga haq to'lash farqlanadi. Bunda olingan tayyor mahsulot uchun uning sifati va ishlab chiqarish chiqimlarini hisobga olib haq to'lanadi. Haq to'lashning jamoa shaklida ish haqi mavjud bo'linmaning pirovard mehnat natijalariga bog'liq qilib qo'yiladi. Bunda har bir xodim faqat o'ziga berilgan shaxsiy topshiriqlargagina emas, bo'linmaning butun ish hajmini ham bajarishdan manfaatdor bo'ladi.

Ishchilarning ish haqini tabaqalashtirish eng avvalo davlat tarif tizimi yordamida amalga oshiriladi. Tarif tizimi yordamida tarmoqlar va mamlakat mintaqasi bo'yicha, ular ichida esa ishlab chiqarish turlari, turli toifadagi xodimlar malakasi va mehnat sharoitlariga qarab ishchi va xizmatchilarning ish haqi darajasi tartibga solib turiladi.

Tarif tizimi quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- tarif-malaka ma'lumotnomalari ayrim kasblar va mehnat turlarining batafsil tavsifi, u yoki bu aniq ishni bajaruvchining bilim va ko'nikmalariga qo'yiladigan talablardan iborat bo'ladi, shuningdek, unda bu ishni tariflash uchun qo'yiladigan razryadlar ham ko'rsatiladi;

- tarif setkasida razryadlardan tashqari tarif koeffitsientlari ham bo'lib, ular birinchi razryadli ishchiga haq to'lash bilan keyingi razryadli ishchilar mehnatiga haq to'lashning o'zaro nisbatini ko'rsatadi (birinchi razryadning tarif koeffitsienti hamma vaqt birga teng bo'ladi);

- tarif stavkalari tegishli razryadga ega bo'lgan ishchining mehnatiga to'lanadigan haq miqdorini belgilab beradi;

- mehnat qilish sharoiti og'ir va zararli bo'lgan ishchilarga tarif stavkasiga qo'shimcha haqlar belgilanadi. Tarif stavkalariga ustamalar shaklidagi haq (razryadlar bo'yicha farqlantirilgan) kasbiy mahorat uchun belgilanadi.

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

Respublikada tarif setkasi 22 ta razryaddan tashkil topgan. Ishchilar mehnatini 1-8 razryadlar asosida, mutaxassis va xizmatchilar 9-16 razryadlar bo'yicha, yuqori lavozimli xizmatchilar esa 17-22 razryadlar bo'yicha ishga qabul qilinadilar va ularga shu razryadlari asosida ish haqi to'lanadi. Respublikada aholini ijtimoiy himoyalashni ta'minlash maqsadida iqtisodiy rivojlanishdagi inflyatsiya jarayoni darajalarini e'tiborga olgan holda ish haqining eng past darajasini belgilash asosida oshirib borilmoqda. Shuningdek tarif tizimi orqali ish haqi tabaqalashtirilib, turli kasblar va ish turlari uchun ish haqi to'lashning yagona razryadlari aniqlangan. Narxlar o'sishi bilan minimal ish haqi darajasi (1-razryad) hamda barcha razryadlar ular o'rtasidagi nisbat saqlangan holda oshirib boriladi.

21 may 2019 yilda «Mehnatga haq to'lash, pensiyalar va boshqa to'lovlar miqdorlarini aniqlash tartibini takomillashtirish to'g'risida» PF-5723 sonli Prezident Farmoni qabul qilindi.

2020-yil 1-fevraldan boshlab ish haqining eng kam miqdori o'rniga quyidagi miqdorlar belgilandi:

- mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori - 679 330 so'm;
- bazaviy hisoblash miqdori - 223 000 so'm;
- pensiyani hisoblashning bazaviy miqdori - 238 610 so'm;
- eng kam yoshga doir pensiyalar - 466680 so'm;
- bolalikdan nogironlarga beriladigan nafaqa - oyiga 466680 so'm;
- zarur ish stajiga ega bo'lmagan keksa yoshdagi va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa oyiga 286390 so'm miqdorida belgilandi.

Bunda: mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori maosh, ustamalar, qo'shimcha haq, gonorar, qo'shimcha ish uchun kompensatsiya to'lovlari va rag'batlantiruvchi tUSDagi to'lovlarning boshqa turlari, shuningdek, qonunchilikda belgilangan ushlanmalar, ilgari eng kam ish haqiga nisbatan belgilab qo'yilgan boshqa to'lovlar miqdorini aniqlashda hamda oilalarning ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga muhtojligi va ishsizlik bo'yicha nafaqalar miqdorini aniqlashda qo'llaniladi.

12.3. Mehnat munosabatlarning iqtisodiy mazmuni va kasaba uyushmalarining o'rni.

Mehnat munosabatlari-ish beruvchilar va yonlanma ishchilar o'rtasidagi mehnat sharoitlari va mehnatga haq to'lash bo'yicha munosabatlardir.

Ishga yonlash bo'yicha korxonada ma'muriyati va ishchilar o'rtasidagi munosabat mehnat shartnomalari yordamida shakllanadi. Mehnat shartnomalari-korxonada ma'muriyati va ishchilar o'rtasidagi ishga yonlash bo'yicha munosabatni namoyon etuvchi va tartibga soluvchi huquqiy hujjat. Mehnat shartnomalari avvalo ish haqi stavkasi, me'yordan ortiqcha bajarilgan ishlar uchun

stavka, dam olish kunlari va tanaffuslar, pensiya fondlari va sog'liqni saqlashga ajratmalar hamda narxlarning o'zgarishini hisobga olib iste'mol savati qiymatini tartibga solish kabi jihatlarni o'z ichiga oladi. Shuningdek mehnat sharoiti masalalari qarab chiqiladi va qator tashkiliy masalalar hal qilinadi. Odatda kelishuv bir necha yilga, asosan uch yilga tuziladi. Ayrim hollarda davlat ham korxonaga ma'muriyati va ishchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarga, masalan, ish tashlash masalalariga tegishli munosabatlarga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ammo ish tashlash huquqi «Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar haqidagi xalqaro pakt»da mustahkamlangan asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquq va erkinliklar jumlasiga kiradi.

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

1. Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirish. Kasaba uyushmalar nuqtai nazaridan ish haqini oshirishning eng qulay usuli ishchi kuchiga bo'lgan talabni kengaytirish hisoblanadi. Ishchi kuchiga bo'lgan talabning ortishi natijasida ish haqi stavkasi ham, ishchi o'rinlari soni ham ortadi. Kasaba uyushmalari bu talabni belgilovchi bir yoki bir necha omillarni o'zgartirish yo'li bilan ishchi kuchiga bo'lgan talabni ko'paytirishlari mumkin: ishlab chiqariladigan mahsulot yoki ko'rsatiladigan xizmatga talabni oshirish; mehnat unumdorligini oshirish; ishchi kuchi bilan birgalikda foydalanadigan boshqa ishlab chiqarish omillari narxlarini o'zgartirish.

2. Ishchi kuchi taklifini qisqartirish. Kasaba uyushmalari ishchi kuchi taklifini qisqartirish yo'li bilan ish haqi stavkasini oshirishlari mumkin. Bunga quyidagi yo'llar bilan erishiladi: immigratsiyani cheklash; bolalar mehnatini qisqartirish; pensiyaga muddatida chiqishni qo'llab-quvvatlash; ish haftasini qisqartirishga yordam berish. Bulardan tashqari kasaba uyushmalari tadbirkorlarni o'z a'zolarini ishga yollashga majbur qilib, ishchi kuchi taklifi ustidan to'liq nazorat o'rnatadi. Kasaba uyushmalari o'z a'zolari sonini qisqartirish siyosati orqali ishchi kuchi taklifini sun'iy ravishda qisqartiradi. Bu, o'z navbatida, ish haqi stavkasining ortishiga olib keladi.

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

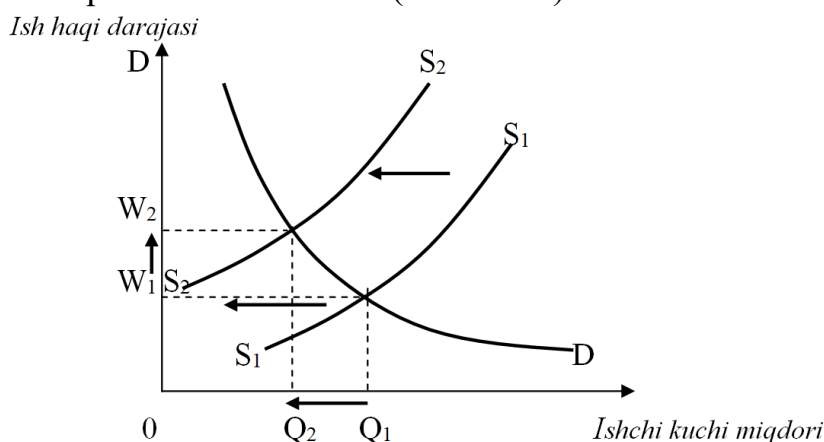
4. Kasaba uyushmalari jamoa shartnomalari tuzishda monopol holatga ega bo'lgan tadbirkorlarga qarshilik ko'rsatish yo'li bilan ham ish haqi stavkasini oshirishga erishishi mumkin. Buning natijasida ish haqini oshirish bilan bog'liq qo'shimcha sarflar, yangi ishchi kuchini yonlash natijasida olinadigan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

Kasaba uyushmalari o'zlarining iqtisodiy vazifalarini amalga oshirishlarida manfaatlari himoya qilinayotgan ishchilar guruhining kasbiy ixtisosligi xususiyatlaridan kelib chiqqan holda yopiq yoki ochiq turda tashkil etilishi mumkin. Yopiq turdagi kasaba uyushmalari ish haqi darajasini oshirish uchun ishchi kuchi taklifini qisqartirishga harakat qiladilar. Bu ko'proq ma'lum kasb egalari, masalan, duradgorlar, elektr payvandchilar kabilarni o'ziga birlashtiruvchi bo'lim kasaba uyushmalari tarzida tashkil etiladi. Bo'lim kasaba uyushmalari ish beruvchilarni faqat mazkur kasaba uyushmasiga a'zo bo'lgan ishchilarni yonlashga majbur etib, shu orqali ishchi kuchi taklifi ustidan nazorat o'rnatadilar. Zarur holda kasaba uyushmasiga a'zolikni

qisqartirish orqali ishchi kuchi taklifini sun'iy yo'l bilan qisqartiradilar. Bunda ular quyidagi yo'llardan foydalanishlari mumkin:

- o'qitish, kasbga tayyorlash muddatini cho'zish;
- kasaba uyushmasiga a'zo bo'lish badallarini oshirish;
- yangi a'zolarni qabul qilishni cheklash yoki umuman taqiqlash va boshqalar.

Bu tadbirlar asosida ishchi kuchi taklifini qisqartirish hamda ish haqi darajasini oshirish jarayonini quyidagi rasm orqali ko'rish mumkin (12.2-rasm).



12.2-rasm. Yopiq turdagi kasaba uyushmasining ish haqi darajasiga ta'siri.

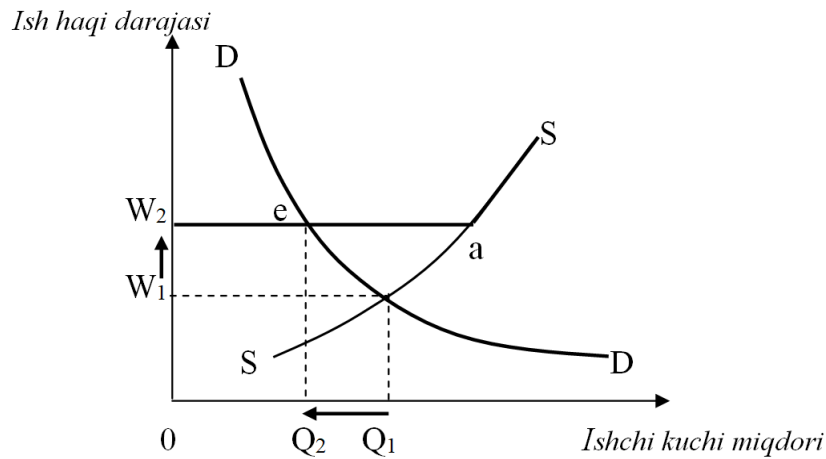
Rasmdan ko'rinib turibdiki, kasaba uyushmalari ishchi kuchi taklifini S_1S_1 dan S_2S_2 ga qadar qisqartirish orqali ish haqi darajasini W_1 dan W_2 ga qadar oshirishga erishadilar. Biroq, ishchi kuchi taklifining pasayishi yollangan ishchilar sonining Q_1 dan Q_2 ga qadar qisqarishiga olib keladi.

Aksariyat kasaba uyushmalari o'z a'zolari sonini cheklashga harakat qilmaydilar. Aksincha, ular barcha mavjud yoki keyinchalik yollanuvchi ishchilarni birlashtirishga harakat qiladilar. Bu ochiq turdagi kasaba uyushmalari uchun xos bo'lib, tarmoqdagi barcha ishchilarni, ularning malakasidan qat'iy nazar, o'z saflariga a'zo bo'lishiga intiladilar. Bu o'rinda, agar kasaba uyushmasi a'zolari faqat malakali mutaxassislardan tarkib topsa, uni yopiq tarzda tashkil etish ham mumkin bo'ladi.

Chunki ish beruvchilar bu qadar katta miqdordagi malakali mutaxassislarni ishdan bo'shatib, ular o'rniga boshqalarini qabul qilish imkoniyatiga ega bo'lmaydilar. Biroq, o'ziga malakasiz yoki past malakali ishchilarni birlashtirgan kasaba uyushmasi a'zolikni cheklay olmaydi, bunday holatda ish beruvchilar bu ishchilarni kasaba uyushmasiga a'zo bo'lmagan ishchilar bilan almashtirish imkoniyatiga ega bo'lib, bu holat kasaba uyushmasining amal qilish zaruratini yo'qqa chiqaradi. Agar tarmoq kasaba uyushmasi mazkur tarmoqdagi deyarli barcha ishchilarni birlashtira olsa, u holda ish haqi darajasi bo'yicha shartnoma tuzishda kasaba uyushmalari korxonalar ma'muriyatini o'z ta'siri doirasida ushlab tura oladi. Ma'muriyat tomonidan ularning shartlari inkor etilgan holda, ishchilarni ish tashlashga undash orqali kasaba uyushmalari korxonani ishchi kuchi taklifidan to'liq mahrum etishi mumkin.

Ochiq turdagi kasaba uyushmasining ish haqi darajasiga ta'sirini quyidagi chizma orqali ko'rish mumkin (12.3-rasm).

Ochiq turdagi yoki tarmoq kasaba uyushmasi deyarli barcha ishchilarni o'z tarkibiga kiritish orqali ishchi kuchi taklifini nazorat qilib, ish haqi darajasini erkin raqobat sharoitidagi W_1 dan W_2 ga qadar oshiradilar. Natijada ishchi kuchi taklifi egri chizig'i SS dan W_2aS ga siljiydi. W_2 ish haqi darajasida ish beruvchilar bandlik darajasini Q_1 dan Q_2 ga qadar qisqartiradilar.



12.3-rasm. Ochiq turdagi kasaba uyushmasining ish haqi darajasiga ta'siri.

Hozirgi zamon mehnat munosabatlari o'zida davlatning ta'sirini ham aks ettiradi. Davlatning qonunchilik faoliyati mehnat munosabatlarining barcha tomonlarini qamrab oladi. U nafaqat iqtisodiyot davlat sektorining ishchi kuchiga bo'lgan talabini bildiradi, balki uni xususiy sektorda ham tartibga soladi, milliy iqtisodiyot miqyosida ishga yollashning asosiy o'lchamlarini aniqlaydi.

Mehnat munosabatlariga davlatning ijtimoiy dasturlari, kam ta'minlangan oilalarga yordam, ishsizlik bo'yicha nafaqa, har xil ijtimoiy to'lovlar, pensiya ta'minoti va boshqalar katta ta'sir ko'rsatadi. Bu dasturlar bozor tahlikasi yuqori bo'lgan davlatlarda aholining ijtimoiy-iqtisodiy holatni barqarorlashtirishga ma'lum bir darajada ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Davlatning ishchi kuchi bozorida vositachilik ro'li 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 umummilliy dasturni ishlab chiqarish vazifalarini oladi. Ishchilarni o'qitish va qayta tayyorlashning davlat tizimi bozorning o'zgaruvchan talablariga tez moslashishga imkon beradi.

12.4. Davlatning ish haqi siyosati.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi PF-4947-sonli «O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida»gi Farmonining 4.1.-bandida, aholi bandligi va real daromadlarini oshirish asosida:

- aholining real pul daromadlarini va xarid qobiliyatini oshirish, kam ta'minlangan oilalar sonini va aholining daromadlari bo'yicha farqlanish darajasini yanada kamaytirish;
- byudjet muassasalari xodimlarining ish haqi, pensiya, stipendiya va ijtimoiy nafaqalar hajmini inflyasiya sur'atlaridan yuqori miqdorda izchil oshirish vazifalari qo'yilgan.

Ish haqini tartibga solishda davlatning ro'li.

Ma'lumki, bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqini huquqiy jihatdan tartibga solib turish asosan lokal hujjatlar vositasida amalga oshiriladi. Ish haqini bevosita markazlashtirilgan tartibda belgilash faqat davlat boshqaruvi va byudjet tarmoqlari xodimlari uchun qo'llaniladi.

Davlat quyidagi to'rtta yo'nalishda ish haqi masalalariga ta'sir ko'rsatadi:

- eng kam ish haqini o'rnatish;
- ish haqi strukturasini belgilash;
- mehnat haqining ma'lum shakllarini joriy etish;
- ish haqini indeksatsiya qilish.

Respublikamizda jinsi, millati, irqi, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga aloqador bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab, mehnatga haq to'lashda

kamsitish amalda mavjud emasligini Hukumat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalari erishgan katta yutuqlardan biri, deb baholash mumkin.

Eng kam ish haqi kafolatlari.

Ish haqi miqdoriga ta'sir ko'rsatuvchi eng muhim omil - umumdavlat miqyosida o'rnatiladigan eng kam ish haqi miqdoridir.

Ko'plab mamlakatlarda (masalan AQSH, Fransiya, Ispaniya, Kanada, Belgiya, Portugaliya, Avstraliya, Yangi Zelandiya, Isroil) eng kam ish haqi davlat tomonidan (odatda eng kam soatbay ish haqi ko'rinishdi) belgilab qo'yiladi. Ayni paytda qator boshqa mamlakatlarda (Germaniya, Italiya, Shveysariya, Avstriya, Norvegiya, Daniya, Irlandiya) umumdavlat miqyosida ish haqi minimumi o'rnatilmaydi. Masalan, Yevropa Ittifoqiga kiruvchi 28 ta davlatdan 21 tasida eng kam ish haqi davlat tomonidan belgilab qo'yiladi (12.1-jadval).

12.1-jadval

Dunyoning ayrim mamlakatlarida eng kam ish haqi miqdori (dollarda)¹

Davlat	Soatbay minimal ish haqi	Yillik minimal ish haqi	Aholi 2019
Meksika	\$1.05	\$1,193.78	127,575,529
Braziliya	\$2.18	\$5,114.28	211,049,527
Chili	\$2.25	\$7,319.53	18,952,038
Rossiya	\$2.27	\$4,734.24	145,872,256
Kolumbiya	\$2.66	\$7,768.45	50,339,443
Vengriya	\$2.9	\$10,669.44	9,684,679
Polsha	\$3.35	\$13,214.88	37,887,768
Kosta Rika	\$3.37	\$9,132.3	5,047,561
Estoniya	\$3.4	\$7,082.27	1,325,648
Slovakiya	\$3.43	\$10,518.39	5,457,013
Latviya	\$4.3	\$8,969.79	1,906,743
Litva	\$4.78	\$9,365.14	2,759,627
Gretsiya	\$4.98	\$12,128	10,473,455
Chexiya Respublikasi	\$5.17	\$10,342.44	10,689,209
Sloveniya	\$5.72	\$15,269.87	2,078,654
Portugaliya	\$5.76	\$9,584.72	10,226,187
Ispaniya	\$5.83	\$14,289.76	46,736,776
Turkiya	\$6.05	\$12,616.02	83,429,615
Janubiy Koreya	\$6.84	\$19,880.75	51,225,308
AQSH	\$7.25	\$15,080	329,064,917
Isroyil	\$7.94	\$17,713.12	8,519,377
Kanada	\$9.52	\$20,643.41	37,411,047
Irlandiya	\$9.62	\$23,447.04	4,882,495
Buyuk Britaniya	\$10.34	\$20,053.09	67,530,172
Belgiya	\$10.38	\$22,133.37	11,539,328
Niderlandiya	\$10.44	\$23,520.56	17,097,130
Germaniya	\$10.87	\$22,097.86	83,517,045
Yangi Zelandiya	\$11.2	\$20,932.45	4,783,063
Frantsiya	\$11.66	\$20,903.33	65,129,728
Avstraliya	\$12.14	\$23,975.61	25,203,198
Lyuksemburg	\$13.78	\$28,603.91	615,729

O'zbekiston Respublikasida eng kam ish haqi miqdori O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmonlari bilan o'rnatiladi.

¹ <http://worldpopulationreview.com> sayti ma'lumotlari

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidentining 2011 yil 30 dekabrda «O'zbekiston Respublikasining 2012 yilgi asosiy makroiqtisodiy ko'rsatkichlari prognozi va Davlat byudjeti parametrlari to'g'risida»gi PQ-1675- sonli Qaroriga binoan 2012 yilning 1 yanvaridan boshlab:

- mehnatga haq to'lash Yagona tarif setkasining boshlang'ich razryadi etib birinchi razryad belgilangan, no'linchi razryad bekor qilindi;

- respublikaning barcha tashkilotlarida mehnat haqi miqdori mehnatga haq to'lashning Yagona tarif setkasi bo'yicha birinchi razryaddan kam bo'lmagan holda belgilangan.

Shunga binoan Mehnat kodeksining 155-moddasiga tegishli o'zgartirishlar kiritilib, mehnat haqining eng kam miqdori quyidagicha belgilab qo'yildi:

«Muayyan davr uchun belgilangan mehnat normasini va mehnat vazifalarini to'liq bajargan xodimning oylik mehnat haqi qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilangan miqdordan oz bo'lishi mumkin emas. Mehnat haqining eng kam miqdoriga qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, rag'batlantirish tarzidagi to'lovlar, normal ish vaqtidan chetga chiqqan holda bajarilgan ishlar uchun oshirilgan miqdorda to'lanadigan haqlar (157, 158-moddalar), shuningdek rayon koeffitsientlari (153-moddaning to'rtinchi qismi) qo'shilmaydi».

Bazaviy hisoblash miqdori esa quyidagilarni aniqlashda qo'llaniladi:

- soliqlar, yig'imlar, jarimalar, davlat bojlari va ko'rsatilayotgan davlat xizmatlari uchun boshqa to'lovlarning miqdorlarini;

- tadbirkorlik bilan shug'ullanish uchun patent, litsenziya va boshqa to'lovlarning qiymati, tashkilotlarning ustav va boshqa fondlari (kapitali) miqdori, pulsiz shaklda to'lanadigan aksiyalar, boshqa qimmatli qog'ozlarning qiymati, yuridik shaxslar aktivlarining balans qiymati, mikro kreditlar va lizing, shuningdek boshqa moliyaviy-iqtisodiy ko'rsatkichlarning cheklangan miqdorini.

Pensiyani hisoblashning bazaviy miqdori pensiyalar, ustamalar, qo'shimcha haq va kompensatsiya to'lovlari, shuningdek, xodimlar sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashda qo'llaniladi.

Eng kam ish haqiga nisbatan belgilangan ustamalar, qo'shimcha haq, mukofotlar hamda boshqa kompensatsiya va rag'batlantiruvchi tushdagi to'lovlarning barcha turlari mazkur to'lovlarning so'mda ifodalangan amaldagi miqdorlarini saqlab qolgan holda qayta hisob-kitob qilinadi.

2020 yilning 1 fevralidan boshlab byudjet muassasalari va tashkilotlari xodimlarining ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar, nafaqalar hamda kam ta'minlangan oilalarga beriladigan moddiy yordam miqdori 1,7 barobarga oshiriladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 21 maydagi «Mehnatga haq to'lash, pensiyalar va boshqa to'lovlar miqdorlarini aniqlash tartibini takomillashtirish to'g'risida»gi PF-5723-son farmoni 1-bandida:

- ikkinchi xatboshidagi «634880» raqami «679330» raqami bilan almashtirildi (mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori);

- uchinchi xatboshidagi «202730» raqami «223000» raqami bilan almashtirildi (bazaviy hisoblash miqdori);

- to'rtinchi xatboshidagi «223000» raqami «238000» raqami bilan almashtirildi (pensiyani hisoblashning bazaviy miqdori).

2019 yil 1 avgustdan boshlab:

- II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarning nogironlik pensiyalari eng kam miqdori yoshga doir eng kam pensiyaning 50 foizdan 75 foizga oshirildi;

-II guruh nogironligi bo'lgan yolg'iz shaxslar-pensionerlarning pensiyalariga ustama miqdori eng kam ish haqining 50 foizdan 75 foizga oshirildi;

-boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi miqdori mehnatga layoqatsiz oila a'zolari soniga amaldagi foizlar nisbati saqlangan holda yoshga doir pensiyaning eng kam miqdoridan kelib chiqib belgilandi;

-I guruh nogironlik nafaqasi, shuningdek, 16 yoshdan katta bolalikdan I guruh nogironlik nafaqasi oluvchilarga har oyda eng kam ish haqining 25 foizi miqdorida qo'shimcha to'lov joriy qilindi.

Mehnat haqi miqdori, shakli va tizimlari.

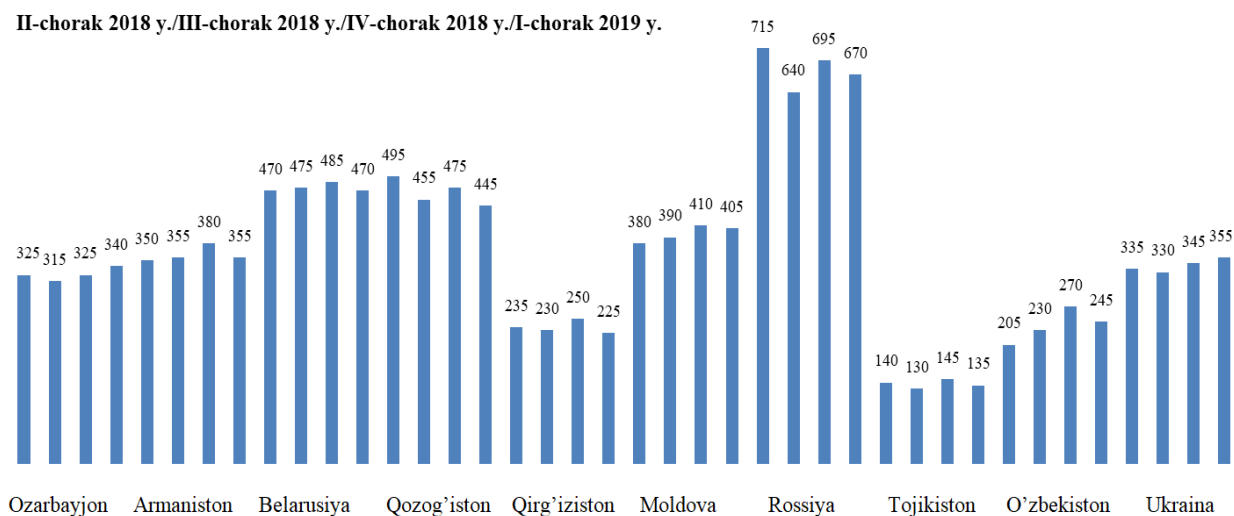
Mehnat kodeksining 153-moddasiga binoan mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

Xo'jalik hisobidagi ayrim tarmoqlar (yoqilg'i-energetika kompleksi, temir yo'llari, aviatsiya, maxsus qurilish va hokazolar)da ham tarmoq tarif setkalari tarmoq kelishuvlari vositasida joriy etilgan.

Xo'jalik hisobidagi mustaqil korxonalarda lokal tarif setkalar joriy etilishi mumkin.

Mehnat kodeksining 153-moddasiga binoan mehnat haqi shaklini va tizimini tanlash huquqi mehnat jamoalarining o'ziga berilgan bo'lib, jamoa shartnomalari va kasaba uyushmasi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal hujjatlarda aks ettiriladi.

Quyidagi 12.1-rasmda MDH mamlakatlarida o'rtacha oylik ish haqi miqdori ko'rsatkichlarinin ko'rish mumkin.



12.1-rasm. MDH mamlakatlarida o'rtacha oylik ish haqi miqdori, AQSH dollari hisobida²

Yaqin kelajakda MDHda mutlaq va erishib bo'lmaydigan yetakchilik Rossiya Federatsiyasiga to'g'ri keladi. Biroq, Rossiyaning ushbu ko'rsatkich bo'yicha MDHdagi mavqei deyarli har doim yuqori. Keyingi o'rinlar MDHda "ish haqi reytingi" bo'yicha Belarusiya va Qozog'istonga to'g'ri keladi. Agar ilgari Qozog'istondagi o'rtacha oylik ish haqi Belgiyadan yuqori bo'lgan bo'lsa, bu yerda Belgiyada o'rtacha ish haqi Qozog'istondagi maoshdan oshib keta boshladi - dollarga nisbatan Br-rublining kuchayishi tufayli.

Keyingi 4-o'rin Ozarbayjon yoki Ukrainaga tegishli edi, ammo 2014-2015 yillardagi birinchidan, iqtisodiy va siyosiy voqealar tufayli neft narxining pasayishi, ikkinchidan, mahalliy

² banki24.by sayti ma'lumotlari

milliy valyutalarning qulashi va ish haqining dollar ekvivalentida keskin pasayishiga olib keldi. Armaniston 2014-2016 yillar inqirozida MDH bo'yicha yagona davlat sifatida, milliy valyutasining pasayishiga yo'l qo'ymadi va o'z o'rnini mustahkamlab oldi. Ammo Armanistonda o'rtacha ish haqini hisoblash uslubiyati o'zgargandan so'ng uning reytingdagi o'rni sezilarli darajada pasaydi.

2018 yildan boshlab, Moldova o'rtacha ish haqi bo'yicha MDH reytingida ishonchli tarzda 4-o'ringa ko'tarildi. Ular o'sishda davom etishlarining asosiy sababi bu yalpi ichki mahsulotning dollar ekvivalentidagi o'sish tendensiyasi hisoblanadi.

Eng kam ish haqi Markaziy Osiyo davlatlarida saqlanib qolmoqda. Ular orasida Qirg'iziston ushbu reytingda sezilarli darajada yuqori bo'lgan bo'lsa, 2017 yil oxirida O'zbekistonda valyuta kursi barqarorlashgandan so'ng, o'rtacha oylik ish haqi keskin ravishda dollar ekvivalentida ko'tarila boshladi va Qirg'iziston egallagan o'rnini O'zbekistonga boy bera boshladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Борисов Е.Ф. Экономическая теория. Учебник. Перераб. и доп. 2-е изд.- М.: Проспект, 2005.- с. 144-208-544.
2. Шишкин А. Ф. Экономическая теория. Учебник. 2-я книга.- М.: ВЛАДОС, 1996.- с. 154.
3. Иохин В.Я. Экономическая теория. Учебник.- М.: Экономист, 2005, IX-глава.
4. Камаев В.Д. Экономическая теория. Учеб. для студ. высш. учеб. заведений. Под ред. автора перераб. и доп. 10-е изд.- М.: ВЛАДОС, 2004, VI-глава,- с. 175-217-291.
5. Кочетков А.А. Экономическая теория: Учебник для бакалавров. М.: Дашков и К, 2016.- с. 696
6. Gaibnazarova Z.T., Isamuxametov Sh.A. Iqtisodiyot nazariyasi. O'quv qo'llanma.- T.: Iqtisodiyot, 2017.- 368 б.