MEHNATGA HAQ TO‘LASH SHAKLLARI VA TIZIMLARINING IQTISODIY MOHIYATI, TASHKIL ETILISHI VA TAKOMILLASHTIRISH YO‘LLARI

XAMZAYEVA FOTIMA

Jizzax davlat pedagogika universiteti Ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi fakulteti milliy g‘oya ma’naviyat asoslari va huquq ta’limi yo‘nalishi bosqich 321-25 guruh talabasi

fatimahakimova1334@gmail.com

ANNOTATSIYA: Mazkur maqolada mehnatga haq to‘lashning iqtisodiy mohiyati, uning shakllari va tizimlari, korxona hamda tashkilotlar faoliyatidagi ahamiyati ilmiy-nazariy jihatdan yoritilgan. Xususan, ishbay va vaqtbay mehnatga haq to‘lash shakllarining o‘ziga xos xususiyatlari, ularning turlari, afzalliklari va kamchiliklari tahlil qilingan. Shuningdek, tarifli va tarifsiz mehnatga haq to‘lash tizimlari, xodimlarni moddiy rag‘batlantirish mexanizmlari hamda ish haqini tashkil etishning huquqiy asoslari ko‘rib chiqilgan. Tadqiqot davomida mehnat unumdorligi, ish sifati, xodimlarning moddiy manfaatdorligi va ish beruvchi manfaatlari o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik ochib berilgan. Maqola yakunida mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: mehnatga haq to‘lash, ish haqi, ishbay shakl, vaqtbay shakl, tarif tizimi, tarifsiz tizim, mehnat unumdorligi, moddiy rag‘batlantirish, mukofot, ustama, mehnat munosabatlari, iqtisodiy samaradorlik.

KIRISH: Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat resurslaridan samarali foydalanish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va xodimlarning moddiy manfaatdorligini ta’minlash har qanday korxona va tashkilot faoliyatining muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Mazkur jarayonda mehnatga haq to‘lash tizimi alohida o‘rin egallaydi. Chunki ish haqi nafaqat xodimning mehnati uchun

olinadigan moddiy daromad, balki uni samarali faoliyat yuritishga undovchi muhim iqtisodiy rag‘batlantirish vositasidir.

Mehnatga haq to‘lash iqtisodiy munosabatlarning muhim tarkibiy qismi bo‘lib, xodim tomonidan bajarilgan ishning miqdori, sifati, murakkabligi, malaka darajasi va mehnat sharoitlariga muvofiq belgilanadi. To‘g‘ri tashkil etilgan ish haqi tizimi xodimlarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini oshiradi, ishlab chiqarish jarayonida mas’uliyatni kuchaytiradi va tashkilotning umumiy iqtisodiy natijalariga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

Bugungi kunda iqtisodiy munosabatlarning rivojlanishi, mehnat bozoridagi ra8qobatn8ing kuchayishi va zamonaviy boshqaruv usullarining keng joriy etilishi mehnatga haq to‘lash shakllari hamda tizimlarini takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirmoqda. Ayniqsa, xodimning faqat ish vaqtiga emas, balki uning malakasi, tashabbuskorligi, ish sifati va erishgan natijalariga qarab haq to‘lash mexanizmlarini rivojlantirish muhim ahamiyat kasb etmoqda.

O‘zbekiston Respublikasida ham mehnatga haq to‘lash munosabatlari qonunchilik asosida tartibga solinadi. Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 15-bobida mehnatga haq to‘lashning umumiy shartlari, ish haqining tarkibi, tarifli va tarifsiz tizimlar, rag‘batlantiruvchi to‘lovlar hamda ish haqini to‘lash tartibi belgilangan.

Mazkur maqolaning asosiy maqsadi mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlarining iqtisodiy mazmunini ochib berish, ularning amaliy qo‘llanilish xususiyatlarini tahlil qilish hamda samarali mehnat munosabatlarini shakllantirishdagi ahamiyatini asoslashdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI: Mehnatga haq to‘lash masalasi iqtisodiyot nazariyasi, mehnat iqtisodiyoti, boshqaruv va mehnat huquqi fanlarida keng o‘rganilgan ilmiy yo‘nalishlardan biridir. Ushbu masala bo‘yicha iqtisodchi olimlar mehnatning qiymati, ish haqining shakllanishi, mehnat unumdorligi va xodimlarni rag‘batlantirish mexanizmlariga alohida e’tibor qaratganlar.

Klassik iqtisodiy maktab vakillaridan Adam Smit mehnat taqsimoti va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni asoslab bergan. Uning fikricha, mehnat taqsimoti ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Bu yondashuv mehnat natijalariga muvofiq haq to‘lash tizimlarini shakllantirishda nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.

David Rikardo o‘zining iqtisodiy qarashlarida ish haqi va mehnat qiymati masalalariga alohida e’tibor qaratgan. Uning nazariyasida ish haqi ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo‘lgan yashash vositalari qiymati bilan bog‘liq holda talqin etiladi .

Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti sohasida A.I. Rofe mehnatga haq to‘lashni xodimning2 mehnat xarajatlari va erishgan natijalarini o‘zaro muvofiqlashtiruvchi iqtisodiy mexanizm sifatida izohlaydi. Olim mehnatga haq to‘lash tizimlarida mehnatning miqdori bilan bir qatorda uning sifati, murakkabligi va bajarilish sharoitlarini ham hisobga olish zarurligini ta’kidlaydi.

O‘zbekistonlik tadqiqotchilardan O.O‘. Mansurovning “Ish haqining shakllari va tizimlar8i” nomli ilmiy maqolasida ish haqining iqtisodiy mohiyati, tarifli, tarifsiz va aralash tizimlari tahlil qilingan. Muallif mehnatga haq to‘lash munosabatlarini amaldagi mehnat qonunchiligi bilan bog‘liq holda o‘rgangan.

Anvar Raximovning tadqiqotida mehnatga haq to‘lashning iqtisodiy mohiyati, ish h8aqi hisobining vazifalari, mehnat unumdorligi va ish haqi fondidan samarali foydalanish masalalari yoritilgan.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida esa mehnatga haq to‘lashning huquqiy asoslari, ish haqining tarkibi, tarifli va tarifsiz tizimlar, rag‘batlantiruvchi to‘lovlar va ish haqini to‘lash muddatlari huquqiy jihatdan mustahkamlangan.

Yuqoridagi ilmiy manbalar tahlili shuni ko‘rsatadiki, mehnatga haq to‘lash tizimi faqat xodimga pul mablag‘larini berish jarayoni emas, balki iqtisodiy manfaatlar, mehnat unumdorligi, ijtimoiy adolat va boshqaruv samaradorligini o‘zaro bog‘lovchi murakkab mexanizmdir.

TADQIQOT METODOLOGIYASI: Mazkur tadqiqotda mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlarining iqtisodiy mazmunini chuqur o‘rganish maqsadida bir qator ilmiy tadqiqot usullaridan foydalanildi.

Tizimli tahlil usuli orqali mehnatga haq to‘lash shakllari, tizimlari va ularning tarkibiy elementlari o‘zaro bog‘liqlikda o‘rganildi. Bunda ish haqi miqdoriga ta’sir etuvchi iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy omillar tahlil qilindi.

Qiyosiy tahlil usuli yordamida ishbay va vaqtbay haq to‘lash shakllarining o‘ziga xos xususiyatlari, afzalliklari hamda kamchiliklari o‘zaro taqqoslandi. Ushbu yondashuv orqali turli faoliyat turlarida qaysi shaklning samaraliroq ekanligini aniqlashga e’tibor qaratildi.

Ilmiy umumlashtirish usuli asosida iqtisodchi olimlarning nazariy qarashlari, ilmiy maqolalar va mehnat qonunchiligidagi normalar umumlashtirildi.

Tahlil va sintez usuli yordamida mehnatga haq to‘lash tizimining alohida elementlari o‘rganilib, ularning umumiy iqtisodiy samaradorlikka ta’siri asoslandi.

Normativ-huquqiy tahlil usuli orqali O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida belgilangan mehnatga haq to‘lashga oid normalar o‘rganildi.

Tadqiqotning metodologik asosini iqtisodiy nazariya, mehnat iqtisodiyoti, mehnat munosabatlar2iga oid ilmiy qarashlar va amaldagi qonunchilik hujjatlari tashkil etadi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

Mehnatga haq to‘lash — ish beruvchi tomonidan xodimga uning bajargan mehnati uchun belgilangan tartibda to‘lanadigan pul mablag‘lari hamda qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar tizimidir. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 243-moddasiga muvofiq, ish haqi xodimning malakasi, bajaradigan ishining murakkabligi, miqdori, sifati va sharoitlariga qarab to‘lanadigan mehnat mukofotini, shuningdek kompensatsiya va rag‘batlantiruvchi xususiyatdagi to‘lovlarni qamrab oladi.

8Mehnatga haq to‘lash bir nechta muhim iqtisodiy vazifalarni bajaradi. Birinchidan, takror ishlab chiqarish vazifasi xodimning mehnat qobiliyatini tiklash

va uning zaruriy ehtiyojlarini qondirish uchun moddiy asos yaratadi. Ikkinchidan, rag‘batlantirish vazifasi xodimni ko‘proq va sifatliroq mehnat qilishga undaydi. Uchinchidan, taqsimlash vazifasi yaratilgan iqtisodiy natijalarning muayyan qismini mehnat hissasiga muvofiq taqsimlashga xizmat qiladi. To‘rtinchidan, ijtimoiy vazifasi xodimlar daromadlarining barqarorligini ta’minlash va ijtimoiy himoyasini kuchaytirishga yordam beradi. Beshinchidan, tartibga solish vazifasi mehnat bozorida ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklifning shakllanishiga ta’sir ko‘rsatadi.

Iqtisodiy adabiyotlarda mehnatga haq to‘lashning asosiy shakllari ishbay va vaqtbay shakllarga ajratiladi. Ular xodimning mehnat natijasini baholash mezonlari bilan farqlanadi.

Ishbay haq to‘lashda xodimning ish haqi ishlab chiqargan mahsuloti yoki bajargan ishining hajmi asosida hisoblanadi. Bunda mahsulot miqdori, sifati, mehnat murakkabligi va belgilangan me’yorlar muhim ahamiyatga ega.

Ishbay haq to‘lashning to‘g‘ri ishbay tizimida har bir ishlab chiqarilgan mahsulot yoki bajarilgan ish uchun oldindan belgilangan narx asosida haq to‘lanadi. Ishbay-mukofotli tizimda asosiy ish haqiga qo‘shimcha ravishda belgilangan ko‘rsatkichlarni bajarganlik yoki ortig‘i bilan bajarganlik uchun mukofot beriladi. Ishbay-progressiv tizimda belgilangan me’yorgacha bajarilgan ish uchun odatdagi narx, me’yordan ortiq bajarilgan ish uchun esa oshirilgan narx qo‘llanadi. Bilvosita ishbay tizimda yordamchi xodimlarning ish haqi ular xizmat ko‘rsatadigan asosiy ishchilar yoki ishlab chiqarish jarayonining natijalariga bog‘liq holda belgilanadi. Akkord tizimida esa muayyan ishlar majmuasini bajarish uchun umumiy haq oldindan belgilanadi.

Ishbay haq to‘lash shaklining asosiy afzalligi xodimning mehnat natijasi bilan daromadi o‘rtasidagi bevosita bog‘liqlikni ta’minlashidir. Bu holat ishlab chiqarish hajmini oshirishga, vaqt resurslaridan samarali foydalanishga va mehnat unumdorligini yuksaltirishga yordam beradi. Biroq ushbu tizimda mahsulot sonini ko‘paytirishga ortiqcha e’tibor qaratilishi sifat ko‘rsatkichlarining pasayishiga olib

kelishi mumkin. Shu sababli ishbay haq to‘lashda sifat nazorati, texnika xavfsizligi va mehnat me’yorlariga rioya qilish ham muhim hisoblanadi.

Vaqtbay haq to‘lashda xodimning ish haqi uning ishlagan vaqti, lavozimi, malakasi va belgilangan tarif stavkasiga muvofiq hisoblanadi. Bu shaklda asosiy mezon ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori emas, balki ish vaqtining davomiyligi va mehnat vazifalarining bajarilishidir.

Vaqtbay haq to‘lashning oddiy vaqtbay tizimida xodimga ishlagan soati, kuni yoki oyi uchun belgilangan tarif stavkasi yoki lavozim maoshi asosida haq to‘lanadi. Vaqtbay-mukofotli tizimda esa asosiy ish haqiga qo‘shimcha ravishda ish sifati, topshiriqlarning o‘z vaqtida bajarilishi va boshqa belgilangan natijalar uchun mukofot beriladi.

Vaqtbay haq to‘lash, ayniqsa, mahsulot miqdorini aniq hisoblash qiyin bo‘lgan yoki mehnat natijasi uzoq muddatda namoyon bo‘ladigan faoliyat turlarida samarali hisoblanadi. Masalan, ta’lim, tibbiyot, ilmiy faoliyat, boshqaruv va xizmat ko‘rsatish sohalarida ushbu shakldan keng foydalaniladi. Mazkur tizimning afzalligi xodim daromadining nisbatan barqarorligidir. Shu bilan birga, mehnat natijalarini baholash va rag‘batlantirish mezonlari yetarlicha ishlab chiqilmasa, xodimlarning tashabbuskorligi hamda mehnat unumdorligini oshga bo‘lgan qiziqishi susayishi mumkin.

Mehnatga haq to‘lash shakllaridan tashqari, ish haqi miqdorini belgilashda qo‘llaniladigan tizimlar ham muhim ahamiyatga ega. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 249-moddasida mehnatga haq to‘lash tizimi va uni belgilash tartibi, 250-moddasida tarifli tizim, 251-moddasida esa tarifsiz tizimning huquqiy asoslari belgilangan .

Tarifli tizim — xodimning ish haqi miqdorini uning malakasi, bajaradigan ishining murakkabligi, mehnat sharoiti va ish hajmiga muvofiq belgilash mexanizmidir. Tarifli tizimning asosiy tarkibiy qismlariga tarif stavkasi, tarif setkasi, tarif koeffitsiyentlari, tarif-malaka ma’lumotnomalari va lavozim maoshlari kiradi.

Tarif stavkasi muayyan vaqt birligi davomida bajarilgan mehnat uchun to‘lanadigan haq miqdorini ifodalaydi. Tarif setkasi esa turli malaka darajalariga ega bo‘lgan xodimlar mehnatiga haq to‘lash nisbatlarini belgilashga xizmat qiladi.

Tarifsiz tizim — ish haqi miqdorini xodim yoki mehnat jamoasining umumiy faoliyat natijalariga, individual mehnat hissasiga va tashkilotda belgilangan baholash mezonlariga bog‘liq holda belgilash mexanizmidir. Tarifsiz tizimda xodimning ish haqi uning tashkilot faoliyatidagi ishtiroki, kasbiy mahorati, mas’uliyati va erishgan natijalariga qarab farqlanishi mumkin. Ushbu tizimning asosiy afzalligi xodimlarni umumiy natijalar uchun mas’uliyatni his etishga undashidir. Biroq baholash mezonlarining subyektiv bo‘lishi ayrim hollarda xodimlar o‘rtasida norozilik keltirib chiqarishi mumkin.

Mehnatga haq to‘lash tizimining samaradorligi ko‘p jihatdan xodimlarni moddiy rag‘batlantirish mexanizmlariga bog‘liq. Moddiy rag‘batlantirish xodimning mehnat natijalariga bo‘lgan qiziqishini kuchaytirish, kasbiy mahoratini rivojlantirish va tashkilot faoliyatida faol ishtirok etishini ta’minlashga xizmat qiladi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 252-moddasida rag‘batlantiruvchi xususiyatga ega to‘lovlar nazarda tutilgan.

Moddiy rag‘batlantirishning asosiy ko‘rinishlariga mukofotlar, ustamalar, qo‘shimcha to‘lovlar va bir martalik rag‘batlantirishlar kiradi. Mukofotlar belgilangan ish ko‘rsatkichlarini bajarganlik, yuqori natijalarga erishganlik va topshiriqlarni sifatli bajarganlik uchun beriladigan qo‘shimcha to‘lovlardir. Ustamalar xodimning malakasi, kasbiy mahorati, ish tajribasi yoki boshqa belgilangan mezonlar asosida beriladigan qo‘shimcha haq hisoblanadi. Qo‘shimcha to‘lovlar qonunchilikda yoki mehnatga haq to‘lashning tegishli tizimida nazarda tutilgan alohida mehnat sharoitlari va vazifalar uchun to‘lanadigan mablag‘lardir. Bir martalik rag‘batlantirishlar esa muhim natijalar, alohida xizmatlar yoki muayyan topshiriqlarni muvaffaqiyatli bajarganlik uchun beriladi.

Moddiy rag‘batlantirishning samarali tashkil etilishi xodimlarning o‘z mehnatiga mas’uliyat bilan yondashishiga, ish sifatining oshishiga va jamoada

sog‘lom raqobat muhitining shakllanishiga yordam beradi. Bunda rag‘batlantirish mezonlari oldindan aniq belgilanishi, barcha xodimlarga nisbatan adolatli qo‘llanilishi va erishilgan natijalar bilan bog‘liq bo‘lishi zarur.

Zamonaviy iqtisodiy sharoitda mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Buning uchun ish haqi miqdorini belgilashda xodimlarning individual mehnat hissasi, tashkilotning iqtisodiy imkoniyatlari va mehnat bozoridagi talablar o‘zaro muvofiqlashtirilishi lozim.

Birinchidan, ish haqi miqdorini belgilashda xodimning faqat ishlagan vaqtini emas, balki bajarilgan ishning sifati, samaradorligi va natijalarini ham hisobga olish zarur. Ikkinchidan, ishbay va vaqtbay tizimlarining ijobiy jihatlarini birlashtiruvchi aralash rag‘batlantirish mexanizmlaridan foydalanish maqsadga muvofiq. Bunda xodimning asosiy daromadi barqaror saqlangan holda, yuqori natijalar uchun qo‘shimcha rag‘batlantirish joriy etiladi. Uchinchidan, mehnatga haq to‘lash mezonlari shaffof bo‘lishi kerak. Xodim ish haqi qanday omillar asosida hisoblanishini, mukofot va ustamalar qanday shartlarda berilishini aniq bilishi lozim. To‘rtinchidan, mehnat unumdorligi va ish haqi o‘rtasidagi mutanosiblikni ta’minlash zarur. Beshinchidan, xodimlarning malakasini oshirish, kasbiy rivojlanishi va yangi texnologiyalarni o‘zlashtirishini rag‘batlantiruvchi to‘lovlar tizimini rivojlantirish lozim. Oltinchidan, mehnatga haq to‘lashda raqamli hisob-kitob va nazorat tizimlarini keng joriy etish maqsadga muvofiq.

O‘tkazilgan nazariy va qiyosiy tahlillar asosida mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlarining tashkilot faoliyatiga ta’siri bo‘yicha bir qator ilmiy natijalarga erishildi. Jumladan, ishbay haq to‘lash mehnat natijalarini miqdor jihatdan o‘lchash mumkin bo‘lgan ishlab chiqarish jarayonlarida samarali ekanligi aniqlandi. Vaqtbay haq to‘lash esa bajarilgan ishning natijasini faqat mahsulot soni bilan baholash mumkin bo‘lmagan ta’lim, tibbiyot, boshqaruv va xizmat ko‘rsatish sohalarida muhim ahamiyat kasb etishi asoslandi.

Shuningdek, tarifli tizim xodimlarning malakasi va mehnat murakkabligini hisobga olish imkonini bersa, tarifsiz tizim mehnat jamoasi hamda individual xodimlarning erishgan natijalariga ko‘proq e’tibor qaratishi bilan ajralib turishi aniqlandi. Moddiy rag‘batlantirishning mukofot, ustama va qo‘shimcha to‘lovlar kabi vositalari ish haqi tizimining samaradorligini oshirishga xizmat qilishi asoslandi.

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, mehnatga haq to‘lash tizimini tashkil etishda mehnatga yarasha haq to‘lash, teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash, ish haqi hisoblashning shaffofligini ta’minlash, mehnat sifati va unumdorligini rag‘batlantirish, xodimlarning kasbiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash hamda qonunchilikda belgilangan mehnat kafolatlariga rioya qilish tamoyillariga amal qilish taklif etiladi.

XULOSA: Xulosa qilib aytganda, mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlari iqtisodiy munosabatlarning muhim tarkibiy qismi bo‘lib, korxona va tashkilotlar faoliyatining samaradorligini belgilovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Mehnatga haq to‘lash nafaqat xodimning mehnati uchun moddiy mukofot, balki uning kasbiy faolligi, mas’uliyati va mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiluvchi iqtisodiy rag‘batlantirish vositasidir.

Tadqiqot davomida ishbay va vaqtbay haq to‘lash shakllarining mazmuni, ularning turlari, afzalliklari va kamchiliklari tahlil qilindi. Ishbay haq to‘lash shakli bajarilgan ish hajmi va ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga asoslanishi bilan ajralib tursa, vaqtbay shakl ishlangan vaqt, lavozim va malaka darajasiga asoslanishi bilan farqlanadi.

Shuningdek, tarifli va tarifsiz mehnatga haq to‘lash tizimlarining iqtisodiy mohiyati ochib berildi. Tarifli tizim xodimning malakasi, mehnat murakkabligi va belgilangan tarif ko‘rsatkichlariga asoslanishi, tarifsiz tizim esa individual va jamoaviy mehnat natijalarini hisobga olishi bilan ahamiyatlidir.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, mehnatga haq to‘lash tizimining samaradorligini oshirish uchun xodimlarning mehnat natijalari, ish sifati, kasbiy

malakasi va tashkilotning iqtisodiy imkoniyatlari o‘zaro uyg‘unlashtirilishi lozim. Ayniqsa, moddiy rag‘batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish, ish haqi hisoblash mezonlarini shaffoflashtirish va zamonaviy raqamli texnologiyalardan foydalanish dolzarb vazifalardan hisoblanadi.

Muallif fikricha, mehnatga haq to‘lashning eng maqbul tizimini tanlashda barcha tashkilotlar uchun yagona shaklni qo‘llash emas, balki faoliyat turining xususiyatlar8i, xodimlarning mehnat sharoitlari va erishilgan natijalarni hisobga olgan holda moslashuvchan mexanizmlarni ishlab chiqish muhimdir.

Demak, samarali tashkil etilgan mehnatga haq to‘lash tizimi xodimlarning moddiy farovonligini oshirish, mehnat munosabatlarida ijtimoiy adolatni ta’minlash, mehnat unumdorligini yuksaltirish hamda mamlakat iqtisodiy taraqqiyotiga munosib hissa qo‘shishning muhim sharti hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun. – Toshkent, 2022.
2. 8Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. – London, 1776.
3. Ricardo D. On the Principles of Political Economy and Taxation. – London, 1817.
4. Рофе А.И. Экономика и социология труда: учебник. – Москва: КНОРУС, 2010. – 376 с.
5. Mansurov O.O‘. Ish haqining shakllari va tizimlari // Educational Research in Universal Sciences. – 2023. – 2-jild, 4-son. – B. 1015–1020.
6. Raximov A. Mehnatga haq to‘lashning mohiyati va ularni hisobga olishning asosiy vazifalari // Green Economy and Development. – 2026.
7. Mehnat iqtisodiyoti. O‘quv qo‘llanma. – Mehnatga haq to‘lash tizimlari va ularning tasnifi bo‘yicha materiallar.

8. O‘zbekiston Respublikasi qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. – https://lex.uz
9. ZiyoNET ta’lim portali. – https://ziyonet.uz