



Improved Labor Code

Azizbek KHAJIEV¹, Mukaddas NORKULOVA²

Law College of Khorezm Region

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 2023
Received in revised form
15 July 2023
Accepted 25 July 2023
Available online
15 August 2023

Keywords:

labor,
code,
labor relations,
person,
forced labor,
labor contract.

ABSTRACT

This article discusses various aspects of the new Labor Code, adopted on October 28, 2022, and entered into force on April 30 current year.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss6/S-pp50-54>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Takomillashgan Mehnat kodeksi

Kalit so'zlar:

mehnat,
kodeks,
mehnat munosabatlari,
shaxs,
majburiy mehnat,
mehnat shartnomasi.

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada 2022-yil 28-oktabr kuni qabul qilingan va joriy yilning 30-aprel sanasidan kuchga kirishi kutilayotgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining avvalgi Mehnat kodeksidan farqli tomonlari haqida so'z yuritiladi.

Усовершенствованный Трудовой кодекс

Ключевые слова:

труд,
кодекс,
трудовые отношения,
лицо,
принудительный труд,
трудовой договор.

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматриваются различные аспекты нового Трудового кодекса, принятого 28 октября 2022 года и вступившего в силу 30 апреля текущего года.

¹ Lecturer, Law College of Khorezm region.

² Leading specialist, Education Quality Control Department, Law College of Khorezm region.

Mehnat bizning zamonda buyuk huquq va buyuk burchdir.*Viktor Gyugo***KIRISH**

Hech birimizga sir emaski, mamlakatimizda yangi ish o'rinlarini yaratish, aholi ish bilan bandligini ta'minlash, fuqarolarni tadbirkorlikka keng jalb etish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. So'nggi yillarda O'zbekistonda mehnat munosabatlari nisbatan yangicha yondashuvlar yuzaga kelayotgani qo'shimcha imkoniyatlarni yuzaga chiqarmoqda. Xususan, jamiyatda mulkdorlar va ish beruvchilar soni keskin oshdi. Hatto jismoniy shaxslarga ham ish beruvchi maqomi berildi. Bularning barchasi mehnat bozorida yangi islohotlarni taqozo etdi. Prezidentimiz tomonidan 2022-yilning 28-oktabr kuni imzolangan "O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida"gi qonun ana shunday bo'shliqlarni to'ldirishga xizmat qiladi. Yangi Mehnat kodeksi loyihasi ishlab chiqilish jarayonida 10 dan ortiq xalqaro tashkilot, jumladan, Xalqaro mehnat tashkilotining qator konvensiyalari, 60 dan ziyod davlatlar tajribasi chuqur tahlil qilinib, o'rganildi. Mehnat kodeksining yangi tahririda O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari dan kelib chiqib, mehnat va u bilan bevosita bog'liq bo'lgan jamoat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning asosiy tamoyillari belgilangan va aniqlik kiritilgan.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining hajmi amaldagiga nisbatan 2,5 baravar katta bo'lib, 600 ga yaqin moddani o'z ichiga olgan. Unda ish bilan bandlik, individual mehnat munosabatlari, xodimlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish, ayrim toifadagi xodimlar mehnatini tartibga solish xususiyatlari, xodimlarning mehnat huquqini himoya qilish, mehnat nizolarini ko'rib chiqishni nazarda tutuvchi ko'plab me'yorlar o'z aksini topgan.

Yangi tahrirdagi 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 kafolatlangan 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 belgilandi.

Shuningdek, yangi kodeksdagi asosiy jihatlardan biri, unda majburiy mehnatni taqiqlash asosiy prinsip etib belgilanganidir. Shu o'rinda majburiy mehnat tushunchasiga kengroq to'xtaladigan bo'lsak, bu omil ko'p yillar xalqaro aloqalarga to'siq bo'lib kelayotgan edi. Ma'lumki, 2022-yilning 10-mart sanasida "Cotton Campaign" xalqaro koalitsiyasi o'zbek paxtasiga qo'yilgan boykotni bekor qildi. Binobarin, boykot qo'yilishiga sabab sifatida aynan majburiy mehnat ko'rsatilardi. Bundan tashqari, yangi kodeksda ma'lum toifa kishilarni ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmasligi ham belgilab qo'yildi. Ularga homilador, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayol yoki uch yoshga to'lmagan bolani yolg'iz o'zi tarbiyalayotgan ota (vasiy), tegishli ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran bir yil ichida birinchi bor ishga kirayotganda olingan mutaxassisligi bo'yicha mustaqil ravishda ishga joylashayotgan umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va oliy ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilari, davlat grantlari asosida o'qigan va oliy ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran uch oy ichida yo'llanma bo'yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta'lim tashkilotlari bitiruvchilari, o'zi bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilayotgan xodimlar, o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar kiradi.

Ma'lumot o'rnida shuni aytib o'tish joizki, yangi Mehnat kodeksida eski kodeksdagi "Aholi bandligi to'g'risida"gi qonunlarni takrorlovchi 34 ta modda chiqarib tashlandi. Shu bilan birga muddatli mehnat shartnomasini tuzish asoslari sezilarli darajada kengaytirildi. Shuni ta'kidlash joizki, amaldagi Mehnat kodeksi da muddatli mehnat shartnomasini tuzish uchun bor yo'g'i 3 ta asos mavjud edi. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida esa muddatli mehnat shartnomasini tuzish bo'yicha 18 dan ortiq asoslar keltirildi. Ushbu asoslarning kengayishi biznes yuritish, korxonalarning dinamik tuzilmasini ishlab chiqish uchun yana-da qulay imkoniyatlarni taqdim etadi, ish beruvchilarning tez o'zgaruvchan bozor sharoitlariga tezkor munosabat bildirish imkoniyatlarini kengaytiradi.

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 yo'nalishlarini belgilaydi.

Joriy yilning 9-iyun kuni Toshkent davlat yuridik universiteti mas'ul xodimi Muhammadamin Karimjonov tomonidan huquqiy axborot telegram kanalida Mehnat kodeksi bo'yicha avvalgi va yangi tartiblari qiyosiy tushuntirish hamda bu orqali fuqarolarning huquqiy bilimlarini yanada oshirish maqsadida ekspert bilan suhbat o'tkazildi. Suhbat davomida o'qituvchilarning mehnat ta'tili 48 kundan 56 kunga uzaytirilishi bo'yicha tushuntirish berildi.

Bugungi kunda O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi kuchga kirishi munosabati bilan O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan "Mehnat huquqlarini o'rganamiz" huquqiy aksiyasi o'tkazilmoqda, bunday tadbirlar ham fuqarolarimizning mehnat huquqlari poymol bo'lishining oldini olishga qaratilgan harakatlardir.

O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksining 217-moddasida har yilgi asosiy eng kam mehnat ta'tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kunni tashkil etilishi mustahkamlab qo'yildi. 218-moddada Har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tillar o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan shaxslarga o'ttiz kalendar kun etib belgilandi. O'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onadan birga oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni berilib, davlat ijtimoiy sug'urta mablag'ini hisobdan shu vaqt uchun bir kunlik ish haqi miqdorida nafaqa to'lanishi belgilandi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida har bir shaxs adolatli mehnat sharoitlarida ishlashi, mehnat huquqlarining tengligi, erkinligi, mehnat sohasida kamsitilishini taqiqlash, mehnat majburiyatlari, mehnat sohasidagi ijtimoiy sherikliklar kafolatlangan.

Mehnat Kodeksining 125-moddasida Elektron shakldagi mehnat daftarchasi mehnat shartnomasini ro'yxatga olish, tuzish, unga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish, shuningdek uni bekor qilish chog'ida avtomatik rejimda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksida shakllantiriladi. Endilikda mehnat daftarchalari ham dasturiy-apparatdan elektron tartibda ovoragarchiliklarsiz foydalaniladi.

O'zbekiston Respublikasida har kungi ishning davomiyligi o'ziga nisbatan ish vaqtining normal davomiyligi belgilangan xodimlar uchun olti kunlik ish haftasiga – yetti soatdan, besh kunlik ish haftasiga-sakkiz soatdan oshmasligi belgilangan.

Endilikda esa yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining 11-moddasi "Mehnat to'g'risidagi qonunchilikning amal qilish sohasi" deb nomlanib, ushbu moddaning yettinchi qismiga muvofiq shartnoma bo'yicha harbiy xizmatni o'tayotgan harbiy xizmatchilarga, shuningdek

ichki ishlar va davlat bo'xona xizmati organlarida, O'zbekiston Respublikasi Davlat xavfsizlik xizmatida, Milliy gvardiyasida xizmat o'tayotgan harbiy xizmatchilarga (xodimlarga) va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga, sud, prokuratura xodimlariga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonunchilik aynan ularning faoliyatini tartibga soluvchi maxsus qonunchilikka zid bo'lmagan tartibda qo'llaniladi.

Ahamiyatli tomoni shundaki ushbu moddaning o'n ikkinchi qismiga muvofiq mehnat to'g'risidagi qonunchilik quyidagi shaxslarga nisbatan (agar ular ushbu kodeksda belgilangan tartibda bir vaqtning o'zida ish beruvchilar yoki ularning vakillari sifatida ish yuritmasa) tatbiq etilmasligi masalasi aniqlashtirib berildi: ya'ni, muddatli harbiy xizmatni o'tayotgan harbiy xizmatchilarga, tashkilotlarning kuzatuv kengashlari a'zolariga, mazkur tashkilotning xodimlari bo'lmagan taftish komissiyalari a'zolariga (taftishchilarga), fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnomalar asosida ishlarni bajarayotgan (xizmatlar ko'rsatayotgan) shaxslarga.

Bunga amaldagi mehnat kodeksida aniq mexanizm belgilanmagan bo'lib, 5-moddasi mazmuniga ko'ra "Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas" deb belgilangani sabab bo'lar edi.

Chunki ushbu modda mazmuniga ko'ra, faqatgina kelishuv va shartnomalar shartlari xodimlar ahvolini yomonlashtirmasligi nazarda tutilardi.

Endilikda esa yangi tahrirdagi mehnat kodeksining 13, 14, 15 va 17 moddalari mazmuniga ko'ra xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunchilikka nisbatan yomonlashtiradigan nafaqat shartlar, balki qoidalar kiritilishiga yo'l qo'yilmasligi belgilandi va bu kelgusida mehnat nizolarini ko'rish jarayonida sudlar tomonidan mehnat nizolarini mehnat kodeksi talablariga muvofiq ko'rish hamda qaror qabul qilish imkonini beradi.

Mehnat nizolarini hal qilishda vakillik organlarining ishtiroki sohasida amalda ish beruvchining tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishda albatta xodimlar vakillik organini roziligini olishni nazarda tutadi.

Mehnat kodeksining 101-moddasi mazmuniga ko'ra, ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilishga oid taqdimnomasini vakillik amaldagi organlari 10 kunlik muddatda ko'rib chiqishi belgilangan.

Biroq vakillik organi ushbu taqdimnomani mazkur muddatda ko'rib chiqmasa, nima bo'ladi yoki takroriy kiritilgan taqdimnomalarga ham umuman javob bermasa, nima oqibat ro'y berishi aniqlashtirilmagan bo'lib, bu o'z navbatida vakillik organlarining rozilgisiz xodim bilan mehnat shartnomani bekor qilish haqidagi ish beruvchining buyrug'ini sudlar tomonidan bekor qilinishiga, shu bilan birga, ayrim hollarda insofsiz xodimlarning ishga tiklanishiga sabab bo'lardi hamda ish beruvchilarning sud qarorlariga nisbatan haqli e'tirozlarini keltirib chiqarar edi.

Endilikda yangi kodeksning 164-moddasi uchinchi qismiga muvofiq, kasaba uyushmasi qo'mitasi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga roziligi masalasi bo'yicha qabul qilingan qaror haqida mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan e'tiboran o'n kunlik muddatda ish beruvchiga xabar qilishi kerak. Agar ko'rsatilgan muddat tugaganidan keyin kasaba uyushmasi qo'mitasi qabul qilingan qaror haqida xabar qilmasa, ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ushbu kodeksda belgilangan tartibda kasaba uyushmasi qo'mitasining rozilgisiz bekor qilishga haqli ekanligi belgilandi.

XULOSA

Xulosa o'rnida shuni aytish lozimki, 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 e'tibor va rag'batga ega bo'lishini kafolatlaydigan muhim huquqiy asos bo'lib xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Xolmo'minov J. va boshqalar. Mehnat huquqi. (ma'ruzalar kursi). - T.: 2014.
2. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29. 10. 2022-y., 03/22/798/0972-son.
3. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. 29. 10. 2022 y., № 02/22/798/0972.