

YANGI ÒZBEKISTONDA MEHNAT QONUNCHILIGI BÒYICHA OLIB BORILAYOTGAN ISLOHOTLAR

Òrmonov G'olibjon Solijonovich

Farg'ona viloyati yuridik texnikumi òquv-metodik bòlim boshlig'i 3-darajali yurist

Xashimov Ravshan Raimjonovich

Farg'ona viloyati yuridik texnikumi maxsus fan òqituvchisi 3-darajali yurist

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7313373>

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. Ushbu maqolada Yangi Òzbekistonda mehnat qonunchiligi bòyicha olib borilayotgan islohotlar haqida batafsil bayon qilinadi.

Kalit so'zlar: mehnat huquqi, mehnatga munosib haq to'lash, Mehnat kodeksi, demokratiya, huquqiy davlat, Konstitutsiya va h.k.

РЕФОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В НОВОМ УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация. Трудовое право представляет собой набор различных законов, которые применяются к таким вопросам, как занятость, заработная плата, условия труда, профсоюзы и трудовые отношения. В самом широком смысле этот термин также включает социальное обеспечение и страхование по инвалидности. В данной статье подробно описаны реформы трудового законодательства в Новом Узбекистане.

Ключевые слова: право на труд, достойная оплата труда, Трудовой кодекс, демократия, правовое государство, Конституция и др.

LABOR LEGISLATION REFORM IN THE NEW UZBEKISTAN

Abstract. Labor law is a collection of different laws that apply to issues such as employment, wages, working conditions, trade unions and labor relations. In its broadest sense, the term also includes social security and disability insurance. This article describes in detail the reforms of labor legislation in New Uzbekistan.

Keywords: the right to work, decent wages, the Labor Code, democracy, the rule of law, the Constitution, etc.

KIRISH

Mehnat huquqining zamonaviy rivojlanishining umumiy tendensiyasi qonun talablarini va jamoaviy shartnoma munosabatlarini individual mehnat munosabatlari tomonidan yaratilgan huquq va majburiyatlar hisobiga kuchaytirish edi. Bularning qanchalik ahamiyatli bo'lib qolishi, albatta, ushbu jamiyatdagi shaxsiy erkinlik darajasiga, shuningdek, ish beruvchining ham, ishchining ham iqtisodiyotning amaldagi faoliyati tomonidan ruxsat etilgan avtonomiyaga bog'liq.

TADQIQOT MATERIALLARI VA METODOLOGIYASI

Ish vaqti, sog'liqni saqlash va xavfsizlik sharoitlari yoki ishlab chiqarish munosabatlari kabi masalalarda qonun hujjatlari yoki jamoaviy elementlar individual xodimning huquq va majburiyatlarining asosiy qismini belgilashi mumkin, shu bilan birga uning tayinlanish muddati kabi narsalarga nisbatan. , uning mas'uliyat darajasi va darajasi yoki ish haqi shkalasidagi o'rni, bu elementlar asosan individual kelishuv uchun asos bo'lgan narsani ta'minlashi mumkin. Shartnoma, huquqbuzarlik yoki mulk qonunlaridan farqli o'laroq, mehnat qonunchiligining

elementlari muayyan huquqiy munosabatlarni tartibga soluvchi qoidalarga qaraganda bir hil darajada kamroq. Mehnat huquqi an'anaviy mehnat sharoitidan kelib chiqadigan individual shartnoma munosabatlariga qo'shimcha ravishda, ommaviy ishlab chiqarish jamiyatlarida tobora muhim ahamiyat kasb etayotgan qonuniy talablar va jamoaviy munosabatlar, uyushgan iqtisodiy manfaatlar va davlat o'rtasidagi huquqiy munosabatlar, turli huquqlar bilan bog'liq. ijtimoiy xizmatlarning ayrim turlari bilan bog'liq majburiyatlar.

TADQIQOT NATIJALARI

Mehnat huquqi akademik yuridik hamjamiyatda huquqning o'ziga xos tarmog'i sifatida e'tirof etilgan, ammo uning yuridik amaliyotning alohida tarmog'i sifatida e'tirof etilishi qisman mehnat kodeksi yoki boshqa o'ziga xos xususiyatga ega bo'lgan darajaga bog'liq. tegishli mamlakatdagi mehnat qonunchiligining majmui, qisman alohida mehnat sudlari yoki tribunallarining mavjudligi va qisman advokatlik sohasidagi nufuzli guruhning, xususan, mehnat advokati sifatida qay darajada shug'ullanishi. Rivojlanishning dastlabki bosqichlarida mehnat qonunchiligining ko'lami ko'pincha eng rivojlangan va muhim sanoat tarmoqlari, ma'lum darajadan yuqori bo'lgan korxonalar va maosh oluvchilar bilan chegaralanadi; umumiy qoida sifatida, bu cheklovlar asta-sekin bartaraf etiladi va qonun doirasi hunarmandchilik, qishloq sanoati va qishloq xo'jaligi, kichik korxonalar, ofis xodimlari va ba'zi mamlakatlarda davlat xizmatchilari uchun kengaytiriladi. Shunday qilib, dastlab sanoat korxonalarida qo'l mehnati bilan shug'ullanadigan ishchilarni himoya qilish uchun mo'ljallangan qonunlar to'plami asta-sekin huquqiy tamoyillar va standartlarning kengroq to'plamiga aylantiriladi, ular asosan ikkita funktsiyaga ega: mehnat munosabatlarida zaif tomon sifatida ishchini himoya qilish; va uyushgan manfaatlar guruhlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish (ishlab chiqarish munosabatlari).

Mamlakatimizda so'nggi yillarda aholi bandligi masalasida, mehnat munosabatlarini tartibga solish, uning qonunchilik asoslarini takomillashtirish borasida keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmog'ida. 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 ishlamaydigan 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 belgilanmog'ida. Mazkur qoidaning belgilanishi ishchi o'rinlarining ko'payishiga, norasmiy sektorda faoliyat olib boruvchi shaxslarning qisqarishiga hamda ularning huquqlarini doimiy ravishda himoya qilinishiga olib keladi.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikka oid alohida bo'limda mazkur munosabatlarning huquqiy asosi ochib berilmoqda. Ijtimoiy sheriklik xodimlar, ish beruvchilar, ijro etuvchi hokimiyat organlari o'rtasidagi mehnat va u bilan bevosita bog'liq bo'lgan ish beruvchilar va xodimlar manfaatlarini muvofiqlashtirishdagi hamkorlikni ta'minlashga qaratilgan tizimni nazarda tutadi. Loyihada nogironligi bo'lgan shaxslarning, o'rindoshlik asosida ishlovchilarning, kasanachilar mehnatining, masofadan ishlovchi xodimlarning, shuningdek, navbatchilik uslubida ishlayotgan shaxslar mehnatini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari batafsil bayon etilmoqda. Bugungi kunda ish beruvchi xodimning ishlash darajasidan qat'i nazar, uning pensiya yoshiga to'lishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi holatlari mavjud. Bu Xalqaro mehnat tashkilotining Mehnat va bandlik sohasidagi kamsitishlarni bartaraf etish to'g'risidagi konvensiyasiga mos kelmaydi. Shuning uchun loyihada xodimning pensiya yoshiga to'lishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asosi chiqarib tashlanmoqda. Shuningdek, moslashtirilgan ish vaqti rejimi belgilanayotgani qonun loyihasining muhim jihatlardan. Bu ma'lum bir xodimlar yoki tashkilotning tarkibiy bo'linmalaridagi xodimlar guruhlar uchun ish kunining boshlanishi, tugashi va umumiy ish kuni muddatini xodimning o'ziga tartibga solishga ruxsat etgan holda ish vaqtini tashkil etish usuli hisoblanadi. Amaldagi kodeksda bo'lmagan ish bilan taminlash jarayonlarini raqamlashtirish, elektron mehnat daftarchalarini yuritish, mehnat shartnomalarini tuzish va yagona malumot bazasida ro'yxatdan o'tkazish mexanizmlari ochib berilmoqda.

MUHOKAMA

Mehnat shartnomasining o'zi bilan nazarda tutilgan asoslar bo'yicha mehnat shartnomalari bekor qilinishi mumkin bo'lgan xodimlar doirasi masofaviy-ishchilar, uyda ishlovchilar, yakka tartibdagi tadbirkorlarda ishlaydigan ishchilar, uy xizmatchilari hisobiga kengaytirilyapti. COVID-19 pandemiyasiga qarshi chora-tadbirlarni amalga oshirishdan olingan saboqlarni hisobga olgan holda, xodimga qisman ish haqi bilan, lekin eng kam ish haqidan kam bo'lmagan ta'til berish imkoniyatini belgilaydigan, shuningdek, ish haqi to'lanmagan ta'tilni 6 oygacha uzaytiradigan me'yorlarni joriy etish ko'zda tutilmoqda. Loyihada so'ngi yillarda sohaga oid qabul qilingan bir qator normativ-huquqiy hujjatlarni hisobga olgan holda individual mehnat munosabatlari va jamoatchilik munosabatlarini tartibga solish bilan bog'liq bo'lgan huquqiy me'yorlar to'plangan. Shuningdek, Mehnat kodeksining qoidalarini xalqaro huquq me'yorlariga, shu jumladan, O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalarga, fuqarolik, oilaviy va boshqa bir qator huquq sohalari to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiqlashtirilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi uch tarafdin sheriklar bilan birgalikda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan xavf-xatarlarni o'rganmoqdalar, bolalar mehnatiga yo'l qo'yilishini favqulodda holat deb qarab, O'zbekistonda majburiy mehnatni bartaraf etish bo'yicha islohotlarning joriy etilishini mustahkamlamoqdalar. Davlat organlari va jamoat faollari bir natija – butun mamlakat bo'ylab majburiy mehnatni to'liq tugatish uchun kurashmoqdalar. Davlat inspeksiya tomonidan o'tkazilayotgan monitoring dalalarda bolalar mehnatidan foydalanish holatlarining yo'qligini, ma'muriy va jinoiy javobgarlikni qo'shib hisoblaganda ushbu yo'nalishda olib borilayotgan islohotlarning samarasini tasdiqlaydi.

XULOSA

Shu bilan birga, barcha hududiy Davlat mehnat inspeksiyalari tomonidan mavsumiy ishchilarni qishloq xo'jalik ishlariga jalb etishda, shu jumladan mehnat shartnomalarini

rasmiylashtirish, ish haqini o'z vaqtida to'lash, zarur sharoitlarni yaratish kabilarda barcha fermer xo'jaliklari va klasterlarda seminarlar o'tkazish yo'li bilan tushuntirish hamda monitoring ishlarini olib borish bo'yicha qo'shimcha ishlar olib borilmoqda. Bundan tashqari, yaqin kunlarda ijtimoiy tarmoqlarga murojaatlarning oshganligini hisobga olib, majburiy va bolalar mehnatiga yo'l qo'ymaslik va bu turdagi qonun buzilishi uchun ma'muriy va jinoiy javobgarlik choralari kuchaytirilganligi to'g'risida tushuntirish ishlarini olib borish bo'yicha nazorat kuchaytirildi. O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida majburiy mehnatning xar qanday shakli taqiqlangan bo'lib, unga yo'l qo'yilmaydi. SHuni inobatga olib, qonunchilikka kiritilgan so'nggi o'zgarishlar asosida ma'muriy javobgarlik choralari bazaviy hisoblash miqdorining 50 baravaridan 100 baravarigacha ko'paytirilib (11 mln – 22 mln so'mgacha), 2020 yildan boshlab ozodlikdan mahrum qilish jazosini ham ko'zda tutuvchi jinoiy javobgarlik choralari belgilandi.

REFERENCES

1. Tursunov Y., «Mehnat huquqi», O'quv qo'llanmasi. T., «MoIlya», 1999 yil.
2. Tursunov Y., «Mehnat huquqi», Darslik. T., «MoIlya», 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. Gasanov M. Yu., Sokolov E. A. «O'zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasi (kontrakt)», T.: Iqtisodiyot va huquq dunyosi» nashriyoti, birinchi va ikkinchi kitoblar, 1996 yil.
6. Gasanov M. Yu., Sokolov E. A. O'zbekiston Respublikasining yangi mehnat qonunchiligi. T., 2000 yil.