



QISHLOQ XO'JALIGI SOHASIDA XODIMLARGA BERILADIGAN KAFOLAT VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARINI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH

Axtamov Qodir Sobirovich

Toshkent davlat agrar universiteti yurisprudensiya
yo'nalishi 2-bosqich talabasi
Tel:+998992604224

Xudoyberdiyeva Zinat Xayrullo qizi

Toshkent davlat agrar universiteti yurisprudensiya
yo'nalishi 2-bosqich talabasi
Tel:+998502220298

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20808706>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 18-iyun 2026 yil
Ma'qullandi: 20-iyun 2026 yil
Nashr qilindi: 22-iyun 2026 yil

KEY WORDS

qishloq xo'jaligi, mehnat huquqi, kafolat to'lovlari, kompensatsiya to'lovlari, mavsumiy mehnat, norasmiy bandlik, fermer xo'jaligi, mehnat munosabatlari, ijtimoiy himoya, qonunchilik.

ABSTRACT

Mazkur ilmiy maqolada qishloq xo'jaligi sohasida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan xodimlarga beriladigan kafolat va kompensatsiya to'lovlarining huquqiy asoslari hamda ularni amaliyotda qo'llash bilan bog'liq muammolar tahlil qilingan. Tadqiqotda iqlim o'zgarishi, mehnatning mavsumiy xususiyati va norasmiy bandlik sharoitida xodimlarning mehnat huquqlari hamda ijtimoiy kafolatlarini ta'minlash masalalari yoritilgan. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va sohaga oid normativ-huquqiy hujjatlar asosida kafolat va kompensatsiya to'lovlarini tartibga solish amaliyotidagi mavjud kamchiliklar tahlil qilinib, mehnat munosabatlarini rasmiylashtirish, xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish hamda qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Bugungi kunda, tobora rivojlanib borayotgan davrda, iqtisodiyotning o'sishiga eng katta ta'sir ko'rsatayotgan tarmoqlarda biri bu qishloq xo'jaligidir. Aynan ushbu soha orqali dunyo mamlakatlarida eksport va import darajasi yuqori ko'rsatkichga chiqqani va yetishtirilayotgan mahsulotlar hajmi ortganini ko'rishimiz mumkin. Ammo so'nggi yillarda iqlim o'zgarishi omili, ko'plab davlatlar qishloq xo'jaligida yetishtiriladigan oziq-ovqat mahsulotlari miqdoriga hamda mazkur sohada mehnat faoliyatini olib borayotgan insonlar hayotiga ham o'z ta'sirini o'tkazmoqda. Dunyoda aholi soni oshib borayotgan bir paytda, qishloq xo'jaligi sohasidagi muammolarni keng ilmiy tadqiq etish va bu sohadagi munosabatlarni har tomonlama, huquqiy tartibga solish muhim ahamiyatga ega. Ma'lumotlarga qaraganda, **2050-yilga borib, yer yuzi aholisi soni 10 mlrd kishiga yetishi kutilmoqda.** Bu esa aholini eng muhim ehtiyoji oziq-ovqat mahsulotlari bilan ta'minlash zaruriyatini yuzaga keltiradi. Mazkur omil, qishloq xo'jaligi sohasiga har qachongidanda ko'proq e'tibor berilishi lozimligini talab qiladi. Aholini sifatli oziq-ovqat mahsulotlari bilan ta'minlash, shu jumladan, ish o'rinlari yaratish, turli ijtimoiy

muammolarni hal qilishda qishloq xo'jaligi sohasida band bo'lgan subyektlar faoliyatida yuzaga kelayotgan huquqiy muammolarni hal etishimiz lozim.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, **2024-yil 1-sentabr holatiga ko'ra**, O'zbekiston Respublikasida fermer xo'jaliklari soni **89990** tani tashkil etmoqda. Yuridik shaxs sifatida davlat ro'yxatidan o'tib, faoliyat ko'rsatayotgan **oilaviy korxonalar soni 2024-yil 1-sentabr holatiga ko'ra, 43,1 mingtani** tashkil etdi. Shundan **3157 tasi qishloq, o'rmon va baliqchilik xo'jaligi** sohasidagi oilaviy korxonalar hisobiga to'g'ri kelmoqda. **O'zbekiston Respublikasida** qishloq xo'jaligi sohasida band bo'lgan aholi soni **3,5 mlndan ortiqni** tashkil etayotgan bo'lsa, **Polshada 3,4 mlndan ortiq, Turkiyada 10 mlndan ortiq, AQSHda 18,3 mln kishi**, butun **dunyo aholisi** bo'yicha bu ko'rsatkich **1,3 mlrddan ortiqni** tashkil etmoqda. Ushbu raqamlar shuni anglatadiki, qishloq xo'jaligi sohasida mehnat munosabatlarini tartibga solish, soha xodimlari mehnatini rag'batlantirish, ularga kafolat va kompensatsiya to'lovlarini amalga oshirish nafaqat xodimlar bandligini ta'minlashga xizmat qilishi, balki mamlakatning asosiy iqtisodiy ko'rsatkichlari rivojlanishiga muhim ta'sir ko'rsatadi.

O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlarida qishloq xo'jaligi sohasi vakillari mehnatini tartibga solish hamda ularga kafolat va kompensatsiya to'lovlari berishda quyidagi normalar belgilangan. Jumladan **"Fermer xo'jaligi to'g'risida"gi qonunning 23-moddasi** "Fermer xo'jaligi xodimlarining mehnatiga haq to'lash taraflarining kelishuviga ko'ra pul hamda natura tarzida, qonunchilikda mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilangan miqdordan oz bo'lmagan miqdorda belgilanadi."

Qonunning 35-moddasi "Xodimning mehnat majburiyatlarini bajarishi munosabati bilan uning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zarar uchun javobgar qayta tashkil etilayotgan yoki tugatilayotgan fermer xo'jaligida mablag' bo'lmagan yoxud yetarli bo'lmagan taqdirda, undirilishi lozim bo'lgan summalar qonunchilikda nazarda tutilgan tartibda davlat tomonidan to'lanadi."

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksida qishloq xo'jaligida ishlovchilarga kompensatsiya to'lovlari haqida ma'lumot berilgan, xususan;

Kodeksning 288-moddasida Sayyor xususiyatga ega ish uchun ustamalar quyidagi eng kam miqdorlarda belgilanadi:

tashkilot joylashgan joydan ish joyiga (obyektga) yetib borish va orqaga qaytish uchun safar kun davomida uch soatdan kam bo'lmagan va ish vaqtidan tashqari vaqtda amalga oshirilgan hollarda, — qonunchilikda belgilangan sutkalik stavkaning sakson foizigacha va sakson foizi miqdorida, uch soatdan kam bo'lgan hollarda esa qirq foizigacha va qirq foizi miqdorida;

ishlarni yo'lda bajarish bilan bog'liq safar chog'ida — yo'lda o'tgan har bir kun uchun oylik tarif stavkasining (maoshning) bir yarim foizi, yo'lovchi poyezdlariga, pochta-bagaj poyezdlariga, yo'lovchi poyezdlari va pochta vagonlarining restoran-vagonlarida (kafefetlarda) xizmat ko'rsatuvchi xodimlarga esa uch foizi miqdorida;

agar xodimlar bir oyda o'n ikki va undan ortiq kun safarda bo'lsa, — qonunchilikda belgilangan sutkalik normaning yigirma foizigacha, agar bir oyda o'n ikki kundan kam safarda bo'lsa, — sayyor xususiyatga ega sharoitlardagi ishning bir sutkasi uchun oylik tarif stavkasining (maoshning) o'n besh foizigacha miqdorda.

Ko'chib yurish xususiyatiga ega ish uchun ustama quyidagi eng kam miqdorlarda belgilanadi:

olis obyektlarda bo'lish kunlarida — har bir to'liq ishlangan ish kuni (smena) uchun xodim kunlik stavkasining o'ttiz foizigacha;

obyekt joylashgan yerga borish va orqaga qaytish kunlarida — xodimning kunlik tarif stavkasi miqdorida.

Dala sharoitlaridagi ish uchun dala nafaqasi quyidagi miqdorlardan kam bo'lmagan miqdorda to'lanadi:

bevosita dala ishlari o'tkaziladigan obyektlarda, tashkilotning daladagi bazaviy shaharchasidan tashqarida ishlaganda — kunlik mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining yetti foizi;

tashkilotlarning daladagi bazaviy shaharchalarida bajariladigan ish uchun — kunlik mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining ikki foizi.

Vaxta usulidagi ish uchun oylik mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining ellik foizidan kam bo'lmagan miqdorda ustama belgilanadi.

Jamoa shartnomasi yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan ichki hujjat yoxud xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv bilan ushbu moddaning ikkinchi, uchinchi va to'rtinchi qismlarida nazarda tutilganidan ko'proq miqdorda kompensatsiyalar belgilanishi mumkin. Bunda ushbu moddada belgilangan miqdorlardan ortiq bo'lgan to'lovlarga soliq to'g'risidagi qonunchilikka muvofiq soliq solinishi lozim.

Mehnat kodeksi 493-moddasiga asosan mavsumiy xodimlar ishning har bir oyi uchun kamida ikki kalendar kun hisobidan haq to'lanadigan mehnat ta'tili olish huquqiga ega. Agar mavsumiy xodim to'liq mavsum ishlagan bo'lsa, unga keyinchalik mehnat shartnomasini bekor qilgan holda haq to'lanadigan mehnat ta'tili beriladi. Bu holda ta'tilning oxirgi kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda haq to'lanadigan mehnat ta'tili o'rniga mavsumiy xodimga uning xohishiga ko'ra pulli kompensatsiya to'lanadi. Agar mavsumiy xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mavsum tugagunga qadar muddatidan oldin bekor qilinsa, mehnat shartnomasini bekor qilish chog'ida unga foydalanilmagan mehnat ta'tili uchun ishlab berilgan vaqtga mutanosib ravishda kompensatsiya to'lanadi.

Birinchidan, qishloq xo'jaligida mehnatning mavsumiy ekanligi xodimlar daromadining beqarorligiga olib keladi. Ko'pchilik ishchilar yilning ma'lum paytida ish bilan ta'minlanadi, qolgan vaqtda esa barqaror daromadga ega bo'lmaydi. Bu esa kafolat to'lovlari, jumladan, o'rtacha ish haqini saqlash bilan bog'liq mexanizmlarning to'liq ishlamasligiga sabab bo'ladi. Doimiy mehnat shartnomasi mavjud emasligi sababli, xodimlar mehnat ta'tili va vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha to'lovlar yoki ishdan bo'shatishda kafolatli to'lovlardan foydalana olishmaydi.

Ikkinchidan, amaliyotda ko'pchilik ishchilar bilan mehnat munosabatlari rasmiylashtirilmaydi. Shuning uchun xodimlar qonunchilikda nazarda tutilgan kafolat va kompensatsiya to'lovlarini talab qilish imkoniyatidan mahrum bo'lishiga olib keladi. Mehnat shartnomasi tuzilmagan holatda ish beruvchi tomonidan ish vaqti, dam olish vaqti, mehnat ta'tili kabi normalarga rioya etilmaydi.

Uchinchidan, ko'p holatlarda qishloq xo'jaligida ish haqini natura shaklida, ya'ni yetishtirilgan mahsulot bilan to'lash holatlari ham uchrab turadi. Bunday amaliyot xodimning real pul daromadini kamaytirishi, ijtimoiy holatining og'irlashishini keltirib chiqarilishiga

sabab boladi. Bu esa kelgusida pensiya va boshqa ijtimoiy ta'minot huquqlari buzulishiga olib keladi.

To'rtinchidan, mehnat sharoitlarining og'irligi, zararli dala ishlari, kimyoviy, zaharli moddalar bilan ishlash, uzoq vaqt ochiq havoda mehnat qilish xodimlar sog'lig'iga salbiy ta'sir ko'rsatishi xavfi yuqori. Shu sababli, qonunchilikda og'ir va zararli mehnat sharoitlari uchun alohida qo'shimcha to'lovlar, qisqartirilgan ish vaqti yoki qo'shimcha ta'til nazarda tutilgan bo'lishiga qaramay, amaliyotda bu kafolat va kompensatsiyalar yetarli darajada ta'minlanmaydi yoki umuman to'lanmaydi.

Beshinchidan, ish vaqti va dam olish vaqti bilan bog'liq muammolar ham mavjud. Mavsumiy ishlarning ko'pligi sababli ish kuni ko'pincha uzaytiriladi, biroq ortiqcha ishlangan vaqt yoki bayram kunlari uchun qo'shimcha haq to'lanmasligi holatlari kuzatiladi. Bu holat mehnat qonunchiligi talablariga zid bo'lib, xodimlarning huquqlarini buzadi.

Bundan tashqari, ayrim toifadagi xodimlarga berilishi lozim bo'lgan uzaytirilgan mehnat ta'tillarini pulli kompensatsiya bilan almashtirish masalasida ham cheklovlar va amaliy qiyinchiliklar mavjud. Qonun bilan belgilangan ta'til huquqi to'liq ta'minlanmagan hollarda xodimning mehnat va dam olish huquqi muvozanati buziladi.

Yuqoridagi muammolar, qishloq xo'jaligi sohasida mehnat qilayotgan xodimlarning ijtimoiy himoyasi yetarli darajada ta'minlanmayotganini ko'rsatadi. Mazkur kamchiliklarni bartaraf etish uchun, eng avvalo, mehnat munosabatlarini rasmiylashtirishni kuchaytirish, ish haqini to'liq pul shaklida to'lashni ta'minlash, nazorat organlari faoliyatini samarali tashkil etish hamda ish beruvchilarning mehnat qonunchiligi bo'yicha huquqiy savodxonligini oshirish zarur. Shuningdek, og'ir va zararli mehnat sharoitlarida ishlovchi xodimlar uchun qo'shimcha kafolat va kompensatsiya mexanizmlarini amalda to'liq joriy etish muhim ahamiyat kasb etadi.

Shunday qilib, qishloq xo'jaligi sohasida kafolat va kompensatsiya to'lovlari bilan bog'liq muammolar tizimli yondashuvni talab etadi. Qonunchilik normalarining amaliy ijrosini ta'minlash orqali xodimlarning mehnat huquqlarini samarali himoya qilish mumkin.

Xalqaro mehnat standartlari (XMT)

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan qabul qilingan konvensiyalar qishloq xo'jaligi xodimlari uchun quyidagi kafolatlarni belgilaydi:

Ishlab chiqarishdagi jarohatlar: **12-sonli konvensiyaga muvofiq**, a'zo davlatlar barcha qishloq xo'jaligi yollanma ishchilariga baxtsiz hodisalar uchun tovon puli (kompensatsiya) to'lash tizimini joriy etishi shart.

Mehnat inspeksiyasi: **129-sonli konvensiya** qishloq xo'jaligida mehnat sharoitlarini nazorat qilish tizimini yaratishni talab qiladi.

Xavfsizlik va gigiyena: Ish beruvchi xodimlarni maxsus kiyim-kechak, himoya vositalari bilan ta'minlashi va xavfsiz mehnat sharoitini yaratishi shart.

2. Yevropa Ittifoqi (EI) tajribasi

EI mamlakatlarida "**Ijtimoiy shartlilik**" (**social conditionality**) tamoyili joriy etilgan:

Ijtimoiy himoya: Germaniya, Fransiya va Shvetsiya kabi davlatlarda qishloq xo'jaligi xodimlari uchun maxsus ijtimoiy sug'urta tizimlari mavjud bo'lib, ular keksayganida pensiya, kasallik varaqasi va ishsizlik nafaqalarini kafolatlaydi.

Mehnat huquqlari: 2025-yildan boshlab EI qishloq xo'jaligi jamg'armasidan (CAP) mablag' oluvchi fermerlar xodimlarga yozma mehnat shartnomasi va xavfsiz ish muhitini ta'minlashi shart.

3. AQSh va boshqa davlatlar

Eng kam ish haqi: AQShning "*Adolatli mehnat standartlari to'g'risidagi qonuni*" (FLSA) ko'pchilik qishloq xo'jaligi ishchilari uchun federal eng kam ish haqini (soatiga 7.25 dollar) belgilaydi.

Mavsumiy ishchilar himoyasi: MSPA (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act) qonuni orqali xodimlarning turar joyi, transporti va ish haqi to'lanishi kafolatlanadi.

Turar joy va sharoit: Ayrim arab mamlakatlarida (masalan, Iordaniya) ish beruvchi xodimlarga bepul va munosib turar joy taqdim etishi qonun bilan mustahkamlangan.

Asosiy kompensatsiya turlari:

Zararli mehnat sharoiti uchun: Kimyoviy moddalar (pestitsidlar) bilan ishlaganda qo'shimcha haq va qisqartirilgan ish vaqti.

Mavsumiy kompensatsiyalar: Ish yakunlanganda yoki vaqtinchalik ishsizlik davrida beriladigan nafaqalar.

Tibbiy sug'urta: Kasbiy kasalliklar xavfi yuqori bo'lgani sababli ish beruvchi hisobidan sug'urta polislari.

Xulosa

Qishloq xo'jaligi sohasida band bo'lgan xodimlarga taqdim etiladigan kafolat va kompensatsiya to'lovlari ularning konstitutsiyaviy hamda mehnat qonunchiligida mustahkamlangan huquqlarini ta'minlashda muhim institutsional mexanizm hisoblanadi. Mazkur tadqiqot jarayonida aniqlanishicha, ushbu sohada mehnatning mavsumiy xususiyatga egaligi, norasmiy bandlik ulushining yuqoriligi, mehnat munosabatlarining yetarli darajada huquqiy rasmiylashtirilmasligi, shuningdek, ish haqining natura (mahsulot) shaklida to'lanishi kabi omillar tizimli muammolarni yuzaga keltirmoqda. Qayd etilgan holatlar xodimlarning mehnat ta'tili, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi, ijtimoiy sug'urta to'lovlari hamda amaldagi qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa ijtimoiy kafolatlardan to'liq va samarali foydalanish imkoniyatlarini sezilarli darajada cheklamoqda. Natijada, qishloq xo'jaligi xodimlarining ijtimoiy himoya darajasi pasayib, ularning mehnat huquqlari real ta'minlanishi bilan normativ jihatdan belgilangan kafolatlar o'rtasida tafovut yuzaga kelmoqda. Shuningdek, og'ir, zararli va noqulay mehnat sharoitlari uchun belgilangan kompensatsiya to'lovlarining amaliyotda yetarli darajada qo'llanilmayotgani yoki to'liq ta'minlanmayotgani ushbu sohada ijtimoiy adolat tamoyillarining to'laqonli amalga oshirilishiga to'sqinlik qilmoqda. Bu esa qishloq xo'jaligi xodimlarining ijtimoiy himoyasini zaiflashtiruvchi asosiy omillardan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. Umuman olganda, mazkur sohada kafolat va kompensatsiya mexanizmlarini takomillashtirish, mehnat munosabatlarini rasmiylashtirish darajasini oshirish hamda ijtimoiy sug'urta tizimining qamrovini kengaytirish qishloq xo'jaligi xodimlarining mehnat huquqlarini samarali ta'minlashning ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lib qolmoqda.

Yechim va takliflar

Avvalo, mehnat munosabatlarini to'liq rasmiylashtirishni ta'minlash ustuvor vazifa sifatida belgilanishi lozim. Bu borada **Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) 122-sonli "Bandlik siyosati to'g'risida"gi konvensiyasi hamda 129-sonli "Qishloq xo'jaligida mehnat inspeksiyasi to'g'risida"gi konvensiyasi** hamda Mehnat kodeksi talablaridan kelib

chiqib, qishloq xo'jaligi subyektlarida majburiy yozma mehnat shartnomalari tuzilishini qat'iy nazorat qilish zarur. Ayrim Yevropa Ittifoqi davlatlari tajribasida qo'llanilayotgan elektron mehnat shartnomalari va raqamli ro'yxatga olish tizimini joriy etish norasmiy bandlikni qisqartirishga xizmat qiladi.

Ikkinchidan, ish haqining natura shaklida to'lanishini bosqichma-bosqich cheklash va pul shaklida to'lash mexanizmlarini mustahkamlash zarur. **XMTning 95-sonli "Ish haqini himoya qilish to'g'risida"gi konvensiyasiga** muvofiq, ish haqi asosan pul shaklida to'lanishi kerak. Braziliya va Turkiya tajribasida qishloq xo'jaligi xodimlari uchun bank kartalari orqali majburiy to'lov tizimi joriy etilishi "soya iqtisodiyoti"ni kamaytirishga va ijtimoiy sug'urta badallarining to'liq undirilishiga ijobiy ta'sir ko'rsatgan.

Uchinchidan, og'ir va zararli mehnat sharoitlarida ishlovchi xodimlar uchun kompensatsiya va ustamalarni real ta'minlash mexanizmlarini kuchaytirish lozim. Bu borada Germaniya va Fransiya tajribasida qo'llanilayotgan kasbiy xavflarni majburiy sug'urtalash tizimini milliy qonunchilikka integratsiya qilish maqsadga muvofiq. **XMTning 184-sonli "Qishloq xo'jaligida xavfsizlik va sog'liqni saqlash to'g'risida"gi konvensiyasi** talablari asosida dala sharoitida mehnat xavfsizligi standartlarini ishlab chiqish va monitoring qilish tizimini takomillashtirish lozim.

Shuningdek, ish beruvchilar va xodimlarning mehnat qonunchiligi bo'yicha huquqiy savodxonligini oshirish, kasaba uyushmalari va fuqarolik jamiyati institutlari ishtirokini kengaytirish, jamoaviy shartnomalar amaliyotini rivojlantirish orqali ijtimoiy sheriklik mexanizmlarini mustahkamlash lozim. Skandinaviya mamlakatlari tajribasi shuni ko'rsatadiki, kuchli ijtimoiy dialog mehnat huquqlarining real ta'minlanishida muhim omil hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. — Toshkent, 28.10.2022
2. Fermer xo'jaligi to'g'risida: O'zbekiston Respublikasining Qonuni. — Toshkent sh., 2004-yil 26-avgust, 662-II-son.
3. International Labour Organization. Global Employment Trends in Agriculture. — Geneva, 2023.
4. Food and Agriculture Organization of the United Nations. The State of Food and Agriculture. — Rome, 2022.