



ЎЗБЕКИСТОНДА МЕҲНАТ БОЗОРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСИ

Усманова Муборак Акмалджановна

Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университети
профессори

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7563745>

ARTICLE INFO

Received: 15th January 2023

Accepted: 23th January 2023

Online: 24th January 2023

KEY WORDS

Меҳнат қилиш ҳуқуқи,
меҳнат кодекси, меҳнат
қонунчилиги, меҳнат бозори,
ёлланма меҳнат, иш ҳақи,
меҳнат стандартлари,
бандлик, тадбиркорлик.

ABSTRACT

Ушбу мақолада меҳнат соҳасида республикамизда 2017-2021 йилларда амалга оширилган ислоҳотлар, янги таҳрирдаги меҳнат кодексининг қабул қилиниши ва уни амалдаги меҳнат кодексидан фарқ қилувчи жиҳатлари ёритиб берилган. Шунингдек, Янги Меҳнат кодексига амалдаги қоидаларни аниқлаштирувчи кўплаб нормаларнинг киритилганлиги меҳнат бозорини тартибга солишда муҳим аҳамият касб этиши таъкидлаб ўтилган.

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. Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотларига кўра, 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.

Ўзбекистонда ёлланма меҳнат соҳасини тартибга солувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси қабул қилинган 26 йилдан ортиқ вақт мобайнида мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий ислоҳотлар, 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 кўламли ва самарали ислоҳотлар 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 амалга оширилмоқда, иш ҳақи, пенсия ва нафақалар миқдорини, аҳоли жон бошига даромадларни ошириш сиёсати изчил амалга оширилиб келинмоқда.

Амалдаги Меҳнат кодекси замонавий тадбиркорлик ва хусусий бизнес соҳасидаги меҳнат ва бандлик шароитларига мослаштирилмаган бўлиб, йилдан-йилга тадбиркорлик соҳасида меҳнат бозори ривожланишига қарамай, консерватив нормалар сабабли кўплаб меҳнат муносабатларини ўз ҳуқуқий доирасидан четда қолдиришга мажбур бўлган. Натижада, Меҳнат кодекси нормаларининг фақатгина йирик корхона ва ташкилотларда татбиқ этилиши, хусусий бизнес корхоналарида эса қўлланилмаслигини афсус билан таъкидлаш лозим.

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.

Бундай шароитда, меҳнат қонунчилигини модернизация қилиш билан боғлиқ вазифалар объектив ҳамда фойдали бўлиб, 2019 йилдаги 2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили» да амалга оширишга оид давлат дастурининг алоҳида бандида белгилангани[4] ва натижада янги Меҳнат кодекси лойиҳаси ишлаб чиқилди ва 2022 йил 28 октябрда Ўзбекистон Республикаси Президенти»[5] томонидан имзоланди.

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[6] каби бир қатор устувор вазифалар белгилаб олинди.

Янги Меҳнат кодекси умумий жиҳатларига кўра, Амалдаги Меҳнат кодексидан нафақат ҳажми, балки мазмуни ва таркиби билан ҳам тубдан фарқ қилади. Меҳнат кодексига жуда кўп янги, ҳали Ўзбекистонда татбиқ этилмаган моддалар ўз аксини топган.

Биринчи ўринда, кодекс нормалари қонунчилик ижодкорлиги қоидаларига мувофиқ жойлашганини кўриш мумкин. Бунда, ҳар бир қонунда бўлиши лозим бўлган предмет, қонуннинг асосий вазифалари, тамойиллари, меҳнат тўғрисидаги ҳужжатлар, уларни



амал қилиш доираси, ўзаро нисбати ва ходимларнинг ҳуқуқий ҳолатини ёмонлаштирувчи шартлар ҳақиқий эмас деб ҳисобланишига бағишланган нормалар ўз аксини топган.

Бугунги кунда Ўзбекистонда тадбиркорлик, айниқса кичик ва якка тадбиркорлик соҳалари кенг ривожланганини эътиборга олган ҳолда, қабул қилинган Меҳнат кодексда 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 айни кодексда, жисмоний шахслар-иш берувчилар қаторига якка тартибдаги тадбиркорлар, ўзининг шахсий эҳтиёжлари, уй рўзғор ишлари учун ходим ёллайдиганлар ҳам киритилди.

Умуман олганда, меҳнат қонунчилигига киритилган ўзгартиш ва қўшимчаларни эътиборга олганда, Янги қабул қилинган Меҳнат кодексда бир нечта йирик гуруҳдаги нормалар мужассамланган.

Биринчидан, кодексда 26 йил мобайнида ўз амалий тасдиғини топган нормалар, меҳнат шартномаси, уни тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш билан боғлиқ бўлган моддалар, яъни ходимларни ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш ва ишдан бўшатиш каби муносабатларни тартибга солиниши илгаригидек қолган. Шу билан бирга, амалдаги қоидаларни аниқлаштирувчи қўплаб 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 хафталик огоҳлантириш муддати микрофирмалар ёки яқка тартибдаги тадбиркорлар қўлида ишловчилар учун бир хафтага, 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 чиқариб ташланган. Масалан, иш берувчининг ташаббуси билан пенсия ёшига етганлиги муносабати билан ишдан бўшатиш асоси янги кодексда 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 кодексда 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 яқка тартибдаги тадбиркор, жисмоний шахсларнинг уйида ишлаш, спорт соҳаси ходимлари, педагог, тиббий соҳада ишлаётганлар, раҳбар ходимларнинг меҳнат шартномаларига киритилган алоҳида шартлардан иборат.

Амалдаги Меҳнат кодексда тартибга солинган иш вақти ва дам олиш вақтига оид масалалар доирасида, айрим тушунчалар очилмай қолиб кетган эди. Булар асосан иш вақти режимида бағишланган тушунчалардир. Янги Меҳнат кодексда иш вақти режими тушунчаси ва турлари аниқ моддалар сифатида ўз ўрнини топган.

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 кунгача 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 Меҳнат кодекси янги нормалар билан тўлдирилган.

Иккинчидан, янги 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 тизими, 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. Шу сабабли Меҳнат кодексидан ҳаволаки ва ноаниқ нормалар чиқариб ташланган.

Учинчидан, 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 шартномаларининг барча жиҳатларини эътиборга олган ҳолда тартибга солинган.

Янги Меҳнат кодексидан 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 учун қўшимча норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилиш 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 шароитларни яратган ҳолда, мажбурий меҳнатдан фойдаланишни чеклаш ва ходимларнинг ҳуқуқларини ҳурмат қилишга йўналтириш жуда мураккаб вазифадир. Янги нормаларнинг амалиётда татбиқ этилиши устидан маълум вақт мобайнида мониторинг олиб бориш мақсадга мувофиқдир.

Хулоса ўрнида шуни айтиш мумкинки, қабул қилинган Меҳнат кодекси Ўзбекистонда шаклланган меҳнат бозорини ривожланиши, иш берувчилар ва ходимлар манфаатларини давлат органлари кўмагида уйғунлашувига, ижтимоий ҳимояга муҳтож меҳнаткашларнинг ҳуқуқларини ҳимоялашга ва шу орқали ноформал бозордан меҳнат муносабатларини чиқаришга хизмат қилади деган умиддамиз.

References:

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. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сон Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 йил, 6-сон, 70-модда.
5. <https://lex.uz.docs>.
6. 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>