

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА МЕХНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ҲИСОБИНИНГ ХОРИЖ ТАЖРИБАЛАРИ

Шарапова М. Т.

БМА магистранти

Абдусаломова Н. Б.

ТДИУ кафедра профессори

Иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда давлат фақат бюджет ташкилотлари ходимлари (давлат хизматчилари) учун иш ҳақини (расмий маошларни) марказлаштирилган ҳолда белгилайди. Давлат сектори фаолиятининг намунали тизимига эга ривожланган мамлакатларда давлат молиявий ва ижтимоий мустақилликни ҳамда давлат сектори ходимининг ижтимоий мавқеига мос келадиган муносиб турмуш даражасини таъминлашга интилади. Ҳозирги вақтда таълим муассасалари ходимларининг иш ҳақи даражаси масаласи нафақат Ўзбекистонда, балки кўплаб Европа мамлакатларида ҳам диққат марказида турмоқда. Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти ҳар йили камида 15 йиллик иш стажига эга бўлган ўқитувчиларнинг йиллик маошлари тўғрисидаги маълумотларни тақдим этади.

Кўпгина Европа мамлакатларида ўқитувчилар учун энг кам иш ҳақи расмийлар томонидан келишиб олинади. Мисол учун, Германияда ўқитувчиларнинг маоши минтақавий ҳокимиятлар томонидан, Испанияда эса қисман штат ва муниципалитетлар томонидан белгиланади. Швеция ва Финляндияда ўқитувчиларнинг энг кам иш ҳақи миқдори таълим тизими вакиллари ва касаба уюшмалари ўртасида келишиб олинади.

Айрим хорижий мамлакатларда ўқитувчининг меҳнат ҳақи одатда иш стажига боғлиқ. Жумладан, Ирландия, Кипр, Венгрия ва Австрияда узок иш тажрибасига эга (15 йилдан 35 йилгача) ўқитувчининг меҳнат ҳақи бошланғич меҳнат ҳақидан икки барабар кўп бўлиши мумкин. Ўз навбатида, тажрибали ўқитувчилар ва янги иш бошлаган ўқитувчилар иш ҳақи бўйича энг паст фарқ – атиги 4% – Латвияда қайд этилган.

Халқаро миқёсдаги таълим тизимини барпо этаётган Хитой каби Европадан ташқари давлатларга келсак, таълимнинг жадал ривожланишининг асосий

сабаби сармоянинг сезиларли даражада ошиши ҳисобланади. 2010 йилдан бери таълимга ярим триллион юанга яқин маблағ ажратилди ва Хитойнинг етакчи университетлари ўқитувчиларининг маоши АҚШ ва Европа мамлакатларидаги университетлар билан тенглаша бошлади.

Турли мамлакатларда давлат хизматчиларининг иш ҳақи тўлашда давлат хизмати тизимларидан қайси бири мамлакатда фаолият кўрсатишига, мартаба ёки лавозим турига нисбатан белгиланишига қараб баъзи фарқлар мавжуд. Мансаб бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида ягона расмий иш ҳақи Франция, Германия, Италия, Испания каби давлатларда қонун билан белгиланади. Давлат хизмати, қоида тариқасида, бир неча асрлар олдин қабул қилинган бюрократиянинг анъанавий тамойилларига асосланади. Бу мамлакатларда давлат сектори ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлашда ходимларни қўллаб-қувватлашнинг анъанавий тамойиллари ҳамда давлатнинг ўз ходимларини ижтимоий ва моддий қўллаб-қувватлаш мажбурияти сақланиб қолган.

Германия давлат хизматининг мансаб тизимида эга классик мамлакатлардан биридир. Давлат хизматининг мансаб тизимида эга бўлган мамлакатлардан фарқли ўлароқ, Буюк Британия, Швеция, АҚШ, Канада каби лавозим тизимга эга мамлакатларда давлат хизматчиларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тизими анча мослашувчан. Бу шуни англатадики, давлат органига ажратиладиган бюджет маблағларининг имкониятларидан келиб чиққан ҳолда, мансабдор шахсларнинг иш ҳақи миқдори асосан қасаба уюшмалари вакиллари сифатида қасаба уюшмалари иштирокида тузиладиган жамоа шартномалари асосида бошқармаларнинг ўзлари томонидан белгиланади.

Таъкидлаш жоизки, Буюк Британия ва Скандинавия мамлакатларида меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсати, меҳнат ва ижтимоий қўллаб-қувватлашга асосланган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида ўтиш билан энг катта ўзгаришларга эришилди. Бу мамлакатларда иш ҳақининг табақалаштирилган даражаларини белгилаш учун ходимларни баҳолаш ва рағбатлантириш усуллари кенг қўлланилади.

Ривожланган мамлакатларда меҳнат ҳақининг энг кам миқдорини белгилаш ва ўзгартириш нуқтаи назаридан тартибга солиш Халқаро меҳнат ташкилотининг 1970 йилдаги 131-сонли «Энг кам иш ҳақи тўғрисида»ги конвенциясида белгиланган.



Ушбу конвенция қоидаларига кўра тегишли энг кам иш ҳақини белгилаш ижтимоий мулоқотни, ишчилар ва уларнинг оилалари эҳтиёжларини, шунингдек, иқтисодий омилларни ҳисобга олишни талаб қилади. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ўртача ҳисобда энг кам иш ҳақи ривожланган мамлакатларда ўртача иш ҳақининг 55 фоизини, бозор иқтисодиёти ривожланаётган мамлакатларда эса ўртача иш ҳақининг 67 фоизини ташкил қилади. Ривожланган мамлакатларнинг аксариятида энг кам иш ҳақи ўртача иш ҳақининг ярмидан учдан икки қисмини ташкил қилади. 2019 йилда бутун дунё бўйлаб солиққа тортилгунга қадар ўртача энг кам иш ҳақи (харид қобилияти паритети) ойига 486 долларни ташкил этди.

Қонунчиликда белгиланган энг кам иш ҳақиға эга бўлмаган бошқа мамлакатларда давлат, иш берувчилар ва касаба уюшмалари органлари ўртасидаги жамоавий битимлар асосида соҳалар бўйича жамоа шартномаларида энг кам иш ҳақи ставкалари белгилаб қўйилади. Баъзи экспертлар (масалан, Белгия Бош меҳнат федерациясининг иқтисодий маслаҳатчиси Ларс Ванде Кейбас) тегишли миллий ёки тармоқ ўртача иш ҳақининг камида 60% бўлиши керак бўлган универсал Европа энг кам иш ҳақини жорий этишни таклиф қилмоқдалар.

Иқтисодий ривожланган хорижий мамлакатлардаги бюджет соҳаси ходимларининг иш ҳақи тизимларини ижобий тажрибасини қўлланиш ҳолатларини кўриб чиқамиз.

Бюджет соҳаси ходимларининг иш ҳақи иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги низолар хавфини минималлаштириш учун яратилган махсус «Тўловларни кўриб чиқиш органлари» тавсияларига асосланади. Бу қўмиталар давлат сектори тўловларининг қарийб 40 фоизини қамраб олади ва икки миллионга яқин ходимларнинг иш ҳақини кўриб чиқади. Иш ҳақини текшириш комиссиялари ҳукумат, иш берувчилар ва ходимлардан мустақилдир. Улар иш жойларига ташриф буюришади, ходимларнинг фикрини ҳисобга олишади. Аммо қўмита тавсиялари автоматик равишда амалга оширилмайди.

Олий ўқув юртлари ва уларга тенглаштирилган коллежларни молиялаштириш бошланғич ва ўрта таълимни молиялаштиришдан алоҳида ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари иштирокисиз амалга оширилади. Олий таълимни



молиялаштириш кенгаши олий ўқув юртларига марказий давлат бюджети маблағларини тақсимловчи орган ҳисобланади. Бироқ, кенгаш университетлардаги ходимлар сонини аниқламайди ва ходимларнинг иш ҳақини бевосита молиялаштирамайди. Ушбу қарорлар университет ва коллежларнинг ўзлари томонидан қабул қилинади.

Олий таълим тизимида меҳнатга ҳақ тўлаш масалалари музокаралар асосида ҳал этилади. Университет ва коллеж иш берувчилари ассоциацияси, Университет ўқитувчилари уюшмаси (касаба уюшмалари), Шотландия таълим институти ва олий таълим ўқитувчилари миллий ассоциациясини ўз ичига олган олий таълим бўйича қўшма музокаралар қўмитаси олий маълумотли ходимларнинг иш ҳақи бўйича музокаралар олиб бориш ҳуқуқига эга. 2004 йил 1 августдан бошлаб асосли келишув ва янги умуммиллий тариф базаси амалда қўлланиб келинмоқда.

Мамлакатимизда ходимларга ҳақ тўлаш ва рағбатлантиришнинг энг мақбул тизимларидан бири бу Буюк Британияда кенг тарқалган рейтинг тизими (баҳолаш тизими). Унинг асосида иш ҳақи фондини расмий равишда қисқартириш йўли билан эмас, балки ходимларни такомиллаштириш ва ходимлар харажатларини янада самарали режалаштириш орқали ходимларга харажатларни оптималлаштирадиган компенсация ва имтиёзлар тизимини яратиш мумкин.

Адабиётлар рўйхати:

1. Пэнфэй Л., Красова Е.В. Современные тенденции развития китайской системы образования // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. – № 1. – С. 22–33
2. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Европейские системы оплаты труда. ООО Журнал «Управление персоналом», М. 2007. – 216 с.
3. Давыдова В. В. Зарубежный опыт учета и анализа / В.В.Давыдова, Е.Г.Москалева, Н.А.Горбунова. – Саранск, 2011, 120 с.



4. Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг. Заработная плата и ее минимальный размер в период пандемии COVID-19. Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2021. 244 б.
5. Кейбас Л.В. Европа: Минимальная зарплата как противодействие сокращению оплаты труда [Электронный ресурс] // Профсоюзы сегодня. – 2012.

