

MEHNAT MUNOSABATLARINI TARTIBGA SOLUVCHI XUQUQIY XUJJATLAR VA ULARNING TAXLILI

Qurbonova Roʻzixon Soyibjonqizi

Andijon mashinasozlik instituti stajyor oʻqituvchisi

[E-mail rozixonqurbonova999@gmail.com.](mailto:rozixonqurbonova999@gmail.com)

Soʻnggi yillarda jamiyatimizda amalga oshirilayotgan jadal islohotlar natijasida mamlakatimizning investitsiyaviy jozibadorligi ortib boryapti. Iqtisodiyotimizga yangi tarmoq va yoʻnalishlar kirib keldi. Yangi ishlab chiqarish quvvatlari ishga tushirilib, raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish boʻyicha izchil chora-tadbirlar amalga oshirilmogʻda. Bu oʻzgarishlar albatta mehnat sohasidagi qonunchilikda ham islohotlar olib obirishni taqozo etmogʻda.

Mehnat sohasidagi qonunchilikning maqsadi — xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarini, ular bilan bevosita bogʻliq boʻlgan yakka mehnat va ijtimoiy munosabatlarda muvozanat va muvofiqlikni taʼminlash asosida tartibga solishdan iborat. Ushbu faoliyat bilan bogʻliq barcha munosabatlarni Mehnat kodeksi tartibga soladi. Shu maʼnoda, 2022-yil 28 oktyabrda imzolagan “Oʻzbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash toʻgʻrisida”gi qonun bu borada oʻz yechimini kutayotgan dolzarb vazifalar yechimini topishda muhim dasturulamal boʻldi.

Yangi Mehnat kodeksi avvalgi kodeksdan hajm jihatdan 2,5 barobar katta boʻlib, unga amaliyotda toʻgʻridan-toʻgʻri ishlaydigan koʻplab yangi normalar kiritildi. Kodeks loyihasi Qonunchilik palatasida muhokama qilinishi jarayonida koʻplab muhim masalalar eʼtiborga olindi. Bu boradagi ishlar faqat deputatlar yoki davlat organlari masʼullari bilan emas, balki jamoatchilik, nodavlat notijorat tashkilotlar, kasaba uyushmalari vakillari, olimlar, ekspertlar ishtirokida amalga oshirildi. Ish beruvchilar, xususi sektor vakillarining takliflari ham inobatga olindi.

Mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi hujjatda ayollarning ham mehnat huquqlarini taʼminlovchi, ularning ijtimoiy himoyasini kafolatlovchi qator normalar kiritilgan. Jumladan, ayollarga oid masala kodeksning 30 ta moddasida keltirib oʻtilgan boʻlib, “ayol” va “ayollar” jummalari 64 marotaba ishlatilgan.

Xalqaro mehnat tashkilotining “Bir xil qiymatdagi mehnat uchun erkaklar va ayollarni teng ragʻbatlantirish toʻgʻrisida”gi 100-son konvensiyasiga muvofiq, kodeksning 244-moddasida teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng miqdorda haq toʻlanishini taʼminlash lozimligi belgilab qoʻyilmogʻda.

Mehnat kodeksi xodimlar mehnat huquqlari va erkinliklarini taʼminlash bilan birga, ish tanlash, adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlarida ishlash, ishsizlikdan himoyalashda davlat kafolatini taʼminlash imkonini beradi. Qolaversa, ish beruvchilarning kadrlarni tanlash, joy-joyiga qoʻyish va samarali mehnat jarayonini tashkil etish sohasidagi huquqlari amalga oshirilishini taʼminlashga, ijtimoiy sheriklikni ragʻbatlantirish va rivojlantirishga xizmat qiladi.

- ✓ Yangilangan tartibdagi loyihaaning ishlab chiqilishi qator sabablar bilan izohlanadi:
- ✓ birinchidan, amaldagi Mehnat kodeksi 1995 yilda ishlab chiqilgan va quyidagi kamchiliklarga ega:
- ✓ mehnat va jamoat munosabatlarini huquqiy tartibga solish doirasining aniq taʼrifi yoʻqligi;
- ✓ xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvozanatini taminlamaydigan, ularning tashabbusiga toʻsqinlik qiladigan, bozor iqtisodiyoti talablarini inobatga olmaydigan qoidalar mavjudligi;
- ✓ juda koʻp malumotnomalar, koʻpincha manzilsiz havolalardan asossiz foydalanish;

- ✓ ishchilarning ayrim toifalari (uyda ishlovchilar, jismoniy shaxslarda mehnat faoliyati bilan shug'ullanadigan ishchilar, shuningdek xususiy tadbirkorlarda ishlaydigan ishchilar, kollegial ijro etuvchi organlari azolari, o'rindoshlar, mavsumiy ishchilar, masofaviy ishchilar) mehnatini tartibga solish xususiyatlariga etarlicha e'tibor bermaslik;
- ✓ fuqarolik, oilaviy va boshqa bir qator huquq sohaslarida qonunchilik hujjatlariga zid bo'lgan qoidalarning mavjudligi;
- ✓ mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan davlat va jamoat nazorati masalalariga, shu jumladan korrupsiyaga qarshi kurashish to'g'risida qonun hujjatlari me'yorlarini hisobga olgan holda tegishli e'tiborning yetishmasligi;

Mehnat kodeksining ayrim qoidalarining xalqaro huquq me'yorlariga, shu jumladan, O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan bazi xalqaro shartnomalarga mos kelmasligi.

ikkinchidan, amaldagi Mehnat kodeksi 2017-2021 yillarda Harakatlar strategiyasini amalga oshirish doirasida, ayniqsa, tadbirkorlikni rag'batlantirish, ish bilan taminlashning zamonaviy shakllarini rivojlantirish, kasb-hunarga o'qitish tizimlarini joriy etish, mehnat munosabatlarini tartibga solishning yangi vositalarini aks ettirmaydi, shuningdek mehnat munosabatlari sohasidagi zamonaviy AKTni joriy qilish ko'zda tutmaydi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi ikki qismdan, 34 bobdan va 621 moddadan iborat (amaldagi MKda - 294 modda). Umumiy qism barcha mehnat qonunchiligi institutlari uchun muhim bo'lgan asosiy jihatlarni birlashtirgan.

"Xususiy bandlik agentliklari to'g'risida"gi va "Aholini ish bilan taminlash to'g'risida"gi qonunlarning qabul qilinganligini hisobga olgan holda, MKga "bandlik" bo'limi kiritilgan bo'lib, unda amaldagi qonunchilik me'yorlarini takrorlamasdan, asosiy e'tibor ish beruvchining huquq va majburiyatlari, bandlik sohasida asosiy kafolatlarga qaratiladi.

MKning alohida bo'limi individual mehnat munosabatlariga bag'ishlangan: mehnat shartnomasi, ish vaqti, dam olish vaqti, ish haqi va mehnat me'yorlari, kafolat va kompensatsiya to'lovlari, mehnat intizomi, mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi, mehnatni muhofaza qilish.

Mehnat kodeksining yangi tahririda ijtimoiy va huquqiy himoyani kuchaytirishga muhtoj ishchilarning ayrim toifalari - ayollar va oilaviy majburiyatlarni bajarish bilan shug'ullanadigan shaxslar, 18 yoshga to'lmagan ishchilar, nogironlar, o'rindoshlik asosida ishlovchilar, yakka tartibdagi tadbirkorlar mehnatini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari aks etgan.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi loyihasining asosiy yangiliklari quyidagilar sanaladi:

"Xalqaro mehnat tashkiloti"ning O'zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalari asosida ular mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning asosiy tamoyillari aniqlashtirilgan bo'lib, lokal normativ hujjatlarning qonunlar bilan o'zaro bog'liqligini o'rnatilgan. Ham ishchi, ham ish beruvchi mehnat huquqi sub'yekti sifatida belgilangan. Xodimning asosiy huquqlari va majburiyatlari kengaytirilgan, masalan: qonunda nazarda tutilgan tartibda va shartlarda mehnat shartnomasini tuzish va mehnat me'yorlariga rioya qilish, odamlarning hayoti va sog'lig'iga zudlik bilan tahdid soladigan har qanday holat to'g'risida rahbarni darhol xabardor qilish belgilandi. Ish beruvchining huquqlari va majburiyatlari kengaytirildi, masalan: vijdonan ishlagani uchun xodimni mukofotlash, ishchidan ish vazifalarini bajarishini talab qilish, ish beruvchining mulkiga hurmat va boshqalar, mehnat qonunchiligiga, jamoaviy bitimlar va korxonaning boshqa mahalliy hujjatlar xodimga mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ish bilan taminlash va boshqalar. Mehnat munosabatlarining paydo bo'lishi uchun asoslarni kengaytirish (tanlov orqali o'tish va lavozimga saylash, vakolatli davlat organi tomonidan xodimni ishga yuborish, chet el fuqarosi yoki fuqaroligi bo'lmagan shaxsni yollashda ishlash huquqini belgilash). Oilaviy majburiyatlar bilan bog'liq mehnat munosabatlarini tartibga solishda "gender betarafliigi"

tamoyildan foydalanilgan. Ijtimoiy sheriklik tushunchasi mehnat sohasiga kiritilgan, uning xususiyatlari, tamoyillari, mehnat sohasida ijtimoiy sheriklik bo'yicha komissiyalar tuzish tartibi belgilangan. Xodimlar bilan muddatsiz mehnat shartnomasi tuzishga, shuningdek muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin bo'lgan maksimal muddatni 5 yildan 3 yilgacha kamaytirish huquqiga ruxsat beriladi.

Ish bilan taminlash jarayonlarini raqamlashtirish, elektron mehnat daftarchalarini yuritish, mehnat shartnomalarini tuzish va yagona malumot bazasida ro'yxatdan o'tkazish mexanizmlarini joriy etish ham kiritildi. Xodimning ish stajiga ushbu tashkilotdagi ish stajiga qarab ishdan bo'shatish to'lovlarini tabaqalashtirish joriy etilmoqda. Xodimlarning shaxsiy malumotlarini himoya qilish mexanizmi joriy etilmoqda hamda ish vaqti turlari kengaytirildi: smenali ish, moslashuvchan ish vaqti, ish kunini qismlarga bo'lish, ish safari paytidagi ish vaqtlari va boshqalar tartibini belgilashga ruxsat berilmoqda, unga ko'ra agar bayram kuni dam olish kuniga to'g'ri kelsa, dam olish kuni bayram kundan keyingi kunga o'tkaziladi.

Xodimning hayoti yoki sog'lig'iga tahdid soladigan ishni bajarishdan bosh tortish tartibi joriy etilmoqda.

Mehnatni muhofaza qilish sohasida yanabir muxim meyoriy xujjat bu O'zbekiston Respublikasi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunidir.

O'zbekiston Respublikasi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunning maqsadi mehnatni muhofaza qilish sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iboratdir va uquyidagi soxalarda amal qiladi:

- ✓ korxonalar, muassasalar va tashkilotlar bilan, shuningdek alohida yollovchilar bilan mehnat munosabatlarida bo'lgan xodimlarga;
- ✓ ishlab chiqarish amaliyotini o'tayotgan oliy ta'lim muassasalari talabalariga, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari o'quvchilariga, boshqa ta'lim muassasalari tinglovchilariga;
- ✓ tashkilotlarda ishlash uchun jalb etiladigan harbiy xizmatchilarga;
- ✓ muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolarga;
- ✓ sud hukmiga ko'ra jazoni o'tayotgan shaxslarga ushbu qonun ish beruvchilarga nisbatan ham tatbiq etiladi.

Ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshiruvchi, xodimlarining soni ellik kishi va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimi joriy etiladishi, ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda yo'l harakati xavfsizligi xizmati ham tashkil etilishi, yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etilishi gam ushbu qonunda belgilab qo'yilgan.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitusiyasi. Toshkent, "O'zbekiston", 1992 y.
2. Barkamol avlod - O'zbekiston taraqqiyotining poydevori. Toshkent "SHarq", 1998 y.
3. O'zbekiston Respublikasini Mehnat kodeksi Toshkent, 1996 y.
4. O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonuni Toshkent, 1993 y.
5. O.Qudratov, T.G'aniev. Hayotiy faoliyat xavfsizligi. Toshkent. "Mehnat"-2004.