

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

Қўлёзма ҳуқуқида

УДК 331.2+32:73+485

УБАЙДУЛЛАЕВА ФОТИМА АЛИШЕР ҚИЗИ

**Аҳоли даромадлари сиёсати ва иш ҳақини ташкил қилиш
тизимлари ва шакллари бўйича ривожланган мамлакатлар
тажрибалари (Халқаро ташкилотлар маълумотлари асосида)**

5A230101-Иқтисодий назария

**Магистр
академик даражасини олиш учун ёзилган
диссертация**

**Илмий раҳбар:
и.ф.н. доц., Б.Д. Хажиев**

Тошкент-2013

М У Н Д А Р И Ж А

Кириш.....	3
I боб. Аҳоли даромадлари сиёсати ва иш ҳақи тизимини ташкил этиш усулларининг назарий-услубий асослари...	8
1. Аҳоли даромадлари ва иш ҳақи тушунчаларининг иқтисодий мазмуни ҳамда уларнинг ўзаро боғлиқлиги.....	8
2. Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солишнинг асосий йўналишлари ва зарурияти.....	17
3. Иш ҳақини ташкил этишнинг асосий тизимлари ва шакллари.....	27
I боб бўйича хулоса.....	36
II боб. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида аҳоли даромадлари ва иш ҳақининг тартибга солишда ривожланган мамлакатлар тажрибаси	37
1. Ривожланган мамлакатларда аҳоли даромадлари ўзгаришининг таҳлили.....	37
2. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирозининг ивожланган мамлакатлардаги иш ҳақи даражасига таъсири.....	42
3. Аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда хорижий мамлакатлар тажрибалари.....	51
II боб бўйича хулоса.....	58
III боб. Миллий иқтисодиётни модернизациялаш шароитида Ўзбекистон аҳоли даромадлари сиёсатини ва иш ҳақини ташкил этиш тизимларини такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари.....	59
1. Аҳоли даромадлари тенгсизлигини камайтиришда ижтимоий сиёсатни кучайтириш йўналишлари.....	59
2. Ўзбекистонда иш ҳақи тизимини ташкил этишни такомиллаштириш истиқболлари ва унда ривожланган мамлакатлар тажрибаларини қўллаш механизми.....	68
III боб бўйича хулоса.....	78
Хулоса.....	79
Адабиётлар рўйхати.....	81

К И Р И Ш

Мавзунинг асосланиши ва унинг долзарблиги. Ўзбекистонда истиқлолнинг илк кунлариданоқ халқаро майдонда ўзбек модели номи билан танилган стратегик йўл ишлаб чиқилди ва барча ислохотлар, энг аввало, инсон учун, унинг манфаати учун эканлиги эътироф этилди. Бош мақсади халқ фаровонлигини таъминлаш бўлган иқтисодий ислохотларни амалга оширишда сифат жиҳатидан янги босқич бошланди. Мамлакатимиз мустақил давлат сифатида жаҳонга танилган биринчи кунданок аҳоли даромадларини муттасил ошириб боришга ва натижада турмуш сифатини яхшилашга алоҳида эътибор бериб келинди. Зеро, халқ фаровонлиги мамлакат ривожланиш даражасини белгилашнинг тарихан шаклланган энг муҳим шаклларида биридир. Айниқса, жаҳон молиявий-иқтисодий инқироzi шароитда аҳоли фаровонлигини бирдек таъминлаш, янги иш ўринлари ташкил этиш, иш ҳақи тизимларини такомиллаштириш эвазига аҳоли даромадларини ошириб бориш масалаларини хал этиш давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг асосий мақсадларидан ҳисобланади. Аҳоли даромадларининг асосий қисми иш ҳақи бўлганлиги сабабли ҳам, ходимларнинг шахсий касб маҳорати, меҳнат унумдорлиги, муассаса фаолиятига қўшган ҳиссасини ҳисобга олган ҳолда муносиб иш ҳақига эга бўлиши лозим. Ўзбекистон Республикаси Президенти ўз маърузаларида, аҳоли истеъмол талабини ўсишига мос ҳолда иш ҳақи миқдорини мутаносиб ўсишини таъминлаш иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг устувор вазифаларидан бири эканлигини кўп бор таъкидлаганлар.

2000 йил билан таққослаганда, 2012 йилда реал даромад аҳоли жон бошига 8,6 баробар кўпайди. Ҳисоб-китобларга кўра, ўртача иш ҳақи истеъмол саватчаси баҳосидан 4 баробардан зиёд ошди.

2013 йилда бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар, нафақа ва стипендиялар миқдорини ўртача 23 фоиздан кам бўлмаган даражада ошириш, 2013 йилда ва кейинги икки йилда аҳоли реал

даромадларини камида 1,5 баробар кўпайтириш вазифаси қўйилмоқда. Бундай ижобий натижалар ҳукуматимиз томонидан пухта ўйланган ва ҳар томонлама асослантирилган давлат ижтимоий сиёсатининг самарали натижалари ҳисобланади³.

Тадқиқот объекти ва предмети. Ривожланган мамлакатлар ва Ўзбекистон Республикаси диссертация ишининг объекти ҳисобланади. Ривожланган мамлакатларда аҳоли даромадлари сиёсати ва иш ҳақини ташкил этиш тизимларининг иқтисодий таҳлили диссертация ишининг ижтимоий-иқтисодий мунособати ҳисобланади.

Тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида ривожланган мамлакатларда аҳоли даромадлари ва иш ҳақининг иқтисодий таҳлили, давлат томонидан уларни ошириш бўйича олиб бораётган сиёсатларини ўрганиш ва уни Ўзбекистон шароитида қўллаш механизмларини аниқлаш ушбу магистрлик диссертациясининг мақсади ҳисобланади.

Қўйилган мақсадга эришиш учун магистрлик диссертациясида қуйидаги вазифалар ҳал этилади:

- иш ҳақи тизими ва унинг аҳоли даромадларини оширишдаги роли юзасидан олиб борилган назарий тадқиқотларни умумлаштириш;
- аҳоли даромадлари сиёсати ва иш ҳақини тизими юзасидан хорижий тажрибаларни ўрганиш ва Ўзбекистонда иш ҳақи моделини танлашни асослаш;
- аҳоли даромадлари тенгсизлигини камайтириш борасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишларини аниқлаш;

³Каримов И.А. “Бош мақсадимиз – кенг қўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш”. 2012 йилнинг асосий якунлари ва 2013 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги номли маърузаси. Манба: www.uza.uz

- жаҳон молиявий-иқтисодий инқироzi шароитида аҳоли даромадлари сиёсати ва иш ҳақини ташкил этиш тизимларини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг асосий масалалари ва фаразлари. Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишни такомиллаштириш орқали мамлакатимизда аҳоли даромадлар тенгсизлигини камайтириш ва иш ҳақини ташкил этиш тизимларининг такомиллаштириши хизмат қилиши мумкин.

Мавзу бўйича қисқача адабиётлар таҳлили. Ушбу мавзу долзарблиги ва иқтисодиётни такомиллаштиришда тутган ўрнининг ниҳоят даражада кенглиги билан доимий равишда тадқиқотчи олимларнинг диққат марказида бўлган. Айниқса, жаҳон молиявий-иқтисодий инқироzi шароитида мамлакатимиз ва хориждаги олимларнинг илмий ишлари асосан давлат томонидан иш ҳақини тартибга солиш орқали аҳоли турмуш даромадларини ошириш муаммоларига бағишланган. МДХ мамлакатларида иш ҳақи бўйича меъёрларни ўрнатиш, ижтимоий тўловларнинг энг кам иш ҳақи даражаси билан боғлиқлиги, иш ҳақи фондини режалаштириш, давлат, иш берувчи, касаба уюшмалари ва ходим ўртасидаги меҳнат муносабатларини мувофиқлаштириш механизмларини барпо этиш масалалари Н.Волгин, М.Грачев, Т.Денисова, Р.Яковлев, А.Рофе, С.Чернышев, М.Федорова, П.Арефьев ва Д.Калинин каби олимларнинг тадқиқотларида ўз аксини топган. Мавзу юзасидан хорижлик олимлардан Michel Melvin, Michel Potillo, Lavan Mahadeva, Gabriel Sterne лар илмий изланишларида аҳоли даромадлари сиёсатини такомиллаштириш орқали аҳоли фаровонлиги таъминлаш борасида қилинган янгиликлардан ҳам фойдаланилган.

Ўзбекистонда ўтиш даври иқтисодиётида таркибий қайта қуришнинг стратегик асослари энг аввало Президентимиз Ислон Каримовнинг қатор маъруза ва асарларида илгари сурилган. Шунингдек, бу муаммо иқтисодчи олимлар Қ.Ҳ.Абдурахмонов, Х.П.Абдулқосимов, Б.Ю.Ходиев, Б.Б.Беркинов, О.Х.Хикматовларнинг илмий ишларида ўрганилган.

Тадқиқотда қўлланилган усулларнинг қисқача таснифи.

Тадқиқотнинг таҳлили ва уни ўрганишда таҳлил қилишнинг статистик, индукция, дедукция, таҳлил ва боғлиқлик, кузатиш, қиёсий таҳлил, тизимли таҳлил, анализ, статистик ва иқтисодий–математик усулларидадан фойдаланилди.

Тадқиқот натижаларининг назарий ва амалий аҳамияти.

Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти шундаки, жараёнда шаклланган илмий таклиф ва амалий тавсиялардан ўрганилган мавзунинг ёритилишига салмоқли хисса қўшади. Ушбу тавсия ва хулосалар жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида ривожланган мамлакатларда аҳоли даромадлари ва иш ҳақини ошириш йўналишлари бўйича услубий қўлланмалар тайёрлашда ва мавзунинг янада кенгроқ тадқиқ этишга бағишланган илмий тадқиқот ишларида манба сифатида қўлланилиши билан белгиланади. Шунингдек, диссертациянинг илмий хулосалари ва амалий тавсияларидан, Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва бошқа ташкилотлар томонидан жамиятда турмуш фаровонлигини оширишга қаратилган истиқболли, мақсадли дастурлар ва концепцияларни ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкин.

Диссертацияда ёритиб берилган масалалар ва тадқиқот натижаларидан “Макроиқтисодиёт”, “Иқтисодиёт назарияси”, “Минтақавий иқтисодиёт”, “Минтақа ва маҳаллий хўжалик иқтисодиёти”, “Миллий иқтисодиёт” каби фанлар ва ўқув предметлари бўйича маълумот ва амалий машғулотларда фойдаланилиши мумкин.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги. Қуйидагилар тадқиқотнинг илмий янгилиги бўлиб ҳисобланади:

— аҳоли даромадлари ва иш ҳақини оширишнинг назарий-услубий асосларини бойитиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилди;

— ривожланган мамлакатларнинг аҳоли даромадларини ва иш ҳақини оширишга қаратилган давлат чора-тадбирлари ҳозирги ҳолати иқтисодий таҳлил қилиш асосида илмий асосланди;

— жаҳон молиявий-иқтисодий инқироzi шароитида Ўзбекистоннинг аҳоли даромадлари сиёсатини ва иш ҳақини ташкил этиш тизимларини такомиллаштиришга доир илмий асосланган таклиф ва тавсиялар тайёрланди.

Диссертация таркибининг қисқача тавсифи. Мазкур илмий иш кириш қисми, асосий қисм, хулоса ва таклифлар, иловалар ва фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат бўлиб, асосий қисм учта бобдан, ҳар бир боб учтбиринчи ва иккинчи боблар учта бўлимдан, учинчи боб эса иккита бўлимдан ташкил топган.

I боб. Аҳоли даромадлари сиёсати ва иш ҳақи тизими ва шакллари ташкил этиш усуллари ўрганишнинг назарий-услубий асослари

1. Аҳоли даромадлари ва иш ҳақи тушунчаларининг иқтисодий мазмуни, ҳамда уларнинг ўзаро боғлиқлиги

Ҳар бир инсон моддий ва маънавий турмуш имкониятлари унинг даромадлар даражасига боғлиқ бўлади. Инсон даромади қанча юқори бўлса, унинг ўз зарурий эҳтиёжларини қондириш, саломатлигини сақлаш, дам олишни ташкил қилиш, маълумот олиш, бўш вақтини маданий тарзда ўтказиш имконияти шунчалик кўп бўлади.

“Даромад” иқтисодий фаолият натижаларини ифодаловчи бўлиб, у серқирра ва мураккаб мазмунга эга ҳисобланади. Чунки, даромад ҳар бир вақтнинг ўзида бирон бир фаолият натижасида олинган тушумни, пул маблағларини, натурал кўринишда олган маҳсулотларни, иқтисодий ресурсларни келтирувчи нафни ва бошқа тушунчаларни ифодалаш мумкин. Шунингдек, даромад умумий тушунча бўлиб, унинг таркибида аҳоли даромадлари муҳим ўрин тутди.

Иқтисодий адабиётларда аҳоли даромадларининг таркибий тузилиши турлича кўрсатилади. Жумладан, В.И.Видяпин ва бошқаларнинг умумий таҳрири остидаги “Иқтисодиёт назарияси” дарслигида бу таркибий тузилиш қуйидаги жадвал кўринишида келтирилган (1.1.1.-жадвал).

Шу ўринда таъкидлаш лозимки, даромад таркибининг юқорида келтирилган таснифида маълум чалкашлиklar мавжуд. Жумладан, қуролли кучлар хизматчиларининг пул ва натурал кўринишдаги таъминотларини алоҳида бандда берилиши мантиққа зиддир, чунки ҳарбий хизматчилар ҳам ўз фаолиятлари натижаларини иш ҳақи ёки маош кўринишида оладилар. Шунингдек, 4-6 тартиб рақамлари бўйича келтирилган бандлар даромад турини эмас, балки фаолият турини кўрсатади ва ҳ.к.

1.1.1.-жадвал

Аҳоли шахсий даромадининг таркибий тузилиши⁴

1) Пул ва натурал шаклдаги иш ҳақи ва маош 2) Қуролли кучлар хизматчиларининг пул ва натурал кўринишдаги таъминотлари 3) Тадбиркорларнинг ажратмалари: а) ижтимоий суғурта ва шу кабиларга, б) бошқа мақсадларга.	Ижтимоий бандликдан олинадиган даромадлар
4) Эркин касблардаги шахслар 5) Фермерлар 6) Бошқа якка тартибдаги тадбиркорлар ва савдогарлар	Ўзини-ўзи банд қилишдан даромадлар
7) Рента, соф фоиз, дивидендлар	Мулкдан олинадиган даромадлар
8) Жорий трансфертлар, компанияларнинг хайриялари 9) Давлат нафақалари ва бошқа тўловлар	Трансферт даромадлари

Бошқа иқтисодий адабиётларда эса аҳоли даромадлари – бу алоҳида шахс ёки оила (уй хўжалиги) томонидан турли манбалардан маълум давр мобайнида олинадиган ва истеъмол, жамғарма, турли йиғин ва солиқларга сарфланадиган пул ва натурал тушумлар мажмуидир⁵” дея таъриф берилган. Даромадларнинг ушбу таърифида эса аҳоли даромадлари таркибига кирувчи бепул хизматлар ҳисобга олинмаган.

Ю.П.Кокин таъкидлашича, “Жами даромад аҳолининг моддий таъминланишининг асосий кўрсаткичи бўлиб, пул даромадларининг барча

⁴ Экономическая теория: Учебник. - Изд., испр. и доп. / Под общ. ред. акад. В.И.Видяпина, А.И.Добрынина, Г.П.Журавлевой, Л.С.Тарасевича. – М.: ИНФРА-М, 2005, 584-бет.

⁵ Политика доходов и заработной платы: учебник /И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – С. 56.

турларини, шахсий ёрдамчи хўжаликдан олинган ва шахсий истеъмолга қўлланилган натурал тушумлар қийматини ўз ичига олади”⁶. Аҳоли даромадларини уларнинг таркибига турли хўжалик субъектлари ва давлат томонидан кўрсатиладиган бепул хизматларни қўшмасдан кўриб чиқиш тадқиқот доираларини торайтиради, чунки аҳолининг паст даромадли гуруҳлари даромадларини такрор ишлаб чиқаришда уларнинг роли муҳимдир.

Мамлакатимизнинг иқтисодчи олимлари Б.Ю. Ходиев, А.Ш. Бекмуродов ва У.В. Ғафуровларнинг фикрича, аҳоли **пул даромадлари** иш ҳақи, тадбиркорлик фаолиятдан олинадиган даромад, нафақа, пенсия, стипендия шаклидаги барча пул тушумларини, мулкдан фоиз, дивиденд, рента шаклда олинадиган даромадларни, қимматли қоғозлар, кўчмас мулк, кишлоқ хўжалик маҳсулотлари, хунармандчилик буюмларини сотишдан ва хар хил хизматлар кўрсатишдан келиб тушадиган ҳамда истеъмол, жамғарма, турли йиғим ва солиқларга сарфланадиган пул ва натурал тушумлар мажмуидир⁷.

Президентимиз И.Каримов таъкидлаб ўтганларидек: “Мустақиллик йилларида одамларимизнинг тафаккури, дунёқараши, ҳаётга бўлган муносабати ҳам тубдан ўзгарди. Турмуш даражаси, оиласининг фаровонлиги, энг аввало, ўзига боғлиқ эканлигини тушуниб етаётган одамлар тобора кўпайиб бормоқда”⁸.

Бозор иқтисодиёти шароитида аҳоли даромадлари таркибида қатор ўзгаришлар содир бўлди:

⁶ Политика доходов и качество жизни населения. / Под ред. Н.А.Горелова. – Санкт-Петербург, 2003. – С.43.

⁷ Б.Ю. Ходиев, А.Ш. Бекмуродов, У.В. Ғафуров. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислам Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 27 январда бўлиб ўтган қўшма мажлисидаги “Мамлакатимизни модернизация қилиш ва кучли фикаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиздир” ҳамда 2009 йилнинг асосий якунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 29 январда бўлиб ўтган мажлисидаги “Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир” номли маърузаларини ўрганиш бўйича ўқув услубий мажмуа. – Т.: “Иқтисодиёт”, 2010. 151-б.

⁸ Каримов И.А. Ислохотлар ва инвестициялар бўйича идоралараро мувофиқлаштирувчи кенгаши йиғилишидаги маърузаси. “Халқ сўзи”, 2000 йил 2 февраль.

–биринчидан, даромадлар шакллари ўзгарди, яъни анъанавийларига (иш ҳақи, пенсия, нафақа, стипендия) тадбиркорлик фаолиятдан, мулкдан, кўчмас мулкдан, қимматли қоғозлардан, чет эл валютасидан келадиган даромадлар қўшилди;

–иккинчидан, даромадларнинг миқдор ва сифат таркибий қисмлари ўзгарди, ҳақиқий эгалик қилинаётган даромадлар, тўпланиш ва ажралиш коэффициенти, даромад танқислиги, тирикчилик минимуми, қашшоқлик даражаси, аҳоли пул даромадларининг харид қобилияти каби хусусиятлар пайдо бўлди.

–учинчидан, даромадлардан фойдаланишнинг янги йўналишлари қўшилди: мажбурий тўловлар ва бадаллар, чет эл валютасини, қимматли қоғозларни, шахсий мулкни сотиб олишга харажатлар, тижорат банкларига қўйилмалар.

Шу билан бирга, аҳоли даромадларининг таркиби ҳам жиддий ўзгарди. Мулкчилик муносабатларнинг тубдан ўзгариши, хўжалик юритиш ва меҳнат бозори ҳамда сармоя янги шакллариининг юзага келиши аҳоли даромадлари таркибига тегишли ўзгаришларни олиб кирди. Аҳоли даромадлари таркибида унинг қуйидаги шакллари ажралади: меҳнатга ҳақ тўлаш ва тадбиркорлик фаолиятдан олинadиган даромад, шахсий ёрдамчи хўжалик, пенсия, моддий ёрдам ва стипендиядан келадиган даромад, дивиденд ва акциялар, бошқа қимматли қоғозлар ҳамда чет эл валютаси савдосидан тушумлар, кредитлар, ссудалар, суғурталардан тушумлар, шунингдек, бошқа тушумлар.

Ўзбекистонда аҳоли пул даромадларининг таҳлили шуни кўрсатадики, 2000 йил билан таққослаганда, 2012 йилда реал даромад аҳоли жон бошига 8,6 баробар кўпайди. Ҳисоб-китобларга кўра, ўртача иш ҳақи истеъмол саватчаси баҳосидан 4 баробардан зиёд ошди.

2013 йилда бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар, нафақа ва стипендиялар миқдорини ўртача 23 фоиздан кам

бўлмаган даражада ошириш, 2013 йилда ва кейинги икки йилда аҳоли реал даромадларини камида 1,5 баробар кўпайтириш вазифаси қўйилмоқда.

Мамлакатимизда аҳоли даромадларининг ошиб бориши билан унинг таркиби ўзгариб, тадбиркорлик фаолиятдан олинаётган даромад барқарор ўсиб бораётгани алоҳида эътиборга моликдир.

2012 йилда аҳолининг тадбиркорлик фаолиятдан олаётган даромади 51 фоизга ташкил қилди, бошқача айтганда, Ўзбекистон аҳолиси даромадининг ярмидан кўпи биринчи навбатда тадбиркорлик, кичик ва хусусий бизнес ҳисобидан шаклланмоқда⁹.

Аҳолининг пул даромадлари – бу иш хақи, тадбиркорлик фаолиятдан олинadиган даромад, нафақа, пенсия, стипендия шаклидаги барча пул тушумлари, мулкдан фоиз, дивиденд, рента, қимматли қоғозлар, кўчмас мулк, қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари, хунармандчилик буюмларини сотишдан ва ҳар хил хизматлар кўрсатишидан келиб тушадиган даромадлардир.

Натурал даромадлар – бу асосан уй хўжаликлари томонидан шахсий истеъмол учун ишлаб чиқарилган маҳсулот (шахсий ёрдамчи хўжалик, фермер хўжалигидан), шунингдек, давлат бюджети, корхоналар фонди ва турли хайрия ёрдами маблағлари ҳисобига олинadиган натурал тушумлар ва бепул хизматлардир.

Номинал даромадлар аҳоли пул даромадларининг солиқ ва тўловлар тўлашга қадар ва нархлар ўзгаришидан қатъий назар даражасини тавсифлайди. Бу даромад турмуш даражасини ифодаламайди.

Реал даромадлар – нарх даражаси ўзгаришини ҳисобга олиб, аҳолининг ихтиёрида бўлган даромадга сотиб олиш мумкин бўлган товар ва хизматлар миқдорини кўрсатади.

⁹ “Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2012 йилнинг асосий яқунлари ва 2013 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “Бош мақсадимиз – кенг қўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма. – Т.: “O‘qituvchi” НМИУ. – 2013й.

Реал даромадлар истеъмол товарлари ва хизматлари учун нархлар динамикасига боғлиқ бўлади, яъни улар ўз ихтиёридаги даромадлар ва нархларнинг ўсиши пайтида пасаяди. Реал ва номинал даромадлар ўртасидаги тафовутлар инфляция, солиқлар, тўловлар ҳисобига ҳосил бўлади.

Номинал ва реал даромадларнинг ўзаро алоқаси қуйидаги формула¹⁰ билан ифодаланади:

$$РРД = (НД - НП)/J$$

Бу ерда: НД – номинал даромадлар;

НП – солиқлар ва мажбурий тўловлар;

J – истеъмол нархлари индекси.

Сўнгги йилларда инфляция, солиқлар ва тўловларни ҳисобга олган ҳолда, уларнинг реал қийматларининг жиддий пасайиши билан бирга кечади.

Аҳолининг ўз ихтиёридаги даромадларининг пасайиши қуйидаги омилларга боғлиқ:

–биринчидан, турмуш даражаси тирикчилик учун энг кам миқдордан пастроқ бўлган аҳоли улушининг ўсиши, қашшоқлик жараёнларининг чуқурлашуви, қашшоқлик чегараларидан юқорида яшовчи аҳоли даромадларининг қисқариши билан;

–иккинчидан, (асосий озиқ-овқат маҳсулотларига, транспортга, уй-жойга) нархлар динамикаси ва овқатланиш сифати кўрсаткичларининг ёмонлашувида ифодаланадиган (озик-овқат маҳсулотларига ҳаражатлар ноозик-овқат товарларига ҳаражатлардан ошиб кетса) даромадлар ўртасидаги номақбул мутаносиблик билан;

–учинчидан, хизматлар тарифининг ўсиши озиқ-овқат маҳсулотлари нархларига қараганда тезроқ кўпаяди.

¹⁰ Абдурахмонов Қ.Х., Абдураманов А.А. “Аҳоли турмуш тарзи ва даромадлари” Ўқув қўлланма. - Т.: 2010й 81б.

Пуллик ва натурал шаклдаги даромадлар билан бир қаторда, аҳоли ўз эҳтиёжларининг кенг доирасини ижтимоий-маиший соҳа хизматларидан фойдаланиб ҳам қондиради. Булар аҳолининг **пулсиз даромадлари** деб аталади. Аҳоли пулсиз даромадларининг қатор манбалари мавжуд.

Аҳоли томонидан жамоатчилик ёки мақсадли жамғармалар ҳисобига истеъмол қилинувчи бепул ёки қисман тўланадиган имтиёзлар бепул хизматлар кўринишида олинадиган даромадлар қисмидир. Улар ҳам даромадлар даражасини белгилайди, турмуш даражасининг ўсишига ёрдам беради, лекин қатъий мақсадлидир ва бу хизматлар ҳамда имтиёзлар қийматига эквивалент пул миқдори билан алмаштирилиши мумкин эмас. Пулсиз кўринишидаги даромадларнинг бошқа манбалари – бу шахсий ёрдамчи хўжаликлар, уй ишларидир.

Қишлоқ жойларида шахсий ёрдамчи хўжаликнинг роли нафақат қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ижтимоий ишлаб чиқаришдаги улуши билан, балки уларнинг аҳоли фаровонлиги таркибида қандай ўрин эгаллаши, даромадлар ва истеъмолнинг ўсишига қандай таъсир қилиши билан ҳам белгиланади. Шахсий ёрдамчи хўжаликлар аҳолининг турли қатламлари турмуш даражасига жиддий таъсир кўрсатади, чунки уларда шахсий ёрдамчи хўжаликка эга оилалар учун ишлаб чиқарилган маҳсулот натурал шаклда ҳам, пул шаклида ҳам чиқувчи даромаддир.

Умуман олганда, қишлоқ аҳолиси, айниқса нафақахўрлар, ишсизлар ва қисман иш билан банд ходимларнинг катта қисми учун шахсий ёрдамчи хўжаликдан даромад олиш фаровонликни оширишнинг зарур шarti бўлиб қолишда давом этмоқда. Шу билан бирга, шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, шахсий ёрдамчи хўжалик баъзи фуқаролар учун хобби ҳисобланади.

Энди эса аҳоли даромадларининг энг асосий таркиби иш ҳақини тўлиқроқ кўриб чиқамиз.

Иш ҳақи даражаси – энг мураккаб муаммо саналади. Шунинг учун ушбу тадқиқот жараёнида мавжуд иш ҳақи назариялари ва моделлари

тадқиқ этилиб, уларнинг асосий қоидаларини мамлакатимиз корхоналарининг амалий фаолиятида қўллаш имкониятлари кўриб чиқилди.

Замонавий иқтисодиёт фанида “Иш хақи” тушунчасининг ягона таърифи йўқ. Масалан, П.Самуэльсон ва В.Нордхаус¹¹ иш хақи моҳиятини “Иш хақи бозор нархларининг муҳим туркумидир, чунки у меҳнат баҳоси бўлиб ҳисобланади” – дея тавсифлайдилар. Н.Волгин¹² ва Р.Яковлевлар¹³ фикрича, “Иш хақи – бу, ишлаб чиқариш соҳасида банд бўлган меҳнат ёки ишчи кучи нархи ҳамда ишчилар ҳаётий воситасининг асосий қисми ҳисобланади ва у ишчилар ўртасида меҳнат сарфи миқдори ва сифати ҳамда ҳар бир ходимнинг меҳнат ҳиссаси орқали тақсимланади ва корхонанинг якуний иш натижасига боғлиқ бўлади”. Моҳият жиҳатдан, ишчи ўз қобилятидан маълум бир мукофот эвазига иш берувчи фойдаланишига имконият беради.¹⁴

Ўзбекистон ва Россия олий ўқув юртлари учун яратилган “Меҳнат иқтисодиёти”¹⁵ дарсликларида ҳам қарама-қаршиликларни учратамиз. Жумладан, бу китобларда “меҳнат бозори” “ишчи кучи бозори” деб талқин қилинади ва у маҳсулот сифатида намоён бўлади. “Иш хақи” эса бир томондан ушбу китобларда “ишчи кучи қиймати” дейилган бўлса, иккинчи томондан меҳнат ресурси бирлигининг нархи деб аталган.

Шуни қайд этиш жоизки, иш хақи бу ўз моҳияти жиҳатидан меҳнат бирлигидан фойдаланганлик учун тўланадиган нарх деган тушунчани англатади. Мазкур таъриф эса “иш хақи” ва “умумий ишлаб топилган пул” тушунчаларини фарқлашга ёрдам беради. Охирги тушунча меҳнат бозорида ўрнатилган иш хақи ставкаси ва унга таклиф этилаётган меҳнат хизмати соати ёки ҳафтаси миқдори билан боғлиқ. Агар иш хақи бўйича

¹¹ Самуэльсон П. и Нордхаус В. Экономикс. М.: Экотехсервис, 1992. – С.55

¹² Волгин Н.А. и др. Оплата труда: японский опыт и российская практика. – М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2005. – С.63

¹³ Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005. – С.16

¹⁴ Рофе А.И. Научная организация труда. Учебное пособие. М.: МИК, 1998. – С.320

¹⁵ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Ўқув қўлланма – Т.: Меҳнат, 2009. – Б. 413;

Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига назар ташласак, унда Конституциянинг 37-38 моддалари ва Меҳнат кодексининг 153-156 моддаларида ҳар бир киши қонун доирасида меҳнат учун мукофот ҳуқуқига эгаллиги таъкидлаб ўтилган. Мазкур қонунларда меҳнат ҳақининг энг маъқул миқдори иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ ўрнатилиши белгиланган. Шу билан бирга, меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касабга уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда қатъий белгиланиши таъкидланган.

Шу ўринда мазкур саволга жавоб топиш мақсадида “Иш ҳақини муҳофаза қилиш” бўйича 1949 йилда қабул қилинган 95-сонли Халқаро Меҳнат Ташкилоти Конвенциясига мурожаат қиламиз.¹⁶ Шунини таъкидлаш жоизки, меҳнат қонунчилиги бўйича халқаро ҳуқуқий меъёрга иш ҳақини белгилашда асосий эътибор унинг даражасига, яъни меҳнат қиймати кўринишидаги иш ҳақини ўрнатишнинг шартномавий бозор механизмига ёки аниқ мезонларни ҳисобга олувчи миллий қонунчиликка қаратилган. Мазкур халқаро ташкилот бу соҳада тўртта мезонга алоҳида эътибор қаратган:

1. Иш ҳақи меҳнат қилувчи ва унинг oilасини қониқарли кун кечиришини таъминлаши шарт;

2. Иш ҳақини ўрнатиш жараёнида касб, корхона ва тармоқларга боғлиқ равишда меҳнат ҳақининг таққослама даражаси таъминланиши шарт, яъни ишнинг баҳосига тенг иш ҳақи тўлови таъминлигига риоя қилиниши зарур;

3. Меҳнатга ҳақ тўлаш учун иқтисодиётнинг (корхона, тармоқ, давлат) қодирлиги;

¹⁶ Заработная плата: Учебник рабочего образования. Женева: Международное бюро труда, 1997.

4. Мамлакатдаги иқтисодий вазиятга мос ҳолда иш ҳақини доимий ўзгартириб туриш.

Иш ҳақини ўрнатиш бўйича мезонлар унинг вазифаларига мос бўлиши керак. Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақининг учта вазифаси алоҳида ажралиб туради, булар:

1. Такрор ишлаб чиқарувчи (иш ҳақи ишчи кучи қийматини қоплайди, шу сабабли унинг ишлаб чиқариш жараёнида ва меҳнат бозорида бевосита иштирок этиши таъминланади);

2. Рағбатлантирувчи (иш ҳақи ишчи кучи тўловини сарф бўлган меҳнатнинг миқдори ва сифати билан ўзаро мутаносиб эканлигини ўлчаш орқали меҳнат сарфини янада кўпайтиришга ишчиларни ундайди);

3. Тартибга солувчи (меҳнат бозоридаги талаб иш ҳақи даражасига таъсир этса, меҳнат ҳақи истеъмол ва хизматлар предметлари нархларига ўз таъсирини ўтказади);

Ижтимоий тадқиқотлар институти унинг тўртинчи вазифасини ҳам кўрсатиб ўтмоқда¹⁷, яъни:

4. Ижтимоий вазифа (иш ҳақи ишчи ва унинг оила аъзоларига турмуш кечиришлари учун минимал тарзда етарли шароит яратиб беради).

Иш ҳақининг ҳар бир вазифаси ўзининг шахсий субъектига эга. Масалан, такрор ишлаб чиқариш ишчилар томонидан амалга оширилса, иш берувчи рағбатлантирувчи функцияни (меҳнатни меъёрлаш ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ҳамда шакллари кирилади), давлат эса тартибга солувчи вазифани бажаради.

2. Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солишнинг асосий йўналишлари ва зарурияти

Бугунги кунда дунёда давом этаётган молиявий-иқтисодий инқироз даврида аҳоли даромадларининг ўсишини таъминлаш, аҳолининг кам

¹⁷ Институт социальных исследований при Кабинете Министров Республики Узбекистан. Тенденции формирования и динамика прожиточного минимума. Пособие. Т.: 2009. – С.5.

даромадли қатламларини қўллаб-қувватлаш барча мамлакатларнинг инқирозга қарши давлат дастурларининг таркибий қисми ҳисобланади. Ишлаб чиқаришнинг пасайиб бориши ва ишсизликнинг кўпайиб бораётганлиги аҳоли даромадлари сиёсатига янада катта эътибор бериш кераклигини кўрсатади.

Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш сиёсати ижтимоий сиёсатнинг таркибий қисми бўлиб, иккита асосий муаммоларни ҳал қилишга қаратилган: ижтимоий таъминот тизими орқали аҳолининг кучсиз қатламларига бевосита ёрдам кўрсатиш ва аҳоли даромадлари ва йиғимларининг кадрсизланишини олдини олишга қаратилган.

Аҳоли даромадлари сиёсати даромадларни давлат бюджети орқали турли даромад ва ижтимоий тўловларни олувчи гуруҳларни дифференциалланган солиққа тортиш йўли билан қайта тақсимлашдан иборат. Бунда, юқори даромад олувчи аҳоли қатламларининг даромадлари кам даромад олувчи аҳоли ихтиёрига ижтимоий трансфертлар кўринишида ўтади. Бугунги кунда барча ривожланган иқтисодий мамлакатлар кам таъминланган аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш тизимини яратганлар.

Ижтимоий трансфертларнинг мақсади жамият аъзолари ўртасидаги муносабатларнинг одиллаштириш, жинойтчилик даражасининг ошишини олдини олиш, ҳамда ички талабни қўллашдан иборат.

Даромадларни бюджет орқали қайта тақсимлашда давлат кам даромадли аҳоли қатламларининг даромадларини ошириш, ишчи кучини ишлаб чиқиш учун нормал шароитларни яратиш, ижтимоий кучланишларни юмшатиш каби муаммоларни ечади. Давлатнинг даромадларни қайта тақсимлашдаги таъсир даражасини унинг ижтимоий мақсадларга йўналтираётган харажатлар ҳажми ва динамикасига қараб баҳо бериш мумкин.

Давлатнинг даромадлар соҳасидаги сиёсатининг мақсади — аҳоли фаровонлиги ва ривожланишини ошириш ва унинг ижтимоий тараққиётга

интилишини рағбатлантиришдир. Бу мақсадни амалга ошириш учун даромадлар сиёсати қуйидаги вазифаларни ҳал қилиши керак:

—аҳолининг кам таъминланган қатламларининг турмуш даражасини барқарорлаштириш;

—қашшоқлик миқёсларини қисқартириш;

—аҳоли даромадлари табақаланишининг ўсишини ҳамда жамиятнинг табақалашувини тўхтатиш;

—аҳоли пул даромадлари таркибидаги чуқур деформацияларни бартараф қилиш;

—меҳнатга ҳақ тўлашнинг даромадларнинг асосий манбаи ва ходимлар иқтисодий фаоллигининг энг муҳим рағбатлантирувчи омили сифатидаги ролини ошириш;

—кенг халқ оммасининг турмуш даражасини ошириш учун шарт-шароитлар яратиш.

Даромадлар сиёсати давлат ижтимоий сиёсатининг энг муҳим қисми сифатида қуйидаги асосий тамойиллардан ташкил топади:

— ходимнинг ўз меҳнат қобилятини тасарруф қилиш эркинлиги, фаолият тури ва касбини танлаш эркинлиги;

— меҳнатга ҳақ тўлашни меҳнатнинг бозордаги қиймат асосида шакллантириш;

— жисмоний шахслар томонидан қонуний асосларда олинувчи даромадларнинг чекловларига йўқ қўймаслик;

— меҳнат фаолиятидан ва мулкдан келадиган даромадларга ягона ҳуқуқий ёндошув;

— меҳнатга лаёқатсиз аҳоли учун манзилли ижтимоий моддий ёрдам кўрсатиш;

— ишловчи аҳолининг давлат томонидан, шу жумладан, ишсизлик бўлиб қолса, ижтимоий суғурталаш.

Даромадлар сиёсати қуйидаги асосий йўналишларда амалга оширилади:

– энг кам озиқ-овқат ва истеъмол саватлари, энг кам миқдордаги тирикчилик бюджети; энг кам иш ҳақи, бюджет соҳаси ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш учун ягона тариф сеткаси ва биринчи разряд тариф меъёри каби давлат ижтимоий стандартларини белгилаш орқали меҳнатга ҳақ тўлаш ўлчамларига таъсир қилиш;

–тирикчилик минимуми бюджетларини белгилашда мамлакат ҳудудини зоналаштириш асосида, шунингдек, иш ҳақиға туман коэффициентларини ва иш стажлари учун устама ҳақларни ўрнатиш асосида даромадлар ва иш ҳақини минтақавий равишда тартибга солиш;

–ижтимоий шерикчилик тизимидаги даромадлар ва иш ҳақини тартибга солиш;

–олинаётган даромадлар миқдорига солиққа тортиш тизими билан таъсир кўрсатиш;

–пенсия таъминотини унинг қонуний регламентациясини, шунингдек, пенсияларнинг энг кам миқдорини белгилаш йўли билан тартибга солиш;

–аҳоли учун бандлик соҳасидаги ижтимоий кафолатлар, ишсизларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш;

–меҳнат муҳофазаси тизимини ислоҳ қилиш, ноқулай меҳнат шароитлари учун имтиёз ва бадаллар тизимидан хавфсизлик даражасини ошириш ва меҳнат шароитларини соғломлаштириш тизимиға босқичма-босқич ўтиш;

–меҳнатға лаёқатни, иш ҳақини, ишни йўқотиш билан боғлиқ касбий хавф-хатарлардан ҳимоя қилиш борасидаги кафолатларни таъминлаш йўналишида давлат ижтимоий суғурта тизимини такомиллаштириш;

–соғлиқни сақлаш, таълим, маданият, уй-жой коммунал хизмати соҳаларида аҳолини, айниқса унинг кам таъминланган қисмини ижтимоий ҳимоялаш кафолатлари.

Даромадлар сиёсатининг механизми шундан иборатки, у қонунлар, ҳукумат қарорлари орқали қуйидаги йўллар билан амалға оширилади:

– аҳоли турмуш даражасини давлатнинг минимал ижтимоий стандартлари тизими билан тартибга солиш. **Давлатнинг минимал ижтимоий стандартлари** – бу қонунлар билан ўрнатилган меъёрлар бўлиб, улар меҳнатга ҳақ тўлаш, пенсия таъминоти, таълим, соғлиқни сақлаш, маданият ва уй-жой коммунал хизмат кўрсатиш соҳасида аҳолини ижтимоий ҳимоялашнинг энг кам даражасини кафолатлайди;

– фуқароларнинг даромадлар ва иш ҳақлари соҳасидаги конституциявий кафолатларини таъминлаш учун бюджет маблағларининг миқдорини ва реализациясини белгилаш;

– жисмоний ва юридик шахсларни солиққа тортиш тизими билан олинаётган даромад миқдорларига бевосита ва билвосита таъсир кўрсатиш;

– ижтимоий шерикчилик тизимида бош, минтақавий, тармоқ (тармоқлараро) тариф, касбий тариф, ҳудудий ва бошқа битимлар тузишда музокаралар жараёнида иштирок этиш;

– тармоқ ва минтақавий ижтимоий дастурларни қабул қилиш;

Даромадлар сиёсати ижтимоий-иқтисодий муносабатлар иштирокчилари томонидан даромадларни ташкил қилиш, тақсимлаш ва улардан фойдаланиш соҳасидаги амалга ошириладиган тадбирлар тизими бўлиб, бу тадбирлар уларнинг манфаатларини мувофиқлаштиришга ва қўйилган мақсадларга эришишни таъминлашга имкон беради.

Аслида даромадлар сиёсати мамлакатнинг барча гуруҳ аҳолиси даромадларининг маълум даражасини сақлаб туришга, уларнинг фарқланишини тартибга солиш ва меҳнатга лаёқатли фуқароларнинг унумли меҳнат қилишлари учун рағбатлантирувчи омил яратишга қаратилган чоралар тизими сифатида, иккита: фаол ва суст вариантда ўтказилиши мумкин.

Фаол вариант – даромадлар сиёсати асосий ислоҳ ҳосил қилувчи бўғин ҳисобланади ва даромадлар соҳасидаги қарорлар мамлакат

иқтисодий ривожланишининг бошқа элементларига, жумладан, бандлик ва нархларга маълум йўналиш беради. Улардан баъзиларини кўриб чиқамиз.

Иш ҳақини тенглаштириш сиёсати. Мазкур сиёсат “бир хил меҳнат учун бир хил иш ҳақи” шиори остида ўтказилади. Унинг мақсади икки турли: биринчидан, иқтисодиётнинг таркибий жиҳатдан қайта қурилиши жадаллашувига кўмаклашиш, иккинчидан, ишловчи аҳоли учун иш ўринларини танлаш имкониятларини кенгайтириш, чунки иш ҳақи таркибларини тенглаштириш катта миқдордаги солиштирилувчи иш ўринларининг юзага келишига олиб келади.

Иш ҳақини тенглаштириш ёки умумий иш ҳақи сиёсатининг моҳияти шундан иборатки, тармоқдаги ва тармоқлараро келишувларга мувофиқ барча корхоналар фойда даражасига қарамасдан, бир хил меҳнат учун бир хил иш ҳақлари тўлайди. Шу билан бирга, муваффақиятли ишловчи сердаромад корхоналар ютади, заиф, норентабелли корхоналар эса ходимларга юксак харажатларнинг оғир юки остида паст иш ҳақи беради. Юқори унумдор корхоналар ва бутун тармоқ жадал ривожланиши учун кучли туртки олади, чунки уларда бирдам иш ҳақи сиёсатидан ташқарида ходимнинг меҳнатини рағбатлантириш учун фойдаланиши мумкин бўлган қўшимча фойда ҳисобига ўз ишлаб чиқаришига сармоя солиш учун маблағлар бўшаб қолади.

Ушбу сиёсат иқтисодиёт тармоқлари таркибидан норентабел тармоқларни ювиб ташловчи ва ҳаёт талаб қилган тармоқларда кўламларни ўстириш имкониятларини яратувчи санитар ролини ўйнайди, масалан, Швецияда ниҳоятда муваффақият билан ўтказилди.

Ушбу сиёсатни ўтказиш шартлари:

–иқтисодиётдаги даромадларнинг йирик инвестицияларни жалб қилишга имкон берувчи анча юқори даражалари;

–юксак унумдор корхоналар самарасиз корхоналар ёпилиши натижасида қўшимча ходимларни жалб қилиш имконига эга бўлиши учун меҳнат бозоридаги юксак мобиллик.

Ривожлантириш сиёсати меҳнат таклифига таъсир кўрсатиш орқали мамлакатни стагфляция вазиятидан олиб чиқиш мақсадига эга. 1980 йилда АҚШдаги Президент сайловларидаги Рональд Рейген ғалабаси муносабати билан ўтказилган “таклиф иқтисодиёти” бўйича музокаралар асосида айнан шу ғоя ётган эди. Бу сиёсат тарафдорлари даромад солиғини қисқартириш ҳисобига харажатларни камайтиришга ҳам, ишлаб чиқаришни ўстиришга ҳам эришиш мумкинлигини таъкидлайди.

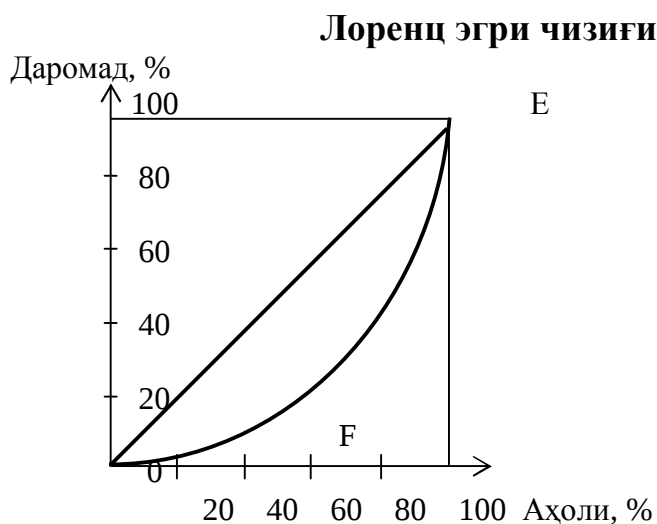
Дунёдаги барча мамлакатлар аҳоли жон бошига тўғри келадиган ўртача даромадлар даражаси билан бир-биридан кескин фарқланади. Бу турли мамлакатлар аҳолисининг даромадлари даражаси ўртасида тенгсизлик мавжудлигини билдиради. Шу билан бирга алоҳида олинган мамлакатлар аҳолисининг турли қатлам ва гуруҳлари ўртача даромадлари даражасида ҳам фарқ мавжуд бўлади. Мамлакатнинг иқтисодий ривожланиши даражаси ҳам даромадларидаги фарқларни бартараф эта олмайди.

Ўз-ўзидан аёнки, иқтисодий ўсиш даромадларнинг кўпайишига олиб келади. Бунда бутун аҳоли даромадлари мутлақ миқдорда аста-секин ўсиб боради. Даромадларнинг мутлақ миқдори кўпайиб борсада, ҳар доим ҳам даромадлар тенгсизлиги даражасига таъсир кўрсатмаслиги мумкин. Даромадлар тенгсизлиги даражасини миқдорий аниқлаш учун жаҳон амалиётида **Лоренц эгри чизиғидан** фойдаланилади (1-чизма). Чизманинг ётиқ чизиғида аҳоли гуруҳларининг фоиздаги улуши, тик чизиғида эса бу гуруҳлар томонидан олинадиган даромаднинг фоиздаги улуши жойлаштирилган. Назарий жиҳатдан даромадларнинг **мутлақ тенг тақсимланиши имконияти** (бурчакни тенг иккига бўлувчи) ОЕ чизиқда ифодаланган бўлиб, у оилаларнинг ҳар қандай тегишли фоизи даромадларнинг мос келувчи фоизини олишини кўрсатади. Яъни аҳолининг 20 фоизи барча даромадларнинг 20 фоизини, аҳолининг 40 фоизи даромадларнинг 40 фоизини, аҳолининг 60 фоизи даромадларнинг 60 фоизини олишини билдиради ва ҳ.к. Демак, ОЕ чизиғи даромадларнинг

тақсимланишидаги мутлақ тенгликни ифодалайди. Шунингдек, назарий жихатдан **мутлақ тенгсизликни** ҳам ажратиб кўрсатиш мумкин. Бунда аҳолининг маълум гуруҳлари (20 фоиз, 40 ёки 60 фоиз ва ҳ.к.) ҳеч қандай даромадга эга бўлмай, фақат бир фоизи барча 100 фоиз даромадга эга бўлади. Чизмадаги OFE синиқ чизиғи мутлақ тенгсизликни ифодалайди.

Реал ҳаётда мутлақ тенглик ва мутлақ тенгсизлик ҳолатлари мавжуд бўлмайди. Балки аҳолининг маълум гуруҳлари ўртасида даромадларнинг тақсимланиши нотекис равишда боради. Бундай тақсимланишини Лоренц эгри чизиғи деб номланувчи OE эгри чизиғи орқали кузатиш мумкин. Аҳоли гуруҳлари улуши ва даромад улушини бирлаштирувчи эгри чизикдан кўринадики, аҳолининг дастлабки 20 фоизига даромадларнинг жуда оз (тахминан 3-4 фоизгача) қисми тўғри келади. Кейинги гуруҳларга тўғри келувчи даромад улуши ортиб боради. Даромаднинг энг катта қисми (деярли 60 фоиз) аҳолининг сўнгги 20 фоизига тўғри келади.

1-чизма



Бу гуруҳ чегараси ичида ҳам даромадлар нотекис тақсимланган, яъни дастлабки 10 фоиз тахминан 20 фоиз даромадга эга бўлса, кейинги 10 фоизга даромаднинг деярли 40 фоизи тўғри келади ва ҳ.к.

Мутлақ тенгликни ифодаловчи чизик ва Лоренц эгри чизиғи ўртасидаги тафовут даромадлар тенгсизлиги даражасини акс эттиради. Бу фарқ қанчалик

катта бўлса, яъни Лоренц эгри чизиғи OE чизиғидан қанчалик узоқда жойлашса, даромадлар тенгсизлиги даражаси ҳам шунчалик катта бўлади. Агар даромадларнинг ҳақиқий тақсимланиши мутлақ тенг бўлса, бунда Лоренц эгри чизиғи ва биссектриса ўқи бир-бирига мос келиб, фарқ йўқолади.

Даромадлар табақаланишини аниқлашнинг кўпроқ қўлланиладиган кўрсаткичларидан бири **децил коэффиценти** ҳисобланади. Бу кўрсаткич 10 фоиз энг юқори таъминланган аҳоли ўртача даромадлари ва 10 фоиз энг кам таъминланганлар ўртача даромади ўртасидаги нисбатни ифодалайди. Масалан, АҚШ ва Буюк Британияда бу нисбат 13:1 га, Швецияда эса 5,5:1 га тенг.

Ялпи даромаднинг аҳоли гуруҳлари ўртасида тақсимланишини тавсифлаш учун **аҳоли даромадлари тенгсизлиги индекси (Джини коэффиценти)** кўрсаткичи қўлланилади. Жини коэффиценти чизмадаги Лоренц эгри чизиғи билан мутлақ тенглик чизиғи ўртасидаги юзанинг OFE учбурчак юзасига нисбати орқали аниқланади. Бу кўрсаткич қанчалик катта бўлса, (яъни 1,0 га яқинлашса) тенгсизлик шунча кучли бўлади. Жамият аъзолари даромадлари тенглашиб борганда бу кўрсаткич 0 (ноль)га интилади. Масалан, бугунги кунда дунёда давом этаётган молиявий иқтисодий инқироз туфайли бу кўрсаткич бир мунча кўтарилиб, Германияда 0,45га, АҚШда 0,44 га, Хитойда эса 0,474 га тенг.

Даромадлар тенгсизлигида катта фарқлар мавжуд бўлишининг асосий сабаби бозор тизимида асосланган иқтисодиётнинг ўз хусусиятларидан келиб чиқади. Республикамизда ҳам бозор иқтисодиётига ўтиш даромадлар тенгсизлиги муаммосини кескинлаштиради. Бу ерда асосий ролни мол-мулк (уй-жой, кўчмас мулк, акция ва бошқалар)га эга бўлиш омили ўйнай бошлайди. Даромадларнинг табақаланиш жараёни етарли даражада тез боради, минимал даражадан бир неча ўн баравар юқори даромадга эга бўлган ижтимоий қатлам шаклланади. Даромадларнинг табақаланиши мулкый табақаланишни келтириб чиқаради. Вақт ўтиши билан

оилаларнинг ўз мол-мулкини мерос қилиб қолдириши натижасида даромадлар табақаланишининг кучайиши рўй беради. Ҳар хил оилалар учун турлича истеъмол муҳити яратилади. Ижтимоий тенглик ва даромадлар тақсимотида адолатни таъминлашда муҳим муаммолар вужудга келади.

Аҳоли даромадларининг табақаланиш жараёнини таҳлил қилиш қуйидаги хулосаларни қилишга имкон беради:

Биринчидан, тегишли жараёнларнинг аниқ қонуний регламентациясининг йўқлигидаги трансформацияли туб ўзгаришлар даромадлар табақаланишининг ўсишига олиб келади. Ўтиш иқтисодиёти мамлакатларида энг кескин ўзгаришлар 1990-йилларнинг бошида содир бўлди. Албатта, меҳнатнинг бозор маҳсулдорлиги ва даромадлар ўртасида ўзаро боғлиқлик ўрнатишдан иборат бўлган ислохотлар шароитида аҳоли даромадлари табақаланишининг ўсиши муқаррар.

Иккинчидан, юқорида келтирилган маълумотларга асосланиб, аҳоли даромадлари табақаланишининг қулай, иқтисодий жиҳатдан самарали ва ижтимоий жиҳатдан йўл қўйиб бўладиган даражасини белгилаш қийин. Даромадлар табақаланишини жаҳон тажрибасида қабул қилинган кўрсаткичлар билан таққослаш мумкин. Масалан, Джини индекси қийматларини трансформатик ўзгаришларни амалга оширувчи бошқа мамлакатларнинг тегишли кўрсаткичлари билан қиёслаш Россияда Марказий ва Шарқий Европа мамлакатларига қараганда табақаланиш кўрсаткичларининг анча кескинроқ ўсишининг кузатилаётганлигидан далолат беради. Шу билан бирга, собиқ иттифоқнинг қолган мамлакатларидан ҳам даромадларнинг тўпланиш даражаси нисбатан юқори.

Бундай шароитда давлатнинг даромадларни қайта тақсимлаш вазифаси даромадлар тенгсизлигидаги фарқларни камайтириш ва жамият барча аъзолари учун анча қулай моддий ҳаёт шароитини таъминлашга қаратилади.

3. Иш ҳақини ташкил этишнинг асосий тизимлари ва шакллари

Бозор иқтисодиёти шароитида ходим шахсий натижалар орқали, ўзи оладиган иш ҳақини кўпайтириш орқали ўзи ишлайдиган корхонанинг рақобатбардошлигини мустаҳкамлашга ҳам, умуман мамлакат иқтисодиётини мустаҳкамлашга ҳам ёрдам беради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ходимнинг моддий манфаатдорлигига таъсир кўрсатиш нуқтаи назаридан ҳам оддий, ҳам мураккаб тизимлар бўлиши мумкин. Ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходим меҳнатига ҳақ тўлашнинг фақат унинг меҳнати натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи билан боғлиқлигини белгилаб беради; ишбай тизимлар фақат тайёрланган маҳсулот миқдори билан, вақтбай тизимлар фақат ишланган вақт миқдори билан боғлиқлик ифодаляди.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг таъсири ҳар бир ходимга алоҳида, ходимлар гуруҳларига алоҳида ҳисоблаб чиқилиши мумкин. Биринчи ҳолда тегишли ҳақ тўлаш тизими билан қамраб олинган ҳар бир ходим меҳнатининг натижаларини ҳисобга олиш ташкил этилади, иккинчи ҳолда жамоа меҳнатининг натижалари ҳисобга олинади. Тегишли равишда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ҳам юқорида айтиб ўтилган белги бўйича яқка тартибдаги ва жамоа тизимларига бўлинади. Мураккаб тизимларда бир хил кўрсаткичлар айрим ходимлар куч-ғайратининг натижаси, бошқа кўрсаткичлар жамоа куч-ғайратининг натижаси бўлиши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ҳақ тўлашнинг меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг асосий ва қўшимча кўрсаткичлар бўйича меҳнат харажатлари нормаларини ошириб бажариш даражасига ҳам турлича боғлиқлигини белгилаб бериши мумкин. Меҳнат харажатлари нормалари ошириб бажарилганда (бажарилмаганда) меҳнатга ҳақ тўлаш норманинг кўпроқ даражада (прогрессив) ва камроқ даражада (регрессив) бажарилишига тўғри мутаносиб равишда ўзгариши мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мураккаб тизимларида унинг ўзгаришидаги мутаносиб, ортиб

борувчи ва камайиб борувчи вариантлар бирга қўшиб ҳисобланиши ҳам мумкин. Хусусан, ҳақ тўлашнинг ишбай-мукофотли тизимларини қўлланиш тажрибасида кўпинча унинг моддий харажатларни тежаш учун мутаносиб равишда ортиб боришини кузатиш мумкин.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ишлаб чиқишда бир вақтнинг ўзида иккита вазифани ҳал қилишга тўғри келади. Биринчидан, ҳар бир тизим ходимнинг куч-ғайратини иш берувчининг тадбиркор, корхона эгасининг ишлаб чиқариш натижаларига эга бўлишига: энг кам харажатлар билан керакли миқдордаги рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқарилишига эришишини таъминлайдиган меҳнат фаолияти кўрсаткичларини қўлга киритишига йўналтириши лозим. Иккинчидан, ҳақ тўлашнинг ҳар бир тизими ходимга унинг ўзида мавжуд бўлган ақлий ва жисмоний қобилиятларни рўёбга чиқариш учун имконият яратиб бериши, иш жараёнида ўзини шахс сифатида тўлиқ намоён қилишига имкон туғдириши лозим. Бу айтилганларнинг ҳаммаси меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимларга бўлиш учун база яратади.

Рағбатлантирувчи тизим деб муайян ишлаб чиқариш шароитларида юқорида кўрсатиб ўтилган иккита вазифани: иш берувчига зарур бўлган меҳнат фаолияти натижаларини қўлга киритиш ва ходимга шахсий манфаатдорлик асосида унинг ўз-ўзини тўлиқ намоён қилиши учун шарт-шароитларни таъминлаш вазифаларини энг мақбул даражада ҳал қилишни таъминлайдиган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ҳисоблаш керак. Рағбатлантирувчи тизим ходимга унинг кўрсаткичларни яхшилашда ўз иштироки даражасини танлаш имконини беради.

Мажбур қилувчи тизимда ходим иш берувчини томонидан анча юқори даражада белгиланган кўрсаткичларга эришишга мажбур этилади ва ҳеч қандай “пасайиш”га йўл қўйилмайди. Агар бундай “пасайиш” содир этиладиган бўлса, ходим иш берувчининг талабларига жавоб бермайдиган ходим сифатида қаралади.

Мехнатга ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимлари ўзининг ташкилий тузилиш ва тавсифларига кўра рағбатлантирувчи тизимларига анча яқиндир, лекин уларнинг асосий вазифаси ходимга тўланадиган иш ҳақини бирон-бир кўрсаткичлар билан боғлиқ қилиб қўймасдан, балки унга айтилган маблағ миқдорини корхонада амал қилаётган ҳақ тўлаш шартлари тариф ставкалари, нархлар белгилаш, қўшимча ҳақлар, устама ҳақлар тўлаш, мукофотлар ва шу кабилар бериш билан таъминлашдан иборат.

Юқорида келтириб ўтилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизими таърифи умумий хусусиятга эгадир. Оддий ҳаётда рағбатлантирувчи тизим деганда одатда иш ҳақининг асосий қисмини оширишни таъминловчи механизм тушунилади, иш ҳақининг бу қисми белгиланган меҳнат нормасини бажарганлик ёки ходимнинг меҳнат ҳиссасини тавсифловчи асосий кўрсаткич бўйича фаолият натижалари учун тўланадиган ҳақдир. Иш ҳақининг ана шу қисмини асосий иш ҳақи деб аташ қабул қилинган.

Иш ҳақини асосий (тариф) ва қўшимча (рағбатлантирувчи) ҳақларга бўлиш муқаррар равишда уларнинг нисбати қандай бўлиши керак деган масалани ўртага қўяди. Мантиқан олганда, асосий иш ҳақи ўзининг номини оқлаши учун ҳеч бўлмаганда 50% дан кўпроқни ташкил этиши, рағбатлантируви иш ҳақи эса тегишли равишда 50%дан камроқ бўлиши, яъни рағбатлантирувчи қисмнинг (K_p) улуши 100% ва асосий ҳақ (A_x) ўртасидаги фарққа тенг бўлиши керак:

$$K_p = 100 - A_x \quad (2)$$

Айни вақтда иш ҳақини амалий равишда ташкил этиш учун номлар мантиғининг ўзи билан иш кўриш етарли эмас. Иш ҳақининг таркибий қисмлари нисбатига корхонада ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва унга хос бўлган меҳнатни нормалаштириш сифати ҳал қилувчи таъсир кўрсатади. Тажрибанинг кўрсатишича, бу кўрсаткичлар қанчалик паст бўлса, ходим бажарадиган вазифалар доираси қанчалик ноаниқ бўлса, тарифли ҳақ

тўлаш салмоғи шунчалик паст бўлади ва рағбатлантирувчи ҳақ тўлашнинг улуши шунчалик юқори бўлади ва аксинча.

Вақтбай ишловчи ишчилар ва маошлар бўйича ҳақ оладиган ходимларда меҳнат вазифалари тушунчаси яна ҳам соддароқ бўлиб, кўпинча ишхонада тўлиқ иш кунини ўтказиш ва ўзларига маълум даражада бириктирилган у ёки бу юмушни адо этишдан иборат бўларди. Вақтбай ҳақ тўлашда қандайдир ишлар ҳажмини (масалан, режали топшириқни) қайд этиш қўшимча мукофот тўланишини талаб қиларди. Секин-аста шундай тамойил қарор топди: ишга келганлик учун - тариф ҳақи, ишда бирон-бир юмушни бажарганлик учун мукофот тўлаш. Бундай тушунчанинг вужудга келишига меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги сиёсат ҳам ёрдам берди.

Давлат томонидан белгиланадиган тариф ставкалари анча паст бўлиб, камдан-кам ҳолларда қараб чиқилар ва режалаштириш ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳақиқий даражасига зид келарди. Давлат паст даражадаги асосий иш ҳақини кафолатлаган бўлиб, ҳақиқатда тўланадиган ҳақни тариф ставкасидан деярли икки барабар кўп қилиб режалаштирар, бу билан корхоналарни ўз-ўзидан турли рағбатлантирувчи тўловлар жорий этишга, меҳнат вазифаларини асосий (тариф бўйича ҳақ тўланадиган) ва қўшимча (турли рағбатлантиришлар ёрдамида ҳақ тўланадиган) вазифаларга бўлишга ундарди. Шунинг учун ҳам иш ҳақи таркибида рағбатлантирувчи тўловлар даражаси юқорироқ эди.

Бу даража ҳозирги вақтда ҳам баъзи корхона ва ташкилотларда юқори бўлиб турибди. Бундай шароитда корхоналарнинг раҳбарлари тариф ставкасининг паст даражасига амал қилиб, рағбатлантирувчи тўловларнинг родини оширишга эътибор бермоқдалар. Бу эса ҳақ тўлашни ходимлар меҳнатининг натижалари билан бир амаллаб боғлаб туришга имкон бермоқда.

Илгари кўрсатиб ўтилганидек, меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходимнинг иш ҳақини меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг

битта кўрсаткичи: иш вақти ёки тайёрланган маҳсулот сифатига қараб шакллантиради.

Оддий вақтбай тизим ходимнинг иш ҳақини унинг тариф ставкасига ёки ҳақиқатда ишлаган вақтига қараб белгилайди. Ана шунга мувофиқ равишда тариф ставкалари: соатбай, кунбай ва ойлик ставкалар татбиқ этилади.

Соатбай ва кунбай тариф ставкаларини татбиқ этишда ходимнинг иш ҳақи миқдори қуйидаги формула билан белгиланади:

$$И_в = C_m \cdot T_x, \quad (3)$$

бунда $И_в$ – вақтбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм);

C_m – ходимнинг вақт бирлигидаги тариф ставкаси (сўм);

T_x – ишчининг ҳақиқатда ишлаган вақти (кун ёки соатларда).

Ойлик тариф ставкасини татбиқ этганда ходимнинг иш ҳақи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$И_в = \frac{C_m \cdot T_x}{T_n}, \quad (4)$$

бунда C_m – ойлик тариф ставкаси;

T_x - бир ой ичидаги ҳақиқатда ишланган кунлар миқдори;

T_n – бир ой ичидаги ҳисобланган иш кунлари сони (тақвим фондидан дам олиш ва байрам кунлари чегириб ташланади).

Оддий вақтбай ҳақ тўлашда ишланган вақт миқдори билан иш ҳақи ўртасида мутаносиб боғлиқлик бор. Оддий вақтбай меҳнат ҳақи тўлашнинг бошқача боғланиш шакллари мавжуд эмас.

Меҳнатга оддий ишбай ҳақ тўлаш шундай тузилганки, ишчининг иш ҳақи ишбай баҳога боғлиқдир, у тайёрланган маҳсулот бирлиги (бажарилган иш) учун тўланган ҳақдан иборатдир, шунингдек ишлаб чиқарилган маҳсулот (бажарилган иш) миқдорига боғлиқдир. Иш ҳақи миқдори қуйидаги формула билан аниқланади:

$$И_{ишб.} = R \cdot n, \quad (5)$$

бунда $I_{ишб.}$ – меҳнатга ишбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм);

R – маҳсулот (бажарилган иш) бирлиги учун белгиланган иш ҳақи (сўм);

n – тайёрланган маҳсулот (бажарилган иш)нинг миқдори (сўм);

Амалда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг қуйидаги тизимлари: якка тартибдаги, жамоа (бригада), бир йўла ҳақ тўлаш, бевосита, ишбай-прогрессив ва ишбай-регрессия тизимлари қўлланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка тартибдаги ишбай тизимида бажарилган ишнинг (буюм, деталь, операция) ҳар бир бирлиги учун ўзгармас ишбай нарх белгиланади. У қуйидаги формулалардан бири бўйича аниқланади:

$$R = \frac{C_{тр}}{H_{ич}} \quad \text{ёки} \quad R = C_{тр} \cdot H_{вт}, \quad (6)$$

бунда R – ишбай нарх (сўм, тийин);

$C_{тр}$ – бажарилаётган иш разрядига тўғри келадиган тариф ставкаси (сўм, тийин);

$H_{ич}$ – маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси; $H_{вт}$ – вақт нормаси.

Ишбай нархларни аниқлашда тариф ставкалари учун олинadиган вақт бирлиги нормалар белгиланadиган вақт бирлигига мос келишига (соат, смена) риоя қилиниши зарур.

Кўп станокли хизмат кўрсатиш шароитида якка тартибдаги ишбай ҳақ тўлашни ташкил этиш муайян ўзига хослиги билан ажралиб туради. Агар ишбай ишчи вақт нормалари бўйича бир неча станокда ишласа, белгиланган хизмат кўрсатиш меъёри шу доирада бўлганда, ишбай нархлар қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$R = \frac{C_{тр}}{n} \cdot H_{вт}, \quad (7)$$

бунда n – хизмат кўрсатиш меъёри билан белгиланган станоклар сонидир.

Меҳнат ҳақ тўлашнинг жамоа (бригада) ишбай тизими шундайки, бунда ишчиларнинг иш ҳақи ишлаб чиқариш бригадаси бажарган иш ҳажми (маҳсулот миқдори)га мувофиқ ҳисоблаб чиқилади. Ишбай ҳақ тўлашнинг бу тури анча самарали бўлади, чунки ишчилар гуруҳи ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш учун бир вақтда куч-ғайрат зарурати зарур бўлади, яъни бригада аъзолари ўртасида доимий ишлаб чиқариш алоқаси ўрнатилади, унинг бузилиши эса меҳнат натижаларига салбий таъсир кўрсатади. Мазкур тизимнинг татбиқ этиш соҳаси ишлаб чиқаришни комплекс механизациялашни амалга оширишга қараб кенгайтириб борилади. У эгали алоҳида-алоҳида бажарилган кўпгина операцияларни бирга қўшиб бажариш имконини беради.

Умумий жамоа нархларини аниқлашнинг иккита варианты мавжуд бўлиши мумкин. Биринчи вариантда бригада аъзоларининг кундалик тариф ставкалари суммаси бригаданинг сменада ишлаб чиқарган маҳсулоти нормасига бўлинади:

$$R_{жс} = \sum_{i=1}^n C_{mi} \cdot \frac{I}{H_{иш.бр}} \quad (8)$$

бунда $R_{жс}$ – жамоа ишбай нархи (сўм, тийин);

$H_{иш.бр}$ – бригаданинг маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси;

C_{mi} – ишчининг тариф ставкаси (сўм, тийин);

n – бригада ишчилари сони.

Иш ҳақини ҳисоблашнинг иккинчи варианты бажариладиган ишнинг сермеҳнатлиги калькуляциясига асосланган. Жамоа ишбай нархи бундай ҳолда бригада бажарган ишлар мажмуига кирадиган алоҳида иш турларининг операциялар бўйича нархлари суммасидан иборатдир. Бригаданинг умумий иш ҳақи тайёрланган маҳсулот миқдори (бажарилган иш бирлиги) учун умумий жамоа нархи ҳосиласи сифатида аниқланади, кейин эса ҳар бир ишчининг разряди ва ҳисобот даврида у ишлаган

ҳақиқий вақтни ҳисобга олган ҳолда бригада аъзолари ўртасида тақсимланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай (аккорд) тизимида аккорд топшириққа кирган муайян ишлар мажмуини бажарганлик учун тўланади, айрим операциялар ва иш турларининг бажарилиши ҳисобга олинмайди. Аккорд наряд бўйича иш ҳақи суммаси калькуляция асосида ҳисобланади. У вақт (маҳсулот ишлаб чиқариш) меъёрини ва мазкур мажмуага киритилган иш турлари нархлари ҳисобга олади.

Аккорд меҳнат ҳақи тўлаш одатда ишчилар жамоаси (бригада, звено) учун жорий қилинади ва ҳақиқатда пировард меҳнат натижаларига қараб меҳнатга ҳақ тўлаш жамоа тизимининг бир варианты сифатида қаралади. Айни вақтда у меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг бошқа турларидан шу билан фарқ қиладики, иш ҳақининг умумий миқдори бажарилган иш учун ишчига олдиндан, иш бошланмасдан эълон қилинади.

Аккорд ҳақ тўлашнинг татбиқ этилиши одатда ишлаб чиқариш топшириғини бажаришнинг муайян муддатини белгилаш билан боғлиқдир. Аккорд ҳақ тўлашдан фойдаланиш учун қурилишда анча қулай имкониятлар мавжуд. Бунга иқтисодиётнинг мазкур тармоғи учун хос бўлган меҳнатни ташкил этишнинг жамоа шакли ва қурилиш ишларини жадаллик билан олиб бориш зарурлиги ёрдам беради. Аккорд ишлаб чиқариш топшириғи бажарилишида атмосфера шароитларининг ёмон келиши туфайли бутун-бутун сменаларда иш тўхтаб қолиши мумкин. Бундай ҳолларда топшириқни бажариш муддати узайтирилиши, кўрсатиб ўтилган танаффуслар аниқ ҳисобга олиниши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг бевосита ишбай тизими шундан иборатки, ходимнинг иш ҳақи унинг шахсий ишлаб чиқариш нормасига эмас, балки бошқа ходимлар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлади. Ҳақ тўлашнинг бундай тизими иш нормалари бажарилишини ҳисобга олиш қийинроқ бўлган ёрдамчи ишларни бажарувчи ходимлар учун татбиқ этилади, лекин асосий ишбай ишловчи ходимлар ишлаб чиқариш

нормаларининг бажарилиши уларнинг меҳнати натижаларига боғлиқ бўлади. Бевосита ишбай тизим бўйича, масалан, асбоб-ускуналарни созловчилар, транспорт ишчилари (хайдовчилар, кирачилар, юк ташувчилар) меҳнатига ҳақ тўланади, улар деталларни цехлар ўртасида ва цехлар ичида ташиш ишларида банд бўладилар, шунингдек кўприкли кран хайдовчилари ва стропальчилар меҳнатига ҳам шу тизим бўйича ҳақ тўланади. Меҳнатга бевосита ишбай ҳақ тўлашдаги нархлар қуйидаги формула билан аниқланади:

$$R_{\text{бав}} = \frac{C_{\text{т.ин}}}{H_{\text{ич.ас}}} \quad (9)$$

бу ерда $R_{\text{бав}}$ – бевосита ишбай нарх (сўм, тийин);

$C_{\text{т.ин}}$ – ишбай тизим бўйича ҳақ тўланадиган ходимнинг кундалик тариф ставкаси (сўм, тийин);

$H_{\text{ич.ас}}$ – асосий ходимнинг сменадаги ишлаб чиқариш нормаси.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-ортиб борувчи тизими шу билан ажралиб турадики, меъёрларни бажаришнинг олдиндан белгиланган даражасидан бошлаб бажарилган операциялар, деталлар ёки буюмлар учун ишбай нарх муайян даражада кўпайтирилади. Шундай қилиб, ишбай нархлар меъёрларни бажаришнинг эришилган даражасига қараб табақалаштирилади. айти бир хизмат, операция, деталь ва ҳоказоларга турлича ҳақ тўланади ва меъёрларнинг бажарилиши қанчалик юқори бўлса, бажарилган ишнинг ҳар бир бирлиги учун тўланадиган нарх ҳам шунчалик юқори бўлади.

I боб бўйича хулоса

1. “Даромад” иқтисодий фаолият натижаларини ифодаловчи кўрсаткич бўлиб, у серкирра ва мураккаб мазмунга эга. Чунки, у бир вақтнинг ўзида бирон-бир фаолият натижасида олинган тушумни, пул маблағларини, натурал кўринишда олинган маҳсулотларни, иқтисодий ресурслар келтирувчи нафни ва бошқа тушунчаларни ифодалаши мумкин. Шунингдек, даромад умумий тушунча бўлиб, унинг таркибида аҳоли даромадлари муҳим ўрин тутди;

2. П.Самуэльсон ва В.Нордхаус иш хақи моҳиятини “Иш хақи бозор нархларининг муҳим туркумидир, чунки у меҳнат баҳоси бўлиб ҳисобланади” – дея тавсифлайдилар. Н.Волгин ва Р.Яковлевлар фикрича, “Иш хақи – бу, ишлаб чиқариш соҳасида банд бўлган меҳнат ёки ишчи кучи нархи ҳамда ишчилар ҳаётининг воситасининг асосий қисми ҳисобланади ва у ишчилар ўртасида меҳнат сарфи миқдори ва сифати ҳамда ҳар бир ходимнинг меҳнат ҳиссаси орқали тақсимланади ва корхонанинг якуний иш натижасига боғлиқ бўлади”.

3. Давлатларнинг иш хақи борасидаги миллий сиёсати мамлакат иқтисодий ривожланиш стратегияси ва режалари билан ҳамбарчас боғлиқ бўлиши керак;

4. Аҳоли даромадлари сиёсатининг моҳияти даромадларни давлат бюджети орқали турли даромад ва ижтимоий тўловларни олувчи гуруҳларни дифференциалланган солиққа тортиш йўли билан қайта тақсимлашдан иборат;

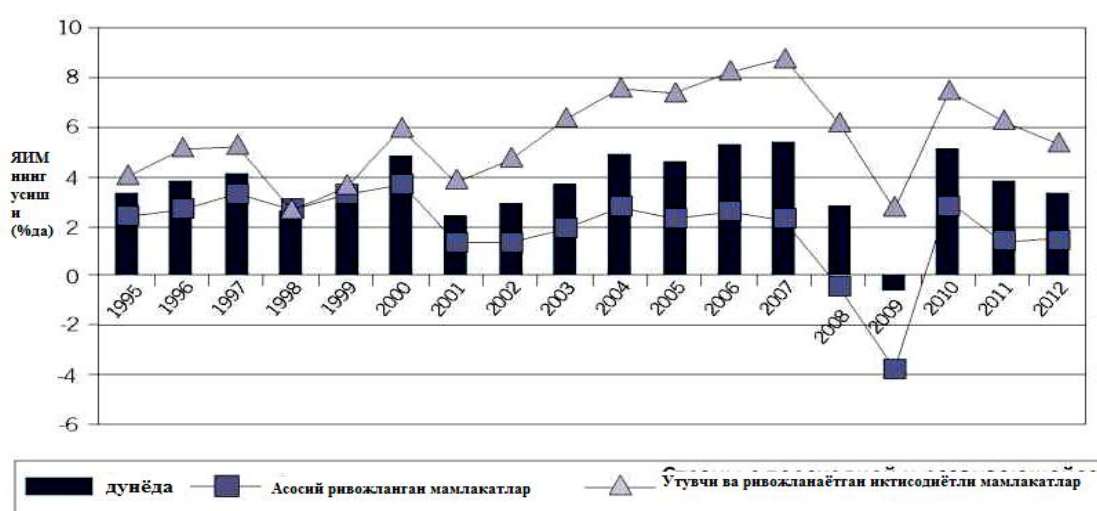
5. Давлатнинг даромадлар соҳасидаги сиёсатининг мақсади – аҳоли фаровонлиги ва ривожланишини ошириш ва унинг ижтимоий тараққиётга интилишини рағбатлантиришдир;

6. Бугунги кунда ривожланган мамлакатларда меҳнат унумдорлигини ошириш ва меҳнатга харажатларни камайтириш мақсадида иш натижаларига кўра қўшимча тўловларни тўлаш тизимлари кенг қўлланилмоқда.

II боб. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида аҳоли даромадлари ва иш ҳақини тартибга солишда ривожланган мамлакатлар тажрибаси

1. Ривожланган мамлакатларда аҳоли даромадлари ўзгаришининг таҳлили

XXI аср бошидаги кучли иқтисодий ўсишдан кейин 2008 йилда дунё иқтисодиёти глобал молиявий инқрозининг вужудга келиши туфайли катта ўзгаришлар рўй бергани маълум (2.1.1.-расм). Бунинг натижасида дунёнинг турли ҳудудларида инқрознинг таъсири кескин фарқлана бошланди. Бу эса ривожланган мамлакатлар гуруҳи учун 1930 йилдаги “Буюк рецессиядан” ҳам кўпроқ талофатлар олиб келди. Шу билан бирга, 2010 йилда мамлакатларда кутилгандан кўра жонланиш кучлироқ эди, аммо давлат қарзлари инқрозлари ва тежашга қаратилган турли чора тадбирлар туфайли, айниқса Европада сезиларли даражадаги иқтисодий ўсишнинг пасайишига олиб келди. Аксинча, бозор иқтисодиётига ўтаётган ва ривожланаётган мамлакатларда кескин тушиб кетиш ҳолатларидан сақлана олинди. Бунинг натижасида ушбу мамлакатлардаги ўсиш суръатлари 2000 йилдан ривожланган мамлакатларга нисбатан юқорироқ бўлди.



Манба: Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотлари www.ilo.org

2.1.1.-расм. 1995-2012йиллардаги иқтисодий ўсишнинг ўртача йиллик ўсиш суръатлари (ЯИМ доимий нархларда)

Дунё иқтисодиётидаги бундай ўзгаришлар албатта, аҳоли даромадларининг даражасига таъсир қилмай қолмаган. Масалан, АҚШ даги 4 кишидан иборат оиланинг йиллик даромадларини кўриб чиқадиган бўлсак, юқорида келтирилганидек, 2000 йилларда ўсиш суръатлари ўсиш тенденциясига эга бўлган (2.1.1.-жадвал). Аммо, 2005 йилдан сўнг вазият ўзгариб, 2012 йилда бу кўрсаткич 65000 АҚШ долларини ташкил қилиб, 2005 йилга нисбатан 4,3% га пасайиш юз берган.

2.1.1.-жадвал

АҚШ даги 4 кишидан иборат оиланинг йиллик даромади

(АҚШ долл.)

Йиллар	Оила даромади	Фоиздаги ўзгариши
2012	65000	-4,3%
2005	67019	1,4%
2004	66111	3,0%
2003	65093	3,6%
2002	62732	-0,9
2001	63278	1,7
2000	62228	3,7

Манба: : www.census.gov .

2010 йилда АҚШ да аҳолини рўйхатга ўтказиш натижасида олинган маълумотларга кўра, ёш оилаларнинг учдан бир қисмидан кўпроғи фарзандлари билан мухтожликда ҳаёт кечиришар экан. Мухтожликда яшовчи оилалар миқдори 37 фоизни ташкил қилиб, 1993 йилда қайд этилган 36 фоизли максимум кўрсаткичидан ортиб кетган. 2000 йилларда бу кўрсаткич 25 фоизлар атрофида бўлган. Уй хўжаликларидан фарқли ўлароқ 65 ёшдан катта булган кишиларнинг даромадлари 2007 йилдан 2010 йилгача бўлган даврда 5,5фоизга ўсган. Бунга асосий сабаб ушбу ёшдаги кишиларнинг асосий даромади инвестициялардан даромадлар ва пенсиялардир, шунинг учун инқироз уларнинг даромадларига таъсир

ўтказмаган. 15 ёшдан 24 ёшгача бўлган аҳоли гуруҳларининг даромадлари ҳам 15,3 фоизга тушиб кетган.

Агар АҚШдаги алоҳида шахслар даромадининг динамикасини кўрадиган бўлсак, бир кишига тўғри келадиган даромадлар миқдори деярли ҳар йили ошиб борган (2.1.2-жадвал). Инқирозгача бўлган даврда ўсиш суръатлари 5-6 фоизни ташкил қилган бўлса, инқироз бошлангандан кейин 2009 йилда даромадлар 5,1 % га тушиб кетган. Бунга аҳоли ўртасидаги ишсизлик даражасининг ортгани сабаб бўлган. Аммо кейинги икки йил давомида АҚШ ҳукумати томонидан амалга оширилган инқирозга қарши чора тадбирлар туфайли паст даражада бўлса ҳам ижобий тенденциялар кузатилган. 2011 йилда жисмоний шахсларнинг жон бошига тўғри келадиган даромадлар миқдори 41663 АҚШ долларини қилиб, инқироздан аввалги миқдори даражасига қайтган.

2.1.2-жадвал

АҚШда жисмоний шахсларнинг жон бошига тўғри келадиган йиллик даромадлар миқдори (АҚШ долл)

Йиллар	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган даромадлар миқдори АҚШ долл	Олдинги йилга нисбатан ўсиш суръатлари, фоизда
2006	36714	-
2007	38611	105,2
2008	40947	106,1
2009	38 846	94,9
2010	39937	102,8
2011	41663	104,3

Манба: www.infoplease.com

Аммо шунга қарамасдан, агар АҚШдаги қашшоқлик даражасини таҳлил этадиган бўлсак, бу кўрсаткич йил сайин кўтарилиб борган (2.1.3-жадвал).

Инқироздан олдинги йилларда қашшоқликда яшовчи одамларнинг улуши ўртача 13 фоиз миқдорида сақланиб турган бўлса, 2009 йилдан бошлаб ушбу кўрсаткич ўсиб келмоқда.

2.1.3-жадвал

2002-2010 йиллар давомида АҚШ даги қашшоқлик даражаси (фоиз)

	2002-2004 йиллар учун 3 йиллик ўртача миқдори	2002-2003 йиллар учун 2 йиллик ўртача миқдори	2003-2004 йиллар учун 2 йиллик ўртача миқдори	2005	2006	2007	2008	2009	2010
АҚШ	12,4%	12,3%	12,6%	13,3%	13,3%	13,0%	13,2%	14,3%	15,1%

Манба: www.infoplease.com

Иқтисодчиларнинг тахминларига кўра, рақамлар кейинги йилларда ҳам яхшиланиб қолмайди, чунки ишсизлик даражаси ҳамон 9 фоиз даражасида сақланиб қолмоқда. Уларнинг фикрига кўра, мамлакатдаги ишсизлик даражасининг кўпайиши қашшоқликда яшовчи кўпгина америка фуқароларининг қашшоқликда яшаётганлигига сабаб бўлмоқда. Brookings Institution нинг яқиндаги ҳисоб китобларига кўра 2015 йилга келиб, рецессия 10 миллионга яқин америкаликларни қашшоқлик даражасига олиб келади.

Мана беш йилдирки дунё бўйлаб инқироз давом этиб келмоқда. Ҳукуматлар ва ҳалқаро ташкилотлар бунга чек қўйиш учун барча саъй ҳаракатларни қилишмоқда. Аммо инқироз якун топиш ўрнига турли давлатларнинг янги ва янги иқтисодий муаммоларни келтириб чиқармоқда.

Швецияда ижтимоий ҳимояга катта эътибор қаратилади. Бу мамлакатда бандлик даражаси доимо дунё бўйича энг юқори кўрсаткичлардан бирига эга бўлиб келмоқда. Швеция аҳолисининг даромадлари таркибини ўрганадиган бўлсак, даромадларнинг умумий миқдори сўнгги йилларда ўсган, аммо даромадлар таркибидаги баъзи

кўрсаткичлар пасайганлигини кўришимиз мумкин. (2.1.4-жадвал). Масалан, инқироз туфайли тадбиркорлик фаолиятидан олинадиган даромадлар ва фоиз, дивидендлар кўринишидаги даромадлар пасайганлиги ва прогноз вариантларида ҳам бу кўрсаткичлар пасайиши кузатишимиз мумкин. Шунингдек иқтисодий рецессия туфайли Швецияда ҳам ишсизлик даражаси кўтарилмоқда, шу сабабли ҳам меҳнат бозорида бериладиган нафақалар миқдори ўсиши кутилмоқда ва 2014 йилда 2011 йилга нисбатан 17,9 фоизга ўсиши прогноз қилинмоқда. Меҳнат фаолиятига кўра компенсациялар эса аксинча, пасайиши тахмин қилинмоқда.

2.1.4-жадвал

Швеция аҳолисининг даромадларининг таркибий қисми (миллион швед крони)

	2011	2012	2013	2014	Фоиздаги ўзгариши			
					12/11	13/12	4/13	4/11
Меҳнат ва капиталдан дастлабки даромадлар								
Иш ҳақи	1 395 544	1 420 960	1 464 367	1 495 921	1,8	3,1	2,2	7,2
Тадбиркорлик фаолиятидан даромадлар	46 787	46 305	46 142	45 704	-1,0	-0,4	1,0	2,3
Фоиз/дивиденд	102 693	97 890	97 267	100 412	-4,7	-0,6	3,2	-2,2
Капиталнинг ўсиши	130 343	116 487	125 535	130 267	-10,6	7,8	3,8	-0,1
Бирламчи даромадларнинг жами миқдори	1 675 367	1 681 642	1 733 312	1 772 303	0,4	3,1	2,2	5,8
Солиққа тортиладиган даромадлар								
Пенсиялар	373 347	395 211	417 333	419 016	5,9	5,6	0,4	12,2
Касаллик ёки фаолиятига кўра компенсациялар	46 997	43 372	41 081	38 383	-7,7	-5,3	-6,6	-18,3
Касаллик бўйича нафақалар	19 696	22 820	23 131	23 004	15,9	1,4	-0,6	16,8

Ота оналар учун нафақалар	29 960	31 012	32 394	33 238	3,5	4,5	2,6	10,9
Меҳнат бозорининг ёрдам нафақаси	26 601	27 334	30 145	31 371	2,8	10,3	4,1	17,9
Бошқалар	3 201	3 212	3 280	3 279	0,4	2,1	0,0	2,4
Солиққа тортиладиган жами даромадлар миқдори	499 801	522 961	547 364	548 291	4,6	4,7	0,2	9,7
Солиққа тортилмайдиган бепул трансфертлар								
Бола учун миллий нафақа	24 162	24 083	24 313	24 438	-0,3	1,0	0,5	1,1
Стипендиялар шу жумладан ўқиш учун ссудалар	27 194	28 260	28 564	28 296	3,9	1,1	-0,9	4,0
Уй жой учун нафақалар	14 942	16 322	16 246	16 135	9,2	-0,5	-0,7	8,0
Ижтимоий ёрдам	10 819	11 279	11 526	11 669	4,2	2,2	1,2	7,9
Бошқалар	9 859	9 956	10 219	10 322	1,0	2,6	1,0	4,7
Жами бепул трансфертлар миқдори	86 977	89 899	90 867	90 860	3,4	1,1	0,0	4,5
Солиқлар ва умумий ижтимоий фондларга тўловлар	570 044	580 641	607 138	621 275	1,9	4,6	2,3	9,0
Соф фойда	1 692 101	1 713 861	1 764 406	1 790 179	1,3	2,9	1,5	5,8

Манба: www.scb.se – Швеция давлат статистика қўмитаси расмий сайти

2. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирозининг ривожланган мамлакатлардаги иш ҳақи даражасига таъсири

Жаҳон молиявий-иқтисодий инқироз дунёнинг турли чеккаларида меҳнат бозорига сезиларли даражадаги салбий таъсир кўрсатди, тикланиш жараёнлари эса ҳамон ноаниқлигича қолмоқда. Ўртача иш ҳақи глобал миқёсда ўсиш тенденциясига эга бўлсада инқирозгача бўлган даврга нисбатан анча паст ҳисобланади. Шунингдек, инқирознинг таъсири турлича бўлган.

Ривожланган мамлакатларда ўртача иш ҳақи даражаси инқироз туфайли 2008 ва 2011 йилларда икки марта қисқарди, кейинги йиллардаги ўсиш суръатлари эса жуда ҳам паст ўсиш кўрсаткичларига эга бўлади деган тахминлар мавжуд.

Ўтиш иқтисодиётидаги мамлакатларнинг иш ҳақи даражаси умуман олганда инқирозга нисбатан барқорорлигини сақлаб қола олди. Агар Осиё мамлакатларида ўсиш суръатлари сезиларли даражадаги ўсишни сақлаб қола олди.

Марказий Осиёда ҳам 2009 йилда пасайиш кузатилганига қарамасдан, шундан сўнг ўсиш тенденцияси кузатиб борилмоқда.

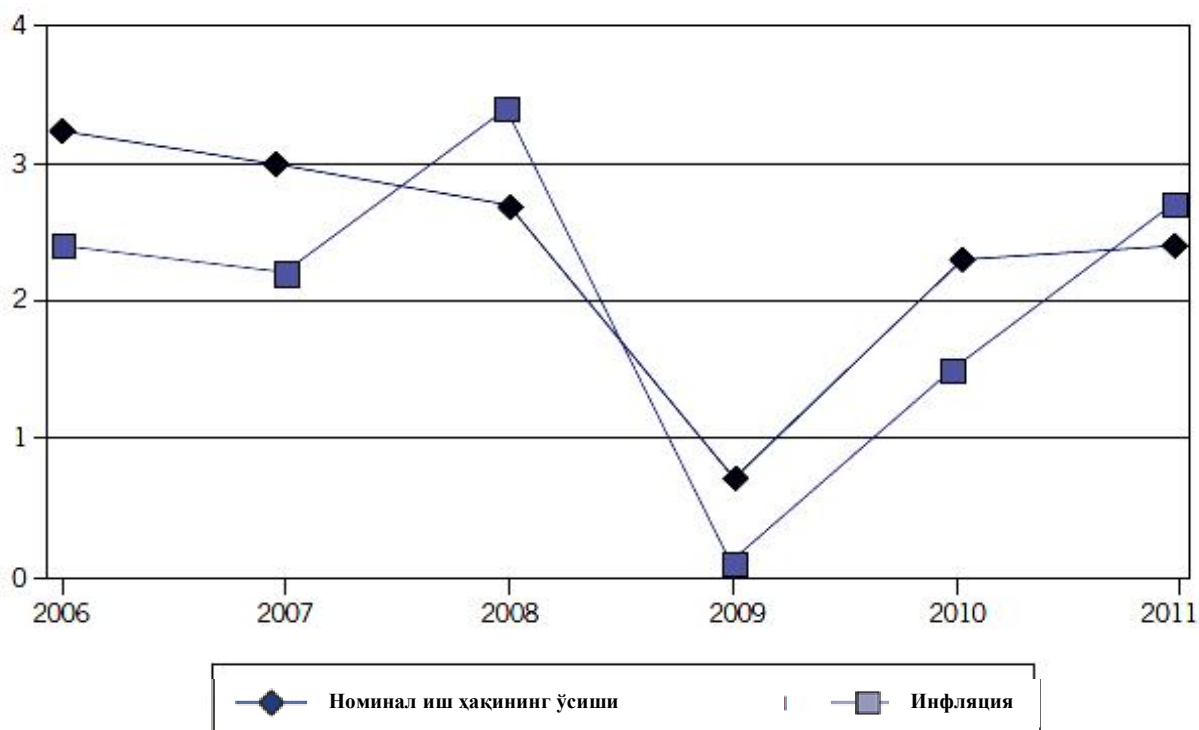
2.2.1-жадвалда каттароқ дардаги реал иш ҳақи даражасини кўрсатиб беради. Жадвалдан кўриниб турибдики, дунё бўйича ўртача ойлик иш ҳақи деярли чорак қисмга ўсган, аммо ҳудудлар бўйича катта тафовутларга эга эканлигини кузатишимиз мумкин. Агар Осиёда деярли икки баробар ўсган бўлса, Африка, Лотин Америка мамлакатларида ўсиш бир мунча пастроқ, ривожланган мамлакатларда эса ўсиш 5 фоизни ташкил қилди.

2.2.1-жадвал

2000 йилдан бошлаб ҳудудлар бўйича ўртача ойлик иш ҳақининг ўсиш суръатлари (фоизда)

Ҳудудлар	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Осиё	100,0	149,0	158,8	165,1	174,6	185,6	(194,9)
Африка	100,0	103,9	105,3	108,1	108,6	115,4	117,8
Лотин Америкаси ва Кариб хавзаси мамлакатлари	100,0	105,4	108,5	109,3	111,0	112,6	115,1
Ривожланган мамлакатлар ва Европа Иттифоқи	100,0	103,3	104,5	104,1	104,9	105,5	105,0
Марказий ва жануби шарқий Европа мамлакатлари	100,0	204,4	233,9	253,4	244,4	257,9	271,3
Дунё бўйича	100,0	112,8	116,1	117,3	118,8	121,3	122,7

Юқорида таъкидлаб ўтганимдек, ривожланган мамлакатлардаги иш ҳақи 2008 ва 2011 йилларда пасайди. 2.2.1-расмда номинал ўртача иш ҳақи ва инфляция даражалари кўрсатилган. Маълумотлардан кўриниб турибдики, 2008 йлда инфляция даражаси жуда юқори ва у номинал иш ҳақи даражасининг ўсиш суръатларидан юқори бўлганлиги сабабли, реал иш ҳақининг пасайишига олиб келди. 2009 йилда бошланган дунёдаги иқтисодий пасайиш номинал иш ҳақи даражасини ва истеъмол нархларини музлатиб қўйди. Шундан сўнг, номинал иш ҳақининг ўсиши тўхтаб қолди, аммо 2011 йилда истеъмол нархлари инқирозгача бўлган даврдаги даражасига қайтганлиги реал иш ҳақининг пасайишига сабаб бўлди.



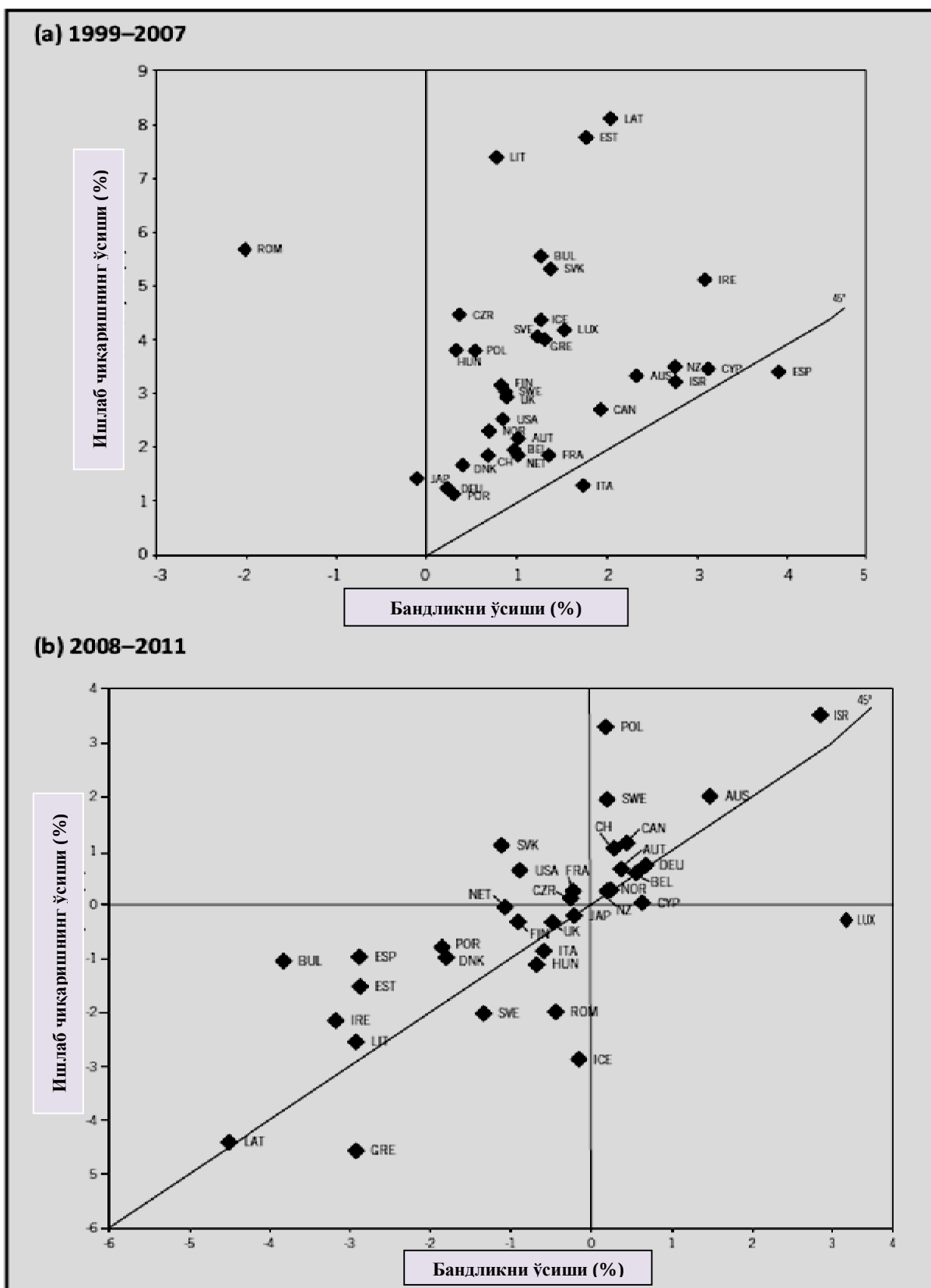
2.2.1-расм. Ривожланган мамлакатларда 2006-2011 йилларда номинал иш ҳақи ва инфляция даражалари динамикаси (йиллик фойзда)

2.2.2-расмда ривожланган мамлакатларнинг инқироз давридан олдинги йиллардаги (1999-2007) ва инқироз бошлангандан кейинги йиллардаги (2008–2011) бандлар сони ва ишлаб чиқариш ҳажмларининг ўсиш суръатлари келтирилган. Кейинги расмда эса ривожланган

мамлакатларнинг реал ўртача иш ҳақи ва меҳнат унумдорлигининг ўртача йиллик ўсиш темплари кўрсатилган. Биргаликда бу икки кўрсаткичлар иқтисодий ўсишнинг ишчи кучига таъсири ва Буюк рецессиянинг меҳнат бозорига таъсир қилиш манзарасини кўрсатиб беради. Агар инқирозгача бўлган даврни кўрадиган бўлсак, деярли барча мамлакатларда бандлик даражасининг ўсиш суръатлари ЯИМ нинг ўсиш суръатларига кам ёки кўп миқдорда яқин бўлган ўсиш суръатларига эга бўлган. Фақатгина Италия ҳамда Испания мамлакатлари расмни бўлиб турувчи чизикнинг ўнг томонида жойлашганлиги бунинг исботидир.

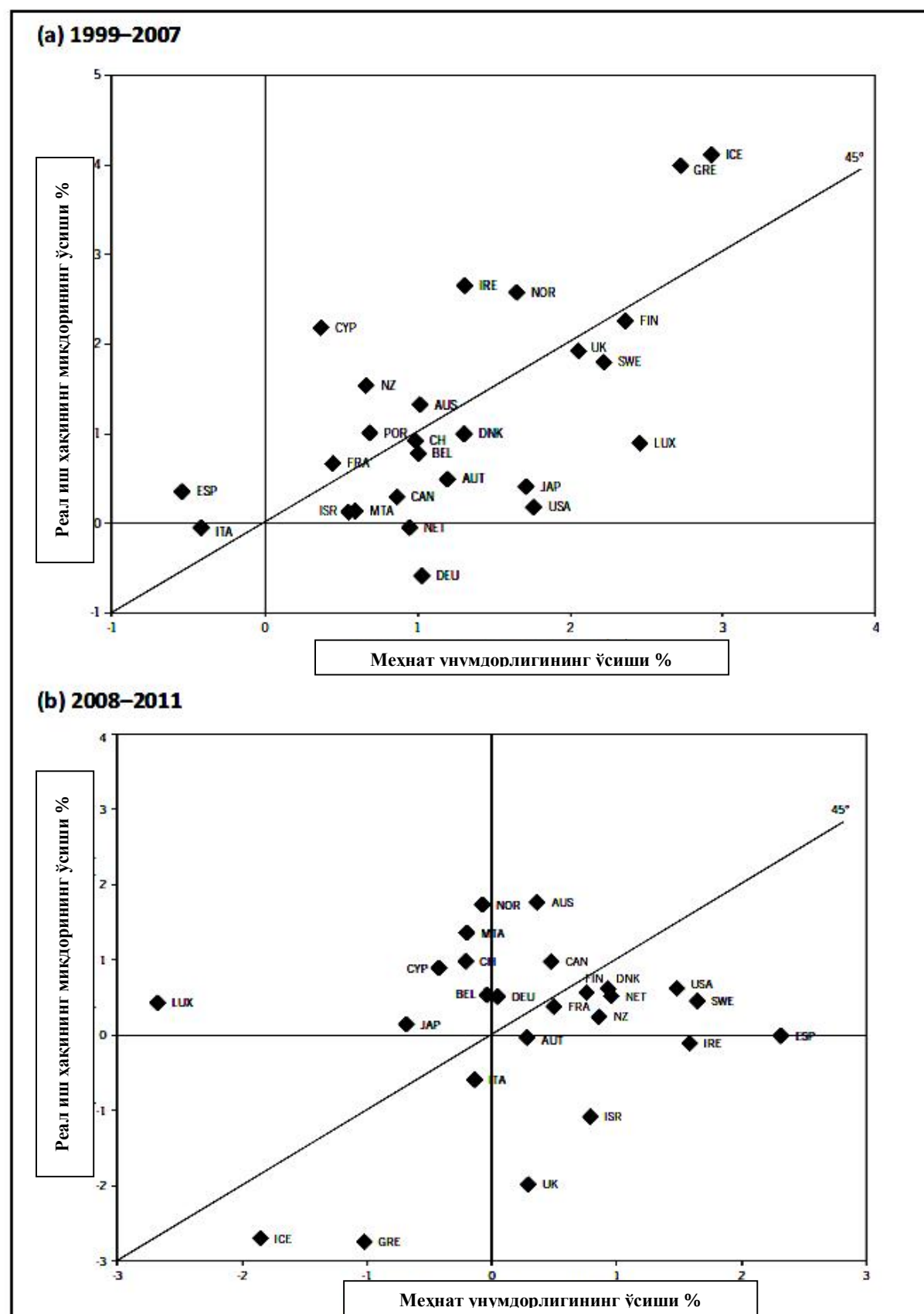
ЯИМнинг ўсиш суръатлари бандликнинг ўсиш суръатларига нисбатан ошганлиги сабабли, меҳнат унумдорлиги ҳам мос равишда ўсди. Буни Испания ва Италия мамлакатлари кейинги расмда вертикал чизивнинг ўнг томонида турганлигидан ҳам кўришимиз мумкин.

2.2.3-расмда кўрсатилганидек, кўпгина мамлакатларда реал иш ҳақи даражаси ва меҳнат унумдорлигининг бир вақтдаги ўсиши кузатилган (2.2.3- (а) расмдаги юқори ўнг бурчакдаги давлатлар гуруҳи). Дания, Франция, Финландия, Буюк Британия каби мамлакатларда иш ҳақи ва меҳнат унумдорлигининг ўсиши ўртасидаги яқин боғлиқлик кўриниб турибди. Аммо ҳамма давлатларда ҳам ўзгариш бу даражада бир хил кечмаган. 2.2.3.(а) – расмда кўрсатилганидек, Ирландия Греция мамлакатларида ўртача иш ҳақининг ўсиши меҳнат унумдорлиги ўсишидан олдинроқ бўлган, шу билан бирга мамлакатларда сезилмас даражадаги иш ҳақининг тушиши (Италия) ёки ўзгармаслиги (Испания) билан меҳнат унумдорлиги сезиларли пасайиш юз берган. Ва аксинча, АҚШ, Япония каби йирик мамлакатларда меҳнат унумдорлигининг ўсиши иш ҳақининг ўсишидан юқори бўлган, айниқса, Германияда эса 1997–2007 йилларда меҳнат унумдорлигининг ўсишига қарамасдан иш ҳақининг пасайиши кузатилган.



Примечание. Қисқартирилган мамлакатларнинг тўлиқ номлари 1 иловада келтирилган
 Манба: Эконометрическая модель трендов МОН, март 2012; МВФ, база данных Перспективы развития мировой экономики. www.ilo.org

2.2.2-расм. 1999–2007 ва 2008–2011 й. ривожланган мамлакатларда ишлаб чиқариш ва бандликнинг ўсиш суръатлари, (%)да



Манба: Эконометрическая модель трендов MOT, март 2012; МВФ, база данных Перспективы развития мировой экономики. www.ilo.org

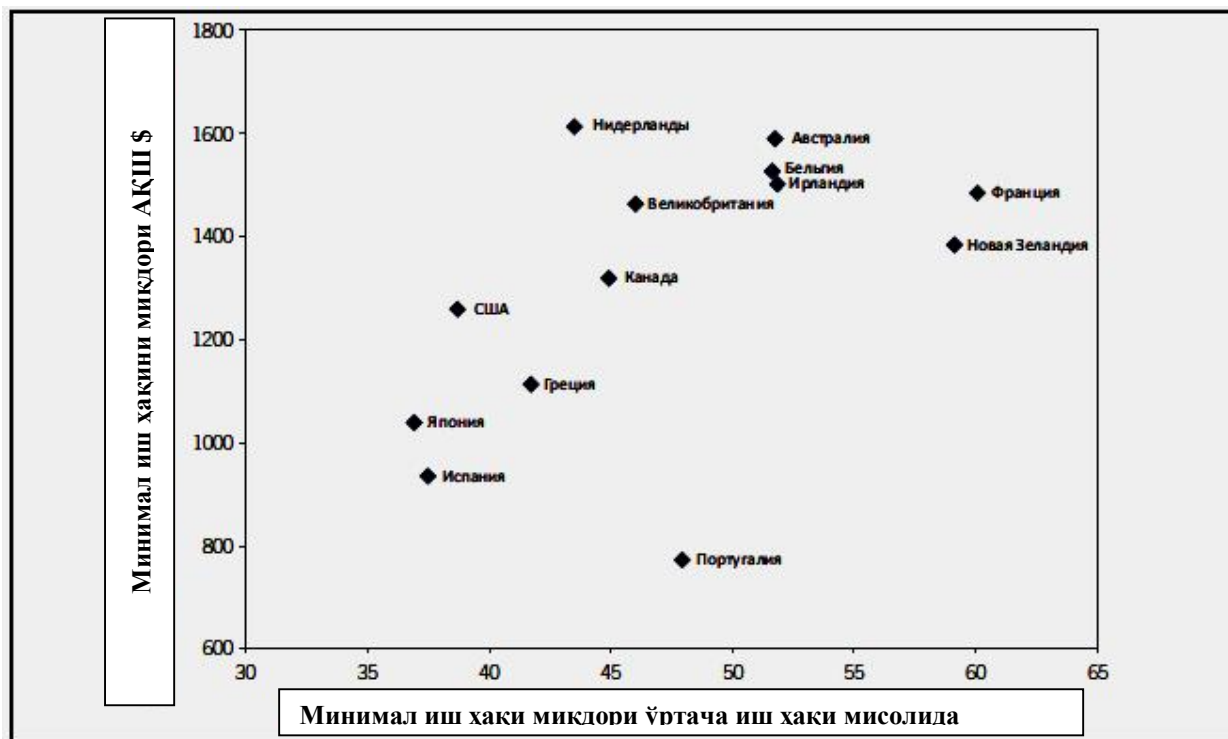
2.2.3 - расм. 1999–2007 ва 2008–2011 й.й. ривожланган мамлакатларда реал иш ҳақи ва меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари, (%)да

Иш ҳақи даражасини таҳлил қилар эканмиз, минимал иш иш ҳақи даражасини ҳам таҳлил қилиш мақсадга мувофиқдир. Бугунги кундаги иқтисодий шароитларда минимал иш ҳақи (МИХ) ривожланган мамлакатлар ва ривожланаётган мамлакатлар сиёсатининг энг зиддиятли масалаларидан бири ҳисобланади. ХМТ нинг муносиб меҳнат дастури доирасида аъзо мамлакатларга ночор аҳоли қатламларини ижтимоий ҳимоя қилиш ва ночор ишчилар сонини қискартириш мақсадида МИХни киритишга чорламоқдалар. Бундан ташқари, ХМТ нинг кўрсатмаларига кўра, давлат МИХнинг миқдорини ижтимоий шериклар билан баланслашган ёндашувга асосланган ҳолда, ишчи ва оилаларнинг эҳтиёжларини, ҳамда меҳнат унумдорлиги, иқтисодий ўсишни таъминлаш ва юқори бандлик даражасини сақлаш каби иқтисодий омилларни ҳисобга олган ҳолда белгилашлари лозим¹⁸. Европа комиссияси ҳам худди шундай деб ҳисоблайдилар ва Игтifoққа аъзо мамлакатларни кам таъминланган ишчиларнинг ишлашини олдини олишга қаратилган МИХ миқдорини белгилшга ва муносиб меҳнатни ташкил қилишга ундамоқдалар. Шу сабабли ҳам МИХ миқдорини белгилаш борасида мунозаралар давом этмоқда.

Ривожланган мамлакатлар ўртасида тўлиқ бандлик шароитида МИХ ўртача иш ҳақи миқдорининг қандай қисмини ташкил қилиш бўйича тафовутлар вужудга келган. Янги Зелландия ва Францияда бу кўрсаткич 60%га, Япония, Испания, АҚШ да эса 40 %ни ташкил қилади.(2.2.4 расм). Бу диапазон МИХ белгиланадиган институтционал механизмлар ўртачидаги тафовутларни акс эттиради. Бу шунингдек МИХ кам ҳақ олувчи ишчиларни сиқиб чиқариш ёки меҳнат бозорида иш жойларининг қисқариши каби келтириб чиқарадиган турли рисклар ҳақидаги тасаввурларнинг турли хиллиги ҳақида маълумот беради. Ўртача ойлик иш ҳақи динамикаси билан бирга бу омиллар ривожланиши мамлакатлар

¹⁸ Конвенция об установлении минимальной заработной платы, 1970 г. (№ 131).

ўртасида МИХ нинг абсолют миқдори ўртасидаги тафовутларни тушунтириб беради.



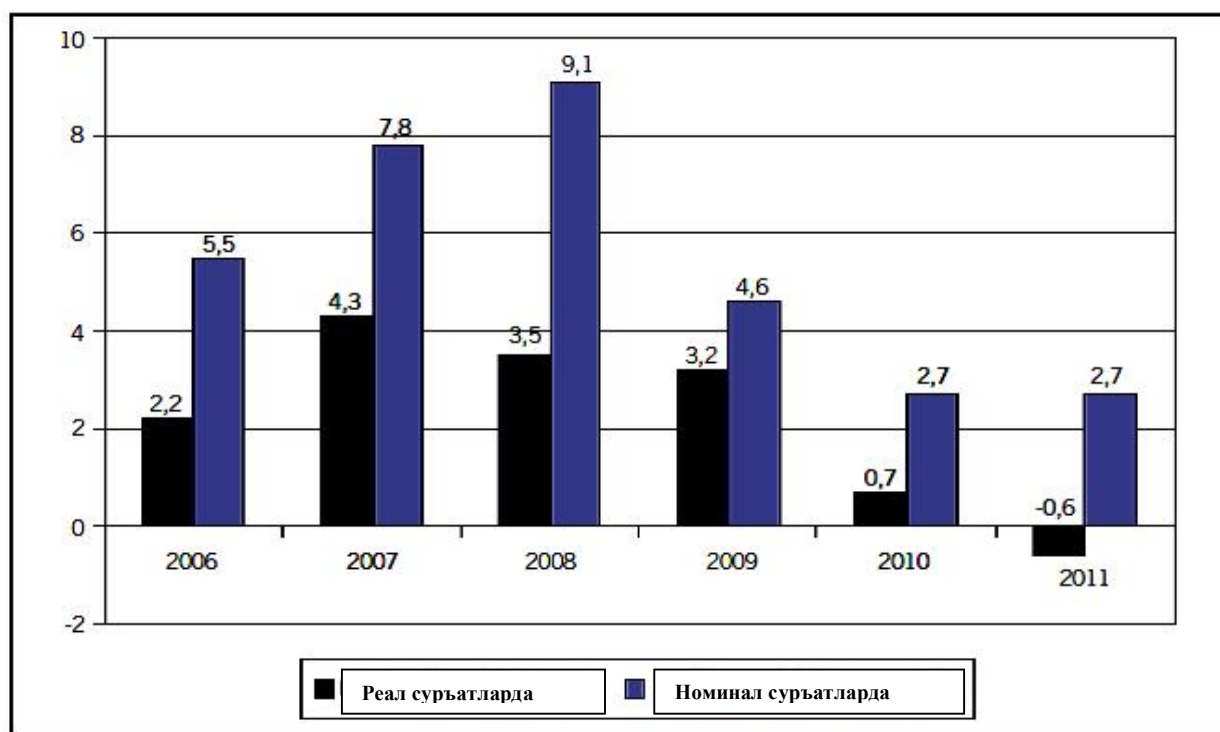
Изох: Нидерландияда минимал ва ўртача иш ҳақлари нисбати байрам кунлари ишлаганликлари учун 8% қўшимча тўлов туфайли 47,1 % га кўтарилган. 13 ва 14 иш ҳақлари билан ҳисобланганда минимал ва ўртача иш ҳақлари нисбати Португалияда 56 %га ва Испанияда 43,8 % гача кўтарилган.

Манба: Глобальная база данных MOT по заработной плате; Low Pay Commission, 2012.

2.2.4.-расм. 2010 йилда тўлиқ бандлик шароитида баъзи ривожланган мамлакатларда МИХ миқдори (АҚШ долл.) ва ўртача иш ҳақида улуши

МИХнинг оптимал миқдори ҳақидаги фикрларнинг турли туманлиги каби ушбу инструментнинг иқтисодий инқиро давридаги аҳамияти ҳақидаги ёндашувлар ҳам кўп. Агар фақат ривожланган мамлакатлар билан чегараланиб қоладиган бўлсак, инқироз бошлангандан то 2009 йилгача директив органлар уни актив равишда МИХ ни аҳолининг заиф қатламларини ҳимоя қилиш учун қўллаган деган тасаввурга эга бўлишимиз мумкин (2.2.5-расм). Аммо сўнгги йилларда МИХ миқдори фақатгина инфляцияни ҳисобга олган ҳолда индекслаштирилганини расмда кўришимиз мумкин. 2009 йилдан кейинги даврда реал МИХ

миқдори ривожланган иқтисодий мамлакатларда жуда ҳам секин суръатларда ўсган (ёки умуман пасайган).



Изоҳ: 26 та ривожланган мамлакатларнинг реал ва номинал МИҲнинг ўсиш суръатларининг ўртача миқдори.

Манба: ХМТ нинг иш ҳақи бўйича глобал маълумотлар базаси

2.2.5- расм. 2006–2011 йилларда ривожланган иқтисодий мамлакатларда МИҲ нинг ўсиш суръатлари, фоизда

Грецияда МИҲнинг олдинги миқдоридан 22% га кескин тушиб кетиши юз берди¹⁹. Бу Греция ҳукуматига Европа стабиллаштириш фондидан (ЕСФ) молиявий ёрдам олиш учун Европанинг марказий банки, Европа комиссияси ва халқаро валюта фондининг(ХВФ) талабига кўра қилинган эди. ХВФ га кўра, иш ҳақи миқдорини қисқартириш мамлакатга рақобатбардошлигини и ва иқтисодий ўсишни қайтариш учун керак бўлган, чунки бунга миллий валютани девалвация қилиш ёки фоиз ставкасини коррективровка қилиш билан эришиб бўлмайди. Шунингдек ХВФ Грецияда МИҲ бошқа ривожланган мамлакатлардан кўра нисбатан

¹⁹ Бир ойда 877 евродан 684 еврогача тушиб кетган

баланд бўлган деб ҳисоблаган, аммо расмдаги статистик маълумотларга кўра эса бу кўрсаткич умумий чегара доирасида бўлган. Португалияга эса ЕСФ маблағлари МИХ ни музлатиб қўйиш шарти билан берилган эди.

3. Аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш борасида олиб борилаётган ҳорижий мамлакатлар тажрибалари

Иш билан бандлик ва ишсизликни тартибга солиш бўйича чет эл тажрибаси Ўзбекистон Республикасида миллий иқтисодий трансформация қилиш жараёни хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда фойдаланилиши мумкин.

Швецияда меҳнат бозорини тартибга солиш бўйича олиб борилган сиёсат ҳам муайян қизиқиш туғдиради. Бу сиёсатнинг натижаларини мамлакатда иқтисодий ўсишнинг нисбатан юқори ва барқарор суръатлари, инфляциянинг паст даражаси ҳамда аҳолининг амалда иш билан тўла бандлиги таъминланганлигидан ҳам билса бўлади. Швецияда иқтисодий сиёсат компаниялар фойдаси ҳаддан ташқари ортиб кетишини чегаралашга қаратилган. Тегишли касб ва малака даражасига эга мамлакатдаги барча ишчи ва хизматчилар ўз корхоналари молиявий аҳволидан қатъий назар тенг иш ҳақи оладилар. Мамлакатда ишсизлар учун ҳам, меҳнат билан банд персонал учун ҳам касб тайёргарлиги ва қайта тайёрлаш ривожланган тизими амал қилади. Бу йўл билан иш кучининг минтақавий ва касбий ҳаракатчанлиги рағбатлантирилади.

Швециянинг бу соҳадаги тажрибаси ноёб эканлигини таъкидлаш керак. Давлатнинг аниқ мақсадга йўналтирилган сиёсати бир томондан зарур сифатга эга иш кучини шакллантиришни, иккинчи томондан эса, янги иш ўринлари яратишни қўллаб-қувватлашга йўналтирилган. Бунинг учун таъсир кўрсатишнинг фаол усуллари: малака ошириш ва қайта тайёрлаш ҳаражатларнинг бир қисmini иш ҳақиға субсидия қилиш, жамоатчилик ишларни ташкил этиш ва ҳоказолардан қўлланилади. Шу билан бир қаторда давлат субсидиялари орқали етарли даражада

рентабелли бўлмаган, лекин муайян ижтимоий функцияларни бажариш учун зарур бўлган корхоналарда иш билан бандлик зарур даражада ушлаб турилади. Меҳнат бозорини “шведчасига” тартибга солишда давлат фақат янги иш ўринлари яратишни кўпайтириш билангина чегараланиб қолмасдан, иш кучи сифатини оширишга қаратилган чораларга устувор эътибор беришини алоҳида таъкидлаш керак. Чунки биргина янги иш ўринларининг кўпайиши улар мавжуд иш ўринлари билан муқаррар равишда рақобат қилиши сабабли кўзланган самарага эришиш имконини бермайди.

Буюк Британияда ҳукуматнинг меҳнат бозоридаги фаол сиёсати иш билан бандлик даражасини оширишга қаратилган махсус дастурларда ўз ифодасини топади. Уларда қўйилган вазифалар ҳамда бу вазифаларни ҳал этиш воситалари бўйича мазкур дастурларни бешта йўналишга гуруҳлаш мумкин:

- иш билан бандлик мавжуд даражасини сақлаб туриш. Бунда ортиқча иш кучини ишдан бўшаётган компанияларнинг меҳнат салоҳияти камайишини қоплаш сифатида улар моддий жиҳатдан рағбатлантириладилар;

- иш билан бандлик даражасини ошириш. Бунда компаниялар ишга қабул қилган ҳар бир ходим, энг аввало ёш ходим учун субсидия олади;

- давлат хайрия тадбирлари доирасида жамоатчилик ишларида (одатда бу нуфузли ҳисобланмайдиган, лекин ижтимоий жиҳатдан муҳим меҳнат фаолияти ҳисобланиб, моҳияти бўйича кейинчалик жамоатчилик ишларига жалб этилганларни хусусий корхоналарда тўлақонли меҳнатга мотивация қилишга қаратилган) иш билан бандлик;

- меҳнат бозорида иш кучи таклифини камайитириш (масалан, қарилик бўйича пенсияга муддатидан илгари чиқишни рағбатлантириш йўли билан);

- ишсизларни касбга ўқитишни ташкил этиш (бу ўқув давомида унга жалб этилганлар ҳам иш билан бандлар, ҳам ишсизлар қаторида ҳисобланмайдилар).

Буюк Британия иш билан бандликни тартибга солишда яна бир муаммо - миграцияни тартибга солиш ва иш кучи эркин ҳаракатланишига шарт-шароитлар яратиш зарурати туғилди. Жумладан, ҳукумат миграция йўлидаги тўсиқларни бартараф этиш учун муайян компания билан келишилмаган шахсий миграция харажатларини қоплашга қўшимча маблағ ажратади. Бундан кам иш ҳақи тўланадиган иш кучи даромадларини оширмасдан мавжуд меҳнат бозоридан самарали фойдаланиш ва иш билан бандлик даражасини ошириш мақсади кўзланган эди. АҚШда янги иш ўринларини яратиш ишсизликни тартибга солишнинг энг самарали воситаси ҳисобланади. Бунда энг кўп иш ўринлари савдо, хизмат кўрсатиш, қурилиш соҳаларида яратилмоқда.

Меҳнат бозорида фаол сиёсат юргизиш ходимлар салмоқли қисмини ишсизликдан ҳимоя қилиш имконини беради. Аммо мазкур сиёсат катта миқдордаги молиявий маблағларни талаб этиши ҳисобга олинадиган бўлса, давлат бюджетлари тақчил бўлган мамлакатлар бундай йўл тутишга қодир эмаслар. Иш билан бандлик соҳасида фаол сиёсат олиб бориш тадбирларини шартли равишда уларнинг иш кучига талаб ва унинг тақлифига таъсир кўрсатиш принципи бўйича таснифлаш мумкин. Иш кучига талаб даражасига таъсир уч йўналиш: иш ўринлари тақлифини кўпайтириш, меҳнат ресурсларини қайта тақсимлаш, мавжуд иш ўринларини сақлаш бўйича амалга оширилади.

Иш ўринларига тақлифни кўпайтиришга қаратилган чоралар ишга жойлашишда қийинчиликка учрайдиган (ногиронлар, узоқ вақт ишсиз бўлганлар ва ҳоказолар) иш кучини ёллаётган корхоналарга дотация ажратишни кўзда тутди. Шуниси эътиборга молики, бу қафолатлар қонунчилик йўли билан расмийлаштирилмаган, улар жамоа шартномаларида ҳам қайд этилмайди. Яъни бу ёлланма ходимлар ва

тадбиркорлар ўртасида амалиётда таркиб топган муносабатлардир. Бироқ касаба уюшма ташкилотлари бир умрга ёллаш принципига риоя этилишини қатъий назорат қиладилар. Бу билан касаба уюшма аъзоларининг ўз фирмасига садоқати таъминланади.

Японияда сўнгги ўн йилликда ички меҳнат бозори билан бир қаторда кичик корхоналарга хизмат кўрсатувчи классик бозорга ўхшаш ташқи меҳнат бозори ҳам ривожланиб бормоқда. Бу ички ва ташқи бозорлар учун иш билан барқарор бандлик энг муҳим хусусият ҳисобланади. Бу хусусият мамлакат иқтисодиёти юксак суръатларда ривожланган вақтларда ҳам, Япония бекарор ривожланиш (1975 йилги инқироздан сўнг) босқичига киргандан кейин ҳам сақланиб қолди. Ходимлардан узоқ вақт давомида фойдаланишни кўзлаш, уларнинг касб тайёргарлиги ва малакасини оширишни иш ўрнилари таркиби, фан- техника тараққиёти, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот турларини ҳисобга олган ҳолда ички фирма даражасида амалга ошириш, аввалдан персоналнинг фирма ичида касбий ҳаракатчанлигини назарда тутиш, ходимларда меҳнатга, юқори иш сифати эришишга ижобий ёндашишни тарбиялаш имконини беради. Фирма раҳбарияти ўз хоҳиши бўйича ходимни бир иш ўрнидан иккинчисига, бир бўлинмадан бошқасига ўтказиши мумкин, аммо бу режага қатъий риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

Японияда узоқ йиллар давомида иш ҳақи ходимнинг иш стажи ва ёшига боғлиқ эди. Бугунги кунда персонал малакаси ва меҳнат самарадорлигини ҳисобга олиш мақсадини кўзлаган ўзгаришларга ҳам борилмоқда. Шу билан бирга иш ҳақини ташкил этишнинг анъанавий тизими амал этишда давом этмоқда. Бу тизим бир корхонада муқим ишлашни рағбатлантириб, ходимларни бошқа фирмаларга ўз хоҳиши бўйича эркин ўтишига тўсқинлик қилади. Япония учун компания раҳбарининг персоналга патернал муносабати, ходимларнинг ишлаб нг мачиқаришдан ташқаридаги турмушига эътибор хосдир. Ўз навбатида персонал ҳам корхона фаолияти барча масалаларига даҳлдорликдан

манфаатдорлик хис этади. Бир умрга ёллаш тизими муайян даражада ишлаб чиқаришни қисқартириш ҳамда иш вақтини камайитириш ҳисобига ходимларни ишдан бўшатиш ёки уларни фирманинг бошқа бўлинмаларига, шунингдек ўзаро келишувларга мувофиқ бошқа компанияларга ўтказиш муаммосини ҳал этиш имконини беради. Бу чоралар айтилган пайтда ишсизлик ўсишининг ҳам олдини олади. 20-асрнинг 80-йилларидаги иш билан бандлик соҳасида давлатнинг фаол сиёсати юқорида қайд этилган Швеция билан бир қаторда Бельгия ҳамда Ғарбдаги бошқа мамлакатларда кенг тус олди.

Меҳнат бозорида фаол сиёсат юргизиш ходимлар салмоқли қисмини ишсизликдан ҳимоя қилиш имконини беради. Аммо мазкур сиёсат катта миқдордаги молиявий маблағларни талаб этиши ҳисобга олинмаган бўлса, давлат бюджетлари тақчил бўлган мамлакатлар бундай йўл тутишга қодир эмаслар.

Иш билан бандлик соҳасида фаол сиёсат олиб бориш тадбирларини шартли равишда уларнинг иш кучига талаб ва унинг тақлифига таъсир кўрсатиш принципи бўйича таснифлаш мумкин. Иш кучига талаб даражасига таъсир уч йўналиш: иш ўринлари тақлифини кўпайитириш, меҳнат ресурсларини қайта тақсимлаш, мавжуд иш ўринларини сақлаш бўйича амалга оширилади.

Иш ўринларига тақлифни кўпайитиришга қаратилган чоралар ишга жойлашишда қийинчиликка учрайдиган (ногиронлар, узоқ вақт ишсиз бўлганлар ва ҳоказолар) иш кучини ёллаётган корхоналарга дотация ажратишни кўзда тутди. Чунки бундай ходимлар меҳнат унумдорлиги одатдаги даражадан паст бўлиши ёки уларни ишга ёллаш муайян таваккалчилик билан боғлиқ бўлганлиги сабабли ҳукумат иш берувчиларнинг бу ходимларни ўқитиш ва реабилитация қилиш учун сарф-ҳаражатларини қоплайди ва “иш билан бандликни энг кўп субсидиялаш” номини олган. У давлатнинг хусусий секторга нисбатан рағбатлантирувчи чора-тадбирларига мисол бўла олади. Бу меҳнат

бозорида фаол сиёсат юритишнинг энг қимматга тушадиган шакли бўлса ҳам, унинг пировард натижалари ушбу усул ғоят самарадорлигидан далолат беради.

Иш кучи талабига хизмат соҳаларида иш ўрниларини кўпайтириш, жамоатчилик ишларини ташкил этиш жиддий таъсир кўрсатади. Лекин жамоатчилик ишларини ташкил этиш катта маблағ талаб этилади. Шунинг учун бу мақсадга ажратилган маблағларнинг нисбатан кам (40,0 % дан кўп бўлмаган) қисми иш кучини ёллашга сарф қилинади. Чет элдаги қатор мамлакатларда иш билан бандлик даражасини оширишда иш вақтини қисқартиришдан ҳам фойдаланилади. Масалан, Францияда 40 соатли иш ҳафтасидан 39 соатли иш ҳафтасига ўтиш 300 минг иш ўрни бўшашига олиб келди.

Иш ўринларини сақлаш чораларига солиқ имтиёзлари, тадбиркорларга дотациялар ҳам киради. Аммо бундай амалиёт иш билан бандлик муаммосини ҳал этмасдан фақат ходимларни ишдан бўшатиш жараёнини бир мунча орқага суради. Чунки мазкур тадбирлар рақобатбардош бўлмаган ишлаб чиқаришларни консервациялашга олиб келади. Пировард натижада улар бари бир тугатилади. 20-асрнинг 90-йилларига келиб ишсизликни камайтириш бўйича 80- йилларда фаол қўлланилган чоралар кам самара бераётганлиги ошкор бўлиб қолди. Меҳнат бозорининг эгилувчанлигини янада такомиллаштириш, тадбиркорларга иш ҳақи даражасини белгилашда янада кенгроқ эркинлик бериш, дефляция сиёсати ва ҳоказолар ҳам аҳволни тубдан ўзгартириш имконини бермади.

Ишсизларни меҳнат фаолиятига жалб этишга рағбатлантириш мақсадида сўнгги йилларда Ғарб мамлакатларида солиқ қонунчилигидаги ўзгаришлардан ҳам қўлланилмоқда. Жумладан, кам даромадлар учун солиқ камайтирилиб, малакасиз ходим иш ҳақи билан ишсизлик бўйича нафақа ўртасидаги тафовутни ошириш чоралари кўриляпти. Бунга асосан тадбиркорлар томонидан кам иш ҳақи оладиган ходимлар иш ҳақидан ижтимоий суғурта фондларига тўловларни камайтириш ҳисобига

эришилмоқда. Иш билан бандликнинг ҳозирги даврдаги Европа модели меҳнат унумдорлиги ортиши билан иш билан бандлар сонини қисқартиришга (тегишли равишда иш билан банд бўлганлар даромади ошиши) асосланган. Бундай сиёсат тобора кўпайиб борадиган ишсизлар учун нафақа тўлаш қимматбаҳо тизимини яратишни талаб этади.

Иқтисодиётни тартибга солишнинг жаҳон тажрибаси иш билан бандлик соҳасида фаол сиёсат олиб боришнинг таркибий қисми бўлган қуйидаги асосий йўналишларни ажратиб кўрсатиш имконини беради:

- ишдан бўшаётган ва ишсизлар (яширин ёки ошкора ишсизлик) учун иш ўринлари яратиш, сақлаш ва иш ўринларини ўзгартириш;

- ишсизларни касбга ўқитиш ва иложи борида тезроқ ижтимоий адаптациялашни таъминлаш;

- ишлаб чиқариш йўналишини ўзгартириш, корхоналарни молиявий соғломлаштириш, уларни инвестиция дастурларини амалга ошириш йўли билан қўллаб-қувватлаш;

- ошкора ва яширин ишсизлик даражасини камайтириш омили сифатида кичик бизнесни ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш;

- жамоатчилик ишларини, иш билан вақтинча бандликни ташкил этиш ва ҳоказолар;

- иш билан бандлик даражасини ходимлар иш ҳақида компенсация тўловлари ва субсидиялар ҳисобига (яширин ишсизлик ўсишига тўсқинлик қилувчи омил сифатида) сақлаш;

- корхона тугатилиши муносабати билан ишчиларни оммавий ишдан бўшатиш оқибатларини бартараф этиш билан боғлиқ тадбирлар.

Иш билан бандлик соҳасида фаол сиёсат олиб боришнинг бу тадбирларини иш билан таъминлаш бўйича давлат функциялари (янги иш ўринлари яратиш ёки янги иш ўринларини яратишни қўллаб-қувватлаш) деб ҳисоблаш керак. Айтиш пайтда иш билан бандликка кўмаклашиш функцияси давлатнинг фаол бўлмаган сиёсати орқали амалга оширилади. Уларга қуйидагилар киради:

- ишсизларни рўйхатга олиш;
- ишсизлар учун иш жойлари қидириш, уларни ишга жойлаштириш, шунингдек турли корхона, ташкилот, муассасалардаги бўш иш жойларига тегишли ходимларни излаш;
- ишсизларни моддий жихатдан қўллаб-қувватлаш.

II-боб бўйича хулоса

Ушбу боб бўйича хулоса қиладиган бўлсак, ривожланган мамлакатлардаги аҳоли даромадлари миқдорида ва умуман иқтисодиётида сезиларли даражадаги пасайишлар кузатилган. Ишлаб чиқаришнинг пасайиши аҳоли ўртасида ишсизликнинг ортишига олиб келган. Шу сабабли ҳам ривожланган мамлакатларда қашшоқликда яшовчи аҳоли сони йилдан йилга ўсиб бормоқда ва тахминларга кўра бу кўрсаткич ўсиб бораверади. Зеро, макро даражада ҳам бугунги молиявий-иқтисодий инқироз шароитида кичик корхоналар рақобатбардошлигини ёқотиб бормоқда. Шунингдек, инқироз даврида юқори лавозимдаги ходимларнинг иш ҳақлари музлатиб қўйилиши аҳоли даромадлари ўртасидаги тенгсизликнинг камайишига сабаб бўлган эди.

Иқтисодий пасайиш даврида аҳолини иш билан бандлигини тахминлаш ва ишсизлик даражасини камайитиш дунё мамлакатлари иқтисодиётининг асосий муаммоларидан бири ҳисобланади. Бу борада дунё давлатларида фаол ва фаол бўлмаган сиёсатлар орқали ишсизлик даражасига таъсир қилинмоқда.

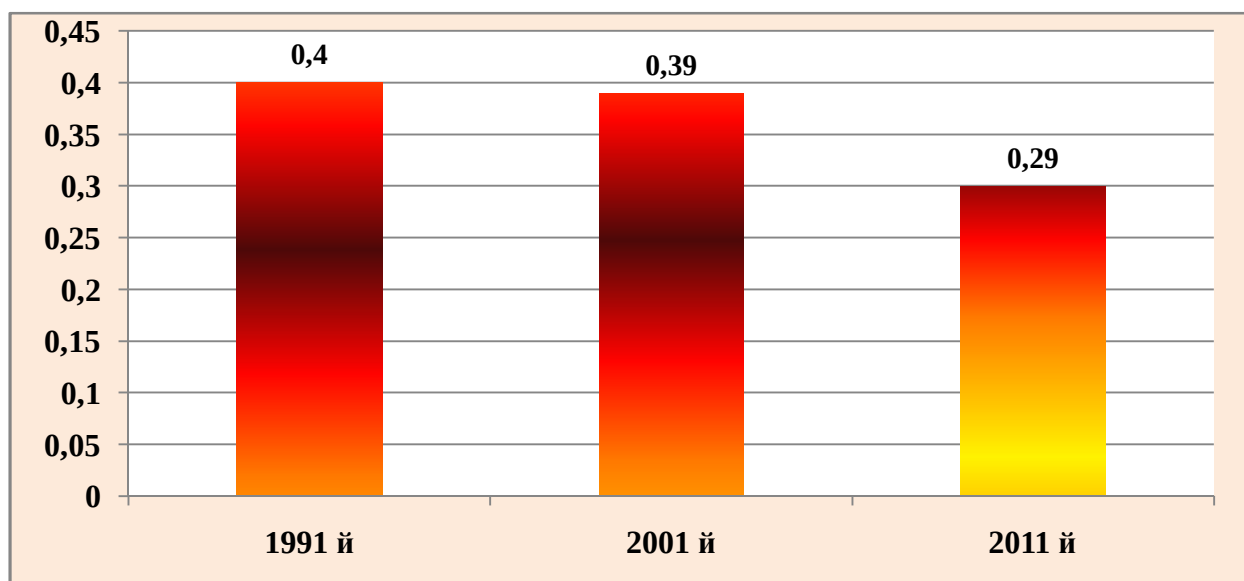
3-БОБ. МИЛЛИЙ ИҚТИСОДИЁТНИ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШ ШАРОИТИДА ЎЗБЕКИСТОН АҲОЛИ ДАРОМАДЛАРИ СИЁСАТИНИ ВА ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ТИЗИМЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ

1. Аҳоли даромадлари тенгсизлигини камайитиришда ижтимоий сиёсатни кучайтиришнинг йўналишлари

Бугунги кунда халқимиз учун муносиб турмуш даражасини яратиш мамлакатимиз ҳукумати ижтимоий иқтисодий сиёсатининг устувор йўналишларидан бири ҳисобланади. Зеро, биз танлаган ривожланишнинг ўзбек моделининг ўзаги – рационал мағзини ташкил этадиган машҳур беш тамойилдан бири ҳам айнан кучли ижтимоий сиёсат олиб боришни назарда тутлади.

Мамлакатимизда кучли ижтимоий сиёсатнинг босқичма-босқич амалга оширилиши, аҳоли даромадлари ва ҳаёт даражасини мунтазам ошириб бориш, халқимизни ижтимоий қўллаб-қувватлашни кучайтиришга қаратилган аниқ мақсадли чора-тадбирлар ўртача ойлик иш ҳақи миқдорининг сезиларли равишда, яъни 2011 йилда 1991 йилга нисбатан АҚШ доллари қийматида 2,7 баробар, ўртача пенсия ҳажмининг эса 5,9 баробар ошишини таъминлади. Шунингдек, президентимиз И.А.Каримов айтганларидек :“Кейинги ўн йилда юртимизда аҳоли даромадлари ҳажми 8,1 баробар ортган бир пайтда, иш ҳақи, ижтимоий кўмакка муҳтож тоифаларнинг даромадлари миқдорини жадал ошириш, уларни қўллаб-қувватлаш ва солиқ имтиёзлари бериш ҳисобидан аҳолининг энг паст ва энг юқори даромадга эга бўлган гуруҳлари ўртасидаги тафовут, бошқача айтганда, даромадлардаги фарқ коэффициенти 21,1 баробардан 8,3 баробарга қисқарди.”²⁰

²⁰ Каримов И.А. 2012 йил Ватанимиз тарақиётини янги босқичга кўтариладиган йил бўлди. Ўзбекистон Республикаси Ислом Каримовнинг 2011 йилнинг асосий якунлари ва 2012 йилда Ўзбекистоннинг ижтимоий иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси// Халқ сўзи, 2012 йил 20 январь.

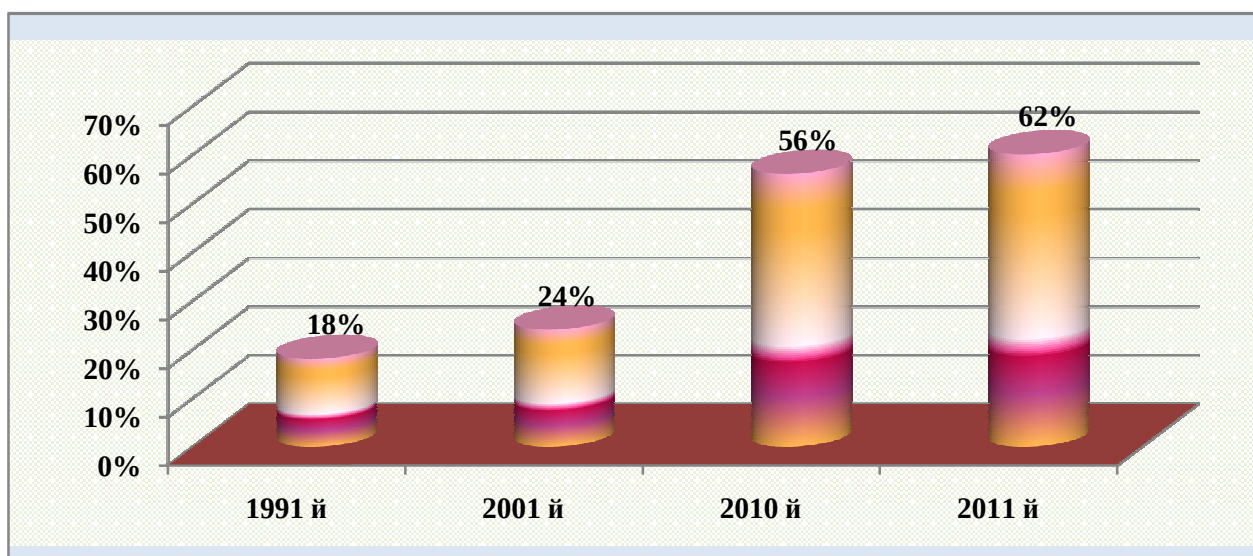


3.1.1.-расм. Аҳоли пул даромадлари дифференцияси даражаси.

Пул даромадларининг ошиши ва аниқ йўналтирилган ижтимоий кўллаб-қувватлаш бўйича амалга оширилаётган чора-тадбирлар аҳоли барча катламларининг ўртача даромадларининг ўсиб боришида муҳим омил бўлди. Бунда аҳолининг турли гуруҳлари даромадлари даражасидаги тафовутни акс эттирадиган Жини коэффиценти 1991-2011 йилларда 0,40 дан 0,29 га пасайди, бу эса иқтисодий жиҳатдан тараққий топган давлатлардаги ўртача кўрсаткичга мос келади(3.1.1.-расм).

Мамлакатимизда амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларнинг асосий тамойилларидан бири сифатида Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислам Каримов томонидан чуқур асослаб берилган кучли ижтимоий сиёсат аҳоли ялпи даромадларининг ўсиши учун зарур шарт-шароит яратди. Мазкур ислохотлар натижасида 1991-2011 йиллар давомида Ўзбекистон аҳолисининг ялпи даромадлари 8,6 баробар ошди. Ялпи даромадлар таркибида шу давр мобайнида мулк даромадлари, тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишдан олинган даромадлар кўринишидаги янги даромад турлари пайдо бўлди.

Мамлакатимиз ҳукумати томонидан аҳоли даромадларини оширишга қаратилган чора-тадбирларнинг қабул қилиниши ҳаётимизда тобора ҳал



3.1.2.-расм. Жамият таркибида ўрта қатламнинг улуши.²¹

қилувчи кучга айланиб бораётган ўрта синфни шакллантириш имконини берди (3.1.2.-расм).

Шуни унутмаслик керакки, ўрта синф улушининг юқорилиги фуқаролик жамиятини шакллантиришнинг замини ва асоси, давлатнинг барқарорлиги ва мустаҳкамлигининг, одамларнинг ўз келажагига бўлган ишончнинг муҳим омили сифатида қабул қилинади.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислохотлар муваффақияти, аҳоли турмуш даражаси ва ҳаёт сифатини ошириш бўйича эришилган ютуқлар етакчи халқаро ташкилотлар ҳамда экспертлар ҳамжамияти томонидан эътибор этилиб, ҳолисона баҳоланмоқда.

2012 йилда Буюк Британиянинг халқаро миқёсда тан олинган Легатум институти ўзининг Фаровонлик ва ривожланиш индексида Ўзбекистонни дунё мамлакатлари орасида ҳақли равишда 64-ўринга киритгани эътиборга лойиқдир.²²

²¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2011 йилнинг асосий якунлари ва 2012 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикасининг Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги «2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади» мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма. – Т.: «O'qituvchi» НМИУ, 2012.

²² Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2012 йилнинг асосий якунлари ва 2013 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “Бош мақсадимиз – кенг қўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма. – Т.: “O'qituvchi” НМИУ. - 2013.

Бундай ижобий натижаларга эришишнинг асосий сабаби жаҳон молиявий-иқтисодий инқирозининг мамлакатимиз аҳолиси даромадлари ва турмуш сифатига таъсирини камайтириш мақсадида республика ҳукумати томонидан инқирозга қарши чоралар дастури доирасида бир қатор амалий тадбирлар ташкил қилинганидир. Бу борада олиб борилган давлатнинг ижтимоий сиёсати табақалашган солиқ солиш йўли билан муайян марказлашган даромадларни шакллантириш ва уларни аҳоли турли гуруҳлари ўртасида бюджет орқали қайта тақсимлашдан иборат. Давлат даромадларни қайта тақсимлашда ижтимоий тўловлар билан бирга бозор нархларини ўзгартириш (масалан, фермерларга нархларни кафолатлаш) ва иш ҳақининг энг кам даражасини белгилаш усулларида фойдаланилди.

Ижтимоий тўловлар – кам таъминланганларга пул ёки натурал ёрдам кўрсатишга қаратилган тадбирлар тизими бўлиб, бу уларнинг иқтисодий фаолиятда қатнашиши билан боғлиқ бўлмайди. Ижтимоий тўловларнинг мақсади жамиятдаги муносабатларни инсонпарварлаштириш ҳамда ички талабни ушлаб туриш ҳисобланади.

Аҳоли реал даромадлари даражасига инфляция сезиларли таъсир кўрсатиши сабабли даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг муҳим вазифаси **истеъмол товарлари нархларининг ўсишини ҳисобга олиш ва даромадларни индексациялаш**, яъни номинал даромадларни нархлар ўсишига боғлиқликда ошириб бориш ҳисобланади.

Шахсий даромадни ҳимоя қилишда ижтимоий сиёсатнинг муҳим йўналиши **аҳоли камбағал қатламини қўллаб-қувватлаш** ҳисобланади. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқироз давомида бу усулнинг ахамияти, айниқса, каттадир.

Амалий ҳаётда қашшоқликнинг ўзи ҳаёт кечириш минимуми ёрдамида аниқланади. Бу ижтимоий ва физиологик (жисмоний) минимумда ифодаланади. **Ижтимоий минимум жисмоний эҳтиёжларни қондиришнинг минимал меъёри билан бирга ижтимоий талабларнинг**

минимал харажатларини ҳам ўз ичига олади. Физиологик минимум эса фақат асосий жисмоний эҳтиёжларни қондиришни кўзда тутати.

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда аҳолининг ижтимоий ёрдамга мухтож қисмини аниқлашда турли хил мезонлар асос қилиб олинади. Улар жумласига даромад даражаси, шахсий мол-мулк миқдори, oilавий аҳволи ва шу қабила қиритилади.

Ижтимоий сиёсат – бу давлатнинг даромадлар тақсимотидаги тенгсизликни юмшатишга ва бозор иқтисодиёти қатнашчилари ўртасидаги зиддиятларни бартараф қилишга йўналтирилган сиёсатдир.

Республикада бозор муносабатларига ўтиш даврида ижтимоий сиёсат аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва ҳимоя қилишга қаратилади ҳамда алоҳида йирик йўналишларда амалга оширилди. Бу йўналишлар И.А.Каримовнинг “Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида”²³ ҳамда “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”²⁴ номли китобларида тўлиқ баён қилиб берилган ва асосланган. Ушбу ижтимоий ҳимоянинг ўзига хос ўзбек моделидан жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози даврида ҳам самарали фойдаланилди.

Аҳолини ижтимоий ҳимоялаш чора-тадбирлари тизимидаги энг асосий йўналиш – бу **нархлар эркинлаштирилиши ва пулнинг қадрсизланиш даражаси ортиб бориши муносабати билан даромадларнинг энг кам ва ўртача даражасини мунтазам ошириб бориш** ҳисобланади. Бунда республиканинг ўзига хос ёндашуви ишлаб чиқилиб, даромадлар нисбатини ўзгартириш, иш ҳақи, пенсиялар, стипендияларнинг, жамғарма банклардаги аҳоли омонатлари ставкаларининг энг оз миқдорини бир вақтнинг ўзида қайта кўриб чиқиш йўли билан амалга оширилади. Даромадлар нисбатини ўзгартиришда 1993

²³ Қаранг: Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. - Т.: Ўзбекистон, 1995, 119-138 бетлар.

²⁴ Қаранг: Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари / И.А.Каримов. – Т: Ўзбекистон, 2009. – 6 б.

йил жорий этилган янги ягона тариф сеткаси катта аҳамиятга эга бўлди. Бу барча тоифадаги ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдорларини тариф коэффициентлари орқали, энг кам иш ҳақи воситаси билан бевосита ўзаро боғлаш имконини берди.

Аҳолини ижтимоий ҳимоялашнинг иккинчи йўналиши – **ички истеъмол бозорини ҳимоя қилиш ҳамда озиқ-овқат маҳсулотлари ва нооziқ-овқат моллари асосий турлари истеъмолини муайян даражада сақлаб туриш** бўлди. Бунга эришишда муҳими маҳсулотлар экспортини божхона тизими орқали назорат қилиш ва уларга юқори бож тўловлари жорий этиш, кундалик зарур товарларни меъёрланган тарзда сотишни ташкил қилиш каби тадбирлар катта аҳамиятга эга бўлди. Миллий валюта жорий этилиши билан озиқ-овқат маҳсулотларини меъёрланган тарзда сотишдан воз кечиш эркин нархларга ўтиш имкониятини яратди.

Иқтисодий ислохотларнинг илк босқичида ижтимоий сиёсатни амалга оширишнинг учинчи йўналиши – **аҳолининг кам таъминланган табақаларини ижтимоий ҳимоялаш ва қўллаб-қувватлаш** борасида кучли чора-тадбирлар ўтказилганлиги бўлди. Бу йўналишда аҳолининг ижтимоий жиҳатдан ночор қатламлари – пенсионерлар, ногиронлар, кўп болали ва кам даромадли оилалар, ишсизлар, ўқувчи ёшлар ҳамда қайд этилган миқдорда даромад олувчи кишилар турли хил йўллар билан ҳимоя қилиб борилди. Шунингдек, аҳолининг кам таъминланган қатламларининг соғлиқларини мустаҳкамлаш мақсадида Ўзбекистон Соғлиқни Сақлаш Вазирлиги томонидан ҳар йили республикаимиз ҳудудида саломатлик ҳафталиклари ўтказиб келинмоқда. Ушбу ҳафталик доирасида Республикадаги энг етук ва малакали шифокорлар томонидан юртимиздаги энг чекка ҳудудларидаги кам таъминланган аҳоли қатламларини бепул тиббий кўриқдан ўтказилиб, уларнинг соғлиқларини тиклаш учун барча шарт-шароитлар яратилмоқда.

Бунинг учун қишлоқ жойларидаги кам самарали фельдшерлик- акушерлик пунктлари ва амбулаториялар ўрнига замонавий тиббий техника билан жиҳозланган 3,1 мингтадан кўпроқ қишлоқ врачлик

пунктлари ташкил этилиб, уларда малакали умумий амалиёт шифокорлари бирламчи тиббий ёрдам кўрсатишмоқда.

Ялпи ижтимоий ҳимоялаш тизимидан ишончли ижтимоий кафолатлар ва аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш тизимига изчиллик билан ўтиш – ижтимоий сиёсатни амалга оширишга, ижтимоий ҳимоя воситасини кучайтиришда сифат жиҳатдан янги босқич бошлашини билдиради.

Янгиланган ижтимоий сиёсат адолат тамойилларига изчиллик билан риоя қилишга асосланиб, ижтимоий кўмаклашишнинг мавжуд усуллари ва пул билан таъминлаш манбаларини тубдан ўзгартиришни тақозо қилади. Бу сиёсат ижтимоий ҳимоя аниқ мақсадли ва аҳолининг аниқ табақаларини камраб олишни кўзда тутди. Ёрдам тизими фақат кам таъминланган ва меҳнатга лаёқатсиз фуқароларга нисбатан қўлланилиб, шу мақсад учун давлат манбалари билан бир қаторда меҳнат жамоалари, турли ташкилот ҳамда жамғармаларнинг маблағларидан ҳам фойдаланилади

Ижтимоий кўмаклашишнинг янги тизими ёрдамга муҳтожларга, хусусан, кўп болали, кам таъминланган оилаларни қўллаб-қувватлашга йўналтирилган. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 10 декабрдаги “Болали оилаларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 437-сонли қарорига асосан вояга етмаган (16 ёшгача болалари бўлган, шунингдек, академик лицей ва касб-ҳунар коллежларида таълим олаётган 16 ёшдан 18 ёшгача болалари бўлган) оилаларга нафақа фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан тайинланади ва тўланади.

Юртимизда ишламаётган оналарни ижтимоий ҳимоя қилишга катта эътибор қаратилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 25 январдаги “Аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашнинг 2002–2003 йилларга мўлжалланган дастурини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 33-сонли қарорининг қабул қилингани бунинг

якқол исботидир. Унга кўра, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан ишламаётган оналарга болани икки ёшга тўлгунгача парвариш қилиш бўйича ҳар ойлик нафақа тайинланади ва тўланади. Бола парваришlash учун нафақа, парваришлайётган болалар сонидан ва нафақа оловчи шахснинг меҳнат стажидан қатъи назар, ҳар ойда Ўзбекистонда ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 200 фоизи миқдорида тўланади.

Аҳолининг ижтимоий муҳофазага энг муҳтож қатламларидан бири – бу кам таъминланган оилалардир. Кам таъминланган оилаларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлаш мақсадида қатор ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар қабул қилинди. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 24 августдаги “Кам таъминланган оилаларни ижтимоий ҳимоя қилишни ташкил этиш масалалари тўғрисида”ги 434-сонли қарорида кам таъминланган оилаларни ҳисобга олиш, уларга моддий ёрдам тайинлаш ва тўлаш тартиби баён этилган. Унга кўра, кам даромадли оилаларга ҳар ойда бериладиган моддий ёрдам тайинлаш ва унинг миқдорини белгилаш фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларига юклатилган. Бундай моддий ёрдам оилага 3 ой муддатга тайинланади ва энг кам иш ҳақининг ўша вақтда амалда бўлган 1,5 баробаридан 3 баробаригача бўлган миқдорда белгиланади.

Давлат томонидан бериладиган аниқ манзилли ижтимоий ёрдам тизимини такомиллаштириш мақсадида Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йилнинг 7 июнда “Ижтимоий нафақалар тайинлаш тартибини янада такомиллаштириш ҳамда оилаларнинг жами даромадлари янада тўлиқ ҳисобга олинишини таъминлаш тўғрисида”ги 165-сонли қарори қабул қилинди.

Мазкур қарорга мувофиқ ҳамда фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари ижтимоий нафақалар тайинлаш ва тўлашнинг манзиллилигини ошириш мақсадида қуйидагилар амалга оширилмоқда:

— Ўзбекистон Республикаси Давлат солиқ қўмитаси томонидан фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг тақдимномаларига

кўра нафақалар ва моддий ёрдам олиш учун оила аъзоларининг даромадлари тўғрисидаги маълумотларнинг ишончлилиги қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда текширилмоқда;

— Республика “Маҳалла” жамғармаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлиги ҳамда Иқтисодиёт вазирлиги билан биргаликда аҳоли ўртасида эҳтиёжманд оилаларга нафақа ва моддий ёрдам тайинлаш учун ўртача ойлик жами даромад миқдорини ҳисоб қилиш тартиби тўғрисида кенг тушунтириш ишларини амалга оширмоқда.

Бундан ташқари, кам таъминланган оилаларни ижтимоий ҳимоя қилиш даражасини ошириш ва манзилли ёрдамни кучайтиришга қуйидагилар ҳисобидан эришиш режалаштирилган:

— амал қилаётган имтиёзлар ва нафақа тўловлари тизимини тартибга солиш, манзилли характерга эга бўлмаган имтиёзларни, авваламбор, айрим профессионал гуруҳларга тақдим этиладиган имтиёзларни босқичма-босқич камайитириш ва шунинг ҳисобидан кўпроқ эҳтиёж сезаётган оилаларга имтиёзлар ҳажмини ошириш;

— натурал кўринишда бериладиган имтиёзларни тегишли миқдордаги пул тўловлари билан алмаштириш жараёнини тугаллаш;

— норасмий секторда тадбиркорлик фаолиятидан, шунингдек, пул ўтказмалари ҳисобидан даромад олаётган оилалар ўрнига моддий ёрдамга муҳтожлик сезаётган оилаларни аниқлаш усулини такомиллаштириш. Тежаб қолинган маблағлар энг муҳтож оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш учун қайта йўналтирилади;

— жойларда муҳтожларга қўшимча ёрдам кўрсатиш, шунингдек, маблағларни ижтимоий ҳимоянинг айрим моддалари ўртасида қайта тақсимлаш бўйича қарорлар қабул қилишда давлат органлари мустақиллигини кенгайтириш;

— ўзини ўзи бошқариш органларида кам таъминланган оилаларга нафақа тўловлари тўлашни ташкил қилиш билан шуғулланадиган мутахассислар тайёрлаш даражасини ошириш;

— аҳолини ижтимоий ҳимоялаш чора-тадбирларини молиялаштириш учун бюджетдан ташқари маблағлар, жумладан, хайрия ташкилотлари ва ҳомийларнинг маблағларини жалб қилиш, бу кам таъминланган оилаларга ижтимоий тўловлар ҳажми ва қамровини оширишга имкон беради;

— айрим нафақа тўловлари ва имтиёзларни тугатиш натижасида бўшаган маблағларни муҳтож оилаларга манзилли нафақа тўловларини молиялаштириш ҳажмини ошириш учун йўналтириш;

— минимал ижтимоий стандартларни, жумладан, минтақавий хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда, ҳисоб-китоб қилиш усулини такомиллаштириш;

— оилавий тадбиркорликни ривожлантириш учун аҳолининг ижтимоий заиф гуруҳлари, авваламбор, кам таъминланган оилаларнинг кредит ресурсларидан фойдаланиш имкониятларини таъминлашга йўналтирилган микромолиялаштириш институтларини кенгайтириш.

2. Ўзбекистонда иш ҳақи тизимини ташкил этишни такомиллаштиришда ривожланган мамлакатлар тажрибаларини қўллаш механизми

Меҳнатга лаёқатли аҳолининг етарлича иш билан таъминланиши, мамлакат иқтисодий ўсишининг юксалиши, меҳнат унумдорлигининг ортиши ва охир-оқибатда аҳоли фаровонлигининг яхшиланиши, аввало, иш ҳақи тизимининг самарали фаолиятига кўп жиҳатдан боғлиқ. Бунинг учун ушбу соҳада аниқ мақсадга йўналтирилган давлат сиёсати ишлаб чиқилиши ва у изчил ҳаётга татбиқ этилиши зарур. Бизнинг фикримизча, ушбу сиёсат доирасида қуйидаги чора-тадбирлар амалга оширилиши лозим:

- иш ҳақининг ялпи ички маҳсулотдаги салмоғини ошириш;
- хўжалик юритувчи субъектларда минимал соатбай иш ҳақини ўрнатиш;
- кичик бизнес ва хусусий тармоқ корхоналари ишчиларининг иш ҳақи тизимларини такомиллаштириш.

Иш ҳақининг ялпи ички маҳсулотдаги сифимини ошириш бундай тадбирлар орасида муҳим аҳамият касб этади. Мамлакатимизда номинал иш ҳақининг ЯИМдаги улуши 2007 йилда 19,9%ни, 2008 йилда 23,3%ни ташкил этди ва 2000 йилга нисбатан унинг даражаси бирмунча пасайди (26,8%). Мазкур салмоқ Россия Федерациясида 33,3%, Норвегияда 34,4%, Данияда 48%ни, Словакия 28,6%, Эстонияда 34,9%, Хитойда 20%, Сингапурда 43%, Японияда эса 60%ни ташкил этади.

Бюджет тармоқларида ҳанузгача иш ҳақи миқдори моддий ишлаб чиқариш секторига нисбатан орқада қолмоқда: соғлиқни сақлаш ҳамда халқ таълими соҳасида ўртача иш ҳақи саноатда ўрнатилган меҳнат ҳақининг атиги 42-43%ини ташкил этади. Бюджет соҳасида иш ҳақини 2011-2012 йилларда ўртача 2,5 марта ошириш учун унинг йиллик ўсиш суръатини 36% даражасида сақлаб туриш лозим. Ушбу ресурслар солиққа тортиш кўламини кенгайтириш ва бюджет харажатларини мақбуллаштириш орқали кўшимча бюджет маблағлари ёрдамида қопланади. Бунда иш ҳақи, пенсия, стипендия, моддий ёрдамга йўналтирилган бюджет харажатлари улуши мос ҳолда 63,1%дан 75,9%га ортади.

Хўжалик юритувчи субъектларда минимал соатбай иш ҳақини ўрнатиш. Ривожланган хорижий давлатларда ҳукумат томонидан ойлик энг кам иш ҳақи, соатбай энг кам иш ҳақи, бир қатор давлатларда кунлик энг кам иш ҳақи миқдорлари ўрнатилган. Бельгия ва Грециядан ташқари кўпгина Европа давлатларида минимал иш ҳақини ўрнатиш ва уни тартибга солишда давлат бош ислохотчи ҳисобланади. Минимал иш ҳақини оловчилар улуши АҚШда 1,5%, Люксембург ва Бельгияда 15%гача

етади. Бунда минимал иш хақи меҳнаткашларнинг маълум бир малакани талаб қилувчи ишни бажаргани учун кафолат сифатида ўрнатилади.

Кўпгина давлатларда минимал иш хақи тўғрисидаги қонунчилик фаол ишчи кучи учун қўлланилади. 18 ёшдан ёшдан кичик бўлган ходимлар учун иш хақи “декрет” маошидан паст бўлиши кўрсатиб ўтилган, бу эса ёшларнинг малакасиз меҳнат бозорида рақобатлашишига имкон яратади.

Болтиқ давлатларида минимал соатбай иш хақи тўғрисидаги қонун қабул қилинган. Россия Федерацияси ва Украинада мазкур қонун лойиҳаси ишлаб чиқилган ва 2009-2010 йилларда қабул қилиниши кўзда тутилган. Ўзбекистон Республикаси ҳам минимал соатбай иш хақини ўрнатиш бўйича тажриба ва ҳуқуқий меъёрларга эга: Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 19 августда “Хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналарда иш хақи тўлашни тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 326-сонли қарори қабул қилинган.

Мазкур қарор ижроси натижалари шуни кўрсатдики, хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналар ҳеч қандай муаммосиз минимал соатбай иш хақи орқали ходимларга ойлик маош белгилашни таъминладилар. Улардаги ўртача ойлик соатбай минимал иш хақи бошқа корхоналарда ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақидан 4 марта юқори бўлди.

Мамлакат миқёсида хўжалик фаолияти юритувчи корхоналарда минимал соатбай иш хақини ўрнатиш бир қанча афзалликларга эга, ва айни пайтда муайян хатарлардан ҳам холи эмас.

Минимал соатбай иш хақини ўрнатишда қуйидаги афзалликлар мавжуд:

— одатда у иш ҳақининг ортишига олиб келади, бунинг натижасида аҳоли харид қобилиятининг, умуман иқтисодиётнинг ўсишини таъминлайди;

— меҳнатни ташкил этишнинг эгилувчан шакллари ривожлантиришни рағбатлантиради, ходимлар сонини мақбуллаштиришга

сабаб бўлади, корхонада иш вақтини тўлиқ ҳисобга олишни таъминлайди ва бунинг натижасида меҳнат унумдорлиги ортишига олиб келади;

— иш ҳақи миқдорини ўрнатиш механизмининг оддийлашиши ва ҳаммага тушунарли бўлишини таъминлайди, яъни ишчи қайси иши учун қанча ҳақ олаётганини чамалай олади, натижада меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи функцияси кучаяди;

— ойлик энг кам иш ҳақи асосида ўрнатиладиган ижтимоий тўловлар ва меҳнатга ҳақ тўлаш ўртасидаги боғлиқликни йўқолишига сабаб бўлади.

Шунингдек, мамлакатимиз хусусий сектордаги иш ҳақи тизимларини тузишда қуйидаги иш ҳақи тизимларидан кенг фойдаланувчи хорижий тадбиркорларнинг тажрибасидан фойдаланиш мақсадга мувофиқдир:

1) ходим томонидан белгиланган меҳнат унумдорлигига эришилмаган тақдирда ҳам минимал иш ҳақи (тариф ставкаси) тўлови кафолатини берувчи;

2) иш ҳақини минимал ва максимал чегараларидаги меҳнат унумдорлигининг эришилган даражасига боғлиқ бўлган пропорцияларда ўзгартирувчи;

3) ходимларнинг фойдада ва ишчи мулкининг яратилишида иштироки тизими.

Биринчи турдаги тизимларнинг Хелси, Рован, Барт ва Бедо тизимлари кенг тарқалгандир. Хелси тизимида маълум ишни бажариш учун вақт меъёри белгиланади. Ишни бажаришда кам вақт сарфлаган ходим ҳақиқатда сарфлаган вақти ҳисобидан ва тежалган вақт учун фоиз олади. Бунда иш ҳақи чизиқли тарзда ўзгаради: меҳнат унумдорлигининг бир фоизга ошиши иш ҳақининг фирма томонидан қабул қилинган схемасига боғлиқ ҳолда 0,3 ёки 0,5% ошади.

Рован тизимида тақдирлаш вақт меъёрида тежалган вақт улушига мувофиқ келувчи ишчининг вақтбай улушини билдиради. Масалан, ишчининг вақтбай ставкаси 0,96 пул бирлигини ташкил этади. Агар у ўн

соатлик меъёрни етти соатда бажарса, тақдирлаш 30,0% ташкил этади. Ишчининг иш ҳақи сарфланган иш вақти учун тўлов (6,72 пул бирлиги) ва тақдирлаш (2,02 пул бирлиги), жами 8,74 пул бирлиги. Вақтбай иш ставкаси ишчи талаб қилинган меъёрга эришмаган ҳолда берилади.

Барт тизимида иш ҳақининг иш бажарилиши учун сарфланган соатлар миқдорида соат-меъёрига кўпайтмасидан келиб чиққан ҳолда ҳисобланишини кўзда тутлади. Бунда бу кўпайтмадан квадрат илдири чиқарилади, натижани иш ҳақини соат ставкасига кўпайтирилади. Масалан, иш ҳақи соат ставкаси 0,96 пул бирлиги бўлгани ҳолда, меъёргаги ўн соатлик ишни 7 соатда бажарган ишчининг иш ҳақи 8,03 пул бирлигини ташкил этади.

Бедо тизими иш бажариш учун вақт меъёрини ва ҳаракатини ўрганган ҳолда белгилайди. Саккиз соатлик иш куни 480 нуктадан иборат бўлади. Хар бир ишни бажариш учун нукталарнинг стандарт миқдори аниқланади. Ишчи соат ставкаси ёки тўғри вақтбай иш ҳақидан ташқари ишчи томонидан соатига белгиланган 60 танинг ўрнига нуктанинг ўрнига кўп бажарилган нукталар сонининг 75,0% тенг бўлган миқдори кўпайтмаси сифатида ҳисобланган ҳақни олади. Масалан, ишни тугаллаш учун нукталарнинг стандарт сони – 600. Ишчи уни етти соат давомида бажаради. Тақдирлаш 75,0% $(180 - 0,96) / 60$, яъни 2,26 пул бирлиги. Умумий тўловлар 8,88 пул бирлигини ташкил этади (вақтбай иш ҳақи билан 6,72 пул бирлиги). Белгиланган меҳнат унумдорлигига эришилмаган ҳолда иш ҳақи вақтбай ставкаси асосида ҳисобланади.

Тизимларнинг иккинчи тури ўртасида энг машхурлари Тейлор, Меррик, Гантт тизимларидир. Тейлор тизими табақалашган ишбай ставкаси билан меҳнат унумдорлигининг белгиланган меъёридан ошган ишга паст ишбай ставкани ўрнатади, лекин меҳнат унумдорлигининг белгиланган даражасига етган тақдирда вақтбай ставканинг 50,0% миқдорида ортиқча ҳақ тўланади.

Меррик тизими Тейлор тизимига ўзгартириш киритган ҳолда, иккита ставка эмас, учта ставкани қўллайди, яъни янги ишга келганлар ва ўртача унумдорлик билан ишлайдиганларга ҳам ставка ажратилади. Ишчи белгиланган меҳнат унумдорлигининг 83,0%га эришса, унга тўғри ишбай ставка ва вақтбай ставканинг 10,0% ҳисобланади. Белгиланган меҳнат унумдорлигига эришилган ҳолда, яна 10,0% ҳақ тўланади, меҳнат унумдорлиги меъёридан оширилса, ошган ишбай ставкалар ҳисобида тўланади.

Гантт тизими белгиланган меҳнат унумдорлигидан паст даражага эришилса, вақтбай ставка кафолатини беради, белгиланган меъёрга етган ҳолда, вақтбай ставканинг 20,0% миқдорида, меҳнат унумдорлигининг белгиланган меъёридан ошган ҳолда, юқори ишбай ставкаларда ҳақ тўланишини кўзда тутди.

Сўнгги йилларда хорижий фирмалар ходимларнинг мотивациясини кучайтириш мақсадида уларнинг фойдада иштирок этиши ва ишчи мулкнинг яратилишининг турли тизимларини муваффақиятли қўллаб бормокдалар. Таҷрибадан кўриш мумкинки, бундай тизимни икки йил мобайнида қўллаш меҳнат унумдорлигининг ўртача 10,0-15,0%га ошишига олиб келади. Бунга ходимларнинг фирма иши натижаларига чамбарчас боғлаш, иштирок этиш ва жалб қилиниш ҳиссини шакллантириш, мулкдорнинг мотивация заҳираларини ишга солиш ҳисобига эришилади.

Ходимларнинг фойдада иштироки имтиёзли солиқ режимидан фойдаланиш орқали жорий йил фойдаси улушини «ишчилар жамғармаси»га ажратмалар шаклида юз беради. Ишчилар мулкнинг яратилиши иш ҳақидан ажратмаларнинг имтиёзли шартларда ишлаб чиқаришга қўйилмалар воситасида амалга оширилади.

Ишчиларнинг фойдада иштироки турли мамлакатларда давлат қонунчилиги томонидан турлича талқин қилинади. АҚШ ва Англияда фойдада иштирок этишнинг анъанавий тарзда фирма ишларига давлатнинг кам аралашуви билан ҳарактерланадиган регламентланмаган шакли

вужудга келган. Скандинавия давлатларида, Францияда ва Германияда меҳнаткашларнинг молиявий иштирокининг давлат регламентацияси мавжуд.

АҚШда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ушбу тизими хусусияти иштирок этишнинг кўп режалилигидадир, мамлакатда бир неча минг режа амал қилади. Иштирок этиш тизимини рағбатлантириш ва унинг турларини тартибга солиш мақсадида 70-йилларда режаларнинг бир нечта шаклини тақлиф этган солиқ имтиёзларини киритган, ишчи жамғармаларини деблокилаштириш меъёрларини ўрнатувчи ва трест активларининг айланишини тартибга солувчи ERISA регламентацияси қабул қилинган. Ушбу регламентлаштирувчи доираларга қарамасдан корхоналар ўз режаларини амалга оширишда эркинликни сақлаб қолдилар. Кўпгина Англия тажрибалари Америка тажрибаларидан соддалиги билан фарқ қилади, бу барча даражадаги ишчиларни уларга киришини енгиллаштиради.

Шу билан бирга, агар АҚШда иштирок этиш учун зарур бўлган стаж 1 йил бўлса, Англияда - 5 йил (1980 йилда тўлиқсиз иш куни ишлайдиган шахслар учун иштирок этиш имконияти қонуний кўзда тутилган). Иккала мамлакатда ҳам ишчи жамғармалари меҳнаткашларнинг махсус жамғармаларини шакллантиради. АҚШда кичик ва ўрта корхоналарнинг ишчи жамғармаларини банклар ва суғурта компаниялари бошқарадилар. Англияда трестларга ишчилар ва маъмуриятнинг вакиллари бўлган аралаш кенгашлар раҳбарлик қилади.

АҚШда ишчи трестларнинг активлари фойдадан ва иш ҳақидан йиллик ажратмаларни ўз ичига олади. Улар, шунингдек, тадбиркорларнинг жамғармалари билан тўлдирилиши мумкин (ишчи бадалларнинг 25,0-100,0% миқдорида).

Баъзида тадбиркорлар иштирок этиш учун ажратилган фойдадан акцияларнинг махсус жамғармаларини тузадилар, бу жамғармалар иштирокчиларнинг йиллик иш ҳақининг 15,0% ташкил этади.

Англияда акция ва капиталнинг ишчиларга бериш вариант схемаларини кўзда тутувчи ишчи жамғармаларини тузишнинг эгилувчан тизимлари мавжуд. Одатда, ажратмаларнинг миқдори ва усуллари эркин аниқланади: бир компаниялар дивидендлар миқдорини ҳисобга олган ҳолда ажратмаларни амалга оширади, бошқалари – қўшилган қиймат асосида, учинчилари – меҳнат унумдорлиги коэффицентини қўллаш орқали.

АҚШда фойдада иштирок этиш муддатли ва муддати кечиктирилган режаларга эга. Биринчиси бўйича муддатли тартибда жорий йил фойдасидан тўловлар амалга оширилади ва натижаларни ҳисобга олган ҳолда тўлаб берилади, иккинчиси бўйича ходимлар нафақага кетиш олдида фойзалар ўсиши билан мувофиқ ҳақ оладилар.

Америка ва Англия корхоналари ишчи жамғармалари солиқ имтиёзларига эга, шунингдек, акцияларни тақдим этишнинг имтиёзли шартлари мавжуд. Трестларда ишчиларнинг жамғармалари бутун музлатилган давр учун солиқлардан озод қилинадилар. Акцияларнинг сотилиши биржа курсидан арзон нархда сотилади (10,0% - АҚШда, 37,0% - Англияда).

Англияда акцияларнинг музлатилиши қисқа муддати тугагандан сўнг уларнинг сақланиш муддатига боғлиқ ҳолда прогрессив курсда солиққа тортилади: 5 йил ўтгандан сўнг солиқ 100,0% ташкил этади, 7 йил – 25,0%. Америка ва Англия компанияларининг иштирок учун ажратилган маблағлари солиққа тортилмайди. АҚШда бундан ташқари тадбиркорлар арзон кредит ва имтиёзли инвестициялаш ҳуқуқидан фойдаланадилар.

ГФР, Франция ва Скандинавия мамлакатлари меҳнаткашларининг молиявий иштироки тизими хусусиятлари фарқи шундаки, иштирокнинг шартномавий шаклида акс эттирилган ва ишчи жамғармаларини бошқариш идораларида ходимларнинг кенг ваколатида қасаба уюшмалари кучли таъсир қилади. Бу мамлакатларда иштирок қилиш тизимигача иштирокнинг мажбурий шакллариға рухсат берилмасдан, ўз хоҳиши билан

бўлган режимларни рағбатлантириш чоралари ишлаб чиқилган қонуний ҳужжатлар серияси амалда бўлган. Дания ўз хоҳиши тамойили кенгайишга қулай шароит яратувчи юридик доиралардан фойдаланувчи биринчи Скандинавия давлати бўлди. Натижада 80-йиллар бошида барча айтилган мамлакатларда мулкчиликда иштирок этишнинг қуйидаги шакллари кенг тарқалди: ГФРда – иш ҳақидан ажратмалар, ишчилар жамғармалари ва ходимнинг акциядорлаштирилиши йўли билан «ишчиларда мулкнинг шаклланиши»; Францияда – фойдадан «иштирокнинг махсус захираси»ни шакллантириш ва ижтимоий акциядорлаштириш орқали фойдада иштирок этиш; Швецияда – иш ҳақидан ажратмалар орқали инвестициялашнинг ишчи жамғармасини шакллантириш; Нидерландияда – фойдада қатнашиш, мукофот жамғармаси ва ишчи жамғармаси (саноатда ҳам, давлат муассасаларида ҳам); Данияда – фойдада иштирок этиш ва ижтимоий акциядорлаштириш.

Барча кўриб чиқиладиган мамлакатларда компания акциялари ёки турли фоизли қоғозларга жойлаштирилган маълум маблағларнинг максимумини ходимлар ҳисобига ҳисобланишини кўзда тутувчи ишчилар жамғармаси кенг тарқалди. Швецияда, масалан, ишчилар жамғармасининг учта тури мавжуд: биринчиси ўз компанияси акциялари сонини чегаралайди (10,0-25,0%); иккинчисига фақат ўз компаниясининг акциялари қиради; учинчиси акцияларни яққа тартибда сотиб олиш учун ходимга пул ажратмаларидан ташкил топган. Ишчиларнинг жамғармаси ва акциядорлаштириш компаниянинг ва ҳатто давлатнинг фаол иштирокида тўлдирилади. ГФР ва Нидерландияда ишчи ўз жамғармаларини мукофот тўловлари орқали давлат томонидан субсидия қилиниши ҳуқуқига эга бўлади. ГФРда улар 30,0% дан 40,0% гача (боқимандаларнинг сонига қараб) ишчиларга ссудаларни қорхоналар, шунингдек, ҳокимиятнинг маҳаллий ва федерал идоралари ҳам тўлашлари мумкин. Нидерландияда мукофотли жамғарма тизими доирасида мукофотларнинг тўлови ишчи жамғармаларга берилган. Шунингдек, тадбиркорларнинг бадаллари ва

кўшимча иш ҳақининг ҳисобланиши амалиётда қўлланилади. Иш ҳақи ходимларнинг ҳисобида акция, облигация ёки сертификатлар кўринишида ҳисобланади, лекин бу кўйилмаларнинг умумий жамғармадан 20,0% ошмаслиги лозим.

Францияда давлат иштирокини субсидиялаш режими мавжуд эмас, балки ижтимоий акциядорлаш ҳисоблари тадбиркорларнинг ўз хоҳиши билан тўлаган бадаллари билан тўлдирилади (ишчининг ўртача ойлик иш ҳақининг $\frac{1}{2}$ қисмигача). Кўрилатган мамлакатларда иштирок режими учун қонуний тарзда солиқ имтиёзлари бириктирилган. Биринчидан, ишчиларнинг жамғармаларга бадали қисман (Швецияда) ёки тўлиқ (ГФР, Франция, Нидерландияда) блокировка даврида вақтинчалик солиқлардан озод қилинади. Нидерландияда блокировка вақти тугагандан сўнг корхона ҳисобида маблағ қолиши мукофот билан рағбатлантирилади (оддий муддат тугаганда – бадалнинг 50,0%, 7 йил ўтганда – 100,%, 10 йил ўтганда – 200,0% миқдорида).

Бундай тенденция АҚШда ҳам кузатилмоқда, бунда иштирок режаларини қўллайдиган йирик корпорациялар ишчиларнинг акциядор мулкнинг унчалик кўп бўлмаган фоизига эга бўладилар (2,0%дан 10,0% гача), ўрта ва кичик корпорациялар эса – 20,0%дан 30,0%гача эга бўладилар. Иштирок режасини қўллаш учун йирик фирмаларга нисбатан кичик фирмалар кўпроқ тўғри келиши эҳтимолдир: ходим ва дирекция ўртасида норасмий муносабатлар ўрнатиш осонроқдир, корхона фаолияти натижалари яхшироқ кўринади ва ҳоказо.

Мулкда иштирок этишнинг коллектив шакллари тўғрисида гапириб ўтамиз. Бундай мисоллар ҳозирча жуда кам. АҚШда акциядорлик капитали асосида кооперативларнинг ташкил бўлишининг бир неча ҳоллари мавжуд. Англияда «Common Owner Ship» ишчи трестида коллектив ваколат кўзда тутилган. Трестнинг машҳур коллектив бенефициари «Джон Льюис» инглиз фирмасидир, бунда фирманинг 25 минг ишчиси бадалларидан ташкил топган трест бутун капитални ушлаб

туради. Ўзини-ўзи молиялаштиришдан олинган фойда якка тартибда ходимлар ўртасида тақсимланади. 80-йилларнинг бошларида Швецияда майда ва ўрта компаниялар ишчи кооперативларга айландилар. Бунда АҚШдагидек, Швецияда ҳам ходимлар иш билан таъминланишни сақлаб қолиш мақсадида қийин аҳволда қолган ва ёпилиш арафасида турган корхоналарнинг акцияларини сотиб ола бошладилар.

Бироқ, бу соҳада тажриба чегараланган ва кам тарқалган. Шундай бўлсада коллектив мулкчиликнинг шаклланишидаги ҳар қандай ҳолати омадлар ва камчиликларни таҳлил қилиш билан бирга чуқур ўрганишни талаб этади.

Ўзбекистонда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг шаклланиш жараёни ва уни ташкил қилишнинг мотивация тамойиллари қўлланилиши бошланмоқда. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ислоҳ қилиш қанчалик тез амалга оширилса, шунчалик иш ҳақининг изчил ўсиши таъминланган бўлади, бу эса ўз навбатида мамлакат аҳолисининг истеъмол талабининг ошишининг асосий омили бўлиб хизмат қилади.

III боб бўйича хулосалар

Ушбу бобдан шуни хулоса қилиш мумкинки, бозор иқтисодиёти шароитида даромадлар тенгсизлигини камайтириш, аҳолининг кам таъминланган қатламларини қўллаб қувватлаш муҳим аҳамият касб этади. Бу борада Ўзбекистонда кенг қўламли ишлар олиб борилмоқда. Зеро, мамлакатимиз бюджетининг деярли 60 фоизи ижтимоий соҳани ривожлантиришга қаратилган. Аммо, шу билан давлатимиз ҳудудида ҳали ҳамон меҳнат фаолиятидан солиқларнинг тўланмаслиги ёки яширин йўллар билан даромад топиши натижасида маблағлар тўлиқ бюджет орқали қайта тақсимланмай қолмоқда.

Шунингдек, иш ҳақининг ЯИМ даги улушини ошириш ҳам энг долзарб муаммо ҳисобланади. Чунки, ривожланган мамлакатларда бу кўрсаткич 50 фоиздан юқори, АҚШ да эса 75 фоизни ташкил этган.

Хулоса

Хулоса қилиб шуни айтишимиз мумкинки, бугунги жаҳон молиявий иқтисодий инқироз шароитида ривожланган мамлакатларда чуқур иқтисодий пасайиш кузатилмоқда. Ушбу мамлакатлардан фарқли ўлароқ, мамлакатимизда олиб борилаётган ижтимоий иқтисодий ислохотларнинг кай даражада тўғри танланганлиги бугунги кундаги иқтисодиётдаги ижобий натижаларда кўришимиз мумкин.

Мамлакатимиздаги чуқур кенг кўламли иқтисодий ислохотлар, ижтимоий ҳаётнинг турли жабҳаларида амалга оширилган бунёдкорлик ишлари, иқтисодиётни модернизациялаш ва диверсификациялаш, чуқур таркибий ўзгаришлар 2012 йилда ҳам ўзининг салмоқли натижаларини кўрсатди. Эришилган натижа ва муваффақиятларнинг кенг таҳлили ҳамда келгусида эътибор қаратишимиз лозим бўлган масалаларни янада чуқурроқ ҳал этиш борасида Президентимиз И. Каримов шу йилнинг 19 январида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йилнинг асосий яқунлари ва 2013 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган мажлисида “Бош мақсадимиз – кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш” мавзусида маъруза қилди.

Ривожланган мамлакатларнинг аҳоли даромадлари борасида олиб бораётган сиёсатларини таҳлил қиладиган бўлсак, кам таъминланган аҳоли миқдорини камайтириш борасида 2 та ёндашув мавжуд. Биринчи ёндашувга кўра аҳолига бевосита моддий ёрдам кўрсатиш ва зарурий неъматлар билан таъминлаш орқали бевосита қашшоқлик билан курашиш ҳисобланади. Иккинчи ёндашувга кўра эса кам таъминланган аҳоли яшовчи ҳудудларни ривожлантиришга маблағлар сарф қилишдир.

Ўзбекистон шароитидан келиб чиқадиган бўлсак, мамлакатимизда Хитой тажрибаларини қўллаш мақсадга мувофиқдир. Зеро, иккала мамлакатда ҳам қишлоқ жойларида аҳоли даромадлари пастлиги

кузатилади. Қишлоқ жойларида аҳоли даромадлари ва иш ҳақи даражаларини ошириш учун қуйидаги чора–тадбирлар қўллаш лозим:

— кам таъминланган аҳоли яшовчи ҳудудлар ва ривожланган ҳудудлар ўртасида ижтимоий–иқтисодий ҳамкорлик ва малакали кадрлар билан алмашинувларни кенгайтириш;

— аҳолининг кам таъминланган қатламини қўллаб қувватловчи молиявий фондлар устидан назоратни кучайтириш;

— олиб борилаётган дастурларни амалга ошириш жараёни устидан доимий равишда мониторинг олиб бориш ва аҳолини бевосита юқори даражали ҳукумат ташкилотлари билан алоқа қилиш имкониятини яратиб бериш;

— кам таъминланган аҳоли қатламларини молиялаштиришга нодавлат ва нотижорат ташкилотларини жалб қилиш мақсадида қулай шароитлар яратиш.

Шунингдек, иш ҳақи тизимини такомиллаштириш борасида ҳам чора тадбирлар ишлаб чиқилди:

— аҳоли даромадларида иш ҳақининг рағбатлантирувчи ролини ошириш мақсадида иш ҳақини меҳнат унумдорлиги билан, ходим меҳнатининг миқдори ва сифати билан ўзаро алоқадорлигини кучайтириш йўли билан иш ҳақи тизимини ислоҳ қилиш;

— бюджет соҳасидаги барча ходимларни ишчининг малакаси ва корхона фаолиятига қўшган шахсий ҳиссасига боғлиқ ҳолда иш ҳақини ошириш имконини берувчи меҳнатга ҳақ тўлашнинг тармоқ тариф сеткасига ўтказиш;

— бошқарув ходимлари иш ҳақи миқдорини корхонанинг молия-хўжалик фаолиятига ва хоимларнинг ўртача иш ҳақи даражасига боғлиқ ҳолда белгилаш бўйича тадбирларни амалга ошириш.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

I. Ўзбекистон Республикаси Қонунлари

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. –Т.: Ўзбекистон, 2004.
2. Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари. –Т.: Ўзбекистон, 1992.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. – Т.: Адолат, 1996.
4. “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг 510-ХII-сон Қонуни (янги таҳрирдаги 1998 йил 1 майдаги 616-I-сон Қонуни {1998 йил ва 2006 йиллардаги ўзгартириш ва қўшимчалар билан}). [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)

II. Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармон ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамаси қарорлари

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2013 йилги асосий макроиктисодий кўрсаткичлари прогнози ва Давлат бюджети параметрлари тўғрисида” ги 2012 йил 25 декабрь, ПҚ-1887-сон қарори.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Президентининг айрим қарорларига ўзгартишлар киритиш тўғрисида” 2013 йил 14 майдаги ПҚ-1965-сонли қарори.
7. Ислон Каримов. Бош мақсадимиз – кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш. 2012 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ҳамда 2013 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маъруза, Тошкент, “Ўзбекистон”, 2013 йил.
8. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир. – Президент Ислон Каримовнинг 2009 йилнинг асосий якунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига

бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2010 йил 30 январь.

9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Бюджет ташкилотлари ходимларини бир йўла мукофотлаш тўғрисида”ги Фармони. 2008 йил 25 декабрь ПФ-4069 – сон.

10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш ва мустаҳкамлашга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони. 2007 йил 19 март. ПФ-3864 – сон.

11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ижтимоий ҳимоя йили” давлат дастури тўғрисида Қарори // Халқ сўзи, 2007 йил 24 январь

12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ишлаб чиқаришни модернизациялаш, техник ва технологик қайта жихозлашни рағбатлантиришга оид қўшимча чора – тадбирлари тўғрисида”ги Фармони // Халқ сўзи, 2007 йил 15 март, № 52.

13. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги “Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-616-сон қарори. [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).

14. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Иқтисодиётнинг реал сектори корхоналарини қўллаб-қувватлаш, уларнинг барқарор ишлашини таъминлаш ва экспорт салоҳиятини ошириш чора-тадбирлари дастури тўғрисида»ги Фармони. 2008 йил 23 январь. ПФ-4058 – сон

15. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилмани янада ривожлантириш юзасидан қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Қарори. 2009 йил 20 январь. ПҚ-1041 – с он.

16. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Қишлоқ тараққиёти ва фаровонлиги йили Давлат дастури тўғрисида»ги Қарори. 2009 йил 26 январь. ПҚ-1046–сон.

.

III. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг асарлари

17. Каримов И.А. Ўзбекистон мустақилликка эришиш оstonасида. – Т.: Ўзбекистон, 2011. – 440 б.
18. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси: Ўзбекистон Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. 2010 йил 12 ноябр – Т.: Ўзбекистон, 2010 – 56 б.
19. Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини йуксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. – Т.: Ўзбекистон, 2011 – 48 б.
20. Каримов И.А. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 20 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси. – Тошкент.: Халқ сўзи газетаси, 2012, 9 декабр.
21. Каримов И.А. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада йуксалтиришдир. – Т.: «Ўзбекистон», 2010. -80 б.
22. Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф етишнинг йўллари ва чоралари – Т.:Ўзбекистон, 2009.-56 б.
23. Каримов И.А. Демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини шакллантириш – мамлакатимиз тараққиётининг асосий мезонидир.–Т.: Асарлар, 19-жилд, Ўзбекистон, 2011.
24. Каримов И.А.«Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шarti» мавзусидаги халқаро конференциянинг очилиш маросимидаги нутқ // Халқ сўзи, 2012 йил 18 февраль.

IV. Асосий адабиётлар

25. Шодмонов Ш., Гафуров У.В. Иқтисодиёт назарияси. – Т.: ТДИУ, 2007.
26. Яковлев Р.А. Концепция реформирования заработной платы. М.: НИИ труда, 1998. – С.103, 125.
27. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. Новосибирск: НГАЭиУ. – М.: ИНФРА-М. 1999. – С.224.
28. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. – Т.: Меҳнат, 2009. – Б.413.
29. Адамчук В.В. и другие. Экономика труда – Учебник. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – С. 67, 431.
30. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В. Экономика труда: Конспект лекций. – Ростов н / Д: Феникс, 2002. – С.50.
31. Бургер А. Содержания и методы управления расходами// Бухгалтерский учет. 1996. №5.– С. 64.
32. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М.: «Издательство «Экономика», 1998. – С.72, 255.
33. Волгин Н.А. и др. Оплата труда: японский опыт и российская практика. – М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2005. – С.63.
34. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник В 2 т. Т.2. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – С.549.
35. Рофе А.И. Рынок труда. Учебник для вузов. – М.: МИК, 2003.
36. Рофе А.И. Научная организация труда. пособие. М.: МИК, 1998. – С.320
37. Самуэльсон П. и Нордхаус В. Экономикс. М.: Экотехсервис. 1992. – С.55.

38. Сидоренко А.В., Башкатов Б.Н., Матвеева В.М. Международная статистика: Учебник. М.: Дело и сервис, 1999. – С.272.

39. Соболевская А.А. Трудовая мотивация в механизме управления трудом на зарубежных предприятиях //Труд за рубежом. 1998.№1. – С. 39.

V. Қўшимча адабиётлар

40. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2012 йилнинг асосий йўналишлари ва 2013 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “Бош мақсадимиз – кенг қўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма. – Т.: “O‘qituvchi” НМИУ. - 2013. – 374 бет.

41. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг 2011 йилнинг асосий йўналишлари ва 2012 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма. – Т.: Иқтисодиёт. - 2012. – 282 бет.

42. Буюк ва муқаддасан, мустақил Ватан. Ўзбекистоннинг 20 йиллик мустақил тараққиёт йўлида қўлга киритган ютуқ ва натижалари, мамлакатимизнинг салоҳияти ва қудрати, туб ислохотларнинг моҳияти ва аҳамиятини аҳолининг кенг қатламларига етказиш, жойларда ташкилий-амалий, маданий-маърифий тадбирлар, тарғибот-ташвиқот ишларини амалга ошириш учун мўлжалланган илмий-оммабоп нашр. – Т.: «Иқтисодиёт», 2011. - 200 бет.

43. Ўзбекистон Республикаси И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш йўналишлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасидаги “Барча режа ва

дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича Ўқув-услугий мажмуа. – Тошкент: Иқтисодиёт. - 2011. – 340 бет.

44. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислон Каримовнинг БМТ саммитининг Мингйиллик ривожланиш мақсадларига бағишланган ялпи мажлисидаги нутқини ўрганиш бўйича Ўқув-услугий мажмуа. Тошкент: “Иқтисодиёт” нашриёти, 2010. – 146 бет.

VI. Даврий нашрлар, статистик тўпламлар ва ҳисоботлар

45. Алавердов А. К вопросу о внутревирменном рынке труда // Вопросы экономики 1999. № 12. – С. 120-124.

46. Алексеева О.А. Уровень жизни населения: временные и межрегиональные сопоставления. // Ж. Народонаселение. 2001. №4. – С. 39-55.

47. Главный вопрос требований Зарплата глазами профсоюзов стран с рыночной экономикой // Профсоюзы, 1999. №1. – С. 22-23.

48. Гордон Л.А. Бедность, благополучие, противоречивость: материальная дифференциация в 1990-е годы. // Ж. Общественные науки и современность. 2001. №3. – С. 5-21.

49. Лайкам К. Государственные меры по регулированию дифференциации доходов населения и снижению бедности. // Ж. Общество и экономика. 2002. №12. – С. 30-49.

50. Римашевская Н.М., Кислицына О.А. Неравенство доходов в странах с переходной экономикой. // Ж. Народонаселение. 2002. №2. – С. 35-41.

VII. Интернет сайтлари

51. www.press-service.uz (Ўзбекистон Республикаси Президентининг матбуот хизмати)

52. www.scb.se Швеция давлат статистика қўмитаси расмий сайти

53. www.census.gov АҚШ аҳолини рўйхатга олиш бюроси

54. www.infoplease.com АҚШ статистика маълумотлар базаси
55. www.ilo.org Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотлари
56. www.lex.uz (Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги)
57. www.dissercat.ru (Электронный каталог диссертации)