



12-MAVZU. ISH HAQI VA MEHNAT MUNOSABATLARI

Xamidova Zulfiya Axmadjonovna
PhD, dotsent

REJA:

1. Insonlarning kasb tanlashiga ta'sir qiluvchi omillar



2. Ish haqining iqtisodiy mazmuni. Ish haqini tashkil etish shakllari va tizimlari



3. Daromadlardagi farqlarning sabablari



4. Mehnat munosabatlarining iqtisodiy mazmuni va kasaba uyushmalarining roli

KASB TANLASHGA TA'SIR QILUVCHI HAYOTDAGI YETAKCHI OMILLAR



**Ota-onalarning, katta yoshli
oila a'zolarining fikri.**

Do'stlaringizning
munosabati -
atrof-muhit ta'siri.

Maktab o'qituvchilarining
fikrlari, o'qituvchilarning
mavqei.

O'zining
professional
rejalari

Insonning
shaxsiy
qobiliyatlari

Jamiyat tomonidan
tan olinishini talab
qilish

Kasblarning o'ziga
xos xususiyatlaridan
xabardor bo'lish

Ish haqining mazmunini aniqlashda turli iqtisodchilar turli tomondan yondashib, unga har xil ta'rif beradilar.



Fransuz olimi J.B.Sey

«Ishlab chiqarishning uch omili» degan g'oyani ilgari surib, unda tovarlarni ishlab chiqarishda mehnat, yer va kapital bab-baravar qatnashadi, ular hamma daromadlar manbaidir va binobarin daromadlar ham shu omillar o'rtasida taqsimlanadi, deb ko'rsatadi.



Amerikalik iqtisodchi olim J.B.Klark

qo'shilgan omil (so'nggi qo'shilgan kapital yoki ishchi kuchi) unumdorligi degan g'oyasiga asos bo'lib xizmat qiladi. J.B.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'rsatdi.

Ish haqi – ishchi va xizmatchilar mehnatining miqdori, sifati va unumdorligiga qarab milliy mahsulotdan oladigan ulushining puldagi ifodasidir

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

Real ish haqi – bu nominal ish haqi summasining qanchalik tovarlar va xizmatlar miqdorini sotib olishga etadigan quvvatidir

ISH HAQINI BELGILOVCHI ASOSIY OMILLAR



Ishlagan vaqt
miqdoriga bog'liq

Ish haqi

Ishlab chiqarilgan
mahsulot miqdoriga
bog'liq

Vaqtbay

Ishbay

$$\text{Vaqtbay ish haqi} = \text{Soatbay stavka} \times \text{Ishlagan soatlar}$$

$$\text{Ishbay ish haqi} = \text{Mahsulot miqdori} \times \text{Tannarx}$$

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

Real ish haqi – bu nominal ish haqi summasining qanchalik tovarlar va xizmatlar miqdorini sotib olishga etadigan quvvatidir. Boshqacha aytganda real ish haqi – bu nominal ish haqining «xarid etish» qobiliyatidir,

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

bu erda: V_r – real ish haqi; V_n – nominal ish haqi; R – iste'mol buyumlari va xizmatlarning narx darajasi.

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

Ishbay-progressiv
haq to‘lash tizimi.

To‘g‘ri ishbay haq
to‘lash tizimi

To‘g‘ri ishbay haq
to‘lash tizimi

Tarif tizimi –
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 darajasini
tartibga solib
turuvchi me'yorlar
majmui.

Tarif tizimi
quyidagilarni
o'z ichiga
oladi

Tarif-malaka
ma'lumotnom
alari

Tarif
stavkalari

Tarif setkalari

Ish haqiga
nisbatan
qo'llaniluvchi
turli
koeffitsientlar.

Daromadning notekis taqsimlanishining asosiy sabablari



**Mulkka egalik qilish
huquqi**



**Nasl-nasab, oilaning tarkibi,
bozordagi mavqei, muvaffaqiyat
yoki aksi**



Kasbiy faoliyat

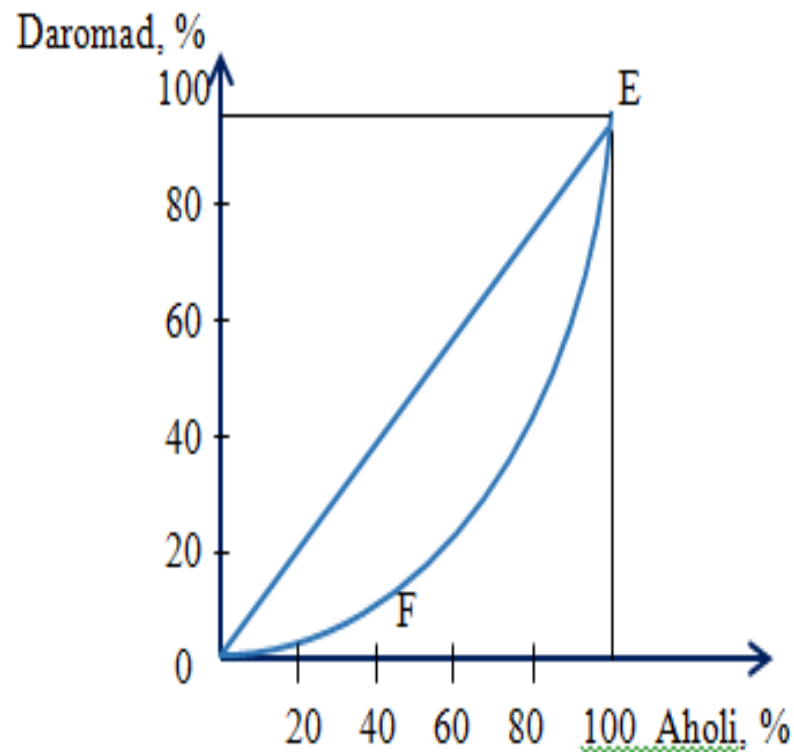


Jismoniy va intellektual
qobiliyatlarning farqlari,



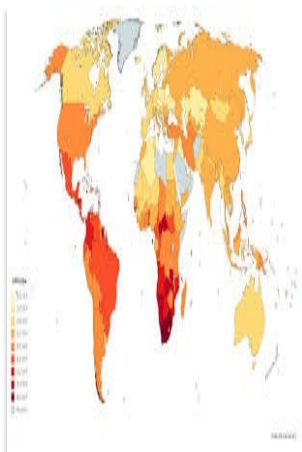
**Mehnatsevarlik va
motivatsiya**

Real hayotda mutlaq tenglik va mutlaq tengsizlik holatlari mavjud bo'lmaydi. Balki aholining ma'lum guruhlarida o'rtasida daromadlarning taqsimlanishi notekis ravishda boradi. Bunday taqsimlanishini **Lorens egri chizig'i** deb nomlanuvchi OE egri chizig'i orqali kuzatish mumkin

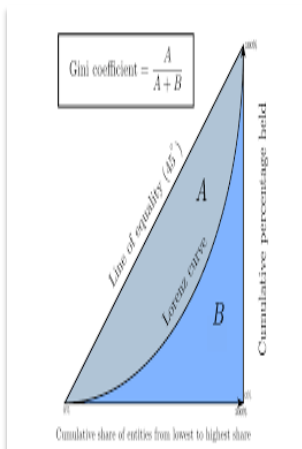


2-rasm. Lorens egri chizig'i.

Daromadlar tabaqalanishini aniqlashning asosiy ko'rsatkichlari



Ditsel koeffitsienti 10% eng yuqori ta'minlangan aholi o'rtacha daromadlari va 10% eng kam ta'minlanganlar o'rtacha daromadi o'rtasidagi nisbatni ifodalaydi. Masalan, AQSh va Buyuk Britaniyada bu nisbat 13:1 ga, Shvetsiyada esa 5,5:1 ga teng.



Djini koeffitsienti yalpi daromadning aholi guruhlari o'rtasida taqsimlanishini tavsiflash uchun qo'llaniladi. Djini koeffitsienti chizmadagi Lorens egri chizig'i bilan mutlaq tenglik chizig'i o'rtasidagi yuzaning OFE uchburchak yuzasiga nisbati orqali aniqlanadi. Bu ko'rsatkich qanchalik katta bo'lsa, (ya'ni 1,0 ga yaqinlashsa) tengsizlik shuncha kuchli bo'ladi. Jamiyat a'zolari daromadlari tenglashib borganda bu ko'rsatkich 0 (nol) ga intiladi.

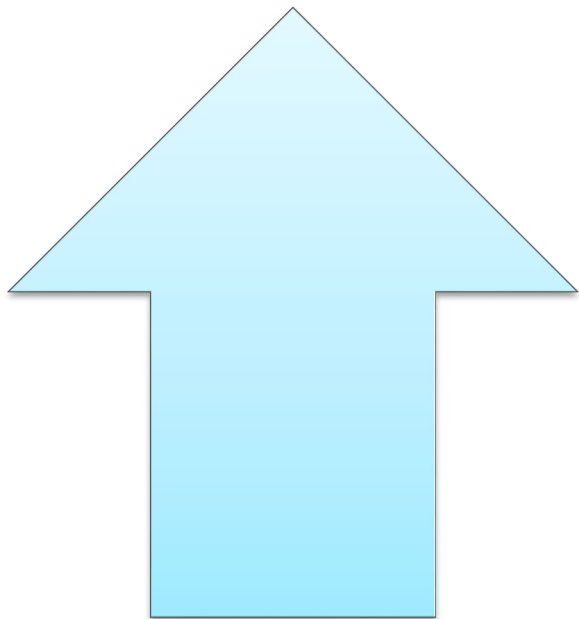
Bozor iqtisodiyoti sharoitida daromadlar tengsizligini keltirib chiqaruvchi umumiy omillar

Kishilarning umumiy (jismoniy, aqliy va estetik) layoqatidagi farqlar

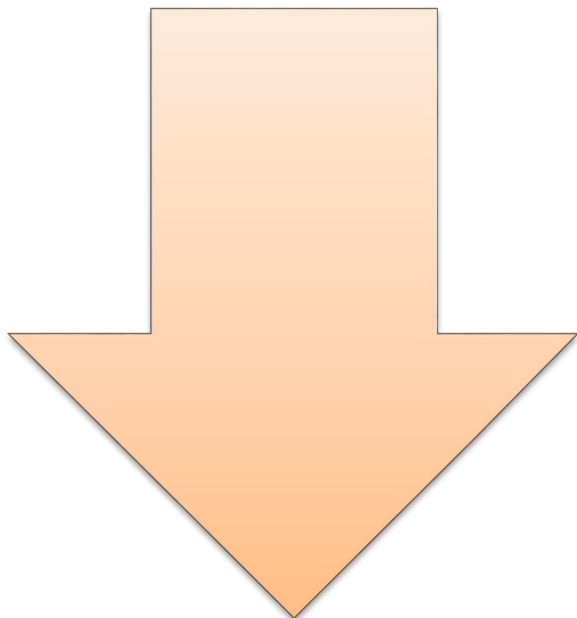
Ta'lim darajasi va malakaviy tayyorgarlik darajasidagi farqlar

Tadbirkorlik mahorati va tahlikaga tayyorgarlik darajasidagi farqlar

Ishlab chiqaruvchilarning bozorda narxlarni o'rnatishga layoqatliligi (bozordagi hukmronlik darajasidan kelib chiqib) darajasidagi farqlar



Mehnat munosabatlari – ish beruvchilar va yollanma ishchilar o‘rtasidagi mehnat sharoitlari va mehnatga haq to‘lash bo‘yicha munosabatlardir



Mehnat shartnomalari – korxona ma’muriyati va ishchilar o‘rtasidagi ishga yollash bo‘yicha munosabatni namoyon etuvchi va tartibga soluvchi huquqiy hujjat

Kasaba uyushmalari nisbatan ko‘p sonli ishga yollovchilar 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.

Ishchi kuchiga bo‘lgan talabni oshirish

Ishchi kuchi taklifini qisqartirish

Kasb bo‘yicha malaka darajasini litsenziyalash

Kasaba uyushmalari jamoa shartnomalari tuzishda monopol holatga ega bo‘lgan tadbirkorlarga qarshilik ko‘rsatish

Zarur holda kasaba uyushmasiga a'zolikni qisqartirish orqali ishchi kuchi taklifini sun'iy yo'l bilan qisqartiradilar. Bunda ular quyidagi yo'llardan foydalanishlari mumkin:

1

- O'qitish, kasbga tayyorlash muddatini cho'zish

2

- Kasaba uyushmasiga a'zo bo'lish badallarini oshirish;

3

- Yangi a'zolari qabul qilishni cheklash yoki umuman taqiqlash va boshqalar