

**YANGI TAHRIRDAGI MEHNAT KODEKSINING ASOSIY
PRINSIPLARINI BILASIZMI?****Qanday o‘zgartirishlar kiritildi? Siz bundan xabardormisiz?****Doniyor Majidov***Toshkent davlat yuridik universiteti**ommaviy huquq fakulteti 1-kurs V potok 1-guruh talabasi*

Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi mamlakatimizda jamiyat va davlat hayotida amalga oshirilayotgan islohotlar, ijtimoiy soha va iqtisodiyotni rivojlantirish, shu jumladan, mamlakatda investitsiya muhitini yaxshilash sharoitida O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini takomillashtirishning asosiy yo‘nalishlarini belgiladi.

Qonunning ishlab chiqilishida Oliy Majlis Qonunchilik palatasi, Oliy Majlis Senati, Vazirlar Mahkamasi, vazirlik va idoralar, Kasaba uyushmalari kengashi, ish beruvchilar Konfederatsiyasi va xalqaro tashkilotlar vakillari ishtirok etishdi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining yangi tahririni ishlab chiqish quyidagi bir qator ob‘ektiv sabablar bilan bog‘liq:

Amaldagi Mehnat kodeksi 1995-yilda qabul qilingan bo‘lib, o‘sha davrda iqtisodiyotdagi xususiy sektor ulushi atigi 21 foiz bo‘lgan, bugungi kunda esa 83 foizdan oshgan. Ya’ni, ish beruvchilarning ko‘p qismi xususiy sektorga to‘g‘ri kelmoqda. Bu esa o‘z navbatida, yangi mehnat instrumentlari hamda mehnat munosabatlari shakllarining kengayib borayotganidan dalolat beradi.

Yangi tahrirdagi kodeksda fuqarolarni mehnat faoliyatiga jalb qilishning yangi turli shakllarining faol rivojlanib borishi hisobga olingan, ish beruvchilarga, xususan, qo‘shimcha ishchilarni ishga jalb qilishning sodda va moslashuvchan shakllarini tanlashga imkon beruvch moslashuvchan ish rejimlarini keng qo‘llash uchun huquqiy asoslar yaratilgan.

Tadqiqot usullari:

- Qonun qabul qilishning zarur sabalari
- Qonunning maqsad va vazifalari
- Qonundagi asosiy yangiliklar
- Qonunni ishlab chiqishda o‘rganilgan xalqaro tajriba
- Eski mehnat kodeksi va yangi tahrirdagi mehnat kodeksidagi o‘zgarishlar

Qonun qabul qilishning zarur sabalari:

Dunyo bo‘ylab mehnat bozori tez sur‘atlarda o‘zgarib ketmoqda. Masofadan ishlash, qisqa muddatli shartnomalar, frilansing kabi yangi mehnat shakllari paydo bo‘ldi. Eski mehnat kodeksi 1995-yilda qabul qilingan bo‘lib zamon talablariga javob bermay qoldi. Ish turlarining ortishi bunga sabab bo‘ldi. Xodimlarning huquqarini himoya qilish, xalqaro talablar va inson huquqlari standartlariga mos bo‘lishi kerak edi. Bu kodeksning qabul qilinishi ish beruvchi va hodimlar o‘rtasida muvozanatni

saqlashga, shuningdek, mamlakatning global mehnat bozorida raqobatdoshligini oshirishga xizmat qildi.

Qonunning maqsad va vazifalari:

Yangi tahrirdagi mehnat kodeksining maqsadi xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarini mutanosibligini ta'minlash va uyg'unlashtirish asosida individual mehnat va u bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solidi. Har bir fuqaroning mehnat qilish, xavfsiz va sog'lom sharoitlarda ishlash huquqlarini yanada mustahkamlash, ish beruvchilarning majburiyatlarini ham belgilash, xodimlarga nisbatan yaxshi munosabatda bo'lish, xodimlarga hayotiga javob berish. Xodimlarning ijtimoiy himoyasini xomilador ayollar, yoshlar va nogironlar uchun qo'shma kafolatlarni mustahkamlash va mehnat nizolarni tez va samarali hal qilish uchun sudgacha bo'lgan mehanizmlarni soddalashtirish va revojlantirish.

Qonuindagi asosiy yangiliklar:

Masofadan ishlash, endi xodimlar uyda yoki boshqa joylarda ishlash imkoniyatiga ega bo'lishdi. Bu pademiya texnologik rivojlanish tufayli yuzaga kelgan yangi talablarni inobatga oldi. Moslashuvchan ish vaqti. Ish vaqtini moslashuvchan tartibda belgilash imkoniyatlari ishlab chiqildi. Xodimlar o'zlariga qulay bo'lgan ish soatlarida ishlash huquqiga ega bo'lishdi. Mehnat shartnomalari qisqa muddatli shartnomalar va elektron mehnat shartnomalari. Kasbiy rivojlanish ish beruvchilar xodimlarni malakasini oshirish va kasbiy rivojlanishini ta'minlash uchun xodimlar doimiy ravishda o'qitish va qayta tayyorlash bo'yicha imkoniyatlar yaratishi belgilandi. Yangi tahrirdagi mehnat kodeksi zamonaviy mehnat munosabatlariga moslashish xodimlar huquqlarini himoya qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan ko'plab yangiliklar qo'shildi.

Qonunni ishlab chiqishda o'rganilgan xalqaro tajribalar:

O'zbekiston Respublikasi XMTning bir qator konvensiyalari, shuningdek, ish o'rinlari to'g'risidagi Global pakt normalari va Yangi demografik sharoitda bandlik va ijtimoiy himoya to'g'risidagi rezalyusiyalar;

G'arbiy Yevropa (Fransiya, Germaniya, Shvetsiya, Buyuk Britaniya va Shimoliy Irlandiya, Daniya, Norvegiya), Sharqiy Yevropa (Latviya, Estoniya, Polsha), Osiyo (Yaponiya, Koreya Respublikasi), MDH (Rossiya, Qozog'iston, Belarusiya, Armaniston, Ozarbayjon, Moldova, Ukraina) davlatlarining qonun hujjatlari o'rganib chiqildi va tahlil qilindi.

AQSh va Buyuk Britaniyaning moslashuvchan mehnat shartnomalari tajribasi:

AQSh va Buyuk Britaniyada mehnat shartnomalari tizimi juda rivojlangan va xodimlar uchun keng turdagi shartnomalar mavjud. O'zbekiston yangi kodeksda qisqa muddatli, vaqtinchalik va mavsumiy ishlarni qonuniy asosda tartibga solish uchun ushbu davlatlar tajribasini o'rgandi. Shuningdek, elektron mehnat shartnomalari tizimi ham AQSh va Buyuk Britaniya tajribasidan olingan.

Skandinaviyadagi mehnat xavfsizligi tizimlari:

Skandinaviya davlatlari mehnat xavfsizligi va sog'liqni saqlash borasida dunyoda yetakchi o'rinlardan birini egallaydi. O'zbekiston bu davlatlar tajribasidan foydalanib,

yangi kodeksda mehnat xavfsizligi qoidalarini kuchaytirdi. Ish beruvchilarga xodimlarning sog‘lig‘ini saqlash va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish bo‘yicha qo‘shimcha majburiyatlar yuklandi.

Germaniya va Fransiya mehnat nizolarini hal qilish mexanizmlari:

Germaniya va Fransiya mehnat nizolarini sudgacha hal qilish tizimiga ega. O‘zbekiston bu mamlakatlar tajribasidan kelib chiqib, yangi kodeksda nizolarni tez va samarali hal qilish uchun sudgacha nizolarni hal qilish mexanizmlarini soddalashtirdi. Bu tizim orqali xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi nizolarni katta xarajat va vaqt sarflamasdan hal qilish imkoniyati yaratildi. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi xalqaro tajribalarga asoslangan holda ishlab chiqilib, xodimlar va ish beruvchilar uchun zamonaviy, adolatli va xavfsiz mehnat munosabatlarini ta’minlashni maqsad qildi. Ushbu kodeks O‘zbekistonning global mehnat standartlariga moslashuvi va xalqaro talablarga javob beruvchi qonunchilik tizimini yaratishga xizmat qilishi hisobga olindi.

Eski mehnat kodeksi va yangi mehnat kodeksidagi o‘zgarishlar:

(eski mehnat kodeksi).(yangi tahrirdagi mehnat kodeksi.)Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari.

Eski tahrirga ko‘ra, ish beruvchi quyidagi holatlarda mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin edi:

Xodimning kasbiy majburiyatlarini bajarmasligi;

Ish vaqti davomida intizomni buzishi;

Ishga kelmasligi yoki kechikishi;

Tashkilotning tugatilishi yoki qisqarishi;

Xodimning sog‘lig‘i tufayli mehnatga yaroqsiz bo‘lishi.

Ish beruvchi xodimni ishdan bo‘shatishdan oldin xodimni ogohlantirishi va kamida 2 oy davomida ma’lum kompensatsiya to‘lash majburiyati belgilangan edi.

Mehnat kodeksi (Yangi tahrir):

Modda: Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari

Yangi tahrirda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari kengaytirildi va xodimlarning huquqlari himoya qilishga ko‘proq e’tibor qaratildi:

Xodimning o‘z majburiyatlarini bajarmasligi yoki bajarmoqchi emasligi haqida hujjat asosida tasdiqlangan sabab bo‘lsa;

Ish joyida jiddiy intizom buzilishlari: masalan, giyohvand moddalar iste’mol qilganlik yoki jinoyat sodir etganlik;

Ishga kelmasligi: Eski kodeksda 1-2 marta kelmaslik bo‘lsa, yangi kodeksda faqat tizimli ravishda ishga kelmaslik asosiy sabab bo‘lib qolgan;

Xodimning sog‘lig‘i yoki mehnatga yaroqsizligi.

Yangi kodeksda mehnat shartnomasini bekor qilishda quyidagi yangiliklar kiritildi:

Ish beruvchining javobgarligi kuchaytirildi. Xodim ishdan bo‘shatilsa, unga kompensatsiya va ish qidirish uchun ma’lum vaqt berilishi majburiy.

Mehnat nizolarini hal qilish tizimi takomillashtirildi. Nizolarni hal qilish uchun xodimlar maxsus komissiyaga murojaat qilish huquqiga ega.

Xodimning huquqlari: Yangi tahrirdagi kodeksda xodimlar huquqlari ancha kengaytirilgan va himoya qilish mexanizmlari yaxshilangan. Eski kodeksda mehnat shartnomasini bekor qilish shartlari kamroq bo‘lib, xodimlarning huquqlariga kamroq e’tibor qaratilgan edi. Yangi kodeksda esa xodimning intizomsizligi faqat tasdiqlangan holatlarda asos qilib olinadi.

Ish beruvchining majburiyatlari: Yangi kodeksda ish beruvchining majburiyatlari oshirilgan va u xodimni ishdan bo‘shatganda ko‘proq kompensatsiya to‘lashi, shuningdek, nizolarni adolatli hal qilishga harakat qilishi kerak. Eski kodeksda ish beruvchi kompensatsiya to‘lashi majburiy bo‘lmagan holatlar ham ko‘p edi.

Mehnat nizolarini hal qilish: Yangi kodeksda nizolarni hal qilishning sudgacha bo‘lgan mexanizmlari ancha soddalashtirilib, xodimlar va ish beruvchilarning nizolarni tezroq hal qilishlari uchun imkoniyatlar yaratildi. Bu esa xodimlar uchun katta afzallik bo‘lib, ular o‘z huquqlarini himoya qilishda ko‘proq ishonchga ega bo‘ladilar.

Mehnat shartnomasining tuzilishi

Eski tahrirga ko‘ra, mehnat shartnomasi:

Ish beruvchi va xodim o‘rtasida yozma shaklda tuzilishi shart;

Shartnoma qoidalari xodimga tushunarli tilda tushuntirilishi kerak;

Shartnomada ish joyi, lavozim, ish haqi, ish vaqti, mehnat ta’tili va boshqa shartlar ko‘rsatilishi kerak.

Shuningdek, mehnat shartnomasini tuzishda maxsus shartnoma shakllari berilgan edi.

Mehnat kodeksi (Yangi tahrir):

Modda: Mehnat shartnomasining tuzilishi

Yangi tahrirda mehnat shartnomasini tuzishda quyidagi yangiliklar kiritilgan:

Yozma va elektron shakl: Yangi kodeksda mehnat shartnomasini nafaqat yozma, balki elektron shaklda tuzish imkoniyati belgilangan. Bu jarayonlarni tezlashtiradi va qog‘oz ishi kamayadi.

Shartlarning kengaytirilishi: Mehnat shartnomasida ko‘rsatilishi zarur bo‘lgan shartlar ro‘yxati kengaytirilgan. Unda ish beruvchining majburiyatlari, xodimning ijtimoiy himoyasi va malaka oshirish bo‘yicha shartlar ham ko‘rsatilishi kerak.

Xodimning roziligi: Mehnat shartnomasining tuzilishi uchun xodimning roziligi shart, bu esa xodimning erkinligini oshiradi.

Yozma va elektron shakl: Yangi kodeksda elektron shaklda tuzish imkoniyati qo‘shilganligi, xodimlar va ish beruvchilar uchun yanada qulay sharoitlar yaratadi. Eski kodeksda bunday imkoniyat yo‘q edi, bu esa jarayonlarni qiyinlashtirardi.

Shartlarning kengaytirilishi: Yangi kodeksda shartlar ro‘yxatining kengaytirilishi xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni yanada aniq va shaffof qiladi. Eski kodeksda shartlar kamroq va sodda edi, bu esa xodimlarning huquqlarini to‘liq himoya qilishga yetarli emas edi.

Xodimning roziligi: Yangi tahrirda xodimning roziligi masalasi muhim ahamiyatga ega bo‘lib, bu xodimning huquqlarini himoya qilishga xizmat qiladi. Eski kodeksda bunday talab aniq belgilangan emasdi

Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, mamlakatda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar kontekstida, mehnat qonunchiligini zamonaviy talablar asosida yangilash maqsadida qabul qilindi. Ushbu kodeks, ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasidagi munosabatlarni mustahkamlash, xodimlar huquqlarini kengaytirish va ularni himoya qilishga qaratilgan yangiliklar bilan boyitilgan. Qonunning qabul qilinishi uchun bir qator obyektiv sabablar mavjud bo‘lib, ulardan biri — eski Mehnat kodeksining (1995-yil) iqtisodiy va ijtimoiy sharoitlar bilan uyg‘un kelmasligi. Bugungi kunda xususiy sektorning iqtisodiyotdagi ulushi 83 foizdan oshgani, yangi mehnat shakllarining — masofadan ishlash, qisqa muddatli shartnomalar va frilansing kabi — kengayishi yangi qonuniy normalarni talab qilmoqda. Bu, o‘z navbatida, xodimlarning huquqlari va ish beruvchilarning majburiyatlarini aniq belgilashni zarur qiladi.

Yangi kodeksda joriy etilgan yangiliklar orasida masofadan ishlash va moslashuvchan ish vaqti kabi yangi mehnat shartlari ko‘rsatilgan. Bu o‘zgarishlar pandemiya va texnologik rivojlanish natijasida yuzaga kelgan yangi talablarni inobatga oldi. Xodimlar endi o‘zlariga qulay bo‘lgan sharoitlarda ishlash imkoniyatiga ega bo‘lishdi, bu esa ularning mehnat faoliyatini samarali boshqarishga yordam berdi.

Shuningdek, mehnat shartnomalarini tuzish jarayonida elektron shaklni qo‘llash imkoniyati yaratildi. Bu jarayonni soddalashtirib, qog‘oz ishini kamaytiradi va ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi munosabatlarni aniq va shaffof qildi. Yana bir muhim o‘zgarish — mehnat nizolarini hal qilish mexanizmlarining soddalashtirilishi. Yangi kodeksda nizolarni sudgacha hal qilish imkoniyatlari yaratilishi xodimlarga o‘z huquqlarini himoya qilishda yanada ishonch berdi. Yangi tahrirdagi kodeks, shuningdek, xalqaro mehnat tashkilotlari tomonidan belgilangan konvensiyalar va global mehnat standartlariga mos keladi. O‘zbekistonning bu sohadagi takliflari xalqaro miqyosda e’tirof etilishi, mamlakatimizning mehnat qonunchiligini global talablarga moslashtirishga xizmat qiladi. Umuman olganda, yangi Mehnat kodeksi nafaqat xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi, balki ijtimoiy himoyani kuchaytiradi, ish joylaridagi sharoitlarni yaxshiladi va mehnat bozorining rivojlanishiga zamin yaratdi. Bu, o‘z navbatida, mamlakatimiz iqtisodiy o‘sishiga, ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashga va xalq farovonligini oshirishga xizmat qildi. Shunday qilib, yangi kodeks O‘zbekistonning mehnat qonunchiligida yangi sahifa ochib, xalqaro mehnat standartlariga mos keladigan, adolatli va xavfsiz mehnat munosabatlarini ta’minlashga qaratilgan muhim qadamdir.