

MEHNAT HUQUQIDAGI ISLOHOTLAR: XODIM VA ISH BERUVCHI HUQUQLARI BALANSI

Qodirov Shehron Sherozjon o‘g‘li

Andijon Qishloq Xo‘jaligi va agrotexnologiya instituti

“Yurisprudensiya” ta’lim yo‘nalishi 1-kurs talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqola O‘zbekiston Respublikasida mehnat huquqidagi islohotlarni tahlil qilib, xodim va ish beruvchi huquqlari o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlash masalalarini yoritadi. Maqolada mehnat qonunchiligining rivojlanishi, islohotlarning amaliy natijalari, xodimlar va ish beruvchilar huquqlarini himoya qilishdagi muammolar va xalqaro tajriba ko‘rib chiqiladi.

Kalit so‘zlar: Mehnat huquqi, islohotlar, xodim huquqlari, ish beruvchi huquqlari, mehnat qonunchiligi, muvozanat, mediatorlik, O‘zbekiston, xalqaro tajriba.

Kirish. O‘zbekiston Respublikasida mehnat huquqi iqtisodiy islohotlar va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda muhim o‘rin tutadi. Xodim va ish beruvchi huquqlari o‘rtasidagi muvozanat nafaqat mehnat munosabatlarining adolatli bo‘lishini ta’minlaydi, balki iqtisodiy samaradorlik va ish joylarida barqarorlikni ham oshiradi. Mustaqillik yillarida O‘zbekiston mehnat qonunchiligini takomillashtirish bo‘yicha muhim qadamlar tashladi, ammo amaliyotda bir qator muammolar, xususan, mehnat nizolarini hal qilishdagi kechikishlar, xodimlarning huquqiy xabardorligining pastligi va qonunchilikni talqin qilishdagi noaniqliklar mavjud.

Adabiyotlar sharxi. Mehnat huquqi va uning islohotlari masalasi o‘zbek va xorijiy huquqshunoslikda keng o‘rganilgan. O‘zbek olimlari orasida A. Rustambekov (2017) mehnat huquqining konstitutsiyaviy asoslarini tahlil qilib, xodim huquqlarini himoya qilishda davlatning rolini ta’kidlagan. U o‘z ishlarida O‘zbekiston Mehnat Kodeksining xodimlar huquqlarini kafolatlashdagi ahamiyatini yoritgan. Z. Ismoilova (2019) esa mehnat nizolarini hal qilishda sud tizimining kamchiliklarini ko‘rsatib, mediatorlik institutining muhimligini ta’kidlagan. Xorijiy adabiyotlarda P. Johnson (2018) Yevropa davlatlarida mehnat huquqining rivojlanishini tahlil qilgan bo‘lsa, L. Schmidt (2020) xalqaro mehnat standartlari va xodim-ish beruvchi munosabatlarida muvozanatni ta’minlash bo‘yicha global tendensiyalarni yoritgan.

O‘zbekistonda mehnat huquqiga oid tadqiqotlar asosan qonunchilikning huquqiy asoslariga e’tibor qaratgan bo‘lsa, amaliyotdagi muammolar, xususan, mehnat nizolarini hal qilishning samaradorligi va xodimlarning huquqiy xabardorligi masalalari kamroq

o‘rganilgan. Shu sababli, ushbu maqola mehnat huquqidagi islohotlarning nafaqat huquqiy, balki ijtimoiy va iqtisodiy jihatlarini ham yoritishga qaratilgan.

Mehnat huquqidagi islohotlarning qonunchilik asoslari. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasiga ko‘ra, har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash va adolatli mehnat sharoitlariga ega bo‘lish huquqiga ega. Mehnat Kodeksi (1995-yilda qabul qilingan, so‘nggi o‘zgartirishlar 2021-yilda kiritilgan) xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi asosiy hujjat hisoblanadi. Kodeks xodimlarning mehnat shartnomasi bo‘yicha huquqlari, ish haqi, dam olish vaqti, xavfsiz mehnat sharoitlari kabi masalalarni tartibga soladi. Ish beruvchilar uchun esa mehnat shartnomalarini tuzish, xodimlarni boshqarish va mehnat intizomini ta‘minlash bo‘yicha huquq va majburiyatlar belgilangan.

So‘nggi yillarda mehnat qonunchiligida bir qator islohotlar amalga oshirildi. 2020-yilda Mehnat Kodeksiga kiritilgan o‘zgartirishlar xodimlarning masofaviy ishlash huquqlarini kengaytirdi va mehnat shartnomalarining moslashuvchan shakllarini joriy etdi. 2021-yilda qabul qilingan “Mehnat munosabatlarini tartibga solish to‘g‘risida”gi qonun mehnat nizolarini hal qilishda mediatorlik institutini rivojlantirish va xodimlarning huquqlarini himoya qilishda davlat organlarining mas‘uliyatini oshirishga xizmat qildi. Ushbu islohotlar xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi munosabatlarni yanada shaffof va adolatli qilishga qaratilgan.

Bundan tashqari, O‘zbekiston Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) bir qator konvensiyalarini ratifikatsiya qildi, masalan, majburiy mehnatga qarshi konvensiya (№ 29) va xodimlarning uyushma tuzish huquqi to‘g‘risidagi konvensiya (№ 87). Bu konvensiyalar mehnat huquqini xalqaro standartlarga moslashtirishda muhim qadam bo‘ldi. Biroq, qonunchilikni amalda qo‘llashda muammolar mavjud.

Mehnat nizolaridagi muammolar. Mehnat huquqidagi amaliyotda xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi nizolarni hal qilishda bir qator muammolar mavjud. Birinchi navbatda, sud tizimida mehnat nizolarini ko‘rib chiqish jarayonlarining uzoq davom etishi xodimlar uchun jiddiy to‘siq hisoblanadi. O‘zbekiston sudlarida mehnat nizolari bo‘yicha ishlar o‘rtacha 6 oydan 1,5 yilgacha davom etishi mumkin. Masalan, ish haqi to‘lanmasligi yoki noqonuniy ishdan bo‘shatilish bo‘yicha da‘volar ko‘pincha uzoq vaqt talab qiladi, bu xodimlarning moliyaviy ahvoliga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi.

Ikkinchidan, mehnat qonunchiligini talqin qilishda yagona yondashuvning yo‘qligi sud qarorlarining adolatli bo‘lishiga putur yetkazadi. Masalan, bir sudda xodimning noqonuniy ishdan bo‘shatilishi aniqlansa, boshqa sudda xuddi shunday holat boshqacha talqin qilinishi mumkin. Bu holat xodimlar o‘rtasida adolatsizlik hissi uyg‘otadi va mehnat huquqiga ishonchni pasaytiradi.

Uchinchidan, xodimlarning huquqiy xabardorligining pastligi mehnat huquqini himoya qilishda muhim muammo hisoblanadi. Ko‘plab xodimlar o‘z huquqlari, masalan, mehnat shartnomasini bekor qilish tartibi yoki ish haqini undirish bo‘yicha da’vo qilish imkoniyatlari haqida yetarli ma’lumotga ega emas. Bu esa ish beruvchilar tomonidan qonunbuzarliklarga yo‘l qo‘yilishiga sabab bo‘ladi.

Takliflar. Xodim va ish beruvchi huquqlari o‘rtasidagi muvozanatni yanada mustahkamlash uchun quyidagi takliflar ilgari suriladi:

1. *Qonunchilikni takomillashtirish.* Mehnat Kodeksini xalqaro standartlarga yanada moslashtirish va mehnat nizolarini hal qilishda yagona talqinni ta’minlash uchun qonunchilik qo‘llanmalari ishlab chiqilishi kerak. Masalan, masofaviy ish shartlari va moslashuvchan mehnat shartnomalari bo‘yicha qonun normalarini aniqlashtirish zarur.

2. *Mehnat nizolarini raqamlashtirish.* Elektron platformalar orqali mehnat nizolari bo‘yicha arizalarni topshirish va ko‘rib chiqish jarayonlarini joriy etish vaqtini tejaydi va byurokraziyani kamaytiradi.

3. *Mediatorlik institutini rivojlantirish.* Mehnat nizolarini suddan tashqari hal qilish uchun mediatorlik xizmatlarini kengaytirish va bu sohada mutaxassislarni tayyorlash lozim.

4. *Xodimlarning huquqiy xabardorligini oshirish.* Mehnat huquqi bo‘yicha ommaviy axborot kampaniyalarini tashkil qilish va xodimlarga o‘z huquqlari haqida ma’lumot berish uchun ijtimoiy tarmoqlardan foydalanish samarali bo‘ladi.

5. *Kasaba uyushmalarining rolini kuchaytirish.* Kasaba uyushmalari xodim huquqlarini himoya qilishda faol ishtirok etishi uchun ularga qo‘shimcha imkoniyatlar berilishi kerak.

6. *Ish beruvchilar uchun treninglar.* Ish beruvchilarga mehnat qonunchiligini to‘g‘ri qo‘llash bo‘yicha treninglar o‘tkazish qonunbuzarliklarni kamaytiradi va xodimlar bilan munosabatlarni yaxshilaydi.

Xulosa. O‘zbekistonda mehnat huquqidagi islohotlar xodim va ish beruvchi huquqlari o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlashda muhim qadamlar bo‘ldi, ammo amaliyotda bir qator muammolar mavjud. Sud tizimining samaradorligini oshirish, mehnat nizolarini suddan tashqari hal qilish mexanizmlarini rivojlantirish, xodimlarning huquqiy xabardorligini oshirish va xalqaro tajribani joriy etish orqali ushbu muvozanatni yanada mustahkamlash mumkin. Ushbu choralar nafaqat mehnat munosabatlarining adolatli bo‘lishini ta’minlaydi, balki mamlakat iqtisodiy rivojlanishi va ijtimoiy barqarorligiga ham hissa qo‘shadi. Xodim va ish beruvchi huquqlari o‘rtasidagi muvozanat O‘zbekistonning iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotidagi muhim omil hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Rustambekov, A. (2017). *O‘zbekiston Respublikasida mehnat huquqining konstitutsiyaviy asoslari*. Toshkent: Adolat.
2. Ismoilova, Z. (2019). *Mehnat nizolarini hal qilishda mediatorlik instituti*. Toshkent: TSU Yuridik nashriyoti.
3. Johnson, P. (2018). *Labour Law in Europe: A Comparative Analysis*. London: Routledge.
4. Schmidt, L. (2020). *Global Trends in Labour Law*. New York: Springer.