

O‘ZBEKISTON VA YAPONIYA QONUNCHILIGIDA MEHNATGA HAQ TO‘LASH TIZIMINING QIYOSIY - HUQUQIY TAHLILI

Mansurov Oybek Olim o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

Mehnat huquqi magistranti

Email: oybekjono585@gmail.com

Ma'lumki har bir jamiyatda inson o'z ehtiyojlarini qondirish uchun mehnat qiladi va bu mehnati ortidan uning haqqini oladi. Bu esa jamiyatning iqtisodiy holatini bir maromda saqlash imkonini beradi. Biz ushbu tezisda ko'rishimiz kerak bo'lgan davlat - Yaponiya davlatida ham mehnatga haq to'lash tizimining o'ziga xos xususiyatlariga duch kelamiz. Xususan, uzoq muddatli bandlik amaliyoti Yaponiyadagi ish haqi tizimiga kuchli ta'sir ko'rsatgan. Boshqa mamlakatlarda ish haqi odatda ish mazmuni va bajarilgan ishlar hajmiga qarab belgilanadi. Yaponiyada esa ish haqini belgilashdagi hal qiluvchi omil xodim tomonidan bajarilgan ishga emas, balki uning shaxsiy fazilatlariga bog'liq bo'ladi.

Bir vaqtlar bularga xodimning yoshi va ish staji (xizmat davomiyligi) kirar edi, so'nggi vaqtlarda, xodimning o'z vazifalarini bajarishi bo'yicha malakasi, ichki sertifikatlash va "mahoratga asoslangan baholash tizimi [shoku-noshikaku seido]" deb ataladigan baholash mezoni orqali o'lchanmoqda. Boshqacha so'z bilan aytganda, Yaponiyada ish haqi ish uchun emas, balki shaxs uchun to'lanadi. Shu sababli, agar xodim korxonada doirasidagi bir ishdan boshqa ishga o'tkazilib ishning mazmuni o'zgartirilsa ham, xodimning asosiy ish haqi miqdori bir xil bo'lib qolaveradi, chunki ish haqi xodimning lavozimiga emas, balki uning shaxsiga jumladan, kasbiy malaka va bilim darajasiga muvofiq tarzda to'lanadi. Mazkur ish haqi tizimi transferlar orqali Yaponiya mehnat munosabatlaridagi ichki va funksional moslashuvchanlikni ta'minlaydi¹.

Hozirgi kundagi Yaponiyaning mehnatga haq to'lash tizimi ish stajiga asoslangan oddiy ish haqi tizimi emas, balki malakaga asoslangan baholash tizimi asosida o'lchanadigan ishchining kompetentligini baholab beradigan tizimdir. Biroq shunga qaramasdan, hozirgi kunga qadar ish staji malakaga asoslangan baholash tizimida ish haqiga ta'sir qiluvchi eng muhim omillardan biri bo'lib qolmoqda. Natijada yaponiyalik oddiy ishchining ish haqi profilida keskin egri chiziqli ko'rinish paydo

¹ Takashi Araki, Yaponiyada mehnat va bandlik huquqi, ananaviy modelning o'zgarishi. Toshkent 2022.

bo'ldi. Bunday egri ish haqi chizig'i boshqa mamlakatlardagi oq yoqali ishchilar orasida ham kam uchraydi, o'ziga xos jihat shundaki, yaponiyalik oddiy ko'k yoqali ishchilarning ish haqi egri chizig'i ham xuddi shunday naqshga ega. Aksincha, muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlovchi xodimlarning ish haqi profili bir tekisligicha qolmoqda.

Bundan tashqari, biz bu qiyosiy – huquqiy tahlil davomida bir qancha Yaponiyadagi mehnat munosabatlarining o'ziga xosliklarini ko'rishimiz mumkin. Boshqacha qilib aytadigan bo'lsak, Yaponiyaning ish stajiga asoslangan ish haqi tizimida yosh ishchilar kam maosh olish orqali o'z kompaniyasiga sarmoya kiritdilar va ish haqining kam to'langan ushbu qismi keyinchalik ishchilar yuqoriroq darajaga yetganida, ularga ortiqcha to'lov shaklida qaytariladi. Shu sababli mazkur tizim ishchilarning o'z ish beruvchilarini o'zgartirishga bo'lgan xohishlariga mustahkam to'siq qo'yadi. Bundan farqli o'laroq, muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlovchi xodimlar yuqori soatlik stavkalarga muvofiq gorizontol harakatchanlikni namoyish etadilar. Boshqacha qilib aytganda, nomuayyan muddatga mo'ljallab tuziladigan mehnat shartnomasi asosida ishlovchi xodimlarning ish haqi ichki mehnat bozori mexanizmi asosida belgilanadi, muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlovchi xodimlarning ish haqi esa tashqi mehnat bozori mexanizmi bilan tartibga solinadi.

Hozirgi vaqtda asosiy ish haqi normal tarzda ikki xil ish haqidan iborat bo'ladi: xodimlarning yoshi yoki ish stajiga qarab avtomatik ravishda ortib boradigan yosh va ish stajiga asoslangan ish haqi; malakaga asoslangan ish haqi "Malakaga asoslangan baholash tizimi" asosida aniqlanadi.

"Malakaga asoslangan baholash tizimi" - bu xodimning malaka darajasini va raqobatbardoshligini rivojlantirishni tabaqalashtirilgan tarzda baholashga asoslangan ish haqi tizimi. Umr bo'yi ish bilan ta'minlash amaliyotini ishchilarni samaradorligi va malakasiga qarab mukofotlash zarurati bilan uyg'unlashtirish maqsadida mazkur ish haqi tizimi ko'plab yapon kompaniyalarida keng qo'llaniladi². Ushbu rejaga muvofiq, muayyan o'lchamdagi darajalar (masalan, A-G) joriy etilgan bo'lib, ular keyinchalik kichik darajalarga (A1-A5, B1-B5 va bosh-qalar) bo'linadi. O'rta maktab bitiruvchisi A1 darajasidan, universitet bitiruvchisi esa B1 darajasidan ishni boshlashi mumkin. Muayyan shaxs ma'lum bir past darajali ishda maksimal muddat vaqt o'tkazgandan so'ng, u avtomatik ravishda yuqori darajaga ko'tarilishi mumkin, shu bilan bir qatorda, mehnat natijasi a'lo bo'lgan ishchining darajasi qisqa vaqt ichida ko'tariladi, shuningdek, ba'zan ayrim darajalar tashlab ketilib, to'g'ridan to'g'ri yuqori darajaga o'tkazilishi mumkin. Yuqoriroq darajaga ko'tarilish uchun xodimlar ma'lum shartlarga

² Takeshi Inagami, Japanese Workplace Industrial Relations 17 (The Japan Institute of Labor, 1988); Kazuo Koike, Human Resource Development 81 (Japanese Economy & Labor Series No. 2) (The Japan Institute of Labor, 1997).

javob berishlari, baholashdan o'tishlari va kerakli tayyorgarliklarni o'tashlari lozim. Yuqori darajalar yoki kichik darajalarga ko'tarilish ish beruvchi tomonidan o'tkaziladigan ish samaradorligini baholash natijalari, shuningdek, xodimning ish staji davomiyligi asosida hal qilinadi.

Shu bilan birga, malakaga asoslangan baholash tizimidagi ishlarining samaradorligini baholash asta-sekin rivojlanib, uzoq xizmat ko'rsatish darajasi- ga asoslangan baholashdan deyarli farqlanmay qoldi. Yapon jamoaviy ish muhitida insonning individual ish faoliyatini baholash qiyin, bunda ish staji eng xolis va maqbul mezon sanaladi.

Biroq so'nggi paytlardagi global raqobat kuchaygan sharoitda ish haqini tubdan isloh qilish va ish haqi unumdorligiga nisbatan balandroq bo'lgan o'rta va yuqori lavozimdagi ishchilar muammosini hal qilish uchun ish haqini tubdan isloh qilish zarurati yuzaga keldi. Ishchilarning individual natijalariga qarab ularning mehnatiga haq to'lash ish staji davomiyligiga asoslangan holda haq to'lashdan adolatliroq, deb e'tirof etilmoqda. Shunga ko'ra, kompaniyalar ko'proq individual ish haqi tizimlarini, masalan, ish beruvchi va yakka tartibdagi ishchi o'rtasidagi kelishuv bilan belgilanadigan yillik ish haqi tizimi singari tizimni joriy qilmoqdalar shuningdek, "ixtiyoriy ish sxemasi"ga ko'ra xodimning ish haqi ishlagan soatlar soniga emas, balki uning unumdorligiga qarab belgilanadi.

Demak, individuallashtirilgan va bajarilgan ishning natijasiga qarab belgilanadigan mehnatga haq to'lash tizimi asta-sekinlik bilan ish stajiga asoslangan jamoaviy ish haqi tizimining o'rnini egallab bormoqda va bu tendentsiya tobora yaqqol namoyon bo'lmoqda.

Yaponiyada jamoaviy mehnat munosabatlari va jamoaviy muzokaralarning eng muhim xususiyati uning nomarkazlashtirilgan tizimi bo'lib, u korxonalar kasaba uyushmasi harakati ruhini o'zida aks ettiradi³.

Ushbu amaliyot bilan mos ravishda O'zbekiston qonunchiligidagi mehnatga haq to'lash tizimining xususiyatlarini ko'rib chiqamiz. Bunda asosan, normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan munosabatlar o'z rolini ko'rsatadi. Bizning qonunchiligimizga ko'ra, Mehnat haqining miqdori ish beruvchi va xodimning o'zaro kelishuvi bo'yicha belgilanadi. Mehnat haqi xodimning ishlagan davri va bajargan ishi uchun beriladi. Mehnat haqi shakli va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, rag'batlantirish tarzidagi to'lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal hujjatlarda belgilanadi. Mehnatga haq, qoida tariqasida, pul shaklida to'lanadi.

³ See generally, Kazuo Sugeno & Yasuo Suwa, The Three Faces of Enterprise Unions: The Status of Unions in Contemporary Japan (JILL Forum Paper No. 6) (The Japan International Labor Law Forum, 1996).

Xodimlarga ish haqi ular ishlayotgan joyda to'lanadi.

Ish haqini taqiqlangan shakllarda to'laganlik uchun mansabdor shaxslarga ma'muriy jarima belgilangan.

Mehnatga haq to'lash qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdoridan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

Mehnatga haq to'lash muddatlari har yarim oyda bir martadan kam bo'lishi mumkin emas. Qoida tariqasida har oyning 15 sanasida avans to'lovi, keyingi oyning 5 sanasigacha oylik maosh beriladi.

Mehnatga haq to'lash shartlari xodimning roziligi bilan yoki rozilgisiz o'zgartirilishi mumkin.

Mehnatga haq to'lashning shartlarini xodim uchun noqulay tomonga o'zgartirishga uning roziligi bilan amalga oshiriladi.

Quyidagi hollarda xodimning rozilgisiz mehnatga haq to'lash shartlari o'zgartirilishi mumkin:

- texnologiyada, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishi natijasida avvalgi shartlarini saqlab qolish mumkin bo'lmasa;

- qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda yo'l qo'yilishi mumkin.

Bo'lajak o'zgartirish haqida xodim kamida 2 oy oldin ogohlantiriladi.

Xodimning mehnat haqidan ushlab qolish uning yozma roziligi bilan yoki sudning qaroriga ko'ra amalga oshirilishi mumkin.

Xodimning rozilgisiz mehnat haqidan quyidagi hollarda ushlab qolinishi mumkin.

- belgilangan soliqlar va boshqa majburiy to'lovlarni undirish uchun;
- sudning qarorlari va boshqa ijro hujjatlarini ijro etish uchun;
- oldindan berilgan maqsadli pullar bo'yicha hisob-kitob qilish hamda ortiqcha to'langan summani qaytarib olish uchun;

- mehnat ta'tili bo'yicha hisob-kitob qilish uchun;

- xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan zararni qoplash uchun;

- intizomiy jazo tariqasida tayinlangan jarimani undirish uchun.

Tabiiy-iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda mehnat haqiga rayon koeffitsientlari va ustamalar belgilanadi⁴.

Muxtasar qilib aytganda, Yaponiya mehnatga haq to'lashning o'ziga xos xususiyatlarini O'zbekiston qonunchiligiga va mehnat munosabatlariga kiritsak bu nafaqat biz uchun bir xorijiy tajriba bo'ladi balki xodimlar uchun bir qancha qulayliklar yaratishimizga sabab bo'ladi, zero hech qachon amaliy hamkorlik dasturi va qiyosiy tahlil zarar keltirmaydi. Har kim mehnat qilishga va qilgan mehnatiga yarasha haq olishga haqli.

⁴ <https://advice.uz/oz/news>