

O`ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA YANGILANGAN MEXNAT KODEKSI

Azizov Iqboljon G`ulyamovich

Fuqarolik ishlari bo`yicha Andijon tumanlararo sudi raisi

Sud'yalar Oliy maktabi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8372273>

O`zbekiston Respublikasining yangi mexnat kodeksi 2022-yil 28-oktabrda tasdiqlandi va biz unda bir qancha o`zgarishlarni va yangilanishlarni ko`rishimiz mumkun.

Mexnat kodeksi O`zbekiston Respublikasi xududidagi mexnatga oid munosabatlarni tartibga solishiga xizmat qiladigan asosiy qonun xisoblanadi. Ammo 1995- yilda qabul qilingan ushbu kodeks hozirgi kun talabiga javob bermay qoldi.

O`sha davrdagi mexnat kodeksida fuqarolarni mexnat faoliyatiga jalb qilishning yangi turli xil shakillarining faol rivojlanishi kabi bir qator maslalar inobatga olinmagan. Bir qator normativ xuquqiy xujjatlar asosida ko`pgina yangi institutlarni, yangi mexanizmlarni joriy qilinishi yangi mexnat kodekslarini qabul qilinishiga sababchi bo`ldi. Shu sababdankim yangi tahrirdagi mexnat kodeksi ishlab chiqildi va mexnat jarayoniga tadbiq qilindi va uning amaliy ahamiyatini kelajakda ko`rishimizga shubxa yo`q deb bilamiz.

Yangi tahrirdagi kodeks ishlab chiqarish mobaynida ellikdan ortiq xorijiy davlatlarning tajribalarini umumiy jixatdan puxta o`rganildi, shuningdek, Shvetsiya, Norvegiya, Germaniya, Daniya, Yaponiya, Estoniya, Belgiya va boshqalarni ko`rishimiz mumkun.

Yangi mexnat kodeksi 7 bo`lim, 34 bob xamda 581 moddadan iborat, shuningdek unga ayrim o`zgarishlar joriy qilindi. Jumladan

No	Amaldagi kodeksda	Yangi kodeksda
1	Mexnat Kodeksining 75-moddasi-mexnat shartnomalari: Nomuayyan muddatga; Besh yildan ortiq bo`lmagan muayyan muddatga; Muayyan ishni bajarish vaqtiga mo`ljallab tuzish edi.	Mexnat Kodeksining 75-moddasi-mexnat shartnomalari: Nomuayyan muddatga; Besh yildan ortiq bo`lmagan muayyan muddatga; Muayyan ishni bajarish vaqtiga mo`ljallab tuzish edi.
2	Mexnat Kodeksining 134-moddasiga muvofiq mehnat ta`tilining minimal davomiyligi 15 ish kuni etib belgilangan.	Mexnat Kodeksining 217-moddasi-Har yilgi asosiy eng kam mehnat ta`tilining davomiyligi yigirma bir kalendar' kunni tashkil etadi.
3	Mexnat Kodeksining 100-moddasiga ko`ra, ish beruvchilar xodim pensiya yoshiga yetganda o`z tashabbusi bilan bemalol ishdan bo`shata olar edi.	“Xodimning pensiya yoshiga yetganligi munosabati bilan ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish” asosi chiqarib tashlanmoqda.
4	Mexnat Kodeksining 85-moddasi-	Mexnat Kodeksining 130-modda- Dastlabki

	<p>Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas edi.</p>	<p>sinov muddati uch oydan, tashkilotning xabarlari va ularning xabarlari, bosh bo'limlar xamda tashkilotlar aloxida bo'limlarining xabarlari uchun esa 6 oydan oshmasligi kerak.</p>
--	---	---

Yuqoridagilardan tashqari yangi kodeksga quyidagicha yangi normalar kiritildi va tasdiqlandi:

- Davlat bayramlari (ishlanmaydigan bayram kunlari) kunlariga dam olish kuni to'g'ri kelgan taqdirda uni ko'chirish qoidasi kiritilmoqda. Ya'ni aytaylik 21 mart – Navro'z bayrami yakshanba kuniga, ya'ni shundoq ham dam olish bo'lgan kunga to'g'ri kelib qolsa, ertasi kungi dushanba ham dam olish kuni deya e'lon qilinadi. Avvalgi kodeksda bu qoida yo'q edi, boshqacha aytganda dam olish kuni "kuyardi"

- Bugungi kunda mehnat bozorida mavjud 12 xil mehnat turlari aks ettirilmoqda (masalan, kasanachilik, YaTTda yollanma ishchilar, uy ishchilari, kunlik, vaqtinchalik va mavsumiy ishchilar, smenali ishchilar, masofaviy ishchilar va boshq.).

- O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari xaqida;

- davlat aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirish bo'yicha qo'shimcha kafolatlarni ta'minlashi xaqida xam yangi norma kiritildi. Mazkur toifaga quyidagilar kiradi:

14 yoshga to'lmagan bolalari, nogironligi bo'lgan bolalari bor yolg'iz ota-ona, shuningdek ko'p bolali oilalardagi ota-onalar;

Umumiy o'rta va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarini, kasb-hunar maktablari va kollejlari hamda texnikumlarini tamomlab, kasbga ega bo'lgan yoshlar;

«Mehribonlik» uylarining bitiruvchilari, shuningdek oliy ta'lim tashkilotlarining davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan bitiruvchilari;

Mudofaa, Ichki ishlar, Favqulodda vaziyatlar vazirliklari, Milliy gvardiya, Davlat xavfsizlik xizmati qo'shinlaridagi muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslar;

nogironligi bo'lgan shaxslar;

pensiyaoldi yoshidagi shaxslar (qonunda belgilangan pensiya yoshiga qadar ikki yil oldin);

jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan shaxslar yoki sudning qaroriga ko'ra o'ziga nisbatan tibbiy yo'sindagi majburlov choralari qo'llanilgan shaxslar;

odam savdosidan jabrlanganlar.

Kodeks mehnat huquqining ayrim institutlariga bag'ishlangan va bandlik, individual mehnat munosabatlari, xodimlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish, ayrim toifadagi xodimlar mehnatini tartibga solish xususiyatlari, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, mehnat nizolarini ko'rib chiqish kabi yangi normalarni o'z ichiga olgan.

Ushbu Qonun rasmiy e'lon qilingan kundan e'tiboran 6 oy o'tgach kuchga kiradi. Qonun kuchga kirishi bilan uning avvalgi talqini o'z kuchini yo'qotadi.

Xulosa o'rnida shuni aytib o'tishimiz mumkinki, xozrgi kundagi yangilanga mexnat kodeksi asosan O'zbekiston xududidagi ishchilar qatlamining xuquqlarini ximoya qilishga qaratilgan va bu kelajakda albatta o'z natijasini ko'rsatishi shubxasizdir.

References:

1. Mehnat kodeksining mazmun-mohiyati va ahamiyati, tadbirkorlar uchun yaratilayotgan keng imkoniyatlar, aholi bandligini oshirish bo'yicha qo'shimcha sharoitlar to'g'risida.
2. lex.uz
3. norma.uz/oz/bizning_sharhlar/2023_yil_aprel_oyida_tatil_kunlari_soni_va_tatil_pullarini_qanday_hisoblash_kerak



INNOVATIVE
ACADEMY