



**O'ZBEKISTONDA DAVLAT ORGANLARINING MEHNATGA
HAQ TO'LASH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH
MASALALARI**

Eshmurodov Elyor Xolmurodovich

O'zbekiston Respublikasi

Toshkent Bank-moliya akademiyasi

O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi mehnat bozorining muhim tarkibiy qismlaridan biri bo'lib, iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash, ijtimoiy adolatni o'rnatish va ishchilarning huquqlarini himoya qilishda muhim rol o'ynaydi. Ushbu tizimning dolzarbligi, avvalo, mehnat bozoridagi mehnat resurslarining samarali taqsimlanishi, ishchilarning ish haqi darajasining optimalligi va ishga bo'lgan ehtiyojni ta'minlashga qaratilganligi bilan izohlanadi. Tizimning ahamiyati esa nafaqat iqtisodiy jihatdan, balki ijtimoiy nuqtai nazardan ham katta bo'lib, mehnatga haq to'lashning o'z vaqtida va to'liq amalga oshirilishi, xodimlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlash, ularning turmush darajasini yaxshilashda muhim ahamiyatga ega.

Bugungi kunda mehnatga haq to'lash tizimi O'zbekistonda iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotning ajralmas qismi sifatida rivojlanmoqda. Bunda davlatning iqtisodiy siyosati, mehnat qonunchiligi, soliq siyosati va boshqa omillar birgalikda ishlaydi. Shuningdek, mehnatga haq to'lash tizimining takomillashuvi ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash va mamlakatda mehnat migratsiyasini boshqarish kabi masalalarda muhim ahamiyatga ega.

O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi rivojlanishining umumiy ko'rinishi: O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi so'nggi yillarda sezilarli darajada o'zgardi va rivojlandi. Tizimning rivojlanishi, asosan, davlat tomonidan amalga oshirilgan ijtimoiy va iqtisodiy islohotlar, xususan, mehnat qonunchiligi sohasidagi yangilanishlar, mehnatga haq to'lashni boshqarish mexanizmlarining takomillashuvi bilan bog'liq. Mehnatga haq to'lash tizimi rivojlanishining birinchi bosqichi mehnat



kodeksining va boshqa me'yoriy hujjatlarning qabul qilinishi, so'ngra bu hujjatlarning amaliyotga tatbiq etilishi bilan bog'liqdir.

O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi turli sohalarda va sektorlar bo'yicha farq qiladi. Davlat sektori va xususiy sektor o'rtasidagi farqlar, asosan, ish haqi stavkalarida, ijtimoiy to'lovlar va ta'minotda, shuningdek, ishchilarning ish sharoitlarida ko'zga tashlanadi. Shuningdek, yangi iqtisodiy sharoitlarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va xodimlarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan mehnat qonunchiligining takomillashishi ham tizim rivojlanishining muhim jihatlaridan biridir.

Tizimni yanada rivojlantirish maqsadida O'zbekiston hukumati mehnatga haq to'lash mexanizmlarini modernizatsiya qilish, ishchilarning ish haqi va ijtimoiy himoyasini kuchaytirish, mehnat qonunchiligining amaliyotda to'g'ri qo'llanilishini ta'minlashga intilmoqda. Bunday islohotlar mamlakatdagi mehnat bozorining o'sishi, iqtisodiy barqarorlikni saqlash va xalqaro iqtisodiy hamkorlikni rivojlantirishga yordam beradi.

Shu bilan birga, mehnatga haq to'lash tizimining rivojlanishida ba'zi kamchiliklar mavjud, jumladan, ayrim sohalarda mehnatga haq to'lashning kechikishi, ishchilarning ish haqi va ijtimoiy ta'minotiga bo'lgan talablarning o'sishi. Bularni bartaraf etish uchun tizimni yanada takomillashtirish va zamonaviy talablar asosida rivojlantirish zarur.

Mehnatga haq to'lash tizimini shakllantirish va tartibga solishdagi asosiy davlat organlari, shuningdek, mehnat qonunchiligi va uning amaliyotda qo'llanilishi O'zbekistonda mehnat bozorining samarali va adolatli ishlashini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi.

O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimini shakllantirishda bir nechta asosiy davlat organlari ishtirok etadi. Bular, avvalo, Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligi bo'lib, ushbu idora mehnat qonunchiligini ishlab chiqish va amalga oshirishda muhim rol o'ynaydi. U nafaqat ish haqi, balki ish sharoitlari, xodimlarning huquqlarini himoya qilish, mehnat munosabatlarini tartibga solish kabi masalalarni ham nazorat qiladi. Shuningdek, Davlat soliq qo'mitasi va Moliyaviy nazorat



organlari mehnatga haq to'lash tizimini tartibga solishda, xususan, ish haqi solig'i va boshqa majburiy to'lovlar bo'yicha nazoratni amalga oshiradi.

Bundan tashqari, Bosh prokuratura va Ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha davlat organlari ham ish haqining to'lanishini, shuningdek, ishchilarning huquqlarini himoya qilishni ta'minlashda ishtirok etadi. Oliy Majlis ham qonunchilikni ishlab chiqish va takomillashtirishda ishtirok etib, mehnatga haq to'lash tizimini yangilashda faol rol o'ynaydi.

Mehnat qonunchiligi O'zbekistonda mehnat shartnomalari, ish haqi, ish vaqti, dam olish va ta'til kabi asosiy huquqiy asoslarni belgilaydi. Ushbu qonunlar va me'yoriy hujjatlar davlat organlari tomonidan amalga oshiriladi va ularning samarali qo'llanilishi uchun yuridik sharoitlar yaratadi. Mehnat kodeksi mehnatga haq to'lash tizimining asosiy yuridik asosi bo'lib, unda ishchilarning ish haqi va huquqlari alohida o'rin tutadi. Mehnat qonunchiligining amaliyotda qo'llanilishi, asosan, mehnat shartnomalarini to'g'ri tuzish, ish haqi to'lovlarining o'z vaqtida amalga oshirilishi va xodimlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlashni o'z ichiga oladi.

Bundan tashqari, qonunlar orqali belgilangan mehnatga haq to'lashning asosiy prinsiplari, masalan, tenglik, adolat va shaffoflik amaliyotda, ayniqsa kichik va o'rta bizneslar, davlat sektori, shuningdek, xususiy sektorda faoliyat yuritayotgan tashkilotlarda qo'llanilishi talab qilinadi. Bunda, Mehnat inspeksiyasi mehnat qonunlarini nazorat qilish va xodimlarning huquqlarini himoya qilishda muhim rol o'ynaydi.

Shu bilan birga, mehnat qonunchiligining amaliyotda qo'llanilishi ba'zan turli xil murakkabliklar, shu jumladan, ishchilar va ish beruvchilar o'rtasidagi nizolar, ish haqi to'lovining kechikishi, shartnomalar bo'yicha nizolar kabi muammolarni keltirib chiqaradi. Bu esa o'z navbatida mehnat qonunchiligining samarali amalga qo'llanilishi va mehnatga haq to'lash tizimining takomillashishi zaruratini ta'minlaydi.

O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi rivojlanayotgan bo'lsa-da, unda bir qator kamchiliklar mavjud. Birinchidan, mehnatga haq to'lash tizimining bir tekis rivojlanmasligi seziladi. Xususan, davlat sektori va xususiy sektor o'rtasidagi mehnatga haq to'lashda katta farqlar mavjud. Davlat sektori ishchilari uchun



belgilangan ish haqi ko'pincha xususiy sektordagi bilan taqqoslaganda pastroq bo'ladi, bu esa davlat va xususiy sektorda ishlovchi ishchilarning farqli hayot darajalariga olib keladi.

Ikkinchidan, ish haqi to'lovlarining kechikishi yoki to'liq amalga oshirilmasligi hali ham dolzarb muammo bo'lib qolmoqda. Ba'zi sohalarda, ayniqsa kichik va o'rta biznesda, ishchilar o'z vaqtida va to'liq miqdorda maosh olmasliklari mumkin. Bu holat ishchilarning moddiy ahvoliga salbiy ta'sir ko'rsatadi va ularning mehnat motivatsiyasini pasaytiradi.

Bundan tashqari, ish haqi va ijtimoiy to'lovlarning pastligi mehnatga haq to'lash tizimining samaradorligini pasaytiradigan omillardan biridir. Aholi daromadlari o'sayotgan bo'lsa-da, ish haqi hali ham ko'plab oilalar uchun asosiy daromad manbai bo'lmaydi, bu esa ijtimoiy notenglikka olib keladi. Shu bilan birga, yashirin ish haqi (nashriyot orqali amalga oshiriladigan yoki rasmiy bo'lmagan maosh to'lovlari) tizimi mehnatga haq to'lash tizimining shaffofligi va adolatliligiga salbiy ta'sir qiladi.

Mehnatga haq to'lash tizimining kamchiliklarini bartaraf etish va xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish uchun mehnat shartlari va ishchilar huquqlarini yaxshilash zarur. O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi ko'plab ijtimoiy himoya mexanizmlariga ega bo'lsa-da, ularning amaliyotda to'liq va samarali qo'llanilishi ba'zan qiyinlashadi. Buning asosiy sabablari mehnat shartlarining tengsizligi, ijtimoiy ta'minotning yetarli emasligi va ishchilarning o'z huquqlarini bilmasligi bo'lishi mumkin.

Xodimlarning ijtimoiy himoyasi faqat ish haqi bilan cheklanmasligi kerak. Ishchilarning tibbiy sug'urtasi, pensiya jamg'armalari, kasallik yoki baxtsiz hodisalar holatida ijtimoiy yordam, nafaqat davlat tomonidan, balki ish beruvchilar tomonidan ham ta'minlanishi kerak. O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi ijtimoiy himoya tizimlari bilan birgalikda rivojlanmoqda, ammo ishchilarning eng asosiy ehtiyojlari, masalan, kasallik nafaqasi yoki ishsizlik ta'minoti sohasida muammolar mavjud.

Mehnat shartlarining yaxshilanishi ham muhim ahamiyatga ega. Ishchilarning xavfsiz va sog'lom ish sharoitlariga ega bo'lishi, ular uchun mos bo'lgan ish vaqti,



dam olish va ta'tilni ta'minlash mehnatga haq to'lash tizimining samarali ishlashini ta'minlaydi. Boshqa sohalarida, xususan, qishloq xo'jaligida va sanoat ishlab chiqarishda ishchilar uchun xavfsiz mehnat sharoitlari ko'proq ta'minlanishi kerak.

Shuningdek, kasb ta'limi va malaka oshirish sohasidagi imkoniyatlarni kengaytirish, ishchilarni mehnat bozorining talablariga moslashtirish zarurati ortib bormoqda. Bu, o'z navbatida, ishchilarni yuqori daromadli ishlar bilan ta'minlash va ularning iqtisodiy ijtimoiy maqomini oshirishga yordam beradi.

Mehnatga haq to'lash tizimida innovatsion yondashuvlar mavjud tizimni takomillashtirish va uning samaradorligini oshirish uchun muhim ahamiyatga ega. Ushbu yondashuvlar ishchilarning mehnat sharoitlarini yaxshilash, ish haqi tizimining shaffofligini ta'minlash, ijtimoiy adolatni o'rnatish va iqtisodiy barqarorlikni mustahkamlashga qaratilgan bo'ladi.

Birinchidan, raqamli tizimlar va blokcheyn texnologiyasi mehnatga haq to'lash tizimida innovatsion yondashuvlarning asosiy qismlaridan biridir. Raqamli tizimlar orqali ishchilarning ish haqi va ijtimoiy to'lovlari to'g'risida ma'lumotlar avtomatik ravishda yangilanib boradi. Bu tizimlar shaffoflikni ta'minlash, ish haqi to'lovlarining kechikishiga yo'l qo'ymaslik va ishchilarning haq to'lash jarayoniga ishonchini oshirish imkonini beradi. Shuningdek, blokcheyn texnologiyasi yordamida mehnatga haq to'lash va boshqa moliyaviy operatsiyalarni xavfsiz va aniq tarzda amalga oshirish mumkin. Bunday texnologiyalar orqali ishlovchilar o'z ish haqlarini avtomatik tarzda va o'z vaqtida olishlari mumkin, bu esa tizimning samaradorligini oshiradi.

Ikkinchidan, intellektual tizimlar va sun'iy intellekt yordamida ishchilarning ish faoliyatini baholash va mehnat shartlarini yaxshilash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish mumkin. Sun'iy intellekt ishchilarning faoliyatini va samaradorligini tahlil qilib, mehnatga haq to'lashni yaxshilash uchun aniq tavsiyalar beradi. Bu esa ish haqi va mukofotlar tizimini yaxshilashga yordam beradi. Shuningdek, yosh mutaxassislar uchun malaka oshirish va ta'lim dasturlari tashkil etish, yangi texnologiyalarni o'rganish va ularni ish jarayonida qo'llashni kengaytirish tizimni rivojlantirishga yordam beradi.



Bundan tashqari, "flexible" (moslashuvchan) ish haqi tizimlari joriy etilishi mumkin, bunda ishchilar o'z ish vaqti, dam olish kunlari va ish haqi miqdorini moslashuvchan ravishda belgilash imkoniyatiga ega bo'ladilar. Bunday tizimlar ishchilarning ehtiyojlariga mos kelib, ularning ishga bo'lgan motivatsiyasini oshiradi va ish sharoitlarini yaxshilashga yordam beradi.

Davlat organlarining tizimni yanada samarali boshqarish uchun tavsiyalar: Davlat organlarining tizimni samarali boshqarish uchun bir qator tavsiyalar mavjud. Birinchidan, mehnat qonunchiligi va mehnatga haq to'lash tizimi bo'yicha muntazam tahlillar o'tkazilishi kerak. Davlat organlari ish haqi to'lovlarining o'z vaqtida amalga oshirilishini ta'minlash uchun nazoratni kuchaytirishlari zarur. Bu o'z ichiga Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligi tomonidan amalga oshiriladigan monitoring va auditlarni kiritadi. Shuningdek, mehnat kodeksining takomillashtirilishi va uning yangi iqtisodiy sharoitlarga moslashtirilishi zarur.

Ikkinchidan, davlat organlari o'rtasida hamkorlikni kuchaytirish zarur. O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi bir nechta tashkilotlar o'rtasida boshqariladi, shuning uchun bu organlar o'rtasidagi hamkorlikni yaxshilash, axborot almashish tizimlarini optimallashtirish va mehnat bozorining holatini muntazam ravishda tahlil qilish muhimdir. Shuningdek, davlat organlari ishchilarning ijtimoiy ta'minotini kengaytirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va kasbiy malaka oshirishni tashkil etish borasida ko'proq chora-tadbirlar ko'rishlari zarur.

Bundan tashqari, ish haqi tizimining shaffofligini oshirish uchun raqamli tizimlarni joriy qilish zarur. Davlat organlari ish haqi va ijtimoiy to'lovlar tizimining shaffofligini ta'minlash maqsadida raqamli platformalarni ishlab chiqishlari kerak. Bu orqali ishchilar va ish beruvchilar uchun oson va aniq to'lov tizimlarini yaratish mumkin bo'ladi.

Shuningdek, ishchi kuchining malakasini oshirish va ta'lim tizimini yangilash davlat organlari tomonidan amalga oshiriladigan islohotlar qatoriga kirishi kerak. Kasbiy ta'lim va malaka oshirish dasturlari yordamida ishchilarni yangi texnologiyalar bilan tanishtirish va mehnat bozoridagi talablarni qondirish mumkin.

**Xulosa**

O'zbekistonda mehnatga haq to'lash tizimi mehnat bozorining samarali va adolatli ishlashini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Tizimni takomillashtirish, innovatsion yondashuvlar va zamonaviy texnologiyalarni qo'llash orqali ishchilarning mehnat sharoitlarini yaxshilash, ish haqi tizimining shaffofligini oshirish va ijtimoiy himoyani kuchaytirish mumkin. Davlat organlari o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish, mehnat qonunchiligi va tizimni doimiy ravishda takomillashtirish jarayoni orqali mehnatga haq to'lash tizimining samaradorligini oshirish va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashga erishish mumkin.

MANBALAR RO'YXATI

1. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI MEHNAT KODEKSI (2019). - [HTTPS://LEX.UZ/DOCS/455013](https://lex.uz/docs/455013)
2. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTI FARMONI "MEHNATGA HAQ TO'LASHNI TAKOMILLASHTIRISHGA DOIR CHORA-TADBIRLAR TO'G'RISIDA" (2020). - [HTTPS://WWW.LEX.UZ/DOCS/4847448](https://www.lex.uz/docs/4847448)
3. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI VAZIRLAR MAHKAMASI QARORI "MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMINI RIVOJLANTIRISH BO'YICHA CHORA-TADBIRLAR TO'G'RISIDA" (2021). - [HTTPS://WWW.LEX.UZ/DOCS/4802298](https://www.lex.uz/docs/4802298)
4. G'ULOMOV, A. (2020). MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMI VA UNING IQTISODIY SAMARADORLIGI. *IQTISODIYOT VA MEHNAT* (4), 12-15.
5. ISLOMOV, F. (2019). MEHNAT QONUNCHILIGI VA UNING AMALIYOTDA QO'LLANILISHI. *MEHNAT HUQUQI VA IJTIMOIIY HIMOYA* (6), 33-35.
6. QODIROV, T. (2021). INNOVATSION YONDASHUVLAR VA RAQAMLI TIZIMLAR: MEHNATGA HAQ TO'LASHNI MODERNIZATSIYA QILISH. *TEXNOLOGIK RIVOJLANISH* (3), 41-43.



7. RUSTAMOV, M. (2022). O'ZBEKISTONDA MEHNAT BOZORIDAGI INNOVATSIYALAR: XUSUSIYATLAR VA MUAMMOLAR. *O'ZBEKISTON IQTISODIYOTI* (2), 56-59.
8. TOHIROV, B. (2020). MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMI VA DAVLAT ORGANLARI. *IJTIMOIIY SIYOSAT* (5), 22-24.
9. XODJAYEVA, N. (2018). MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMINING SAMARADORLIGINI OSHIRISH UCHUN DAVLAT ORGANLARINING ROLI. *O'ZBEKISTON HUQUQI* (4), 14-16.