

YANGI MEHNAT QONUNCHILIGINING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI VA XALQARO TAJRIBA

Murodova Shaxnoza Ravshanovna

Buxoro innovatsiyalar universiteti "Davlat boshqaruvi huquqi" yo'nalishi magistranti.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18402734>

Annotatsiya. Mazkuz maqolada yangi tahrirdagi Mehnat kodeksning o'ziga xususiyatlari, "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilishning ahamiyati shuningdek, O'zbekiston mehnat munosabatlarini tartibga solish va ishchilarni samaral ijtimoiy himoya qilishni yo'lga qo'yish bo'yicha xalqaro tajribani o'rganib chiqib tahlil qilishi haqida yoritilgan.

Kalit so'zlar: "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi, xalqaro mehnat tashkiloti, ijtimoiy sheriklik, jamoatchilik nazorati, mediator, xalqaro tajriba va standartlar, gender tenglik, norezident.

SPECIFIC CHARACTERISTICS OF NEW LABOR LEGISLATION AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

Abstract. In this article, the features of the new version of the Labor Code, the importance of introducing the interdepartmental software-hardware complex "Uniform National Labor System", as well as the international experience of regulating labor relations and establishing effective social protection of workers in Uzbekistan are analyzed. explained about doing.

Key words: "Unified national labor system" interdepartmental software-hardware complex, international labor organization, social partnership, public control, mediator, international experience and standards, gender equality, non-resident.

ОСОБЕННОСТИ НОВОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА

Аннотация. В данной статье рассмотрены особенности новой редакции Трудового кодекса, важность внедрения межведомственного программно-аппаратного комплекса «Единая национальная система труда», а также зарубежный опыт регулирования трудовых отношений и установления эффективной социальной защиты работников в Узбекистан проанализированы, объяснили, что делать.

Ключевые слова: межведомственный программно-аппаратный комплекс «Единая национальная система труда», международная организация труда, социальное партнерство, общественный контроль, посредник, международный опыт и стандарты, гендерное равенство, нерезидент.

Har qanday jamiyat boyligining manbai, insoniyat tomonidan moddiy va ma'naviy boylik yaratishning asosiy omili mehnatdir. Jamiyatning ijtimoiy shakli qanday bo'lishidan qat'i nazar, mehnat moddiy va nomoddiy ne'matlar ishlab chiqarishda zarur faoliyat bo'lib qolaveradi.

Davlatimiz rahbari ta'kidlaganidek, iqtisodiy islohotlar va ijtimoiy o'zgarishlarning samarasi, birinchi navbatda, aholining moddiy ahvoli va farovonligiga, uning hayot darajasi va sifatiga qay darajada ta'sir ko'rsatayotgani bilan o'lchanadi. Bu o'zgarishlar, umuman, aholi bandligini ta'minlash, kambag'allikni qisqartirish, tadbirkorlikni rivojlantirish jarayonida dastlab mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi milliy qonun va qonunosti hujjatlarni zamon talabi asosida takomillashtirish, ularda umume'tirof etilgan tamoyillarni qamrab olishni taqozo etadi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksda mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni, mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik, mehnat huquqlari ta'minlanishi va mehnat majburiyatlari bajarilishining kafolatlangani hamda xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo'l qo'yilmasligi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar va ular bilan bevosita bog'liq ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solishning asosiy prinsiplari sifatida belgilangani uning o'ziga xos xususiyatlaridan biri hisoblanadi.

Bundan tashqari, kodeks 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 normalarni o'z ichiga olgan. Hujjatning 175-moddasiga xodimning shaxsga doir ma'lumotlariga oid yangi normalar kiritildi.

Prezidentimizning 2019-yil 31-oktyabrda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida¹gi qarori¹ ga muvofiq, mehnat shartnomasini tuzish va bekor qilish, shuningdek, unga kiritilgan o'zgartish va qo'shimchalar "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksida ro'yxatdan o'tkazilishi shartligi xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini himoya qilishga xizmat qilmoqda. Muhimi, mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra yoki xodimning pensiya yoshiga to'lishi munosabati bilan bekor qilishni taqiqlash nazarda tutildi. Zotan, amaldagi kodeksda mavjud bu boradagi bo'shliqlar Xalqaro mehnat tashkilotining Mehnat va bandlik sohasidagi kamsitishlarni bartaraf etish to'g'risidagi konvensiyasiga mos kelmaydi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida ijtimoiy va huquqiy himoyaga 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. Masalan, ish beruvchi homilador ayollarga birlamchi tibbiy-sanitariya yordami muassasalarida antenatal (tug'ruqqacha) parvarishlash (perinatal skrining va tashxis, majburiy tibbiy ko'rik va boshqa majburiy tibbiy muolajalar) uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda qo'shimcha bo'sh kunlarni berishi lozim bo'ladi.

Xodimning ish stajiga qarab ishdan bo'shatish nafaqasini tabaqalashtirish va bunda aynan ushbu tashkilotda ishlagan muddatini inobatga olish nazarda tutilgan. Deylik, 3 yilgacha ish stajiga ega xodimlarga beriladigan ishdan bo'shatish nafaqasi o'rtacha oylik ish haqining 50 foizidan, 15 yildan ortiq ish stajiga ega xodimlarga ajratiladigan ishdan bo'shatish nafaqasi esa o'rtacha oylik ish haqining 200 foizidan kam bo'lishi mumkin emasligi belgilangan. Ish beruvchiga esa xodimlar bilan muddatsiz mehnat shartnomasi tuzish, shuningdek, muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin bo'lgan maksimal muddatni 5 yildan 3 yilgacha kamaytirish huquqi beriladi.

Dam olish kunini davlat bayramlari (ishlanmaydigan bayram kunlari) kunlariga to'g'ri kelgan taqdirda ko'chirish qoidasi kiritildi. Mehnat ta'tilining minimal davomiyligi kalendar kunlarda (15 ish kuni o'rniga 21 kalendar kuni) belgilandi. Xodimni boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborish tartibi mustahkamlandi².

¹ Qarang. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 31-oktabrdagi "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4502-son Qarori. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 20.04.2022 y., 06/22/112/0326-son.

² Qarang. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.11.2023-y., 03/23/880/0905-son.

Jamoaning muvaffaqiyati rahbarning salohiyati, boshqaruv uslubi va tashabbuskorligi, zamonaviy fikrlashiga bog'liq. Tashkilot, idorada qanday shaxs rahbar bo'lishi doimo muhim bo'lib kelgan. Shu bois, yangi tahrirdagi kodeksda ayrim toifadagi xodimlar (rahbarlar, bosh buxgalterlar) uchun sinov muddati 3 oydan 6 oygacha uzaytirildi. Bunda amaliyotda rahbarning o'zini ko'rsata olishi, jamoani bir maqsad atrofida birlashtira olishi uchun 3 oylik sinov muddati kamlik qilayotgani inobatga olindi.

Yangi tahrirdagi kodeksda, avval bo'lmagan, ya'ni ish bilan ta'minlash jarayonlarini raqamlashtirish, elektron mehnat daftarchalarini yuritish, mehnat shartnomalarini tuzish va yagona ma'lumot bazasida ro'yxatdan o'tkazish mexanizmlari ochib berilgan. Shuningdek, moslashtirilgan ish vaqti rejimi belgilangani kuchga kiradigan kodeksning muhim jihatlaridan.

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. Smenali ish, moslashuvchan ish vaqti, ish kunini qismlarga bo'lish, ish safari paytidagi ish vaqtlari va boshqalar hisobga olinadigan bo'ldi.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikka oid alohida bo'limda mazkur munosabatlarning huquqiy asosi ochib berilgan. Ijtimoiy sheriklik xodimlar, ish beruvchilar, ijro etuvchi hokimiyat organlari o'rtasidagi mehnat va u bilan bevosita bog'liq bo'lgan hamkorlikni ta'minlashga qaratilgan tizimni nazarda tutadi.

Kodeksda 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 belgilangan.

Koronavirus 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'yorlar joriy etiladi.

Mehnat nizolarini ko'rib chiqish jarayonida jamoatchilik nazorati mexanizmlari aks ettirildi. Yakka mehnat nizolari komissiyalarda yoki sudda hal etilishi holatlari ko'rsatilgan, yakka mehnat nizoni mediatorga yuborilishini joriy etish, mehnat arbitraji tizimi yo'lga qo'yiladi.

Nizolarni muqobil hal qilishning imkoniyatlari kengaytirilib, sudlardagi ish hajmi kamaytirildi. Ayrim toifadagi xodimlarning mehnati huquqiy jihatdan tartibga solindi.

Ta'kidlanganidek, mamlakatimizda mehnat munosabatlarini tartibga solishda milliy qonunchilik bazasi bilan bir qatorda davlatimiz tomonidan imzolangan xalqaro shartnomalar hamda Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) O'zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalari ham muhim ahamiyat kasb etadi. Bu borada O'zbekiston Respublikasi va Xalqaro mehnat tashkiloti o'rtasida imzolangan munosib mehnat bo'yicha 2017/2019 yillarga mo'ljallangan dastur, shuningdek Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-maydagi Qarori bilan tasdiqlangan "2018-2020-yillarda Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalari amalga oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi hujjat ahamiyatlidir³.

³ Qarang. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-maydagi "2018 — 2020-yillarda Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan

So'nggi bir necha yil ichida O'zbekiston hukumati xalqaro tendensiyalar va tajribalarni hisobga olgan holda mehnat qonunchiligini modernizatsiya qilish va takomillashtirish ustida ishlamoqda. O'zbekistondagi mehnat qonunchiligiga ta'sir ko'rsatgan xalqaro tajribalarning ba'zilarini misol tariqasida keltiramiz.

1. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT): XMT Birlashgan Millatlar Tashkilotining ixtisoslashgan agentligi bo'lib, butun dunyo bo'ylab ijtimoiy adolatni targ'ib qiluvchi va munosib mehnat sharoitlarini targ'ib qiladi. O'zbekiston 1992-yildan buyon XMT a'zosi bo'lib, uning mehnat huquqlariga, jumladan, bolalar mehnatini va majburiy mehnatga barham berishga oid ko'plab siyosatlari, tavsiyalari va konvensiyalarini qabul qilgan.

2. Yevropa Ittifoqi (YI): O'zbekistonda mehnat qonunchiligini shakllantirishda Yevropa Ittifoqi ham muhim rol o'ynaydi. Masalan, Yevropa Ittifoqi O'zbekistonga mehnat amaliyotini yaxshilash, jumladan, Xalqaro mehnat standartlarini joriy etish borasidagi sa'y-harakatlar uchun moliyaviy va texnik yordam ko'rsatadi.

3. Xalqaro tajriba: O'zbekiston mehnat munosabatlarini tartibga solish va ishchilarni samaral ijtimoiy himoya qilishni yo'lga qo'yish bo'yicha tajribalarini o'rganish maqsadida boshqa mamlakatlar, jumladan, Germaniya, Yaponiya va Janubiy Koreyaning mehnat qonunchiligini o'rganib chiqdi va tahlil qiladi.

Ushbu Xalqaro tajribalar O'zbekistonning mehnat qonunchiligini shakllantirishga yordam berdi, bu esa mamlakat yanada iqtisodiy rivojlanish va jahon iqtisodiyoti bilan integratsiyalashuv sari intilishda davom etmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Xalqaro tajriba va standartlar asosida fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlar to'g'risida"gi Qarori loyihasi e'lon qilindi.

Sanoat va savdo, qishloq xo'jaligi, qurilish hamda boshqa barcha iqtisodiy va ijtimoiy sohalarda mehnat va mehnatni muhofaza qilish, mehnat gigiyenasi tartib-tamoyillariga qat'iy rioya etilishini ta'minlash maqsadida, fuqarolar mehnat huquqlarini himoya qilish, ta'minlash tizimini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlari deb quyidagilar belgilanadi.

An'anaviy usullar bilan bir qatorda mehnat qonunchiligi buzilishiga olib keluvchi omillarni aniqlash, tahlil qilish va oldini olishga qaratilgan ogohlantiruvchi, manzili va nostandart yondashuvga asoslangan ish beruvchilar konsultativ va metodologik ko'maklashishga qaratilgan samarali mexanizmni joriy etish va boshqalar.

Darhaqiqat, O'zbekiston Respublikasining Mehnat qonunchiligidagi tajribalari ham xalqaro hamjamiyatga taqdim etilmoqda, jumladan; 2020-yil 2-iyuldagi Xalqaro mehnat tashkilotining Yevropa va Markaziy Osiyo bo'yicha mintaqaviy sessiyasida O'zbekiston tajribasi tinglandi.

Xulosa o'rnida shuni aytish joizki, mamlakatimizda aholi bandligi masalasi davlat siyosatining asosiy ustuvor yo'nalishi hisoblanadi. Prezidentimiz har bir chiqishida, hududlarga tashrifida mamlakatimizda davlat va jamiyat hayotida amalga oshirilayotgan islohotlar zahirida xalqimizning roziligiga erishish, tadbirkorlikka erkinlik berish orqali yangi ish o'rinlarini ko'paytirishga asosiy e'tiborni qaratishi bejiz emas.

Mehnat bozorining kelajakdagi rivoji uchun xizmat qiladigan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi mamlakatimizda ijtimoiy soha va iqtisodiyotni rivojlantirish, jumladan, investitsiya muhitini yaxshilash borasida mamlakatimiz mehnat qonunchiligini takomillashtirishning asosiy

konvensiyalarini amalga oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 407-son Qarori. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 01.06.2018-y., 09/18/407/1295-son.

yoʻnalishlarini belgilaydi. Mazkur kodeks istiqbolda kichik biznes subʼyektlari va yakka tartibdagi tadbirkorlik bilan shugʻullanadigan aholi mehnatini huquqiy tartibga solishga imkon beradi. Rasmiy va norasmiy tarmoqda mavsumiy ish bilan band boʻlganlarning mehnat huquqlarini tartibga solishdagi boʻshliqlar va qarama-qarshiliklarni bartaraf etadi. Mehnat munosabatlarida korrupsiya xavfi kamayib, “Yagona milliy mehnat tizimi” raqamlashtiriladi.

Gender tenglik, neytrallik tamoyillari, imkoniyati cheklangan shaxslar, norezidentlarning mehnat qilish huquqi taʼminlanadi. Ish beruvchilarning mehnat bozoridagi yangi mehnat turlaridan foydalanish imkoniyati yaratiladi, mehnat shartnomasi turlari kengaytiriladi va norasmiy tarmoqlarda ishlovchilarni legallashtirishga erishiladi.

Umuman olganda, ushbu hujjat mazkur sohadagi qator muammolarni, mehnat bozoridagi vaziyatni inobatga olib, bozor iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqqan holda, qonuniy hal qilishda, ishlagan ishiga, ish beruvchi esa kiritgan sarmoyasiga munosib tarzda eʼtibor va ragʻbatga ega boʻlishini kafolatlaydigan muhim huquqiy asos boʻlib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar roʻyxati

1. Oʻzbekiston Respublikasining 2023-yil 30-apreldagi Konstitutsiyasi. Qonun hujjatlari maʼlumotlari milliy bazasi, 01.05.2023-y., 03/23/837/0241-son;
2. Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. Qonunchilik maʼlumotlari milliy bazasi, 29.11.2023-y., 03/23/880/0905-son;
3. Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi “2022 — 2026-yillarga moʻljallangan Yangi Oʻzbekistonning taraqqiyot strategiyasi toʻgʻrisida”gi PF-60-son Farmoni. Qonunchilik maʼlumotlari milliy bazasi, 21.04.2022 y., 06/22/113/0330-son;
4. Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 31-oktabrdagi “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi PQ-4502-son Qarori. Qonunchilik maʼlumotlari milliy bazasi, 20.04.2022 y., 06/22/112/0326-son;
5. Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-maydagi “2018 — 2020-yillarda Xalqaro mehnat tashkilotining Oʻzbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalarini amalga oshirishga doir qoʻshimcha chora-tadbirlar toʻgʻrisida”gi 407-son Qarori. Qonun hujjatlari maʼlumotlari milliy bazasi, 01.06.2018-y., 09/18/407/1295-son.

Internet saytlari

6. www.lex.uz
7. www.norma.uz
8. www.huquqiportal.uz