

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ЮРИСТЛАР МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ МАРКАЗИ**

**“МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИЛИШИ:
НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ”**
*мавзусидаги илмий-амалий
конференция материаллари
(2023 йил 26 январь)*

Тошкент – 2023

УЎК-351.83

М-47

“Меҳнат қонунчилигини такомиллаштирилиши: назария ва амалиёт” илмий-амалий конференцияси материаллари. – Т.: Юристлар малакасини ошириш маркази, 2023.

Юристлар малакасини ошириш маркази Ўқув ва илмий-услубий кенгашнинг 2023 йил 1 майдаги мажлисида муҳокама қилинган ва маъқулланган (24-сон баённома).

Таҳрир ҳайъати:

Ш.М.Рабиев, Ш.К.Саидов, Х.С.Файзиев, Ш.Х.Хасанов

Тўпламда 2023 йил 26 январь куни Юристлар малакасини ошириш маркази томонидан “Меҳнат қонунчилигини такомиллаштирилиши: назария ва амалиёт” мавзусида ўтказилган илмий-амалий конференция материаллари жой олган.

Тўплам фан ва таълим соҳасини бошқаришга ваколатли давлат органлари, юридик фан ва ҳуқуқни қўллаш амалиёти билан боғлиқ мутасадди ташкилотлар ходимлари, ҳуқуқшунослик йўналишидаги олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари, докторантлар, мустақил изланувчилар, магистрлар ҳамда ушбу масалаларга қизиқувчи мутахассислар ва кенг жамоатчилик учун мўлжалланган.

Мазкур тўпламга киритилган материалларнинг мазмуни, ундаги статистик ва бошқа маълумотлар, меъёрий ҳужжатлар санасининг тўғрилигига ҳамда танқидий фикр-мулоҳазаларга муаллифларнинг ўзлари масъулдир.

**© Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошидаги
Юристлар малакасини ошириш маркази, 2023**

РАБИЕВ ШЕРЗОД МИРЖАЛИЛОВИЧ	Ўзбекистон вазирлиги малакасини директори	Республикаси қошидаги ошириш	Адлия Юристар маркази
---------------------------------------	--	------------------------------------	-----------------------------

**“Меҳнат қонунчилигини такомиллаштирилиши: назария ва
амалиёт” мавзусидаги халқаро илмий-амалий
конференциядаги нутқ**

**Ассалому алайкум ҳурматли конференция иштирокчилари!
Муҳтарам меҳмонлар!**

Аввало, барчангизга бугунги тадбирда иштирок этаётганлигингиз учун Юристар малакасини ошириш маркази жамоаси номидан чуқур миннатдорчилик билдирмоқчиман!

Статистик маълумотларга қараганда, мамлакатимизда иш билан банд аҳоли сони 2022 йил 1 январь ҳолатига кўра, 13 млн. 538 минг нафарни, расмий секторда банд бўлганлар 6 млн. 196 минг нафарни ҳамда норасмий секторда меҳнат қилаётганлар сони 5 млн. 885 минг кишини ташкил этган. Маълумот учун айтадиган бўлсак, ишга лаёқатли аҳоли сони 19 млн. 345,0 минг кишини ташкил этиб, 2021 йилнинг шу даврига нисбатан 101,1 фоизга ёки 202,6 минг кишига ошган.

Тараққиёт ва юксак ривожланишга эришган давлатлар тажрибасига қарайдиган бўлсак, улар истиқболли мақсадларни амалга ошириб, улкан ютуқларни қўлга киритганига гувоҳ бўлиш мумкин. Бугун Ўзбекистон ҳам ўз тарихининг ана шундай масъулиятли чорраҳасидан ўтмоқда, десак, муболаға бўлмайди.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган. Шу асосда бозор муносабатларига асосланган иқтисодиёт шароитида шартномавий муносабатлар шаклланди. Аммо бугунги кун рақамли иқтисодиёт шароитида

хусусий секторнинг ривожланиб бораётгани, рақобат муҳитининг тобора авж олаётгани Меҳнат кодексининг янгиланишини тақозо қилаётганлиги ҳеч кимга сир эмас. Қолаверса, коронавирус пандемияси даврида ҳам меҳнат қонунчилигида бўшлиқлар борлиги яққол кўзга ташланди.

Шунинг учун айни пайтда Меҳнат кодексининг янги таҳрирдаги лойиҳаси ишлаб чиқилиб, норматив ҳуқуқий ҳужжатлар муҳокамаси порталида уч марта муҳокамага қўйилди. 2020 йил 19 ноябрда Олий Мажлис Қонунчилик палатаси “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида”ги қонун лойиҳасини биринчи ўқишда кўриб чиқиб, концептуал жиҳатдан қабул қилди.

Янги таҳрир ҳажми амалдагисидан икки баравардан кўпроқни ташкил қилмоқда. Меҳнат кодекси ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларининг мувозанатини таъминлаш, уларни мувофиқлаштириш асосида яқка тартибдаги меҳнатга оид ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солиди. Уни ишлаб чиқишда хорижий давлатлар ва халқаро ташкилотлар жумладан, Германия, Швеция, Норвегия, Буюк Британия, Латвия, Эстония, Япония, Жанубий Корея ҳамда МДҲ давлатлари тажрибаси чуқур ўрганилган.

Шу билан бирга Кодекс меҳнат ҳуқуқининг айрим институтларига бағишланган ва бандлик, индивидуал меҳнат муносабатлари, ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш, айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, меҳнат низоларини кўриб чиқиш каби янги нормаларни ўз ичига олган.

Мамлакатимизда ходимларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларига риоя қилиш ва мажбурий меҳнатнинг олдини олиш масаласи юқори даражада кўриб чиқилмоқда. Нисбатан қисқа вақт ичида туб ўзгаришлар рўй берди, бу эса, шубҳасиз, одамлар ҳаётига

ижобий таъсир кўрсатмоқда.

Сўзимнинг якунида айтишим мумкинки, малака ошириш тизимида ҳам бундан кейин рақобат кучайиб бораверади, бу борада ҳам хусусий сектор улуши кенгаяди, бу эса соғлом рақобатни вужудга келтириши билан бирга, энг муҳим мезон бўлган таълим сифатини кучайишига ҳам олиб келади. Шу сабабли, малака ошириш тузилмалари замон билан ҳамнафас ва рақобатбардош бўлиши учун кадрларни касбий ривожлантириш, хусусан уларнинг меҳнат ҳуқуқи соҳаси бўйича сифатли ўқув дастурларини ишлаб чиқиши, бу борада инновацион усулларни фаол жорий этиши, мавжуд техник имкониятлардан кенг фойдаланиши ва ўзининг ўқув базасини тизимли равишда модернизация қилиши талаб этилади.

Эътиборингиз учун раҳмат.

**ШУҲРАТЖОН
АБДУСАМИНОВИЧ
ИСМОИЛОВ**

Тошкент давлат юридик университети
Меҳнат ҳуқуқи кафедраси мудирини,
юридик фанлар доктори (DSc)

ЯККА ТАРТИБДАГИ МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШГА ОИД ҲУҚУҚИЙ НОРМАЛАРНИНГ ТАКОМИЛЛАШТИРИЛИШИ

Меҳнат ҳуқуқи нормаларини ифодалашнинг расмий юридик шакли бўлган ҳуқуқ манбалари ичида Меҳнат кодекси муҳим ўрин эгаллайди. Меҳнат кодекси тизимлаштирилган кодификацияланган ҳужжат сифатида меҳнат ҳуқуқининг предмети бўлган комплекс ижтимоий муносабатларини бутун мамлакат ҳудудида ҳуқуқий тартибга солинишини амалга оширади.

Амалдаги Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган ва 1996 йил 1 апрелдан кучга кирган. Таъкидлаш ўринлики, мазкур Меҳнат кодекси собиқ иттифоқ ҳудудида биринчи бўлиб қабул қилинган эди. Меҳнатчи олим М.Гасановнинг қайд этишича, ушбу Кодекс давлат мулки монополияси билан боғлиқ бўлган бир қанча нормаларни бекор қилган, Меҳнат қонунлари кодексидаги кўпгина декларатив қоидаларни чиқариб ташлаган, меҳнат муносабатларини индивидуал-шартномавий ва жамоа шартномавий тартибга солиш соҳасини кенгайтирган, меҳнат соҳасида ижтимоий шерикликни ривожлантириш учун ҳуқуқий асосларни яратиш таъминланган, меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантириш учун зарур бўлган бошқа комплекс масалалар ечилган, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва таъминлаш механизмлари такомиллаштирилган¹.

¹ Гасанов М.Трудовое право Республики Узбекистан.Общая часть. –Ташкент: Издательство «Lesson Press», 2016. –С.196.

Юқорида мазкур олим амалдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини қабул қилинишининг ижобий жиҳатларини санаш билан бир қаторда уни такомиллаштиришга зарурат мавжудлигини ҳам таъкидлайди. Хусусан, айна вақтда шунга эътибор бериш лозимки, Меҳнат кодекси қабул қилинганига йигирма йилдан кўпроқ вақт ўтган даврда Ўзбекистоннинг ижтимоий, иқтисодий ва ижтимоий ҳаётнинг бошқа соҳаларида муҳим ўзгаришлар содир бўлди, улар янги ёндашувларни, меҳнат ва у билан боғлиқ бошқа ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишнинг янги моделларини замонавий воқеликка мослаштиришни талаб этмоқда. Афсуски, Меҳнат кодексига у қабул қилинганидан кейин киритилган ўзгартиш ва қўшимчалар сезиларли сондаги муаммоларни ҳал қилишга имкон бермаган¹.

Таъкидлаш лозимки, бундай фикр-мулоҳазалар, масалан, Марказий Осиёнинг бошқа давлатларида билдирила бошланган. Хусусан, қозоқ олими Ж.Хамзинанинг қайд этишича (2014 йил), Қозоғистонда меҳнат ва у билан бевосита боғлиқ муносабатлар ҳуқуқий мавжуд бўлиши ва ривожланишини таъминлаш учта шартли босқичда амалга оширилган. Хусусан, унинг қайд этишича, дастлаб, бозор иқтисодиётига ўтиш даврида Меҳнат қонунлари кодекси амал қилди, унга унча катта бўлмаган ўзгаришлар киритилди, улар амалда меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштиришда муҳим роль ўйнамади. Кейинчалик, 2000 йил 1 январда “Қозоғистон Республикасининг меҳнат тўғрисида”ги Қонуни қабул қилинди ва меҳнат соҳасида анча муҳим ўзгаришлар содир бўлди. Бироқ ушбу қонун қозоқ жамоатчилиги томонидан жуда кўп марта танқидга учради. Шундай қилиб, 2007 йил 15 майда Қозоғистон Республикасининг Меҳнат кодекси қабул қилинди². Қозоғистонда ҳам ушбу Меҳнат кодексининг замонавий воқеликка

¹ Гасанов М.Трудовое право Республики Узбекистан.Общая часть. –Ташкент: Издательство «Lesson Press», 2016. –С.197.

² Хамзина Ж.А.Трудовое право Республики Узбекистан.Общая и Особенная части: Учебник. –Алматы: Жеті Жарғы, 2014. –С.34-35.

мос эмаслиги таъкидланди ва 2015 йил 23 ноябрда янги Меҳнат кодекси қабул қилиниб, 2016 йил 1 январдан кучга кирди¹. Таъкидлаш керакки, бу меҳнат қонунчилигини такомиллаштиришнинг тўртинчи босқичи бўлди.

Шунга ўхшаш тажриба Тожикистонда ҳам кузатилди. Хусусан, Тожикистон Республикасининг 1997 йил 15 майда қабул қилинган Меҳнат кодекси ўрнига 2016 йил 23 июлда янги Меҳнат кодекси қабул қилинди².

Гарчи Ўзбекистон Республикаси ҳам бу даврда ўз Меҳнат кодексини янгилашга қаратилган фаол ҳаракатларни бошлаган бўлса-да, унинг қабул қилиниши 2022 йилнинг кузида амалга ошди. Ўзбекистон Республикаси Президенти 2022 йилнинг 28 октябрь куни “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида”ги қонунни имзолади. Мазкур Қонуннинг 1-моддасига кўра, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси тасдиқланди. Ушбу Қонуннинг кучга кириш санаси 2023 йилнинг 30 апрель санаси, яъни мазкур Қонун расмий эълон қилинган кун³дан олти ой ўтгач кучга кириши белгилаб қўйилди.

Янги Меҳнат кодексини таркибий тузилиши жиҳатидан ҳам такомиллашган деб айтишимиз мумкин. Масалан, амалдаги Меҳнат кодекси “қисм-боб-параграф”лардан иборат бўлса, янгиси “қисм-бўлим-боб-параграф”лардан ташкил топган. Амалдаги Меҳнат кодекси 2 қисм, 16-боб, 294-моддани, янги Меҳнат кодекси эса 2 қисм, 7 бўлим, 34 боб, 581 моддани ўз ичига олган.

Янги Меҳнат кодексига “Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар” деб номланувчи IV бўлим киритилган. Ушбу бўлимнинг 12-боби меҳнат шартномасига бағишланган бўлиб, ундан 6 та параграф ўрин олган. Амалдаги Меҳнат кодексининг “Меҳнат

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан. – Алматы: Юрист, 2019. – С.119.

² Трудовой кодекс Республики Таджикистан. – Душанбе: Сифат Офсет, 2018. – С.444.

³ Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 29.10.2022 й., 03/22/798/0972-сон.

шартномаси” деб номланган VI бобида жами
4 та параграф ўрин олган эди. Улар:

Умумий қоидалар;

Меҳнат шартномасини тузиш;

Меҳнат шартномасини ўзгартириш;

Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши.

Янги Меҳнат кодексининг “Меҳнат шартномаси” номли 12-боби юқоридаги 4 та номли параграфдан ташқари қуйидаги яна 2 та параграф билан тўлдирилди:

Ходимни ишдан четлаштириш;

Ходимнинг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш.

Табиийки янги Меҳнат кодексининг меҳнат шартномаси боби ҳажм жиҳатидан ҳам анча кенгайган. Амалдаги Меҳнат кодексда меҳнат шартномаси боби 72-113–моддаларни ўз ичига олган жами 42 та моддадан иборат бўлса, янги Меҳнат кодекси эса 103-180–моддалардан ташкил топган жами жами 78 та моддадан ташкил топган. Янги Меҳнат кодексда меҳнат шартномасига бағишланган моддалар сони амалдагисига нисбатан 36 тага ёки 85% га кўпайганлигини қайд этиш ўринлидир.

Энди янги Меҳнат кодекси VII бўлимининг номи бўлган “Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар” нима эканлигига эътиборимизни қаратсак. Хусусан, янги Меҳнат кодексининг 1-моддасида “Ушбу Кодекс ... якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солади” деб мустаҳкамланган. Амалдаги Меҳнат кодекси 1-моддасининг учинчи қисми бу масалада анча чекланган қоидани назарда тутган эди. Хусусан, ушбу моддага кўра, “меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнат муносабатлари” Меҳнат кодексининг тартибга солиш объекти бўлган эди. Янги Меҳнат кодекси эса тартибга солинадиган муносабатларини икки қисмга ажратди. Булар:

Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар;

Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатлар.

Янги Меҳнат кодекси 11-моддасининг иккинчи қисмига асосан, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини иш берувчи томонидан таъминлашда ходимнинг меҳнат вазифасини ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда ҳақ эвазига шахсан бажариши ҳақидаги, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосланган муносабатлар якка тартибдаги меҳнат муносабатларидир.

Юқоридаги модданинг тўртинчи қисмига мувофиқ эса якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатлар жумласига қуйидагилар киради:

ходимни иш берувчида ишга жойлаштиришга оид муносабатлар;

ходимни иш берувчида касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва унинг малакасини оширишга оид муносабатлар;

меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик жараёнида шаклланадиган жамоавий меҳнат муносабатлари;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этилиши устидан текширув ва назоратга оид муносабатлар;

меҳнат низоларини кўриб чиқишга оид муносабатлар.

Янги Меҳнат кодексининг 11-моддасида яна бир муҳим қоида ўрнатилган. Мазкур модданинг учинчи қисмига кўра, ходим билан иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ҳақиқатда тартибга соладиган фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартномалар тузиш тақиқланади.

Янги Меҳнат кодексининг Меҳнат шартномаси институтига киритилган янгиликлар билан танишиб чиқиш ҳозирда барча

ташкilotлар, адлия, суд ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар, шунингдек ходимлар учун ҳам зарур. Ушбу янгиликларнинг энг муҳимларини қуйида кўриб чиқишга ҳаракат қиламиз.

Меҳнат шартномаси боби, **Умумий қоидалар** параграфи. Мазкур параграфда қуйидаги янгиликлар ўз аксини топган:

1) Меҳнат шартномаси шартларининг ҳақиқий эмаслиги (105-модда);

2) Меҳнат шартномасининг реквизитлари (107-модда);

3) Меҳнат шартномасини рўйхатдан ўтказиш (109-модда);

4) Ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиладиган ҳоллар (112-модда);

5) Ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин бўлган ҳоллар (113-модда);

6) Меҳнат шартномасининг муддатини белгилаш усуллари (114-модда);

7) Меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган ишнинг бажарилишини талаб қилишни тақиқлаш (115-модда);

8) Бир неча касбда (лавозимда) ишлаш, хизмат кўрсатиш доирасини кенгайтириш, иш ҳажмини кўпайтириш, вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини меҳнат шартномасида белгиланган ишдан озод этилмаган ҳолда бажариш (116-модда);

9) Иш билан боғлиқ бўлмаган ҳужжатларни ва уларнинг кўчирма нусхаларини бериш.

Юқоридаги тўққизта ўзгариш Умумий қоидаларга тааллуқли ҳисобланади.

Навбатдаги янгиликлар пакети эса **“Меҳнат шартномасини тузиш”** параграфи билан боғлиқ. Хусусан, мазкур параграфда қуйидаги янгиликларни кўришимиз мумкин:

1) Ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишнинг ҳуқуқий оқибатлари (120-модда);

2) Ишга қабул қилиш босқичлари (122-модда);

3) Ишга қабул қилиш чоғидаги таништириш тартиб-таомили (123-модда);

4) Меҳнат шартномаси шартлари бўйича тарафларнинг келишувга эришиши ва шартноманинг имзоланиши (126-модда);

5) Иш берувчи томонидан ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариши ҳамда ишга қабул қилиш ҳақидаги маълумотларни ходимнинг меҳнат дафтарчасига ва “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексига киритиш (127-модда);

6) Ходимни ҳақиқатда ишга қўйиш (128-модда).

Юқорида меҳнат шартномасини тузиш билан боғлиқ янгиликларни кўриб чиқдик. Навбатда эса, **“Меҳнат шартномасини ўзгартириш”** параграфидаги янгиликлар ўрин олган. Улар қуйидагилар:

1) Меҳнат шартномасини ўзгартириш асослари (133-модда);

2) Меҳнат шартлари тушунчаси (134-модда);

3) Ходимни бошқа ишга ўтказиш муддати (139-модда);

4) Ходимнинг бошқа ишга ўтказиш учун розилиги (140-модда);

5) Ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бошқа доимий ишга ўтказиш (143-модда);

6) Иш берувчи учун мажбурий бўлган, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ходимни бошқа ишга ўтказиш (144-модда);

7) Иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойнинг ўзгариши (146-модда);

8) Ходимни бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юбориш (147-модда);

9) Меҳнат шартномасини қонунга хилоф равишда ўзгартиришнинг ҳуқуқий оқибатлари (150-модда).

Меҳнат шартномаси бобининг тўртинчи параграфида анча кескин ўзгаришни кўришимиз мумкин. Яъни, амалдаги Меҳнат кодексининг

113-моддаси (Ишдан четлаштириш) янги Меҳнат кодексига алоҳида параграфга айлантирилган ва унинг таркибига 151-154-моддалар бириктирилган.

Навбатда **“Меҳнат шартномасини бекор қилиш”** номли бешинчи параграфга киритилган янгиликларни кўриб чиқамиз. Улар қуйидагилардан иборат:

1) Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва асослари (155-модда);

2) Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш (157-модда);

3) Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхатини белгилаш (162-модда);

4) Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни тақиқлаш (163-модда);

5) Иш берувчининг ходимларни ишдан бўшатиш тўғрисидаги ахборотни тақдим этиши (166-модда);

6) Меҳнат шартномасини янги муддатга сайланмаганлик ёки танловдан ўтмаганлик ёхуд сайлашда, танловда иштирок этишни рад этганлик муносабати билан бекор қилиш (169-модда);

7) Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим билан ҳисоб-китоб қилиш (172-модда);

Ва ниҳоят Меҳнат шартномаси бобининг охириги олтинчи параграфи **“Ходимнинг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш”** деб номланиб, Меҳнат кодексига биринчи марта киритилган. Ушбу параграф 175-180-моддалардан иборат бўлиб, меҳнат муносабатлари соҳасида иш берувчилар томонидан

ходимнинг шахсга доир маълумотларини ишлаш билан боғлиқ асосий қоидаларни мустаҳкамлаган.

Янги Меҳнат кодексида меҳнат шартномаси институти қўшимча иккита параграф билан бойиди ёки ўттиз олтита янги модда қўшилди. Таъкидлаш лозимки, уларнинг кўпчилиги меҳнат қонунчилиги учун янглик ҳисобланади, улар бўйича мамлакатимизда биринчи марта амалиёт шаклланади. Шунинг учун ҳисобга олган ҳолда мазкур янги кичик институтлар, янги нормалар бўйича тадқиқотлар олиб бориш ва шарҳлар тайёрлаш илмий жамоатчилик ва амалиётчиларимизнинг олдида турган муҳим вазифалар ҳисобланади.

**ФАЙЗИЕВ ХАЙРИДДИН
СИРОЖИДДИНОВИЧ**

Юристарлар малакасини ошириш
маркази Касбий кўникмаларни
ривожлантириш кафедраси мудир,
юридик фанлар бўйича фалсафа
доктори (PhD)

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ИШ БЕРУВЧИНИНГ ТАШАББУСИГА КўРА БЕКОР ҚИЛИШ: ЯНГИ МЕҲНАТ КОДЕКСИГА БИР НАЗАР

***Аннотация:** мақолада меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш асослари, мазкур асосларнинг амалдаги Меҳнат кодексидан фарқланадиган жиҳатлари, чиқариб ташланган ва янгидан киритилаётган нормаларнинг қисқача мазмун-моҳияти ҳақида сўз юритилиб, фарқларни англаб олишга имкон берадиган таққослаш орқали тушунтириш беришга ҳаракат қилинган. Шунингдек, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишнинг асосли ва қонунийлигини белгиловчи талаблар тўғрисида батафсилроқ маълумотлар берилган.*

***Калит сўзлар:** меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш асослари, интизомий қилмиш, интизомий жазо чораси, жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси, меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхати.*

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш аксарият ҳолларда ходим томонидан ўзига юклатилган мажбуриятлар (МКнинг 22-моддаси) бажарилмаган ҳолларда юзага келиб чиқади¹. Шу зайлда меҳнат шартномасини бекор қилишга фақатгина интизомий қилмиш содир

¹ Мамасиддиқов М.М., Файзиев Х.С. Меҳнат низолари ва уларни судда кўриш хусусиятлари. Илмий-амалий қўлланма. Тошкент, LESSON PRESS шашр. 2016. - 136 б.

этилганида, яъни меҳнат мажбуриятлари айбли тарзда, ғайриқонуний равишда бажарилмаганлиги ёки лозим даражада бажарилмаганлиги (меҳнат лавозим мажбуриятларининг бузилиши) аниқланганида йўл қўйилади(МКнинг 301-моддаси)¹.

Лекин, Меҳнат кодексининг 161-моддаси иккинчи қисмида ходимнинг айбли қилмишига боғлиқ бўлмаган бошқа асослар ҳам назарда тутилган бўлиб, бу эса барча ҳолатларда қонун билан белгилаб қўйилган тартибларга қатъий амал қилиш зарурлигини тақоза қилади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугагунига қадар муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш асосланган бўлиши кераклиги Меҳнат кодексининг 161-моддаси биринчи қисмида мустақкамлаб қўйилган.

Қуйидаги сабаблардан (асослардан) бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосланганлигини билдиради:

1) ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан тугатилганлиги ёхуд яқка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолиятнинг тугатилганлиги;

2) технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), яқка тартибдаги тадбиркор ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги;

3) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги;

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Расмий нашр. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, “Адолат” миллий ҳуқуқий ахборот маркази.-Т.:2022 й.- 776 б.

4) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходим томонидан такроран интизомий ноҳўя ҳаракат содир этилганлиги меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузишдир;

5) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганлиги. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхатини белгилаш ушбу Кодекснинг 162-моддасига мувофиқ амалга оширилади;

б) ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган ўзга сабаблар (асослар).

Меҳнат шартномасини ушбу модда иккинчи қисмининг 2 ва 3-бандларига кўра бекор қилишга мазкур Кодекс 144-моддасининг талабларига риоя этилган ҳолда (бошқа ишга ўтказиш) йўл қўйилади.

Меҳнат шартномасини ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилиш интизомий жазо чораси бўлиб, у ушбу Кодексда белгиланган интизомий жазоларни қўллаш тартиби ва муддатларига риоя этилган ҳолда амалга оширилиши керак.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишнинг асосли ва қонунийлиги ниҳоятда муҳим ҳисобланиб, унга иш берувчи қўйидаги талабларга қанчалик даражада риоя қилган-қилмаганлиги билан баҳо берилади:

-Меҳнат кодексининг 163-моддаси (Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишни тақиқлаш) талабларига амал қилинганлиги;

- агар жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш учун касабга уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, меҳнат шартномасини бундай розиликсиз бекор қилишга йўл қўйилмаслиги ҳақидаги қоидага (Меҳнат кодексининг 164-моддаси) риоя этилганлиги;

- иш берувчи ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни белгиланган муддатларда ёзма шаклда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши шартлигини белгиловчи Меҳнат кодексининг 165-моддасига мувофиқ иш тутганлиги;

- Меҳнат кодексининг 44-моддаси (Ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган шахсларга бериладиган меҳнат кафолатлари) , 64- моддасида белгиланган (Жамоавий музокараларда иштирок этадиган шахсларга бериладиган кафолатлар ва компенсациялар) ва 215-моддасида кўзда тутилган кафолатлар (Таътилда бўлган даврда ходимнинг иш ўрни (лавозими) сақланишининг кафолатлари) тақдим қилинганлиги;

- Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ҳомиладор аёллар учун кафолатлар (Меҳнат кодексининг 408-моддаси), ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари доирасида улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмаслиги (Меҳнат кодексининг 425-моддаси), уч ёшгача бўлган боласи бор ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар (Меҳнат кодексининг 409-моддаси) ва ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун қўшимча кафолатларни (Меҳнат кодексининг 421-моддаси) белгиловчи ҳуқуқий нормаларнинг талабларига риоя қилинганлиги;

- иш берувчининг ходимларни ишдан бўшатиш тўғрисидаги ахборотни Меҳнат кодексининг 166-моддаси тартибида тақдим этиши шартлиги;

-шунингдек, меҳнат шартномасини бекор қилишни кодекснинг 170-моддасига мувофиқ расмийлаштирилганлиги, меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини беришга оид 171-моддаси талаблари бажарилганлиги, ходим билан 172-моддага асосан ҳисоб- китоб қилинганлиги ва ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш (Меҳнат кодексининг 173-моддаси) тартибларига риоя қилинганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхатини ишлаб чиқиш масаласи ҳам жиддий ёндошувни талаб қилади. Меҳнат кодексининг 162-моддасида шундай рўйхат ички меҳнат тартиби қоидаларида, ушбу Кодексда назарда тутилган ҳолларда ташкилот мулкдори ва раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси, шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномасида ва ўзига нисбатан интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом тўғрисидаги уставлар ҳамда низомлар билан белгиланиши мустаҳкамлаб қўйилган.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш билан боғлиқ масалаларда янги Меҳнат кодексига киритилган нормалар ва ўзгартиришлар ҳақида гапирадиган бўлсак, айнан ушбу асосда меҳнат муносабатларини тугатишни ҳуқуқий тартибга солишдаги мавжуд айрим камчиликлар бартараф этилганлигини алоҳида таъкидлаш зарур.

Хусусан, амалдаги Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми, 7-бандидаги ходимнинг пенсия ёшига етганлиги муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш каби асос Халқаро Меҳнат Ташкилоти 111-сонли конвенциясининг¹ Меҳнат ва бандлик соҳасида камситишларни

¹ https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml

тақиқлаш тамойилига зид бўлганлиги сабабли чиқариб ташланганлигини эътироф этиш зарур.

Шунингдек, амалдаги Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми, 2-бандидаги ходимнинг соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолишига оид асос ҳам иш берувчининг ташаббуси доирасидан чиқарилиб, қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келганлиги, яъни ходимнинг белгиланган тартибда берилган тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз, деб эътироф этилганлиги таҳририда янги Меҳнат кодексининг 168-моддаси бўйича меҳнат шартномасини тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш тоифасига ўтказилган.

Бундан ташқари, Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми, 5-бандидаги ўриндошлик асосида ишловчилар билан иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси янги Меҳнат кодексининг 161-моддасидан чиқарилиб, тамомила янгича мазмунда кодекснинг 441-моддасида ўриндошлик асосида ишловчи шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари сифатида қуйидагича таҳрирда белгилаб қўйилди:

Ўриндошлик асосида ишловчи шахс билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган асослардан ташқари қуйидаги ҳолларда бекор қилиниши мумкин:

1) мазкур ишга ўзи учун асосий иш жойи бўлган ходим қабул қилинган тақдирда, иш берувчи бу ҳақда ўриндошни меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида икки ҳафта олдин ёзма шаклда огоҳлантиради ёхуд мутаносиб миқдорда пулли компенсация тўлайди;

2) қонунчиликда ёки ушбу Кодекс 433-моддасининг [ИККИНЧИ қИСМИГА](#) мувофиқ ўриндошлик асосида ишлашга чекловлар жорий этилганлиги муносабати билан.

Шу билан бирга, мулкдорнинг алмашиши сабабли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш асоси (амалдаги Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми, 6-банди) ҳам янги Меҳнат кодексининг ташкилот раҳбарини, унинг ўринбосарларини, ташкилот бош бухгалтерини ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбарининг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларга бағишланган алоҳида боб доирасига (489- модда) ўтказилди.

Умумий ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий таълим ташкилотларининг тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилари билан меҳнат шартномаси ушбу меҳнат шартномаси тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органига ёзма шаклда хабар қилиши кераклиги тўғрисидаги янги норма кодекснинг 161-моддаси бешинчи қисмида мустаҳкамлаб қўйилганлигини ҳам кўрсатиб ўтиш зарур.

Юристарлар малакасини ошириш маркази профессор-ўқитувчилари ва соҳа бўйича иш юритувчи бошқа мутахассислар томонидан юқорида қайд этилган янгилик ҳамда ўзгартишларнинг мазмун-моҳиятини тушунтириш бўйича тадбирларнинг (давра суҳбатлари, ОАВ ларида чиқишлар қилиш в.х.к.,) шу жумладан, қисқа муддатли ўқув курсларининг ташкиллаштирилиши, брошюралар, ўқув ва услубий қўлланмаларни ҳамда муаллифлар жамоаси томонидан Меҳнат кодексига шарҳларни тайёрлаб, чоп этилиши аҳолининг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликдан янада тезроқ хабардор бўлишига имкон яратган бўларди.

Хулоса қилиб айтганда, янги Меҳнат кодексида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш асосларининг моҳиятан аниқ белгилаб қўйилганлиги ва кодексга меҳнат муносабатларини шу асосда тугатишни тақиқлаш бўйича янги нормаларнинг (163-модда) киритилиши, қонунчиликдаги бўшлиқларни бартараф этиши баробарида, меҳнат шартномаси тарафларининг меҳнат ҳуқуқлари таъминланишининг ва меҳнат мажбуриятлари бажарилишининг кафолатланганлигидан далолат беради¹.

¹ <https://lex.uz/docs/6257345>

**RAXIMOV DANIYAR
BAXTIYAROVICH**

Yuristlar malakasini oshirish markazi
professori v.b. yu.f.d (DSc)

FUQAROLIK - MEHNAT QONUNCHILIGI: NEUSTOYKA

Annotatsiya: *Ushbu maqolada fuqarolik va mehnat qonunchiligida aks etgan neustoykaga oid qoidalar xususida soʻz yuritiladi. Unda Oʻzbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi va boshqa qonunchilik hujjatlarida fuqarolik javobgarligi sifatida belgilangan neustoyka tushunchasi va shakllari, neustoyka miqdorini kamaytirish va koʻpaytirish masalalari yoritilgan, shuningdek Oʻzbekiston Respublikasining amaldagi va yangi Mehnat kodekslarida ifodalangan neustoyka toʻgʻrisidagi qoidalar oʻz aksini topgan.*

Kalit soʻzlar: *fuqarolik va mehnat qonunchiligi, neustoyka, neustoyka tushunchasi va shakllari, neustoyka miqdorini kamaytirish va koʻpaytirish, neustoyka kamaytirish.*

Ijtimoiy xayotdagi munosabatlar toʻgʻri shakllantirilishi orqali unda ishtirok etuvchi shaxslarning qonuniy manfaatlari kafolatlanishi uchun muayyan bir qonunchilikda aks etgan qoidalar bilan tartibga solinishi lozim boʻladi.

Bu kabi qoidalar Oʻzbekiston Respublikasining qonunchiligida oʻz aksini topgan. Xususan, Fuqarolik va Mehnat kodekslarida neustoyka tushunchasi, uni toʻlash va undirish bilan bogʻliq munosabatlar huquqiy jihatdan tartibga solingan.

Fuqarolik kodeksining 260-moddasida, neustoyka tushunchasi bayon etilgan boʻlib, unga asosan, qonunchilik yoki shartnoma bilan belgilangan, qarzdor majburiyatni bajarmagan yoki lozim darajada bajarmagan taqdipda kreditorga toʻlashi shart boʻlgan pul summasi neustoyka hisoblanadi.

Neustoyka to'lash haqidagi talab bo'yicha kreditor o'ziga yetkazilgan zararni isbotlashga majbur emas.

Neustoyka bilan faqat haqiqiy talab ta'minlanadi.

Agar qarzdor majburiyat bajarilmaganligi yoki lozim darajada bajarilmaganligi uchun javobgar bo'lmasa, kreditor neustoyka to'lashni talab qilishga haqli emas.

Shu bilan birgalikda, Fuqarolik kodeksining 261-moddasida qayd etilishicha, neustoyka jarima yoki penya shaklida bo'ladi.

Qarzdor majburiyatlarni bajarmagan yoki lozim darajada bajarmagan hollarda to'laydigan va, qoida tariqasida, qat'iy pul summasida hisoblanadigan neustoyka jarima hisoblanadi.

Qarzdor majburiyatlarning bajarilishini kechiktirib yuborganida to'laydigan va o'tkazib yuborilgan muddatning har bir kuni uchun majburiyatning bajarilmagan qismiga nisbatan foiz bilan hisoblanadigan neustoyka penya hisoblanadi.

Bundan tashqari, Fuqarolik kodeksining 263-moddasida, qonuniy neustoykaga oid qoidalar belgilangan bo'lib, unga binoan, neustoyka to'lash taraflarning kelishuvida nazarda tutilgan yoki tutilmaganligidan qat'i nazar, kreditor qonunda belgilangan neustoyka (qonuniy neustoyka)ni to'lashni talab qilishga haqli.

Qonuniy neustoykaning miqdori, agar qonun taqiqlamasa, taraflarning kelishuvi bilan ko'paytirilishi mumkin.

Yuqorida qayd qilinganidek, taraflarning kelishuvi bilan neustoykaning miqdori ko'paytirilishi mumkin.

Neustoykaning miqdorini kamaytirish huquqi esa, sudning vakolatiga berilgan. Jumladan, Fuqarolik kodeksining 326-moddasida neustoykani kamaytirishga oid qoida belgilangan bo'lib, unga ko'ra, “Agar to'lanishi lozim bo'lgan neustoyka kreditorning majburiyatini buzish oqibatlariga nomutanosibliги ko'rinib tursa, sud neustoykani kamaytirishga haqli. Bunda qarzdor majburiyatni qay darajada

bajarganligi, majburiyatda ishtirok etayotgan taraflarning mulkiy ahvoli, shuningdek kreditorning manfaatlari e'tiborga olinishi kerak.

Sud alohida hollarda qarzdor va kreditorning manfaatlarini hisobga olib, kreditorga to'lanishi lozim bo'lgan neustoykani kamaytirish huquqiga ega".

Ushbu o'rinda neustoyka fuqarolik-huquqiy javobgarligi sifatida nazarda tutilmoqda.

Bu kabi fuqarolik javobgarligini qo'llashda, O'zbekiston Respublikasining "Xo'jalik yurituvchi sub'ektlar faoliyatining shartnomaviy-huquqiy bazasi to'g'risida"gi Qonuni 24-moddasi ikkinchi qismida qayd qilingan, "agar qonunchilikda yoki shartnomada boshqa tartib nazarda tutilgan bo'lmasa, xo'jalik shartnomalarini bajarmaganlik va lozim darajada bajarmaganlik uchun ushbu Qonunning [25-32-moddalarida](#) nazarda tutilgan javobgarlik choralari qo'llaniladi¹ degan qoidaga qat'i rioya qilish lozim.

Bu o'rinda "agar qonunchilikda yoki shartnomada boshqa tartib nazarda tutilgan bo'lmasa" degan qoidani yana bir bor eslatib o'tamiz.

Qonunchilik hujjatlarida yoki taraflar o'rtasida tuzilgan shartnomada boshqa tartib nazarda tutilgan bo'lmasa, yuqorida qayd qilingan qonunning 25-32-moddalarida aks etgan ya'ni, tovarlarni yetkazib berish muddatlarini kechiktirib yuborganlik, to'liq yetkazib bermaganlik, ishlarni bajarmaganlik yoki xizmat ko'rsatmaganlik; sifati, assortimenti va navi lozim darajada bo'lmagan tovarlarni (ishlarni, xizmatlarni) yetkazib berganlik; but bo'lmagan tovarlarni yetkazib berganlik; tovarlarni marka belgisisiz, shuningdek tovarni idishsiz yoki o'ralmagan holda yetkazib berganlik; akkreditivdan foydalanmaganlik; to'lov, tovar-transport hujjatlarini yuborishni kechiktirganlik; tovarlarni tanlab olmaslik yoki uni rad etganlik va tovarlar (ishlar, xizmatlar) haqini to'lamaganlik yoki o'z vaqtida to'lamaganlik uchun javobgarliklar uchun 1; 5; 10; 15; 20 foiz miqdorda jarima yoki 0,4; 0,5 foiz, biroq yetkazib

¹ O'zbekiston Respublikasining "Xo'jalik yurituvchi sub'ektlar faoliyatining shartnomaviy-huquqiy bazasi to'g'risida"gi Qonuni. /<https://lex.uz/acts/18942>

berilmagan tovarlar, bajarilmagan ishlar yoki ko'rsatilmagan xizmatlar bahosining 50 foizidan oshmagan miqdorida penya to'lanishining talab qilinishi mumkin.

Huquqni qo'llash amaliyotining to'g'ri va bir xil shakllanishini ta'minlash maqsadida, agar qonunchilikda yoki shartnomada boshqa tartib nazarda tutilgan bo'lsa, faqat ularda belgilangan javobgarlikka oid qoidalar qo'llanilishiga alohida e'tibor qaratishimiz kerak bo'ladi.

Amaldagi Mehnat kodeksining 99-moddasida, mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish asoslari ko'rsatilgan. Unga ko'ra, muddatli mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan muddatidan oldin bekor qilinganda Mehnat kodeksning [104-moddasida](#) nazarda tutilgan tartibda xodimning neustoyka to'lashi belgilab qo'yilishi mumkin.

Shuningdek, mazkur kodeksning 104-moddasida, muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda neustoyka to'lash masalalari huquqiy jihatdan tartibga solingan. Xususan, muddatli mehnat shartnomasida uni muddatidan oldin bekor qilganlik uchun taraflarning neustoyka to'lashi haqidagi o'zaro majburiyatlari nazarda tutilishi mumkin, bunga ko'ra, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog'liq bo'lmagan asoslar bo'yicha (100-modda ikkinchi qismining [1](#), [2](#), [5](#), [6](#) va [7-bandlari](#)) ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan bo'lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to'laydi, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusi bilan ([99-modda](#)), shuningdek xodimning aybli xatti-harakatlari bilan (100-modda ikkinchi qismining [3](#) va [4-bandlari](#)) bog'liq asoslar bo'yicha bekor qilingan bo'lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to'laydi. Agar mehnat shartnomasida neustoykaning miqdori belgilab qo'yilmagan bo'lsa, taraflar uni to'lashdan ozod etiladilar.

Neustoykaning miqdori ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko'zlab qilingan xarajatlarga, xodim ishlagan davr va boshqa holatlarga bog'liq tarzda tafovut qilishi mumkin.

Xodim to‘laydigan neustoyka miqdori ish beruvchi to‘laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Agar mehnat shartnomasi ushbu kodeksning 99-moddasi [beshinchi qismida](#) nazarda tutilgan hollarda xodim tashabbusi bilan bekor qilingan bo‘lsa, u neustoyka to‘lashdan ozod etiladi.

Taraflardan biri neustoyka to‘lashdan bosh tortsa, uni undirish sud tartibida amalga oshiriladi.

Bundan tashqari, yangi Mehnat kodeksining 159-moddasida, muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda neustoyka to‘lash masalalari huquqiy jihatdan tartibga solingan bo‘lib, biroz o‘zgacha tarzda talqin qilingan. Jumladan, muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilingan taqdirda ushbu shartnomada taraflarning neustoyka to‘lash haqidagi o‘zaro majburiyati nazarda tutilishi mumkin bo‘lib, unga binoan, agar yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog‘liq bo‘lmagan asoslar bo‘yicha ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra tugatilgan bo‘lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to‘laydi, agar yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusiga ko‘ra, shuningdek xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog‘liq asoslar bo‘yicha tugatilgan bo‘lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to‘laydi. Agar mehnat shartnomasida neustoykaning miqdori belgilanmagan bo‘lsa, taraflar uni to‘lashdan ozod etiladi.

Muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda neustoykaning miqdori ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko‘zlab qilingan xarajatlarga, xodim ishlab bergan davrga va boshqa holatlarga qarab farqlanishi mumkin.

Muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda xodim tomonidan to‘lanadigan neustoyka miqdori ish beruvchi to‘laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Agar mehnat shartnomasi ushbu kodeks 160-moddasining [sakkizinchi qismida](#) nazarda tutilgan hollarda xodimning tashabbusiga

ko‘ra muddatidan oldin bekor qilingan bo‘lsa, u neustoykani to‘lashdan ozod etiladi (*Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko‘ra bekor qilish to‘g‘risidagi ariza u o‘z ishini davom ettirishi mumkin emasligi (ta‘lim tashkilotiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo‘yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollarda) bilan bog‘liq bo‘lgan hollarda ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilayotgan muddatda bekor qilishi kerak*).

Taraflardan biri neustoykani to‘lashni rad etgan taqdirda, uni undirish sud tartibida amalga oshiriladi.

Yuqorida qayd qilinganlardan ham ko‘rishim mumkinki, mehnat munosabatlarini tartibga solishga qaratilgan neustoykaga oid qoidalar yangi Mehnat kodeksida takomillashtirilgan bo‘lsada, biroq Fuqarolik kodeksida bu kabi jihatlar e‘tibordan chetda qolgan. Shu munosabat bilan Fuqarolik kodeksining 260-moddasi birinchi qismi yangi tahrirda bayon etilishi taklif etiladi: “Qarzdor majburiyatni bajarmagan yoki lozim darajada bajarmagan yoxud kechiktirgan taqdirda kreditorga to‘lashi shart bo‘lgan pul summasi yoki tovar lafzsizlik to‘lovi hisoblanadi”,

Shuningdek, mazkur modda beshinchi qismi: “*Majburiyat bajarilmagan yoki lozim darajada bajarilmagan yoxud bajarilishi kechiktirilgan taqdirda, taraflarning o‘zaro kelishuviga asosan, majburiyatning bajarilmagan qismiga muvofiq keladigan tovarning berilishini belgilashlari mumkin*”ligiga oid qoida bilan to‘ldirilishi lozim.

Mazkur taklif qabul qilinishi bilan fuqarolik-huquqiy shartnomaviy munosabatlar ishtirokchilari uchun belgilangan (neustoykaning faqat pul shaklida bo‘lishi kabi) cheklovlar bartaraf etiladi. Natijada, shartnoma ishtirokchilari o‘z huquqlarini erkin ravishda amalga oshirish imkoniyatiga ega bo‘ladilar. Bu esa o‘z navbatida, shartnoma taraflarida rag‘bat uyg‘onishiga sabab bo‘lib, olingan majburiyatlarning lozim darajada bajarilishini ta‘minlaydi.

**ҚУЧҚАРОВ ХАМИДУЛЛО
АБДУРАСУЛОВИЧ**

Юристар малакасини ошириш
маркази доценти, юридик фанлар
бўйича фалсафа доктори (PhD)

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЗАМОНАВИЙ МЕХАНИЗМЛАР

***Аннотация:** Ушбу мақолада сўнгги йилларда мамлакатимизда меҳнатга оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган қатор ислоҳотлар амалга оширилиши ва янги Меҳнат кодекси қабул қилиниши натижасида меҳнат муносабатлари соҳасида сақланиб қолаётган қатор тизимли муаммоларга ҳуқуқий ечим топилганлиги, меҳнат соҳасидаги норматив ҳужжатлар, айниқса идоравий ҳужжатлар сони кескин камайиб, ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатлари балансини таъминлай оладиган мукамал ҳуқуқий база яратилганлиги таъкидлаб ўтилган.*

Шунингдек, муаллиф томонидан меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилган янги ҳуқуқий механизмлар, уларни амалиётга тадбиқ этиш масалалари, меҳнат муносабатларида вужудга келаётган муаммоларни бартараф этишга оид муаллифнинг таклифлари илгари сурилган.

***Калит сўзлар:** Ходим, иш берувчи, ишсизлик, меҳнат низолари, суд, медиация, медиатив келишув, тиббий хулоса, меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз, давлат сирлари, муайян ишни бажаришга доир рухсатнома, лицензия.*

Ҳар бир давлатнинг конституциясида давлат томонидан белгиланган кафолатлар бевосита давлатнинг фуқаролар олдидаги мажбуриятларини белгилаб бериши билан бирга, келгусида ушбу соҳада амалга оширилиши лозим бўлган ислоҳотларнинг мазмун-моҳияти ва ривожланиш стратегиясини ҳам белгилаб беради.

Бу борада мамлакатимизда ҳам мавжуд муаммоларни ҳал этиш, фуқароларнинг меҳнат қилишга оид ҳуқуқларини мустаҳкамлаш, мавжуд имкониятлардан фойдаланиш, меҳнат муносабатларини қонун доирасида амалга ошириш, шунингдек фуқароларни меҳнатга жалб этишнинг янги шаклларини ҳуқуқий асосларини яратиш, иш жараёнида ходимларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш, уларнинг меҳнат қилиш, касб танлаш, адолатли ва хавфсиз шароитларида ишлаш ҳамда ишсизликдан ҳимояланишга бўлган ҳуқуқларини Президентимиз Ш.Мирзиёев томонидан илгари сурилаётган “Инсон қадри” ғоясини амалда давлат томонидан кафолатлаш юзасидан салмоқли ишлар амалга оширилмоқда.

Сўнги йилларда меҳнатга оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган қатор ислохотлар натижасида Янги Меҳнат кодекси қабул қилиниб, меҳнат ва у билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий жамоат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишдаги камчилик ва номувофиқликлар бартараф этилди, меҳнат муносабатлари соҳасида сақланиб қолаётган қатор тизимли муаммоларга ҳуқуқий ечим топилди, жумладан, меҳнат соҳасида норматив ҳужжатлар, айниқса идоравий ҳужжатлар сони кескин камайиб, ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатлари балансини таъминлай оладиган мукамал ҳуқуқий база яратилди.

Меҳнат кодексини концептуал жиҳатдан янгилашнинг асослари қуйидагилардан иборат, Меҳнат кодекси 1995 йилда қабул қилинган бўлиб, бозор иқтисодиётига ўтиш вақтида шакллантирилган, ҳозирги замон талабларига жавоб бера олмай қолди, чунки, эски таҳрири Давлат ташкилотлари ва саноатнинг йирик корхоналарига қаратилган эди, турли мулкчилик шакллари, айниқса кичик ва ўрта бизнес субъектларидаги меҳнат муносабатлари тўлиқ ҳисобга олинмаган эди (1995 йил иқтисодиётда хусусий сектор улуши – 21%, ҳозирги даврда – 83 %), айрим халқаро конвенциялар ва ҳужжатлар

меъёрлари имплементация қилинмаган Мисол: Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-сон (асосий тушунчалар киритилди), Ҳақ тўланадиган таътиллар тўғрисидаги 132-сон (таътил муддатлари халқаро стандартларга мослаштирилди, 15 кундан 21 кунга ўзайтирилди) Конвенциялар, меҳнат бозорида ривожланаётган 12 та меҳнат турлари акс этмаган (касаначилиқ, ЯТТда ёлланма ишчилар, уй ишчилари, кунлик, вақтинчалиқ ва мавсумий ишчилар, сменали ишчилар, вахта услуби, масофавий ишчилар, коллегиял ижроия органлари меҳнати), меҳнат низоларини кўриб чиқишда жамоатчилик иштироки ва ижтимоий шерикчилик, жамоавий мулоқот механизмлари белгиланмаган, мисол учун ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар, жамоавий музокаралар ўтказиш, жамоа шартномаси келишувларини тузиш билан боғлиқ масалалар, фуқаролик, оилавий ва бошқа бир қатор қонун ҳужжатларига зид бўлган нормалар мавжуд эди, масалан, мисол: Фуқаролик кодекси (1009-модда) ва Меҳнат кодексида (192-модда) боқувчи ходим вафот этганда зарарни иш берувчидан ундириш ҳуқуқига эга шахслар турлича белгиланган.

Шунингдек, меҳнат ҳуқуқларини тартибга солишда бўшлиқлар мавжуд эди, масалан, фавқулодда ва харбий ҳолатда меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи нормалар белгиланмаган. Айрим соҳалардаги ишчилар меҳнат муносабатлари ўзига хос жиҳатлари ҳисобга олинмаган (спортчилар, мураббийлар, транспорт ҳайдовчилари, ижодий ходимлар ва бошқалар), шу билан бирга меҳнат муносабатларини рақамлаштириш технологиялари ҳисобга олинмаган (қоғозсиз шаклда меҳнат муносабатларига оид иш юритиш).

Янги меҳнат кодекси иш берувчиларнинг манфаатида қуйидаги авзалликларни яратди, жумладан, муддатли меҳнат шартномасини тузиш асослари сезиларли даражада кенгайтирилди, ходимни бошқа иш берувчига хизмат сафарига юбориш тартиби белгиланди,

иш берувчи томонидан иш вақти режимининг турли хил вариантларини белгилаш механизми жорий этилди, шунингдек, иш берувчи томонидан хизмат текширувларини ўтказиш ва ишдан четлаштириш тартибга солинди.

Ушбу кодекс билан ходимлар манфаатида қўйидаги янги механизмлар жорий этилди. Ишга қабул қилиш босқичлари, жумладан, ишга кириш тартиблари белгилаб олинди, айрим тоифадаги ходимлар (раҳбарлар, бош бухгалтерлар) учун синов муддати 3 ойдан 6 ойгача узайтирилди, ишдан бўшатиш нафақасини иш берувчида ишлаган иш стажига қараб дифференциялашган миқдори белгиланди, ходимларнинг шахсий маълумотларини ҳимоя қилишга бағишланган нормалар киритилди, дам олиш кунини давлат байрамлари (ишланмайдиган байрам кунлари) кунларига тўғри келган тақдирда кўчириш қонунчилиги киритилди, меҳнат таътилининг минимал давомийлиги календарь кунларда (15 иш куни ўрнига 21 календарь куни) белгиланди.

Алоҳида таъкидлаш керакки, кодексда илк маротаба қўйидаги ҳолларда иш берувчи “Жисмоний шахс” бўлиши мумкинлиги белгилаб берилди, яъни агар улар юридик шахс ташкил этмасдан тадбиркорлик фаолиятини амалга оширувчи яқка тартибдаги тадбиркорлар сифатида рўйхатга олинган бўлса, агар улар ўзига хизмат кўрсатилиши ва уй хўжалигини юритишда ёрдамлашиш мақсадида уй хизматчиларини ёллашни амалга оширсин, агар қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда уларнинг касбий фаолияти рўйхатдан ўтказилиши ва (ёки) лицензияланиши лозим бўлса ҳамда улар мазкур фаолиятни амалга ошириш мақсадида ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларга киришган бўлса.

Меҳнат муносабатлари жудаям мураккаб бўлиб, меҳнат муносабатларининг бошланиши аксарият ҳолларда тарафлар келишуви билан белгиланса, унинг тугалланиши эса кўп ҳолларда низоли вазиятлар билан якунланади. Шу сабабли ҳам меҳнатга оид

муносабатларда меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ ҳолатлар ушбу муносабатларнинг катта ва ҳал қилувчи қисмини ташкил этади. Чунки бошқа муносабатларнинг қонунчилик талаблари асосида ташкил этилганлиги (меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш, меҳнат шартларини белгилаш, тарафларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари)га доир шартлар айънан ушбу босқичнинг якунига қараб баҳоланади ва аксарият ҳолларда иш берувчи ушбу натижаларга қараб ўзининг хато ва камчиликларини бартараф этишга ҳаракат қилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги муносабатларнинг амалдаги қонуний тартиби ходимни ҳам, иш берувчини ҳам қониқтирмайди, десак муболаға бўлмайди. Ишдан бўшатишда ходимларнинг ҳуқуқлари кўпинча бузилади ва етарлича ҳимоя қилинмай қолиб кетади. Ўз навбатида, иш берувчининг ҳам ишлаб чиқариш манфаатларидан келиб чиқиб кадрлар таркибини шакллантириш имкониятлари маълум даражада чекланган.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат муносабатлари субъектлари манфаатлари турлича бўлиб, ушбу манфаатлар қонун олдида тенг бўлиши ҳамда амалда таъминланиши лозим. Ижтимоий антагонизм, яъни зиддиятдан қочиш учун ходим ва иш берувчининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари мақбул мувозанатни топиш зарур.

Айниқса, сўнгги вақтларда ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларининг асоссиз бекор қилиниши каби ҳолатларнинг тез-тез юз бераётганлиги йилдан-йилга судларда кўрилаётган меҳнат низоларининг сони тобора ортиб боришига сабаб бўлмоқда. Масалан, 2019 йилнинг 9 ойи давомида судда даъво тартибида кўриб тамомланган 98080 та фуқаролик ишидан 1165 таси (1,2 фоизи) ишга тиклаш тўғрисидаги ишларни ташкил қилган бўлса, 2022 йилда меҳнатга оид низоли ишларнинг умумий сони 11 113 тани ташкил этиб, 2021 йилга қараганда 6 083 тага кўпайган. 2022 йилда биринчи инстанция тартибида туманлараро судларда кўрилган

меҳнат низоларининг 3151 таси ишга тиклаш тўғрисидаги ишлар ҳисобланиб, бу кўрсаткич 2021 йилда 2606 тани ташкил этган [1]. Таҳлиллар ишга тиклаш тўғрисидаги фуқаролик ишларини судда кўришда тарафларнинг амалда тенг ҳуқуқлигини таъминлаш билан боғлиқ муаммоларни тадқиқ этиш, ушбу тоифадаги низоларни кўриш ва ҳал этиш тартибини белгиловчи меҳнат ва фуқаролик процессуал қонун нормаларини такомиллаштириш, иш бўйича суд қарорларининг қонуний, асосли ва адолатлилигини таъминлаш ҳамда унинг ўз вақтида ва сифатли ижро этилишининг самарали механизмларини жорий этиш масалаларини тадқиқ этиш заруратини келтириб чиқаради.

Биргина Давлат меҳнат инспекциялари томонидан 2021 йил 2-чораги якунлари бўйича 26 мингдан ортиқ қонунбузилиши ҳолатлари аниқланган¹.

Бу статстик маълумотлар албатта меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ бўлмасада бироқ ҳар бир қонунбузилиши ортида ходимнинг меҳнат қилишга доир ҳуқуқи туради. Айтиб ўтиш керакки мазкур ҳолатда ходимнинг бузилган ҳуқуқларини судга қадар ҳимоялаш механизмларининг мавжудлиги ушбу низоларнинг аксарияти ваколатли давлат органлари томонидан судга қадар ҳал этилишига эришилмоқда. Бу борада яна бир янги механизм якка меҳнат низоларини медиация тартиб-таомили асосида ҳал этишнинг қонунчиликда мустаҳкамлангани келгусида меҳнатга оид низоларни судга қадар ҳал этишда алоҳида ўрин эгаллаши мумкин.

Айнан янги меҳнат кодексимиз меҳнат низоларини олдини олишга хизмат қиладими, амалда мавжуд бўлган нормаларга нисбатан мавжуд камчиликларни бартараф эта оладими, келгусида суд қарорларини ижросини таъминлашда ушбу кодекс нормаларининг ўрни ва аҳамияти нималардан иборат тарзида саволлар кўп учрайди. Тўғри янги меҳнат кодексида амалда

¹ <https://mehnat.uz/uz/services/davlat-mehnat-inspekciyasining-faoliyatidagi-asosiy-kursatkichlari-2021-yil-2-chorak-yakuni-buyicha>

бўлмаган янги институтларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган янги механизмлар белгиланди, бироқ шуниси аҳамиятлики амалдаги меҳнат кодексида мавжуд бўган меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилган механизмларнинг такомиллаштирилгани ва мавжуд муаммоларнинг бартараф этилганлиги алоҳида эъборга лойиқ. Бироқ ҳали амалга киритилмаган бўлсада янги меҳнат кодексининг айрим нормалари бизнингча бахсли саналади.

Масалан, янги қабул қилинган Меҳнат кодексининг[3] 144-моддаси учинчи қисми ҳамда 168-моддасининг бешинчи ва олтинчи қисмларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш талаб этилади. Таклифимизни қўйидагича асослашга ҳаракат қиламиз. Меҳнат кодекси 144-моддаси учинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи учун мажбурий бўлган, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ходимни бошқа ишга ўтказишда ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 4 ёки 5-бандига кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда, ходимни бошқа ишга ўтказиш тегишинча мазкур Кодекс 168-моддасининг бешинчи ёки олтинчи қисми талаблари ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилиши белгиланган.

Янги Меҳнат кодексининг 168-моддаси биринчи қисми 4 ёки 5-бандида меҳнат шартномасини тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш асослари сифатида ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса, қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келганлиги (ходимнинг белгиланган тартибда берилган тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз деб эътироф этилганлиги, шунингдек, давлат сирларидан фойдаланиш ҳуқуқи бекор қилинганлиги, агар

бажарилаётган иш шундай фойдаланиш ҳуқуқини талаб қилса, муайян ишни бажаришга доир рухсатномадан ёки лицензиядан маҳрум этилганлиги ва бошқалар) каби асослар белгиланган.

Ушбу модданинг бешинчи ёки олтинчи қисми талабларида агар иш берувчи томонидан ходимнинг ёзма розилиги билан уни иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишга ўтказиш бўйича чоралар кўрилган, лекин ходим бундай ўтказишни рад этган бўлса, ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари ходимнинг айбисиз бузилган ҳолларда меҳнат шартномасини ушбу модда биринчи қисмининг 4-бандида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга йўл қўйилади. Эътибор берилса, қонун чиқарувчи бу ўринда асоссиз равишда иш берувчига юқоридаги иккита категориядаги ходим малака талабларига жавоб бермаса (соғлиги ҳолатига ҳам кўра)да уларни иш билан таъминлаш, уларга бошқа иш ўрни таклиф этиш мажбуриятини юкламоқда.

Бу эса, келгусида келиб чиқиши мумкин бўлган ноаниқликлар (коррупциявий омиллар) натижасида ҳам иш берувчи ҳам ходим томонидан (ишга тиклаш) судга мурожаат қилишини кафолатлайди ва асоссиз даъво ишларини ортишига олиб келади. Мазкур муаммони олдини олиш мақсадида янги Меҳнат кодексининг 168-моддаси биринчи қисми тўртинчи ва бешинчи бандларини қуйидагича:

“4) ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлиб ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилмаса;

5) қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келганлиги (ходимнинг белгиланган тартибда берилган тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз деб эътироф этилганлиги, шунингдек давлат сирларидан фойдаланиш ҳуқуқи бекор қилинганлиги, агар бажарилаётган иш шундай фойдаланиш

ҳуқуқини талаб қилса, муайян ишни бажаришга доир рухсатномадан ёки лицензиядан маҳрум этилганлиги ва бошқалар) иш берувчининг меҳнатни ташкил этишга оид ҳуқуқларини чекламаса ва меҳнатни ташкил этишга оид умумий талабларга зид бўлмасагина” мазмунда ўзгартириш мақсадга мувофиқ.

Шунингдек, ўз кучини йўқотган Меҳнат кодекснинг 150-моддасига мувофиқ, ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Ушбу тартиб янги меҳнат кодекси 241-моддаси, иккинчи қисмига мувофиқ, Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охириги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги кераклиги белгиланди. Бу ерда муаммо шундаки узлукли тарзда олинган иш ҳақи сақланмаган таътиллار бунда жамлашга киритилмайдими? Қолаверса ходим календар йили даъвомида олишлиги назарда тутилмоқда, унда ходим 2023 йил ноябрь ойидан декабрь ойи охирига қадар иш ҳақи сақланмаган таътил олса, кейинги 2024 йил янги календар йили бошланиши муносабати билан яна январдан март ойига қадар иш ҳақи сақланмаган таътил олиши мумкин бўладими деган савол пайдо бўлади. Мазкур ҳолатда норманинг умумий қоидасига таянамиз, чунки иш ҳақи сақланмаган таътил бериш иш берувчининг ҳуқуқи саналади, уни беришга мажбур эмас, ходимни талабини асослантирилган ёзма жавоб бериш орқали ҳал этиши мумкин. Лекин қатъий берилмайди деган хулоса келиб чиқмайди бу ҳолатда иш берувчи меҳнатни ташкил этиш имкониятларини ҳисобга олиши

лозим бўлади. Лекин ходимнинг мазкур ҳуқуқдан фойдаланишни амалга ошириш мақсадида судга мурожаат қилиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

Ушбу модданинг учинчи қисмига мувофиқ, агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкинлиги белгиланган бўлиб бу механизм амалдаги меҳнат кодексига мавжуд эмасди, бундан англашиладики иш ҳақи сақланмаган таътиллarning муддати алоҳида ҳолларда олти ойгача узайтирилиши мумкин.

Шунингдек, Меҳнат кодексининг 164-моддаси меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олиш деб номланган бўлиб, ушбу моддада иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимлар вакиллик органи розилигини олиш тартиби, шунингдек ходимлар вакиллик органи розилигини олиш талаб этилмайдиган ҳолатлар кўрсатиб ўтилган.

Ушбу модданинг учинчи қисмига мувофиқ, касаба уюшмаси қўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши кераклиги, агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини мазкур Кодексда белгиланган тартибда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли

эканлиги белгиланган. Бизнингча *кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса* деган жумла аниқлаштирилиши лозим. Чунки ушбу ҳолатда хабар бермаслик узрли сабаблар билан боғлиқ бўлишлиги, бошланғич касаба уюшма қўмитаси раҳбари ёки кворимни ташкил этадиган аъзоларнинг меҳнатга лаёқатсизлиги, ёки сунъий равишда иш берувчининг ташаббусига кўра касаба уюшма қўмитаси раиси томонидан иш берувчининг тақдимномаси бошланғич касаба уюшма қўмитаси аъзоларига етказилмалиги мумкинлиги ҳолати очиқ қолдирилган. Бундай ҳолларда ходимнинг манфаатларига зарар етишини инобатга олиб мазкур модданинг ушбу жумласини қуйидагича *“кўрсатилган муддат тугаганидан кейин узрсиз сабабларга кўра касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса”* деган жумла билан тўлдириш мақсадга мувофиқ.

**ҚУРБОНОВ САМАНДАР
ПУЛАТОВИЧ**

Меҳнат бозори тадқиқотлари ва
ходимлари малакасини ошириш
институти докторанти, иқтисодиёт
фанлари фалсафа доктори (PhD)

УНУМЛИ БАНДЛИК: НАЗАРИЙ АСОСЛАР ВА ХАЛҚАРО МЕҲНАТ ТАШКИЛОТИ (ХМТ) ТАВСИЯЛАРИ

***Аннотация:** мақолада унумли бандлик ва маҳсулдор бандлик тушунчалари назарий таҳлил қилинган. Ўзбекистонда унумли ва маҳсулдор бандлик истиқболли диаграммасида меҳнат ресурсларининг таснифланган. Шунингдек, мақолада бир қатор меҳнат кодексининг нормалари ҳақида гап боради.*

***Калит сўзлар:** Меҳнат кодекси, унумли меҳнат, маҳсулдор бандлик, меҳнат ресурслари, меҳнат нормалари.*

Аҳоли даромадларининг асосини меҳнатдан келадиган даромадлар ташкил этар экан, аҳолининг тўлиқ, унумли, маҳсулдор ва муносиб иш билан бандлигини рағбатлантириш ҳар қандай мамлакат ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг энг муҳим макроиқтисодий омилларидан бири ҳисобланади ҳамда камбағалликни қисқартиришда асосий ўрин тутаяди.

ХМТ терминологиясида¹ “иш билан бандлик” уч хил ҳолатни ўз ичига олади: ишчилар ва хизматчилар маош, пул ёки натура шаклидаги “иш ҳақи” эвазига бирон бир фаолият билан шуғулланадиган ҳар қандай шахсни англатади; “фойда олиш мақсади”да ўз-ўзини иш билан таъминлайдиган ишчиларни фаолиятга жалб қилишни мақсад қилади; ва “оилавий тирикчилик

¹Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people / International Labour Office. Geneva, 2018. 40P. p2.

учун” оилавий муассасада ёки ер эгалигида ишлаган оила ишчиларини иш билан таъминлашга имкон беради.

Илмий адабиётларда иш билан бандлик назарияси турли хил ёндашувлар билан ажралиб туради, улар турли хил иқтисодий мактабларни ўрганиш натижаларига асосланган.

Аҳоли бандлигининг ижтимоий функциялари унинг иқтисодий функциялари каби кўп тадқиқ этилмаган. Аммо, шуни таъкидлаш керакки, иқтисодий масалалар сингари, иш билан бандлик масалалари ҳам ижтимоий масалалар билан бир хил даражада боғлиқдир. Чунки, улар субъектларнинг ижтимоий ўзаро алоқалари асосида пайдо бўлади, натижада улар ва қарамоғидагилар моддий эҳтиёжлари қондирилади.

Таниқли рус олими А.Э. Котлярнинг фикри қўллаб-қувватланиши лозим, чунки меҳнатдан фарқли ўлароқ, иш билан бандлик маълум даромад олиш ҳамда кундалик эҳтиёжларни қондириш учун амалга ошириладиган мақсадли фаолиятдир. У иқтисодий фаол аҳолини ишлаб чиқаришнинг моддий омилларига нисбатан тавсифлайди ва одамлар ўртасидаги уларнинг ижтимоий ишлаб чиқаришда иштироки билан боғлиқлигини акс эттиради”¹.

Рус олими В.С. Буланов аҳолининг самарали иш билан бандлигини шундай изоҳлаган “...бу меҳнатнинг ижтимоий унумдорлигини ошиши асосида ҳар бир жамият аъзосининг муносиб иқтисодий даромадини, маълумот ва касб даражасини таъминлайди...”².

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг (ХМТ) таърифига кўра³, унумли бандлик бу “ишчиларга ва уларнинг қарамоғида бўлганларга

¹Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование / П.А. Чукреев, Е.В. Корытова. –Улан-Удэ: ВСГТУ, 2010. –212 с.

² Давыдова И.О. Эффективная занятость с позиций реализации интеллектуального капитала общества / И.О. Давыдова // Современные исследования социальных проблем. –2013. –№ 22 (2). – С. 4.

³ILO. Understanding Deficits of Productive Employment and Setting Targets: A Methodological Guide; International Labour Office, Employment Sector: Geneva, Switzerland, 2012; ISBN 978-92-2-125990-9. P3.

камбағаллик чегарасидан юқори истеъмол даражасига имкон бериш учун меҳнатга етарли рентабеллик” берадиган фаолиятдир.

Юқоридаги ХМТ тавсиявий таърифидан келиб чиқиб шуни таъкидлаш жоизки, кўпгина адабиётларда “унумли” атамаси ўрнига “самарали” атамасидан фойдаланилган. Бу эса “унумли бандлик”ни ишчи кучидан самарали фойдаланиш контингентига кириб қолишига замин яратибгина қолмасдан, унумли бандлик таърифини ҳам чеклаб қўйган.

Масалан, Л.Кўпайсинова “самарали бандлик жамият ривожининг муайян босқичида аҳоли турмуш тарзининг мезонлари тақозо этадиган ходимларни ривожлантиришнинг ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини тиклаб боришга қодирлигини назарда тутди”¹.

Иш билан бандликнинг самарали тусда бўлиш бу - даромад келтирадиган ижтимоий фойдали фаолият билан банд бўлишини, ишчи кучини тўлиқ иш вақтида фаолият кўрсатишини ҳамда иш ўринларининг ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ ва самарадорлик даражаси юқори бўлишини, шунингдек, замонавий технология ва техникалар билан жиҳозланган иш жойларида иш билан таъминланишини назарда тутди.

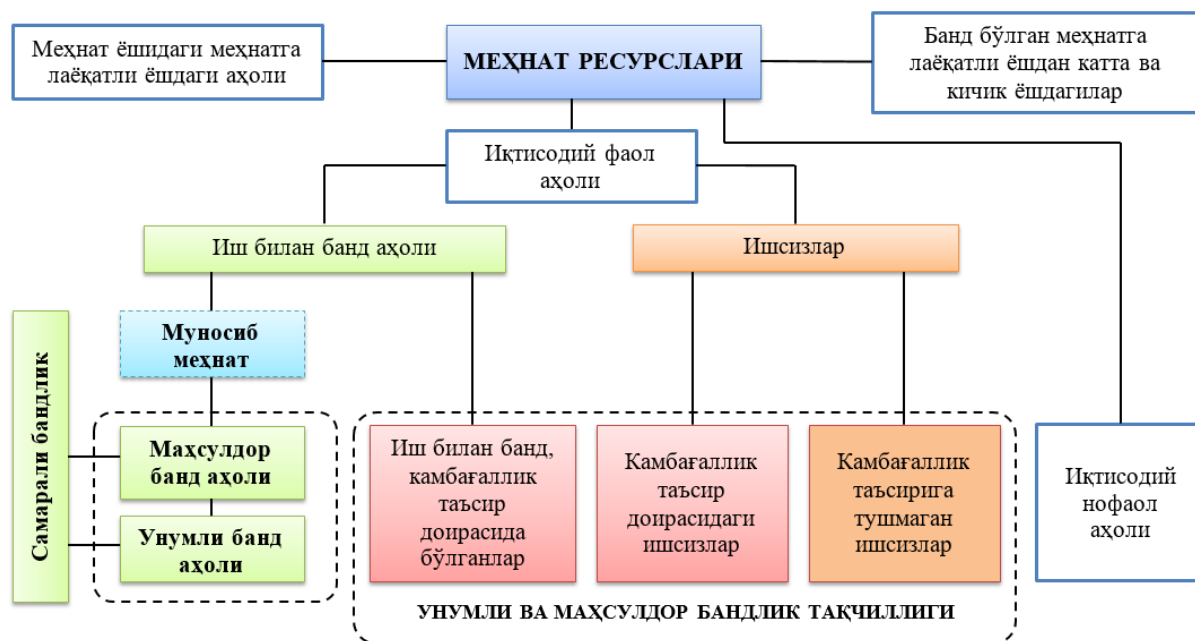
Меҳнат бозорида меҳнат таклифи барқарор экан, иш берувчилар учун самарали ва оқилона бандликка мансуб ёлланма ходимларнинг меҳнат даромадлари уларнинг ўзи ва қарамоғидагилар (оила аъзолари) учун миллий камбағаллик чегарасидан паст бўлмаслиги нафақат иш берувчини, балки бошқа масъулларнинг ҳам эътиборидан четда қолиб кетаверади.

Бунга асосий сабаб, иш билан банд деб эътироф этилган ходим камбағаллик таъсирига тушиш эҳтимоли чуқур тадқиқ этилмаслигидадир.

¹L.Ko'paysinova. Modern types of employment development. International scientific and practical online conference on human resources: problems, solutions, perspectives. February 11-12, 2021. P.68-71. URL:www.journalnx.com.

Иш билан бандлик нафақат иқтисодий тушунча, балки ижтимоий концепция ҳамдир, чунки у инсон билан боғлиқ бўлиб, унинг эҳтиёжлари, малака ва кўникмаларининг ривожланиш даражаси, яшаш даражаси ва шароитлари билан боғлиқдир.

Унумли бандлик – қарамоғида бир ва ундан ортиқ шахслар бўлган, ўзи ҳамда қарамоғидагиларнинг ҳар бири учун белгиланган камбағаллик чегарасидан юқори даражадаги истеъмоли учун етарли даромад келтирадиган меҳнат фаолиятидир.



1-расм. Ўзбекистонда унумли ва маҳсулдор бандлик истиқболли диаграммасида меҳнат ресурсларининг таснифланиши

Самарали бандлик “аҳоли иш билан бандликка эҳтиёжининг мавжуд иш ўринларига мувофиқ келишидаги сифат хусусияти бўлиб, иқтисодий нуқтаи назардан меҳнат ресурсларидан энг оқилона фойдаланишни, ижтимоий жиҳатдан меҳнат фаолиятининг инсон манфаатларига энг мувофиқ келишини билдиради”¹.

¹ Г. Абдурахмонова. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография.-Т: 2014. 276б. 33-бет. URL: <http://ziyonet.uz>

Самарали бандлик унумли бандликни ўзида мужассам этади. Маҳсулдор ва унумли бандлик муносиб меҳнат тамойиллари асосида шаклланади.

Кўпгина олимлар иш билан банд аҳоли манфаатларини ҳимоя қилишдан кўра, улардан самарали фойдаланиш бўйича тадқиқотларни қадрлашади. Айниқса, мамлакатда мавжуд бўлган меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш, бу – мақсадга эришишни таъминловчи муҳим омиллардан бири эканлигига урғу бериб, меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш ёлланма ходим ва унинг оила аъзолари манфаатларидан ҳам муҳим эканлигига ишора қилиб келишади.

Ижтимоий концепция сифатида бандлик меҳнат салоҳияти билан, миллий бойлик бўлмиш, инсон капитали билан боғлиқ. Амалдаги таснифларнинг таҳлили ишлатилган ёндашувларнинг хилма-хиллигини кўрсатади ва уларни умумлаштиришни муаллиф томонидан таклиф қилинган иш билан таъминлаш шакллари таснифида тақдим этишга имкон беради.

Оқилона бандлик ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатга эришишни англатади. Меҳнатга қобилиятли аҳолининг оқилона бандлигини шаклланиши фақат меҳнат бозорини самарали ривожланиши ва иқтисодиётни барча секторларида таркибий ислохотлар ўтказилиши асосида амалга оширилиши мумкин. Бу бандлик тури ёлланма ходимнинг на ўзи ва на қарамоғидагилар манфаатларига қаратилган. Бандликнинг бу тури фақатгина муносиб меҳнат тамойилларига мисол бўла олади.

Румениялик олим Е.Херман ва покистонлик профессор Р.Ислам эмпирик тадқиқотлари натижалари¹ сифатли иш ўринлари ва жон бошига даромад ўртасидаги икки томонлама ижобий боғлиқликка

¹ Herman, E. Productive employment in Romania: a major challenge to the integration into the European Union. *Amfiteatru econ.* 2016, 18, 335–350.; Islam, R. The nexus of economic growth, employment and poverty reduction: an empirical analysis in fighting poverty: the development-employment link; Islam, R., ed.; Lynne Rienne: London, UK, 2006; ISBN 978-1-58826-396-4.

эга муносабатларни очиб беришди. Улар мавжуд иш ўринлари муносиб ва унумли меҳнат билан йўғрилмаса, барқарор ривожланишга эришиш мумкин эмаслиги таъкидлашди¹. Шунингдек, Е.Херман² тадқиқотида унумли бандлик кенг қамровли ва барқарор ривожланишнинг ҳаракатлантирувчи кучи сифатида келтирилган.

У.Диккенс ва К.Ланг³ юқори маошли иш жойлари ва кам маошли иш жойларини мос равишда “асосий” ва “иккиламчи” иш жойлари тарзида талқин этади. Улар иш билан банд аҳолини маошлари ҳажмига қараб иккига ажратишган. Бу тарздаги гуруҳлаш иш берувчи ёки ходим ижтимоий манфаатлари ҳақида маълумотларни умуман очиқлай олмаган.

Роттердам Эрасмус университети олими К.Халл⁴ ўз тадқиқотларида юқоридаги олимлардан фарқли ўлароқ, “унумли” ва “унумсиз” бандлик ва унинг хусусиятларини тадқиқ этар экан, у меҳнат бозорида бандликни икки турга ажратади, яъни яхши меҳнат шароитлари ва яхши маош тўланадиган иш жойлари ҳамда қониқарсиз меҳнат шароитлари ва паст маош тўланадиган иш жойлари. Олим бу ерда асосий эътиборни иш жойларига берган, бироқ “унумли” ва “унумсиз” бандлик нафақат иш жойлари, иш ҳақи балки барқарор шартларини ҳам ўзида қамраб олишига эътибор қаратмаган.

Бандлик орқали камбағалликни қисқартириш бўйича кўпгина олимлар тадқиқот олиб боришган. Масалан, Мичиган университети профессори А.Карнанининг тадқиқотида “бандлик орқали камбағалликни камайтириш учта асосий омилни талаб қилади: иш билан таъминлаш, меҳнат қобилиятини ошириш ва меҳнат бозори

¹ILO. World of work report 2014: Developing with jobs; international labour office: Geneva, Switzerland, 2014; ISBN 978-92-2-129040-7.

² Herman, E. Productive employment in Romania: a major challenge to the integration into the European Union. *Amfiteatru econ.* 2016, 18, 335–350.

³ Dickens, W. and K. Lang (1986), “Labour Market Segmentation and the Union Wage Premium”, Working Paper No. W1883, National Bureau of Economic Research, Cambridge MA.

⁴ Hull, K. (2009), *Understanding the Relationship between Economic Growth, Employment and Poverty Reduction*. URL: <https://www.researchgate.net/publication/252456710>

фаолияти самарадорлигини янада ошириш”¹. Унинг қарашларида омиллар қуйидагича тавсифланади:

Биринчи омил камбағалларнинг малакаларига мос иш жойларини яратиш орқали меҳнат бозорининг талабига қараб “ишлайди”;

Иккинчи омил эса, меҳнат бозори таклифига тааллуқли бўлиб, таълим ва касб-ҳунар таълими дастурлари орқали камбағалларнинг иш билан таъминланишини оширади.

Ижтимоий ҳимоя тизимлари яхши ривожланган мамлакатларда унумли бандлик, камбағалликка мансуб ишлайдиганларни эмас, балки фақатгина ишсизлардан таркиб топади. Ишсизлар сафига қўшилганлар ҳам, камбағаллик таъсирига тушган банд аҳоли ҳам унумсиз бандлик тоифасини ифодалайди. Бу эса ўз навбатида иқтисодий шароит ва институционал омиллар таъсирида барҳам топади.

Юнайтед Нейшнс Университети (*United nations University*) олимлари А.Зирмай, М.Гибреейсус, Ф.Гуадагно ва Б.Верспаген² унумли ва маҳсулдор бандлик иш ўрнидаги учта ўлчовни; иш ҳақи, бандликнинг барқарорлиги ва меҳнат шароитларини ўз ичига олган фаолият эканлигини таъкидлашган.

Тадқиқотчи олимлардан Е.Ҳерман³, Р.Ислам⁴ ва А.Фосу⁵ ўз илмий тадқиқотларида миллий иқтисодиётлар учун ҳақиқий муаммо уларнинг иқтисодий ўсиш жараёнида бандлик ўсишини таъминлаш қобилиятининг чекланганлигидир, деб таъкидлашган.

¹Aneel Karnani. Reducing poverty through employment. Innovations / Volume 6, Number 2, 2011. p75.

² Szirmai, A.; Gebreeyesus, M.; Guadagno, F.; Verspagen, B. Promoting Productive and Sustainable Employment: Elaborating a Knowledge and Research Agenda; UNU-MERIT: Maastricht, The Netherlands, 2013; p 49-53.

³ Herman, E. Working poverty in the European Union and its main determinants: An empirical analysis. Inz.Ekon. 2014, 25, 427–436.

⁴ Islam, R. Integrating Productive Employment into the Post 2015 Development Agenda; Southern Voice on Post-MDG International Development Goals: Dhaka, Bangladesh, 2013; Available online: <http://southernvoice-postmdg.org/wp-content/uploads/2013/06/SV-OP-3.pdf>

⁵ Fosu, A.K. Growth, inequality, and poverty reduction in developing countries: Recent global evidence. Res. Econ. 2017, 71, 306–336.

Бундан ташқари, бу иқтисодий ўсишни таъминлашни камбағалликни қисқартириш билан боғлайдиган ва ижтимоий ҳимоя билан биргаликда камбағалликни камайтиришнинг асосий воситаси бўлган ҳал қилувчи элемент ҳисобланади.

Даромади фақат ўз эҳтиёжларини тўлиқ қоплайдиган бандликнинг бу тури субъектлари молиявий мустақил, боқувчи ҳисобига кирмаган, иш билан банд ёшлар ва ёлғиз яшайдиганлар ҳамда ишлаётган ўсмирларни киритиш мумкин.

Унумли ва маҳсулдор бандликни ўлчаш камбағаллик ҳолати билан мутлақ даромаднинг ўсиши қанчалик муҳимлигини тушунишга ёрдам беради.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 20 октябрдаги “2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чоратadbирлари тўғрисида”ги 841-сонли Қарорининг 1-илоvasи “2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифалар” рўйхатидаги 8-мақсад “Самарали бандликни ошириш ҳамда эркалар ва хотин-қизларни муносиб иш билан таъминлаш асосида барқарор ва умумқамровли иқтисодий ўсишга кўмаклашиш” деб номланган¹. Афсуски, бу ерда “самарали” сўзи ўрнига “унумли” сўзи иштилмаганлиги, БМТ ва ХМТ тавсиявий талаblари мазмун-моҳиятини аниқроқ тушунишга имкон бермаган.

Ушбу меъёрий ҳужжатдаги миллий мақсадлар аҳоли бандлигининг миқдор жиҳатига урғу беришга, сифат жиҳатлари иккинчи даражали бўлиб қолишига замин яратмоқда.

Ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг провард мақсадларидан бири бўлган, камбағалликни қисқартириш асоси ҳисобланган, аҳолининг унумли бандлигини ошириш ва уни рағбатлантириш тизимини ҳуқуқий асосларини қайта кўриб чиқиш ҳамда услубий ва

¹Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 20 октябрдаги “2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чоратadbирлари тўғрисида”ги 841-сонли Қарори. URL:<https://lex.uz>.

концептуал ёндашувлар етарлича илмий асослаш, бандлик муаммоларини назарий, услубий ва амалий жиҳатдан янада чуқур ўрганишни талаб этади.

**УСМОНОВ ВОСИД
МУХАММАДИЕВИЧ**

Юристар малакасини ошириш
маркази Хусусий–ҳуқуқий фанлар
кафедраси ўқитувчиси, юридик фанлар
бўйича фалсафа доктори (PhD)

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА МУАЛЛИФЛИК ҲУҚУҚИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ МАСАЛАЛАРИ

***Аннотация:** мақолада Ўзбекистон Республикасида 2022 йил октябрь ойида янги қабул қилинган Меҳнат кодексига оммавий ахборот воситаларига берилган имкониятлар, янгиликлар, бир қатор қулайликлар ва хорижий оммавий ахборот воситалари ҳақида сўз юритилади. Биламизки, Меҳнат кодекси ҳар бир давлатда фуқароларини меҳнат қилиш ҳуқуқини тартибга солувчи асосий ҳужжатлардан бири ҳисобланади. Бу ўринда янги қабул қилинган Меҳнат кодексини айтиб ўтиш мумкин. Эндиликда янги Меҳнат кодекси халққа тушунарли, битта ўқишда англаб оладиган қонун сифатида намоён бўлиши керак. Мақолада шунингдек бир қатор меҳнат кодексининг нормалари ҳақида гап боради.*

***Калит сўзлар:** Меҳнат кодекси, мажбурий меҳнат, ёшлар меҳнати, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат, педагогик фаолият, илмий иш, ижодий таътиллари, фалсафа доктори, фан доктори, ижодий ходимлар, профессионал спортчилар, маданий-томоша ташкилотлари, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотлари, масофадан туриб ишлаш, интернет жаҳон ахбороти.*

Сўнги йилларда мамлакатимизда инсонга эътибор, унинг шаъни ва обрўсини кўтаришга қаратилган бир қатор чора-тадбирлар ишлаб чиқилмоқда. Қабул қилинаётган ҳужжатларнинг асл мазмун-

моҳияти ҳам инсонни улуглашга, унинг турмуш тарзини юқорироқ даражага олиб чиқилишига эътибор берилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев 2022 йил 20 декабрь куни Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига [мурожаат қилди](#). Ўзбекистонда 2023 йил **“Инсонга эътибор ва сифатли таълим йили”** деб эълон қилинди¹.

Дунёда меҳнат муносабатлари, унинг ҳуқуқий тартибга солиниши, давлат ва фуқаролар ўртасига меҳнат муносабатлари, одамларнинг адолатли меҳнат шароитларда ишлаши ҳар доим долзарб бўлиб келган. Ҳар бир давлат ўз фуқаролари учун зарур меҳнат шароитлари, ишлаб чиқаришда муносиб шарт-шароит, ходимлар хавфсизлиги учун эса кафолатлар тақдим этиши лозим бўлади.

“Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида”ги Қонун 2022 йил 28 октябрь куни Президент томонидан имзоланди. Янги Меҳнат кодекси 2023 йил 30 апрель куни кучга кириш санаси деб белгиланди. Янги қабул қилинган меҳнат кодексига бир қатор ижобий ўзгаришларни кузатишимиз мумкин бўлади.

Кодексга кўра, яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ва улар билан бевосита боғлиқ ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишнинг асосий принциплари этиб қуйидагилар белгиланди:

меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги, меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш;

меҳнат эркинлиги ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш;

меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик;

меҳнат ҳуқуқлари таъминланишининг ва меҳнат мажбуриятлари бажарилишининг кафолатланганлиги;

ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслик.

¹ <https://www.gazeta.uz/uz/2022/12/20/sifatli-talim/>

Жумладан, меҳнат эркинлиги ҳар кимнинг меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш, уларни қонун билан тақиқланмаган ҳар қандай шаклда амалга ошириш, машғулот турини, касбни ва мутахассисликни, иш жойини ҳамда меҳнат шaroитларини эркин танлаш ҳуқуқини англатади¹.

“Телевидион ва радиоэшиттириш ходимларининг ишини ҳуқуқий тартибга солиш хусусиятлари” номли диссертация муаллифи Аристова Светлана Викторовна қуйидаги фикрларни гапириб ўтади:

диссертатсия доирасида олиб борилган мавзу материалларини таҳлил қилиш ва умумлаштириш каби кенг қамровли тадқиқотлар шуни кўрсатадики, телевидение ва радиоэшиттириш соҳасидаги ишчиларнинг иши бошқа фаолият соҳаларидаги ишчиларга нисбатан уларнинг меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишни фарқлаш зарурлигини белгилайдиган аниқ хусусиятлар ва ижодий хусусиятга эга. Бу Россия Федерацияси Меҳнат кодексига "электрон оммавий ахборот воситаларининг ижодий ходимлари" меҳнатини тартибга солиш бўйича махсус нормаларнинг бирлаштирилиши билан тасдиқланди. Шу билан бирга, телевидение ва радиоэшиттириш соҳасидаги ишчиларнинг меҳнатини тартибга солишга бағишланган меҳнат кодексининг барча нормалари ҳавола қилинади. Шунингдек, ушбу ходимларнинг меҳнатини улар бажарадиган меҳнат функцияларининг ижодий табиати ва хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда тартибга солувчи махсус меъёрий ҳужжатлар мавжуд эмас. Ушбу иш телевидение ва ижодкорларининг меҳнат муносабатларини тартибга солиш, шунингдек, ишлаб чиқиладиган "телевидение ва радиоэшиттириш тўғрисида"ги қонун лойиҳасига ижодий ишчилар меҳнатига бағишланган тегишли нормаларни киритиш бўйича махсус норматив-ҳуқуқий ҳужжатни тезда қабул қилиш зарурлиги тўғрисидаги таклифни асослайди. Меҳнат

¹ <https://sputniknews-uz.com/20221103/uzaytirilgan-tatil-qoshimcha-huquqlar-nafaqa-yangi-mehnat-kodeksidanimalar-ozgardi-29697501.html>

кодексининг 94, 96, 351-моддалари ва бошқа баъзи моддаларини таҳлил қилиш асосида Россия Федерацияси ҳукуматининг бир қатор махсус қарорларини қабул қилиш зарурлиги тўғрисида хулосага асосланади”¹.

Шунингдек, бир қатор Россиялик олимлар, жумладан:

Каримова Регина Айратовна “Оммавий ахборот воситалари таҳририятлари ижодий ходимларининг меҳнатини тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари”;

Василева Юлия Валеревна “Россияда ижодий касблар ходимлари учун пенсиялар”;

Василев Сергей Викторович “Профессионал спортчиларнинг меҳнат шартномасининг хусусиятлари ва профессионал спорт соҳасидаги низоларни ҳал қилиш”

Басалаева Светлана Павловна “Меҳнат шартномасининг ҳуқуқий табиати” каби диссертация ишларини ҳимоя қилишган².

Бугун конституциямиз ҳам янгиланиш ва ўзгариш жараёрида. Конституциямизга ҳам минглаб таклифлар келиб тушиб бўлиб, уни ўзгартириш учун асослар етарлидир. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси 37-моддаси “Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир.

Суд ҳукми билан тайинланган жазони ўташ тартибидан ёки қонунда кўрсатилган бошқа ҳоллардан ташқари мажбурий меҳнат тақиқланади”³ деб кўрсатиб ўтилган.

Янги меҳнат кодексининг моддалари билан бирма-бир танишиб чиқадиган бўлсак, унда инсон учун бир қатор янги имкониятлар белгиланганини кўришимиз мумкин. Янги Меҳнат

¹<https://www.dissercat.com/content/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-truda-rabotnikov-televideniya-i-radioveshchaniya>

²<https://www.dissercat.com/content/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-truda-rabotnikov-televideniya-i-radioveshchaniya>

³ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси // <https://lex.uz/docs/-20596>

кодекси¹нинг 2-моддаси қуйидаги асосий вазифаларни белгилаб берди:

ходимлар меҳнат ҳуқуқлари ва эркинликларининг, шу жумладан меҳнат қилишга, эркин иш танлашга, адолатли ва хавфсиз меҳнат шароитларига ҳамда ишсизликдан ҳимояланишга бўлган ҳуқуқининг давлат кафолатларини белгилаш;

иш берувчиларнинг кадрларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва самарали меҳнат жараёнини ташкил этиш соҳасидаги ҳуқуқлари амалга оширилишини таъминлаш;

меҳнат соҳасида ижтимоий шерикликни рағбатлантириш ва ривожлантириш;

ходимлар ва иш берувчиларнинг ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлаш;

меҳнат бозорининг самарали фаолият кўрсатишига кўмаклашиш.

Янги Меҳнат кодекси 118-моддаси “Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш” масаласига бағишланиб, унга кўра:

Ишга қабул қилишга ушбу Кодекснинг 20-моддасига мувофиқ шахслар меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқатига ва муомала лаёқатига эга бўлиши билан, **ўн олти ёшдан** йўл қўйилади.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумий ўрта, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим ташкилотларининг, касб-ҳунар мактабларининг, коллежлар ва техникумларнинг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий камол топишига зиён етказмайдиган, ўқитиш жараёнини бузмайдиган енгил меҳнатни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун ишга қабул қилишга — улар **ўн беш ёшга** тўлиши билан ота-онадан бирининг (ота-онасининг ўрнини босувчи шахснинг) ёзма розилиги билан йўл қўйилади.

Маданий-томоша ташкилотларида, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларида ва бошқа оммавий ахборот

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // <https://lex.uz/docs/6257288>

воситаларида, шунингдек профессионал спортчилар билан ота-онанинг ҳар иккисининг (ота-она ўрнини босувчи шахснинг) розилиги ҳамда васийлик ва ҳомийлик органининг рухсати билан, соғлиғига ва маънавий камол топишига зиён етказмасдан асарларни яратиш ва (ёки) ижро этишда (кўргазмага қўйишда) иштирок этиш учун **ўн беш ёшга** тўлмаган шахслар билан меҳнат шартномасини тузишга йўл қўйилади. Кўрсатилган ёшга тўлган шахслар қабул қилиниши мумкин бўлган ишлар, касблар, лавозимлар рўйхатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама Республика комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади. Бундай ҳолда ходимнинг номидан меҳнат шартномасини унинг ота-онаси (ота-онасининг ўрнини босувчи шахс) имзолайди. Васийлик ва ҳомийлик органининг рухсатномасида ҳар кунлик ишнинг энг кўп йўл қўйиладиган давомийлиги ҳамда иш бажарилиши мумкин бўлган бошқа шартлар кўрсатилади.

Янги **Меҳнат кодекси 185-моддаси “Ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги” бўлиб, унда ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги:**

а) ўзига нисбатан иш вақтининг нормал давомийлиги белгиланган ходимлар учун:

олти кунлик иш ҳафтасида — етти соатдан;

беш кунлик иш ҳафтасида — саккиз соатдан;

б) ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун — ушбу Кодекснинг 416-моддасида белгиланган давомийликдан;

в) ногиронлиги бўлган ходимлар учун — ушбу Кодекс 427-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган давомийликдан;

г) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун — ушбу Кодекснинг 478-моддасида белгиланган давомийликдан ошиши мумкин эмас.

Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодий ходимлари, профессионал спортчилар, шунингдек асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахслар учун, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича Республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги қонунчиликка, ички ҳужжатларга, жамоа шартномасига ёхуд меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланиши мумкин.

Ташкилотда иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилган тақдирда, ушбу Кодекснинг 199-моддасида назарда тутилган қоидалар қўлланилади.

Яна ушбу Меҳнат кодексининг ижобий томонлари шунда кўринадика, 387-модда “Ижодий таътилар”га бағишланган бўлиб, унда:

Меҳнат фаолиятини ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга олиб бораётган шахсларга асосий иш жойида ўртача иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда қуйидаги муддатларга ижодий таътилар берилади:

фалсафа доктори (Doctor of Philosophy (PhD) илмий даражасини олишга доир диссертацияни яқунлаш учун ҳамда дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар қўлёзмаларининг муаллифларига — уч ойгача;

фан доктори (Doctor of Science (DSc) илмий даражасини олишга доир докторлик диссертацияни яқунлаш учун — олти ойгача.

Муаллифлар жамоалари томонидан дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмаларини ёзиш чоғида муаллифлар жамоаси аъзоларидан бирига муаллифлар гуруҳининг барча аъзолари

имзолаган ёзма аризага мувофиқ ижодий таътил берилади. Муаллифлар таътилни ўзаро тақсимлашга ҳам ҳақли.

Илмий даража олишга даъвогарларга, шунингдек дарсликларнинг ёки ўқув-услубий қўлланмаларининг муаллифларига навбатдаги йиллик меҳнат таътиллари улар ижодий таътиллاردан фойдаланганлигидан қатъи назар берилади.

Ижодий таътиллар бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Янги Меҳнат кодексининг 417-моддаси “Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларни хизмат сафарига юборишни, иш вақтидан ташқари ишларга, тунги ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилишни тақиқлаш” бўлиб, унда:

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларни хизмат сафарига юбориш, тунги ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилиш тақиқланади.

Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа **оммавий ахборот воситаларининг** ижодий ходимлари, профессионал спортчилар, шунингдек асарлар яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахслар Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган ишлар, касблар, лавозимлар рўйхатларига мувофиқ ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган қоидадан мустаснодир.

Шунингдек, янги Меҳнат кодексининг **452-моддаси “Масофадан туриб ишлаш”** деб номланиб, унда бир қатор қулайликлар яратилди. **Жумладан:**

Масофадан туриб ишлаш меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасини иш берувчи жойлашган ердан, ташкилотнинг

алоҳида тузилмасидан (шу жумладан бошқа ерда жойлашганларидан) иш берувчининг бевосита ёки билвосита назоратида бўлган стационар иш жойидан, ҳудуддан ёки объектдан ташқарида бажаришдан иборат бўлиб, бунда мазкур меҳнат вазифасини бажариш ҳамда уни бажариш билан боғлиқ масалалар бўйича иш берувчи билан ходим ўртасида ҳамкорликни амалга ошириш учун ахборот-телекоммуникация тармоқларидан, шу жумладан **Интернет жаҳон ахборот** тармоғидан фойдаланиш шарт бўлади.

Масофадан туриб ишловчи ходимларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиши ушбу параграфда белгиланган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда татбиқ этилади.

Масофадан туриб ишлаш режими қуйидаги ҳолларда белгиланиши мумкин:

ходимни ишга қабул қилишда;

ходим одатдаги иш режимидан масофадан туриб ишлаш режимига ўтказилган тақдирда иш жараёнида.

Муайян иш берувчида ишлаётган шахснинг аввалги меҳнат вазифасини давом эттирган ҳолда одатдаги иш режимидан масофадан туриб ишлаш режимига ўтказилиши меҳнат шартларининг ўзгаришидир.

Ходимнинг одатдаги иш режимидан масофадан туриб ишлаш режимига ўтказилиши, агар бунда ходимнинг меҳнат вазифаси ўзгарса, бошқа ишга ўтказиш ҳисобланади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, оммавий ахборот воситаларининг ходимлари учун ҳам бир қатор янгиликлар белгилаб берилди. Умуман олганда оммавий ахборот воситалари ходимларини ҳимоя қилиш, уларнинг муаллифлик меҳнатлари қадрлаш, меҳнатига муносиб ҳақ тўлаш келажақда меҳнат самарадорлигининг ошишига олиб келади. Янги Меҳнат кодексига

меҳнат муносабатларида муаллифлик ҳуқуқини ҳимоя қилиш масалалари янгича қарашлар билан ҳимоя қилинганини кўришимиз мумкин. Кўриниб турибдики қабул қилинган янги Меҳнат кодекси инсон манфаатларига хизмат қилади. Ҳужжат ҳужжат учун эмас, ҳужжат инсон учун хизмат қилиниши одамийликнинг белгисидир.

**ЮЛДАШЕВ ИҚБОЛЖОН
РАХИМОВИЧ**

Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар
вазирлиги Академияси Давлат-ҳуқуқий
фанлар ва инсон ҳуқуқларини
таъминлаш кафедраси ўқитувчиси

ИШ ЖОЙИНИ ЎЗГАРТИРИШ ТУШУНЧАСИ ВА УНИНГ БОШҚА ИШГА ЎТКАЗИШДАН ФАРҚЛИ ЖИҲАТЛАРИ

***Аннотация:** Мақолада меҳнат муносабатларида меҳнат шартномасини ўзгартиришнинг асосий шаклларида бири сифатида иш жойини ўзгартиришнинг ҳуқуқий аҳамияти, ўзига хос хусусиятлари, иш жойи тушунчаси, иш жойини ўзгартириш тўғрисидаги хорижий давлатлар қонунчилиги тавсифи ва ҳуқуқшунос олимларнинг бу борадаги илмий қарашлари, шунингдек иш жойини ўзгартириш ва бошқа ишга ўтказишнинг ўхшаш ва фарқли жиҳатлари таҳлил қилинган.*

***Калит сўзлар:** меҳнат шартномасини ўзгартириш, меҳнат шартлари, иш жойи, иш жойини ўзгартириш, бошқа ишга ўтказиш, вақтинча бошқа ишга ўтказиш, доимий бошқа ишга ўтказиш.*

Иш берувчи ва ходим меҳнат шартномасини тузиш пайтида шартноманинг зарурий ва қўшимча шартларини келишиб олади ва бу шартлар асосида меҳнат муносабатларини амалга оширади. Ушбу жараёнда ходим билан шартлашилмаган ишларни бажариш зарурати туғилиши мумкин бўлиб, бундай ҳолат меҳнат қонунчилигида “иш жойини ўзгартириш” деб номланади.

Иш жойини ўзгартириш меҳнат шартномасини ўзгартиришнинг алоҳида шакли бўлиб, у қуйидаги ўзига хос хусусиятларга эга:

- ходимнинг иш жойини (шу жумладан уни бошқа механизм, блок, асбоб-ускуналар устида ишлашга тайинлаш), шунингдек ходим ишлайдиган таркибий бўлинмани ўзгартиришга йўл қўйилиши;
- иш берувчининг ўзгармаслиги;
- томонлар белгилаган меҳнат шартномаси шартларининг (меҳнат функцияси, меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари, иш вақти, кафолатлар, компенсациялар, имтиёзлар ва бошқалар) ўзгармаслиги;
- иш олиб бориладиган ҳудуднинг ўзгармаслиги;
- соддалаштирилган тартибда, яъни ходимнинг розилигини олмасдан амалга ошириш¹.

Иш жойини ўзгартириш тушунчасини аниқлаштиришдан олдин “иш жойи” тушунчасининг мазмун-моҳиятини тушуниб олиш лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 73-моддасига кўра иш жойи меҳнат шартномасининг зарурий шarti ҳисобланади. Мазкур Кодексда иш жойи тушунчасига алоҳида таъриф берилмаган. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорига илова шаклида тасдиқланган Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан Тавсиялар” да белгиланган бўлиб, иш жойи деганда ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса ва ташкилот (унинг таркибий бўлинмаси) номи тушунилади².

Иш жойи ҳуқуқий категория сифатида қуйидаги маъноларни ўзида акс эттиради:

- иш жойи – ходим ўз меҳнат функциясини бажарадиган ҳудуд(майдон сифатида. Шу маънода концепция меҳнатни муҳофаза қилиш институтида қўлланилади.
- иш жойи меҳнат шартномасининг қўшимча шarti сифатида, иш жойининг мажбурий ҳолатини аниқлаш. Шу маънода концепция меҳнат шартномаси ва меҳнат интизоми институтларида қўлланилади.

¹ Прокофьев М.А. Изменение условий трудового договора: проблемы правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2017.-С.73

² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисидаги қарори // <https://lex.uz/docs/517034>

- иш жойи бандлик бирлиги сифатида. Шу маънода концепция кенг қамровли бандлик институтида қўлланилади¹.

Бир қатор хорижий мамлакатлар меҳнат қонунчилигида иш жойи тушунчасига алоҳида таъриф берилган. Жумладан, Тожикистон Республикаси Меҳнат кодексининг 1-моддасида иш жойи тушунчаси қуйидагича тавсифланган: “Иш жойи - иш берувчи томонидан ташкил этилган, ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини доимий ёки вақтинча бажарадиган жойдир”².

Шунингдек, Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 209-моддасига биноан, иш жойи - бу ходим меҳнат фаолиятини олиб борадиган ёки ўз иши билан боғлиқ ҳолда келиши керак бўлган ва бевосита ёки билвосита иш берувчининг назорати остида бўлган жой тушунилади³.

Баъзи олимлар, масалан, Е.П.Циндяйкина, И.С.Ципкина иш жойининг ўзига хос таърифини беришади, яъни “иш жойи бу – ходим ўз меҳнат фаолиятини амалга оширадиган соҳа, аммо у ташкилотнинг бир марта ва умуман белгиланган ҳудудий жойлашуви билан боғлиқ бўлмаслиги мумкин”⁴.

Ҳуқуқшунос олим М.Ю.Гасанов меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини тўғри қўллаш учун “иш ўрни” ва “иш жойи” тушунчаларини бир-биридан фарқлаш муҳим амалий аҳамиятга эгаллигини таъкидлайди. Иш жойи деганда ходим меҳнат қиладиган аниқ бир корхона ёхуд унинг алоҳида таркибий бўлинмаси (филиал, ваколатхона ва ш.к.) тушунилади. Иш жойи меҳнат шартномасининг зарур шarti ҳисобланиб, ишга қабул қилиш чоғида ходим билан иш берувчи томонидан албатта келишиб олинади.

¹ Крузе.А.В - Рабочее место как категория трудового права: Автореф. дис...канд. юрид. наук: - Е.: 2015;-С.9.

² https://andoz.tj/docs/drugie-kodeksi/Code_%E2%84%968__Labor_code_RT_ru.pdf

³ <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>

⁴ Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Под ред. К.Н.Гусова. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2008. -С. 224.

Иш ўрни – ишлаб чиқариш майдонининг тегишли асбоблар, ускуналар, мосламалар билан жиҳозланган муайян участкаси бўлиб, бу ерда ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаради. Иш ўрнини ўзгартириш меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинишини келтириб чиқармайди. Иш ўрнини ўзгартириш тартиби у ходим билан тузилган меҳнат шартномасида қайд қилинган-қилинмаганлигига боғлиқ бўлади¹.

Юқорида келтирилган ҳуқуқий ва доктринал тушунчалардан умумий хулоса чиқарган ҳолда, иш жойи тушунчасига қуйидагича таъриф беришни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз: Иш жойи иш берувчи томонидан бевосита ёки билвосита назорат қилинадиган ҳамда ходим бу жойда бўлиши ёки у меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига доир ишни бажариш учун мўлжалланган жой тушунилади.

Бир қатор хорижий мамлакатлар меҳнат қонунчилигини ўрганиш жараёнида иш жойини ўзгартириш тушунчаси ўрнида “кўчириш” атамаси қўлланилишини кўришимиз мумкин. Собиқ Иттифоқ даврида амалда бўлган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунлари кодексида² “кўчириш” атамасидан фойдаланилган. ЎзР Меҳнат кодексида эса аксинча, “кўчириш” ўрнида “иш жойини ўзгартириш” атамасидан фойдаланилмоқда. Бунини ҳуқуқшунос олим М.Ю.Гасанов қуйидагича изоҳлайди: “Бу атама “ўтказиш” атамаси билан оҳангдош бўлганлиги учун амалда кўрсатилган тушунчаларнинг аралашиб кетишига олиб келарди. Айни шунинг учун Меҳнат кодекси “кўчириш” тушунчасини қўлламайди, балки “иш жойини ўзгартириш” атамасидан фойдаланади. Бу билан мазкур ҳолда сўз аввалги мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича ишлаш сақланиб қолгани ҳолда фақат иш ўрнининг ўзгариши тўғрисида боради”³.

¹ Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Меҳнат шартномаси (контракт). Биринчи китоб. -Т., “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти. 1999 йил, -Б.160.

² Ўзбекистон Республикаси Олий Советининг Ведомостлари, 1971 йил, № 34, 322-модда.

³ Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Меҳнат шартномаси (контракт). Биринчи китоб. -Т., “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти. 1999 йил, -Б.161-162.

М.Ю.Гусов иш жойини ўзгартиришнинг бир нечта асосий ҳуқуқий аҳамиятга эга бўлган белгиларини кўрсатади:

ходимнинг иш жойини (шу жумладан уни бошқа механизм, блок, асбоб-ускуналар устида ишлашга тайинлаш), шунингдек ходим ишлайдиган таркибий бўлинмани ўзгартиришга йўл қўйилиши;

иш берувчининг ўзгармаслиги;

томонлар белгилаган меҳнат шартномаси шартларининг ўзгармаслиги (меҳнат функцияси, иш ҳақи шартлари, иш вақти, кафолатлар, компенсациялар, имтиёзлар ва бошқалар);

иш бажариладиган ҳудуднинг ўзгармаслиги;

соддалаштирилган тартибда, яъни ходимнинг розилигини олмасдан амалга ошириш.

Меҳнат кодексининг 91-моддасига биноан меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди деб белгиланган. Бу модданинг мазмунидан иш жойини ўзгартиришнинг ўзига хос хусусиятлари сифатида меҳнат шартномасида иш жойини ўзгартиришни шартлашилмаганлиги, ходим билан келишиш талаб қилинмаслигини тушунишимиз мумкин. Бинобарин, агар ходим билан тузилган меҳнат шартномасида корxonанинг мазкур таркибий бўлинмасида ёхуд муайян механизм ёки агрегатда ишлаш қайд этилмаган бўлса, бу ҳолда иш берувчи ходим билан келишмасдан туриб, унга шартномада белгиланган мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича корxonанинг ажралиб чиқмаган, шу жойда ўрнашган ҳар қандай таркибий бўлинмасида ёки бошқа механизм ёхуд агрегатда ишлашни топширишга ҳақлидир. Агар меҳнат шартномасида айна шу таркибий бўлинма ёхуд муайян механизм ёки агрегатда ишлаш назарда тутилган бўлса, бу ҳолда иш берувчи, ҳатто аввалги мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича иш сақланиб қолган шароитда ҳам, ходим билан келишмасдан

шартноманинг бу шартларини ўзгартиришга ҳақли эмаслигини кўрсатади.

Корхонанинг бир аҳоли пунктидаги бошқа ерда жойлашган таркибий бўлимига бошқа маъмурий-ҳудудий бирликдаги (бошқа туман, шаҳар бошқа аҳоли пунктидаги) таркибий бўлимига (филиали ва ваколатхонаси) бошқа иш жойига ўтказиш меҳнат шартномасининг шартлари ўзгармаса-да, ходим манфаатларига жиддий дахл килади (узоқ масофага қатнаш, кўчиб бориш ва ҳ.к.). Шу сабабли бундай ҳолатларнинг ўзи меҳнат шартларини жиддий ўзгартирилиши деб баҳоланади. Шу туфайли ходим бошқа жойдаги бошқа аҳоли пунктидаги корхона таркибий бўлими филиали, бўлими, алоҳида цехига фақат ўз розилиги билангина ўтказилиши мумкин¹.

Иш жойини ўзгартиришни бошқа ишга ўтказишлардан аниқ фарқлаш зарурияти шунинг учун керакки, меҳнат шартномасида шартлашилмаган иш жойини ўзгартириш ходимнинг розилигисиз амалга оширилади, бошқа ишга ўтказиш эса (ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриш ҳолларида вақтинча ўтказишлардан ташқари) фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилиши мумкин. Бунда қонун ҳужжатларини қўлланиш чоғида хатоликларга йўл қўймаслик учун ҳар бир муайян ҳолда фақат иш жойи ёки ходимнинг мутахассислиги, малакаси, лавозими ўзгарганлигини аниқлаб олиш зарур.

Иш жойини ўзгартириш чоғида меҳнат шартномасида шартлашилган мутахассислик, малака ёхуд лавозим ўзгарса, у ҳолда ходимнинг розилигини тақозо этувчи бошқа ишга ўтказиш юз беради.

Иш жойини ўзгартиришда ходимнинг аввалги меҳнат вазифалари сақланиб қолсаю, лекин меҳнат шартлари (меҳнат ҳақи миқдори ва тизими, иш тартиби ва ш.к.) ўзгарса, бу ҳолда фақат Меҳнат кодексининг 91-моддасигина эмас, балки мазкур кодекснинг 88-90-моддаларининг меҳнат шартларини ўзгартиришини тартибга солувчи талаблари ҳам ҳисобга олиниши керак.

¹ Турсунов Й Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. (Илмий-амалий, моддалар бўйича шарҳлар). - Т.: “Адолат”, 2015 й. – С.267.

Бошқача айтганда, бу вазиятда умумий қоидага мувофиқ ходимнинг розилиги талаб қилинади ва фақат Меҳнат кодексининг 89-моддасида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли бўлади.

Шундай қилиб, ходимнинг иш жойини ўзгартириш, агар қуйида кўрсатилган юридик аҳамиятга эга бўлган ҳаракатлар амалга оширилган бўлса, қонуний ва асосли деб топилиши мумкин:

Биринчидан, меҳнат шартномасида ходимнинг худди шу иш берувчининг бошқа иш жойига кўчиши, бошқа механизм ёки блокда ишлаши белгиланмаган бўлса;

Иккинчидан, ходимнинг меҳнат шартномасида маълум бир иш жойида, ёки механизмда ёки бирликда ишлаш шarti йўқлиги;

Учинчидан, ходимнинг иш жойини ўзгариши унинг меҳнат функциясининг ўзгаришига сабаб бўлмаслиги;

Тўртинчидан, иш жойини ўзгартириш учун тиббий хулосанинг талаб этилмаслиги.

**JUMAYEV SHOHJAHON
BEGIMQUL O‘G‘LI**

Huquqni muhofaza qilish akademiyasi
tayanch doktoranti

MEHNAT QONUNCHILIGI IJROSI USTIDAN PROKUROR TEKSHIRUVLARINING SAMARADORLIGINI OSHIRISH MASALALARI

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat qonunchiligi ijrosi ustidan prokuror tekshiruvlari, ularni o‘tkazish asoslari, bosqichlari hamda mehnat nizosining ko‘rib chiqilishi uchun sudga murojaat qilish masalasi xususida so‘z borgan. Bir qator xorij davlatlarining prokuratura faoliyatini tartibga soluvchi huquq manbalari tadqiq etilgan, milliy qonunchiligimiz bilan qiyosiy tahlil qilingan hamda takliflar ilgari surilgan.

Kalit so‘zlar: prokuratura, prokuror tekshiruvlari, tekshiruv asoslari, tekshiruv bosqichlari, tayyorlov bosqichi, asosiy bosqich, yakuniy bosqich.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi mamlakatimizda jamiyat va davlat hayotida amalga oshirilayotgan islohotlar, ijtimoiy soha va iqtisodiyotni rivojlantirish, shu jumladan, mamlakatda investitsiya muhitini yaxshilash sharoitida O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini takomillashtirishning asosiy yo‘nalishlarini belgilaydi.

Mehnat qonunchiligi huquqiy munosabat subyektlari tomonidan aniq va bir xilda ijro etilishi hamda har bir huquqiy normaning og‘ishmay bajarilishi uchun prokuratura organlari tomonidan o‘tkaziladigan prokuror tekshiruvlarining ahamiyati sezilarlidir.

Davlatimiz rahbari Shavkat Mirziyoyev ta’kidlaganlaridek, – “Qonunchilik bazasini har tomonlama mustahkamlash va qonunlarni so‘zsiz ijro etish, fuqarolarning huquqiy madaniyatini oshirish, demokratik huquqiy davlatni rivojlantirish, xususiy mulk va tadbirkorlik

faoliyatini qoʻllab-quvvatlash hamda uning ishonchli himoya qilinishini taʼminlashda prokuratura organlarining roli katta”¹.

Amaldagi Mehnat kodeksining 9-moddasi toʻrtinchi qismiga asosan, Oʻzbekiston Respublikasi hududida mehnat toʻgʻrisidagi qonunlarning aniq va bir xil ijro etilishi ustidan nazorat olib borish Oʻzbekiston Respublikasi Bosh prokurori va unga boʻysunuvchi prokurorlar tomonidan amalga oshiriladi.

Shuningdek, Oʻzbekiston Respublikasining “Prokuratura toʻgʻrisida”gi Qonuni 21-moddasiga koʻra, qonunlar ijrosini tekshirish qonunlarning buzilayotganligi toʻgʻrisidagi arizalar va boshqa maʼlumotlar asosida, shuningdek qonuniylik prokuror tomonidan choralar koʻrilishini talab qiladigan holatda ekanligidan kelib chiqqan holda qonunda belgilangan tartibda oʻtkaziladi.

Huquqshunos D.S.Belausovaning taʼkidlashicha, prokuror tekshiruvlari qonunlar ijrosi ustidan prokuror nazoratini oʻrnatish va qonunbuzilishlarini aniqlashning muhim instrumenti hisoblanadi². Ushbu fikrga qoʻshimcha qilish mumkinki, prokuror tekshiruvlari faqatgina qonunbuzilish holatlarini aniqlashga emas, balki ularga nisbatan taʼsir choralari qoʻllab, unga imkon berayotgan sabab va shart-sharoitlarni bartaraf etishga ham xizmat qiladi.

Mehnat qonunchiligi ustidan prokuror tekshiruvlari quyidagi asoslarga koʻra oʻtkazilishi mumkin. Bular:

- Tarkibiy tarmoqlar ish rejalari;
- Hayʼat qarorlari;
- Rahbariyat koʻrsatmalari;
- Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari;
- Qonunbuzilishi haqidagi maʼlumotlar;
- Ommaviy-axborot vositalarining xabarlari.

¹ Mirziyoyev.Sh.M. Prokuratura xodimlari bilan uchrashuvdagi nutqidan // Maʼlumot olingan internet manbasi – [https:// president.uz/uz/lists/view/178](https://president.uz/uz/lists/view/178).

² Белоусова Д.С. Дальнейшая процессуализация прокурорской проверки: блажь или необходимость? 2019. С.56.

Yuqoridagilarga asosan mehnat huquqiy munosabatlarning ishtirokchisi hisoblangan xodimlar yoki ular manfaatlarini himoya qiladigan vakillik organlarining murojaatlari ham prokuror tekshiruvini o'tkazishga asos bo'lib xizmat qilishi mumkin.

Birgina Rossiya Federatsiyasining 1992-yil 17-yanvarda qabul qilingan 2202-I-sonli “Prokuratura idoralari to'g'risida”gi Qonuniga e'tibor qaratadigan bo'lsak, prokuror tekshiruvlarini o'tkazishga internet axborot-kommunikatsiya tarmog'ida joylashtirilgan ma'lumotlar, federal davlat axborot tizimlari ma'lumotlari, *uchuvchisiz havo vositalari yordamida* olingan ma'lumotlar va *aerofotosuratlar* ham asos bo'lishi belgilangan. Ammo milliy qonunchiligimizda belgilangan prokuror tekshiruvi uchun asoslar qatorida bular mavjud emas.

Qolaversa, ilg'or xorij tajribasi hamda amaliyotni inobatga olgan holda mehnat qonunchiligi ijrosi ustidan prokuror tekshiruvlari quyidagi bosqichlar asosida o'tkazilishi tavsiya etiladi:

- Tayyorlov bosqichi;
- Asosiy bosqich;
- Yakuniy bosqich.

Tayyorlov bosqichi. Mazkur bosqichda tekshiruv o'tkazuvchi mehnatga oid qaysi qonun va qonunosti hujjatlari ijrosi ustidan tekshirish o'tkazishini, tekshirish o'tkazish predmeti va maqsadini, tekshirish o'tkazishga qanday qonuniy asos sabab bo'layotganligini, tekshirish o'tkaziladigan davlat organi, xo'jalik boshqaruv organi yoki korxonalar, muassasa, tashkilotning asosiy vazifalari hamda funksiyalarini, ular mansabdor shaxslarining huquqlari va majburiyatlarini aniqlab olishi lozim. So'ngra, yuqoridagilar asosida tekshiruv o'tkazish rejasi tuziladi.

Asosiy bosqich. Mazkur bosqich asosiy deyilishiga sabab, unda tekshiruv o'tkazuvchi prokuratura xodimi tomonidan tegishli shaxslardan tushuntirish xatlari olinadi, muayyan harakatni bajarish yoki bajarmaslik yuzasidan talabnomalar kiritiladi, tekshirish o'tkazishga ko'maklashish uchun mutaxassislar jalb etiladi, qonunbuzilish holatlari aniqlanadi va

tegishli ta’sir choralarini qo’llash masalasi ko’rib chiqiladi. Ya’ni boshqacha qilib aytganda tekshirishning “yurak” vazifalari bajariladi. To’plangan ma’lumotlar asosida O’zbekiston Respublikasining “Prokuratura to’g’risida”gi Qonuni V bo’lim, 37-moddasida nazarda tutilgan zarur prokuror nazorati hujjatlari: protest, qaror, taqdimnoma, ariza yoki ogohlantiruvni qo’llash masalasini ko’rib chiqishi lozim.

Yakuniy bosqich. Ushbu bosqichda tekshirish o’tkazuvchi tegishli qonun hujjati ijrosi bo’yicha barcha qonunbuzilishlarini aniqlab bo’ladi. Aniqlangan qonunbuzilishlari yuzasidan lozim bo’lgan prokuror nazorati hujjatlarini kiritadi va ular bo’yicha ko’rilgan choralar xususida tashkilotlardan ma’lumotnomalar va boshqa hujjatlarni qabul qilib oladi, taqdimnomalar kollegial organ tomonidan ko’rib chiqiladigan hollarda majlislarda ishtirok etadi, zarur bo’lganda yuqori turuvchi prokurorga axborot kiritadi.

Ta’kidlash o’rinliki, prokuratura organlari fuqarolarning huquq va erkinliklarining kafolatini nafaqat qonunlar ijrosi ustidan prokuror tekshiruvlari o’tkazish orqali, balki mehnat nizosini ko’rish haqidagi ariza bilan sudga murojaat qilish orqali ham ta’minlaydi. Xususan, amaldagi Mehnat kodeksining 268 hamda yangi Mehnat kodeksining 559-moddasida prokuror mehnat nizosining ko’rib chiqilishi uchun sudga murojaat qilish vakolatiga ega ekanligi belgilangan. Bu esa prokuratura organlarining qonun ustuvorligini ta’minlash, qonuniylikni mustahkamlash kabi asosiy vazifalariga mutanosib keladi.

Xulosa o’rnida ta’kidlash mumkinki, mehnat qonunchiligi ijrosi ustidan prokuror tekshiruvlarini qat’iy va aniq asoslarda o’tkazish uning qonuniyligiga, mazkur tekshiruvlarning tegishli bosqichlar asosida o’tkazilishi esa uning sifatligiga hissa qo’shadi. Umuman olganda mehnat huquqiy munosabatlarda ish beruvchi va xodimlarning huquqlari hamda majburiyatlarini qonunda belgilanganidek amalga oshirilishi bevosita sifatli o’tkazilgan prokuror tekshiruvlariga ham bog’liqdir.

**ЖЎРАЕВ ИСЛОМ
АНВАР ЎҒЛИ**

Тошкент давлат юридик университети
мустақил изланувчиси

ЯНГИ МЕҲНАТ КОДЕКСИДА МАСОФАВИЙ МЕҲНАТ – ЗАМОНАВИЙ ВОҚЕЛИККА МОС ЯНГИ ҚОИДАЛАР

Аннотация: *мазкур мақолада янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига киритилган масофадан туриб ишловчи ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларига оид қоидалар кўриб чиқилган. Масофадан туриб ишловчи ходимлар меҳнатини тартибга солишга қаратилган жами ўн учта модданинг нормалари таҳлил қилиниб, мазкур ходимлар тоифаси учун хос бўлган алоҳида жиҳатлар ажратиб кўрсатиб берилган.*

Калит сўзлар: *дифференциация, махсус ҳуқуқий тартибга солиш, айрим тоифадаги ходимлар, масофадан туриб ишлаш, масофавий ходимлар, ахборот технологиялари, аралаш режим, меҳнат шартномаси.*

Масофавий ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш меҳнат ҳуқуқининг дифференциация категориясига бориб тақалади. Амалдаги Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига “фарқлашлар” масаласи чекланган ҳолда тартибга солинган эди. Масалан, меҳнат шартларининг бирлиги ва дифференцияланганлиги меҳнат ҳуқуқининг мустақил принципи ва усули сифатида шаклланган бўлишига қарамасдан, Ўзбекистон меҳнат қонунчилиги томонидан белгилаб қўйилмаган. Буни дифференциация Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 6-моддаси мазмунига, яъни меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши принципининг мазмунига киритилганлигида ҳам кўриш мумкин.

Хусусан, меҳнат муносабатларини қонунлар ва шартномалар орқали тартибга солишнинг ўзаро боғлиқлиги, меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномалар шартларининг ҳақиқий эмаслиги каби меҳнат ҳуқуқининг усуллари қаторида меҳнат шартларининг бирлиги кўрсатиб ўтилган. Меҳнат шартларининг бирлиги ва дифференцияланганлиги эса амалдаги Меҳнат кодексида меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг усули сифатида алоҳида мустаҳкамланмаган. Амалиётда эса бундай усулдан тўлақонли равишда фойдаланиб келади.

Шунингдек, амалдаги Меҳнат кодексининг 18-моддаси айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг хусусиятларига бағишланган бўлсада, унда фақат мазкур хусусиятларни таснифлаш мезонлари, давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш қонун билан белгиланиши, махсус нормаларнинг белгиланиши ходимларнинг ушбу Кодексида белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг даражасини пасайтириши мумкин эмаслиги белгиланган эди.

Шунингдек, амалдаги Меҳнат кодексининг 14-боби “Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ва имтиёзлар” деб номланган бўлиб, унда жуда чекланган доирадаги, асосан, субъектив дифференциация бўйича субъектларни меҳнати бўйича кафолат ва имтиёзларни бериш назарда тутилган эди¹.

Таъкидлаш ўринлики, айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини тартибга солишдаги ўзига хосликларга нисбатан бундай сунъий ёндашув кўплаб олимлар томонидан танқид қилинган. Хусусан, ҳуқуқшунос Ш.Исмоилов айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солиш хусусиятларининг мазмунини кафолатлар, имтиёзлар, афзалликлар билан бирга тақиқлар, чекловлар ва истиснолар ҳам ташкил қилиши ҳақидаги қоидалар ташкил қилишини таъкидлаб, янги таҳрирдаги Ўзбекистон

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // <https://lex.uz/acts/142859>

Республикасининг Меҳнат кодексига “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари” деб номланувчи бўлим киритишни таклиф қилади¹.

Амалиётда аллақачон дифференциация қоидаларининг қўлланиб келинаётганлиги, меҳнат қонунчилиги бу соҳада замонавий воқеликка жавоб бермаётганлиги ва бошқа объектив сабаблар ниҳоят янги таҳрирдаги Меҳнат кодексига “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари” деб номланувчи 6-бўлимни киритилишига олиб келди².

Юқорида таъкидланганидек, масофавий ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг концептуал асослари айнан махсус ҳуқуқий тартибга солиш ва дифференциация ҳисобланади.

2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясининг “Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили”да амалга оширишга оид Давлат дастурида Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунининг янги таҳририни ишлаб чиқиш белгиланган бўлиб, унда ўзини ўзи банд қилишнинг замонавий ва самарали шакллари, жумладан масофавий меҳнат, фрилансинг каби фаолият турларини кенгайтириш ва унинг мақомини белгилаш назарда тутилган эди³. Бундан ушбу меҳнат турини ҳуқуқий тартибга солишга дастлабки уринишлар бошланганлигини кўриш мумкин.

Шундай қилиб, янги таҳрирдаги Меҳнат кодексининг 6-бўлимининг 3-параграфи “Масофадан туриб ишловчи ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг хусусиятлари” деб номланиб, у ўз ичига 452-464 моддаларни олган.

¹ Исмоилов Ш. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари. Ю.ф.д...диссертация. –Т.: ТДЮУ, 2020. – Б.11, 257.

² Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига // <https://lex.uz/acts/142859>

³ Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 18.01.2019 й., 06/19/5635/2502-сон, 08.03.2019 й., 06/19/5687/2723-сон // <https://lex.uz/ru/docs/4168749>

Масофадан туриб ишловчи ходимлар “Ходимнинг иш берувчи билан меҳнатга оид алоқаси хусусиятига ва ўз меҳнат фаолиятини амалга ошириш жойига боғлиқ ҳолда меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари” гуруҳига киритилган (26-боб). Мазкур гуруҳда масофавий ходимлардан ташқари яна ўриндошлик асосида ишловчи ходимлар, касаначилар, вахта усулида ишловчи шахслар ҳам киради.

Янги таҳрирдаги Меҳнат кодексига масофавий меҳнатни ташкил қилиш ва масофавий ходимлар меҳнатидан фойдаланиш билан боғлиқ кўплаб хусусиятлар киритилган. Уларни қуйида кўриб чиқамиз.

1) Масофадан туриб ишлаш (МК 452-м). Ушбу моддада қуйидаги янги қоидалар ўрин олган:

1. Масофадан туриб ишлаш тушунчасига таъриф берилган;
2. Масофавий ходимларга нисбатан меҳнат қонунчилиги улар ҳақида белгиланган ўзига хос хусусиятлар белгиланган махсус нормаларни ҳисобга олган ҳолда қўлланилиши ўрнатилган;
3. Масофадан туриб ишлаш режимининг қайси ҳолларда белгиланиши кўрсатиб ўтилган;
4. Одатдаги иш режимидан масофадан туриб ишлаш режимига ўтказилиши меҳнат шартларининг ўзгариши деб ҳисобланган.

2) Доимий ва вақтинча масофадан туриб ишлаш (МК 453-м.) Ушбу моддада қуйидаги янги қоидалар мавжуд:

1. Меҳнат шартномасининг бутун даврига масофадан туриб ишлаш тўғрисида шартнома тузиш;
2. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин унга қўшимча келишув тузиш орқали доимий асосда масофадан туриб ишлашга ўтиш мумкинлиги;
3. Вақтинча масофадан туриб ишлаш мумкинлиги ва унда энг кўпи бир йилдан ошмайдиган муддатнинг зарурий шарт сифатида белгиланиши.

3) Иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш (МК 454-м.). Унда қуйидагилар акс этган:

1. Объектив сабаблар юзага келганда иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг розилигисиз унинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтказилишига йўл қўйилиши;

2. Масофадан ишлашга ўтказиш учун объектив сабаблар мавжуд бўлган, бироқ техник сабабларга кўра буни амалга оширишнинг иложи бўлмаганда иш берувчилар томонидан бошқа чораларни кўришга рухсат берилганлиги;

3. Масофадан ишлашга ўтказиш, шунингдек ишни бошқача шаклда ташкил қилиш имкони бўлмаган тақдирда бекор туриб қолиш факти юзага келиши ва унга ҳақ тўланиши лозимлиги.

4) Масофадан туриб ишлашнинг аралаш режими (МК 455-м.). Унда қуйидаги қоида ўрин олган:

1. Масофадан ишлаш ва стационар ишлашни ўз ичига олган аралаш иш режими ўрнатилиши мумкинлиги белгиланган.

5) Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси (МК 456-м.). Унда қуйидаги қоидалар ўз аксини топган:

1. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси электрон ҳужжатлар алмашуви орқали тузилиши мумкинлиги белгиланган;

2. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасида умумий шартлардан ташқари унда назарда тутилиши лозим бўлган алоҳида шартларнинг рўйхати кўрсатиб берилган;

3. Иш вақтини турли қисмларида ҳам иш берувчида, ҳам масофадан туриб ишлаш мумкинлиги белгиланган;

4. Масофадан туриб ишловчи ходим билан ёзма меҳнат шартномасининг намунавий шакли ҳукумат томонидан тасдиқланиши кўрсатилган.

6) Ходимни масофадан туриб ишлашга қабул қилишни ва ўтказишни расмийлаштириш (МК 457-м.). Унда қуйидаги қоидалар

Ўз аксини топган:

1. Ходимни вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиши ва ишни масофадан туриб бажариш режимига ўтказиш учун ходимнинг розилиги олиниши белгиланган.

7) Вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишга ёки масофадан ишлашга ўтказишга доир устувор ҳуқуққа эга бўлган ходимларнинг тоифалари (МК 458-модда). Унда қуйидаги қоида ўз аксини топган:

1. Объектив сабаблар вужудга келганда ходимларнинг айрим тоифаларини вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиши ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуққа эга бўлиши белгиланган.

8) Масофадан туриб ишловчи ходимларнинг меҳнатини ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари (МК 459-м.). Унда қуйидаги қоидалар ўз аксини топган:

1. Масофадан туриб ишлашни ахборот коммуникация технологиялари ва интернет тармоғи орқали амалга оширишда ишни ташкил қилиш билан боғлиқ тарафларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари аниқлаштирилган;

2. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш берувчи жойлашган ерга келишини хизмат сафари деб топиш шarti кўрсатиб берилган.

9) Масофадан туриб ишловчи ходимнинг ва иш берувчининг ҳамкорлиги (460-м.). Унда қуйидаги қоидалар ўз аксини топган:

1. Масофавий ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасида белгиланган иш вақти ичида меҳнат вазифасини бажариши учун муайян вақтни ҳамкорлик қилиш вақти сифатида белгилаб олиши ўрнатилган;

2. Ҳамкорлик қилиш тартибида белгиланган вақтдан ташқари иш берувчининг телефон қўнғироқларига, электрон хатларига ва ҳар қандай шаклда амалга оширилган сўровларига ходимнинг жавоб бериши шарт эмаслиги белгиланган.

10) Масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш вақти (МК461-

м.). Унда қўйидаги қоидалар ўз аксини топган:

1. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш вақтига нималар кириши аниқ белгиланган;

2. Масофадан туриб ишловчи ходим томонидан мустақил равишда белгиланадиган иш вақтига ишдан ташқари иш, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари татбиқ этилмаслиги белгиланган.

11) Масофадан туриб ишловчи ходимнинг ҳар йилги таътили (МК 462-м.). Унда қўйидаги қоидалар ўз аксини топган:

1. Масофадан туриб ишловчи ходимлар учун меҳнат таътилининг 21 календарь кундан иборат минимал муддати меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва бошқа ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан узайтирилиши мумкинлиги белгиланган.

12) Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш (МК 463-м.) Унда қўйидаги қоидалар ўз аксини топган:

1. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ҳақиқатда бажарилган иш вақти ёки иш ҳажмидан келиб чиқиши белгиланган.

13) Масофадан туриб ишловчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 464-м.). Унда қўйидаги қоидалар ўз аксини топган:

1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ билан электрон ҳужжат орқали танишиш имконини таъминлаган.

Хулоса ўрнида қайд этиш лозимки, масофавий меҳнатдан фойдаланишни ҳуқуқий тартибга солиш янги Меҳнат кодексининг ҳақиқий ютуқларидан бири ҳисобланади. Бундан ташқари мазкур меҳнат шакли:

ишсизликнинг сезиларли даражада олдини олиш, ҳудудлардаги ишчи кучлари оқимини тартибга солиш билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилиш ҳамда фуқароларнинг нафақат атрофдаги

ҳудудларда, балки ўзи истаган жойда иш берувчи билан келишиб меҳнат қилиш, меҳнат жараёнида вужудга келадиган турли жароҳатлар, ўлим билан боғлиқ ҳолатларнинг олдини олиш, оилавий мулоқот вақтини кўпайтириш, оила аъзолари (болалар, кекса ота-оналар) ва бошқалар билан кўпроқ вақт ўтказиш таъминлаш, иш вақтидан оқилона фодаланиш орқали меҳнат фаолиятини самарали амалга оширишга хизмат қилади.

**БОЙҚУВАТОВ ОРИФ
СОДИҚОВИЧ**

Тошкент давлат юридик университети
мустақил изланувчиси

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА КАМСИТИШ МАСАЛАСИНИНГ ҚОНУНЧИЛИКДА АКС ЭТИШИ

Аннотация: Ушбу мақолада меҳнат муносабатларида камситиш ва унинг олдини олиш борасида халқаро ва миллий қонунчилигимиздан ўрин олган нормаларнинг моҳияти таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: Ўзбекистон, меҳнат муносабатлари, ҳуқуқ, конвенция камситиш, қонунчилик.

Ҳар йили олий таълимга қабул бошланди дегунча кўпчилик абитуриентлар олдида “қайси университетга ҳужжат топширсам, қай бир мутахассисликни танласам экан” деган савол туриши табиий. Албатта, бу жараёнда илмга чанқоқ ёш ўғил-қиз ўзларининг қизиқиши, қобилияти, талабгор бўлган соҳа ва бошқа бир қанча омилларни инобатга олган ҳолда турли мутахассислик ва таълим йўналишини танлайди. Келгуси келажагини, ҳаётини айнан шу танлаган соҳаси билан боғлайди. Бироқ абитуриентликдан талаба мақомини олишнинг ўзи бир мураккаб бўлса, ўқишни битиргач, бирор касбнинг бошидан тутиш, содда қилиб айтганда, иш топиш – бу ҳам бир синов.

Тўғри, бу ерда ўзига хос кўп сабаблар мавжуд. Биринчидан, аксарият ёшлар ҳали айтганимиздек, қизиқиши ва қобилиятини охириги даражага қўйиб, нуфузи юқори бўлган таълим муассасаларига интилади. Натижада эса, айти шу соҳага оид билимларни ўзлаштириш, тажриба ва кўникмаларини оширишда – етарлича ҳаракат ва тиришқоқлик кузатилмайди. Бундай талабалар

“диплом бўлса – иш топилади” қабилдаги эски хом-ҳаёллар билан ўқишни ҳам тамомлайди.

Иккинчи сабаб эса, ниҳоятда муҳим бўлган омиллардан бири – бозор ва меҳнат муносабатлари эркинлиги шароитида таниш-билишчилик, уруф-аймоқчилик, порахўрлик ва шунга ўхшаш ҳолатларнинг мавжудлиги. Масалан, айрим тоифадаги шахслар – имконияти чекланган, хомиладор аёллар, олий таълим даргоҳини эндигина битирган ёш кадрларга у қадар ишонч билдирилмайди, баъзан эса, синов муддати ҳам берилмайди. Очикроқ айтсак, уларда “танка” бўлмагани учунгина ишга қабул қилинмайди. Табиийки, бу каби ҳолатлар меҳнат муносабатлари соҳасида камситишдан далолатдир.

Жаҳон тажрибасида бунинг олдини олиш ва уларнинг тоборо камайиши учун кўплаб амалий ишлар қилинган. Жумладан, 1958-йил 25-июнда **“Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишлар тўғрисидаги Конвенция”** қабул қилиниб, мазкур конвенция 1997 йил 30 августда ратификация қилинган. Бу ўз-ўзидан халқаро умумэътироф этилган нормаларнинг бизда жорий этилишига тўла асос бўлади деганидир.

Мамлакатимизда ички сиёсатни юритишда халқаро нормаларда эътироф этилган қоидаларга ҳам амал қилинади. Яъни, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг муқаддимасида халқаро ҳуқуқнинг умумэътироф этилган нормаларнинг устунлигини тан олган ҳолда фаолият юритиши белгиланган. Шунингдек, Меҳнат кодексининг 10-моддасида ҳам Халқаро шартномалар, конвенциялар ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг нисбати белгиланган бўлиб, унда Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар

белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенсиянинг қоидалари қўлланилиши белгиланган.

Ушбу халқаро норма Меҳнат кодексининг 6-моддасида ҳам ўз аксини топган бўлиб, мазкур модда меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши ҳақидаги қоидалар белгиланган. Хусусан, **“барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш”** бу Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси 37-моддасига кўра: **“Ҳар бир шахс меҳнат қилиш эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир”** – деб белгиланган бўлиб, барча шахслар меҳнат қилиш ва уни бевосита танлаш ҳуқуқига эгадир.

Қолаверса, **“ҳар ким мазкур ҳуқуқлардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир”** – бу жумла, умуминсоний хислатлардан бири бўлмиш тенглик принциpidир. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси 13-моддасида бу ҳақида асослаб кўрсатилган. Унга кўра, **“Ўзбекистон Республикасида демократия умуминсоний принципларга асосланади, уларга кўра инсон, унинг ҳаёти, эркинлиги, шаъни, кадр-қиммати ва бошқа дахлсиз ҳуқуқлари олий қадрият ҳисобланади”**¹. Бундан англашиладики, инсоннинг ҳуқуқлари дахлсиздир ва улар ўзаро тенглик принциpigа асосланади.

Демак, юқоридаги ҳолатда, фуқаро бевосита ўзи ва вакиллик органи орқали иш берувчига мурожаат қилиши мумкин. Шу ўринда, мазкур моддада камситиш нима эканлиги ҳам белгиланган бўлиб, булар қуйидагилар:

Жинси билан боғлиқ муаммо, яъни бунда бевосита унинг жинси (аёл ёки эркаклиги) унинг ҳуқуқларини чеклашга олиб келиши мумкин эмас. Мазкур норма бевосита аёллар учун тақиқланган меҳнат турларига нисбатан тадбиқ этилмайди.

¹ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т.: Ўзбекистон, 2019. – Б.7.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида аёллар учун меҳнат соҳасида турли имтиёз ва кафолатлар белгиланган. Буларнинг барчаси халқаро ҳуқуқий нормаларга, уларнинг қоидаларига асосланган.

Маълумот ўрнида, мамлакатимиз 1979 йил 18 декабрда Нью-Йоркда қабул қилинган **“Аёлларни камситишнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисида”**ги Конвенцияга қўшилган. Мазкур халқаро ҳужжатда таъкидланишича, аёлларга ижтимоий-иқтисодий фаолият соҳасида эркаклар билан тенг ҳуқуқларга эга бўлишлари учун барча зарур чоралар кўрилиши лозим.

Бундан ташқари меҳнат билан шуғулланиш жараёнида ёш билан боғлиқ муаммоларда маълум бир ёш чегараси белгиланган ҳолатлар (судьялик, прокурор ва бошқа)дан ташқари барча ишларга қабул қилиш мумкин. Унинг ёшини рўқач қилиш – бу камситиш ҳисобланади. Қуйида яна мавзумиз билан боғлиқ бир қатор қоидаларни санаймиз:

- ирқи ва миллати билан боғлиқ ҳолатларда камситилишга ва уларни бирини иккинчисидан устун қўйилишига йўл қўйилмайди;
- тили ва ижтимоий келиб чиқиши билан боғлиқ ҳолатда унинг ҳуқуқларини чеклашга ҳам йўл қўйилмайди;
- мулкӣ ҳолати ва мансаб-мавқеи билан боғлиқ ҳолатда қонун бузилишига ва унинг оқибатида уларни тенглик асосида фаолиятини таъминламаслик қонун бузилишидир;
- динга бўлган муносабати, эътиқоди билан боғлиқ ҳолда уларнинг ўз ҳуқуқларини чеклаш Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси 31-моддасида аниқ қилиб ёзиб қўйилганидек, **“Ҳамма учун виждон эркинлиги кафолатланади. Ҳар бир инсон хоҳлаган динга эътиқод қилиш ёки ҳеч қайси динга эътиқод қилмаслик ҳуқуқига эга. Диний қарашларни мажбуран сингдиришга йўл қўйилмайди”**. Демак, ҳеч қандай ҳолатда дин

билан боғлиқ масалаларда ва унинг бир элементи юзасидан чекловлар бўлиши мумкин эмас;

- жамоат бирлашмаларига мансублиги. Мазкур қонундан ҳам Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси 34-моддасида белгиланган фуқароларнинг жамоат бирлашмасига бирлашиш ҳуқуқлари борлиги ва бу ҳуқуқларини чекланиши унинг сиёсий ҳуқуқи ҳисобланиб, бундан бирор бир тақиқлов ҳаракатлари ноҳуқуқий ҳисобланади. Айнан шунинг учун шахсларнинг меҳнат қилиш ва уни эркин танлаш ҳуқуқини чеклаш – камситиш ҳисобланади.

Шу ўринда, 1958-йил 25-июндаги **“Меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишлар тўғрисида”** 111-конвенциясида ҳам айнан қандай ҳолатлар камситиш эканлиги келтирилган бўлиб, булар қуйидагилар:

“а) irqи, тана ранги, жинс, дин, сиёсий эътиқодлар, миллий мансублик ёки ижтимоий келиб чиқиш белгиларига асосланган ҳамда меҳнат ва машғулотлар соҳасида имкониятлар ёки муомала тенглигини йўқотиш ёки бузишга олиб келадиган ҳар қандай тафовут, истисно ёки устунлик;

б) меҳнат ва машғулотлар соҳасида имкониятлар ёки муомала тенглигини йўқотиш ёки бузишни ўз натижаси қилиб оладиган ҳар қандай тафовут, истисно ёки устунлик бўлиб, булар тадбиркорлар ва меҳнаткашлар вакилларининг нуфузли ташкилотлари бўлсалар, шундайлар мавжуд ва бошқа тегишли органлар билан маслаҳатлашиш асосида Ташкилотнинг манфаатдор аъзоси томонидан белгиланади”¹, демак бундан ҳам кўринадик, меҳнат муносабатларидаги ҳар қандай тафовут ва қонун билан белгиланмаган имтиёзлар бўлмаган ҳолда тафовутлар яратиш камситиш ҳисобланади”.

¹ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига шарҳлар. – Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008. – Б. 16.

Кези келган экан, яна бир ҳолатни ҳам келтириб ўтиш жоиз. Юқоридаги қисмда “ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб” деган қоида киритилган бўлиб, бу қайси ҳолатларда камситиш бўлмаслигини асослайди.

Меҳнат кодексининг 6-модда иккинчи қисмида (Меҳнат муносабатларида камситишларни тақиқлаш) муайян турдаги меҳнат талаблари ёки давлат томонидан юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларга (аёллар, вояга этмаганлар) алоҳида ғамхўрлик кўрсатишдан фарқ қилади.

Бугунги кунда миллионлаб одамлар ўзларининг индивидуал хусусиятларига (эркаклар ва аёллар, вояга этмаганлар, ногиронлар ва бошқалар), меҳнат шароитларига (нормал ёки ноқулай меҳнат шароитида ишлаш), табиий-иқлим шароитларига (нормал табиий иқлим шароитларига) қараб меҳнат муносабатларида иштирок этади. Юқоридагиларни ва бошқа бир қатор хусусиятларни ҳисобга олиш ҳуқуқий тартибга солишни дифференциаллаштириш орқали амалга оширилади.

Шунингдек, амалдаги қонунчиликда “давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди” деб белгиланган.

Мазкур шахслар ким эканини аниқлашда бизга Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуннинг 7-моддаси ёрдам беради. Демак мазкур моддада белгиланишича “Давлат:

- ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари

ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга;

- ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшларга, шунингдек олий ўқув юртларининг давлат грантлари асосида таълим олган битирувчиларига;

- Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилганларга;

- ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга;

- жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарорига кўра тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахсларга;

одам савдосидан жабрланганларга қўшимча кафолатларни таъминлайди”.

Бунга мисол тариқасида келтирадиган бўлсак, ижтимоий жиҳатдан ҳимояга муҳтож бўлган шахсларни ишга қабул қилишда бошқа шахсларга қараганда кўпгина имконият ва енгиллик берилади.

**ТЎРАЕВ ЖАВОҲИР
УСМОН ЎҒЛИ**

Тошкент давлат юридик университети
мустақил изланувчиси

ЯНГИ МЕҲНАТ КОДЕКСИДА ХОДИМЛАРНИНГ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ МАСАЛАЛАРИ

Аннотация: *мазкур мақола ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига киритилган асосий янгиликларни очиб беришга қаратилган. Хусусан, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг мазмун-моҳияти, бундай ҳимоя қилишга доир ҳуқуқни амалга оширишга тўсқинлик қилишга йўл қўйилмаслиги, меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг асосий усулларига оид киритилган янги нормалар кўрсатиб берилган.*

Калит сўзлар: *ходим, ҳуқуқ, ҳимоя, усул, олдини олиш, тиклаш, зарар, қоплаш, маънавий зиён, ўзини ўзи ҳимоя қилиш, назорат, текширув, яраштирув, воситачилик.*

Меҳнат муносабатларининг мазмуни ходимнинг ҳамда иш берувчининг ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятлари йиғиндисидан иборат бўлиб, уларнинг тўғри белгиланиши манфаатлардаги мувозанатни таъминлашга хизмат қилади. Бундан ташқари мувозанат бу нафақат ҳуқуқ ва мажбуриятлар йиғиндисига, балки уларни ҳимоя қилишга доир механизмлардаги адолатли имкониятларга ҳам боғлиқдир. Шу сабабли меҳнат муносабатларида ҳам ҳуқуқларни ҳимоя қилиш ҳар доим долзарб бўлиб келган.

Таъкидлаш ўринлики, мамлакатимизда 2022 йилнинг 1 июнь ҳолатида меҳнат ресурслари сони 19 453,3 минг кишини ташкил этиб, 2021 йилнинг шу даврига нисбатан 100,8 фоизга ёки 153,7 минг кишига ошган. Иқтисодиёт тармоқларида банд бўлганлар – 13 773,6 минг кишини, расмий секторда – 6 074,4 минг кишини ташкил

этмоқда¹. Йилдан йилга ортиб бораётган ишловчи ходимларнинг сони уларнинг ҳуқуқларини ҳам ҳимоя қилишнинг заруратини орттириб боради.

Маълумки, 2022 йилнинг 28 октябрь куни давлатимиз раҳбари томонидан “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида”ги Қонунини имзолади². Ушбу Кодекснинг тасдиқланиши барча уни қўлловчи барча субъектлар учун ўрганиш объектига айланди. Шу сабабли ҳозирда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид амалдаги ва янги Меҳнат кодексининг нормаларини қиёсий-ҳуқуқий таҳлил қилиш асосида ўрганиш талаб этилмоқда.

Амалдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 8, 16, 21, 58, 219-моддаларида ходимларнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари, тегишли кафолатлар, меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тартиби ҳам соҳадаги ваколатли органлар фаолиятининг асослари мустаҳкамланган. Бироқ давлат томонидан тадбиркорликка кенг имконият берилаётган ҳозирги шароитда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоясини таъминлаш янада долзарб аҳамият касб этиб бормоқда³.

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича 2023 йил 30 апрелдан кучга кириши белгиланган Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси бир қатор илғор нормаларни ўзида ифодалади. Янги Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига “Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш. Меҳнат низоларини кўриб чиқиш” номли VII бўлим киритилди. Таъкидлаш лозимки, амалдаги Меҳнат кодексига ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид бирон-бир таркибий тузилма (бўлим, боб ёки параграф) мавжуд эмас эди.

¹ <https://www.gazeta.uz/uz/2022/08/12/unemployment/>

² Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 29.10.2022 й., 03/22/798/0972-сон.

³ Рахимов М.А. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (Қиёсий-ҳуқуқий таҳлил). Ю.ф.ф.дисс...автореферати. –Тошкент: ТДЮУ, 2021. –Б.11-12.

Ўзбекистон Республикаси янги Меҳнат кодекси VII бўлимининг ходимлар учун юқори аҳамиятини инобатга олган ҳолда унинг мазмунига киритилган янгиликларни кўриб чиқишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз.

Таъкидлаш лозимки ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид нормалар иккита бобга ажратилган ҳолда баён қилинган. Биринчиси (31-боб) умумий қоидаларга, иккинчиси (32-боб) ходим томонидан меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилишига бағишланган.

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг умумий қоидалари 3 та моддадан (527-529-моддалар) таркиб топган. Мазкур бобдаги асосий янгиликлар эса қуйидагилардан иборат:

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг мазмуни ва мақсади белгилаб берилган (527-модда). Унга кўра,

- меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномалари шартлари бузилишининг олдини олишни ва (ёки) уларга барҳам беришни;

- ходимнинг бузилган ҳуқуқларини тиклашни;

- ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилганлиги муносабати билан унга етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплашни ва (ёки) маънавий зиённи компенсация қилишни;

- ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузганликда айбдор иш берувчиларнинг ва бошқа мансабдор шахсларнинг жавобгарлигидан иборатдир.

Шунингдек, ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга доир ҳуқуқини амалга оширишга тўсқинлик қилишга йўл қўйилмаслиги оид қоидалар алоҳида моддада ўз аксини топган (528-модда). Мазкур моддага асосан ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга доир ҳуқуқини амалга оширишга тўсқинлик қилишга йўл қўйилмайди. Бундан ташқари ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга доир ҳуқуқини амалга

оширишни рад этиши тўғрисидаги ёзма ёки оғзаки мажбуриятлари ҳақиқий эмасдир.

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўлимининг энг асосий янгиликларидан бири ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг усуллари рўйхати ишлаб чиқилганлигидир. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 529-моддасига мувофиқ ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг асосий усуллари сифатида қуйидагилар белгилаб қўйилди:

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилишидан;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назорати ҳамда текширувидан;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратидан;

меҳнат ҳуқуқларининг яраштирув-воситачилик тартиб-таомиллари орқали ҳимоя қилишдан;

меҳнат ҳуқуқларининг меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар томонидан ҳимоя қилишдан.

Шунингдек ходимларга меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усулини танлаш, қонунда тақиқланмаган барча усуллар билан ўз меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ҳуқуқи кафолатланиши мустаҳкамлаб қўйилди.

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усулларини кўрсатиб бериш билан умумий қоидалар боби тугайди ҳамда бундан кейин ҳимоя қилишнинг ҳар бир усулига оид қоидалар ўрин олади.

**ТУРИМБЕТОВ РУСТЕМБЕК
МИРЗАМУРАТОВИЧ**

Докторант Высшей школы судей при
Высшем судебном совете

Международные стандарты и зарубежная практика при совершенствовании правовых решений несчастных случаев на производстве

***Аннотация:** В данной статье отражены как подлежат расследованию и учету в зарубежных странах несчастные случаи на производстве и какие случаи не входят, какие модели страхований существуют от несчастных случаев, защита интересов трудящихся.*

***Ключевые слова:** Расследование и учет несчастных случаев, работодатель, работник, социальное страхование, пострадавший, должностное лицо, нарушение правил и норм.*

На сегодняшний день также, как и раньше остаются актуальными проблемы мирового масштаба, связанные с несчастными случаями на производстве. Все страны по своему усмотрению выбрали для себя модели по которому они руководствуются при данных случаях. Идеальной модели человечество всё равно не придумали, в любых модельных функциях остаются не решенные пробелы, но не взирая на все эти нюансы они выбрали себе подходящие цели.

Государственная система, охраны труда и страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний служит одним из неотъемлемых элементов современного индустриального общества.

Если будем рассматривать международный опыт зарубежных стран, то основой программы всех стран является защита здоровья и социальное обеспечение при несчастных случаях на производстве.

Рассмотрим страхование от несчастных случаев в Европе.

Большинство стран Европы на сегодняшний день придерживаются модели Бисмарка, предполагающей осуществление обязательного страхования риска причинения вреда, в котором вина со стороны жертвы обычно не имеет значения (за исключением случаев умышленного причинения вреда собственному здоровью), однако возможность возмещения вреда по правилам о деликтной ответственности отсутствует или существенно ограничена законом (такие правила могут сохранять свое действие только для определенных типов несчастных случаев, исключительно для умышленного причинения вреда и т.п.). В свою очередь, Австралия, Великобритания, Канада, Италия, Португалия, США, и ряд других стран ближе к модели Бевериджа, основанной на распределении социальной ответственности по трем уровням – от государства, обеспечивающего гарантированные минимальные выплаты, к работодателю, предоставляющему страховую защиту за свой счет, и до работника, участвующего в программах добровольного личного страхования.

Европейская модель системы социального страхования, созданная на основе модели Бисмарка, не только жизнеспособна, но и довольно эффективна. Он создал завершённую систему социального страхования: закон о страховании на случай болезни (1883 г.), закон о страховании от несчастных случаев (1884г.), закон о страховании на случай старости и инвалидности (1889г.). В своей статье А.Б.Аникеев пишет, что «...социальная политика О. Бисмарка, вопреки общепринятому мнению, также не ограничивалась рабочим вопросом, а заключалась в стремлении создать социальный баланс между различными общественными слоями...», тут мы можем согласиться с автором статьи, где основной целью работы О.Бисмарка являлось отчуждение рабочего класса от политической борьбы за государственную власть. Решение социальной проблемы даёт стабильность социально-экономическому росту государства и

способствует контролю над рабочими классами населения. С тех пор вошло понятие «фактор Бисмарка», подчеркивая современность его управленческих технологий, использование манипуляций общественностью, целенаправленное размежевание и репрессии в отношении одних политических партий и помощь другим, интересующим его в политическом отношении. Данная программа дала государствам стабилизировать отношения между правительством и обществом. Система гарантирует защиту тружеников от главных профессиональных и социальных рисков, застрахованные и страхователи объединены в товарищества по группам риска, осуществляющие свою деятельность под правовым государственным надзором.

Если рассматривать опыт иных европейских стран, то всякое социально ориентированное общество имеет систему обязательного социального страхования от профзаболеваний и несчастных случаев на производстве. Деятельность национальных систем реализуется под государственным контролем, система каждого государства обладает рядом национальных особенностей, но большинство из них базируется на германской страховой модели и руководствуется ее опытом. При выработке национальных законодательств по социальному страхованию от профзаболеваний и несчастных случаев на производстве применялись нормы права Международной организации труда (МОТ), в том числе ее многих Конвенций. В международной практике сформировалось две разновидности организаций этой отрасли страхования:

в форме страховой системы на основе единого страхового фонда от профессиональных заболеваний и несчастных случаев, который построен по территориальному признаку;

в форме страховой системы на основе отраслевых организаций страхования (по профессиональному признаку).

По первой форме организовано социальное страхование в большей части государств, самым ярким примером системы страхования по второй форме является система Германия. В статье журнала EXRUS.eu приводится, что в Германии «...в противоположность страхованию больничному или пенсионному страхованию от несчастного случая является обязанностью работодателя. Каждый, кто находится в трудовых, образовательных или служебных отношениях, подлежит согласно закону такому страхованию. При этом страховая защита предоставляется вне зависимости от возраста, пола, семейного положения или национальности. Эта защита распространяется как на работу на рабочем месте или обучение – на учебном, так и при нахождении в пути на работу или обучение и назад домой...», как мы видим все условия и требования не отличаются от наших национальных.

Способы руководства системами по социальному страхованию от профзаболеваний и несчастных случаев на предприятиях довольно разнообразны. Они варьируются в диапазоне от абсолютного контроля государства до ассоциаций, фондов, товариществ, а также частных компаний страхования, действующих на основе самоуправления. Так, в Испании тридцать три организации по взаимному страхованию (ассоциации работодателей) реализуют страхование всех профессиональных категорий. В Швейцарии и Бельгии организации страхования являются общественными или государственными структурами, которые контролируют до восьмидесяти процентов страхового поля, частные страховые компании страхуют остальную часть работающих. В Дании страхование профессиональных рисков, трудящихся в негосударственном секторе обеспечено частными компаниями, а государство выступает страховщиком остальных категорий застрахованных лиц. В Финляндии и Португалии страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний

реализуется частными компаниями страхования под контролем государства. Мировой опыт показывает, что самыми эффективными являются страховые товарищества, общества или фонды (Франция, Германии), которые созданы на основе принципов трипартизма¹. Будучи независимыми в финансовом плане, они образуются по профессиональному (отраслевому) или территориальному признаку и находятся под государственным правовым контролем, который призван обеспечивать стабильность страховой защиты. Государство утверждает уставы обществ страхования, утверждает инструкции и правила в сфере охраны и гигиены труда, занимается контролем соблюдения норм законодательства в сфере социального страхования от несчастных случаев и профзаболеваний. Национальные системы по соцстрахованию от профзаболеваний и несчастных случаев исполняют схожие задачи:

помощь предприятиям в превенции профзаболеваний и несчастных случаев, надзор над соблюдением нормативов и законодательства по охране труда;

восстановление здоровья лиц, пострадавших на производстве;

выплаты компенсаций пострадавшим лицам и семьям погибших лиц.

Во Франции несчастные случаи на производстве регулировался законом о компенсации работников, который «...создает особый режим ответственности на полях принципов, определённых Гражданским кодексом. Сотрудник, пострадавший в результате несчастного случая на производстве, может потребовать компенсацию без необходимости доказывать вину своего

¹ -интернет источник: <https://ru.wiktionary>. Трипартизм -принцип и практика трехсторонних консультаций с целью выработки компромиссного трехстороннего соглашения профсоюзов, предпринимателей и представителей государства в лице правительственных организаций. Трипартизм как система социально-трудовых и производственных отношений за минувшие десятилетия нашел широкое признание и вошел в практику многих стран с рыночной экономикой.

работодателя. Следовательно, это особый режим ответственности без вины...», как мы видим тут даже не придерживались доказательства вины кого бы то ни было, им хватало самого факта. И компенсация является единовременной в соответствии со сложной системой, которая ограничивает принцип общего права полной компенсации ущерба. Пострадавший в результате несчастного случая на производстве получал только малый процент от своей заработной платы. По старому закону Франции, если несчастный случай классифицируется как профессиональный, то потерпевший теряет право привлечь работодателя к уголовной или гражданской ответственности, с целью получения полной компенсации за нанесенный ему ущерб. И так данный документ был отменен постановлением 09 октября 1945 года, но закон 30 октября 1946 года интегрировал его в организации социального обеспечения и в 1956 году был принят как Кодекс социального обеспечения, где отразилось совокупность законодательных или нормативных статей, функции которого заключается в определении организации, финансирования, эксплуатации и общего правового режима социального обеспечения.

Также в Европе существует так называемый «план Бевериджа», его основа лежит в Великобритании и автором которого является лорд Беверидж. По его мнению, «...учреждения системы социального обеспечения в своей работе должны руководствоваться тремя ведущими принципами: делать свое дело без оглядки на позицию заинтересованных группировок, которые опасались, что пересмотру подвергнутся их преимущества и привилегии; внедрение социального страхования должно осуществляться в неразрывной связи с общим социальным прогрессом общества (нищета является одной из пяти бед, которые необходимо преодолеть во время реформирования, - наряду с заболеваниями, темнотой (невежеством), скупостью и расточительностью);

необходимо организовать диалог и сотрудничество между индивидуумами и государством, иначе говоря, - между социальными партнерами...», частично где-то согласившись данную концепцию можно изложить далее, в основе его идеи лежало введение системы социального обеспечения на основе взносов, чтобы усовершенствовать существующую систему путем предоставления защиты на случай заболевания, безработицы и старости всем гражданам.

В правовой основе ныне действующей государственной системы охраны труда в Соединённых Штатах Америки и Канады является закон о безопасности труда на производстве, принятый в 1970 году. Законом было учреждено независимое федеральное агентство под названием - Управление по безопасности труда на производстве (УБТП), которое стало основным исполнительным органом, обеспечивающим выполнение закона на всей территории США и Канады.

Предприниматели обязаны фиксировать любые, даже мелкие, случаи производственного травматизма и потери рабочего времени в результате несчастных случаев на производстве. Любой работник имеет право обратиться в УБТП по поводу имеющихся проблем с охраной труда на конкретном рабочем месте. Эти сведения служат основой для принятия решений УБТП по выбору компаний и конкретных производств для проведения проверок. Если на производстве имел место случай со смертельным исходом, УБТП принимает участие в расследовании в обязательном порядке. Ежегодно УБТП проводит десятки тысяч проверок и накладывает десятки миллионов долларов штрафов на предпринимателей.

Несмотря на достаточно эффективную систему охраны труда, число несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в США и Канаде ежегодно исчисляется миллионами. Для помощи пострадавшим существует государственная система

страхования по производственному травматизму. Страхование по производственному травматизму (СПТ) предусматривает выплату денежных пособий и оказание медицинской помощи пострадавшим и их семьям.

Анализируя вышеприведенные факты, можно сделать вывод, что все эти обстоятельства привели к тому, что идея создания упорядоченной и предсказуемой системы страхования по производственному травматизму была признана многими предпринимателями, и они даже начали лоббировать законы о страховании от несчастных случаев на производстве. Однако взамен представители бизнеса жестко настаивали на двух условиях: установление предела компенсационных выплат пострадавшим и отказ последних от своего права возбуждать иски в судах о преднамеренной небрежности предпринимателей. В конечном счете, эти требования были положены в основу ныне действующих законов штатов о страховании по производственному травматизму.

Как видно из двух приведенных моделей можно прийти к выводу, что модель Бисмарка привязывала взносы и выплаты социальной страховки работников к заработной плате, то есть уплате страховых взносов от заработной платы работников, которая в свою очередь оплачивает медицинские услуги.

Система Бевериджа лежит на обеспечении страхования, социальной помощи и сберегательных касс. Он хотел создать социальную стратегию, которая уничтожила бы пять крупных проблем – безделье, невежество, болезни, нищету и бедность. В основу своей идеи Беверидж хотел введение социального страхования для создания всеобщей системы социального обеспечения, включая пособия многодетным, универсальным, всесторонним и свободной национальной службы здравоохранения. Его принципы и система организации национальной системы

здравоохранения, в рамках которой медицинские услуги обеспечиваются за счет налога на доходы граждан.

Также, в настоящее время фундаментальный принцип страхования США и Канады по производственному травматизму, по нашему мнению, состоит в том, что денежные выплаты и медицинское обслуживание предоставляются без выяснения какой-либо степени вины как предпринимателя, так и рабочего. Программа не связана с поиском вины, виноватого человека, организации. Сущность страхования по производственному травматизму - социальная защита рабочих, а не наказание кого-либо. Оно возлагает бремя выплат на предпринимателей, но это рассматривается как часть производства, а не как некий штраф. Таким образом, предприниматели, участвующие в страховании, принимают на себя стоимость оплаты производственного травматизма, даже если они совершенно в нем не виновны и даже если дело в небрежности рабочих. Принцип невиновности, несмотря на это, важен для предпринимателей, будучи невиновными, они не подлежат судебным искам о нанесении ущерба. На практиках США и Канады еще остается большое поле для судебных и других правовых акций в области страхования по производственному травматизму. Имеется много случаев отказа предпринимателей или страховых компаний платить полную компенсацию в спорных исках, а также задержки выплат. Другим частным источником обращения в суд является область профессиональных заболеваний, особенно в тех случаях, когда проходит много времени, 25-30 лет, между первым соприкосновением с химическими агентами на производстве и появлением смертельной болезни. Владельцы предприятия могут в этих случаях обвиняться по суду не как работодатели, а как предприниматели. Концепция не учета вины не означает, что предприниматели, поскольку они принимают на себя страховые выплаты, свободны от обязанности обеспечивать безопасность на

рабочих местах. Повышенный уровень страховых взносов, связанных с опасными работами, косвенно заставляет предпринимателя обеспечивать охрану труда.

**ХАИТБАЕВ МУРАДУЛЛА
МАХАМАТЖОНОВИЧ**

Тошкент давлат юридик университети
мустақил изланувчиси

ТИББИЁТ МУТАХАССИСЛАРИНИНГ МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ КАФОЛАТЛАШ ОРҚАЛИ ФУҚАРОЛАРГА СИФАТЛИ ТИББИЙ ХИЗМАТ КЎРСАТИШНИ ТАЪМИНЛАШ МАСАЛАЛАРИ

Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқи ҳамда унинг кафолатлари бевосита Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ўз ифодасини топган. Масалан, Конституциянинг 37-моддасида ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга эканлиги белгилаб қўйилган. Конституциянинг 38-моддасида эса ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига эга эканлиги, иш вақти ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгилаб қўйилганлиги қайд этилган.

Конституциянинг мазкур моддалари ижроси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг тегишли моддалари билан таъминланган. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 182-моддасида ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмаслиги белгилаб қўйилган. Мазкур Кодекснинг 184-моддасига мувофиқ иши юқори даражадаги руҳий, ақлий ва асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган, яъни алоҳида хусусиятга эга бўлган тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқа тоифадаги ходимлар учун иш вақтининг давомийлиги ҳафтасига кўпи билан ўттиз олти соат қилиб белгиланган. Бундай ходимларнинг рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ давомийлиги эса Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш

учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 133-сонли қарори¹ билан белгилаб қўйилган.

Тиббиёт ходимларининг иш вақти меҳнат қонунчилиги билан белгилаб қўйилган бўлсада, бироқ беморларга тиббий хизмат кўрсатишда иштирок этадиган айрим ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 184-моддаси талаби нимагадир қўлланилмайди. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги ва Ўзбекистон соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2022-2024 йилларга тузилган тармоқ келишувининг 3.1-бандида тиббиёт муассасасининг раҳбар ходимлари учун ҳафтасига 40 соат этиб белгилаб қўйилган.

Таҳлил этиб чиқилса мазкур ҳолатда тиббиёт муассасаларининг раҳбарлари, яъни бош шифокорларнинг иш вақтига оид ҳуқуқлари бузилаётганини кўриш мумкин. Тиббиёт ташкилотларининг бош шифокорлари мазкур ташкилотнинг раҳбари бўлиб ҳисоблансада, улар доимий равишда шифохонадаги беморларга тиббий хизмат кўрсатиш жараёнида иштирок этишади. Масалан, бош шифокор бошқа шифокорлар билан беморлар ётиб даволанаётган палаталарга кириб беморларни даволаш жараёнини боришини назорат қилади, беморларнинг касаллик тарихларини ўз вақтида ва лозим даражада юритилишини текширади, касаллик тарихидан берилган кўчирмани имзолаб беради ва зарурият бўлганда шифокорларга беморни даволаш билан боғлиқ масалалар бўйича ўз тавсияларини беради.

Бундан ташқари бош шифокор тиббиёт ташкилотининг раҳбари сифатида тиббий хизмат сифати ҳамда бошқа масалалар бўйича беморларнинг шикоятларини кўриб чиқади ва кўриб чиқиш натижаси бўйича ўз қарорини қабул қилади. Агарда бош шифокор диагностика ва даволаш стандартларини яхши ўзлаштирмаган ҳамда

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 41-42-сон

тиббий амалиётдан йироқ бўлса беморларнинг тиббий хизмат сифати бўйича шикоятларни лозим даражада кўриб чиқа олмайди. Шунинг учун тиббиёт ташкилотларининг шифокорлари ўзларининг ҳам назарий, ҳам амалий билимларини доимий равишда ошириб боришга мажбур бўлишади. Бундан ташқари деярли аксарият ҳолатларда тиббиёт ташкилотларига бош шифокор этиб илмий даражага эга бўлган ҳамда тиббий амалиётни яхши ўзлаштирган мутахассислар қўйилади.

Амалиётда барча шифокорлар беморларни даволашда хатто бевосита ўзлари ҳам иштирок этишмоқда. Улар томонидан хатто беморларда юқори технологик жаррохлик амалиётлари ҳам ўтказилмоқда. Бош шифокорларни бевосита беморларни даволаш жараёнида иштирок этишларининг зарурияти қуйидаги ҳолатлар билан асосланади:

биринчиси, республикада тиббиёт ташкилотларининг раҳбарлиги лавозимига олий тиббий маълумотга эга бўлган шифокорлар тайинланади. Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 29 августдаги “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги қонуннинг¹ 24-моддасида беморнинг асосий ҳуқуқларидан бири сифатида шифокорни танлаш ҳуқуқи кўрсатилган. Қонуннинг мазкур моддасига кўра бемор тиббий хизмат олиш учун бош шифокорни танласа бош шифокор унга тиббий хизмат кўрсатишга мажбур ҳисобланади;

иккинчиси, шифохонанинг раҳбари бош шифокор сифатида ўзининг тиббий амалиёт билан боғлиқ билимларини доимий равишда такомиллаштириб боришга мажбур. У фақатгина мазкур йўл билан шифохонада тиббий хизмат сифатини таъминлаши ва назорат қилиши мумкин.

Энг қизиғи амалдаги қонунчилик билан тиббиёт ташкилотлари раҳбарларининг иш стажи тиббиёт ходимларининг иш стажига

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 9-сон, 128-модда; 1999 й., 5-сон, 124-модда

тенглаштирилган бўлсада, бироқ тиббиёт ходимлари учун белгилаб қўйилган ҳафталик иш вақти нормаси раҳбар ходимлар учун татбиқ этилмапти. Масалан, Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги 276-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби ва шартлари тўғрисида”ги Низомнинг¹ 3-иловасидаги “Тиббиёт ва фармацевтика ходимларининг мутахассислиги бўйича узлуксиз иш стажини ҳисоблаб чиқариш” Тартибида тиббиёт ташкилотлари раҳбарларининг иш стажи тиббиёт ходими иш стажи сифатида ҳисобланиши белгилаб қўйилган. Мазкур ҳолат ҳам тиббиёт ташкилотининг раҳбари тиббиёт ходими эканлигидан далолат беради.

Юқоридаги ҳолатлар тиббиёт ташкилотининг раҳбари беморларни даволашда бевосита ҳамда билвосита иштирок этишидан далолат беради. Беморларни даволашда иштирок этиш эса бевосита юқори даражадаги руҳий, ақлий ва асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлади. Шунинг учун аҳолига тиббий хизмат кўрсатувчи ташкилотларнинг раҳбарларига Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 184-моддасини қўллаб, улар учун иш вақтининг давомийлигини ҳафтасига кўпи билан ўттиз олти соат этиб белгилаш лозим. Шундагина тиббиёт ташкилотлари раҳбарларининг иш вақтига оид ҳуқуқлари адолатли равишда таъминланган бўлади.

Мавжуд амалиёт ўрганиб чиқилганда бош шифокорларни бевосита тиббий амалиёт билан шуғулланишлари билан боғлиқ меҳнат ҳуқуқий муаммолар мавжудлиги аниқланди. Масалан, тиббиёт ташкилотларининг раҳбарлари малакали шифокор бўлганликлари учун ўзларининг тиббий малакаларини сақлаб қолиш мақсадида қўшимча равишда даволовчи шифокор бўлиб ишлашни ҳам хохлашади. Тиббиёт ташкилотида вакант шифокор лавозими

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2005 й., 51-сон, 380-модда

Бўлса, мазкур лавозимга тиббиёт ташкилоти раҳбарини ўриндошлик асосида ким ишга қабул қилади деган масала ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солинмаган. Тиббиёт ташкилоти раҳбари ўзини ўриндошлик асосида ишга оладиган бўлса, молия органи мазкур ҳолатни молиявий қонунчиликни бузиш деб баҳолаб, иш ҳақи сифатида тўланган пулларни қайтартириш чораларини кўради. Тиббиёт ташкилотининг юқори турувчи органи раҳбари бош шифокорни ўриндошлик асосида шифокор лавозимида ишга қабул қила олмайди. Чунки юқори турувчи орган раҳбари фақатгина бош шифокорни иш берувчиси ҳисобланади. Шифохонадаги бошқа лавозимларга ходимларни ишга қабул қилишга юқори турувчи орган раҳбарининг ваколати мавжуд эмас.

Мазкур ҳолатларда тиббиёт ташкилотининг раҳбари амалиётдан келиб чиққан ҳолда юқори турувчи орган раҳбарига ўзи раҳбарлик қилаётган шифохонада ўриндошлик асосида шифокор лавозимида ишлашга рухсат берилишини сўраб мурожаат қилади. Бироқ мазкур масала ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солинмаганлиги учун юқори турувчи орган раҳбари турли йўллар билан рад жавобини беришга ҳаракат қилмоқда. Натижада тиббиёт ташкилотининг раҳбари ўзи раҳбарлик қилаётган шифохонада ўриндошлик асосида оддий шифокор лавозимида ишлаш, ўз билимларини амалиётда синаш ҳуқуқидан маҳрум бўлмоқда. Шифохонадаги беморлар эса малакали мутахассисини тиббий хизматидан фойдаланиш имконини йўқотишмоқда. Тиббиёт ташкилотининг раҳбари эса тиббиётдаги амалий билимларини сақлаб қолиш учун бошқа тиббиёт ташкилотларида ўриндошлик асосида шифокор лавозимида ишлашга мажбур бўлишмоқда.

Тиббиёт ташкилотларининг раҳбарлари ўзлари раҳбарлик қилаётган ташкилотларда ўриндошлик асосида шифокор лавозимида ишлашса ёки шифокор сифатида навбатчилик қилсагина мазкур ташкилот ва унинг муаммолари тўғрисида батафсил

маълумотга эга бўлади. Бу маълумотлар эса у ерда самарали бошқарувни жорий этилишига кўмаклашади. Энг асосийси беморларда малакали тиббиёт мутахассисни тиббий хизматидан фойдаланиш имкони яратилади.

Мазкур ҳуқуқий муаммони бартараф этиш учун Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори билан тасдиланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга¹ тиббиёт ташкилотларининг раҳбарлари ўзлари раҳбарлик қилаётган ташкилотда ўриндошлик асосида шифокор лавозимида ишлашлари ҳамда навбатчилик қилишлари мумкинлигини белгиловчи ҳуқуқий норма киритилиши таклиф этилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 41-42-сон, 485-модда

**ЭЛМУРАДОВ ХУСАН
ЭЛМУРАДОВИЧ**

Тошкент давлат юридик университети
мустақил изланувчиси

ХОДИМНИ ИШДАН ЧЕТЛАШТИРИШ: ЎЗБЕКИСТОН ВА ҲАМДЎСТЛИК ДАВЛАТЛАРИ ТАЖРИБАСИ

***Аннотация:** мазкур мақолада ходимни ишдан четлаштириш билан боғлиқ мамлакатимиз ва ҳамдўстлик мамлакатлари қонунчилиги қиёсий таҳлил қилинган. Ишдан четлаштиришга оид хорижий тажрибанинг ижобий жиҳатлари аниқланган. Миллий меҳнат қонунчилигидаги ходимни ишдан четлаштириш билан боғлиқ нормаларни такомиллаштириш юзасидан тавсия ва таклифлар билдирилган.*

***Калит сўзлар:** ходим, иш, лавозим, вақтинча, ишдан четлаштириш, ишга қўймаслик, ишдан озод қилиш, мажбурий бекор туриб қолиш, ҳамдўстлик давлатлари, хорижий тажриба, меҳнат шартномасини тўхтатиб туриш.*

Мамлакатимизда меҳнат қонунчилигини янгилаш фаол амалга оширилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президенти 2022 йил 28 октябрда “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида”ги қонунни имзолади. Шундай қилиб, 2023 йил 30 апрелдан бошлаб янги Меҳнат кодекси кучга киради¹. Мазкур Меҳнат кодексига бошқа нормалар билан бўлгани каби ишдан четлаштиришга оид нормаларга ҳам бир қатор янгиликлар киритилган. Хусусан, амалдаги Меҳнат кодексининг 113-моддаси янги Меҳнат кодексига алоҳида параграфга (IV бўлим, 12-боб, 4-§) айлантирилди. Ишдан четлаштиришга оид моддалар сони биттадан тўрттага ортди (151-154-моддалар).

¹ Ўзбекистон Республикасининг Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисидаги қонуни // <https://lex.uz/docs/6257345>

Албатта, янги Меҳнат кодексида ишдан четлаштиришга оид нормалар такомиллаштирилиб, ундан бир қатор муҳим қоидалар ўрин олди. Шунга қарамасдан, ишдан четлаштиришга оид қоидаларни тўла такомилга етган ва амалиётдаги барча муаммоларни тўлиқ бартараф эта олади дейишга ҳали эрта ҳисобланади. Шу нуқтаи назардан ҳамдўстлик давлатларининг ишдан четлаштириш асослари ва механизмларига оид қонун нормаларини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ деб ўйлаймиз.

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги – илгари собиқ иттифоқ таркибига кирган давлатлар ўртасидаги ҳамкорлик муносабатларини тартибга солишга қаратилган халқаро ташкилотдир. Ҳозирда Ҳамдўстликка Озарбайжон, Арманистон, Беларусь, Қозоғистон, Қирғизистон, Молдова, Россия, Тожикистон ва Ўзбекистон аъзо давлатлар бўлиб ҳисобланади¹.

Ушбу тадқиқотимизда биз ишдан четлаштириш бўйича ҳамдўстлик давлатларида ўрнатилган ҳуқуқий нормаларнинг тузилиши билан танишиб чиқишни мақсад қилганмиз. Бу ерда таъкидлаш ўринлики, ушбу давлатларнинг барчаси марказий тартибдаги меҳнат қонунчилиги бўлган меҳнат кодексларига эгадир. Ҳуқуқ тузилиши жиҳатидан ҳам ушбу мамлакатлар бир-бирига яқин, бироқ шунга қарамасдан муайян фарқларга ҳам эгадир. Қуйида уларни кўриб чиқамиз.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг бир қатор моддаларида ходимни ишдан четлаштириш билан боғлиқ қоидалар мустаҳкамланган. Хусусан:

- 1) Тиббий хулосага мувофиқ ходимни бошқа ишга ўтказиш (73-модда);
- 2) Ишдан четлаштириш (76-модда);
- 3) Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш (121-модда);

¹ https://ru.wikipedia.org/wiki/Содружество_Независимых_Государств#Члены_СНГ

4) Иш берувчининг ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида етказилган зарарни тўлаш мажбурияти (234-модда);

5) Ташкилот раҳбари билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари (278-модда);

6) Ўриндошлик бўйича ишланганда иш вақтининг муддати (284-модда);

7) Чет эл фуқароси ёки фуқаролиги бўлмаган шахсни ишдан четлаштириш хусусиятлари (327⁵-модда);

8) Ер ости ишларида ишловчи ходимларни ишдан четлаштириш (330⁴-модда);

9) Педагог ходимларни ишдан четлаштириш хусусиятлари (331¹-модда);

10) Хусусий бандлик агентликлари томонидан бошқа жисмоний шахслар ёки юридик шахсларга вақтинчалик хизмат сафарига юборилган ходимларни меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари (341²-модда);

11) Спортчини спорт мусобақаларидан четлаштириш (348⁵-модда);

12) Давлат меҳнат инспекторларининг асосий ҳуқуқлари (357-модда)¹.

Беларусь Республикаси Меҳнат кодексининг бир қатор моддаларида ҳам ишдан четлаштириш билан боғлиқ нормалар ўз аксини топган. Жумладан:

1) Ишдан четлаштириш (49-модда);

2) Ёлловчиларнинг ходимлар меҳнатини ташкил қилишга оид мажбуриятлари (55-модда);

3) Иш йили таркибига киритиладиган даврлар (164-модда);

4) Ишга, аввалги иш жойига, аввалги меҳнатнинг зарур шартларига тиклаш (243-модда);

¹ <https://docs.cntd.ru/document/901807664>

5) Мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган давр учун ҳақ тўлаш (244-модда);

6) Ғайриқонуний ишдан бўшатиш, бошқа ишга ўтказиш, иш жойини ўзгартириш, меҳнатнинг зарур шартларини ўзгартириш, ишдан четлаштиришда айбдор мансабдор шахсга моддий жавобгарликни юклаш (245-модда);

7) Спорт мусобақаларида иштирок этишдан четлаштириш (314⁵-модда)¹.

Қозоғистон Республикасининг Меҳнат кодексига ишдан четлаштириш билан боғлиқ нормалар ўз аксини топган. Жумладан:

1) Ишдан четлаштириш (48-модда);

2) Иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (52-модда);

3) Меҳнат шартномаси тузиш шартларини бузиш оқибатида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (60-модда);

4) Интизомий жазо чораларини қўллаш тартиби (65-модда);

5) Меҳнат қилиш имониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум қилинганлиги натижасида ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги (121-модда);

6) Юридик шахсининг ижро органи раҳбари ва коллегиал ижро органининг бошқа аъзолари, шунингдек ички аудит хизмати ва корпоратив котибият ходимларининг меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари (140-модда);

7) Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик соҳасида иш берувчининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари (182-модда);

8) Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик соҳасида қабул қилувчи тарафнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари (182¹-модда);

9) Давлат меҳнат инспекторининг ҳуқуқлари (193-модда).

Озарбайжон Республикасининг Меҳнат кодексига ишдан четлаштириш билан боғлиқ нормалар ўз аксини топган. Жумладан:

¹ <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296>

1) Иш берувчининг асосий мажбуриятлари ва жавобгарлиги (12-модда);

2) Ходимни ишдан четлаштириш (62-модда);

3) Давлат ҳокимияти органи мансабдор шахсининг қонунга зид ҳаракатлари билан етказилган зарарни қоплаш (291-модда)¹.

Арманистон Республикасининг Меҳнат кодексига ишдан четлаштириш билан боғлиқ нормалар ўз аксини топган. Жумладан:

1) Ишга қўймаслик (108-модда);

2) Иш вақтининг таркиби (138-модда)².

Молдова Меҳнат кодексига ишдан четлаштириш “Меҳнат шартномасини тўхтатиб туриш”га оид қоидалар орқали тартибга солинган. Хусусан, улар қуйидагилар:

1) Индивидуал меҳнат шартномасини тўхтатиб туришга оид моддалар (4-боб)³.

Тожикистон Республикасининг Меҳнат кодексига ишдан четлаштириш билан боғлиқ нормалар ўз аксини топган. Жумладан:

1) Ишдан четлаштириш (50-модда);

2) Меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилиш натижасида етказилган зарар учун иш берувчининг жавобгарлиги (185-модда);

3) Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик соҳасида иш берувчининг ҳуқуқлари (347-модда)⁴.

Қирғизистон Республикаси Меҳнат кодексига ҳам ишдан четлаштириш билан боғлиқ қуйидаги нормалар ўз аксини топган:

1) Ишдан четлаштириш (76-модда);

2) Йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш йилига киритилмайдиган даврлар (125-модда);

3) Меҳнат қилиш имкониятидан қонунга зид равишда маҳрум қилганлик натижасида етказилган моддий зарарни иш берувчининг қоплаш мажбурияти (275-модда);

¹ https://continent-online.com/Document/?doc_id=30420364

² <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=62843>

³ https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053#pos=16;-51

⁴ <http://ncz.tj/content/трудовой-кодекс-республики-таджикистан>

4) Ташкилот раҳбари билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қўшимча асослар (326-модда);

5) Меҳнат қонунчилигига риоя қилиш устидан назорат қилиш бўйича давлат инспекторларининг асосий ҳуқуқлари (402-модда);

б) Ишдан бўшатиш, ишдан четлаштириш ва бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги низолар бўйича қарор қабул қилиш (423-модда).

Таъкидлаш лозимки, ишдан четлаштириш бўйича ҳамдўстлик давлатлари ҳам кейинги вақтларда бир қатор илғор қоидаларни киритишга ҳаракат қилган. Хусусан, ишдан четлаштириш иборасининг ўзи турли мамлакатларда турлича қўлланилган ва айрим вақтларда ушбу масалага ёндашув бир-бириникидан сезиларли равишда фарқланади. Хусусан, Озарбайжон, Россия, Қозоғистон, Ўзбекистонда “ишдан четлаштириш”, Арманистонда “ишга қўймаслик”, Молдовада “ишдан озод қилиш”, “мажбурий ишда бўлмаслик”, “меҳнат шартномасини тўхтатиб туриш” каби тушунчалар қўлланилган.

Шу сабабли миллий меҳнат ҳуқуқида ишдан четлаштиришга оид нормаларни такомиллаштиришда қуйидаги икки жиҳатга эътибор қаратиш керак. Биринчиси, Россия меҳнат қонунчилигидаги айрим тоифадаги ходимларни ишдан четлаштиришнинг хусусиятларини ишлаб чиқишга эътибор бериш керак бўлади. Иккинчиси, Молдовия меҳнат қонунчилигидаги меҳнат шартномасини тўхтатиб туриш билан боғлиқ нормаларни миллий қонунчиликда акс эттиришни ижобий ёки салбий жиҳатларини аниқлаш керак бўлади. Ўйлаймизки, ишдан четлаштиришга оид қоидаларни ҳар икки йўналиш бўйича такомиллаштириш меҳнат ҳуқуқи субъектларининг манфаатлари ўртасидаги мувозанат таъминлашга хизмат қилади.

RAKHMONOVA SABRINA

Law Enforcement Academy Republic of
Uzbekistan

E-mai:rakhmanova1709@mail.ru

THE HISTORICAL DEVELOPMENT OF GENDER EQUALITY IN LABOR RELATIONS

Title: A Journey Towards Equity: The Historical Development of Gender Equality in Labor Relations

The historical development of gender equality in labor relations is a highly relevant topic, both academically and practically. Studying this subject can help us understand the progress made so far, identify gaps and areas for further improvement, and provide valuable insights for policymakers and activists working on gender equality. The relevance of this topic can be discussed in terms of various aspects, including:

Understanding societal evolution: Tracing the historical development of gender equality in labor relations can give us a better understanding of how societies have evolved over time, in terms of gender roles, norms, and expectations. This enables us to grasp the origins of prevailing gender disparities and appreciate the progress made thus far.

Analyzing policy and legal frameworks: Examining the historical context of gender equality in labor relations can help identify the key policies, laws, and regulations that have been instrumental in advancing gender equality. This allows for a better understanding of the role of governments, institutions, and other stakeholders in fostering change.

Appreciating the role of social movements and activism: The history of gender equality in labor relations is marked by the tireless work of activists and social movements, such as the feminist movement, labor movement, and civil rights movement. Studying these efforts sheds light on the importance of collective action and the challenges faced by these movements in overcoming barriers to gender equality. Raising awareness and

promoting public discourse: Discussing the history of gender equality in labor relations can contribute to raising awareness of gender issues in the workplace and help generate public discourse on the topic. This can lead to a better-informed society, more engaged in tackling gender inequalities and promoting social justice.

The concept of gender equality in labor relations has undergone significant transformation over the centuries. The struggle for gender equality in the workplace has been a persistent and vital part of the broader pursuit of social and economic justice. This article aims to explore the historical development of the concept of gender equality in labor relations, examining key milestones and the gradual progress achieved over time.

Early History: A Foundation of Inequality

The origins of gender inequality in labor relations can be traced back to prehistoric societies. Men, considered to be physically stronger, were typically tasked with hunting and protecting, while women were responsible for gathering food and raising children. This division of labor laid the groundwork for the broader social and economic disparities that would persist for centuries. During the Middle Ages and the Industrial Revolution, women were largely confined to domestic roles, with few opportunities to engage in paid work. Even when women did work outside the home, they were typically relegated to low-paying, low-status positions with minimal job security.

The First Wave of Feminism:

The late 19th and early 20th centuries witnessed the rise of the first wave of feminism, which sought to challenge the status quo and advocate for women's rights. Activists of this era, such as Susan B. Anthony, Elizabeth Cady Stanton, and Emmeline Pankhurst, fought for women's suffrage, better working conditions, and equal pay for equal work. The Women's Trade Union League, formed in the United States in 1903, played a significant role in improving labor conditions for women.

The League lobbied for shorter working hours, a minimum wage, and the right to unionize for female workers. These early efforts laid the foundation for future progress in achieving gender equality in labor relations.

The Second Wave of Feminism: Expanding the Fight for Equality

The second wave of feminism, which emerged in the 1960s, broadened the scope of the fight for gender equality. Activists like Betty Friedan, Gloria Steinem, and Bella Abzug sought to address issues such as reproductive rights, workplace discrimination, and the "glass ceiling." This period saw the establishment of important legislation, such as the Equal Pay Act of 1963 and Title VII of the Civil Rights Act of 1964 in the United States, which outlawed wage discrimination, based on sex and prohibited discrimination in employment on the basis of sex, race, color, national origin, and religion.

Contemporary Developments: Continuing the Struggle

The 21st century has seen continued progress towards gender equality in labor relations, with many countries implementing policies that promote equal opportunities for men and women in the workplace. These policies include parental leave, flexible work arrangements, and affirmative action measures. However, despite significant progress, gender inequality remains a persistent issue in labor relations. The gender pay gap, occupational segregation, and underrepresentation of women in leadership positions continue to be major challenges. The fight for gender equality in labor relations remains an ongoing struggle, with much work still to be done.

Conclusion

The historical development of the concept of gender equality in labor relations is a testament to the resilience and determination of those who have fought for justice and fairness in the workplace. From the early days of the first wave of feminism to the present, each era has brought about important milestones and advancements towards the

goal of true gender equality in labor relations. Today, our understanding of gender equality is more nuanced, taking into account intersectionality and the unique challenges faced by different groups of women across the globe. The increased emphasis on education and awareness has played a critical role in breaking down stereotypes and empowering women to pursue a wider range of career opportunities. International organizations, such as the United Nations and the International Labour Organization, have also contributed to the ongoing efforts to promote gender equality in the workplace through research, policy recommendations, and advocacy. The private sector is also increasingly recognizing the benefits of gender diversity in the workforce, with many companies implementing diversity and inclusion initiatives. These efforts aim to create a more equitable and inclusive work environment, which ultimately benefits both employees and businesses. Despite the considerable progress made thus far, it is essential that we remain vigilant in our efforts to eradicate gender inequality in labor relations. Achieving true gender equality requires continued dedication to challenging societal norms, promoting inclusivity, and implementing policies that facilitate equal opportunities for all, regardless of gender.

Future Directions. Looking forward, we can anticipate the continued evolution of the concept of gender equality in labor relations, as new challenges and opportunities arise. The advancement of technology and the growing gig economy may present new avenues for women to engage in the workforce while also posing potential risks to job security and fair compensation. Moreover, the conversation surrounding gender equality must expand to address the unique challenges faced by transgender, non-binary, and gender non-conforming individuals in the workplace. This inclusion will be critical to ensuring that the pursuit of gender equality in labor relations truly encompasses the full spectrum of gender identities and experiences. Ultimately, the historical development of the concept of gender equality in labor relations serves

as a reminder of the progress that has been made, while also highlighting the ongoing challenges that must be confronted. As we move forward, it is crucial to remember the lessons of the past and remain steadfast in our commitment to building a more equitable and just society for all.

The historical development of gender equality in labor relations in Uzbekistan can be analyzed in several key stages, reflecting the broader historical and political context of the country. Pre-Soviet period: Uzbekistan was a part of various Central Asian empires and khanates during this time. Gender roles were largely determined by cultural, social, and religious factors, with men predominantly working outside the home while women were responsible for domestic duties. Women's participation in the labor force was limited, and opportunities for economic empowerment and social mobility were scarce. Soviet era (1924-1991): With Uzbekistan's incorporation into the Soviet Union, the new communist regime sought to modernize and transform the society, promoting gender equality as part of their agenda. Women were encouraged to join the workforce, and the government enacted policies to provide equal access to education, healthcare, and employment opportunities for men and women. This period marked a significant change in labor relations, with women gaining greater representation in various industries and professions. However, gender disparities persisted, and traditional gender roles and norms remained deeply rooted. Post-independence period (1991-present): After gaining independence, Uzbekistan has continued to work on gender equality, but progress has been uneven. The government has enacted laws and policies aimed at promoting gender equality in education, employment, and decision-making. Uzbekistan's constitution guarantees equal rights for men and women, and the country is a signatory to various international agreements, such as the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

In conclusion, the historical development of gender equality in labor relations in Uzbekistan was marked by significant changes, especially during independence.

**РАХМОНОВ ЗАФАРЖОН
ЗАЙНИДДИНОВИЧ**

Ўзбекистон Республикаси Адлия
вазирлиги қошидаги Юристлар
малакасини ошириш маркази катта
ўқитувчиси

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИГА ОИД ҚОНУНЧИЛИҚДА КОНСТИТУЦИЯНИНГ АҲАМИЯТИ

***Аннотация:** мақолада мамлакатимизда давлат фуқаролик хизматини тартибга солишга оид қонунчилик ҳужжатлари таҳлил қилишга ҳаракат қилинган. Шу билан бирга, хорижий тажрибадан келиб чиққан ҳолда, давлат фуқаролик хизматида оид нормаларни конституция даражасида мустаҳкамлашга қаратилган баъзи хулосалар қилинган.*

***Калит сўзлар:** давлат хизмати, давлат фуқаролик хизмати, давлат фуқаролик хизматида оид қонунчилик.*

Мамлакатимизда сўнги йиллар давлат фуқаролик хизматининг ҳуқуқий асосларини мустаҳкамлашга қаратилган кенг кўламли ислохотлар амалга оширилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармони ҳамда 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–4472-сонли Қарорининг қабул қилиниши давлат фуқаролик хизматини ташкил этиш ва уни ривожлантиришга қаратилган ислохотларнинг ёрқин мисоли дейимиз мумкин.

Давлатнинг самарали фаолият олиб бориши, кўп жиҳатдан давлат органларида фаолият юритаётган давлат хизматчиларига ҳам боғлиқ. Маъмурий ислохотлар концепциясида белгиланганидек

Маъмурий ислохотларни самарали амалга оширишнинг пировард натижасида “Халқ давлат идораларига эмас, давлат идоралари халқимизга хизмат қилиши керак” деган ғоя ҳаётга тўлиқ татбиқ этилиши лозим¹. Шу сабабли Ўзбекистонда давлат фуқаролик хизматини ташкил этишнинг мавжуд ҳуқуқий асослари ва уни илғор хорижий тажрибани инобатга олган ҳолда янада такомиллаштириш зарурати мавжуд.

Тан олиш керакки, бугунги кунда Ўзбекистон Республикасида энг муносиб номзодларнинг танлов асосда саралаб олиш йўли (меритократия тамойили) билан давлат хизматига жалб қилиш амалиёти йўлга қўйилган. Шу кунга қадар 400 дан ортиқ давлат органлари ва ташкилотларида танлов тизими жорий этилган бўлиб, уларда 1 миллион 382 минг 718 нафар фуқаро иштирок этди. Натижада улардан 46 минг 598 нафари билим ва салоҳияти нуқтаи назаридан муносиб, деб топилиб, давлат хизмати лавозимларини эгаллади.

Давлат хизматига киришда барча фуқароларга тенг шарт-шароитлар яратиш орқали:

- кадрларни маҳаллийчилик, уруғ-аймоқчилик, таниш-билишчилик ёки шахсий садоқат белгилари бўйича танлаш каби салбий иллатлар бекор бўлади;

- Кадрларнинг билим ва салоҳиятини замонавий услублар асосида баҳолаш йўли билан энг муносибларини давлат хизматига жалб қилиш имконияти яратилади;

- давлат хизмати тизимига салоҳиятли кадрларни кенг жалб қилиш орқали давлат бошқарувининг самарадорлиги ва барқарорлигини таъминлашга шароит яратилади.

Давлат фуқаролик хизматига оид қонунчиликни таҳлил қилган ҳолда, нисбий маънода уч гуруҳга бўлишимиз мумкин:

1. Давлат фуқаролик хизматини ташкил этиш билан боғлиқ

¹ «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами», 2017 йил 18 сентябрь, 37-сон, 979-модда

қонунчилик;

2. Давлат фуқаролик хизматида меҳнат муносабатларини тартибга солувчи қонунчилик;

3. Давлат фуқаролик хизматида жавобгарликни тартибга солувчи қонунчилик.

Давлат фуқаролик хизматини ташкил этишга оид асосий ҳужжат Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ҳисобланади. “Давлат ҳокимиятининг ташкил этилиши” деб номланган Конституциянинг V бўлими ҳокимият бўлиниш принциpidан келиб чиқиб, Ўзбекистонда давлат фуқаролик хизматини ташкил этишнинг асосий қоидаларини белгилаб беради¹.

Ҳаммамизга маълумки, узоқ йиллардан бери “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонунни қабул қилиниши долзарб масала бўлиб келмоқда эди. Давлат фуқаролик хизматининг умумий жиҳатларини, ҳуқуқий асосларини, унинг турларини, ташкилий-ҳуқуқий механизмини, уни ўташ тартибини, шунингдек давлат фуқаролик хизматчисининг ҳуқуқий мақомини белгилаб берувчи ягона қонуннинг йўқлиги кўп муаммолар келтириб чиқаргани ҳам рост гап. Мазкур муаммоларни ҳал қилиш мақсадида 2022 йил 28 май куни бўлиб ўтган Олий Мажлис Сенатининг 26-ялпи мажлисида “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонун сенаторлар томонидан бир овоздан маъқулланиб, 2022 йил 8 август куни Давлат раҳбари томонидан тасдиқланди.

Давлатнинг тараққий этиши энг аввало давлат фуқаролик хизматини тўғри ташкил этишга, боғлиқдир. Давлат органларининг самарали фаолият олиб бориши кўп жиҳатдан бу қонуннинг қабул қилинишини тақозо этаётган эди.

Ҳуқуқшунос олим Е.В.Охотский айтганидек, “Давлат хизматчилари, уларнинг интилиши ва қизиқишлари қандай бўлса, давлат ҳам шундай тараққий этади”². Олимнинг мазкур фикрига

¹ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т.: Ўзбекистон, 2019. – 77 б.

² <https://zamin.uz/jamiyat/75346-davlat-fuarolik-hizmati-davlat-hizmatining-bir-turi-sifatida.html>

қўшиламиз, чунки ҳар бир давлат ўзи тараққий этишни мақсад қилдими демак, биринчилардан бўлиб давлат бошқарувини шу жумладан давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳуқуқ-кафолатларини ҳамда мажбуриятларини аниқ қилиб белгилаб қўйиши лозим.

Хорижий давлатлар қонунчилигида давлат фуқаролик хизмати, давлат хизмати сифатида юритилиб, профессионал асосда давлат органларининг вақолатларини ижро этишни таъминлашга қаратилган фаолият тушунилади. Жумладан, **Арманистон Республикасининг** қонунчилигида давлат хизмати тизими умумий тизим бўлиб ўзи ичида фуқаролик хизмати, суд, дипломатик хизмат, мудофаа бўйича махсус хизмат, миллий хавфсизлик, полиция, солиқ, божхона хизмати ва бир қатор давлат хизмати турларидан иборат. **Кирғизистон Республикаси** давлат хизмати тизимига эса давлат хизмати, ҳарбий, ҳуқуқни муҳофаза қилиш ва дипломатик хизмат турларини ўз ичига олади. **Россия давлат** хизматининг тизими давлат фуқаролик, ҳарбий ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш хизмати каби турлардан иборат. **Германия Федератив Республикасида** давлат хизмати оммавий хизмат деб юритилади¹.

Ўзбекистон Республикасида ҳам давлат хизмати тизимини, шу жумладан давлат фуқаролик хизматини ташкил этиш ва такомиллаштиришга қаратилган қонунчилик ўзининг ривожланиш босқичларига эгадир. Ўзбекистон Республикасида давлат хизмати деганда – давлат ташкилотида давлатнинг олдида турган вазифа ва функцияларни амалга оширишга қаратилган меҳнат фаолияти тушунилади². Давлат фуқаролик хизмати давлат хизматининг таркибий қисми ҳисобланади. Шундан келиб чиққан ҳолда, Ўзбекистон Республикасида давлат хизмати, хусусан давлат фуқаролик хизматини ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган

¹ <https://zamin.uz/jamiyat/75346-davlat-fuqarolik-hizmati-davlat-hizmatining-bir-turi-sifatida.html>

² Э.Хожиев “Давлат хизмати” (қўлланма). Тошкент, 2004. – Б 27.

норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ривожланишини қуйидаги босқичларга бўлиб таҳлил қилиш мақсадга мувофиқ:

1991 – 2008 йилларда қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар;

2008 – 2017 йилларда қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар;

2017 йилдан бугунги кунга қадар қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар.

Қайд этиш керакки, биринчи босқич шартли равишда мустақилликнинг дастлабки йилларида айнан давлат фуқаролик хизматига оид бўлмаса ҳам умумий давлат хизматини ташкил этишга доир, гарчи бирмунча тарқоқ, лекин етарли ҳуқуқий база яратилганлигини кузатишимиз мумкин. Хусусан, давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги муносабатларни тартибга солувчи асосий ҳужжат бу Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳисобланади¹. Давлат фуқаролик хизматини тартибга солувчи асосий нормалар Конституцияда белгиланган бўлса, ушбу соҳадаги махсус қонун ҳужжатларида эса маъмурий, молиявий, меҳнат ва бошқа муносабатлари тартибга солинган. Хусусан, Конституциянинг давлат ҳокимиятининг ташкил этилишига оид V бобида давлат фуқаролик хизматига алоқадор умумий нормаларни кўришимиз мумкин. Лекин амалдаги Бош қомусда айнан давлат фуқаролик хизмати, жумладан ушбу хизматга киришга оид аниқ норма мавжуд эмас эди.

Қайд этиш керакки, ҳозирги кунда кўплаб ривожланган давлатларда давлат фуқаролик хизматини ҳуқуқий жиҳатларини конституциявий даражада белгилаш ижобий баҳоланади. Жумладан, АҚШ, Франция, Германия ва бошқа давлатларда шунақа қоида жорий этилиши билан эътиборлидир. Мисол учун Франциянинг 1958 йил қабул қилинган Конституциясида ва

¹ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси // <https://lex.uz/docs/20596>

Германиянинг 1949 йилги Конституциясида ҳам давлат фуқаролик хизматига оид аниқ нормалар акс эттирилган¹.

Янги таҳрирда таклиф этилаётган Ўзбекистон Республикаси Конституцияда айнан давлат хизматига оид норма акс эттирилмоқда. Жумладан, 37-модда қўйидаги таҳрирда киритилмоқда “Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари давлат хизматига киришда тенг ҳуқуққа эгадирлар. Давлат хизматини ўташ билан боғлиқ чекловлар қонун билан белгиланади”. Бу норманинг белгиланиши жинси, ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахсий ва ижтимоий мавқеидан қатъи назар, барча фуқароларга давлат хизматига киришда ҳуқуқларнинг тенглиги Асосий қонун даражасида кафолатлайди.

¹ Общество и право – 2017 - № 1 (59). 158-161 стр.

МУНДАРИЖА

Рабиев Шерзод Миржалилович. “Меҳнат қонунчилигини такомиллаштирилиши: назария ва амалиёт” мавзусидаги халқаро илмий-амалий конференциядаги нутқ	3
Исмоилов Шуҳратжон Абдусаминович. Якка тартибдаги меҳнат муносабатларида меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишга оид ҳуқуқий нормаларнинг такомиллаштирилиши	6
Файзиев Хайриддин Сирожиддинович. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш: янги меҳнат кодексига бир назар	15
Рахимов Данияр Бахтиярович. Фуқаролик - меҳнат қонунчилиги: неустойка.....	23
Қучқаров Хамидулло Абдурасулович. Меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг замонавий механизмлар..	29
Қурбонов Самандар Пулатович. Унумли бандлик: назарий асослар ва халқаро меҳнат ташкилоти (хмт) тавсиялари	40
Усмонов Восид Мухаммадиевич. Меҳнат муносабатларида муаллифлик ҳуқуқини ҳимоя қилиш масалалари..	49
Юлдашев Иқболжон Рахимович. Иш жойини ўзгартириш тушунчаси ва унинг бошқа ишга ўтказишдан фарқли жиҳатлари....	59
Жумаев Шоҳжаҳон Бегимқул ўғли. Меҳнат қонунчилиги ижроси устидан прокурор текширувларининг самарадорлигини ошириш масалалари	66
Жўраев Ислон Анвар ўғли. Янги меҳнат кодексига масофавий меҳнат – замонавий воқеликка мос янги қоидалар	70
Бойқуватов Ориф Содиқович. Меҳнат муносабатларида камситиш масаласининг қонунчиликда акс этиши.....	78
Тўраев Жавоҳир Усмон ўғли. Янги меҳнат кодексига ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш масалалари	85

Туримбетов Рустембек Мирзамуратович. Международные стандарты и зарубежная практика при совершенствовании правовых решений несчастных случаев на производстве	89
Хаитбаев Мурадулла Махаматжонович. Тиббиёт мутахассисларининг меҳнат ҳуқуқларини кафолатлаш орқали фуқароларга сифатли тиббий хизмат кўрсатишни таъминлаш масалалари	99
Элмурадов Хусан Элмурадович. Ходимни ишдан четлаштириш: ўзбекистон ва ҳамдўстлик давлатлари тажрибаси	105
Rakhmonova Sabrina. The historical development of gender equality in labor relations	111
Рахмонов Зафаржон Зайниддинович. Давлат фуқаролик хизматига оид қонунчиликда конституциянинг аҳамияти	117

**“МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИЛИШИ:
НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ”**
*мавзусидаги илмий-амалий
конференцияси материаллари
(2023 йил 26 январь)*

Тўплам қуйидаги сайтга жойлаштирилган:

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошидаги Юристлар
малакасини ошириш маркази сайти: <http://uzmarkaz.uz/>