

## РИВОЖЛАНГАН МАМЛАКАТЛАРДА ИШ ҲАҚИ ТИЗИМЛАРИНИ ҚЎЛЛАШ ТАЖРИБАСИ

**Ёрмаматов Қодиржон Жўрақулович**

ЎзМУ Иқтисодиёт факультети декан муовини

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10390468>

### Аннотация

Мақолада ривожланган мамлакатларда иш ҳақи тизимларини қўллаш тажрибаси, уларнинг ўзига хос хусусиятлари ҳамда “хизматларни баҳолаш” турлари таҳлил қилинган.

**Калит сўзлар:** иш ҳақи ходим, мотивация, инсон ресурслари, ходимни рағбатлантириш.

В статье анализируется опыт использования систем оплаты труда в развитых странах, их особенности и виды «оценки услуг».

**Ключевые слова:** заработная плата сотрудников, мотивация, человеческие ресурсы, мотивация сотрудников.

The article analyzes the experience of using wage systems in developed countries, their specific features and types of "service evaluation".

**Key words:** employee salary, motivation, human resources, employee motivation

Хорижий ривожланган мамлакатларда жуда турли-туман иш ҳақи тизимларини қўллашнинг катта тажрибаси тўпланган. Алоҳида мамлакатлар тизимлари қуйидаги белгилар билан: Швецияда бирлашган иш ҳақи, Японияда иш стажи ва рационализаторлик учун ҳақ, Германияда унумдорликнинг ўсишини рағбатлантириш, АҚШ да – малака учун ҳақ, Буюк Британияда – якка битимлар бўйича ҳақ, Францияда – иш ҳақини яқкалаштириш, Италияда – тармоқ тариф ставкасига жамоавий ва якка устама ва турмуш қийматининг ўсиши билан боғлиқ устамалар билан тавсифланади. Шу билан бир вақтда, меҳнатга ҳақ тўлаш барча тизимларида ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга умумий йўналтирилганлик кузатилади<sup>178</sup>.

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар рағбатлантириш тизимларида икки йўналишдан фойдаланилади: ишлаб чиқариш кўрсаткичларининг ўсишини рағбатлантириш ва ишчи кучи сифатининг ортишини рағбатлантириш.

Меҳнат унумдорлигининг ўсишини рағбатлантирувчи тизимлар

<sup>1</sup> Кувшинов А. И. Теоретические основы мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий / А. И. Кувшинов // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012. № 6 (38). С. 214

ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишини рағбатлантиришга қаратилган тизимлар орасида асосий ўринлардан бирини эгаллайди. Масалан, Буюк Британияда корхона маъмурияти ва ишловчилар манфаатларини мужассамлаштирувчи касаба уюшмалари ўртасида унумдорлик ҳақидаги шартномани тузиш амалиёти киритилган. Ушбу шартномаларнинг мазмуни шундаки, меҳнат унумдорлигининг ўсишидан олинган даромадлар тадбиркорлар ва ишловчилар ўртасида тегишли нисбатда бўлинади. Бу бевосита ишлаб чиқариш харажатларини оширмаган ҳолда иш ҳақини ошириш имконини беради<sup>2</sup>.

Германияда эса тариф ставкаларини ошириш ҳақида жамоа шартномаларини тузишда меҳнат унумдорлиги ва нархларни ошириш истиқболларига асосланилади. Капиталистик мамлакатлар босқичма-босқич якка ишларидан келиб чиққан ҳолда иш ҳақининг анъанавий шаклларида воз кечмоқдалар. Сабаби, бир томондан, алоҳида ишчининг умумий ишлаб чиқариш жараёнидаги шахсий ҳиссасини ўлчашнинг қийинлигидан иборат, бошқа томондан эса меҳнат жамоаси ичкарасида ҳамкорликни, уларнинг аъзолари маҳсулот сифати учун жавобгарлик ҳисси, қайта қуриш қобилиятларини рағбатлантириш вазифалари биринчи ўринга чиқади<sup>3</sup>.

Масалан, Швецияда гуруҳ даражасида ишлаб чиқариш қайтимидаги муваффақиятларни рағбатлантириш ва мукофотлаш тизимига урғу берилади, шу билан боғлиқ равишда, иш ҳақининг ўзгарувчан қисми корхона фаолиятининг умумий натижалари билан боғлиқ равишда ошди, иш ҳақининг ишбай шакллари эса ўз аҳамиятини йўқотди.

Германияда иш ҳақи таркибида руҳий босим ва ишни ташкил қилиш, унинг сифати, ускуналарнинг амал қилиши бўйича жавобгарлик каби омиллар ҳисобга олинади. Бу меҳнатни ташкил қилишда иш ҳақининг эгилувчан шакллари каби касбларни жойлаштириш ва ўз зиммасига қўшимча жавобгарликни олганлик учун мукофотга катта урғу берилиши билан боғлиқдир.

Францияда қатъий индексациядан шунчаки воз кечилди, жамоавий ва якка унумдорликдан келиб чиқиб, иш ҳақини тартибга солишга ўтилди,

<sup>2</sup> Божченко Ж. Мотивация и материальное стимулирование работников сельского хозяйства / Ж. Божченко // Ежемесячный науч-но-практический журнал «Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве». 2012. № 7. С. 30.

<sup>3</sup> Дульзон С. В. Зарубежный опыт прогнозирования формирования и использования трудовых ресурсов / С. В. Дульзон // Ежемесячный научно-практический журнал «Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве». 2012. № 10. С. 11.

аммо энг кам иш ҳақи аввалгидек индексланади. Жамоавий манфаатдорликда иш ҳақи фондини фирманинг иқтисодий натижалари билан боғлаш режалаштирилмоқда.

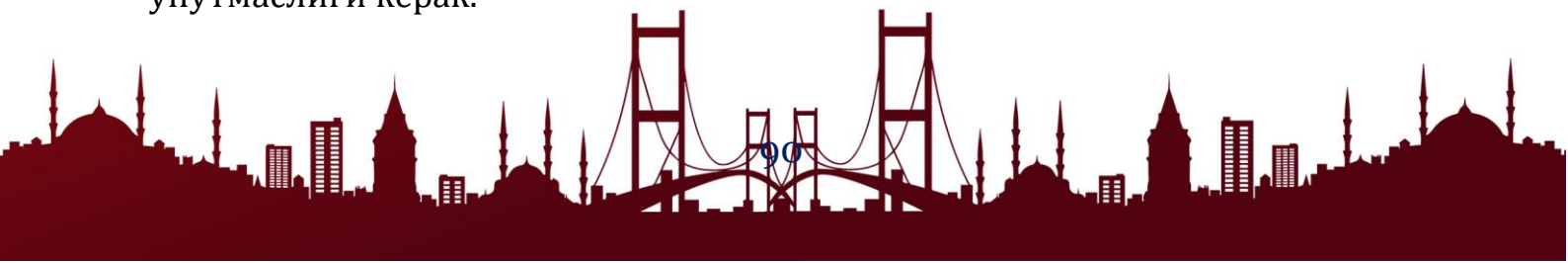
Францияда бир-бири билан қўшиш мумкин бўлган яккалаштириш амалиёти асосида иш ҳақининг қуйидаги шакллари амал қилмоқда:

- якка ишлари учун ҳақ тўлаш;
- кафолатланган минимум (одатда 80%) ни ва ўзгарувчи қисмни (тахминан 20%, аммо 10 дан 50% гача тебраниб туради) ўз ичига олган иш ҳақи;
- малакасига боғлиқ қайд қилинган қисмни, ўзгарувчан қисми эса цех ёки бригада иш натижалари ва ишловчи ютуқларига боғлиқ иш ҳақи.

Иш ҳақини яккалаштиришнинг ушбу шакли қўшимча устамаларнинг барча турларини (натурал товарлар тўловидан тортиб, корхона акцияларини олишгача) қўллаши мумкин. Иш ҳақини яккалаштиришда унинг ҳажми ишчининг аҳволига эмас, балки унинг ишлаб чиқаришдаги шахсий ҳиссасига боғлиқ бўлади. Иш ҳақи сиёсатида кўпинча хизмат тизимидан ҳам фойдаланилади. Ушбу баҳолаш тизими бир хил малакадаги, аммо турли иш сифати кўрсаткичларига эга бўлган ишловчиларга иш ҳақи белгилашга қаратилган.

Ушбу “хизматларни баҳолаш” турли мамлакатларда кенг тарқалган. Ишчи баҳоланадиган омиллар ишлаб чиқариш ва шахсий бўлиши мумкин. Ишловчилар хизматларини баҳолаш усуллари турли-туман: анкеталаштириш, балли баҳолаш ва эксперт баҳолаш, ишчиларни уларнинг ишларини баҳолаш натижалари бўйича гуруҳлаш. Шундай қилиб, Ўзбекистон Ғарб ва Шарқ чорраҳасида жойлашган ва шарқона қадриятларни ўзига синдирган ва ғарб дунёси билан дўстона муносабатларни ўрнатган, унинг учун нусха кўчирмаган, балки уни бошқарув назарияси ва амалиётининг ўз тажрибаси асосида ишлаб чиққан ҳолда кўпроқ мос келадиган мотивацион моделни танлаб олиши зарур. Ушбу танлов узоқ йиллар илгарига мамлакат ривожланиш йўлини белгилаши зарур.

Иш берувчи ходимлар – бу узоқ муддатли инвестициялар, узоқ муддатли мотивация эса уларга талаб қилинганликларини ҳис қилиш имконини бериб, фақат ташкилотдаги иш узлуксиз ривожланган ва ходимнинг касбий кўникмалари такомиллашгандагина мумкинлигини унутмаслиги керак.



Энг яхши ғарб раҳбарларининг тажрибаси кўрсатишича, ходимларни компания вазифаларини бажаришга, ягона фикрлилар командасини шакллантиришга қизиқтирадиган, ундайдиганлар муваффақият қозонади. Айтиб ўтилганлар замонавий ишлаб чиқаришда ишчилар меҳнат фаолиятини мотивациялаш барча тоифадаги ходимлар юқори меҳнат самарадорлигининг иқтисодий асоси бўлиб хизмат қилишини билдиради..

**Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:**

1. Кувшинов А. И. Теоретические основы мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий / А. И. Кувшинов // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012. № 6 (38). С. 214
2. Божченко Ж. Мотивация и материальное стимулирование работников сельского хозяйства / Ж. Божченко // Ежемесячный науч-но-практический журнал «Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве». 2012. № 7. С. 30.
3. Дульзон С. В. Зарубежный опыт прогнозирования форми-рования и использования трудовых ресурсов / С. В. Дульзон // Ежеме-сячный научно-практический журнал «Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве». 2012. № 10. С. 11.
4. Rejarov, X. (2023). OLIY TA'LIM XIZMATLARI SIFATINI OSHIRISHDA AUTSORSINGNING O'RNI. Iqtisodiyot Va ta'lim, 24(4), 277-281. [https://doi.org/10.55439/ECED/vol24\\_iss4/a46](https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss4/a46)
5. Режапов Х.Х. Государственно-частное партнерство в системе высшего образования в Узбекистане // ЭКО. 2015. №11 (497). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvenno-chastnoe-partnerstvo-v-sisteme-vysshego-obrazovaniya-v-uzbekistane> (дата обращения: 13.12.2023).

