O‘ZBEKISTONDA MEHNATGA HAQ TO‘LASH TIZIMINI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH: MUAMMOLAR VA ISTIQBOLLAR

Ikromova Sitora Shavkat qizi

Jizzax davlat pedagogika universiteti, Ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi, 2-bosqich talabasi

Annotatsiya: Mazkur maqolada O‘zbekiston Respublikasida mehnatga haq to‘lash tizimini huquqiy tartibga solishning nazariy va amaliy asoslari tahlil qilingan. Xususan, mehnatga haq to‘lashning konstitutsiyaviy-huquqiy kafolatlari, ish haqini belgilash tartibi, uning tarkibiy qismlari, xodimlarning adolatli va o‘z vaqtida ish haqi olish huquqini ta’minlash mexanizmlari o‘rganilgan. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalari Xalqaro mehnat tashkilotining tegishli konvensiyalari asosida qiyosiy-huquqiy tahlil qilingan. Tadqiqot natijasida mehnatga haq to‘lash tizimida shaffoflikni oshirish, teng qiymatli mehnat uchun teng haq tamoyilini samarali amalga oshirish va xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytirishga qaratilgan takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, mehnatga haq to‘lash, ish haqi, huquqiy kafolat, mehnat munosabatlari, teng qiymatli mehnat, adolatli ish haqi, Mehnat kodeksi, xalqaro mehnat standartlari.

Kirish

Mehnatga haq to‘lash tizimi xodimlarning ish haqi miqdorini bajarilgan ishning miqdori, sifati, murakkabligi, mehnat sharoitlari hamda individual va jamoaviy faoliyat natijalariga muvofiq belgilash usullari va mezonlari majmuasidir. Mazkur tizim mehnat munosabatlarining muhim iqtisodiy-huquqiy instituti sifatida xodimning mehnat natijalarini moddiy rag‘batlantirish, ish beruvchining iqtisodiy manfaatlarini ta’minlash va mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Mehnatga haq to‘lash tizimini to‘g‘ri tashkil etish xodimning mehnat faoliyatiga bo‘lgan munosabatiga, mehnat unumdorligiga va tashkilot faoliyatining umumiy

samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli ish haqini belgilashda faqat bajarilgan ish hajmini emas, balki uning sifati, murakkabligi, xodimning malakasi va zimmasiga yuklatilgan mas’uliyat darajasini ham hisobga olish muhimdir. Mehnat huquqi nazariyasida mehnatga haq to‘lashning asosiy ikki shakli — vaqtbay va ishbay shakllari ajratiladi. Ular xodimning mehnat natijalarini baholash mezonlari va ish haqi hisoblash tartibiga ko‘ra bir-biridan farqlanadi.

Vaqtbay mehnatga haq to‘lash shaklida xodimga ish haqi uning haqiqatda ishlagan vaqti, belgilangan tarif stavkasi yoki lavozim maoshidan kelib chiqib hisoblanadi. Bunda asosiy mezon ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori emas, balki xodim tomonidan belgilangan ish vaqtida mehnat vazifalarining bajarilishidir. Mazkur shakl, asosan, bajarilgan ish hajmini aniq o‘lchash qiyin bo‘lgan yoki mehnat faoliyati natijasi bevosita mahsulot soni bilan belgilanmaydigan sohalarda qo‘llaniladi. Masalan, o‘qituvchilar, shifokorlar, ma’muriy xodimlar va boshqaruv sohasi mutaxassislarining mehnatiga haq to‘lashda vaqtbay shakl muhim o‘rin tutadi.

Ishbay mehnatga haq to‘lash shaklida xodimning ish haqi ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori, bajarilgan ish hajmi yoki ko‘rsatilgan xizmat natijalariga qarab belgilanadi. Bunda har bir mahsulot birligi yoki bajarilgan ish turi uchun oldindan belgilangan narx — ishbay rassenka asos qilib olinadi. Mazkur shakl, asosan, mehnat natijalarini miqdor jihatidan o‘lchash mumkin bo‘lgan ishlab chiqarish, qurilish, tikuvchilik va boshqa faoliyat turlarida qo‘llaniladi.

Vaqtbay va ishbay haq to‘lash shakllari xodim mehnatini baholash usuli bilan farqlansa-da, ularning har ikkalasi ham mehnat munosabatlarida adolatli haq to‘lash va xodim manfaatlarini himoya qilishga xizmat qilishi kerak. Vaqtbay shaklda ish haqi asosan ishlangan vaqtga, ishbay shaklda esa bajarilgan ish hajmi va natijasiga bog‘liq bo‘ladi. Biroq har ikki shaklda ham ish haqi mehnat qonunchiligi, mehnat shartnomasi va tegishli ichki hujjatlar talablariga muvofiq hisoblanishi lozim. Huquqiy nuqtayi nazardan, mehnatga haq to‘lash shaklini tanlash ish beruvchining tashkiliy-iqtisodiy faoliyati bilan bog‘liq bo‘lsa-da, bu jarayon xodimning qonun

bilan kafolatlangan huquqlarini cheklash uchun asos bo‘la olmaydi. Xususan, qo‘llanilayotgan tizimdan qat’i nazar, xodimning mehnatiga qonunchilikda belgilangan kafolatlarga muvofiq haq to‘lanishi, to‘lovlar o‘z vaqtida amalga oshirilishi va mehnatga haq to‘lashda kamsitishga yo‘l qo‘yilmasligi shart.Shu jihatdan mehnatga haq to‘lash shakllarini takomillashtirishda ularning iqtisodiy samaradorligi bilan bir qatorda huquqiy aniqligi, shaffofligi va xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish imkoniyatlarini ham hisobga olish zarur. Ayniqsa, mukofot va ustamalarni belgilash mezonlarini oldindan aniqlash, ish haqi hisob-kitoblarini xodimga tushunarli tarzda taqdim etish hamda mehnat natijalarini xolis baholash tizimini joriy etish muhim ahamiyat kasb etadi. Demak, vaqtbay va ishbay haq to‘lash shakllarining oqilona tanlanishi va huquqiy jihatdan to‘g‘ri qo‘llanilishi mehnat munosabatlarida manfaatlar muvozanatini ta’minlash, mehnat unumdorligini oshirish hamda adolatli ish haqi tamoyilini amalga oshirishning muhim shartlaridan biridir.

Mehnatga haq to‘lash tizimi mehnat munosabatlarining muhim tarkibiy qismlaridan biri bo‘lib, xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi huquqiy munosabatlarning iqtisodiy hamda ijtimoiy mazmunini belgilaydi. Xodimning bajargan mehnati uchun munosib haq olishi nafaqat uning moddiy manfaatlarini ta’minlash, balki mehnat huquqlarini amalga oshirish, ijtimoiy adolatni qaror toptirish va mehnat samaradorligini oshirishning ham muhim shartidir. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida har kim munosib mehnat qilish, xavfsiz va qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda belgilangan eng kam miqdordan kam bo‘lmagan tarzda adolatli haq olish huquqiga ega ekanligi mustahkamlangan [1]. Mazkur konstitutsiyaviy norma mehnatga haq to‘lash sohasidagi davlat siyosatining asosiy huquqiy yo‘nalishini belgilaydi. O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi mehnatga haq to‘lash munosabatlarini alohida bob doirasida tartibga solib, ish haqining tushunchasi, tarkibi, belgilanishi, to‘lanish muddatlari va alohida mehnat sharoitlarida haq to‘lash tartibini huquqiy jihatdan mustahkamlagan [2]. Shu bilan

birga, mehnatga haq to‘lash tizimining samaradorligi faqat normativ-huquqiy normalarning mavjudligi bilan emas, balki ularning amaliy ijrosi, ish haqi belgilash mezonlarining shaffofligi va xodimlarning buzilgan huquqlarini tiklash imkoniyatlari bilan ham belgilanadi. Shu sababli mazkur sohadagi huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish dolzarb ilmiy-amaliy masala hisoblanadi.

Mehnatga haq to‘lash tushunchasi mehnat huquqida xodim tomonidan bajarilgan mehnat uchun ish beruvchi tomonidan belgilangan tartibda haq berilishi bilan bog‘liq huquqiy munosabatlarni ifodalaydi. Uning asosiy maqsadi xodimning mehnat faoliyati natijalarini moddiy jihatdan rag‘batlantirish va mehnat munosabatlarida taraflarning qonuniy manfaatlarini ta’minlashdan iborat. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 243-moddasida mehnatga haq to‘lash va ish haqi tushunchalarining huquqiy mazmuni belgilangan. Kodeksning 248-moddasiga muvofiq, ish haqi asosiy va qo‘shimcha qismlardan tashkil topadi. Asosiy qism bajarilgan ish uchun belgilangan haqni, qo‘shimcha qism esa kompensatsiyaviy va rag‘batlantiruvchi xususiyatga ega to‘lovlarni qamrab oladi [2]. Mehnat kodeksining 249–252-moddalarida mehnatga haq to‘lash tizimlari, jumladan, tarifli va tarifsiz tizimlar hamda rag‘batlantiruvchi to‘lovlar tartibga solingan. Bu tizimlar xodimlarning malakasi, bajaradigan vazifalari, mehnat murakkabligi va natijalariga muvofiq ish haqi belgilash imkonini beradi. Huquqiy jihatdan mehnatga haq to‘lash tizimi bir necha asosiy prinsiplarga tayanishi lozim. Birinchidan, mehnat uchun adolatli haq to‘lash. Ikkinchidan, teng qiymatli mehnat uchun teng haq olish. Uchinchidan, ish haqini belgilash va to‘lashda kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik. To‘rtinchidan, ish haqining o‘z vaqtida va to‘liq to‘lanishini ta’minlash. Ayniqsa, ish haqining eng kam miqdorini belgilash xodimlarning iqtisodiy manfaatlarini himoya qilishda muhim kafolat hisoblanadi. Konstitutsiyaning 42-moddasida ushbu miqdor insonning munosib turmush darajasini ta’minlash zarurati hisobga olingan holda belgilanishi mustahkamlangan [1]. Demak, mehnatga haq to‘lash tizimi faqat iqtisodiy hisob-kitoblar majmui emas,

balki konstitutsiyaviy huquqlar va mehnat qonunchiligi bilan kafolatlangan murakkab huquqiy institutdir.

Amaldagi qonunchilikda mehnatga haq to‘lashning asosiy shartlari belgilangan bo‘lsa-da, mazkur normalarni amaliyotda qo‘llash bilan bog‘liq ayrim masalalar mavjud. Birinchi muhim masala — ish haqi tarkibi va uni belgilash mezonlarining shaffofligidir. Mehnat kodeksida ish haqining asosiy va qo‘shimcha qismlari, rag‘batlantiruvchi to‘lovlar nazarda tutilgan. Biroq muayyan tashkilotlarda ustama va mukofotlarni belgilash mezonlari xodimlar uchun qay darajada tushunarli ekanligi alohida ahamiyatga ega. Agar rag‘batlantiruvchi to‘lovlar aniq, oldindan belgilangan va xolis mezonlarga asoslanmasa, ish haqi belgilash jarayonida subyektiv yondashuv yuzaga kelishi mumkin. Ikkinchi masala — teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash tamoyilini amalga oshirishdir. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash hamda teng haq olish kafolatlarini belgilaydi [1; 2]. Xalqaro mehnat tashkilotining 1951-yildagi 100-sonli Konvensiyasi ham erkaklar va ayollarga teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash prinsipini mustahkamlaydi [4]. Mazkur prinsipni samarali amalga oshirish uchun faqat jins bo‘yicha farqlashni taqiqlashning o‘zi yetarli emas. Bajariladigan ishning murakkabligi, xodimning malakasi, mas’uliyat darajasi, mehnat sharoiti va natijalarini baholash mezonlari ham aniq bo‘lishi lozim. Shu jihatdan ish joylarida mehnat qiymatini baholashning yagona va tushunarli mezonlarini shakllantirish muhim ahamiyat kasb etadi. Uchinchi masala — ish haqini o‘z vaqtida to‘lash kafolatlarini ta’minlashdir. Mehnat kodeksining 253-moddasida ish haqini to‘lash muddatlari, 254-moddasida esa mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim bilan hisob-kitob qilish muddatlari belgilangan [2]. Xodimning ish haqi olish huquqi faqat hisoblangan mablag‘ bilan emas, balki ushbu mablag‘ning belgilangan muddatda amalda berilishi bilan ham ta’minlanadi. Xalqaro mehnat tashkilotining 1949-yildagi 95-sonli «Ish haqini himoya qilish to‘g‘risida»gi Konvensiyasi ham ish haqini to‘lash, undan ushlab qolish va xodimlarning ish haqini himoya qilish masalalariga alohida e’tibor

qaratadi. Mazkur Konvensiya O‘zbekiston tomonidan 2024-yil 12-martdagi O‘RQ-918-sonli Qonun bilan ratifikatsiya qilingan va 2025-yil 17-apreldan O‘zbekiston uchun kuchga kirgan [3]. Shuningdek, ish haqidan ushlab qolish masalalarida ham xodim manfaatlarini himoya qilish muhimdir. Mehnat kodeksining 269–270-moddalarida ish haqidan ushlab qolishning asoslari va miqdoriga doir cheklovlar belgilangan [2]. Ushbu normalarning to‘g‘ri qo‘llanishi xodimning qonuniy daromadlarini asossiz kamaytirishning oldini olishga xizmat qiladi.

Mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirishda milliy qonunchilikni xalqaro mehnat standartlari bilan uyg‘unlashtirish muhim yo‘nalishlardan biridir. Xalqaro mehnat tashkilotining 95-sonli Konvensiyasi ish haqini himoya qilishga, 100-sonli Konvensiyasi esa teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lashga qaratilgan. Ushbu xalqaro hujjatlar milliy qonunchilikni rivojlantirishda muhim huquqiy mezon bo‘lib xizmat qiladi [3; 4]. Xususan, mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish bo‘yicha quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin. Birinchidan, tashkilotlarda ish haqi, ustama va mukofotlarni belgilash mezonlarini ichki hujjatlarda aniq ifodalash lozim. Bunda xodimning malakasi, mehnat natijasi, vazifalarning murakkabligi va mas’uliyat darajasi asosiy mezon sifatida belgilanishi maqsadga muvofiq. Bu ish beruvchining qarorlarini asoslantirishga va xodimlarning o‘z mehnatiga berilayotgan bahoni tushunishiga yordam beradi. Ikkinchidan, teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash tamoyilini amalga oshirishda mehnat qiymatini baholash mezonlarini rivojlantirish zarur. Bunda lavozim nomi yoki xodimning shaxsiy xususiyatlarigagina emas, balki bajarilayotgan ishning mazmuni, murakkabligi, mas’uliyati va zarur malaka darajasiga e’tibor qaratilishi lozim. Uchinchidan, ish haqi bilan bog‘liq ma’lumotlarning shaffofligini oshirish maqsadida raqamli hisob-kitob mexanizmlarini takomillashtirish mumkin. Xodimga hisoblangan asosiy ish haqi, ustamalar, mukofotlar, ushlab qolishlar va yakuniy to‘lov miqdori haqida tushunarli ma’lumot taqdim etilishi huquqiy nizolarning oldini olishga xizmat qiladi. To‘rtinchidan, ish haqini o‘z vaqtida to‘lamaslik bilan bog‘liq holatlarda xodimlarning huquqiy himoya vositalaridan foydalanish

imkoniyatlarini yanada kengaytirish zarur. Bunda mehnat nizolarini hal qilish mexanizmlarining samaradorligini oshirish, xodimlarga huquqiy tushuntirishlar berish va mehnat qonunchiligi ijrosi ustidan nazoratni takomillashtirish muhimdir. Beshinchidan, eng kam ish haqi miqdorini belgilashda mehnatga layoqatli aholining turmush darajasi, iqtisodiy sharoitlar va ijtimoiy ehtiyojlarni kompleks hisobga olish mexanizmlarini rivojlantirish lozim. Xalqaro mehnat tashkilotining 1970-yildagi 131-sonli «Eng kam ish haqini belgilash to‘g‘risida»gi Konvensiyasi ushbu masalani qiyosiy-huquqiy o‘rganish uchun muhim manba hisoblanadi [5]. Mazkur takliflarning amalga oshirilishi mehnatga haq to‘lash sohasida huquqiy aniqlik va shaffoflikni kuchaytirish, ish beruvchi va xodim manfaatlari muvozanatini ta’minlash hamda mehnat huquqlarini himoya qilish samaradorligini oshirishga xizmat qilishi mumkin.

O‘tkazilgan tahlil shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekiston Respublikasida mehnatga haq to‘lash tizimining huquqiy asoslari Konstitutsiya, Mehnat kodeksi va xalqaro mehnat standartlari bilan mustahkamlangan. Xususan, xodimlarning adolatli haq olish, ish haqining belgilangan eng kam miqdoridan kam bo‘lmagan to‘lovni olish, teng qiymatli mehnat uchun teng haq olish va ish haqining o‘z vaqtida to‘lanishini talab qilish huquqlari muhim huquqiy kafolatlar hisoblanadi. Shu bilan birga, mazkur kafolatlarning samarali amalga oshirilishi ish haqi belgilash mezonlarining shaffofligi, rag‘batlantiruvchi to‘lovlarning asoslantirilishi, mehnat qiymatini xolis baholash va xodimlarning huquqiy himoya vositalaridan foydalanish imkoniyatlariga bevosita bog‘liq.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprel kuni referendumda qabul qilingan yangi tahrir. – 42-modda. – URL: https://lex.uz/docs/-6445145.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Qonuni bilan tasdiqlangan. – 243–270-moddalar. – URL: https://lex.uz/docs/-6257288.

3. Xalqaro mehnat tashkilotining 1949-yil 1-iyuldagi 95-sonli «Ish haqini himoya qilish to‘g‘risida»gi Konvensiyasi. O‘zbekiston Respublikasining 2024-yil 12-martdagi O‘RQ-918-sonli Qonuni bilan ratifikatsiya qilingan. – URL: https://lex.uz/docs/-6902244.
4. International Labour Organization. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). – Geneva, 1951. O‘zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan. – URL: https://normlex.ilo.org/.
5. International Labour Organization. Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131). – Geneva, 1970. – URL: https://normlex.ilo.org/.
6. International Labour Organization. Ratifications for Uzbekistan. – NORMLEX International Labour Standards Database. – URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103538.