

## ИШ ҲАҚИ ВА РАҚОБАТ ЎРТАСИДАГИ МУНОСАБАТЛАР

**Ҳоджимухамедова Шохиди Ибрагимовна** -  
«ТИҚХММИ» миллий тадқиқот университети  
«Бухгалтерия ҳисоби ва аудит» кафедраси доценти  
**Бобонарова Камола Уктамжон қизи** -  
«ТИҚХММИ» миллий тадқиқот университети,  
1-курс магистранти

**Аннотация.** Мақолада иқтисодий соҳада ишчи кучи таклифи - унга тегишли бўлган меҳнат қобилиятдан ажралмаган, меҳнат бозорида товар сифатида хизмат қиладиган ишчи, маълум бир маҳсулотни сотиб олувчи - иш берувчи ҳақ эвазига, белгиланган муддат мисоллар билан келтирилган. Бу товарларни ишчи кучини сотиш далолатномаси эмас балки ходим фақат товарларни потенциал сотувчиси сифатида ишчи кучи ва тадбиркор (фирма) маҳсулотнинг потенциал харидорлари сифатида ҳаракат қиладиган ҳолат, яъни бу ҳолат ҳақиқатан ҳам ишчи кучини сотиб олишни таклиф кўриб ўтилган.

**Таянч сўзлар:** самарадорлик, рақобат, номинал ва реал иш ҳақи, меҳнат ресурслари, даромад эффекти, маржинал маҳсулот, капитал унумдорлиги, капитал интенсивлиги, моддий унумдорлик, моддий истеъмол, меҳнат зичлиги, меҳнат унумдорлиги.

## ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И КОНКУРЕНЦИИ

**Хаджимухаммедова Шохиди Ибрагимовна** -  
"ТИИМСХ" Национальный университет исследований,  
Доцент кафедры «Бухгалтерский учёт и аудит»  
**Бобонарова Камола Уктамжон кизи** -  
"ТИИМСХ" Национальный университет исследований,  
Магистрант 1 курса

**Аннотация.** По своему экономическому содержанию предложение рабочей силы — это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара — работодателю за определенную плату, на определенный временной период. Это не акт купли-продажи товара рабочая сила, а ситуация, когда наемный работник выступает лишь как потенциальный продавец товара рабочая сила, а предприниматель (фирма) как потенциальный покупатель данного товара, т.е. это ситуация предлагаемой, а не действительно покупаемой рабочей силы.

**Ключевые слова:** эффективность, конкуренция, номинальная и реальная заработная плата, трудовые ресурсы, эффект дохода, предельный продукт, фондоотдача, фондоёмкость, материалоотдача, материалоёмкость, трудоёмкость, производительность труда.

## RELATIONSHIP BETWEEN WAGE AND COMPETITION

**Khodjimukhamedova Shokhida Ibragimovna** -  
«ТИИМСХ» National Resources University,  
Assistant professor departure of "Accounting and audit"  
**Bobonarova Kamola O'ktamjon qizi** -  
«ТИИМСХ» National Resources University,  
1st year undergraduate student

**Abstract.** The article below in its economic content, the supply of labor - the proposal employee belonging to it and inseparable from his ability to work, serving as a commodity in the labor market, the buyer of a particular product - the employer for a fee, for a specified time period. This is not the deed of sale of goods labor force, and a situation where an employee acts only as a potential seller of the goods the labor force and entrepreneur (firm) as a potential buyer of the product, i.e. this situation is proposed, not really bought the workforce.

**Key words:** efficiency, competition, nominal and real wages, labor resources, income effect, marginal product, capital productivity, capital intensity, material productivity, material consumption, labor intensity, labor productivity.

**Введение.** Для изучения предложения на рынке труда необходимо рассмотреть заработную плату на рынке совершенной конкуренции. Рассмотрим сначала общие принципы формирования среднего уровня заработной платы, а за-

тем перейдем к анализу факторов, определяющих ее дифференциацию.

Под заработной платой в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за использование труда наемного ра-

ботника. В зависимости от метода оценки трудовых затрат используют повременные (почасовую, дневную, недельную, месячную), сдельные, аккордные и другие виды оплаты.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой называют сумму денег, полученную наемным работником, реальной – совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на эти деньги с учетом их покупательной способности. Для большинства населения развитых стран заработная плата представляет основной источник существования, она составляет, как правило, 2/3 - 3/4 национального дохода.

**Обзор литературы.** В современных рыночных условиях происходят экономические процессы, которые коренным образом изменяют теоретические взгляды сущности заработной платы как социально-экономической категории.

Большинство ученых сходятся в том, что заработная плата как экономическая категория относится к базовой, наиболее сложной категории экономической науки, поэтому ее анализ требует комплексного подхода. Однако на этом общность мнений ученых относительно сущности этой многоплановой категории заканчивается.

Впервые заработную плату как цену труда определил известный английский экономист Уильям Петти еще в XVII веке. Теория заработной платы как цены труда стала одним из классических вариантов ее толкования в экономической теории. Величину заработной платы английский исследователь трактовал через «естественную цену труда», уровень которой определяется физиологическим минимумом средств существования наемного рабочего и членов его семьи. Опираясь на опыт его исследований, можно сделать выводы, что уровень заработной платы определяется экономическими, а не правовыми факторами, а работник получает только часть созданной им стоимости, а остальное присваивает владелец предприятия.

Аналогично сущность этих понятий рассматривал Адам Смит, утверждая, что «человек всегда должен иметь возможность существовать своим трудом, и ее заработная плата должна по меньшей мере быть достаточной для его существования. Она даже в большинстве случаев должна быть несколько выше, иначе человек был бы не в состоянии содержать семью, и племя рабочих исчезло бы после первого поколения». Также он отмечал: «При наличии высокой заработной платы можно всегда найти работников более деятельных, исполни-

тельных и толковых, чем при низкой заработной платы». Подобных взглядов придерживался и выдающийся представитель классической политэкономии Томас Мальтус, который отмечал, что уровень заработной платы определяется минимальной стоимостью средств существования рабочего и лишь минимальный уровень заработной платы может обеспечить оптимальную пропорцию между ростом населения и увеличением производства предметов потребления. Эту мысль разделял Давид Рикардо. Концепцию заработной платы Д. Рикардо позаимствовал у своих предшественников (В. Петти, Ф. Кенэ, А. Тюрго), трактуя ее как рыночную цену труда, но пытался «усовершенствовать» с позиций теории народонаселения и заработной платы Т. Мальтуса. «Естественной ценой труда, — писал Д. Рикардо, — является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их количества».

К. Маркс рассматривал заработную плату в ограниченном единстве со стоимостью товара рабочей силы. «...Стоимость рабочей силы — это стоимость жизненных средств, необходимых для поддержания жизни ее владельца ... Сумма жизненных средств, — писал К. Маркс — должна быть достаточной для того, чтобы поддержать трудящегося индивида как такового в состоянии нормальной жизнедеятельности».

**Анализ и обсуждение результатов.** Главным фактором, влияющим на уровень зарплаты, является эффективность использования трудовых ресурсов, измеряемая прежде всего прямым показателем "производительность труда" (или обратным "трудоемкость"). В свою очередь, на производительность труда влияет эффективность использования других производственных ресурсов — фондоотдача, материал отдача (табл. 1).

С целью упрощения будем считать, что цена факторов производства отражает их качество (хотя в реальной действительности так бывает далеко не всегда). Например, качество труда зависит от физического здоровья, общего и специального образования, организаторских способностей, производственного опыта и т. д. Есть и такие факторы, которые вообще с трудом поддаются стоимостному измерению (в частности, нравственные ценности, социально-психологический климат в коллективе), хотя играют при этом огромную роль.

Статистика свидетельствует, что для долговременного периода характерна высокая степень корреляции между производительностью труда и реальной заработной платой.

Показатели эффективности производства

Ресурсы (факторы производства)	Показатели эффективности	
	Прямые	Обратные
Труд	Производительность труд = $\frac{\text{Продукция}}{\text{Трудозатраты}}$	Трудоёмкость = $\frac{\text{Трудозатраты}}{\text{Продукция}}$
Основные производственные фонды (земля, капитальные ресурсы долгосрочного использования)	Фондоотдача = $\frac{\text{Подукция}}{\text{Основные фонды}}$	Фондоёмкость = $\frac{\text{Основные фонды}}{\text{Подукция}}$
Оборотные производственные фонды (капитальные ресурсы одноразового использования)	Материалоотда = $\frac{\text{Продукция}}{\text{Основные фонды}}$	Материалоёмкость = $\frac{\text{Основные фонды}}{\text{Продукция}}$

В условиях совершенной конкуренции цена труда формируется подобно цене любого другого товара. Это означает, что все работники получают равную зарплату, которая не зависит

от того, в какой фирме они работают, и воспринимается фирмой как заранее заданная величина.

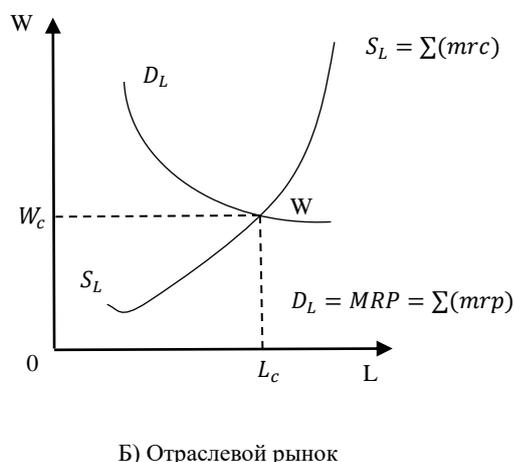
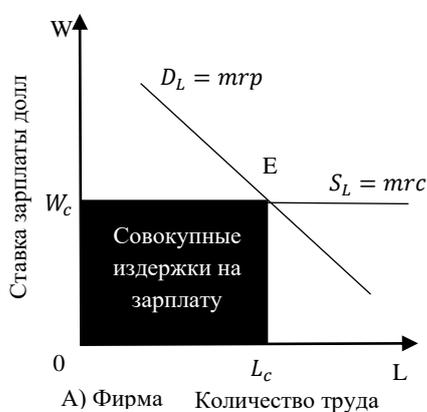


Рис. 1. Зарплата как равновесная цена труда в условиях совершенной конкуренции

Поэтому для отдельной фирмы предложение труда абсолютно эластично. Сам уровень зарплаты в условиях совершенной конкуренции максимален — рабочий, согласно теории предельной производительности, получает полный продукт труда:

$$MRC = w_c$$

Поэтому предельные затраты фирмы на труд равны зарплате. В условиях, когда уровень зарплаты не связан с поведением фирмы, от предпринимателя зависит только количество нанимаемых рабочих.

Для фирмы выгодно нанимать дополнительных работников до тех пор, пока увеличение выручки превосходит рост издержек, т.е. пока предельный продукт труда (в денежном выражении) не сравняется с предельными издержками, т. е. с зарплатой (рис. 1,

$$а): mrp = mrc = w_c.$$

Поскольку зарплата каждого работника равна  $w_c$ , то совокупные издержки предпринимателя на зарплату соответствуют площади  $w_c E$

и  $L_c$ . Изменение зарплаты обуславливает объем спроса на труд (рис. 2). [2].

Если зарплата вырастет с  $w_0$  до  $w_1$ , то количество нанятых работников сократится с  $I_0$  до  $I_1$  если зарплата упадет до  $w_2$ , то число занятых возрастет до  $I_2$ . Таким образом, согласно неоклассической теории, количество занятых обратно пропорционально уровню средней зарплаты.

Допустим, ставка заработной платы увеличилась с  $w_1$  до  $w_2$ . Бюджетное ограничение смещается из АВ в АВ<sub>1</sub> (рис. 3). Работа в таком случае становится более привлекательной, что вызывает желание больше трудиться. Равновесие сдвигается из точки Е<sub>1</sub> в точку Е<sub>2</sub> (рис. 3)[3].

Если мы проведем бюджетное ограничение CD, параллельное АВ<sub>1</sub> и касающееся кривой безразличия  $U_1$ , то сумеем определить.

Эффект замещения выражается в сокращении свободного времени и росте заработной платы. Графически это означает перемещение из  $H_1$  в  $H_3$ .

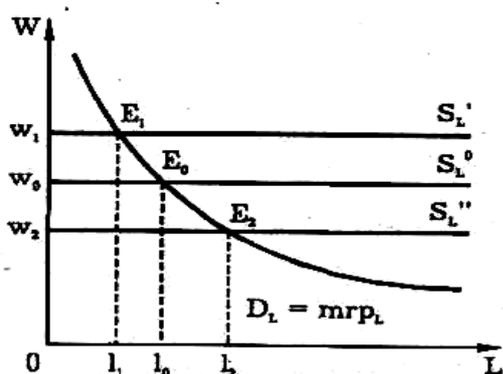


Рис. 2. Взаимосвязь спроса на труд и заработной платы

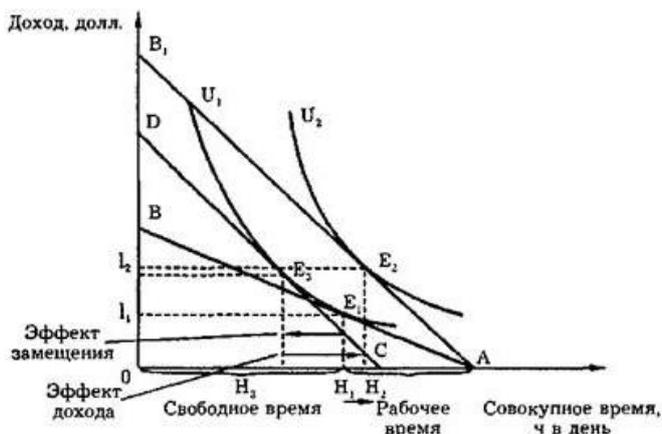


Рис. 3. Рост заработной платы, эффект замещения превышает эффект дохода

Однако с ростом дохода повышается ценность и такого нормального блага, каким является досуг – свободное время для развития личности. Эффект дохода направлен в противоположную сторону и равен отрезку  $H_3H_2$ . Таким образом, на данном этапе роста заработной

платы эффект замещения превышает эффект дохода (рис. 4). Это означает увеличение рабочего времени с ростом заработной платы; кривая индивидуального предложения труда имеет положительный наклон (рис. 5).

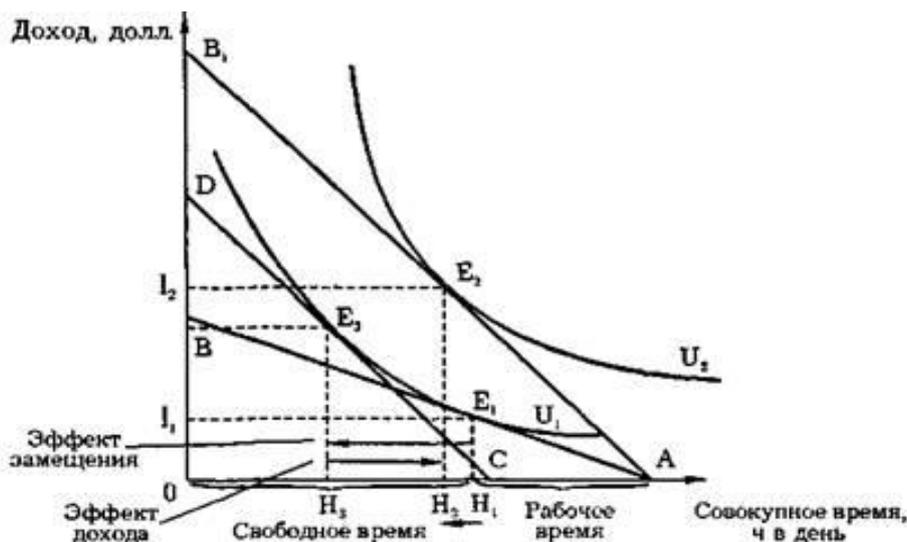


Рис. 4. Рост заработной платы, эффект замещения превышает эффект дохода эффекты замещения и дохода

Однако дальнейший рост доходов при- тупляет желание трудиться. Индивид начинает ценить свободное время все выше и выше (к тому же и увеличение рабочего дня имеет свои пределы) Это приводит к тому, что эффект дохода начинает превышать эффект замещения (рис. 3)

В результате рабочее время сокращается с  $(24-H_1)$  до  $(24-H_2)$ , а свободное время увеличивается с  $H_1$  до  $H_2$ . Такая реакция на рост заработной платы обуславливает отрицательный наклон кривой индивидуального предложения труда (рис. 6).

В условиях совершенной конкуренции цена труда формируется подобно цене любого

другого товара. Это означает, что все работники получают равную зарплату, которая не зависит от того, в какой фирме они работают, и воспринимается фирмой как заранее заданная величина. С ростом заработной платы обычно возникает желание больше трудиться.

Однако и это желание имеет свои пре- делы, так как приходится жертвовать досугом — часами свободного времени. С ростом зар- аботной платы все выше и выше становится цена отдыха. Поэтому рано или поздно наступает та- кой момент, когда увеличение зарплаты приво- дит не к увеличению, а к сокращению рабочего времени.

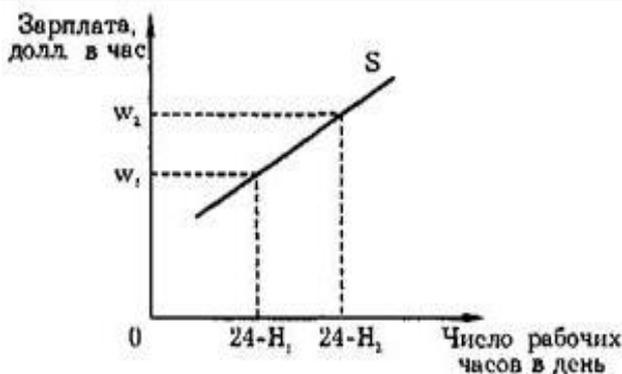


Рис. 5. Положительный наклон кривой индивидуального предложения труда: увеличение рабочего дня с ростом заработной платы

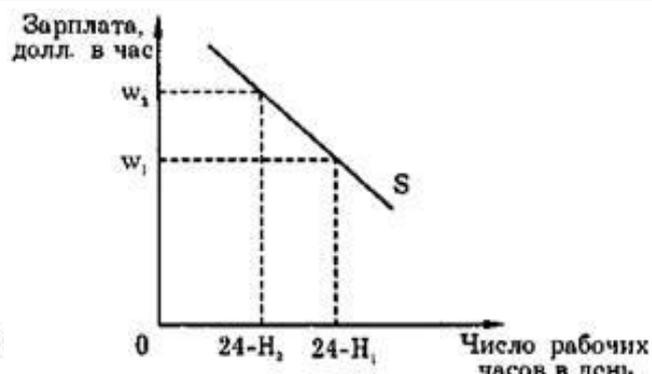


Рис. 6. Отрицательный наклон кривой индивидуального предложения: сокращение рабочего дня с ростом заработной платы [1]

**Выводы и предложения.** По результатам проведенного исследования, можно сделать выводы о том, что заработная плата как оплата труда работника отражает социально-экономическое положение в национальной экономике и уровень жизни в обществе. Зарплата как социально-экономическая категория отно-

сится к числу самых сложных категорий экономической науки, анализ которой требует комплексного подхода. Различия в определениях сущности заработной платы обусловлены спецификой социально-экономических отношений на каждом этапе развития общества.

**Источник и литература:**

1. Микроэкономика теория и российская практика Учебник 1999 год.
2. Нигмаджанов У.Х. «Экономическая теория» 2010 год.
3. Базилев Н.И., Гурко С.П., Базылева М.Н. «Экономическая теория» 2003 год.
4. Налоговая система Республики Узбекистан.

**АЁЛЛАР БАНДЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ ИЖТИМОЙ МЕХАНИЗМЛАРИ**

**Мавланова Наргиза Эшқузиёвна -**  
Жиззах вилоят ҳоқимлиги  
Болаларни ҳимоя қилиш котибияти мудири

**Аннотация:** Мақолада аёллар бандлигини оширишнинг ижтимоий механизмлари ва унинг ўзига хос хусусиятлари ўрганилган. Ижтимоий инфратузилмани ривожлантириш орқали меҳнатга лаёқатли аёлларнинг бандлигини ошириш, меҳнат бозорини тартибга солиш, турли ижтимоий муаммоларни ечиш бўйича амалий тавсия ва таклифлар берилган.

**Калит сўзлар:** ижтимоий механизмлар, аёллар иш билан бандлиги, меҳнат бозорини тартибга солиш, ҳаётга мотивациялаш, истиқболдаги чора-тадбирлар.

**СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН**

**Мавланова Наргиза Эшқузиёвна -**  
Хокимият Джизакской области  
Руководитель Секретариата по защите детей

**Аннотация:** В статье исследуются социальные механизмы повышения женской занятости и ее особенности. Даны практические рекомендации и предложения по увеличению занятости трудоспособных женщин за счет развития социальной инфраструктуры, регулирования рынка труда, решения различных социальных проблем.

**Ключевые слова:** социальные механизмы, занятость женщин, регулирование рынка труда, мотивация к жизни, меры на будущее.

**SOCIAL MECHANISMS TO INCREASE WOMEN'S EMPLOYMENT**

**Mavlanova Nargiza Eshkuziyevna -**  
Jizzakh regional administration  
Head of the Secretariat for Child Protection

**Annotation:** The article examines the social mechanisms for increasing women's employment and its features. Practical recommendations and proposals are given to increase the employment of able-bodied women through the development of social infrastructure, regulation of the labor market, and the solution of various social problems.

**Keywords:** social mechanisms, employment of women, regulation of the labor market, motivation for life, measures for the future