MEHNAT HAQI TUSHUNCHASI VA UNING IJTIMOIY ISHDAGI O‘RNI

IJTIMOIY FANLAR OLIY MAKTABI
MILLIY G’OYA MA’NAVIYAT ASOSLARI VA HUQUQ TA’LIMI YO’NALISHI
2-BOSQICH 321-25 GURUH TALABASI
ILMIY RAHBAR SUVANKULOV JAMSHID
ABDUVAKILOV Behruz abduvakilovbehruz43@gmail.com tel:+998 508858378

ANNOTATSIYA : Ushbu maqolada mehnat haqi tushunchasining iqtisodiy, huquqiy va ijtimoiy mohiyati, uning jamiyat hayotidagi ahamiyati hamda ijtimoiy ish sohasidagi o‘rni ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilinadi. Mehnat haqining inson turmush darajasini yaxshilash, ijtimoiy adolatni ta’minlash, kambag‘allikni qisqartirish, aholi bandligini oshirish va ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlarni qo‘llab-quvvatlashdagi vazifalari yoritiladi. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42–43-moddalari hamda 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Mehnat kodeksining 243–245, 248–253-moddalari asosida mehnatga haq to‘lashning huquqiy asoslari o‘rganiladi. Ijtimoiy xodimlarning mehnat faoliyatida adolatli ish haqi, kasbiy rag‘batlantirish, mehnat samaradorligi va ijtimoiy farovonlik o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik ochib beriladi. Maqola yakunida mehnat haqini takomillashtirish va uning ijtimoiy ish tizimidagi samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqiladi.

Kalit so‘zlar: mehnat haqi, ish haqi, ijtimoiy ish, ijtimoiy himoya, ijtimoiy adolat, aholi bandligi, mehnat munosabatlari, kambag‘allikni qisqartirish, moddiy rag‘batlantirish, mehnat huquqi, ijtimoiy farovonlik, inson kapitali.

KIRISH: Mehnat inson hayotining muhim iqtisodiy va ijtimoiy faoliyat shakllaridan biri hisoblanadi. Inson o‘zining bilim, ko‘nikma, malaka va jismoniy imkoniyatlaridan foydalanib, jamiyat taraqqiyotiga hissa qo‘shadi. Ushbu

faoliyatning iqtisodiy natijasi esa, avvalo, mehnatga haq to‘lash tizimida namoyon bo‘ladi. Mehnat haqi nafaqat xodimning bajargan ishi uchun oladigan moddiy daromadi, balki uning ijtimoiy mavqei, turmush sifati, iqtisodiy mustaqilligi va oilaviy farovonligini belgilovchi muhim omildir.Bugungi kunda mehnat haqining ahamiyati faqat iqtisodiy munosabatlar bilan cheklanib qolmaydi. U ijtimoiy tenglik, inson huquqlarini ta’minlash, kambag‘allikni qisqartirish va aholining turli qatlamlari o‘rtasidagi ijtimoiy tafovutlarni kamaytirishda ham muhim ahamiyat kasb etadi. Ayniqsa, ijtimoiy ish sohasida mehnat haqining o‘rni alohida hisoblanadi. Chunki ijtimoiy xodimlar aholining ehtiyojmand qatlamlari, nogironligi bo‘lgan shaxslar, yolg‘iz keksalar, kam ta’minlangan oilalar, yetim bolalar va boshqa ijtimoiy himoyaga muhtoj insonlar bilan bevosita ishlaydi.O‘zbekiston Respublikasida mehnat huquqlarini ta’minlash davlat ijtimoiy siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biridir. 2023-yil 30-aprelda yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining kuchga kirishi mehnat huquqlarining konstitutsiyaviy kafolatlarini yanada mustahkamladi.Konstitutsiyaning 42-moddasida har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsiz mehnat sharoitlarida ishlash hamda mehnati uchun kamsitishlarsiz adolatli haq olish huquqiga ega ekanligi belgilangan. Mazkur modda mehnat haqini oddiy iqtisodiy to‘lov emas, balki insonning konstitutsiyaviy huquqi sifatida e’tirof etadi.Shuningdek, Konstitutsiyaning 43-moddasida davlat fuqarolarning bandligini ta’minlash, ishsizlikdan himoya qilish va kambag‘allikni qisqartirish choralarini ko‘rishi mustahkamlangan.Shu nuqtayi nazardan, mehnat haqi tushunchasini ijtimoiy ish bilan bog‘liq holda o‘rganish, uning inson farovonligi va ijtimoiy himoya tizimidagi ahamiyatini ochib berish dolzarb ilmiy masala hisoblanadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI: Mehnat haqi masalasi iqtisodiyot, sotsiologiya, mehnat huquqi va ijtimoiy ish fanlarida keng o‘rganilgan. Ushbu masala turli ilmiy maktablar va nazariy yondashuvlar doirasida tadqiq

etilgan.Klassik iqtisodiy maktab vakillaridan Adam Smit o‘zining 1776-yilda nashr etilgan “Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to‘g‘risida tadqiqot” asarida mehnatni boylik yaratishning muhim manbalaridan biri sifatida izohlagan. Uning qarashlariga ko‘ra, mehnat taqsimoti va ishlab chiqarish samaradorligi jamiyat iqtisodiy taraqqiyotiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Bu yondashuv mehnat haqi va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi munosabatlarni tushunishda muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.Karl Marks 1867-yilda nashr etilgan “Kapital” asarining birinchi jildida ish haqi va ishchi kuchi qiymati o‘rtasidagi munosabatlarni tahlil qilgan. Uning nazariyasida ish haqi kapitalistik ishlab chiqarish munosabatlarining muhim iqtisodiy kategoriyasi sifatida talqin qilinadi. Mazkur yondashuv mehnat munosabatlarida iqtisodiy manfaatlar va ijtimoiy tenglik masalalarini tahlil qilish imkonini beradi.Jon Meynard Keyns 1936-yilda chop etilgan “Bandlik, foiz va pulning umumiy nazariyasi” asarida bandlik, daromad va yalpi talab o‘rtasidagi bog‘liqlikni yoritgan. Uning qarashlari ish haqi va aholining xarid qobiliyati o‘rtasidagi munosabatlarni o‘rganishda muhim ahamiyatga ega.Ijtimoiy ish nazariyasida esa insonning moddiy ta’minlanganligi, ijtimoiy moslashuvi va munosib hayot kechirishi asosiy masalalardan biri hisoblanadi. Xususan, IFSW (International Federation of Social Workers) tomonidan 2014-yilda qabul qilingan ijtimoiy ishning global ta’rifi inson huquqlari, ijtimoiy adolat, jamoaviy mas’uliyat va xilma-xillikka hurmat tamoyillarini ijtimoiy ishning asosiy qadriyatlari sifatida belgilaydi.O‘zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligida ham mehnat haqiga alohida e’tibor qaratilgan. 2022-yil 28-oktabrda qabul qilingan O‘RQ-798-sonli Mehnat kodeksi 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan bo‘lib, unda mehnatga haq to‘lashning huquqiy asoslari alohida bobda mustahkamlangan.

Mehnat haqi tushunchasi va uning iqtisodiy mohiyati

Mehnat haqi — bu xodim tomonidan bajarilgan mehnatning miqdori, sifati, murakkabligi, kasbiy malakasi hamda mehnat sharoitlarini hisobga olgan holda ish beruvchi tomonidan to‘lanadigan moddiy haqdir. Mehnat

haqi iqtisodiy munosabatlarning muhim tarkibiy qismlaridan biri bo‘lib, u xodim va ish beruvchi o‘rtasida yuzaga keladigan mehnat munosabatlarining asosiy iqtisodiy ifodasi hisoblanadi. Boshqacha aytganda, mehnat haqi xodimning o‘z bilim, ko‘nikma, tajriba va jismoniy imkoniyatlarini ish jarayonida qo‘llashi natijasida oladigan daromadidir.Mehnat haqi insonning nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy hayotida ham katta ahamiyatga ega. Chunki har bir inson o‘zining kundalik ehtiyojlarini qondirish, oilasini moddiy jihatdan ta’minlash, farzandlarining ta’lim olishi, sog‘lig‘ini saqlash, munosib turmush sharoitini yaratish va kelajak uchun jamg‘arma shakllantirishda mehnat daromadiga tayanadi. Shu jihatdan qaraganda, mehnat haqi insonning iqtisodiy mustaqilligini ta’minlaydigan, uning jamiyatdagi ijtimoiy mavqeyini belgilashga ta’sir ko‘rsatadigan muhim omillardan biridir.Mehnat haqining mazmuni faqat bajarilgan ish uchun pul to‘lash bilan cheklanmaydi. U xodimning mehnat faoliyatiga bo‘lgan munosabatini shakllantirish, kasbiy salohiyatini rivojlantirish, ish unumdorligini oshirish va mehnat jarayonida mas’uliyatni kuchaytirishda ham muhim vosita hisoblanadi. Agar xodim o‘zining bajarayotgan ishiga munosib haq olayotganini his qilsa, unda mehnat faoliyatiga nisbatan ijobiy munosabat, kasbiy qiziqish va mas’uliyat hissi kuchayadi. Aksincha, bajarilgan mehnatning qiymati yetarlicha baholanmasa, xodimning ishga bo‘lgan qiziqishi pasayishi, mehnat unumdorligi kamayishi va kadrlar qo‘nimsizligi yuzaga kelishi mumkin.Iqtisodiy nuqtayi nazardan mehnat haqi ishlab chiqarish jarayonida yaratilgan qiymatning xodimlarga to‘lanadigan qismini ifodalovchi muhim iqtisodiy kategoriyadir. U mehnat bozorida ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklif, xodimning malakasi, bajariladigan vazifaning murakkabligi, ishning hajmi va sifati kabi omillar bilan chambarchas bog‘liq. Shu sababli turli kasb va lavozimlarda faoliyat yurituvchi xodimlarning ish haqi miqdori ham bir-biridan farq qilishi mumkin. Masalan, yuqori malaka, katta mas’uliyat va

maxsus bilim talab qiladigan kasblarda mehnatga haq to‘lash miqdori ushbu omillarni hisobga olgan holda belgilanadi.Mehnat haqining yana bir muhim jihati shundaki, u jamiyatdagi iqtisodiy barqarorlik va ijtimoiy farovonlikka bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Aholining mehnat daromadlari oshishi natijasida uning xarid qobiliyati kengayadi, ichki iste’mol bozori rivojlanadi, oilalarning moddiy imkoniyatlari yaxshilanadi. Bu esa iqtisodiy faollikning ortishiga va turli ijtimoiy muammolarning kamayishiga xizmat qiladi. Ayniqsa, mehnatga layoqatli aholining barqaror ish haqi bilan ta’minlanishi kambag‘allikni qisqartirish va aholining ijtimoiy himoyaga bo‘lgan ehtiyojini kamaytirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnat haqining huquqiy asoslari

O‘zbekistonda mehnat haqini tartibga solishning asosiy huquqiy manbasi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi hisoblanadi.2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan yangi tahrirdagi Konstitutsiyaning 42-moddasi mehnatga haq to‘lashning adolatli bo‘lishi va qonunchilikda belgilangan eng kam miqdordan kam bo‘lmasligi kerakligini belgilaydi.Konstitutsiyaning 43-moddasi esa bandlikni ta’minlash, ishsizlikdan himoya qilish va kambag‘allikni qisqartirish bo‘yicha davlatning majburiyatlarini mustahkamlaydi.Bundan tashqari, 44-modda majburiy mehnatni taqiqlaydi. Bu mehnat munosabatlarida inson erkinligi va huquqlarini himoya qilish uchun muhim kafolatdir.2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Mehnat kodeksining 244-moddasi mehnatga haq to‘lash sohasidagi asosiy kafolatlarni belgilaydi. Ushbu kafolatlar qatoriga mehnatga haq to‘lashda kamsitishni taqiqlash, teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to‘lash hamda eng kam ish haqi kafolatlari kiradi.Mehnat kodeksining 245-moddasi mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini belgilashga bag‘ishlangan. Bu norma mehnat munosabatlarida xodimning eng kam darajadagi moddiy manfaatlarini himoya qilishga xizmat qiladi.Kodeksning 253-moddasida ish haqini to‘lash muddatlari belgilangan. Unga ko‘ra, ish haqi har yarim oyda kamida bir

marta to‘lanishi lozim. Oylik ish haqi, qoida tariqasida, o‘n olti kundan ko‘p bo‘lmagan tanaffus bilan ikki qismga bo‘lib to‘lanadi.Mazkur huquqiy normalar xodimlarning moddiy manfaatlarini himoya qilish bilan birga mehnat munosabatlarida barqarorlikni ta’minlaydi.

Mehnat haqining ijtimoiy ishdagi o‘rni

Ijtimoiy ish — insonlar, oilalar va jamiyatdagi turli ijtimoiy muammolarni hal qilish, ularga yordam berish va hayot sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan faoliyatdir. Ushbu sohada mehnat haqi muhim ahamiyatga ega. Chunki ijtimoiy xodimlar kam ta’minlangan oilalar, yolg‘iz keksalar, nogironligi bo‘lgan shaxslar va boshqa yordamga muhtoj insonlar bilan ishlaydi. Ularning faoliyati katta mas’uliyat, bilim, sabr-toqat va mehribonlikni talab qiladi. Shu sababli ijtimoiy xodimlarga qilayotgan mehnatiga munosib ish haqi to‘lanishi zarur. Adolatli ish haqi xodimlarning o‘z kasbiga bo‘lgan qiziqishini oshiradi, ularni yanada yaxshi ishlashga undaydi, malakali mutaxassislarni sohaga jalb qiladi va aholiga ko‘rsatiladigan ijtimoiy xizmatlar sifatini yaxshilaydi. Bunda xodimning ish hajmi, tajribasi, malakasi va mas’uliyati hisobga olinishi kerak. Mehnat haqining yana bir muhim jihati aholining ijtimoiy himoyasini ta’minlashdagi o‘rnidir. Ijtimoiy ishning asosiy maqsadlaridan biri yordamga muhtoj insonlarning mustaqil daromad topishiga va yaxshi hayot kechirishiga ko‘maklashishdir. Masalan, ijtimoiy xodim kam ta’minlangan oilalarning muammolarini o‘rganib, ularning mehnatga layoqatli a’zolarini ishga joylashtirish, kasb-hunar o‘rganish va daromad topishiga yordam beradi. Natijada oilaning moddiy ahvoli yaxshilanadi, doimiy daromad manbai shakllanadi va kambag‘allik xavfi kamayadi. Demak, mehnat haqi ijtimoiy ishda nafaqat xodimlarning mehnatini qadrlash va rag‘batlantirish, balki aholining iqtisodiy mustaqilligini ta’minlash, ijtimoiy muammolarini

kamaytirish va jamiyat farovonligini oshirishda ham muhim ahamiyat kasb etadi.4. Mehnat haqi va ijtimoiy adolat o‘rtasidagi bog‘liqlik

5. Mehnat haqining kambag‘allikni qisqartirishdagi ahamiyati

Kambag‘allik inson yoki oilaning kundalik hayot uchun zarur bo‘lgan asosiy ehtiyojlarini to‘liq qondira olmasligi bilan bog‘liq ijtimoiy va iqtisodiy muammodir. Bunday holatda inson oziq-ovqat, kiyim-kechak, uy-joy, ta’lim olish va tibbiy xizmatlardan foydalanishda qiyinchiliklarga duch keladi. Kambag‘allikning asosiy sabablaridan biri ishsizlik va daromadning yetarli emasligidir. Shu sababli kambag‘allikni kamaytirishda aholini ish bilan ta’minlash va ularga munosib ish haqi to‘lash muhim ahamiyatga ega.Mehnat haqi insonning kundalik ehtiyojlarini qondirishi, oilasini moddiy jihatdan ta’minlashi va yaxshi hayot kechirishi uchun asosiy daromad manbalaridan biri hisoblanadi. Agar inson doimiy ish joyiga va yetarli ish haqiga ega bo‘lsa, u o‘z oilasining ehtiyojlarini mustaqil ravishda qondira oladi. Masalan, oziq-ovqat, kiyim-kechak, uy-joy, kommunal to‘lovlar, farzandlarining ta’limi va sog‘lig‘i uchun zarur xarajatlarni qoplash imkoniyatiga ega bo‘ladi. Bundan tashqari, muntazam daromad oilaning moddiy ahvolini yaxshilaydi, kelajakka ishonchini oshiradi va turli qiyinchiliklarni yengib o‘tishiga yordam beradi. Shuning uchun aholini ish bilan ta’minlash, yangi ish o‘rinlarini yaratish va mehnatga munosib haq to‘lash kambag‘allikni kamaytirishning muhim yo‘llaridan biri hisoblanadi,Ijtimoiy ish sohasida ham kambag‘allikni kamaytirishga alohida e’tibor qaratiladi. Ijtimoiy xodimlar yordamga muhtoj oilalarning yashash sharoiti, moddiy ahvoli va mavjud muammolarini o‘rganadi. Oilada kimlar ishlashi, kimlar ishga muhtojligi, qanday kasb-hunarga ega ekanligi va qanday yordamga ehtiyoj sezayotganini aniqlaydi. Shundan so‘ng mehnatga layoqatli oila a’zolarini ishga joylashtirish, kasb-hunar o‘rganish va yangi bilimlarni egallashiga ko‘maklashadi. Masalan, kam ta’minlangan oilada ishsiz fuqaro bo‘lsa,

ijtimoiy xodim uning qiziqishi va imkoniyatlarini o‘rganib, tegishli kasb-hunar kurslariga yoki ishga joylashtirish dasturlariga yo‘naltirishi mumkin. Natijada fuqaro doimiy daromad topish imkoniyatiga ega bo‘ladi, oilasining moddiy ahvoli yaxshilanadi va boshqalarning yordamiga bo‘lgan ehtiyoji kamayadi.Shu jihatdan qaraganda, ijtimoiy ishda kambag‘allikni kamaytirish faqat moddiy yordam yoki nafaqa berish bilan cheklanmasligi kerak. Eng muhimi, yordamga muhtoj insonlarga o‘z mehnati orqali daromad topish, kasb egallash va mustaqil hayot kechirish imkoniyatini yaratishdir. Bu esa oilalarning iqtisodiy mustaqilligini oshirish, turmush sharoitini yaxshilash va jamiyatda kambag‘allikni kamaytirishga xizmat qiladi.Ijtimoiy ish sohasida mehnat haqini takomillashtirish ham muhim masalalardan biridir. Chunki ushbu sohada faoliyat yuritadigan xodimlar jamiyat uchun zarur bo‘lgan vazifalarni bajaradi. Ular turli muammolarga duch kelgan insonlarga yordam beradi, kam ta’minlangan oilalarni qo‘llab-quvvatlaydi, yolg‘iz keksalar va nogironligi bo‘lgan shaxslarning ehtiyojlarini o‘rganadi. Bunday faoliyat katta mas’uliyat, bilim, tajriba va sabr-toqatni talab qiladi. Shu sababli ijtimoiy xodimlarning bajarayotgan ishiga munosib haq to‘lanishi va ular uchun yaxshi mehnat sharoitlari yaratilishi zarur.

Birinchi navbatda, ijtimoiy xodimlarning ish haqini belgilashda ularning kasbiy malakasi, ish tajribasi, bajaradigan vazifalari va mas’uliyat darajasi hisobga olinishi kerak. Chunki har bir xodimning bilimi, tajribasi va ish hajmi bir xil bo‘lmaydi. O‘z ishini yaxshi biladigan, ko‘p yillik tajribaga ega va murakkab vazifalarni bajarayotgan xodimlarning mehnati tegishli ravishda baholanishi maqsadga muvofiq. Bu esa xodimlarning o‘z kasbiga bo‘lgan qiziqishini oshiradi va ularni yanada yaxshi ishlashga undaydi.Shuningdek, o‘z vazifalarini sifatli bajarayotgan va yaxshi natijalarga erishayotgan ijtimoiy xodimlarni moddiy rag‘batlantirishga ham e’tibor berish lozim. Masalan, o‘z faoliyatida ko‘plab oilalarning

muammolarini hal qilishga yordam bergan, ehtiyojmand insonlarni ishga joylashtirishda faol qatnashgan yoki aholiga sifatli xizmat ko‘rsatgan xodimlarga qonunchilik va belgilangan tartib asosida mukofotlar hamda qo‘shimcha to‘lovlar berilishi mumkin. Bunday rag‘batlantirish xodimlarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini oshiradi va ularning o‘z vazifalariga mas’uliyat bilan yondashishiga yordam beradi.Bundan tashqari, ijtimoiy xodimlarning ish faoliyatini baholashda faqat bajarilgan ishlar soniga emas, balki erishilgan natijalarga ham e’tibor qaratish kerak. Masalan, xodim qancha odamga yordam bergani bilan bir qatorda, ularning muammolari qanchalik hal qilingani, nechta fuqaro ishga joylashtirilgani va qancha oilaning moddiy ahvoli yaxshilangani ham hisobga olinishi lozim. Chunki ijtimoiy ishning asosiy maqsadi shunchaki yordam ko‘rsatish emas, balki insonlarning hayotini yaxshilash va ularning muammolarini imkon qadar hal qilishdan iborat.

Yana bir muhim masala: ijtimoiy xodimlarning bilim va malakasini oshirishdir. Hozirgi vaqtda jamiyatda turli ijtimoiy muammolar mavjud bo‘lib, ularni hal qilish uchun zamonaviy bilim va tajriba talab etiladi. Shu sababli ijtimoiy xodimlarni muntazam ravishda o‘quv kurslari, seminarlar va amaliy mashg‘ulotlarga jalb qilish zarur. Bu orqali ular o‘z bilimlarini oshiradi, yangi ish usullarini o‘rganadi va aholiga yanada sifatli yordam ko‘rsatish imkoniyatiga ega bo‘ladi.Ijtimoiy xodimlar uchun yaxshi mehnat sharoitlarini yaratish ham katta ahamiyatga ega. Chunki ular ko‘pincha turli oilaviy muammolar, moddiy qiyinchiliklar va ruhiy holati og‘ir bo‘lgan insonlar bilan ishlaydi. Bunday faoliyat xodimdan ko‘p vaqt, kuch va sabr talab qiladi. Shuning uchun ularning ish yuklamasini to‘g‘ri taqsimlash, zarur ish qurollari bilan ta’minlash, dam olish imkoniyatlarini yaratish va ruhiy charchashning oldini olishga e’tibor berish kerak.Shu bilan birga, ijtimoiy xodimlarning mehnat huquqlari va ish haqi bo‘yicha bilimlarini oshirish ham

muhimdir. Har bir xodim o‘zining mehnat shartnomasi, ish haqi, qo‘shimcha to‘lovlar, dam olish va mehnat sharoitlariga oid huquqlarini bilishi lozim. Bu uning qonuniy manfaatlarini himoya qilishga va ish beruvchi bilan mehnat munosabatlarini to‘g‘ri tashkil etishga yordam beradi.Umuman olganda, ijtimoiy ish sohasida mehnat haqini takomillashtirishdan asosiy maqsad xodimlarning mehnatini qadrlash, ularning moddiy ahvolini yaxshilash va aholiga ko‘rsatiladigan ijtimoiy xizmatlar sifatini oshirishdan iborat. Ijtimoiy xodimlarga munosib ish haqi va yaxshi mehnat sharoitlari yaratilsa, ular o‘z vazifalarini yanada mas’uliyat bilan bajaradi. Natijada yordamga muhtoj oilalarni qo‘llab-quvvatlash, ishsiz fuqarolarni ish bilan ta’minlash, kambag‘allikni kamaytirish va aholining turmush darajasini yaxshilash imkoniyatlari kengayadi. Demak, mehnat haqini adolatli tashkil etish nafaqat xodimlarning manfaatlarini himoya qilish, balki butun jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishiga xizmat qiladigan muhim omildir.

TADQIQOT NATIJALARI

O‘tkazilgan nazariy va normativ-huquqiy tahlil natijasida quyidagi ilmiy xulosalar shakllantirildi,mehnat haqi iqtisodiy kategoriya bo‘lish bilan birga, insonning munosib turmush kechirishi va ijtimoiy himoyalanishini ta’minlovchi muhim huquqiy kafolat hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasi mehnatga adolatli haq olish huquqini konstitutsiyaviy darajada mustahkamlab, mehnat munosabatlarida inson manfaatlarining ustuvorligini belgilaydi. 2022-yilgi Mehnat kodeksining 243–253-moddalari mehnatga haq to‘lashning mazmuni, kafolatlari, tuzilishi va muddatlarini tartibga soluvchi yaxlit huquqiy mexanizmni shakllantiradi, ijtimoiy ish sohasida adolatli mehnat haqi mutaxassislarning kasbiy motivatsiyasi, barqaror bandligi va ko‘rsatilayotgan ijtimoiy xizmatlar sifatini yaxshilash uchun muhim shart hisoblanadi, mehnat daromadi aholining ijtimoiy-iqtisodiy mustaqilligini oshirish, kambag‘allikni qisqartirish va ijtimoiy yordamga qaramlikni kamaytirishda muhim ahamiyat kasb

etadi, ijtimoiy ish tizimida mehnat haqini takomillashtirish xodimning malakasi, mehnat murakkabligi, xizmat sifati va mas'uliyat darajasini hisobga oladigan shaffof rag‘batlantirish mexanizmlarini rivojlantirishni talab etadi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Xulosa qilib aytganda, mehnat haqi insonning iqtisodiy va ijtimoiy hayotida muhim o‘rin egallaydigan, uning turmush darajasi, iqtisodiy mustaqilligi va oilaviy farovonligini belgilashda asosiy ahamiyat kasb etadigan iqtisodiy kategoriyalardan biridir. Mehnat haqi xodimning bajargan mehnati uchun beriladigan moddiy mukofot bo‘lish bilan birga, uning kasbiy faoliyatga bo‘lgan munosabatini shakllantirish, mehnat unumdorligini oshirish va jamiyatda ijtimoiy adolatni ta’minlashga xizmat qiluvchi muhim vosita hisoblanadi. Shu sababli mehnatga haq to‘lash tizimining adolatli, shaffof va qonuniy asosda tashkil etilishi xodimlar manfaatlarini himoya qilish hamda ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikni ta’minlashda alohida ahamiyatga ega.Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnat haqining ijtimoiy ishdagi o‘rni ikki asosiy yo‘nalishda namoyon bo‘ladi. Birinchisi, ijtimoiy sohada faoliyat yuritayotgan xodimlarning mehnatini munosib baholash, ularni moddiy rag‘batlantirish va kasbiy faoliyatini qo‘llab-quvvatlash bo‘lsa, ikkinchisi, aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlarini bandlikka jalb qilish, ularning doimiy daromad manbalarini shakllantirish va iqtisodiy mustaqilligini ta’minlashdan iborat. Ayniqsa, ijtimoiy xodimlarning mehnati yuqori mas’uliyat, kasbiy bilim, insonparvarlik va ruhiy bardoshlilikni talab qilgani sababli ularning ish haqini belgilashda bajariladigan vazifalarning murakkabligi, ish hajmi, malaka darajasi va mehnat sharoitlarini hisobga olish zarur.Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida mustahkamlangan adolatli mehnat haqi olish huquqi hamda 43-moddasida belgilangan bandlikni ta’minlash va kambag‘allikni qisqartirish bo‘yicha

davlat majburiyatlari ushbu sohaning muhim huquqiy asosini tashkil etadi. Mazkur normalarning amaliy ijrosini ta’minlash, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish va munosib mehnat sharoitlarini yaratish ijtimoiy farovonlikni oshirishning muhim shartlaridan biridir.Mavzuni o‘rganish natijasida mehnat haqini takomillashtirish va uning ijtimoiy ishdagi samaradorligini oshirish yuzasidan bir qator takliflar ishlab chiqildi. Jumladan, birinchidan, ijtimoiy xodimlarning ish haqini belgilashda ularning kasbiy malakasi, mehnat tajribasi, mas’uliyati va bajaradigan vazifalarining murakkabligini hisobga olish lozim. Ikkinchidan, yuqori natijalarga erishgan va o‘z vazifalarini sifatli bajargan ijtimoiy xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish zarur. Uchinchidan, kam ta’minlangan oilalar, ishsiz fuqarolar va boshqa ehtiyojmand qatlam vakillarini kasb-hunarga o‘qitish, qayta tayyorlash hamda barqaror ish bilan ta’minlashga qaratilgan dasturlarni kengaytirish maqsadga muvofiq. To‘rtinchidan, aholining mehnat huquqlari, ish haqi kafolatlari va mehnat shartnomalari bo‘yicha huquqiy savodxonligini oshirish kerak. Beshinchidan, ijtimoiy xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilash, ish yuklamasini oqilona taqsimlash va ularning kasbiy rivojlanishi uchun zarur imkoniyatlarni yaratish lozim.Bundan tashqari, ijtimoiy ish amaliyotida fuqarolarga faqat moddiy yordam ko‘rsatish bilan cheklanib qolmasdan, ularning mustaqil daromad topish imkoniyatlarini kengaytirish, bandligini ta’minlash va iqtisodiy faolligini oshirishga ustuvor ahamiyat berish zarur. Chunki insonning doimiy daromad manbaiga ega bo‘lishi uning ijtimoiy yordamga qaramligini kamaytiradi, oilaviy farovonligini mustahkamlaydi va jamiyatda faol ishtirok etishiga zamin yaratadi.Umuman olganda, mehnat haqini takomillashtirish nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy taraqqiyotning ham muhim shartidir. Adolatli mehnat haqi ijtimoiy xodimlarning kasbiy faoliyatini rag‘batlantirish, aholining iqtisodiy mustaqilligini ta’minlash,

kambag‘allikni qisqartirish va jamiyatda ijtimoiy tenglikni mustahkamlashga xizmat qiladi. Shu bois mehnatga haq to‘lash tizimini rivojlantirish, xodimlarning mehnatini munosib qadrlash va aholining bandligini qo‘llab-quvvatlash davlatning ijtimoiy siyosati hamda ijtimoiy ish amaliyotining muhim yo‘nalishlaridan biri bo‘lib qolishi lozim. Zero, adolatli mehnat haqi — inson qadr-qimmati, munosib turmush va ijtimoiy farovonlikning muhim kafolatidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Yangi tahrir. 30-aprel 2023-yil. – 42, 43, 44-moddalar.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 28-oktabr 2022-yil, O‘RQ-798-son. – 243–253-moddalar.
3. Smith, A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. – London, 1776.
4. Marx, K. Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. – Hamburg, 1867.
5. Keynes, J. M. The General Theory of Employment, Interest and Money. – London, 1936.
6. International Federation of Social Workers (IFSW). Global Definition of Social Work. – 2014.
7. International Labour Organization. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).
8. International Labour Organization. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. – 1998, amended 2022.
9. Zastrow, C. Introduction to Social Work and Social Welfare: Empowering People. – Cengage Learning.
10. Midgley, J. Social Development: The Developmental Perspective in Social Welfare. – SAGE Publications, 1995.

11 O‘zbekiston Respublikasi qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi: https://lex.uz

12 O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi: https://constitution.uz

13 Xalqaro mehnat tashkiloti: https://www.ilo.org

14 Xalqaro ijtimoiy xodimlar federatsiyasi: https://www.ifsw.org

Maqolaning huquqiy asoslari bo‘yicha muhim manbalar

15 O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi — O‘RQ-798 (28.10.2022).

16 O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi (30.04.2023).

17 Konstitutsiyaning 42–43-moddalari , mehnat qilish, adolatli ish haqi va bandlik kafolatlari.

.