

MEHNAT QONUNCHILIGINING MILLIY VA XALQARO HUQUQIY ASOSLARI

Saliyeva Dilrux Tashkentbayevna

O'zbekiston Milliy universiteti Ijtimoiy fanlar fakulteti Yurisprudensiya yo'nalishi 2-kurs talabasi

Annotatsiya. *Mehnat huquqi, bandlik, ish haqi, mehnat sharoitlari, kasaba uyushmalari va ishlab chiqarish munosabatlari kabi masalalarga nisbatan qo'llaniladigan turli xil qonunlar to'plami. Eng keng qamrovli ma'noda bu atama ijtimoiy sug'urta va nogironlik sug'urtasini ham o'z ichiga oladi. Shuningdek, muallifning yangi mehnat kodeksining ijobiy va bahsli qismlariga bo'lgan qarashlari aks ettirilgan.*

Kalit so'zlar: *qonun, kodeks, mehnat, yangi, ijobiy, bozor munosabatlari, xodim, ish beruvchi, davlat, qiziqish.*

Аннотация: *Данный материал рассматривает трудовое право, занятость, заработную плату, условия труда, профсоюзы и производственные отношения с точки зрения действующего законодательства. В наиболее широком смысле термин включает также социальное страхование и страхование инвалидности. Кроме того, представлены взгляды автора на положительные и спорные положения нового трудового кодекса.*

Ключевые слова: *закон, кодекс, труд, новый, положительный, рыночные отношения, сотрудник, работодатель, государство, интерес.*

Annotation: *This article examines labor law, employment, wages, working conditions, trade unions, and industrial relations in the context of applicable legislation. In the broadest sense, the term also encompasses social insurance and disability insurance. Additionally, the author's views on the positive and controversial aspects of the new labor code are presented.*

Keywords: *law, code, labor, new, positive, market relations, employee, employer, state, interest.*

KIRISH

Mamlakat tarixida uchinchi marta tizimlashtirilgan qonun – yangi mehnat kodeksi qabul qilindi. 2022-yil 28-oktabrda "O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida"gi navbatdagi yangi qonun imzolandi. Ushbu qonun rasmiy e'lon qilingan kundan olti oy o'tgach kuchga kirishi aniqlandi. Qonun kuchga kirgandan keyin ushbu muddatning etarli emasligi ham amaliyotchilar, ham ilmiy jamoatchilik tomonidan tanqid qilindi.

So'nggi besh-olti yil ichida ekspertlar 1995 yilda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining "eskirganligi" haqida tez-tez gapirishgan. Xususan, olim M. Hasanovning fikricha, mehnat qonunchiligini yanada izchil isloh qilish uchun mehnat kodeksiga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish etarli bo'lmaydi. To'qsoninchi yillardagi mehnat kodeksi kuchga

kirgandan keyingi o'tgan zamonda mamlakatning barcha hududlarida sodir bo'lgan o'zgarishlarni hisobga oladigan va istiqbolga mo'ljallangan yangi mehnat kodeksini qabul qilish zarur edi³⁷.

Ushbu mulohazalar 2019 yil uchun davlat dasturida - "Faol investitsiyalar va ijtimoiy rivojlanish yili"³⁸-da vazifa sifatida mustahkamlangan. Dasturning 135-bandida O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining yangi tahririni ishlab chiqish vazifasi qo'yildi.

▪ Xususan, o'sha paytda O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risidagi qonun loyihasida bir qator qoidalar kiritilishi nazarda tutilgan edi. Bularga quyidagilar kiradi:

▪ bozor iqtisodiyoti ehtiyojlariga qarab norasmiy mehnatdan foydalanishning oldini olishga qaratilgan normalarni joriy etish;

▪ ishning o'ziga xos xususiyati tufayli mehnat shartnomasini tuzish va bekor qilishning soddalashtirilgan tartibi ko'zda tutilgan bo'lib, u ish beruvchining manfaatlarini xodim bilan bir vaqtda ifodalovchi qoidalarni nazarda tutadi;

▪ Xalqaro mehnat tashkilotining tavsiyalarini bajarish va mehnat munosabatlarini bevosita tartibga soluvchi normalarni taqdim etish.

Yuqoridagi me'yorlar yangi mehnat kodeksida qay darajada aks ettirilgan bo'lsa, endi bu juda qiyin vazifa. Shunga qaramay, ushbu kodda mehnat sohasini huquqiy tartibga solishdagi yutuqlarni tan olish mumkin. Keling, ular haqida quyida batafsilroq to'xtalamiz.

Strukturaviy o'zgarishlar. Yangi mehnat kodeksi tarkibiy jihatdan ikki qismdan iborat: 1. Umumiy qism. 2. Maxsus qism.

Umumiy qism mehnat qonunchiligining barcha institutlari uchun muhim bo'lgan asosiy masalalarga bag'ishlangan bo'lib, ikkita bo'limni o'z ichiga oladi: mehnat qonunchiligining asosiy asoslari va mehnat sohasidagi ijtimoiy hamkorlik.

Maxsus bo'lim beshta bo'limdan iborat:

1. Ish bilan ta'minlash.

2. Shaxsiy mehnat munosabatlari.

3. Xodimlarni kasbiy tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish.

4. Muayyan toifadagi ishchilar mehnatini tartibga solish xususiyatlari.

5. Ishchilarning mehnat huquqlarini himoya qilish. Mehnat nizolarini ko'rib chiqish.

Shuni ta'kidlash kerakki, tarkibiy o'zgarishlar yangi mehnat kodeksining bir qator bo'limlari va boblariga ta'sir ko'rsatdi. Moddalar soni ikki baravar ko'payib, 581 tani tashkil etdi.

Qisqacha xulosa shuki, yangi mehnat kodeksi mehnat qonunchiligini "individual mehnat munosabatlari – jamoa uchun mehnat munosabatlari – protsessual munosabatlar"shaklida o'rganish mavzusiga ancha yaqinroq tuzilgan. Ilgari bu munosabatlar bir-biridan tushunarli tarzda ajratilmagan edi.

³⁷ Гасанов М.Янги Меҳнат кодекси: қандай ўзгаришлар бизни кутяпти//Кадрлар масалалари бўйича Маълумотнома, 2021.№11. –Б.1-18.

³⁸ Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 18.01.2019 й.

Sozlanishi mumkin bo'lgan maydon aniqlanadi. To'qson beshinchi yil mehnat kodeksining 1-moddasi uchinchi qismining mazmunidan noto'g'ri xulosa qilish mumkinki, ushbu kod faqat individual mehnat munosabatlarini tartibga soladi. Aslida, mehnat qonunchiligi bilan tartibga solinadigan soha nafaqat mehnat munosabatlarini, balki ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan boshqa munosabatlarni ham o'z ichiga oladi (bandlik, ijtimoiy sheriklik, kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash va malaka oshirish, mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish, individual va jamoaviy mehnat nizolarini ko'rib chiqish munosabatlari). Yangi mehnat kodeksi, shuningdek, ushbu ish bilan bog'liq boshqa munosabatlarni tartibga solish sohasiga kiritdi.

Mehnat qonunchiligining asosiy printsiplari ro'yxati tuzilgan. O'zbekiston Respublikasining bir qator kodekslarida rahbarlik g'oyalari va printsiplari aniq belgilangan (O'zbekiston Respublikasi fuqarolik kodeksining 1-moddasi, soliq kodeksining 5-11-moddasi, Jinoyat kodeksining 3-10-moddasi). Biroq, to'qson beshinchi yil mehnat kodeksida mehnat munosabatlari va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solishning asosiy tamoyillarini sanab o'tgan maxsus maqola yo'q edi. Tizimsiz yondashuv shundan iboratki, Kodeksning alohida moddalarida faqat ikkita tamoyil eslatib o'tilgan. Bularga mehnat kodeksida mehnat munosabatlarida kamsitishni taqiqlovchi 6-modda va majburiy mehnatni taqiqlovchi 7-modda kiradi. Yuqorida aytib o'tilgan ikkita printsiptan tashqari, Kodeksda boshqa printsiplari haqida so'z yuritilmagan. Yangi mehnat kodeksida mehnat munosabatlari va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solishning asosiy tamoyillari, mazmuni va mazmuni keltirilgan tarkibdan tashqari har bir printsiplarning mohiyati alohida maqolalarda ham ochib berilgan. Yangi kodeks quyidagi asosiy tamoyillarni o'z ichiga olgan:

- ishchilar huquqlarining tengligi va mehnat va kasbiy tayyorgarlik sohasida kamsitishni taqiqlash; mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash;
- ijtimoiy mehnat sherikligi;
- mehnat huquqlarini ta'minlash va mehnat majburiyatlarini bajarish kafolati; xodimning huquqiy holatining yomonlashishiga yo'l qo'yimaslik.

Advokat M. Hasanov boshqa bir qator yangiliklarni eslatib o'tdi. Uning fikriga ko'ra, yana bir yangilik shundaki, Kodeksda mehnat qonunchiligi va mehnat to'g'risidagi boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga bag'ishlangan bob mavjud³⁹. Zamonaviy sharoitda mehnat sohasidagi ijtimoiy munosabatlarni mahalliy tartibga solishning roli sezilarli darajada oshganligini ta'kidlab, ushbu bobda ichki hujjatlarni o'zaro moslashtirish, shuningdek ushbu hujjatlarni jamoaviy bitimlar va qonunchilikka moslashtirish masalalariga jiddiy ahamiyat beriladi. Xususan, biron bir ichki hujjat xodimning qonun hujjatlariga, jamoaviy bitimlarga va

³⁹ 4 Гасанов М.Янги Меҳнат кодекси: қандай ўзгаришлар бизни кутяпти//Кадрлар масалалари бўйича Маълумотнома, 2021.№11. –Б.1-18.

jamoaviy bitimlarni tuzish to'g'risidagi bitimlarga nisbatan ahvolini yomonlashtirishi mumkin emas.

Ma'lumki, yangi Mehnat kodeksi avvalgi kodeksdan hajm jihatdan 2,5 barobar katta bo'lib, unga amaliyotda to'g'ridan-to'g'ri ishlaydigan ko'plab yangi normalar kiritildi. Xodimlar mehnat huquqlari va erkinliklarini ta'minlash bilan birga, ish tanlash, adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlarida ishlash, ishsizlikdan himoyalanişda davlat kafolatini ta'minlash imkonini beradi. Qolaversa, ish beruvchilarning kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va samarali mehnat jarayonini tashkil etish sohasidagi huquqlari amalga oshirilishini ta'minlashga, ijtimoiy sheriklikni rag'batlantirish va rivojlantirishga xizmat qiladi.

Mamlakatimizda so'nggi yillarda aholi bandligi masalasida, mehnat munosabatlarini tartibga solish, uning qonunchilik asoslarini takomillashtirish borasida keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Shu nuqtayi nazardan aytganda, Mehnat kodeksi mehnatga oid munosabatlarni tartibga solishga xizmat qiladigan asosiy qonun hisoblanadi. Lekin qabul qilinganiga 25 yil to'lgan mazkur kodeks bugungi kun talabiga javob bermay qoldi. Unda fuqarolarni mehnat faoliyatiga jalb qilishning yangi turli xil shakllarining faol rivojlanishi kabi bir qator masalalar hisobga olinmagan. Amaldagi kodeks 294 moddadan iborat bo'lib, unda ishlaymaydigan havolaki normalar ham talaygina. So'nggi yillarda mehnat bozoridagi vaziyat ham o'zgardi, qabul qilingan sohaga oid qator normativ-huquqiy hujjatlar asosida ko'pgina yangi institutlarni, yangi mexanizmlarning amaliyotga kiritilganligi kodeksni yangi tahrirda qabul qilish zaruratini tug'dirdi. Yuqoridagilarni hisobga olgan holda, Hukumatimiz tomonidan tegishli vazirlik va tashkilotlar ishtirokida "O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash haqida"gi qonun loyihasi ishlab chiqildi. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi loyihasi 2 qism, 34 bob va 621 moddadan iborat. Qonun loyihasining asosiy jihati u to'g'ridan to'g'ri ishlaydigan xususiyatga ega bo'lib, qo'shimcha qonunosti hujjatlarni qabul qilishni talab qilmaydi. Loyihada ish beruvchi subyektlar sifatida mulkiy va idoraviy mansubligidan qat'i nazar tashkilotlar, yollash huquqiga ega bo'lgan tashkilotlarning alohida tarkibiy bo'linmalari hamda jismoniy shaxslar belgilanmoqda. Mazkur qoidaning belgilanishi ishchi o'rinlarining ko'payishiga, norasmiy sektorda faoliyat olib boruvchi shaxslarning qisqarishiga hamda ularning huquqlarini doimiy ravishda himoya qilinishiga olib keladi.

Yangi mehnat kodeksining uchinchi bobi individual mehnat munosabatlari tushunchasini ochib beradi, ularning sub'ektlarini belgilaydi, ishchilar va ish beruvchilarning asosiy huquq va majburiyatlarini mustahkamlaydi, individual mehnat munosabatlarining paydo bo'lishi asoslariga alohida ahamiyat beradi.

Amaldagi qonunchilikda, ba'zi hollarda, individual mehnat munosabatlarining paydo bo'lishi murakkab huquqiy tarkib bilan bog'liq. Bu to'qson beshinchi yil mehnat kodeksining 72-moddasida ko'rsatilgan bo'lib, unga ko'ra mehnat shartnomasini tuzish to'g'risidagi bitimdan oldin qo'shimcha holatlar yuzaga kelishi mumkin. Ushbu maqolada faqat ikkita shunday holat ko'rsatilgan: tanlovdan o'tish, lavozimga saylanish, shuningdek, mehnat shartnomasini tuzishga rozilik berishdan oldin boshqa holatlar ham bo'lishi mumkinligi

ko'rsatilgan. Bunday holda, ko'rib chiqilayotgan kod qaysi holatlar haqida ekanligini tushuntirmaydi.

- ✓ Yuqoridagilardan tashqari, bunday holatlar quyidagilar bo'lishi mumkin:
- ✓ lavozimga tayinlash yoki lavozimga tasdiqlash;
- ✓ xodimni vakolatli davlat organlari tomonidan ishga yuborish (aholining ijtimoiy zaif qatlamlariga mansub shaxslarni mahalliy mehnat organlari tomonidan "aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida" gi qonunda belgilangan tartibda ishga joylashtirish, davlat grantlari asosida ta'lim olgan oliy o'quv yurtlari bitiruvchilarini ishga yuborish);
- ✓ mehnat faoliyatini amalga oshirish maqsadida o'zbekiston Respublikasiga kirgan chet el fuqarosi yoki fuqaroligi bo'lmagan shaxsdan ishga qabul qilish huquqini tasdiqlash;
- ✓ ota-onaning yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxslarning 16 yoshgacha bo'lgan o'smirlarni yollashga yozma roziligi; ish beruvchiga xodimni ishga qabul qilish majburiyatini yuklaydigan sud qarori;
- ✓ sud tomonidan shaxsiy mehnatdan foydalanish bilan bog'liq va fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida yuzaga keladigan munosabatlarni mehnat munosabatlari deb tan olish.

Yangi mehnat kodeksida yuqoridagi barcha holatlar mavjud.

Boshqa tomondan, advokat M. Raximov quyidagi etti o'zgarishga ishora qilib, yangi mehnat kodeksi inson huquqlari sohasida qanday yangi normalar nazarda tutilganligini kafolatlashni va'da qilmoqda.

Xususan:

- birinchidan, xodimning shaxs to'g'risidagi ma'lumotlarini himoya qilish tartibi joriy etiladi; ikkinchidan, xodimlarning yillik asosiy ta'tilining davomiyligi oshiriladi va xalqaro standartlar bilan muvofiqlashtiriladi;
- uchinchidan, dam olish kuni bayram kuniga to'g'ri kelgan taqdirda, u keyingi ish kuniga ko'chirilishi belgilangan;
- to'rtinchidan, ayollarga tug'ruqdan oldin (prenatal) homila parvarishi uchun qo'shimcha bepul kunlar berildi, beshinchidan, masofadan turib ishlash tartibi qonuniylashtirildi;
- oltinchidan, uy ishchilarining mehnati qonuniy tartibga solingan;
- ettinchidan, xodimlarning huquqlarini o'zini himoya qilish tartibi aniqlangan⁵.
- Albatta, yuqoridagi fikrlar yangi mehnat kodeksining yangiliklarini to'liq ochib bermasa-da, bu sizga dastlabki rasmni yaratishga imkon beradi.
- Shu bilan birga, yangi kodning quyidagi noqulay tomonlarini ham eslatib o'tish kerak. Bular: birinchidan, juda katta hajmdagi qoidalar va normalarning to'planishi;
- ikkinchidan, HUDDAN tashqari, u tartibga, ya'ni muntazamlikka kiritilgan;
- uchinchidan, imperativ otlarning ko'payishi;
- to'rtinchidan, ko'p sonli kafolatlar va imtiyozlar tufayli davlat byudjeti bilan nomuvofiqliklarning kelib chiqish ehtimoli yuqori.

Xulosa: Albatta, yangi O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksida xodimlarni huquqiy qo'llab-quvvatlash va himoya qilish uchun zarur bo'lgan joylardan ko'proq joy ajratilgan.

Bunda xususiy sektor manfaatlari bozor tamoyillari doirasida hisobga olinadimi, degan savol tug'iladi.

Shu sababli, muhim hujjatlarni qabul qilishda va yangi mehnat kodeksini amalga oshiradigan mexanizmlarni ishlab chiqishda xodim, ish beruvchi va davlat manfaatlari o'rtasidagi muvozanatni saqlashga harakat qilish kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Tursunov Y., «Mehnat huquqi», O'quv qo'llanmasi. T., «MoIya», 1999 yil.
2. Tursunov Y., «Mehnat huquqi», Darslik. T., «MoIya», 2002 yil.
3. Inoyatov A.A. "O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi". T., "Iqtisodiyot va huquq dunyosi" nashriyot uyi, 2002 yil.
4. Tursunov Y., Usmanova M. Mehnat huquqi. O'quv qo'llanma. T., "Moliya", 2001 yil.
5. Abdusaminovich, I. S. (2022). EMPLOYMENT CONTRACT FORM. World Bulletin of Management and Law, 15, 125-128.
6. Aktamovich, R. M. (2022). SOME ASPECTS EMPLOYMENT LAW OF UZBEKISTAN. World Bulletin of Management and Law, 15, 116-118.
7. SHOISLOMOVA, S. (2022). ORGANIZATION OF REMOTE WORK AS A SPECIAL FORM OF LABOR. World Bulletin of Management and Law, 17, 52-56.
8. Karimjonov, M. (2021). A Disciplinary Responsibility By The Labor Legislation Of The Republic Of Uzbekistan. The American Journal of Political Science Law and Criminology, 3(05), 121-129.