

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ**

Ботирова Анора Дониёр кизи

**Меҳнатга ҳақ тўлашни ҳуқуқий тартибга солиш: халқаро стандартлар ва миллий
қонунчилик**

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ

Илмий раҳбар: Назаров Ф.А.

Тошкент-2015

МУНДАРИЖА

КИРИШ..... 3-6

I БОБ. ИШ ҲАҚИ ОЛИШ ҲУҚУҚИ ВА МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШНИНГ ХАЛҚАРО ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ

1.1.Инсон ҳуқуқларига оид универсал халқаро ҳужжатларда иш ҳақи олишга бўлган ҳуқуқ масаласи7-14

1.2.Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар.....14-19

II БОБ. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ СОҲАСИДАГИ МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИКНИНГ УМУМИЙ ТАВСИФИ

2.1.Меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солувчи қонун ҳужжатларининг умумий тавсифи.....20-44

2.2.Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги миллий қонунчиликни халқаро стандартлар асосида такомиллаштириш.....45-51

Хулоса.....52-55

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....56-61

КИРИШ

Мавзунинг долзарблиги. Мамлакатимизда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятини барпо этиш вазифаси илгари сурилар экан, унинг бош мақсади – тараккий топган давлат, ўз кўрсаткичлари бўйича ривожланган мамлакатлардан қолишмайдиган

жамият куриш, фуқароларимиз учун юксак турмуш шароитларини таъминлаш, ҳар бир инсонга ўз ақлий ва жисмоний салоҳиятини тўла юзага чиқариш, ҳар кимнинг меҳнатига яраша ҳақ тўлаш шароитини яратишдан иборатдир.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов таъкидлаганидек, “Иқтисодиётимизнинг жадал ва мутаносиб ривожланиб бораётгани аҳоли ҳаёт даражаси ва сифатини изчил ошириш учун мустаҳкам замин яратмоқда. Бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсия ва стипендиялар ҳажми ўтган ўтган йили 23,2 фоизга ошди. Аҳолининг жон бошига тўғри келадиган реал даромадлар эса 10,2 фоизга кўпайди¹”.

Бозор муносабатларининг жорий этилиши иш ҳақи соҳасидаги тенглаштириш, боқимандачилик кайфиятлари ҳамда бу соҳада амал қилган маъмурий чеклашларга барҳам берилиши меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида янги тамойиллар ва қоидаларни жорий этилишига олиб келди. Меҳнатга ҳақ тўлаш чоғида сунъий баробарлаштириш, иш ҳақи миқдорини норматив йўл билан чеклаш барҳам топди ва унинг ўрнига энг кам иш ҳақи давлат томонидан белгилаб қўйилгани ҳолда унинг энг кўп миқдорининг чекланмаслиги, иш ҳақи тўлашда корхоналарнинг ўзига кенг ваколатлар берилиши, иш ҳақи миқдори ва унинг тизимларини белгилашда меҳнатнинг рағбатлантирувчи кучини тўла ишга солиниши, иш ҳақи тўлашда қонунийлик ҳамда ижтимоий адолатни тўла таъминлашга ҳаракат қилиниши каби янги тамойилларни жорий этилиши иш ҳақини ижтимоий ҳодиса сифатида чуқур ва атрофлича илмий талқин қилишликни, бозор шароитида унинг инсон ҳуқуқларини таъминлашдаги ўрни ва аҳамиятини янгича мушоҳада қилишликни тақозо қилади. Мамлакат ишга яроқли аҳолисининг катта қисми ёлланма меҳнат асосида корхона ва ташкилотларда меҳнат қилишлари ҳамда иш ҳақи уларнинг ҳамда оила аъзоларининг асосий тирикчилик манбаи эканлиги ушбу ҳодисани чуқур ўрганиш заруратини янада оширади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш масалалари иқтисодчи олимлар томонидан кенг монографик тадқиқ қилинган бўлсада, ҳуқуқшунослар эътиборидан четда қолиб келмоқда. Ушбу мавзуда эълон қилинган айрим илмий ва оммабоп мақолалар ҳисобга олинмаганда ушбу мавзуда жиддий тадқиқотлар амалга оширилган эмас. Ваҳоланки иш ҳақи тўлаш меҳнат муносабатларининг марказий масалаларидан бўлганлиги сабабли бу соҳада мустақиллигимиздан кейинги йилларда жуда кўп фактик ва илмий ахборотлар тўпланган бўлиб, улар таҳлил ҳамда тадқиқ этилишини кутмоқда. Ушбу тадқиқотлар иш ҳақи

¹Каримов И.А. 2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор вазифамиздир. Адолат газетаси, 17 январь 2015 й. №3(1015)

тўлашнинг ҳуқуқий жиҳатларини такомиллаштиришга, фуқаролар ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатлари муҳофазаси самарадорлигининг оширилишига хизмат қилмоғи лозим. Ушбу ҳолатларнинг барчаси танланган мавзунинг долзарблигини белгилаб беради.

Мавзунинг ўрганилганлик даражаси. Меҳнатга ҳақ тўлаш масалалари ходимларнинг энг муҳим иқтисодий ҳуқуқларидан бири ва ёлланиб ишлашнинг асосий мақсади сифатида турли олимлар ва тадқиқотчилар томонидан ўрганиб келинмоқда. Ўзбекистон Республикасида меҳнатга ҳақ тўлаш масалалари А.А.Иноятов, М.А.Усманова, Ю.Турсунов, М.Ю.Гасанов каби олимларнинг дарслик, ўқув қўлланма ва мақолаларида муайян даражада ўрганилган¹. Шунингдек, сўнгги йилларда иш ҳақи тўлаш соҳасида магистрлик даражасида Ш.А.Исмоилов, Ҳ.Р.Шариповалар томонидан тадқиқотлар амалга оширилганлигини ҳам таъкидлаш ўринли². Тадқиқотчи томонидан эса меҳнатга ҳақ тўлашда ижтимоий адолат тамойилини таъминлаш масаласи чуқурроқ ўрганилган бўлиб, унинг иш ҳақига оид бир қатор ишлари чоп этилган³.

Битирув малака ишининг объектини меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солувчи миллий қонунчилик ва халқаро ҳуқуқ нормаларини инсон ҳуқуқлари нуқтаи назаридан илмий таҳлил этиш ташкил этади.

Битирув малака ишининг предмети бўлиб меҳнатга ҳақ тўлаш тизими, шакли ва тартибларига оид илмий-назарий ва илмий-амалий муаммолар ҳисобланади.

Битирув малака ишининг мақсади. Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги халқаро стандартларда мустаҳкамланган илғор қоидалар ва нормаларни миллий қонунчиликда акс этитиришдан иборат.

Битирув малака ишининг вазифалари қуйидагилардан иборат:

1. Иш ҳақи олиш ҳуқуқи ва меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги миллий ҳуқуқий асосларни ўрганиш;
2. Иш ҳақи олиш ҳуқуқи ва меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги, хусусан, тенг меҳнат учун тенг ҳақ олиш ҳуқуқини таъминлайдиган халқаро ҳуқуқий асосларни ўрганиш;
3. Иш ҳақи ва меҳнатга тўлаш тушунчалари ўртасидаги фарқларни кўрсатиб бериш;
4. Иш ҳақларини иш бажаришнинг хусусиятларидан келиб чиқиб тарификация қилишни кўриб чиқиш;

¹Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002.; М.А.Усманова, Ю.Турсунов. Меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: ТДЮИ, 2006; Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси(контракт). – Тошкент: Ўқитувчи, 1999.

² Исмоилов Ш.А.Меҳнатга ҳақ тўлашда ижтимоий адолат тамойили. Маг...дисс. – Тошкент: ТДЮИ, 2004; Шарипова Ҳ.Р.Меҳнатга ҳақ тўлашга оид қонунчиликни такомиллаштириш муаммолари. Маг...дисс. – Тошкент: ТДЮИ, 2010;

³ Исмоилов Ш., Дехқонов Ш. Ходимларнинг меҳнат соҳасидаги иқтисодий ҳуқуқлари(меҳнатга ҳақ тўлаш, кафолатли ва компенсация тўловлари). Рисола. – Тошкент: ТДЮИ, 2008.

5. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тизимлари ва уларни корхоналар фаолиятида қўллаш масалларини ўрганиш;

6. Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг ўзига хос хусусиятларини кўрсатиб бериш орқали, уларга нисбатан иш ҳақи миқдорини белгилашнинг мезонларини кўрсатиб бериш;

7. Иш ҳақининг энг кам миқдорини белгилашда минимал истеъмол дастурхони талабларини, кўрсаткичларини тўлиқ ҳисобга олишни таъминлайдиган қонунчиликни такомиллаштириш;

8. Меҳнатга ҳақ тўлашга оид қонунчиликни бузганлик учун иш берувчи жавобгарлигини белгилаш билан боғлиқ нормаларни аниқлаштириш.

БМИда қўлланилган услубларни билишнинг илмий усуллари – тарихийлик, мантиқийлик, умумлаштириш, синтез ва анализ қилиш, қиёсий, тизимли ёндошув, амалдаги қонун ҳужжатлари ва уларни қўллашни илмий таҳлил этиш ташкил этади.

БМИ натижаларининг назарий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижасида олинган хулосалар иш ҳақини тартибга солишга оид Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигини такомиллаштиришда муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, ишлаб чиқилган назарий қоидалардан меҳнат ҳуқуқи фани ва бошқа махсус курслардан ўқув машғулотларини ўтишда самарали фойдаланиш мумкин.

Ишнинг таркибий тузилиши. Диссертация кириш, ики боб, тўрт параграф, хулоса қисмлари ва фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат.

I БОБ. ИШ ҲАҚИ ОЛИШ ҲУҚУҚИ ВА МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШНИНГ ХАЛҚАРО ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ

1.1.Инсон ҳуқуқларига оид универсал халқаро ҳужжатларда иш ҳақи олишга бўлган ҳуқуқ масаласи

Мамлакатимиз ўз мустақиллигига эришганидан кейин ўтган йилларда мамлакатимизда туб ижтимоий-иқтисодий ислоҳотлар амалга оширилиб келинмоқда. Бу ислоҳотларнинг бош мақсади - инсон учун қулай ва фаровон турмуш шароитини яратиш, унинг қонуний ҳуқуқлари ва манфаатларини самарали ҳимоялаш ҳамда тўла қафолатлашдан иборатдир.

Ўзбекистон Республикасида амалга оширилаётган янгиланишлар, ижтимоий-иқтисодий ислоҳотларнинг бош йўналиши ва мақсади – инсоннинг ҳаёт шароитларини яхшилаш, фуқаролар турмуш кечириш даражасини юксалтиришдан иборатдир. Республикаимиз Президенти И.А.Каримов таъкидлаб ўтганларидек: “Биз туб иқтисодий ислоҳотларни амалга оширишга киришар эканмиз, бозор муносабатларига асосланган иқтисодиётни барпо этиш қуруқ мақсад эмас, деган аниқ хулосага келдик. Барча ислоҳотларнинг – иқтисодий, демократик, сиёсий ислоҳотларнинг асл мақсади инсонга муносиб турмуш ва фаолият шароитларини вужудга келтиришдан иборат”¹.

Мамлакатимизда яшаётган барча миллатлар ва элатлар жамиятнинг, турли табақаларига мансуб фуқароларни қўллаб-қувватлаш, уларга ижтимоий-иқтисодий қафолатлар берилишини таъминлаш – давлат фаолиятининг асосий мақсадларидандир. Айни пайтда ижтимоий-сиёсий лоқайдлик боқимандачилик кайфиятларига тўла барҳам беришга қаратилган ҳолда фуқаролар меҳнатини қадрлаш, улар меҳнатига ҳақ тўлашнинг янги тизимларини шакллантириш сиёсатининг юритилиши давр тақозосидир. Чунки ҳар бир шахснинг ўз меҳнатига, салоҳиятига асосланувчи бозор муносабатлари принциплари ва қоидалари жамиятнинг барча аъзоларини ялписига қўллаб-қувватлаш имконини бермайди. Фуқаролар меҳнат қилар экан, уларга меҳнатининг миқдори ва сифатига яраша ҳақ тўланади.

Инсон ҳуқуқларининг умум тан олинган асослари меҳнат ҳуқуқи асосларига ҳам тааллуқлидир. Халқаро ҳамжамият шуни эътироф этадики, ушбу ҳуқуқни бирлаштирувчи дастлабки асос ўзининг универсаллиги, ажралмаслиги, ўзаро алоқадорлиги билан ажралиб туради. Айнан шунинг учун биронта ҳуқуқ ёки эркинлик бошқа ҳуқуқ ва эркинликка зид келиши ва унинг зарарига талқин қилиниши мумкин эмас.

Меҳнат соҳасида инсон ҳуқуқлари, бошқача айтганда, халқаро меҳнат ҳуқуқлари миллий ҳуқуқ тизимини шакллантиради ва улар камида учта қоғонада бўлади:

¹Каримов.И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида. – Тошкент:Ўзбекистон, 1995. -Б.119.

- а) халқаро;
- б) ҳудудий;
- в) давлатлараро ҳамкорлик.

Халқаро даражадаги инсон меҳнат ҳуқуқлари БМТ, ХМТнинг ҳужжатларида мустаҳкамланади. Ҳудудий даражада эса давлатларнинг ҳудудий бирлашмалари миқёсидаги ҳужжатларда акс этади. Хусусан, уларга МДХ, ШХТ каби ҳудудий ташкилотлар киради. Икки томонлама халқаро ҳамкорлик доирасида меҳнат ҳуқуқлари давлатлараро шартномалар доирасида амалга оширилади.

БМТ томонидан қабул қилинган универсал аҳамиятга эга бўлган халқаро меҳнат стандартлари мазмуни ўзида жаҳон тажрибасининг бир жойда йиғилган энг илғор ғояларини ўзида мужассамлаган. Мазкур нормалар махсус ўрганиш объектини ташкил қилади, тараққий этган дунё учун эталон сифатида фойдаланишга кўмаклашади¹.

Республикамизда иш ҳақи олишга доир бўлган эркин меҳнат муносабатларини қарор топишида халқаро ҳуқуқ меъёрларига таяниш бу соҳада демократиявийликни таъминлашга муҳим асос бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат муносабатларида ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларидан бири бўлган иш ҳақи олиш ҳуқуқи ва унда ижтимоий адолат тамойилларига риоя қилишга бўлган талаб БМТнинг **"Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси"** да (1948 йил 10 декабрь), **"Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида Халқаро Пакт"** (1966 йил 19 декабрь), **"Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисида Халқаро Пакт"** (1966 йил 19 декабрь) ва ушбу Пактларнинг факультатив Протоколларида ўз ифодасини топган. Хусусан, "Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси"нинг 23-моддаси 2-бандида инсонларнинг иш ҳақи олишга бўлган ҳуқуқи шундай ифодаланган: "Ҳар бир инсон ҳеч бир камситишсиз тенг меҳнат учун тенг ҳақ олиш ҳуқуқига эга". Мазкур Декларация 23-моддасининг 3-банди юқоридаги қонидани яна мантиқан шундай тўлдиради: "Ҳар бир ишловчи киши ўзи ва оиласи учун инсонга муносиб яшашни таъминлайдиган адолатли ва қониқарли даромад олишга, зарур бўлганда ижтимоий таъминотнинг бошқа воситалари билан тўлдирилувчи даромад олиш ҳуқуқига эга"¹.

Бундан ташқари иш ҳақи ва меҳнатга ҳақ тўлаш масаласи "Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида Халқаро Пакт" ҳамд назарда тутилган бўлиб, жумладан, унда бу масала қуйидагича ифодаланган: "Ушбу Пактда иштирок этувчи давлатлар ҳар бир инсоннинг ишлаб маблағ топиш имкониятини қамраб оладиган меҳнат қилиш

¹ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига шарҳлар. –Тошкент: ТДЮИ, 2008. –Б.418.

¹ Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларациясига шарҳлар. Т. «Адолат» 1999й., 56-бет.

ҳуқуқини тан олади. Пактда иштирок этувчи давлатлар ҳар бир кишининг адолатли ва қулай шароитга эга бўлган меҳнат қилиш ҳуқуқини, хусусан, қуйидагиларни тан олади:

а) барча меҳнаткашларга камида қуйидагиларни таъминлайдиган ҳақ –

і) тенг қийматга эга меҳнат учун ҳеч бир тафовутсиз адолатли иш ҳақи ва тенг даромад, айти пайтда жумладан, аёлларга эркакларникидан кам бўлмаган меҳнат шароитига кафолат бериши ҳамда тенг меҳнат учун тенг ҳақ тўланиши керак."²

Меҳнат тўғрисидаги айрим қоидалар минтақавий халқаро ташкилотларнинг ҳужжатларида ҳам ўз ифодасини топган. Хусусан, 1950 йилги Инсон ҳуқуқлари ва асосий эркинликларининг ҳимояси тўғрисидаги Конвенция, Европа иттифоқи асосий ҳуқуқлари Хартияси, Мустақил давлатлар фуқароларининг ижтимоий ҳуқуқлари ва кафолатлари Хартияси шулар жумласидандир.

Ўзбекистон Республикаси халқаро ҳамжамиятнинг тенг ҳуқуқли аъзоси ва халқаро ҳуқуқий нормалар устуворлигини сўзсиз эътироф этувчи демократик давлат сифатида юқорида санаб ўтилган халқаро ҳуқуқий ҳужжатларни ратификация қилган. Бу стандартларнинг кўпчилигига жаҳоннинг барча давлатлари учун мажбурий ҳисобланган ва умум эътироф этилган халқаро ҳуқуқ тамойиллари ва меъёрлари сифатида қаралади. Улар мамлакат Конституцияси ҳамда миллий қонунчилик орқали кафолатланиши керак. Давлат инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро ҳуқуқ меъёрларини эътироф этиш билан бирга фақат халқаро ҳамжамият олдида эмас, балки ўз фуқаролари олдида ҳам муайян мажбуриятлар олади¹.

Ўзбекистон Республикаси ҳам юқоридаги халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар қоидаларини ўзининг миллий қонунчилига имплементациялаган бўлиб, ҳозир амалда бўлган Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат тўғрисидаги қонунчилик нормаларида у ўз аксини топган. Жумладан, меҳнат соҳасида халқаро-ҳуқуқий нормалар мазмунини тўлиқ ҳисобга олиш учун қонуний асос сифатида Ўзбекистон Республикаси Конституциясини олишимиз мумкин. Конституциянинг муқаддимасида халқаро ҳуқуқнинг умумэътироф этилган қоидалари устунлигини тан олиши белгиланган бўлиб, бу республика ҳуқуқ тизими халқаро ҳуқуқ тизимининг бир қисми эканлигини билдиради. Мамлакатимиз ўз давлат мустақиллигини қўлга киритганидан буён ўтган йиллар давомида давлатчилигимиз ва ҳуқуқ тизимларимиз билан бир қаторда ўзимизга хос меҳнат муносабатлари ва уларга ҳақ тўлаш ҳам шаклланиб,

² Инсон ҳуқуқлари. Ўқув қўлланма. Т. «Ўзбекистон», 1997 йил, 6-7 бетлар.

¹ Уша адабиёт. 101-бет.

ривожланиб бормоқда. Унга доир янги тушунчалар, қарашлар таркиб топмоқда ва муомалага киритилмоқда.

Инсон ва унинг ҳуқуқи, эркинлиги ҳозирги замоннинг энг долзарб масалаларидан биридир. Инсон ҳуқуқлари масаласи демократик ҳуқуқий давлатнинг муҳим белгиларидан бири бўлиб, у давлатнинг қай даражада ривожланганлигини кўрсатувчи мезон сифатида намоён бўлади. Ўзбекистоннинг демократик ҳуқуқий давлат қуриш йўлига ўтиши ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларга янгича ёндашиш, эски андозалардан воз кечиш ҳамда жаҳон тажрибасини ҳисобга олишни объектив асосда талаб қилмоқда.¹

Мамлакатимиз бозор иқтисодиёти шароитига ўтгандан кейин амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг асосий ва пировард мақсади бу энг аввало инсон учун муносиб турмуш ва фаолият шароитларини яратишдир. Фуқароларимиз асосий тирикчилик манбаи ва турмуш фаровонлигини оширишнинг етакчи воситаси бўлиб бугунги кунда меҳнат шартномаси асосида (ёлланиб) ишловчи фуқаролар-ҳодимларга тўланадиган иш ҳақи ҳисобланади. Даромад олишнинг таркибий қисми ҳисобланган меҳнатнинг миқдори ва сифатига муносиб иш ҳақи олиш кишиларнинг энг муҳим иқтисодий ҳуқуқи ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси 37-моддасига мувофиқ ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга. Модда матнига назар ташлайдиган бўлсак, ҳодимлар-фуқароларнинг адолатли иш ҳақи олишга бўлган ҳуқуқ тўғридан-тўғри кўрсатилмаган. Бу дегани Асосий қонунда бу масала очиқ қолган деган хулоса чиқариш учун асос бўлмайди. Фуқароларнинг тенг меҳнатга тенг ҳақ олиш ва муносиб турмуш кечириш учун зарурий даромадга эга бўла олиш ҳуқуқи Конституция 37-моддасининг адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ҳуқуқи таркибига киритилган. Иш ҳақи ва унинг ҳажми ҳам адолатли меҳнат шароитининг таркибий қисми эканлиги бу ҳолатни аниқ тушунтиради. Шу сабабли Республикамизда юритилаётган фуқаролар меҳнатининг рағбатлантириш ва уларга ҳақ тўлаш сиёсатининг бош жиҳатларидан бўлиб, уларга меҳнат ҳақининг тўғри, тўла ҳаққоний тўланишидир.

Республикамизда иш ҳақи олишга доир бўлган эркин меҳнат муносабатларини қарор топишида халқаро ҳуқуқ меъёрларига таяниш бу соҳада демократиявийликни таъминлашга муҳим асос бўлиб хизмат қилади.

Авваллари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодекси меҳнат муносабатларини маъмурий буйруқбозлик тизими ва давлат мулки монополиясига асосланган бўлиб, барча масалаларни марказлаштирилган ҳолда ҳал қилишга интилиб келинган. Оқибатда

¹ Инсон ҳуқуқлари. Ўқув қўлланма. Т., Ўзбекистон, 1997 й., 3,124-бетлар.

ишчилар ва иш берувчиларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиб туриш соҳасидаги имкониятлари чекланган эди.¹

Эндиликда вазият тубдан ўзгарди. Бозор иқтисодиётига ўтган, мулкчилик шаклларининг хилма-хиллиги, меҳнат муносабатларининг шартнома асосида тартибга солиниши корхоналарда меҳнат шартномаларининг тубдан фарқ қилишга олиб келди. Хусусан, ходимларнинг муҳим иқтисодий ҳуқуқи - иш ҳақини олишга бўлган ҳуқуқлар соҳасида ҳам шартномавийликнинг роли ошди. Айти пайтда меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади, меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.²

Фуқароларнинг меҳнат муносабатларидаги ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларидан бири бўлган меҳнатга ҳақ олиш ҳуқуқининг норматив ҳужжатларда белгиланиб кўйилишининг ўзи бир кафолат ҳисобланса-да, бу ҳуқуқнинг аниқ тамойиллар асосида амалга оширилиши тўлиқ кафолатни ташкил қилади. Шу жиҳатдан қараганимизда, меҳнатга ҳақ тўлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда фуқароларнинг моддий аҳволини яхшилашни назарда тутсак меҳнатга ҳақ тўлашнинг ижтимоий адолат тамойили муҳим аҳамият касб этади.

Фуқароларнинг меҳнат муносабатларидаги ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларидан бири бўлган меҳнатга ҳақ олиш ҳуқуқининг норматив ҳужжатларда белгиланиб кўйилишининг ўзи бир кафолат ҳисобланса-да, бу ҳуқуқнинг аниқ тамойиллар асосида амалга оширилиши тўлиқ кафолатни ташкил қилади. Шу жиҳатдан қараганимизда, меҳнатга ҳақ тўлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда фуқароларнинг моддий аҳволини яхшилашни назарда тутсак меҳнатга ҳақ тўлашнинг ижтимоий адолат тамойили муҳим аҳамият касб этади.

Маълумки, умумий ҳуқуқий тамойиллар меҳнат ҳуқуқига ҳам тааллуқлидир. Айти вақтда, меҳнат ҳуқуқининг ўз соҳасига оид тамойиллари ҳам мавжуд. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари деганда, амалдаги қонунчиликда мустаҳкамлаб қўйилган ҳамда ўзида ёлланма меҳнатни ташкил қилиш ва қўллаш, меҳнат бозорини амал қилиши билан боғлиқ ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш соҳасида давлат сиёсатининг асосий йўналишини ва меҳнат ҳуқуқи нормаси моҳиятини ифодалайдиган асос бўлувчи раҳбарий ғоялар тушунилади¹.

¹ Инсон ҳуқуқлари. Ўқув қўлланма.- Т. «Ўзбекистон», 1997 й., 129 бет.

² Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Т., «Адолат», 1999 й., 69-бет.

¹ Трудовое право. Учебник. «Проспект», Москва, 2001 г. 22 с.

Ижтимоий адолат тамойили меҳнат ҳуқуқи тармоғининг тамойили ҳисобланиб инсонпарварлик ғояларига асослангандир. Эътиборли жиҳати шундаки, меҳнат ҳуқуқи тармоғининг тамойиллари ушбу ҳуқуқ соҳасининг нормалари моҳиятининг умумий хусусиятларини ифодалайди. Бу каби тамойиллар алоҳида-алоҳида ҳуқуқий институтлар ҳуқуқ нормаларида мазмуни ва қандай мақсадга йўналтирилганига боғлиқ ҳолда намоён бўлади.

Меҳнат ҳуқуқидаги ижтимоий адолат тамойили меҳнат ҳуқуқининг алоҳида институти - меҳнат ҳақ тўлашда энди алоҳида институтга оид тамойилларни ўзида жамлаган тамойилга айланади. Масалан, ушбу институтнинг ҳеч қандай камситишларсиз қонунда белгиланган минимал миқдордан кам ҳақ тўламаслик, бажарилган ишнинг миқдори ва сифатига яраша чекланмаган ҳақ тўлаш, тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлаш каби муҳим ғояларни ижтимоий адолат тамойили ўзига бириктиради.

Ижтимоий адолат тамойилида тўлиқ инсонпарварлик ва демократик ғоялар ўз аксини топган бўлиб, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида вужудга келиши мумкин бўлган ҳар қандай дискриминацияни олдини олади. Объектив иқтисодий қонунлар шароитида айна пайтда мазкур тамойил давлат сиёсатининг асосий йўналишини билдиради ҳамда ўзининг тартибга солувчилик жиҳатидан қараганда катта аҳамиятга эгадир.

Зеро, давлатимиз раҳбари И.А.Каримов таъкидлаганларидек, “Аҳоли фаровонлигини ва турмуш даражасини муттасил ошириш билан боғлиқ масалалар доимо эътиборимиз марказида бўлиб келган ва шундай бўлиб қолади. Биз малакатимизни ислоҳ этиш ва янгилаш борасидаги ишларимизни давом эттириш ва янада чуқурлаштириш, иқтисодиётни барқарор ривожлантириш, халқимизнинг ҳаёт даражаси ва сифатини изчил юксалтириб бориш бўйича 2015 йилда ва ундан кейинги йилларда ўз олдимизга юксак, айна вақтда аниқ мақсад ва вазифаларни қўймоқдамиз”¹.

1.2. Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар

Меҳнатни халқаро-ҳуқуқий тартибга солиш Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ваколатига киради. ХМТ БМТнинг ихтисослашган ташкилоти сифатида 170 та давлатни ўзига бирлаштирган бўлиб, ушбу ташкилот томонидан ишлаб чиқиладиган ҳужжатлар халқаро миқёсда меҳнат муносабатларини тартибга солишда асосий манба бўлиб хизмат қилади.

ХМТ конвенциялари ва тавсиялари Халқаро Меҳнат Конференцияси томонидан ишлаб чиқилади ва қабул қилинади. Конференция қабул қилган конвенция ХМТ аъзоси

¹ Каримов И.А. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганлигининг 22 йиллиги муносабати билан қилган маърузаси. Халқ сўзи газетасининг 2014 йил 6 декабрь сони.

бўлган камида икки давлат томонидан ратификация қилиниши билан кўп томонлама халқаро битимга айланади ва уни ратификация қилган давлатлар учун ҳам, ратификация қилмаган давлатлар учун ҳам мажбуриятлар юклайди.

ХМТ тавсиялари халқаро шартнома ҳисобланмайди ва шу туфайли уларни ратификациялаш талаб этилмайди, аммо барча аъзо давлатлар учун унга амал қилишлари, ўз миллий қонунчилигига тегишли ўзгартиришлар киритишлари лозим бўлади¹.

ХМТнинг конвенциялар ва тавсиялари халқаро меҳнат нормаларининг асосий массивини ташкил қилади, унда ижтимоий-меҳнат муносабатларининг кўп сонли жиҳатлари ифодаланади ва ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш, иш вақтининг давомийлиги, бандликка кўмаклашиш ва тенг меҳнат учун тенг ҳақ олиш каби меҳнат соҳасида инсоннинг фундаментал ҳуқуқларига тааллуқли халқаро стандартларни ўрнатади.

Бу ерда шуни таъкидлаш лозимки, қонунчиликни халқаро ҳуқуқ нормаларига мувофиқлиги даражасини белгилловчи омиллардан бири давлатимиз томонидан асосий халқаро келишувларни ратификация қилган халқаро ҳужжатларининг сонига ҳам боғлиқдир. Таъкидлаш лозимки, бугунги кунга келиб Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 188 та конвенцияси ва 200 та Тавсияси қабул қилинган².

Мазкур ташкилотнинг норма ижодкорлиги фаолиятида меҳнатга ҳақ тўлаш масаласига ҳам асосий эътибор қаратилади. Таъкидлаш лозимки, ХМТнинг сессияларида хар йили тақдим этиладиган нутқларда иш ҳақи ва унинг миқдори масаласи ўз ифодасини топади. Шу пайтга қадар Ўзбекистон ХМТнинг 13 та Конвенциясини ратификация қилди³.

ХМТ томонидан қабул қилинган конвенциялари ва тавсиялари ичида 5 та конвенция ва 5 та тавсия меҳнатга ҳақ тўлашни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилганлигини таъкидлаш лозим. Хусусан, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги ХМТ Конвенциялари қуйидагилардан иборат:

1. 1938 йилги 63-сонли **“Иш вақти ва иш ҳақининг статистикаси тўғрисида”**ги Конвенция(Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938);
2. 1949 йилги 95-сонли **“Иш ҳақи ҳимояси тўғрисида”**ги Конвенция(Protection of Wages Convention, 1949);
3. 1951 йилги 99-сонли **“Қишлоқ хўжалигида энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”**ги Конвенция(Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951);

¹Ў.Турсунов, М.Усманова. Меҳнат ҳуқуқи.Т.: ТДЮИ. 2006. –Б..231.

² <http://www.irbis.vegu.ru>

³Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган конвенциялари тўплами.-Т.: Адолат, 2014.

4. 1951 йилги 100-сонли “Тенг меҳнат учун ҳақ тўлаш тўғрисида”ги Конвенция(Equal Remuneration Convention, 1951);
5. 1970 йилги 131-сонли “Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”ги Конвенция(Minimum Wage Fixing Convention, 1970).

Мазкур Конвенцияларнинг ичида 1938 йилги 63-сонли “Иш вақти ва иш ҳақининг статистикаси тўғрисида”ги Конвенция эскирган ҳисобланади. 1951 йилги 99-сонли “Қишлоқ хўжалигида минимал энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”ги Конвенция эса “оралиқдаги конвенция” мақомини олган, чунки мазкур конвенция дастлаб фақат қишлоқ хўжалигида энг кам ойлик иш ҳақини белгилашга бағишланган бўлиб, кейинчалик барча тармоқлар учун энг кам ойлик иш ҳақини белгиловчи алоҳида конвенция қабул қилинган. Шунингдек, 1949 йилги 95-сонли “Иш ҳақи ҳимояси тўғрисида”ги Конвенция, 1951 йилги 100-сонли “Тенг меҳнат учун ҳақ тўлаш тўғрисида”ги Конвенция, 1970 йилги 131-сонли “Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”ги Конвенциялар фаол, яъни ратификация қилиш учун очиқ турган конвенциялар бўлиб ҳисобланади.

ХМТнинг Конвенциялари билан бир қаторда унинг Тавсиялари ҳам муҳим роль ўйнайди. Жумладан, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида ХМТнинг қуйидаги Тавсиялари мавжуд:

1. 1928 йилги 30-сонли “Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш тартиблари тўғрисида”ги Тавсия(Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation);
2. 1949 йилги 85-сонли “Иш ҳақи ҳимояси тўғрисида”ги Тавсия(Protection of Wages Recommendation);
3. 1951 йилдаги 89-сонли “Қишлоқ хўжалигида энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш тартиби тўғрисида”ги Тавсия(Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation);
4. 1951 йилдаги 90-сонли “Тенг тақдирлаш тўғрисида”ги Тавсия(Equal Remuneration Recommendation);
5. 1970 йилдаги 135-сонли “Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”ги Тавсия(Minimum Wage Fixing Recommendation).

Мазкур конвенцияларнинг 1928 йилги 30-сонли “Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш тартиблари тўғрисида”ги Тавсия ва 1951 йилдаги 89-сонли “Қишлоқ хўжалигида энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш тартиби тўғрисида”ги Тавсия “оралиқдаги тавсиялар” мақомини олган. 1949 йилги 85-сонли “Иш ҳақи ҳимояси тўғрисида”ги Тавсия,

1951 йилдаги 90-сонли “Тенг тақдирлаш тўғрисида”ги Тавсия, 1970 йилдаги 135-сонли “Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”ги Тавсиялар фаол ҳолатда ҳисобланади.

ХМТнинг меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги конвенциялари ичидан фақат 1951 йилги 100-сонли “Тенг меҳнат учун ҳақ тўлаш тўғрисида”ги Конвенция (Equal Remuneration Convention, 1951) Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги қарорига мувофиқ ратификация қилинган. Мазкур Конвенция мақсади унинг 1-моддасида қайд этилганидек, “ҳақ тўлаш” атамаси иш берувчи томонидан ишчига унинг бажарган иши учун тўғридан-тўғри ёки билвосита пул ёхуд натура кўринишида тақдим этиладиган оддий, асосий ва энг кам иш ҳақини ёки мукофот ёхуд ҳар қандай рағбатлантиришни ўз ичига олади. Эрақ ва аёл ишчиларни бир хилдаги меҳнати учун тенг рағбатлантириш атамаси жинсий камситишсиз ҳақ тўлаш миқдорини билдиради¹. 100-сонли ушбу Конвенция давлатдан эақлар ва аёлларни бир хил меҳнат учун тенг тақдирлаш тамойилига риоя қилишни таъминлаш учун зарур чоралар кўришни талаб этади. Бундай чоралар жумласига мазкур халқаро нормани миллий қонунчиликда мустаҳкамлаш орқали амалга оширилади.

ХМТнинг қолган меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги 4 та Конвенцияси эса Ўзбекистон томонидан ратификация қилинмаган. Мазкур конвенцияларни ратификация қилиш зарурлиги ҳақида аниқ тасаввур ҳосил қилиш учун улар ҳар бирининг асосий жиҳатларини кўриб чиқиш лозим. Жумладан, 1938 йилги 63-сонли “Иш вақти ва иш ҳақининг статистикаси тўғрисида”ги Конвенция мақомига кўра “эскирган” ҳисобланади. Ушбу конвенциянинг ХМТга аъзо бўлган давлатларнинг ҳар бири ўртача ойлик иш ҳақи ва амалда бажарилган иш вақти ҳақида статистик маълумотларни йиғиб боради деган қоидалари бўйича мамлакатимизда бундай тартибни амалга оширувчи барча тартиб-таомиллар жорий қилинган. Бироқ 20-асрнинг бошлари учун бундан талаб ўта муҳим аҳамият касб этганлигини эътироф этиш лозим.шунинг учун мазкур конвенцияни ратификация қилиш зарур эмас.

ХМТнинг меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги 5 та конвенциясидан учтаси - 1949 йилги 95-сонли “Иш ҳақи ҳимояси тўғрисида”ги Конвенция, 1951 йилги 99-сонли “Қишлоқ хўжалигида энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”ги 1970 йилги 131-сонли “Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”ги Конвенциялар ратификация қилиш учун очик турган конвенциялар бўлиб ҳисобланади. Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси томонидан мазкур конвенциялар ратификация қилинган эмас. Ушбу конвенцияларнинг

¹Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган конвенциялари тўплами.-Т.: Адолат, 2014. 46-б.

ичида бугун мамлакатимизда меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги қонунчиликни такомиллаштириш учун ХМТнинг 95- ва 131-сонли конвенциялар муҳимдир. Уларни ратификация қилишнинг муҳимлигини билиш учун мазкур конвенцияларнинг асосий мазмун-моҳиятини билиш талаб этилади. Жумладан, 1949 йилги 95-сонли “Иш ҳақи ҳимояси тўғрисида”ги Конвенция 27-моддадан иборат бўлиб, унда “иш ҳақи” тушунчаси, иш ҳақини тўлаш шакллари, иш ҳақини бевосита ходимга тўлаш тартиби, иш ҳақини тасарруф этишга чекловлар ўрнатиш, иш ҳақидан ушлаб қолиш, иш ҳақига тақиқ солиш, корхоналар тугатилганда иш ҳақини тўлаш, иш ҳақи тўлаш муддатларини белгилаш, иш ҳақи бўйича ходимларни ахборот билан таъминлаш каби кўплаб муҳим ҳуқуқий нормалар ўзининг ифодаисни топган.

ХМТнинг навбатдаги муҳим конвенцияларидан бири бу - 1970 йилги 131-сонли “Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”ги конвенциядир. Мазкур конвенцияда ҳар бир ХМТга аъзо давлат учун ёлланма меҳнат асоисда ишлаётган барча ходимлар учун энг кам ойлик иш ҳақини белгиловчи тизимни киритиш мажбурияти назарда тутилган. Шунингдек, унда энг кам ойлик иш ҳақи қонун кучига эга бўлиш ва камайтирилиши мумкин эмаслиги, мазкур талабларни бажармаслик масъул шахслар усун жиноий ва бошқа санкцияларни қўллашга олиб келиши мустаҳкамланган. Бундан ташқари конвенцияда энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш учун қандай омиллар хизмат қилиши, даврлар оралиғида энг кам ойлик иш ҳақи миқдори кўриб борилиши, ушбу миқдорни белгилашда вакиллар, хусусан, иш берувчилар ва ходимлар вакиллик органлари иштирок этиши назарда тутилган.

Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида ХМТнинг Тавсиялари ҳам муҳим аҳамиятга эга. Таъкидлаш лозимки, тавсиялар конвенциялар каби ратификация қилиниши зарур бўлмаган ҳамда унинг қоидалари тавсиявий характерга эга бўлган ҳуқуқий ҳужжатлардир. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида ХМТнинг 1949 йилги 85-сонли “Иш ҳақи ҳимояси тўғрисида”ги Тавсия(Protection of Wages Recommendation); 1951 йилдаги 90-сонли “Тенг тақдирлаш тўғрисида”ги Тавсия(Equal Remuneration Recommendation); 1970 йилдаги 135-сонли “Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида”ги Тавсия(Minimum Wage Fixing Recommendation)ларида белгиланган қоидаларни бажаришга ҳаракат қилиб келмоқда. Хусусан, меҳнат соҳасида қонун ҳужжатларини қабул қилишда Тавсияларда белгиланган қоидаларни акс эттирган. Бундан ташқари ХМТга ҳар йили мазкур тавсияларни бажариш бўйича мамлакатда олиб борилаётган ишлар юзасидан тегишли ахборотларни тақдим этиб бормоқда.

II БОБ.МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ СОҲАСИДАГИ МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИКНИНГ УМУМИЙ ТАВСИФИ

2.1. Мехнатга ҳақ тўлашни тартибга солувчи қонун ҳужжатларининг умумий тавсифи

Хусусан, давлатимиз раҳбари И.А.Каримов таъкидлаганларидек, “Аҳоли фаровонлигини ва турмуш даражасини муттасил ошириш билан боғлиқ масалалар доимо эътиборимиз марказида бўлиб келган ва шундай бўлиб қолади. Биз малакатимизни ислоҳ этиш ва янгилаш борасидаги ишларимизни давом эттириш ва янада чуқурлаштириш, иқтисодиётни барқарор ривожлантириш, халқимизнинг ҳаёт даражаси ва сифатини изчил юксалтириб бориш бўйича 2015 йилда ва ундан кейинги йилларда ўз олдимизга юксак, айна вақтда аниқ мақсад ва вазифаларни қўймоқдамиз”¹.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солувчи асосий ҳужжат **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси** ҳисобланади. Хусусан, мазкур кодекснинг 9-боби “Меҳнатга ҳақ тўлаш” институтига бағишланган. Мазкур бобда меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш(153-м.), меҳнатга ҳақ тўлаш кафолатлари(154-м.), меҳнат ҳақининг энг кам миқдори(155-м.), меҳнат ҳақи шартларини ўзгартириш(156-м.), иш вақтидан ташқари ишлар ҳамда дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун ҳақ тўлаш(157-м.), тунги вақтдаги иш учун ҳақ тўлаш(158-м.), яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолingan вақт учун ҳақ тўлаш(159-м.), бир неча касбда ва ўриндошлик асосида ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш(160-м.), меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари(161-м.), ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақини бериш(162-м.), иш ҳақини тўлаш жойи(163-м.), меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш(164-м.) каби энг муҳим қоидалар ўз аксини топган бўлиб, ушбу нормалар мамлакатимизда меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасига тааллуқли бўлган бошқа қонун ва қонун ости ҳужжатларини ишлаб чиқишга асос сифатида хизмат қилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишда кейинги ўринда қонунлар туради. Ўзбекистон Республикасининг **“Валютани тартибга солиш тўғрисида”**ги қонуни (1993 йил 7 майда қабул қилинган, 2003 йил 11 декабрида янги таҳрири қабул қилинган)нинг 18–моддасига биноан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида барча ҳисоб-китоб ва тўловлар миллий валютада амалга оширилади, ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно¹. Қонуннинг ушбу меъёри иш ҳақи бўйича тўловларни амалга оширишга ҳам тегишли. Иш ҳақини миллий валютада тўлаш ҳақидаги талаб чет эл инвестицияси иштирок этган ва иштирокчиларидан бири қуйидагилар бўлган барча корхона, ташкилот ва муассасалар учун ҳам тааллуқлидир:

¹ Каримов И.А. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганлигининг 22 йиллиги муносабати билан қилган маърузаси. Халқ сўзи газетасининг 2014 йил 6 декабрь сони.

¹ www.lex.uz

- давлатлар ўртасидаги келишув ёки бошқа шартномаларга мувофиқ асосланган ва ёки халқаро оммавий ҳуқуқ субъекти бўлган халқаро ташкилотлар;

- чет давлат қонунчилиқ ҳужжатларига мувофиқ амал қилувчи ва асосланган юридик шахслар, яъни ҳар қандай жамият, ташкилот ва ассоциациялар;

- чет давлатлар, чет давлатларнинг маъмурий ва ҳудудий органлари.

«Валютани тартибга солиш тўғрисида» ги қонуннинг 18-моддаси 2-қисмида Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ҳисоб-китоблар ва тўловларни чет эл валютасида амалга оширишга йўл қўйиладиган ҳоллар санаб ўтилган бўлиб, ушбу рўйхатда иш ҳақини чет эл валютасида амалга ошириш кўрсатилмаган.

Иш ҳақини чет эл валютасида тўлаш меҳнатга ҳақ тўлаш ва валюта соҳасидаги қонунчилиқни бузиш ҳисобланиб тегишли тартибда жавобгарликни келтириб чиқаради.

Меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солувси қонун ҳужжатлари тизимида Президент фармонлари ҳам муҳим аҳамиятга эга. Хусусан, мамлакатда энг кам ойлик иш ҳақларини индексация қилиш Президент Фармонлар орқали амалга оширилади. Бунга мисол сифатида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2014 йил 21 ноябрдаги ПФ4672-сонли Фармони билан 2014 йил 15 декабрдан энг кам ойлик иш ҳақи 1,1 баравар оширилган.

Шунингдек, Вазирлар Маҳкамаси ҳам бу борада муҳим бўлган қонун ости ҳужжатларини қабул қилишини айтиб ўтиш жоиз. Жумладан, Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 19 августдаги 326-сон қарори билан **“Хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналарда иш ҳақи тўлашни тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида”**ги қарори, 2002 йил 19 мартдаги **«Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»**ги қарорларинит бунга мисол қилиб келтириб ўтиш мумкин. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “1993 йил 1 январдан бошлаб меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини жорий этиш тўғрисида” қарор қабул қилинган. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасинин 1996 йил 18 мартдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 103-сонли қарори билан Республикада меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разряди жорий этилган. Ушбу ягона тариф сеткасини қўллаш юзасидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1996 йил 28 мартда тавсияномалар ишлаб чиқилиб тасдиқланган.

Меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишда вазирликлар, давлат идоралари ва кўмиталарининг норматив ҳужжатлари ҳам ўзига хос ўрин эгаллайди. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирининг **“Қарздор жисмоний шахсга**

иш ҳақи ёки унга тенглаштирилган бошқа тўловларни тўлаётган ташкилотлар ёки бошқа шахслар томонидан ижро ҳужжатларини ижро этиш қоидаларини тасдиқлаш ҳақида”ги буйруғини келтириб ўтиш мумкин.

Бундан ташқари меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида нодавлат нотижорат органлари томонидан қабул қилинган ҳужжатлар ҳам ўз ўрнига эга. Хусусан, “**Ўзбекистон касаба уюшмалари федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг иш ҳақидан муддати ўтган қарздорликни тугатиш бўйича намунавий ҳаракат тартиби**”ни бунга мисол қилиб келтириб ўтиш мумкин.

Меҳнат қонунчилиги "иш ҳақи" ва "меҳнат ҳақи" деган тушунчаларни ишлатади. Ҳуқуқий нуқтаи назардан қараганда "иш ҳақи" анча аниқроқ, чунки айнан шу тушунча билан ёлланма меҳнат категорияси боғлиқ. Гап шундаки, иш ҳақи - бу меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифаларини ходим бажарганда унинг учун оладиган тўловдир. Бошқача айтганда, иш ҳақи ўзида ишлаб топилган ҳақни ифодалайди.

Меҳнат муносабатларида фуқаролик ҳуқуқий муносабатлардан фарқли ўлароқ (пудрат, топширик, муаллифлик шартномалари) меҳнатга ҳақ тўлаш меҳнатнинг якуний натижасига қараб эмас, балки расмий сарфланган меҳнатга қараб тўланади. Содда қилиб айтганимизда, бажарилган ишга эмас, меҳнатнинг ўзига ҳақ тўланади. Шунинг учун муаллифга, кашфиётчига, пудратчига улар маълум натижага эришмагунча ҳақ тўланмайди. Фуқаролик ҳуқуқий муносабатлар учун ишни тўла якунлагандан кейин ҳисоб-китоб қилиш хос. Шундай қилиб бажарилган меҳнат учун иш ҳақи ва фуқаролик муносабатларидан келиб чиқадиган тўловни асосий фарқлаш учун қуйидаги хусусиятлар асос бўлиб хизмат қилади:

- меҳнат шартномаси бўйича иш ҳақи - бу ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида жонли меҳнат сарфи учун тўловдир, фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бўйича тақдирлаш эса - бу белгиланган муддатларда ашёлашган меҳнатга, меҳнатнинг якуний натижаси учун тўловдир;
- иш ҳақи асосий ва қўшимча қисмларга бўлинади, фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бўйича тақдирлашда эса ҳеч қандай қисмларга бўлиниш йўқ;
- иш ҳақи давлат ёки локал усуллар ёрдамида тартибга солинади, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича тақдирлов эса тарафлар томонидан тартибга солинади;
- иш ҳақи учун давлат минимал миқдори белгиланган, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардаги меҳнатга тўловда у ўрнатилмаган².

² Богданова М.С., Сорокина И.В., Некоторые проблемы реализации трудовых прав граждан в Российской Федерации. Юрист, 2001г. №9.

Иш ҳақи ўзида ишлаб топилган ҳақни ифодалайди ва шу билан у нафақа, қўшимча тўлов, устама, кафолатли ва компенсация тўловлари, шунингдек меҳнат натижаси сифатидаги фойдадан фарқ қилади. Масалан, компенсация тўлови маълум ҳолатларда ходим қиладиган чиқимларни қоплаш, кафолатли тўлов ходимлар қонун йўл қўйган ҳолларда корхонадаги ишни бажармаганларида тўланса, иш ҳақи ходимлар корхонадаги муайян ишни бажариши эвазига тўланадиган ҳақ ҳисобланади.

Маълумки, ишлаб чиқариш корхоналарида олинган соф даромад, давлат муассасаларида эса давлат бюджети ҳисобидан ажратиладиган маблағлар иш ҳақининг асосий манбаи ҳисобланади. Иш ҳақи таркибий жиҳатдан икки қисмдан иборат: асосий иш ҳақи ва қўшимча иш ҳақидан ташкил топади.¹ Иш ҳақининг асосий ва қўшимчага бўлиниши иш ҳақининг меҳнатга ҳақ тўлаш шакли сифатидаги иқтисодий аҳамияти ва ҳуқуқий табиатини очиш учун муҳимдир. Иш ҳақининг асосий қисмини ташкил қилувчи тариф ставкалари ва мансаб окладлари марказлашган тартибда тасдиқланади, олдиндан белгиланган фондлар ҳисобидан тўланади ва мазкур корхонанинг фойдасига боғлиқ бўлмайди. Ходимларга бажарилган иш учун ҳамма вақт асосий иш ҳақи тўланиши керак.

Мукофот, устама ва бошқа тўловлар иш ҳақининг қўшимча қисмини ташкил қилиб, ушбу тўловлар корхоналарнинг фойдаси ва рентабеллигига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлади. Шунинг учун олинган фойда бевосита ходимнинг мукофот ҳажмига таъсир қилади. қўшимча тўловларни тўлаш манбаи - корхоналарда ташкил этиладиган моддий рағбатлантириш фонди ҳисобланади.

Шундай қилиб, иш ҳақи меҳнат учун тўлов шакли сифатида қуйидаги специфик белгилар билан характерланади:

1. Тўлов меҳнатни баҳолашнинг ўрнатилган ягона асосий мезонини ҳисобга олган ҳолда меҳнатнинг миқдор ва сифатига боғлиқ тарзда амалга оширилади;
2. Тўлов олдиндан белгиланган норма бўйича амалга оширилади, (иш ҳақининг тариф нормалари корхона ва ташкилотларда ўзгартирилиши мумкин эмас, қонунда тўғридан-тўғри кўрсатилган ҳоллардан ташқари);
3. Иш ҳақининг асосий қисми (тариф ставкалари ва мансаб окладлари) корхонанинг фойда олиш – олмаслигига боғлиқ бўлмайди;
4. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг қўшимча қисми тўғридан-тўғри корхонанинг рентабеллигига боғлиқ;

¹ А.А. Иноятов. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик., «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» Т., 2002й. 231-бет.

5. Меҳнатга ҳақ тўлаш қоида тариқасида пул шаклида амалга оширилади (истисно қонун билан белгиланади).¹

Иш ҳақининг тарифлари иш ҳақини асосий тартибга солувчи мезони бўлиб ҳисобланади. Иш ҳақининг тарифи ўзида турли хил меҳнатнинг малакаси, оғирлиги ва ижтимоий аҳамиятига боғлиқ бўлиб унинг баҳосини ифодалайди. Иш ҳақининг тарифи икки хил шаклда амал қилади:

- а) ходимларга иш ҳақи тўлашнинг тариф тизими шакли;
- в) мансаб окладлари тизими шакли.

Ташкилот иш ҳақининг энг муҳим элементларидан бири бўлиб тариф тизими ҳисобланади, яъни меҳнатни тарификация қилиш ва унга ҳақ тўлашни белгиловчи ҳуқуқий қоидаларнинг жами. Тариф тизими - ходимларнинг иш ҳақи даражасини уларнинг малакаси, меҳнатининг унумдорлиги, хусусияти ва шароитга, улар бажарадиган ишнинг масъулиятилигига, ишлаб чиқариш тармоғи, корхоналарнинг ҳудудий жойлашиши, қўлланиладиган иш ҳақининг шаклларига кўра табақалаштириш ва тартибга солишга асос бўладиган нормативлар мажмуасидир.² Тариф тизими ёрдамида давлат меҳнатга ҳақ тўлашнинг дифференциясини амалга оширади.

Корхона иш ҳақининг асосида ётувчи тариф тизими ўзига қуйидаги элементларни бириктиради: тариф-малака маълумотномаси, тариф сеткаси, тариф ставкаси (оклад) район коэффициентлари.

Тариф-малака маълумотномаси - муайян тармоқда бажариладиган ишлар рўйхатини, бу ишларнинг квалификация хусусиятини, ходимнинг билим даражаси, ишлаб чиқариш маҳорати, усуллари ва бошқаларга қўйиладиган талабларни ўз ичига оловчи норматив ҳужжат. Тариф-малака маълумотномаси ишни тарификация қилиш ва ходимларга разрядлар бериш учун белгиланган ва у ўзида барча иш касблари учун иш тури ва ишлаб чиқариш бўйича бўлимларга гуруҳланган ҳолда тариф-малака жамини ифодалайди. Тариф-малака маълумотномаси ёрдамида анча мушкул вазифа, яъни турли ишларнинг уларнинг мураккаблик даражасига қараб таққослаш ҳал қилинади.

Халқ хўжалигида тариф-малака маълумотномасининг икки тури қўлланилади: соҳавий ва умумтармоқ касбларнинг ягона тариф-малака маълумотномаси. Соҳавий тариф-малака маълумотномаси ўзида мазкур соҳа иш ва касб турлари учун спецификани бириктиради. Унда ҳар бир касб учун қуйидагилар келтирилган: касб номи ва тариф разряди, малакасининг характеристикаси, малака разряди олиш учун ходимга қўйиладиган минимал талаблар ифодаси, шунингдек муайян касб ва малака учун ходим

¹ Трудовое право. Учебник., «Юридическая литература», Москва, 1966г. 339 с.

² Юридик энциклопедия. Т., "Шарк", 2001й., 424-бет.

нималарни билиши ва бажара олиши тўғрисидаги кўрсатманинг ифодаси. Ягона тариф-малака маълумотномаси халқ хўжалигининг турли соҳаларидаги бир иш ва касблар рўйхатини ўзида ифодалайди. Унинг мақсади идоравий бўйсунувидан қатъий назар халқ хўжалигининг барча соҳасидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда ходимлар томонидан бажариладиган бир хил ишларнинг ягона малакаланишини таъминлашдан иборат. Шунинг учун унинг қўлланилиши мажбурийдир. Тариф-малака маълумотномаси мазкур ишлаб чиқариш соҳасининг хусусиятларини, технологик жараён ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, янги иш турларининг вужудга келиши, ишчиларнинг малакаси ошишини ва бошқаларни ҳисобга олиши керак. Шундай экан тариф-малака маълумотномаси меҳнатни техник ташкил қилиш ва теҳнологиядаги ўзгаришларга мувофиқ ўзгартирилиши ва қайта кўриб чиқилиши керак. Таъкидлаб ўтганимиздек, тариф-малака маълумотномаси ходимнинг иш разряди олиш ва разряд белгилаш учун хизмат қилади. Тариф разряди – тариф жадвалининг асосий элементларидан бири бўлиб, ходимнинг малакасига мувофиқ берилади. Тариф разряди ходимга малака комиссиясининг мажлисида берилади. Малака комиссияси тариф-малака маълумотномасига таяниб ходимнинг назарий масалалар бўйича билими ва амалий маҳоратини текширгандан кейин қарор чиқаради. Комиссиянинг қарори баённома билан расмийлаштирилади, касаба уюшмаси билан келишилган ҳолда корхона раҳбари томонидан тасдиқланади ва буйруқ билан эълон қилинади. Малака комиссиясининг қарори билан ходим келишмаса унга маълум вақт ичида қайтадан ўзини синаб кўриш учун имконият берилади. Ходимга берилган разряд меҳнат ва ҳисоб-китоб дафтарчасига киритиб қўйилади. Ходимга бериладиган тариф разряди катта аҳамиятга эга:

Биринчидан, ходимга берилган у ёки бу разряд унинг меҳнат фаолияти даврида унга берилган малака даражасининг белгиси ва юридик расмийлаштириш бўлиб ҳисобланади;

Иккинчидан, разряд ходимга тариф разряди билан аниқланган ўз малакасига мувофиқ касб, мутахассисликда ишни талаб қилиш ҳуқуқини беради;

Учинчидан, тариф разрядининг олиниши иш шартларидан четга чиқилганда (иш вақтидан четга чиққанда, маҳсулот яроқсизлигида иш ҳақи тўлашда) меҳнатга ҳақ тўлаш учун аҳамиятга эга;

Тўртинчидан, бажариладиган ишнинг соддалашгани боис ходимни пастроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказганда иш ҳақи тўлаш ҳақидаги масалани ҳал қилишда олинган разрядга боғлиқ бўлади.

Тариф сеткаси - турли хил тариф разрядига мансуб ходимлар тариф ставкаларининг (1-разряд ставкасига нисбатан) муносабатини тариф коэффицентлари

шаклида белгиловчи шкала.¹ Тариф сеткаси иш ҳақи тўлашда турли хил ишлар ўртасидаги ўзаро муносабатни ўрнатади. Тариф сеткаси иш ҳақи тўлашда турли хил малакадаги ишларни бажариш бўйича ўзаро муносабатни белгилайдиган шкалани ўзида ифодалайди.² Тариф сеткаси маълум сондаги разрядлар сони ва унга мувофиқ келувчи тариф коэффициентларидан ташкил топган. Тариф коэффициенти биринчи разряд тариф ставкасига қараганда кейинги разряд тариф ставкаси қанча баландлигини кўрсатади. Биринчи разряд тариф ставкаси ва унга мувофиқ келувчи тариф коэффициентлари ёрдамида бошқа разрядлар тариф ставкаларини бемалол аниқлаш мумкин.

Ўзбекистон Республикасида бозор муносабатларини шакллантириш ва эркин нархларнинг жорий этилиши шароитида Ҳукумат томонидан иш ҳақи масаласига доир аниқ-мақсадга қаратилган чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Жумладан, Вазирлар Маҳкамасининг "1993 йил 1 январдан бошлаб меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини жорий этиш тўғрисида"ги қарори қабул қилинди. Шунингдек, Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 18 мартдаги "Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида"ги 103-сонли қарори билан меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 та разряди жорий этилган. Бундан ташқари мазкур ягона тариф сеткасини қўллаш юзасидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1996 йил 28 мартда 22 разрядли ЯТС ни қўллаш бўйича Тавсиянома ишлаб чиққан. Мазкур тавсиянома Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 18 мартдаги "Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида"ги қарорига мувофиқ вазирликлар, идоралар, ассоциациялар, корпорациялар, концернлар, корхоналар ва ташкилотларга мулк шаклидан қатъий назар 22 разрядли ЯТС га ўтиш бўйича комплекс ишлар ўтказиш ва ташкил этиш мақсадида ишлаб чиқилди. Тавсиянома соҳавий характерга эга бўлиб, молиялаш хусусияти ва фаолият спецификасини ҳисобга олган ҳолда барча корхона, ташкилот ва муассасаларда фойдаланилиши мумкин.

Иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш шароитида юқори ишлаб чиқариш мотивациясини кучайтириш ва иш ҳақининг рағбатлантирувчи ролини ошириш, иш ҳақи миқдорининг меҳнатнинг мураккаблиги ва ходим малакасига бевосита боғлиқлигини таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қуйидагиларни ўрнатиб қўйган:

- Вазирлар Маҳкамаси қарори билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича разрядлар ва тариф коэффициентларига мувофиқ бюджетдан молияланадиган барча ташкилот ва

¹ Юридик энциклопедия. Т., "Шарк", 2001й., 424-бет.

² Трудовое право. Под ред. Н.Г. Александрова. «Юрист», М., 1966г., 412 с..

муассасалар учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разрядига асосланган янги ЯТС ни қўллашнинг мажбурийлиги;

- Ўз фаолиятини хўжалик ҳисобида амалга оширадиган барча давлат ва давлат акционерлик корхоналари ҳамда ташкилотлари учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разрядли ЯТС и асосида ходимларнинг тариф-малака разрядларини мажбурий ўрнатиш.

Мулкнинг бошқа шаклидаги корхона, ташкилот ва муассасалар учун (давлат мулки иштирокисиз) турли касб-малака гуруҳи ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг объектив шароитларини таъминлаш мақсадида янги 22 разрядли ЯТС асосида ходимларга тариф-малака разрядлари белгилаш тавсия қилинади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида қонунчиликни бузилишига сабаб бўлаётган бир қатор муаммолар ва уларни бартараф этиш йўллари мавжудлигини таъкидлаш ўринлидир.

1. Иш ҳақи тўлашни кечиктириш билан боғлиқ муаммолар. Ўзбекистон Республикаси амалдаги Меҳнат кодексининг 110, 148, 154, 161-моддаларида меҳнатга ҳақ тўлаш муддати билан боғлиқ нормалар ўз аксини топган. Жумладан, Меҳнат кодекси 161-моддасида меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари ифодаланган бўлиб, ушбу моддага мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ҳақ тўланадиган кун дам олиш ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин. Ушбу модданинг тўртинчи қисмида жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкинлиги айтиб ўтилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг меҳнатга ҳақ тўлаш кафолатлари деб номланган 154-моддасида, иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъий назар ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ Меҳнат кодексининг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт. Меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Иш ҳақини тўлаш муддатларига риоя қилишни ачинарли аҳволда деб айтса бўлади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартда "Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги 88-сонли қарори қабул

қилинди.² Мазкур қарорни қабул қилишдан мақсад фуқароларнинг конституциявий ҳуқук ва манфаатларини таъминлаш, мулкчилик шаклларида қатъий назар корхоналар ва ташкилотлар ходимларига иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун хўжалик юритувчи субъектларининг жавобгарлигини ошириш эди. қарорда вазирликлар, идоралар, хўжалик бирлашмалари, мулкчилик шаклларида қатъий назар корхоналар ва ташкилотлар раҳбарлари ходимларга иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун шахсан жавоб беришлиги белгилаб қўйилди. Шунингдек қарорнинг 5-бандида Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашига, касаба уюшмаларининг тармоқ кенгашларига вазирликлар ва идоралар билан биргаликда меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишда ва у ўз вақтида тўланишини таъминлашда жамоа шартномаларининг ролини оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар қўриш ва чора-тадбирларда иш ҳақи ўз вақтида тўланмаганлиги учун иш берувчиларнинг моддий жавобгарлиги ҳақида айтиб ўтилган.

Вазирлар Маҳкамасининг ушбу 2002 йил 18 мартдаги қарори ҳам мамлакатимиздаги иш ҳақи ўз вақтида тўланишини таъминлашти дейишимиз мушкул. Шундай экан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг IX боби (Меҳнатга ҳақ тўлаш) моддаларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш лозим бўлмоқдаки, бу билан иш ҳақи тўлаш муддатларига риоя қилишни кафолатловчи янги ва самарали чораларни ишлаб чиқиш зарурияти туғилади.

Россия Федерациясининг 1994 йилги Меҳнат кодексининг лойиҳасида иш ҳақи тўланиши лозим бўлган кундан уни тўлашни кечиктириш 10 кундан ортиб кетса ходим ишни тўхтатиш ҳуқуқига эга эканлиги кўрсатилади.¹ Кейинчалик 21. 12. 01 да Россия Федерацияси ўзининг Меҳнат кодексини қабул қилди ва бу Меҳнат кодексида (142-модда) ходимга иш ҳақини кечиктириш 15 кундан ошиб кетган тақдирда ходим ишни тўхтатиш ҳуқуқига эга бўлди.² Муаммони бундай тарзда ечиш моҳиятига кўра ходимга индивидуал намойиш ҳуқуқини беради, иш ҳақи тўлашни кечиктириш бутун жамоага тегишли бўлса, намойиш жамоавий тарзда содир этилади. Россия Федерацияси Меҳнат кодексига киритилган ушбу норма иш ҳақи муддатида тўланишининг чораларидан бири ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг меҳнатга ҳақ тўлаш бобида ҳам иш ҳақи муддатидан кечиктирилганда ходимга иш ташлаш ҳуқуқини берувчи норма киритиш мумкин. Бунда бутун кечиктирилган давр учун ходимнинг иш ташлаган пайти прогуль саналмаслиги ва бу давр учун ўртача иш ҳақи сақланиши кўзда тутилиши керак. Агар бу нарса кўзда тутилмаса, ходимнинг мажбурий меҳнатига йўл қўйилиб берилади.

² Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами.. 2002й., 5-6 сонлари, 41-модда.

¹ Трудовое право. Учебник. «Проспект», М., 2001г., 282 с.

² Галиева Р.Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства. Юрист. 2003г., №3.

Бироқ шуни ҳам назардан четда қолдирмаслик керакки, бундай ҳуқуқ ходимларга берилганда ва бу ҳуқуқдан улар фойдаланганда ўз-ўзидан маҳсулот ишлаб чиқарилиши ёки хизмат кўрсатилиши тўлиқ ёки қисман узилишларни келтириб чиқаради, бу эса корхонанинг иш ҳақи тўлаш учун зарур бўладиган даромаддан маҳрум қилади.

Айтиш мумкинки, анча самарали чора бўлиб ходим ишни давом эттирган ва иш ҳақининг ҳар бир кечиккан куни учун иш берувчининг пеня тўлаш мажбуриятини ўрнатиш ҳисобланади. Россия Федерацияси ўзини Меҳнат кодекси 236-моддасида бу нарсани белгилаб қўйди, яъни иш ҳақи тўлаш кечиктирилиши иш берувчининг моддий жавобгарлигига сабаб бўлади. Иш берувчи томонидан иш ҳақи, таътил пули, ишдан бўшаганлик учун тўланадиган пулларни тўлаш муддати бузилганда иш берувчи бу ҳақларни фоизи билан қайтариши керак. Иш ҳақи кечиктирилишига қарши кураш ҳуқуқий ечимининг бундай варианти ходимга ишни тўхтатишига ҳуқуқ беришдан кўра иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнат муносабатларининг бозор хусусиятига кўпроқ тўғри келишини инобатга олиб ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"¹ги қарорнинг иш ҳақи ўз вақтида тўланишини таъминламаганлиги ёхуд иш ҳақи тақиқланган шаклда тўланганлиги учун вазирликлар, идоралар, хўжалик юритувчи субъектлар жавобгарлигини, шу жумладан моддий жавобгарлигини кучайтириш тўғрисидаги таклифлар киритиш масаласидан келиб чиқиб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига ҳам иш ҳақи ва иш ҳақи билан боғлиқ бошқа тўловларни (таътил пули) тўлашни кечиктирганлик учун моддий жавобгарлик сифатида ҳар бир кечиктирган кун учун пеня белгиловчи модда киритилиши лозим.

Шуни таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 161-моддасидаги иш ҳақини тўлаш муддати ишланган меҳнат ҳақиға мулкдорликни келтириб чиқаради. Шунинг учун иш берувчи иш ҳақини белгиланган муддатларда тўламаса иш берувчи мулк ҳуқуқининг объектини суиистеъмол қилади ва ходим ўзининг мулкни барча қонуний воситалар билан ҳимоя қилиш ҳуқуқига эга бўлади. Бошқача айтганда, бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида ходим нафақат ўз иш кучини эгаси, балки ишлаб топган пул суммасининг ҳам мулкдоридир, шундай экан ходим ҳар қандай воситалар орқали иш берувчини то жинойий жавобгарликка тортишгача бўлган ҳуқуқ ҳимоясидан фойдаланишга ҳақли. Юқоридаги фикрлардан келиб чиқиб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 161-моддаси 4-қисми қуйидагича таҳрир қилинишини таклиф қиламиз:

¹ Богданова М.С., Сорокина И.В. Некоторѳе проблемѳ реализации трудовх прав граждан в РФ. Юрист. 2001г., №9.

"жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканда ёки иш ҳақи тўлашнинг белгиланган шаклига риоя қилинмаганда иш берувчининг жавобгарликка тортилиши белгилаб қўйилиши шарт". Шунингдек, Меҳнат кодекси 161-модда 4-қисми (ўзгартирилган варианты) диспозицияси меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли барча суммаларни тўлаш (Меҳнат кодекси 110-модда), таътилар учун ҳақ тўлаш (Меҳнат кодекси 148-модда) кечикканлигига ҳам тадбиқ этилиши белгилаб қўйилиши керак. Бу билан жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан иш ҳақи тўлаш муддатларига ва иш ҳақи тўлашнинг белгиланган шаклига риоя қилинмаганда унинг интизомий, маъмурий ва моддий жавобгарлигини қонун даражасида белгилашга имкон туғилади.

Кўпинча ходимларнинг иш ҳақидан тижорат ва бошқа мақсадларда фойдаланилади, натижа эса иш ҳақи бир неча ойлаб тўланмайди.² Масалан, иш берувчи ходимларга тарқатиши лозим бўлган суммани тижорат ёки бошқа оборотга қўяди, натижада ходимларнинг иш ҳақини тўлаш кечиктирилади ёки қисман кечиктирилади, тўланиши кечиктирилган пул суммаси эса иш берувчига фойда келтиради. Иш берувчи фойдани олиб (қандай мақсадга сарфланишининг аҳамияти йўқ) бўлиб, иш ҳақини тўлайди. Табиий савол туғилади - ушбу ҳаракатлар учун иш берувчи қандай жавобгарликка тортилади? Наридан бора бизнинг қонунчилик бўйича маъмурий жавобгарлик бўлиши мумкин (МЖТК 49-моддаси билан), яъни мансабдор шахс томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларни бузганлик учун.

Россия Федерацияси Жиноят кодексига 1999 йил 15 мартда киритилган қўшимча 145¹-модда билан икки ойдан ортиқ иш ҳақи, пенсия, стипендия, нафақа ва бошқа қонун билан белгиланган тўловларни тўламаганда мулкчилик шаклларида қатъий назар корхона, ташкилот ва муассаса раҳбарларини ғаразли ёки бошқа шахсий манфаатлар йўлида содир этганда жиноий жавобгарлик белгиланган.¹

Ўзбекистон Республикасида ҳам агар иш ҳақи тўлашни муддатидан кечиктириб тўлаш ёки тўламаслик бир қанча ва узоқ давом этувчи тусга эга бўлса ҳамда бу корхона, муассаса ва ташкилот раҳбарининг ғаразли ва шахсий манфаатларига боғлиқ ҳолда содир этилган тақдирда жиноий жавобгарлик белгиланиши керак. Ушбу фикрлардан келиб чиқиб Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексига ҳам шундай ҳатти-ҳаракатлар содир этганлик учун жиноий жавобгарликни белгиловчи модда киритилиши лозимлигини

² Трудовое право, Учебник, «Проспект». М. 2001г., стр. 283.

¹ Трудовое право. Под ред. О.В. Смирнова. Учебник. «Проспект», М., 2001г., 283 с.

таклиф қиламиз. Яна шуни ҳам таъкидлаш зарурки, иш ҳақи ва бошқа тўловлар ўзлаштирилиши бошқа жиноят таркибини ташкил қилади ва бундай ҳолда жиноятлар жами тариқасида тавсифланиши керак.

Иш ҳақи ва бошқа тўловларни кечиктирганлик учун жинойий жавобгарликнинг белгиланиши иш берувчининг маънавий зарарни ундириш имкониятини ҳам кенгайтиради. Россия Федерацияси Олий суди Пленуми 1996 йил 29 апрел қарори билан жиноят орқали руҳий, жисмоний ва мулкӣ зарар етказган шахсга маънавий зарарни қоплаш тўғрисидаги фуқаролик даъвосини тақдим қилиш ҳуқуқига эга эканлигини кўрсатиб қўяди. Бундан келиб чиқадики, иш ҳақини кечиктиришнинг жиноят ишлар юритиш тартибида кўрилишида ходимлар маънавий зарарни қоплатиш ҳуқуқига эга бўладилар, айти пайтда фуқаролик иш юритувчи тартибида даъво қилинганда рад қилиниши мумкин.¹

Барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг ҳуқуқларга эгадир (Меҳнат кодекси 6-модда 1-қисм). Ҳар бир ходим ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш (Меҳнат кодекси 16-модда) ҳуқуқига эгадирлар. Бас шундай экан, иш ҳақини кечиктириш ходимларнинг ўз вақтида уни олишга бўлган имконияти тенглигини тўғридан-тўғри бузиш бўлиб ҳисобланади. Иш ҳақи кечиктирилиши бўйича дискриминация ходимни бошқа ходимлар олдида меҳнат учун тақдирланишда намоён бўлади.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиш мумкин (Меҳнат кодекси 6-модда 3-қисм). Хуллас иккита асос мавжуд маънавий зарарни тўлашни талаб қилиш учун:

- 1) Бир ходимнинг бошқа ходим каби тақдирланилишидаги камситиш;
- 2) Иш ҳақи кечиктирилиш даврининг чўзилиши ходимнинг кўпинча руҳий азобланишига сабаб бўлади (ёрдамсизлик, бўғилиш, ўзи ва оила аъзоларининг соғлиғи ёмонлашишдан хавфсираш, касбий ва бошқа касалликларнинг олдини олиш имкониятининг йўқлиги ва ҳоказолар).

2. Қонунга зид равишда натура шаклида иш ҳақи тўлаш ва уларни баратарф этиш. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 153-моддаси, 2-қисмига киритилган қўшимчага мувофиқ, меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида пул шаклида тўланади. Меҳнатга

¹ Чешин А. Возмездие морального вреда при задержке выплаты заработка. Российская юстиция. №8. 2001г., 44-45 с.

ҳақни алкоғоли маҳсулотлар ва тамаки маҳсулотлари, шунингдек рўйхати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа товарлар тарзида тўлаш тақиқланади. Кейинчалик ушбу модда мазмунига мос келувчи қоида Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги «Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарорда ўз ифодасини топди. қарорда жумладан шундай дейилади:

«... мулкчилик шаклларида қатъий назар корхоналар ва ташкилотларнинг иш ҳақни натура шаклида тўлаш тақиқлансин, қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан етиштирилган ва қайта ишланган, ходимларнинг ёзма аризасига қўра шартномавий нархларда бериладиган қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари бундан мустасно».

Жамиятдаги иқтисодий муносабатлар ривожланиши билан янги шаклдаги ҳисоб-китоблар вужудга келмоқдаки, уларнинг ҳам ҳуқуқий асосини яратишни давр талаб қилмоқда. қарорда тегишли банкоматлар тармоғини қўпайтирган ҳолда электрон пластик карточкалар воситасида иш ҳақи тўлашга доир банк хизматлари ҳажмини кенгайтириш белгиланган. Кейинчалик пластик карточкалар билан иш ҳақи тўланишини ҳисобга оладиган бўлсак, Меҳнат кодекси 153-моддаси 2-қисмига бу ҳақда қўшимча киритиш зарур.

қарордаги иш ҳақини натура шаклида тўлаш ҳақидаги нормага қуйидагича қўшимча қилиниши ҳам лозим эди: ходимнинг ёзма розилиги билан олинандиган иш ҳақининг натура шакли унинг умумий миқдорининг 50% идан ошиб кетмаслиги зарур.

3. Белгилаб қўйилган энг кам ойлик иш ҳақидан кам иш ҳақи тўлаш.

Ўзбекистон Республикасида меҳнат фаолияти билан шуғулланаётган шахсларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқининг асосий кафолатларидан бири бўлган меҳнатга давлат томонидан белгиланган энг кам миқдордан паст ҳақ тўламаслик бевосита меҳнат қонунчилигида белгилаб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 155-моддаси меҳнат ҳақининг энг кам миқдориға бағишланган бўлиб, унда жумладан шундай дейилади: «Муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас». Ушбу модда мазмунидан кўриниб турибдики, иш ҳақининг энг кам миқдори меҳнат қонуни билан эмас, балки бошқа қонун ҳужжатлари билан ўрнатиб қўйилади. Ҳақли савол туғилиши мумкин – минимал иш ҳақи миқдорини белгилаш учун нима асос бўлиб ҳизмат қилади? 1997 йил 24 октябрдаги «Россия Федерациясида минимум яшаш тўғрисида»ги Федерал қонунға биноан иш ҳақининг минимал миқдорини белгилаш учун асос бўлиб ҳар

кварталда аниқланадиган минимум яшаш даражаси ҳисобланади.¹ Ўзбекистон Республикаси ҳали бундай қонун қабул қилмаганлиги боис минимал иш ҳақини белгилаш учун асос бўладиган минимум яшаш даражаси Молия вазирлиги томонидан аниқланади. Иш ҳақининг минимал миқдори ва яшаш минимуми бир-бири билан боғлиқ, моҳият жиҳатидан бир бутундир. Бошқача айтганда, яшаш минимуми иш ҳақи минимал миқдорининг иқтисодий ва ҳуқуқий асосидир. Шунинг учун ходим агар ўз меҳнат вазифаларини бажарса ва ойлик иш вақти нормасини адо этса на иш берувчининг ташаббуси, на иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга биноан энг кам ойлик иш ҳақи ўзгартирилиши мумкин эмас.

Энг кам ойлик иш ҳақини давлат томонидан белгилаб қўйилишига сабаб:

- энг кам ойлик иш ҳақиға ходимнинг ўз ишлаб топгани, сарфлаган меҳнатининг натижаси сифатида қараш;
- ходим ишчи кучини иш берувчи томонидан ортикча эксплуатация қилишдан ҳимоялаш;
- ходимларни адолатсиз паст иш ҳақидан ҳимоялашдир.

Давлат томонидан қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйиладиган энг кам ойлик иш ҳақидан ташқари, корхона ва ташкилотлар локал нормалар асосида ўз минимал иш ҳақи миқдорини белгилаб қўйишлари мумкин. Бундай минимал миқдор қуйидагича киритилади:

- бюджет манбаларидан молияланадиган ташкилотларда-бюджетга мос келувчи воситалар ҳисобидан;
- бошқа ташкилотларда – хусусий воситалар ҳисобидан.

Энг кам ойлик иш ҳақининг миқдори доим қатъий турмайди, яъни у минимум яшаш даражаси ўзгаришига қараб индексацияланиб боради. Индексация деганда, пулли даромадлар (шу қаторда иш ҳақини ҳам) ни таъминланишини, шунингдек товарлар бозорида истеъмол нархлари кескин ошганда фуқаролар жамғармаларини эҳтиётлаш, олдини олиш мақсадида компенсациялашни тушунамиз. Киритиладиган индексациянинг вазифаси – бу иш ҳақи ва бошқа пул шаклидаги даромадларнинг сотиб олиш имкониятини қўллаб-қувватлашдан иборат. Амалиётда энг кам ойлик иш ҳақини минимум яшаш даражасига яқинлаштиришни даврий кўриб чиқиш, шунингдек ЯТС 1-разряд тариф ставкасини ошириш анча конструктив эканлиги ўзининг исботини топиб бормоқда. Шундай қилиб давлат томонидан белгиланадиган ойлик иш ҳақининг минимал миқдори икки хил аҳамиятга эга: биринчидан, тўловнинг ҳисоб-китоб

¹ Трудовое право. Под ред. О.В. Смирнова. «Проспект», М.: .252 с.

нормалари, яъни тариф ставкалари ва мансаб окладларининг бошланғич миқдори белгиланган минимал миқдор даражасини паст бўлмаслиги лозим; иккинчидан, муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўла бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи давлат томонидан қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 155-моддаси 2-қисмида меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар, шунингдек район коэффицентлари қўшилмаслиги айтиб ўтилган. Меҳнат кодекси 153-моддасидан бизга маълумки, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Ушбу ҳужжатларда белгиланган ушбу қўшимча тўлов ва рағбатлантириш тарзидаги тўловлар иш берувчилар ва ходимлар вакиллиги томонидан белгиланади ҳамда улар давлат мажбурий характериға эға эмас. Айни пайтда жамоа шартномаси ва бошқа локал ҳужжатларда белгиланган қўшимча ва рағбатлантириш тарзидаги тўловларни тўламаслик ходимларнинг иш ҳақиға бўлган ҳуқуқларини бузиш ҳисобланади.

4. Иш ҳақидан ушлаб қолиш юзасидан белгиланган қоидаларни бузиш.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 164-моддасиға мувофиқ меҳнат ҳақи тўловларидан ушлаб қолишларни қуйидагиларға тақсимлаш мумкин:

- а) мажбурий ушлаб қолишлар;
- в) иш берувчи ташаббуси бўйича ушлаб қолишлар;
- с) ходим ташаббуси бўйича ушлаб қолишлар.²

Умумий қоидаға кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса – суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.³

Меҳнат ҳақидан мажбурий ушлаб қолишларға қуйидагилар киради:

- Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар, жисмоний шахслардан ундириладиган даромад солиғи;
- суд қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун ушлаб қолишлар.

Иш берувчининг ташаббуси бўйича қуйидагилар ушлаб қолинади:

² Қорхоналарда иш ҳақи. Тошкент, «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси», 2003й., 134-бет.

³ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, «Адолат», 1999й.

- ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса (яроқсиз маҳсулот учун ушланмалар);

- иш ҳақи ҳисобидан берилган бўнакни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган бўнакни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи бўнакни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёки ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан бўнак ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўнакнинг ушлаб қолганини асоссиз ёки миқдорни нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

- ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, - таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилинганда, бунда ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланса (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 89-модда 4-қисм); технологиядаги ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги; ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши сабабли (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-модда 2-қисм ва 1- ва 2-бандлари); ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда; шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 106-модда 1- ва 2-бандлари), шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди;

- ўртача ойлик иш ҳақининг 30% идан ошмайдиган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 50% идан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Бу турдаги ушлаб қолишлар корхона раҳбарининг буйруғига асосан амалга оширилади, унда даромадидан ушлаб қолинадиган шахсдан тилхат олиниб, у хабардор этилган ушлаб қолишлар сабаблари кўрсатилади.

Ходим ташаббуси бўйича ушлаб қолишлар қаторига қуйидагилар киради:

- касаба уюшмаларига бадаллар ушлаб қолиниши;
- ходимнинг ёзма аризасига асосан жисмоний ёки юридик шахслар фойдасига ушлаб қолишлар.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг 50% идан ортиб кетмаслиги лозим. Ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори унинг меҳнат ҳақи 50% идан ошиб кетган тақдирда, қонунчиликдаги бир неча меъёрлар қўлланилса ва низоли вазиятлар юзага келганда, буларнинг барчаси жамлиқда ходим аҳволини ёмонлаштириши мумкин, бунда унга кафолатлар берадиган меъёрларга (Меҳнат кодекси 164-модда) таяниш мумкин. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолинганда ходимга унинг меҳнат ҳақининг 50% и сақланиб қолиши керак. Шу боис, агар ушлаб қолинадиган миқдор ходимга бериладиган меҳнат ҳақининг 50% идан ошса, у ҳолда қонунда белгиланган иш ҳақидан навбатма-навбат ушлаб қолишларга мувофиқ ошган суммани кейинги ойларга тақсимлаш лозим.¹

Россия Федерацияси Меҳнат кодекси (21.12.2001. да қабул қилинган) 138-моддаси 3-қисми алоҳида ҳолларда иш ҳақидан ушлаб қолиш 70% дан ошмаслигини ўрнатди. Россия Федерацияси Меҳнат қонунлари тўғрисидаги кодексида алимент бўйича даъво қилинганда бундай чеклов назарда тутилмаган. Шунинг учун алимент бўйича қарзларни тўлашда ходимга ҳисобланган сумманинг 100% ини ушлаб қолиш мумкин эди.²

Албатта Россия Федерацияси Меҳнат қонунлари тўғрисидаги кодексининг алиментга доир қарзларни иш ҳақидан 100% ушлаб қолиш тўғрисидаги нормага ўз эътирозимизни билдирган ҳолда (чунки бунда иш ҳақи фуқаронинг ягона даромад манбаи бўлган тақдирда унинг иқтисодий ҳуқуқларини бузиш ҳисобланади) Россия Федерацияси Меҳнат кодекси 138-модда 3-қисмида назарда тутилган алоҳида ҳолларда иш ҳақидан 70% ушлаб қолиш тўғрисидаги меъёр киритилганига ижобий ёндашамиз.

Шундан келиб чиқиб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг 50% идан ортиб кетмаслиги лозим деган моддага (Меҳнат кодекси 164-модда) «алоҳида ҳолларда ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолинадиган сумма 70% гача бўлиши мумкин» деган норма билан тўлдирилиши лозим. Яна шуни таъкидлаш лозимки, алоҳида ҳолларга қандай ҳоллар киритилишини тушунтириб бериш керак ва бу

¹ Корхоналарда иш ҳақи. Тошкент, «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси», 2003й., 136-бет.

² Горелко Н.А. Достоинства и недостатки Трудового кодекса Российской Федерации. Юрист. №10. 2002г. 61 с.

ҳолга биринчи навбатда алимент ундиришга оид қарзни узиш билан боғлиқ ҳолат тааллуқлидир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 164-модда (меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш) сида назарда тутилган ходимнинг розилиги билан ушлаб қолиниши ва мажбурий тартибда рўйхатдагилардан ташқари ушлаб қолишлар ноқонуний ҳисобланади ҳамда тегишли тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб ҳисобланади.

5. Мукофот ва бошқа қўшимча тўловларни тўғри амалга оширишга риоя қилмаслик. Меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига кирмайдиган мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.

Шуни таъкидлаш лозимки, ҳозирги пайтда мукофот, қўшимча тўлов ва устамалар локал норматив акт – жамоа шартномаси ёрдамида ва маъмурият буйруғи билангина ҳуқуқий тартибга солинмоқда. Марказий тартибга солиш бу ерда ўринсиздир.

Жамоа шартномаси ҳар бир корхонанинг ўзига хос Меҳнат кодесидир. Жамоа шартномасида кўрсатилган мукофотлар, қўшимча тўлов ва устамалар муайян натижаларга эришилганда ёки мураккаб вазифалар бажарилганда албатта тўланиши лозим. Ҳар бир ходим муайян натижаларга эришганда жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса ҳеч қандай тўсқинликсиз мукофот ва қўшимча тўловларни олиш ҳуқуқига эга. Ходимларни мукофотлаш ва бошқача тарзда тақдирлашдан мақсад уларни моддий рағбатлантириш орқали иш унумига эришиш, янги кўрсаткичларга эришиши ҳамда корхонада кадрларни мустаҳкамлашдан иборат.

6. Иш ҳақи тўлаш юзасидан қонунда белгиланган имтиёزلардан фойдаланиш имкониятидан ноқонуний маҳрум этиш.

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатининг шартлари, меҳнат вазифаларини ўзига хос хусусиятларини инобатга олиб иш вақтининг муддати қисқартирилади, аммо меҳнатга тўланадиган ҳақ камайтирилмайди, яъни тўлиқ иш вақти учун ҳақ тўланади. Иш вақти қисқартирилса-да, иш ҳақи камайтирилмайдиган ходимлар қуйидагилар:

а) 18 ёшга тўлмаган ходимлар;

в) I ва II гуруҳ ногиронлари;

- с) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар;
- д) алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар;
- е) уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассаса ва ташкилотларда ишлаётган аёллар.

Шунингдек, иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўланади. Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади. Меҳнат қонуни билан иш ҳақи тўлаш юзасидан белгилаб қўйилган ушбу имтиёزلарни чеклаб қўйиш мумкин эмас ва бундай қилиш ходимлар меҳнат ҳуқуқларининг дискриминацияси ҳисобланиб жавобгарликка тегишлидир.

2.2. Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги миллий қонунчиликни халқаро стандартлар асосида такомиллаштириш

Жамиятда қонунийлик, ижтимоий адолат, демократия каби конституциявий тамойилларни қарор топтириш, халқ учун фаровон турмуш шароитини яратиш мамлакатимизда амалга оширилаётган ислоҳотларнинг асосий мақсадидир. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримов таъкидлаганларидек: “Биз амалга ошираётган ўзгаришлар, янгиланиш ва ислоҳотларнинг асосий мазмуни – шу азиз диёрда яшаётган инсонларнинг оғирини енгил қилиш, уларнинг фаровон ва тўқис яшаши ва меҳнат қилиши учун муносиб шарт-шароит яратиб беришдан иборат”.¹

Юртбошимиз Ўзбекистон Республикаси Олий мажлисининг иккинчи чақириқ 14-сессиясидаги нутқида ҳам хавфсизлик ва бошқа масалаларни долзарб вазифалигини айтиб ўтган ҳолда, бу вазифаларнинг негизида «халқимизнинг ҳаёт даражасини юксалтириш; нафақат давлатнинг, балки ҳар қайси оила, ҳар қайси одамнинг даромадини кўтариш, турмуш даражасини яхшилаш каби кўп ишлар мавжудлиги ва уларни амалга оширишимиз даркорлигини» алоҳида эътироф этди.²

Кишиларимизнинг турмуш фаровонликларини оширишда, шубҳасиз уларнинг иқтисодий ҳуқуқлари таъминланиши лозим. Меҳнат соҳасидаги муҳим иқтисодий ҳуқуқлардан бири - бу ходимларнинг бажарган ишлари учун муносиб иш ҳақи олиш

¹ Каримов И.А. Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан қураимиз. Т., «Ўзбекистон», 1999й., 131-бет.

² Каримов И.А. Ватанимизнинг тинчлиги ва хавфсизлиги ўз куч-қудратимизга, халқимизнинг ҳамжиҳатлиги ва букилмас иродасига боғлиқ. Т., «Ўзбекистон», 2004 й., 29-бет.

хукукидир. Мазкур хукук таъминланишида ижтимоий адолат тамойили ва унга амал қилишликни таъминлаш ушбу хукукни тўла-тўқис рўёбга чиқаришда муҳим вазифа ҳисобланади.

Замонавий цивилизацияда ижтимоий ва иқтисодий ҳаётнинг глобаллашуви шароитида хукук тизимини ривожлантиришда нафақат миллий, балки халқаро ва хориж тажрибасини ҳам инобатга олиш лозим бўлади. Бу айниқса, бозор иқтисодиётига ўтаётган давлатлар учун муҳим бўлиб, улар ижтимоий муносабатларни хукукий тартибга солишда етарли тажрибага эга бўлмайди. Шу нуқтаи назардан мамлакатимизда бозор иқтисодиёти талабларига тўла жавоб берувчи хукук тизимини яратиш вазифаси турибди.

Ўз навбатида Ўзбекистонда шаклланаётган бозор иқтисодиёти ижтимоий-иқтисодий муносабатларни ва ижтимоий меҳнат муносабатларини хукукий тартибга солишга эҳтиёж сезади. Бунда мамлакат ижтимоий-иқтисодий ҳаётида ёшларнинг ўрни ва ролини ҳисобга олиб, уларнинг меҳнатини тартибга солишга жавоб берувчи хукукий механизмни киритиш зарур. Табиийки, миллий меҳнат қонунчилиқ халқаро норма ижодкорлиги талабларини, халқаро хукукий нормалар ва уларни қўллаш амалиётини ҳисобга олиб шакллантирилиши лозим.

Меҳнат соҳасида халқаро-хукукий нормалар мазмунини тўлиқ ҳисобга олиш учун қонуний асос сифатида Ўзбекистон Республикаси Конституциясини олишимиз мумкин. Конституциянинг муқаддимасида халқаро хукуқнинг умумэтироф этилган қоидалари устуңлигини тан олиши белгиланган бўлиб, бу республика хукук тизими халқаро хукук тизимининг бир қисми эканлигини билдиради. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 10-моддасида халқаро шартномалар, конвенцияларнинг Ўзбекистон Республикаси меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига нисбати белгилаб қўйилган. Унда қайд этилишича, агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки ХМТнинг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қоидалари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси халқаро шартномаларининг ёки ХМТнинг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясининг қоидалари меҳнатга оид муносабатлар бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган ҳолларда ҳам қўлланилади¹.

¹Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. –Т.: Адолат, 2011. –Б.7-8.

Ўзбекистон Республикаси миллий меҳнат қонунчилиги билан халқаро шартнома ўртасида рақобат юзага келган ҳолларда гуманистик тамойил-ҳодимлар учун энг фойдали бўлган нормалар татбиқ қилинади¹.

Миллий меҳнат қонунчилигини ривожлантиришнинг асосий йўналишларидан бири уни халқаро ҳуқуқ номаларига мувофиқлигини таъминлашдан иборатдир. Шу билан биргаликда, меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш учун белгиланган халқаро ва хориж ҳуқуқий ғоялари, нормалар ва моделларга боғлиқлигини рад этмаган ҳолда, миллий ҳуқуқ тизимининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олиш лозим, чунки асрлар оша бизга етиб келган миллий урф-одат ва қадриятларни сақлаб қолиш керак бўлади.

Бугун миллий меҳнат қонунчилигимизга халқаро меҳнат стандартларининг сингдиришнинг қуйидаги асосий йўналишларини кўрсатиб ўтишимиз мумкин:

- 1) Ўзбекистон Республикаси томонидан халқаро ҳужжатларни ратификация қилиш орқали унинг қоидаларини тўғридан тўғри қўллаш;
- 2) Халқаро нормаларни миллий қонун ҳужжатлари матнига киритиш;
- 3) Ратификация қилинган ва қилинмаган халқаро ҳужжатлар қоидаларини шунга мос ички қонунларни қабул қилиш орқали амалга ошириш.

Халқаро стандартлардан миллий қонунчиликни шакллантириш ва ривожлантиришда фойдаланиш фуқароларнинг ҳуқуқларини кенгайтиради, шунингдек меҳнат муносабатларини ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш бўйича янги истиқболларни очиб беради ва буларнинг барчаси уларни умумтараққий этган дунё стандартларга мослигини таъминлайди.

Халқаро меҳнат нормалари яна бир аҳамияти улар миллий қонунчилигимизда тўпланиши ва бирлашишига, эришилган ҳуқуқий кафолатлар даражасини камайтиришнинг олдини олишга, шунингдек, қонун чиқарувчининг ҳуқуқ ижодкорлик фаолиятини фаоллаштиришга олиб келади. Истиқболда Ўзбекистон Республикаси томонидан БМТ, ХМТнинг ҳужжатларини ратификация қилишни давом эттириш халқаро меҳнат стандартларини ҳодимлар ҳуқуқий мақомини кўтаришда муҳим ўрин эгаллайди.

ХМТнинг Конвенция ва тавсиялари муҳим ўрин эгаллайди ва улар ўзида турли ҳуқуқ тизимларининг синтезлашган тажрибасини тўплайди, улардан фойдаланишга кўмаклашади. Бошқа томондан ушбу тизимларда ягона ва бир хил бўлган нормалар ва моделларни яратишга ёрдам беради. Айти пайтда халқаро ва хориж тажрибасидан фойдаланиш ёшлар иштирок этган меҳнат муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш механизмининг такомиллаштиришнинг ягона асоси бўлиши керак эмас. Инсоннинг ҳар қандай ҳуқуқларини, ижтимоий иқтисодий ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун биринчи

¹Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига шарҳлар. –Т.: ТДЮИ, 2008. 11-модда.

навбатда ички давлат омиллари муҳим аҳамиятга эга. Халқаро ҳужжатлар нормалари ёшлар иштирок этган меҳнат муносабатларини максимал даражасини эмас, балки минимал давлат стандартларини ўрнатади. Давлат ўз миллий қонунчилиги орқали халқаро стандартларда белгиланган даражадан имтиёзлироқ қоидаларни белгилашга ҳақли. Шу мақсадда меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишнинг асосий тамойиллари қаторига болалар меҳнатини тақиқлаш принципини киритиш керак. Меҳнат қонунчилигга риоя қилиши устидан назорат олиб борувчи органларга болалар меҳнатини тақиқлашга қаратилган тадбирларни амалга оширишни таъминлаш мажбуриятини юклаш керак.

Бозор иқтисодиёти шароитида ҳам иш ҳақи аҳоли даромадининг асосий манбаларидан бири бўлиб ҳисобланади. Шу жиҳатдан қараганимизда, иш ҳақи тўлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда фуқароларимизнинг моддий аҳволини яхшилашни назарда тутсак иш ҳақи тўлашда ижтимоий адолат тамойили таъминланиши муҳим аҳамият касб этади.

Халқаро ҳуқуқий стандартларга тўла мос келувчи миллий қонунчиликка эга бўлсак-да, аммо ҳозирча меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида фуқаролар ҳуқуқларини бузилиш ҳоллари амалда учраб турибти. Демократик давлат ва жамиятнинг асосий белгиларидан бири - қонунлар ижросини амалда таъминланиши бўлганлиги сабабли бундай нохуш ҳолатлар мамлакатимизда демократия ва қонунийликни таъминлашдаги долзарб вазифаларидан бўлиб қолмоқда.

Меҳнатга ҳақ тўлаш чоғида ижтимоий адолат тамойилини бузилиши кўпчилик ҳолларда бу соҳадаги меҳнат қонунчилиги талабларини ҳам бузилишига сабаб бўлмоқда ва фуқароларимизнинг муҳим иқтисодий ҳуқуқлари, қонуний манфаатлари поймол этилиши тарзида намоён бўлмоқда.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1949 йил 95-сонли «Иш ҳақи ҳимояси тўғрисида»ги конвенциясини Ўзбекистон Республикаси ратификация қилиши зарур, чунки ушбу Конвенцияларда иш ҳақини тўлашда ижтимоий адолат тамойили таъминланиши билан боғлиқ кўплаб демократик қоидалар мустаҳкамланган. Хусусан, иш ҳақини фақат нақд пул шаклида тўлаш, натура шаклида иш ҳақини тўлаш алоҳида ҳоллардагина йўл қўйилиши, иш ҳақини бевосита ходимга тўлаш, ходимнинг ўз иш ҳақини мустақил тасарруф қилишга иш берувчининг тўсқинлик қилмаслиги, иш ҳақини хатлаш билан боғлиқ нормаларни бунга мисол қилиш мумкин.

Бозор иқтисодиёти шароитида ҳам иш ҳақи аҳоли даромадининг асосий манбаларидан бири бўлиб ҳисобланади. Шу жиҳатдан қараганимизда, иш ҳақи тўлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда фуқароларимизнинг моддий аҳволини яхшилашни

назарда тутсак иш ҳақи тўлашда ижтимоий адолат тамойили таъминланиши муҳим аҳамият касб этади.

Халқаро ҳуқуқий стандартларга тўла мос келувчи миллий қонунчиликка эга бўлсак-да, аммо ҳозирча меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида фуқаролар ҳуқуқларини бузилиш ҳоллари амалда учраб турибти. Демократик давлат ва жамиятнинг асосий белгиларидан бири - қонунлар ижросини амалда таъминланиши бўлганлиги сабабли бундай нохуш ҳолатлар мамлакатимизда демократия ва қонунийликни таъминлашдаги долзарб вазифаларидан бўлиб қолмоқда.

Меҳнатга ҳақ тўлаш чоғида ижтимоий адолат тамойилини бузилиши кўпчилик ҳолларда бу соҳадаги меҳнат қонунчилиги талабларини ҳам бузилишига сабаб бўлмоқда ва фуқароларимизнинг муҳим иқтисодий ҳуқуқлари, қонуний манфаатлари поймол этилиши тарзида намоён бўлмоқда.

ХМТнинг 1970 йилдаги 131-сонли «Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида»ги конвенция ҳам Ўзбекистон томонидан ратификация қилиниши долзарб ҳисобланади. Ушбу конвенциянинг ратификация қилиниши аҳолини минимум яшаш даражасига ва бошқа объектив омилларга қараб иш ҳақининг энг кам миқдорини адолатли белгилаш имконини берган бўлар эди. Таъкидлаш лозимки, мазкур конвенциянинг қабул қилиниши Ўзбекистон Республикасининг «Минимум яшаш даражаси тўғрисида»ги қонун қабул қилинишига ҳам туртки бўлар эди. Шу билан боғлиқ ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 155-моддасига (меҳнат ҳақининг энг кам миқдори) қуйидагича янги норма киритилиши мақсадга мувофиқ бўлади: «Ўрнатиладиган энг кам ойлик иш ҳақининг миқдори меҳнатга лаёқатли кишининг минимум яшаш миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас». Бундай норманинг киритилиши мазкур Конвенция қоидаларига тўла мос келган бўларди ва айни пайтда бу аҳолини адолатсиз паст иш ҳақидан ҳимоя қилади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига иш ҳақи тўлаш ўн олти иш кундан ортиб кетган тақдирда ходим иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб бутун иш ҳақи тўланмаган даврга ишни тўхтатиб туриш ҳуқуқини берувчи ва иш ташлаш мумкин бўлмаган соҳаларни аниқ белгилаб берувчи янги қоидали киритиш лозим. Чунки, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги халқаро стандартларда иш ҳақини тўлаш муддатлари оралиғи ўн олти иш кунидан ортиб кетмаслиги ҳақидаги норма мавжуд. Бундан ташқари ишлаб топилган ҳақ унинг соҳибиники ҳисобланиб унга нисбатан мулкдорликни келтириб чиқаради, бу эса энг аввало мулк ҳуқуқини бузишни олдини олиб, мажбурий меҳнатга тўсқинлик қилади.

Бугун миллий меҳнат қонунчилигимизга халқаро меҳнат стандартларининг сингдиришнинг қуйидаги асосий йўналишларини кўрсатиб ўтишимиз мумкин:

4) Ўзбекистон Республикаси томонидан халқаро ҳужжатларни ратификация қилиш орқали унинг қоидаларини тўғридан тўғри қўллаш;

5) Халқаро нормаларни миллий қонун ҳужжатлари матнига киритиш;

б) Ратификация қилинган ва қилинмаган халқаро ҳужжатлар қоидаларини шунга мос ички қонунларни қабул қилиш орқали амалга ошириш.

Халқаро стандартлардан миллий қонунчиликни шакллантириш ва ривожлантиришда фойдаланиш фуқароларнинг ҳуқуқларини кенгайтиради, шунингдек меҳнат муносабатларини ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш бўйича янги истиқболларни очиб беради ва буларнинг барчаси уларни умумтараққий этган дунё стандартларга мослигини таъминлайди.

Халқаро меҳнат нормалари яна бир аҳамияти улар миллий қонунчилигимизда тўпланиши ва бирлашишига, эришилган ҳуқуқий кафолатлар даражасини камайитиришнинг олдини олишга, шунингдек, қонун чиқарувчининг ҳуқуқ ижодкорлик фаолиятини фаоллаштиришга олиб келади. Истиқболда Ўзбекистон Республикаси томонидан БМТ, ХМТнинг ҳужжатларини ратификация қилишни давом эттириш халқаро меҳнат стандартларини ходимлар ҳуқуқий мақомини кўтаришда муҳим ўрин эгаллайди.

Мазкур халқаро стандартларга ХМТ га аъзоликдан қатъи назар барча давлатлар амал қилишлари лозим. Уларга амал қилмаслик алоҳида санкциялар қўлланишига олиб келмасада, бироқ давлатнинг халқаро обрў-эътиборига путур етказиши, ҳатто мазкур давлатларнинг айрим товарларига нисбатан чекловлар жорий қилинишига олиб келиши мумкин.

ХУЛОСА

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга ҳақ тўлашда ижтимоий адолат тамойилига амал қилишликни таъминлаш бўйича мавжуд ҳолат ва қонунчиликни ўрганиш ҳамда таҳлил қилиш натижасида қуйидаги фикр-мулоҳаза ва таклифларни билдирмоқчиман:

1. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1949 йил 95-сонли «Иш ҳақи ҳимояси тўғрисида»ги конвенциясини Ўзбекистон Республикаси ратификация қилиши зарур, чунки ушбу Конвенцияларда иш ҳақини тўлашда ижтимоий адолат тамойили таъминланиши билан боғлиқ кўплаб демократик қоидалар мустаҳкамланган. Хусусан, иш ҳақини фақат нақд пул шаклида тўлаш, натура шаклида иш ҳақини тўлаш алоҳида ҳоллардагина йўл қўйилиши, иш ҳақини бевосита ходимга тўлаш, ходимнинг ўз иш ҳақини мустақил тасарруф қилишга иш берувчининг тўсқинлик қилмаслиги, иш ҳақини хатлаш билан боғлиқ нормаларни бунга мисол қилиш мумкин.

2. ХМТнинг 1970 йилдаги 131-сонли «Энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш ҳақида»ги конвенция ҳам Ўзбекистон томонидан ратификация қилиниши долзарб ҳисобланади. Ушбу конвенциянинг ратификация қилиниши аҳолини минимум яшаш даражасига ва бошқа объектив омилларга қараб иш ҳақининг энг кам миқдорини адолатли белгилаш имконини берган бўлар эди. Таъкидлаш лозимки, мазкур конвенциянинг қабул қилиниши Ўзбекистон Республикасининг «Минимум яшаш даражаси тўғрисида»ги қонун қабул қилинишига ҳам туртки бўлар эди. Шу билан боғлиқ ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 155-моддасига (меҳнат ҳақининг энг кам миқдори) қуйидагича янги норма киритилиши мақсадга мувофиқ бўлади: «Ўрнатиладиган энг кам ойлик иш ҳақининг миқдори меҳнатга лаёқатли кишининг минимум яшаш миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас». Бундай норманинг киритилиши мазкур Конвенция қоидаларига тўла мос келган бўларди ва айти пайтда бу аҳолини адолатсиз паст иш ҳақидан ҳимоя қилади.

3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига иш ҳақи тўлаш ўн олти иш кундан ортиб кетган тақдирда ходим иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб бутун иш ҳақи тўланмаган даврга ишни тўхтатиб туриш ҳуқуқини берувчи ва иш ташлаш мумкин бўлмаган соҳаларни аниқ белгилаб берувчи янги қоида киритиш лозим. Чунки, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги халқаро стандартларда иш ҳақини тўлаш муддатлари оралиғи ўн олти иш кундан ортиб кетмаслиги ҳақидаги норма мавжуд. Бундан ташқари ишлаб топилган ҳақ унинг соҳибиники ҳисобланиб унга нисбатан мулкдорликни келтириб чиқаради, бу эса энг аввало мулк ҳуқуқини бузишни олдини олиб, мажбурий меҳнатга тўсқинлик қилади.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарорнинг иш ҳақини ўз вақтида тўлашни таъминламаганлиги ёхуд иш ҳақи тақиқланган шаклда тўланганлиги учун вазирликлар, идоралар, хўжалик юритувчи субъектлар жавобгарлигини, шу жумладан моддий жавобгарлигини кучайтириш тўғрисидаги таклифлар киритиш масаласидан келиб чиқиб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 161-моддаси 4-қисми қуйидагича таҳрир қилиниши лозим: “жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканда ёки иш ҳақи тўлашнинг белгиланган шаклига риоя қилинмаганда иш берувчининг жавобгарликка тортилиши белгилаб қўйилиши лозим”. шунингдек иш берувчиларнинг моддий жавобгарлигини оширишни кўзда тутувчи қуйидаги нормани Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига киритилиши зарур, яъни «агар иш берувчи иш ҳақи ва бошқа тўловларни тўлашни кечиктирган бўлса, ҳар бир кечиктирган кун учун пеня тўланиши лозим». Бу билан иш

берувчининг айби билан иш ҳақи тўлаш муддатларига ва иш ҳақи тўлашнинг белгиланган шаклига риоя қилинманганда иш берувчининг жавобгарлигини, хусусан моддий жавобгарлигини қонун даражасида белгилашга имкон туғилади.

5. Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексига икки ойдан ортиқ иш ҳақи, пенсия, стипендия, нафақа ва қонун билан белгиланган бошқа тўловларни тўламаганда ва бу мулкчилик шаклларида қатъи назар корхона, ташкилот ва муассаса раҳбарларининг ғаразли ниятлари билан боғлиқ бўлганда жинойий жавобгарликни белгиловчи модда киритилиши лозим. Бунда ўзлаштиришдан фарқли ўлароқ, ходимларнинг иш ҳақидан тижорат ва бошқа мақсадларда фойдаланишнинг олди олинади.

6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 153-моддаси 2-қисмига киритилган қўшимча қуйидагича таҳрир қилиниши лозим: “иш ҳақи пул шаклида Ўзбекистон Республикасининг сўмида тўланади. Жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномасига мувофиқ ходимнинг ёзма аризаси бўйича иш ҳақи Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва халқаро шартнома қоидаларига зид келмайдиган бошқа шаклларда амалга оширилиши мумкин. Пулсиз шаклда тўланадиган иш ҳақининг миқдори иш ҳақи умумий суммасининг 50% идан ортиб кетмаслиги лозим. Меҳнатга ҳақни алкоғолли ва тамаки маҳсулотлари, шунингдек рўйхати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа товарлар билан тўлаш тақиқланади”. Бундай норманинг киритилишига сабаб иш ҳақини қисман натурада тўлаш, натура шаклидаги иш ҳақи ходимларнинг манфаатларига мос келиши, адолатли баҳоларда амалга оширилиши каби халқаро меъёрларни Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида акс эттиришдан иборат.

7. Ҳозирда иш ҳақи тўлаш билан боғлиқ меҳнат низоларини ҳал қилишда 1992 йил 13 ноябрда қабул қилинган “Ишчи ва хизматчиларга меҳнат ҳақини тўлаш масаласини тартибга солувчи қонунларнинг судлар томонидан қўлланиши ҳақида”ги Олий суд Пленуми қарори, гарчи унга 1994 йил 7 январда ўзгартириш ва қўшимчалар киритилган бўлсада мавжуд талаб даражасида эмас. Шунинг учун ҳисобга олиб Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми ўзининг 1992 йил 13 ноябрдаги 5-ПЛ-92 сонли юқорида номи зикр этилган қарорини бекор қилиш ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси қабул қилиниши (1995 йил 21 декабрь) ҳамда иш ҳақи билан боғлиқ меҳнат муносабатларига киришишда шартномавийликни ўрни ошганлигини инобатга олиб шу ҳақдаги янги қарор қабул қилиши лозим.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

Раҳбарий адабиётлар:

- 1.** Каримов И.А. Ўзбекистон – бозор муносабатларига ўтишнинг ўзига хос йўли.// Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура.Т.1.-Тошкент: Ўзбекистон, 1996.-319 б.
- 2.** Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. 2010 йил 12 ноябрь. – Тошкент: Ўзбекистон, 2010. – 56 б.

3. Каримов И.А. Мамлакатимизни демократик янгилаш ва модернизация қилишга қаратилган тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириш - бош мақсадимиздир//Халқ сўзи. 2014 й. 5 декабрь.
4. Каримов И.А.2015 йилда иқтисодийтимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг очиб бериш – устувор вазифамиздир. Адолат, 2015 йил 17 январь, №3(1015).
5. Президент И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси олий Мажлиси Сенатининг биринчи мажлисидаги нутқи. Qishloq hayoti, 2015 йил 23 январь, 10(8403)-сон.
6. Президент И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2015 йил 24 январь, 16(6199)-сон.

Норматив ҳужжатлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Тошкент: Ўзбекистон, 2014.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. – Тошкент: Адолат, 2015.
3. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси. – Тошкент: Адолат, 2007.
4. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. – Тошкент: ТДЮИ, 2008.
5. Ўзбекистон Республикасининг Хўжалик процессуал кодекси. – Тошкент: Адолат, 2013.
6. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси. – Тошкент: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, 2013.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги Фармони. Қонун ҳужжатлари тўплами. 2009 йил 16 ноябрь. 47-сон. 506-модда.

Махсус адабиётлар:

1. Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодий ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 312 б.
2. Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Молия, 2002. – 164 б.
3. Турсунов Й. Трудовое право Республики Узбекистан. – Ташкент: ТГЮИ, 2005. – 226 с.
4. Tursunov Y., Usmanova M. Mehnat huquqi. – Toshkent: TDYUI, 2006. – 177 б.
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: Юрист, 1999. – 243 с.

6. Трудовое и социальное право России. Под.ред.Л.Н.Анисимова. – М.: Владос-Пресс, 2001. – 245 с.
7. Трудовое право России. Учебник. Отв.ред.проф.Ю.П.Орловский и д.ю.н.А.Ф.Нуртдинова. – 2-еизд. –М.: Контракт., Инфра-М.2008. – 424 с.
8. Трудовое право России. Учебник. Под.общ.ред.Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.:ООО Юрайт-Издат, 2008. – 650 с.
9. Ответственность по российскому трудовому праву. – М.: ТК Велби, Проспект, 2008. – 272 с .
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/М.О. Буянова, К.Н. Гусов и др. 8-е изд., - М.:Проспект, 2009. – 1050 с.
11. Гасанов М.Ю.,Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси.1-2 – китоблар.ТДЮИ, Тошкент 1996 йил.
12. Глазырин В.В., Коршунова Ю.Т., Нуртдинова А.Ф. О реализации Закона «О Коллективных договорах и соглашениях»// Законодательства и экономика.№5-6., 1993.
13. Гражданское право, часть 1: Учебник./Под. Ред. Сергеева А.П. и Тольстого Ю.К.- М., Проспект.1998.
14. Гусев К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник.- М.: Юрист, 1997.
15. Трудовое право.Учебник. Под.ред. проф. О.В.Смирнова. –М.: Проспект, 1998.
16. Трудовое право России/Под ред.Р.З.Лившица, Ю.Т.Орловского.М.1998.
17. Меҳнат ҳуқуқи. Энциклопедик луғат. Ўзбек совет энциклопедияси бош редакцияси. Тошкент.,1981.
18. Юридическая энциклопедия. А-Ю.Общ. ред.Ю.М. Тихомирова.М.2005.
19. Усманова М.А. Ўзбекистонда кичик тадбиркорлар ҳуқуқларини меҳнатга оид муносабатларда ҳимоя қилишнинг айрим муаммолари.// Илмий–амалий анжуман маъруза матн. 2003. 12 февраль. –Т., ТДЮИ, 2003. –Б. 95–98.
20. Усмонова М.А. Ўзбекистонда ижтимоий ҳимоя: фуқаролик ҳуқуқий жихатлари. Монография. Т., ТДЮИ, 2005 ., 198 б.
21. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Изд-ство. Экзамен. -М., 2005.
22. Соколов Е.А. Меҳнат ва ҳуқуқ ёки корхоналар ходимлари ўз меҳнат ҳуқуқи ва кафолатларини қандай ҳимоя қилишлари керак. – Тошкент: Турон иқбол, 2009.
23. Қодиров К. Меҳнатга оид ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари. –Тошкент: “Адолат”. 2000й.120 бет

Қўшимча адабиётлар:

1. Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган конвенциялари тўплами. –Т.: Адолат, 2014.
2. Ҳасанов Н.Х. Корхоналарда иш ҳақи. –Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004.

Суд амалиёти материаллари:

1. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1990 йил 14 декабрь 5-ПЛ-90-сонли “Ишчи ва хизматчиларнинг корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар юзасидан моддий жавобгарлигини белгиловчи қонунларнинг республика судлари томонидан қўлланилиши ҳақида”ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси, 1993. – № 2.
2. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1992 йил 19 июль 5-ПЛ-92-сонли “Суд амалиётида фуқаро ва ташкилотларнинг шаъни, кадр-қиммати ва ишчанлик обрўсини ҳимоя қилиш ҳақидаги қонунларни қўллаш тўғрисида”ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорларининг тўплами, 1991-2006. 1-жилд // Н.З.Ташматов ум. таҳр. остида. – Тошкент: Адолат, 2006. – 493 б.
3. Ўзбекистон Республикаси Олий хўжалик суди Пленумининг 1994 йил 5 январь 21-сонли “Даъво муддатини қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий хўжалик суди Пленуми ва Раёсати қарорлари тўплами. 1993-2001 й. – Тошкент: Адолат, 2001. – 968 б.
4. Ўзбекистон Республикаси Олий хўжалик суди Пленумининг 1998 йил 9 апрелдаги “Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1998 йил 4 март 72-сонли “Хўжалик юритувчи субъектларнинг иқтисодий ночорлиги ва шартнома мажбуриятларининг бажарилиши учун мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини кучайтириш тўғрисида”ги Фармонини татбиқ этиш билан боғлиқ масалалар тўғрисида”ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий хўжалик суди Пленуми ва Раёсати қарорлари тўплами, 1993-2001. – Тошкент: Адолат, 2001. – 968 б.
5. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 11 сентябрь 21-сонли “Жиноий ҳаракатлар оқибатида етказилган моддий зарарни қоплаш масаласига доир суд амалиёти тўғрисида”ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорларининг тўплами 1991-2006. 1-жилд // Н.З.Ташматов ум. таҳр. остида. – Тошкент: Адолат, 2006. – 493 б.
6. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрель 7-сонли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорларининг

тўплами, 1991-2006. 2-жилд // Н.З.Ташматов ум. тахр. остида. – Тошкент: Адолат, 2007. – 543 б.

7. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрь 18-сонли “Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида”ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорларининг тўплами. 1991-2006. 2-жилд // Н.З.Ташматов ум. тахр. остида. – Тошкент: Адолат, 2007. – 543 б.

Интернет сайтлари

1. <http://www.mehnat.uz>
2. <http://www.supcourt.uz>
3. <http://www.press-servise.uz>
4. <http://www.gov.uz>
5. <http://www.parliament.gov.uz>
6. <http://www.mf.uz>
7. <http://www.lex.uz>
8. www.minjust.uz
9. <http://online.zakon.kz/document/doc>
10. <http://base.garant.ru/12125268>
11. <http://www.hse.ru/pubs/>