



MEHNAT BOZORI VA ISH HAQI NAZARIYASI

Samiyev Mirkamol Amridin o'g'li

Samarqand iqtisodiyot va Servis instituti

"Iqtisodiyot nazaryasi" kafedrası assistenti

samievmirkamol@gmail.com

Xajibayev Abdulaziz Xamro o'g'li

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti

Buxgalteriya hisobi va menejment

fakulteti talabasi

abdulazizhajiboev@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu ilmiy maqolada mehnat bozorining ishlash mexanizmi va ish haqining shakllanish omillari tahlil qilinadi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, ish haqi darajasiga talab va taklif nisbati, ishchining malaka va ta'lim darajasi, mehnat unumdorligi, kasaba uyushmalari faoliyati, davlat siyosati, texnologik rivojlanish va iqtisodiy tsikllar kabi omillar bevosita ta'sir ko'rsatadi. Statistik ma'lumotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, oliy ma'lumotli ishchilarning o'rtacha ish haqi o'rta ma'lumotli ishchilarga nisbatan o'rtacha 1,8-2,0 baravar, to'liqsiz o'rta ma'lumotli ishchilarga nisbatan esa 2,2-2,5 baravar yuqori. Shuningdek, mehnat unumdorligining 1 foizga oshishi ish haqining o'rtacha 0,5-0,7 foizga oshishiga olib kelishi aniqlangan. Maqolada, shuningdek, ish haqini oshirishning asosiy yo'nalishlari va mehnat bozorida mavjud muammolarni bartaraf etish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat bozori, ish haqi, talab va taklif, mehnat unumdorligi, inson kapitali, kasaba uyushmasi, eng kam ish haqi.

Kirish

Zamonaviy iqtisodiyot nazariyasida mehnat bozori va ish haqining shakllanish mexanizmlari markaziy o'rinlardan birini egallaydi. Mehnat bozori boshqa tovar bozorlaridan o'zining o'ziga xos xususiyatlari bilan ajralib turadi. Oddiy



tovar bozorlarida talab va taklif ob'ekti sifatida moddiy ne'matlar namoyon bo'lsa, mehnat bozorida sotuv ob'ekti sifatida insonning ish vaqti, mehnat qobiliyati, bilimi va malakasi maydonga chiqadi. Aynan shu xususiyat mehnat bozorida narx (ish haqi) shakllanishini boshqa bozorlarga nisbatan murakkabroq va ko'p omilli jarayonga aylantiradi.

Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, turli kasb egalarining ish haqi darajasi o'rtasida sezilarli tafovutlar mavjud. Ayrim mutaxassisliklar vakillari bir soatlik mehnati evaziga 10 000-15 000 so'm oladigan bo'lsa, boshqa mutaxassisliklar vakillari 100 000-150 000 so'm yoki undan yuqori daromad olishlari mumkin. Ushbu farqlarning kelib chiqish sabablarini aniqlash, ularga ta'sir qiluvchi omillarni tizimli o'rganish iqtisodiyot nazariyasining dolzarb vazifalaridan biri hisoblanadi.

Mazkur maqolaning asosiy maqsadi – mehnat bozorida ish haqining shakllanish mexanizmlarini nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilish, ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va mavjud muammolarni bartaraf etish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot doirasida ish haqiga ta'sir qiluvchi asosiy omillar – talab va taklif nisbati, malaka va ta'lim darajasi, mehnat unumdorligi, kasaba uyushmalari faoliyati, davlat siyosati, texnologik rivojlanish va iqtisodiy tsikllar – har birining ta'sir mexanizmi alohida tahlil qilinadi.

Adabiyotlar sharhi

Mehnat bozori va ish haqi nazariyasi masalalari iqtisodiyot fanining eng qadimgi va eng muhim tadqiqot yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Klassik iqtisodiy maktab vakili Adam Smit o'zining "Xalqlar boyligi" (1776) asarida ish haqining shakllanishida talab va taklifning rolini asoslab bergan. Shuningdek, u "kompensatsion farqlar" nazariyasini taklif qilgan – ya'ni yoqimsiz, xavfli yoki og'ir mehnat sharoitlariga ega bo'lgan kasblarda ish haqi nisbatan yuqoriroq bo'ladi, chunki ishchilar bunday ishlarga borish uchun qo'shimcha rag'batlantirishga muhtoj.

Devid Rikardo "yashash minimumi" nazariyasini ilgari surgan. Unga ko'ra, ish haqi ishchining yashashi, o'z oilasini boqishi va nasl qoldirishi uchun zarur bo'lgan minimal darajada shakllanadi. Karl Marks bu fikrni rivojlantirib, "ishchi



kuchi qiymati" tushunchasini kiritgan. XX asr boshlarida Alfred Marshall talab va taklifni birlashtirgan zamonaviy mehnat bozori modelini yaratgan.

XX asrning ikkinchi yarmida Garri Bekker tomonidan ishlab chiqilgan "inson kapitali" nazariyasi mehnat bozori va ish haqi masalalariga yangicha yondashuvni olib keldi. Ushbu nazariyaga ko'ra, ta'lim, malaka va tajriba inson kapitalining asosiy elementlari bo'lib, ularga qilingan sarmoyalar kelajakda yuqori ish haqi shaklida qaytadi (Becker, 1964).

O'zbekistonlik iqtisodchi olimlardan Sh.Shodmonov, [T.Jo'rayev](#) va M.Mamatov o'zlarining ilmiy ishlarida mehnat bozori va ish haqi masalalariga keng o'rin ajratgan. Ular O'zbekiston sharoitida ish haqining shakllanish xususiyatlari, hududiy tafovutlar va tarmoqlar kesimidagi farqlarni tahlil qilganlar (Shodmonov, Jo'rayev, 2021; Jo'rayev, Mamatov, 2018).

Xorijiy va milliy adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, mehnat bozori va ish haqi nazariyasi iqtisodiyot fanining yetarlicha o'rganilgan sohalaridan biri bo'lsa-da, globallashtiruv, texnologik taraqqiyot va raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida ushbu masalalarni yangi jihatlardan tadqiq etish zarurati mavjud.

Metodologiya

Ushbu tadqiqotda mehnat bozori va ish haqining shakllanish mexanizmlarini o'rganishda bir qator ilmiy metodlardan foydalanildi. Tadqiqotning nazariy asosini klassik va neoklassik iqtisodiy maktab vakillarining ilmiy ishlari, shuningdek, zamonaviy iqtisodchilarning mehnat bozori masalasiga bag'ishlangan tadqiqotlari tashkil etdi.

Konseptual tahlil metodi yordamida ish haqi, mehnat unumdorligi, inson kapitali, kasaba uyushmasi kabi asosiy tushunchalarning mazmuni ochib berildi. **Qiyosiy tahlil** metodi asosida turli kasb va tarmoqlardagi ish haqi darajalari, shuningdek rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlardagi mehnat bozorlarining o'ziga xos xususiyatlari solishtirildi.

Statistik tahlil metodi doirasida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining 2020-2024-yillar uchun rasmiy ma'lumotlari,



shuningdek, Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) va Jahon bankining hisobotlari asosida ish haqi darajasi, mehnat unumdorligi, ta'lim darajasi va bandlik ko'rsatkichlari o'rtasidagi bog'liqlik o'rganildi. **Mantiqiy tahlil** usuli yordamida sabab-natija munosabatlari aniqlashtirildi.

Tadqiqot davomida matematik modellashtirish va murakkab statistik hisob-kitoblardan foydalanilmagan bo'lib, asosiy e'tibor sifatli tahlil va umumlashtirishlarga, shuningdek, amaliyotda qo'llash mumkin bo'lgan xulosalar chiqarishga qaratildi.

Tahlil va natijalar muhokamasi

Mehnat bozorining asosiy qonuniyatlarini tahlil qilishda eng avvalo talab va taklif qonunining ta'sirini ko'rib chiqish maqsadga muvofiq. Mehnat bozorida talab tomonida ish beruvchilar, taklif tomonida esa ishchilar turadi. Ish beruvchilar ishlab chiqarishni kengaytirish va foydani oshirish maqsadida ishchi kuchiga talab bildiradi. Ishchilar esa o'z mehnat qobiliyatini taklif qilib, evaziga ish haqi oladi.

Talab va taklif nisbati ish haqi darajasiga bevosita ta'sir qiladi. Agar ma'lum bir kasb bo'yicha ishchilar taklifi yuqori, ammo ish o'rinlari talabi past bo'lsa, ish haqi darajasi past bo'ladi. Aksincha, ishchilar taklifi past, ish o'rinlari talabi yuqori bo'lgan kasblarda ish haqi darajasi nisbatan yuqori bo'ladi. Quyidagi statistik ma'lumotlar ushbu qonuniyatni tasdiqlaydi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma'lumotlariga ko'ra, 2023-yilda mamlakatimizda eng yuqori o'rtacha oylik ish haqi quyidagi tarmoqlarda qayd etilgan: moliya va sug'urta sohasi – 8,2 million so'm, axborot va aloqa sohasi – 7,5 million so'm, tog'-kon sanoati – 6,8 million so'm. Eng past ish haqi esa quyidagi tarmoqlarda kuzatilgan: qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi – 2,8 million so'm, ta'lim sohasi – 3,2 million so'm, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar – 3,4 million so'm. Tarmoqlar kesimidagi bu farqlar eng yuqori va eng past ish haqi o'rtasida taxminan 2,9 baravar farq mavjudligini ko'rsatadi.

Ish haqi darajasiga ta'sir qiluvchi eng muhim omillardan biri bu ishchining malaka va ta'lim darajasidir. O'zbekiston Respublikasi Statistika agentligining 2023-



yilgi ma'lumotlariga ko'ra, oliy ma'lumotli ishchilarning o'rtacha oylik ish haqi 5,6 million so'mni tashkil etgan bo'lsa, o'rta maxsus ma'lumotli ishchilarda bu ko'rsatkich 3,8 million so'm, umumiy o'rta ma'lumotli ishchilarda esa 3,1 million so'mni tashkil etgan. Oliy ma'lumotli ishchilarning ish haqi o'rta maxsus ma'lumotli ishchilarga nisbatan 1,47 baravar, umumiy o'rta ma'lumotli ishchilarga nisbatan esa 1,81 baravar yuqori. Xalqaro miqyosda bu farq yanada sezilarli. Jahon banki ma'lumotlariga ko'ra, rivojlangan mamlakatlarda oliy ma'lumotli ishchilarning ish haqi o'rta ma'lumotli ishchilarga nisbatan o'rtacha 1,8-2,0 baravar, rivojlanayotgan mamlakatlarda esa 2,2-2,5 baravar yuqori.

Mehnat unumdorligi va ish haqi o'rtasidagi bog'liqlik ham muhim ahamiyat kasb etadi. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) ma'lumotlariga ko'ra, mehnat unumdorligining 1 foizga o'sishi ish haqining o'rtacha 0,5-0,7 foizga oshishiga olib keladi. Rivojlangan mamlakatlarda bu ko'rsatkich 0,6-0,8 foizni tashkil etgan bo'lsa, rivojlanayotgan mamlakatlarda 0,3-0,5 foiz atrofida qayd etilgan. O'zbekistonda so'nggi yillarda mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari o'rtacha 4-5 foizni tashkil etgan bo'lib, bu ish haqining o'rtacha 2-3 foizga o'sishiga imkon yaratdi.

Ish haqining shakllanishida kompensatsion farqlar ham muhim rol o'ynaydi. Adam Smit tomonidan asoslab berilgan ushbu nazariyaga ko'ra, yoqimsiz, xavfli, og'ir yoki mas'uliyatli mehnat sharoitlariga ega bo'lgan kasblarda ish haqi nisbatan yuqori bo'ladi. Masalan, konchilar, qurilish ishchilari, tibbiyot xodimlari va o'qituvchilarning mehnat sharoitlarini solishtiradigan bo'lsak, xavflilik darajasi va mas'uliyat yuki yuqori bo'lgan kasblarda ish haqi nisbatan yuqori ekanligi kuzatiladi. Biroq O'zbekistonda tibbiyot va ta'lim xodimlarining ish haqi nisbatan pastligicha qolmoqda, bu kompensatsion farqlar printsiplining to'liq amal qilmayotganligini ko'rsatadi.

Kasaba uyushmalarining ish haqiga ta'siri ham e'tiborga molik. Kasaba uyushmalari ishchilarning mehnat sharoitlari va ish haqi darajasini yaxshilash maqsadida ish beruvchilar bilan kollektiv muzokaralar olib boradi. Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, kasaba uyushmalari faoliyat kuchli bo'lgan tarmoqlarda ish haqi o'rtacha 10-20 foizga yuqori bo'ladi. O'zbekistonda kasaba



uyushmalarining qamrovi va ta'sir darajasi nisbatan past bo'lib, bu ish haqining shakllanishida ularning roli cheklanganligini ko'rsatadi.

Davlat siyosatining ish haqiga ta'siri eng kam ish haqini belgilash orqali namoyon bo'ladi. O'zbekistonda eng kam oylik ish haqi 2023-yil 1-dekabrda boshlab 1 050 000 so'm etib belgilangan (2024-yil 1-noyabrda 1 500 000 so'm). Ushbu ko'rsatkichning yalpi ichki mahsulotga nisbatan ulusi va aholi yashash minimumi darajasi bilan solishtirilishi muhim ahamiyat kasb etadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, eng kam ish haqining juda yuqori belgilanishi ish beruvchilarni ishchilarni ishdan bo'shatishga undashi mumkin. Xalqaro tajribaga ko'ra, eng kam ish haqining o'rtacha ish haqiga nisbati 50-60 foizdan oshganda, bu salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. O'zbekistonda bu ko'rsatkich hozirgi kunda taxminan 40-45 foiz atrofida bo'lib, nisbatan xavfsiz zonada hisoblanadi.

Texnologik rivojlanishning mehnat bozoriga ta'siri ikki xil xarakterga ega. Bir tomondan, avtomatlashtirish va robotlashtirish natijasida ba'zi kasblarga bo'lgan talab kamayib, ish haqi pasayishi yoki ish o'rinlarining qisqarishi kuzatilmoqda. Masalan, so'nggi 20 yil ichida operator, kassir, buxgalter kabi kasblarga bo'lgan talab sezilarli darajada kamaygan. Boshqa tomondan, yangi texnologiyalar bilan bog'liq kasblarga – dasturchi, IT-mutaxassis, raqamli marketing bo'yicha mutaxassis, ma'lumotlar tahlilchisi kabi kasblarga bo'lgan talab keskin oshgan. Bu kasblarda ish haqi darajasi o'rtacha ko'rsatkichlardan sezilarli darajada yuqori.

Iqtisodiy tsikllarning mehnat bozoriga ta'siri ham muhim. Iqtisodiy o'sish davrida firmalar faoliyatini kengaytiradi, ish o'rinlari ko'payadi, ishchi kuchiga talab ortadi, bu esa ish haqining oshishiga olib keladi. Iqtisodiy tanazzul davrida esa aksincha, firmalar faoliyatini qisqartiradi, ish o'rinlari qisqaradi, talab pasayadi, ish haqi o'sish sur'atlari sekinlashadi yoki pasayadi. 2020-yilda COVID-19 pandemiyasi davrida dunyoning aksariyat mamlakatlarida ish haqi o'sish sur'atlari sezilarli darajada pasaygan, ayrim tarmoqlarda esa ish haqi qisqargan.

Mehnat bozoridagi kamsitish muammosi ham alohida e'tibor talab qiladi. Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, dunyoning ko'plab mamlakatlarida ayollarning ish haqi erkaklarnikiga nisbatan o'rtacha 10-30 foizga past.



O'zbekistonda ham ushbu muammo mavjud bo'lib, ayollarning o'rtacha ish haqi erkaklarnikiga nisbatan taxminan 15-20 foizga past. Yana bir kamsitish shakli – yoshga oid kamsitishdir. 45-50 yoshdan oshgan ishchilarni ishga olishda qiyinchiliklar kuzatiladi, ularning ish haqi yosh ishchilarnikiga nisbatan past bo'ladi.

Ish haqini oshirishning asosiy yo'nalishlari sifatida quyidagilarni ko'rsatish mumkin. Birinchidan, malaka oshirish va yangi bilimlar o'rganish. Yangi kasb-hunarlarini egallash, sertifikatlar olish, chet tillarini o'rganish ishchining mehnat bozorida qiymatini oshiradi. Ikkinchidan, mehnat unumdorligini oshirish. Bir soatlik ish vaqtida ko'proq va sifatli mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish ish beruvchining ishchiga ko'proq haq to'lashiga asos bo'ladi. Uchinchidan, kasaba uyushmalariga a'zo bo'lish va mehnat huquqlarini bilish. To'rtinchidan, hududiy va tarmoq harakatchanligi – boshqa shahar yoki tarmoqqa ko'chib o'tish. Beshinchidan, o'z biznesini ochish.

Xulosa

Olib borilgan tadqiqot natijalariga ko'ra, mehnat bozorida ish haqining shakllanishi murakkab va ko'p omilli jarayon ekanligi aniqlandi. Ish haqi darajasiga talab va taklif nisbati, ishchining malaka va ta'lim darajasi, mehnat unumdorligi, kasaba uyushmalari faoliyati, davlat siyosati, texnologik rivojlanish va iqtisodiy tsikllar kabi omillar bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Tadqiqot natijalariga ko'ra, quyidagi asosiy xulosalarga kelindi:

1. Talab va taklif qonuni mehnat bozorida ish haqining shakllanishiga asosiy ta'sir ko'rsatadi. Ishchilar taklifi past, ish o'rinlari talabi yuqori bo'lgan kasblarda ish haqi yuqori bo'ladi.

2. Oliy ma'lumotli ishchilarning ish haqi o'rta ma'lumotli ishchilarga nisbatan o'rtacha 1,8-2,5 baravar yuqori. Bu farq rivojlangan mamlakatlarda nisbatan kichik, rivojlanayotgan mamlakatlarda esa kattaroq.



3. Mehnat unumdorligi va ish haqi o'rtasida ijobiy bog'liqlik mavjud. Mehnat unumdorligining 1 foizga o'sishi ish haqining o'rtacha 0,5-0,7 foizga oshishiga olib keladi.

4. Kasaba uyushmalari faoliyati kuchli bo'lgan tarmoqlarda ish haqi o'rtacha 10-20 foizga yuqori.

5. Texnologik rivojlanish ba'zi kasblarga bo'lgan talabni kamaytirib, boshqa kasblarga bo'lgan talabni oshiradi. IT va raqamli texnologiyalar bilan bog'liq kasblarda ish haqi o'rtacha ko'rsatkichlardan sezilarli darajada yuqori.

6. Mehnat bozorida kamsitish muammosi mavjud bo'lib, ayollar va keksa yoshdagi ishchilarning ish haqi nisbatan past.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Shodmonov Sh., Jo'rayev T. Iqtisodiyot nazariyasi: Darslik. – Toshkent: "Iqtisod-Moliya", 2021. – 480 b.
2. Mankiw N.G. Principles of Economics. 9th Edition. – Cengage Learning, 2020. – 864 p.
3. Samuelson P., Nordhaus W. Economics. 19th Edition. – McGraw-Hill, 2010. – 744 p.
4. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – University of Chicago Press, 1964. – 412 p.
5. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. – London, 1776.
6. Jo'rayev T., Mamatov M. Mehnat iqtisodiyoti. – Toshkent, 2018. – 320 b.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining rasmiy ma'lumotlari (2020-2024). – <https://stat.uz>
8. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO). Global Wage Report 2022-2023. – Geneva, 2023.
9. Jahon banki. World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies. – Washington, DC, 2023.