

**ҲУҚУҚИЙ ИСЛОҲОТЛАР - МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ
МАСАЛАЛАРИ**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11397840>

Усманова Муборак Акмалджановна

ЎзР ЖХУ профессори,

Алибоев Сайфиддин Шарофиддинович

ЖХУ мустақил изланувчиси.

Аннотация: *Ушбу мақолада меҳнат соҳасида республикада 2017-2021 йилларда амалга оширилган ислоҳотлар, янги тахрирдаги меҳнат кодексининг қабул қилиниши ва уни аввалги меҳнат кодексидан фарқ қилувчи жиҳатлари ёритиб берилган. Шунингдек, Янги тахрирдаги Меҳнат кодексини амалга оширишни таъминловчи ҳуқуқий механизмларни шакллантиришга оид таклиф ва тавсиялар илгари сурилган.*

Калит сўзлар: *меҳнат қилиш ҳуқуқи, меҳнат кодекси, меҳнат қонунчилиги, меҳнат бозори, ёлланма меҳнат, иш ҳақи, меҳнат стандартлари, бандлик, тадбиркорлик.*

**ПРАВОВЫЕ РЕФОРМЫ - ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.**

Аннотация: *В данной статье рассматриваются реформы, проведенные в республике в сфере труда в 2017-2021 годах, принятие трудового кодекса в новой редакции и его отличия от предыдущего трудового кодекса, а также были выдвинуты предложения и рекомендации по формированию правовых механизмов, обеспечивающих реализацию нового трудового кодекса.*

Ключевые слова: *право на труд, трудовой кодекс, трудовое законодательство, трудовой рынок, наёмный труд, заработная плата, трудовые стандарты, занятость, предпринимательство.*

LEGAL REFORMS - ISSUES OF DEVELOPMENT OF LABOR LEGISLATION.

Annotation: *This article discusses the reforms carried out in the field of labor in the republic in 2017-2021, the adoption of the labor code in a new edition and its differences from the current labor code, and proposals and recommendations were put forward on the formation of legal mechanisms that ensure the implementation of the new labor code.*

Keywords: *the right to work, labor code, labor legislation, labor market, wage labor, wages, labor standards, employment, entrepreneurship.*

Меҳнат қонунчилиги соҳаси мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан узвий боғлиқ бўлиб, ижтимоий-иқтисодий ривожланиш соҳасидаги ўзгаришлар, албатта меҳнат муносабатлари соҳасига ҳам ўз таъсирини кўрсатади. Меҳнат бозори, ҳуқуқий тартибга солинишидан қатъи назар, иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий соҳалардаги ўзгаришлардан келиб чиқадиган ўз қонунларини ва талабларини белгилайди.

Жаҳонда меҳнат муносабатлари тобора долзарб бўлиб бормоқда. Дунёда 400 миллион иш ўрни йўқотилди, норасмий иш билан банд бўлган 76 фоиз иш берувчилар ва ходимларнинг иқтисодий-ижтимоий аҳволи ёмонлашганлиги меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш глобал муаммо эканлигини кўрсатади. Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотларига кўра, бугунги кунда 152 миллион бола меҳнат муносабатларига, 25 миллионга яқин инсон мажбурий меҳнатга жалб қилинмоқда. Аёлларга бир турдаги касб ёки мутахассислик учун эркакларга нисбатан 20,5 фоиздан камроқ ҳақ тўланмоқда. Шунингдек, юз миллионлаб инсонлар меҳнат муносабатларида камситишларга дуч келмоқда.[1]. Бундан ташқари, дунё тарихида энг йирик инқироз сифатида баҳоланган COVID-19 пандемияси натижасида 2020 йилнинг ўзида 255 миллион иш ўрни ҳамда 3.7.трллион доллар меҳнат ҳақи йўқотилганлиги билан боғлиқ муаммолар меҳнат муносабатларининг дунё миқёсидаги долзарблигини ифодалайди.[2]. Мазкур ҳолат Ўзбекистондаги меҳнат муносабатларига ҳам ўзининг таъсирини ўтказмасдан қолмайди.

Меҳнат муносабатлари халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар, меҳнат стандартлари шунингдек, махсус дастурлар асосида таъминланади. Хусусан, БМТнинг 2030 йилгача мўлжалланган Барқарор ривожланиш дастури 8-глобал мақсади (Decent Work and Economic Growth), ХМТнинг Муносиб меҳнат соҳасидаги давлат дастурлари (Decent Work Country Programmes), Меҳнатнинг келажаги тўғрисидаги юз йиллик декларацияси (Centenary Declaration for the Future of Work) ҳамда конвенциялари шулар жумласидандир. Бундан ташқари WJP Rule of Law Index, ITUC Global Rights Index, The Labour Rights Index, OECD Indicators of Employment Protection каби нуфузли халқаро рейтинглар ва индекслар дунё давлатларида меҳнат ҳуқуқларининг таъминланганлик даражасини баҳолаб беради. Ўзбекистоннинг ХМТ конвенцияларидаги мажбуриятларини бажариши, халқаро рейтинг ва индексларда мамлакат нуфузини ошириш учун меҳнат соҳасида юзага келадиган муаммоларни ўз вақтида кўриб чиқиш ва самарали ҳал этиш муҳим аҳамият касб этади.

Ўзбекистонда ёлланма меҳнат соҳасида мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий ислохотлар, бозор муносабатларининг жадал ривожланиши натижасида, хусусий ва кичик тадбиркорликнинг кенг тарқалганлиги ва меҳнат бозорида янги касблар пайдо бўлганлигининг гувоҳи бўлиб турибмиз.

“Пандемия, дунёдаги чуқур иқтисодий ва сиёсий инқирозлар, зиддиятларга қарамасдан мамлакатимизда кенг қўламли ва самарали ислохотлар амалга оширилди, уларнинг натижаси ўлароқ ялпи ички маҳсулот ҳажми илк бор 80 миллиард доллардан ошди. Иқтисодиётимизга шу йилнинг ўзида 8 миллиард доллар тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар кириб келди, экспортимиз эса, 19 миллиард долларга етди. Илк бор пенсия ва ижтимоий нафақалар миқдорини минимал истеъмол ҳаражатларидан кам бўлмаган даражага олиб чиқдик. Мисол учун, 2017 йилда кам таъминланган 500 минг оила ижтимоий ёрдам олган бўлса, бугунга келиб 2 миллиондан ортиқ оилаларга кўмак берилмоқда. Ажратилаётган маблағлар эса, 7 баробар кўпайтирилиб, йилига 11 триллион сўмга етди”[3].

Давлат томонидан мунтазам равишда аҳоли бандлигини таъминлаш, тадбиркорликни, шунингдек меҳнат бозорини ривожлантиришга қаратилган кўплаб чора-тадбирлар, иш ҳақи, пенсия ва нафақалар миқдорини, аҳоли жон бошига даромадларни ошириш сиёсати изчил амалга оширилиб келинмоқда.

Ўзбекистонда рақамлаштириш жараёнларининг меҳнат соҳасини қамраб олиши муносабати билан ёлланма меҳнат амалиётида янгича ёндошув ва механизмлар, кичик бизнес ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш учун шароит яратиш, шунингдек, меҳнаткашларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳар томонлама ҳимоя қилишнинг замонавий муаммолари меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишни давр талабига мослаштириш вазифасини кўндаланг қўймоқда.

Шу сабабли бир қатор муҳим вазифаларни ҳал этиш бугунги куннинг долзарб муаммоларидан бири саналади. Шуни таъкидлаш керакки, Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони 2020–2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистон тараққиёт стратегиясида давлат органларида иш вақти ва меҳнат меъёрлари бўйича қонунчиликни қайта кўриб чиқиш, давлат фуқаролик хизматида ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид самарали механизмларни ишлаб чиқиш[4] каби бир қатор устувор вазифалар белгилаб олинди.

Янги таҳрирдаги Меҳнат кодексининг қабул қилиниши юқоридаги вазифаларни амалга оширишга имкон яратди.

Бугунги кунда Ўзбекистонда тадбиркорлик, айниқса кичик ва яқка тадбиркорлик соҳалари кенг ривожланганини эътиборга олган ҳолда, қабул қилинган Меҳнат кодексига иш берувчиларнинг тоифалари янгиланган бўлиб, уларнинг доираси анча кенгайган. Масалан, эндиликда иш берувчи сифатида нафақат ташкилотлар, балки уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ҳам иш берувчи ваколатига эга бўлади. Ундан ташқари микрофирмалар ва жисмоний шахслар ҳам иш берувчилар қаторига расман киритилган. Тўғри, жисмоний шахслар илгари ҳам иш берувчи бўлиши тақиқланмаган эди, лекин айтилган кодексда, жисмоний шахслар-иш берувчилар қаторига яқка тартибдаги тадбиркорлар, ўзининг шахсий эҳтиёжлари, уй рўзғор ишлари учун ходим ёллайдиганлар ҳам киритилди.

Меҳнат шартномаси, уни тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш билан боғлиқ бўлган моддалар, яъни ходимларни ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш ва ишдан бўшатиш билан боғлиқ муносабатларни тартибга солинишига оид нормалар илгаригидек қолган. Шу билан бирга, амалдаги қоидаларни аниқлаштирувчи кўплаб моддалар қўшилган. Масалан, ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, меҳнат муносабатларининг вужудга келиш асослари, корхона ички ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш тартиби, меҳнат шартномасини тузиш, ишга қабул қилиш тартиби ва жараёни, муддатли меҳнат шартномалари тузиш ҳолатлари аниқлаштирилганлиги ва кенгайганини кузатишимиз мумкин. Бундай аниқлаштирувчи моддалар меҳнат қонунчилигининг деярли барча амалдаги институтларини қамраб олган. Шунингдек, бугунги кунда ҳуқуқ амалиётида одат бўлиб қолган айрим тартиб-қоидалар такомиллаштирилган ҳолда норма кўринишига эга бўлди. Бунда айрим қоидалар янгиланганини кўришимиз мумкин. Масалан, дастлабки синов муддатлари раҳбар ходимлар учун 3 ойдан 6 ойгача узайтирилган.

Ундан ташқари муддатли меҳнат шартномаларини тузиш шартлари эркинлашганини ҳам кўриш мумкин. Эндиликда муддатли меҳнат шартномаларини тузиш керак бўлган ҳамда тарафлар келишувига қараб тузиш мумкин бўлган ҳолатлар алоҳида модда сифатида мустақамланган. Масалан, вақтинча йўқ ходимнинг ўрнига ёки мавсумий ишларга ишга қабул қилинганда муддатли шартнома тузилиши шарт бўлса, жисмоний шахслар уйларида, якка тартибдаги тадбиркорлар, микрофирмаларда муддатли шартномалар тузиш тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ нормалар амалдагиларни такрорлаган ҳолда, уларни аниқлаштирувчи қоидалар билан бойитилган. Меҳнат шартномасини тарафлар келишуви билан бекор қилиш асосига тарафлар келишуви тушунчаси ва уни амалга ошириш шартлари ва тартибини белгиловчи моддалар қўшилган. Эндиликда тарафлар келишуви фақат ёзма тарзда бўлган ҳоллардагина меҳнат шартномасини мазкур асос билан бекор қилиш мумкин.

Ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда иш берувчига қараб огоҳлантириш муддатлари ўзгарган. Эндиликда икки ҳафталик огоҳлантириш муддати микрофирмалар ёки якка тартибдаги тадбиркорлар кўлида ишловчилар учун бир ҳафтага, вақтинча ёки мавсумий ишларда банд бўлган ходимлар учун уч кунгача қисқартирилган, аксинча, ташкилот раҳбари ўз хохиши билан икки ой олдин огоҳлантирган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин.

Айрим моддалар камситувчи бўлгани сабабли чиқариб ташланган. Масалан, иш берувчининг ташаббуси билан пенсия ёшига етганлиги муносабати билан ишдан бўшатиш асоси янги таҳрирдаги кодекс матнида йўқ.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосларининг умумий рўйхати дастлабки кўринишда қисқарган бўлсада, бу рўйхат амалдаги Меҳнат кодексининг 100-моддасида белгиланган рўйхатга қараганда

қатъий эмас. Яъни, янги Меҳнат кодексида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусини назарда тутувчи асослар бошқа бобдаги моддаларда акс этган. Улар иш берувчининг ҳамда меҳнат шартлари хусусиятларини эътиборга олган ҳолда меҳнат шартномасини ўзида кўрсатилган асослар билан боғлиқ, масалан якка тартибдаги тадбиркор, жисмоний шахсларнинг ўйида ишлаш, спорт соҳаси ходимлари, педагог, тиббий соҳада ишлаётганлар, раҳбар ходимларнинг меҳнат шартномаларига киритилган алоҳида шартлардан иборат.

Эндиликда Янги тахрирдаги Меҳнат кодексида иш вақти режими тушунчаси ва турлари аниқ моддалар сифатида ўз ўрнини топган (сменали иш вақти режими, мослашувчан ҳамда қисмларга бўлинадиган иш вақти режими ва х.)

Дам олиш вақтига тегишли эътиборни тортадиган янгиликлардан – байрам куни дам олиш кунига тўғри келган тақдирда, уни кейинги иш кунига кўчирилиши, меҳнат таътилининг минимал давомийлиги 15 иш кунидан 21 календарь кунигача узайтирилганлиги, ходимларнинг узлуксиз иш стажи учун қўшимча меҳнат таътили берилишини қайд этишимиз мумкин.

Маълумки, қанча ҳуқуқий тартибга солиш аниқ бўлса, мутахассисларга уларни татбиқ этишда шунча қулай бўлди. Демак, илгари умумий тарзда тартибга солинган бўлса ҳам, лекин бўшлиқ бўлиб турган айрим масалалар бугунги кунда янги тахрирдаги Меҳнат кодекси янги нормалар билан тўлдирилган.

Янги тахрирдаги Меҳнат кодекси Норма ижодкорлиги Концепциясига мувофиқ кўплаб тўғридан-тўғри кучга эга бўлган нормалар билан бойитилди. Булар ишга жойлаштиришда меҳнат бозорида рақобатлаша олмайдиган ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган фуқаролар учун иш берувчилар томонидан резерв иш жойларини ажратиб қўйиш, ўриндошларнинг меҳнат муносабатларини тартибга солиш, ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш, иш ҳақи масалаларига доир бўлган таъриф ва таърифсиз тизим, меҳнатни нормалаштириш, шунингдек, меҳнат интизоми билан боғлиқ хизмат текширувига бағишланган нормалар, тарафларнинг моддий жавобгарлигини аниқлаштирувчи ва бошқа моддалар белгиланган.

Мазкур янги нормалар аввал қонуности норматив ҳужжатлари, яъни ҳукумат қарорлари билан тасдиқланган низомлар, қоидалар, идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, жамоа-шартномавий тартибда қабул қилинган актлар билан тартибга солинган. Эндиликда бу нормалар қонун даражасида белгиланган бўлиб, тўғридан-тўғри татбиқ этилади.

Шунингдек, илгари тартибга солинмаган (қонунчиликдаги бўшлиқлар), лекин меҳнат соҳасига бевосита тааллуқли кўплаб масалалар алоҳида нормалар сифатида киритилди. Масалан, илгари амалиётда кўплаб муаммоларга дуч келган таълим билан боғлиқ меҳнат шартномалари, яъни ишлаб чиқариш таълим шартномалари янги Меҳнат кодексида барча жиҳатларини эътиборга олган ҳолда тартибга солинган. Ундан ташқари, бир гуруҳ янги нормалар айрим касб эгалари меҳнатининг ўзига хос

хусусиятларини эътиборга олган ҳолда, масалан, спорт соҳасида фаолият кўрсатаётганлар, педагоглар, тиббиёт ходимлари, корхона раҳбарлари, меҳнат шaroитлари оғир бўлган касб эгалари, табиий иқлим билан боғлиқ шaroитларда ишлаётганларнинг меҳнат муносабатларини тартибга соладиган нормалар сифатида белгиланган.

Алоҳида эътибор яқинда пайдо бўлган касб эгалари ёки уй шaroитларида ишлаётганларнинг муносабатларига қаратилди. Бунда биз касаначилар, масофадан ишлаётганлар, фуқаролар ўйидаги уй ишчилари, микрофирмалар ва яқка тартибдаги тадбиркорлар қўлида ишлаётганларнинг меҳнатини назарда тутамиз.

Янги тахрирдаги Меҳнат кодексида рақамлаштириш масалалари ҳам ўз аксини топган, масалан, меҳнат шартномаларини электрон тузилган ҳолда ягона меҳнат реестрига киритилиши, шунингдек, электрон меҳнат дафтарчаларини очиш ва юритиш масалалари ҳам атрофлича ёритилган.

Юқоридагиларни эътиборга олган ҳолда қабул қилинган Меҳнат кодексининг кўплаб нормалари ҳуқуқ амалиёти учун янги ҳисобланади, шу сабабли уларни амалга оширишни таъминловчи ҳуқуқий механизмларни шакллантириш, ундан ташқари, меҳнат соҳасида бевосида фаолият юритаётган кадрлар мутахассислари, бухгалтерия ходимлари, касаба уюшмалари вакилларини янги нормаларни ўқитиш, уларни малакасини ошириш билан боғлиқ кенг қамровли ишларни амалга оширилиши мақсадга мувофиқ.

Албатта, Ўзбекистон Республикаси меҳнат соҳасининг кўплаб ўзига хос хусусиятлари бор. Миллий меҳнат бозорида иштирок этаётган миллионлаб меҳнаткашларнинг манфаатларини, шунингдек, турли хил мулкчиликка асосланган ҳолда тадбиркорлик соҳасида фаолият юритаётган тадбиркорларга уларни ривожланишини рағбатлантирувчи шaroитларни яратган ҳолда, мажбурий меҳнатдан фойдаланишни чеклаш ва ходимларнинг ҳуқуқларини ҳурмат қилишга йўналтириш жуда мураккаб вазифадир. Янги нормаларнинг амалиётда татбиқ этилиши ўстидан маълум вақт мобайнида мониторинг олиб бориш мақсадга мувофиқдир.

Хулоса қилиб айтганда, Ўзбекистон Республикасида меҳнат қонунчилиги тараққиёти мамлакатимизнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиёти даражасига ҳамда ҳуқуқий давлат барпо қилиш соҳасида қўлга киритган ютуқларимизга мос бўлиши, фуқароларимизнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларининг рўёбга чиқарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш билан бирга бу соҳада ҳуқуқ бузилишига йўл қўймаслик, одамларимизнинг иқтисодий фаолликларини янада оширишга хизмат қилмоғи лозим.

Зеро, Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш.М.Мирзиёев таъкидлаганидек: "...инсон манфаати ҳар нарсадан улў, деган эзгу ғояни изчил давом эттириш, ҳаётимизни янада обод ва фаровон этиш йўлида яна бир улкан қадам бўлади" .

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_757247.pdf

2. Reinvigorate labour market institutions to address present crisis and future challenges https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_806424/lang--en/index.htm

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига Мурожаатномаси. <https://president.uz/uz/lists/view/5774>.

4. <https://lex.uz.docs>.

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022-йил 28-январдаги “2022 — 2026-йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармони. <https://lex.uz.docs-5841063>

6.