



O'ZBEKISTON MEHNAT BOZORIDA ISHCHI VA XIZMATCHILARNING
HUQUQLARI

Omonov Laziz Boliqul o'g'li

O'zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi afetseri

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 oshirilmoqda. 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 belgilanmoqda. Mazkur qoidaning belgilanishi ishchi o'rinlarining ko'payishiga,



norasmiy sektorda faoliyat olib boruvchi shaxslarning qisqarishiga hamda ularning huquqlarini doimiy ravishda himoya qilinishiga olib keladi.

O'zbekistonda olib borilayotgan tarkibiy islohotlar doirasida yirik strategik investitsiya loyihalarini amalga oshirish bilan bir qatorda shaharlar aholisi farovonligining o'sishi va barqaror rivojlanishiga yetaklovchi omil sifatida urbanizatsiya jarayoni tegishli darajada hisobga olinmagan. Natijada so'nggi yillarda urbanizatsiya darajasining pasayish tendensiyasi kuzatilmoqda, shahar aholi punktlari soni esa atigi 1065 dan 1071 gacha ko'paygan.

Bugungi kunda O'zbekistonning barcha hududlarida aholining urbanizatsiya darajasi doimiy ravishda o'sib bormoqda. Qishloq aholisi sonining kamayganligi esa O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «O'zbekiston Respublikasi aholi punktlarining ma'muriy-hududiy tuzilishini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2019 yil 13 martdagi 68-sonli qaroriga ko'ra respublikada 965 ta qishloq punktiga shaharcha maqomi berilganligi bilan izohlanadi. Hukumat qaroriga muvofiq, jumladan, Qoraqalpog'iston Respublikasida - 11 ta, Fargona viloyatida - 76 ta, Buxoro viloyatida - 59 ta, Jizzax viloyatida - 33 ta, Qashqadaryo viloyatida - 117 ta, Navoiy viloyatida - 29 ta, Surxondaryo viloyatida - 106 ta, Sirdaryo viloyatida - 15 ta, Toshkent viloyatida - 78 ta, Farg'ona viloyatida - 198 ta, Xorazm viloyatida - 50 ta qishloq shahar posyolkalariga aylantirildi.

O'zbekistonda urbanizatsiya jarayonlarining dolzarbligi respublika Markaziy Osiyoda aholisi eng zichligi bilan izohlanadi. Keyingi 30 yil mobaynida respublikada aholi zichligi ikki barobarga ortdi. Biroq aholi mamlakatning barcha hududlari bo'yicha bir tekis joylashmagan. Bugungi kunda O'zbekiston aholisining 50,6 %i shaharlarda yashaydi.

O'zbekiston Respublikasi Shaharsozlik kodeksining 9-moddasiga muvofiq, aholi punktlari eng yirik shaharlar, yirik shaharlar, o'rtacha shaharlar, kichik shaharlarga bo'linadi.

MDH mamlakatlari hududida ro'y berayotgan yirik iqtisodiy o'zgarishlar iqtisodiyotni barqarorlashtirishning ijobiy tendentsiyalari bilan ajralib turadi. Yalpi ichki mahsulotning (YAIM) doimiy o'sishi bunga misol bo'la oladi. Lekin ba'zan umumiy rasmiy statistika o'sha muammolarni oshkor qilmaydi, qaysi katta iqtisodiy islohotlarni hamrohlik. O'tish davri iqtisodiyotidagi muammolardan biri bu ishsizlik va aholining qashshoqligi muammosidir. MDH mamlakatlari hududida aholining aksariyati psixologik yangi iqtisodiy munosabatlar uchun tayyor emas va shuning uchun himoya qilish va qashshoqlik xavfi duchor bo'lishi ko'rindi.

Ko'p odamlar o'z ishlarini yo'qotdilar va ko'plab kasblar talab qilinmadi. Shu bilan birga, ishning o'zi qashshoqlikdan kafolatlangan xavfsizlik emas. Masalan, O'zbekistonda kam ta'minlangan odamlarning aksariyati oilaning ishchi rahbari bo'lgan oilalarda yashashi aniqlangan¹². Hozirgi kunda mehnat bozori xususiyatlari mamlakat uchun ishchi kuchi salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish va aholi daromadlarini oshirish uchun hal qilinishi kerak bo'lgan eng qiyin muammolarni aks ettiradi. O'zbekistonda, ayniqsa, ayollar orasida mehnatga layoqatli aholining ulushi ahamiyatsiz. Qisman bandlikka tutashgan ishsizlik

¹² According to the World Bank 2003 report data



paydo bo'ldi. Ishchi kuchining muhim qismi mamlakat ichida ham, uning chegaralari ortida ham iqtisodiyotning soya sektoriga jalb qilingan. Ko'p ishlaydigan odamlar kam ish haqi oladilar. To'lovda kechikishlar ham tez-tez uchraydi. Mehnat bozoridagi qiyinchiliklar asosan aholining muhtoj guruhlariga ta'sir ko'rsatmoqda.

Mehnat bozori iqtisodiy o'sish qashshoqlik darajasiga ta'sir qiladigan kanal bo'lib xizmat qiladi. Iqtisodiy o'sish qashshoqlik darajasini pasaytirish uchun ishchi kuchiga bo'lgan talabning muhim o'sishini ta'minlash kerak. Bandlikni oshirishning asosiy vositasi bo'lgan kuchli xususiy sektorni, shu jumladan kichik va o'rta korxonalarni shakllantirish muhimdir. Iqtisodiy o'sish hayot darajasini har tomonlama oshirish bilan birga bo'lishi uchun xususiy sektorni rivojlantirish uchun sharoitlarni yaxshilash, ishchi kuchidan eng samarali foydalanishga imkon beradigan moslashuvchan mehnat bozorini ta'minlash, ishchilarni tegishli mahsuldorlik uchun mukofotlash, ularning malakasini oshirishga ko'maklashish, tenderni tugatish zarur, mehnat bozori imkoniyatlaridagi mintaqaviy va etnik tengsizlik. Afsuski, so'nggi paytlarda iqtisodiy faoliyatning past darajasi kuzatilmoqda. Bu o'qishni davom ettiradigan yoki bolalarga g'amxo'rlik qilish uchun uyda qoladigan yoki pensiya evaziga nafaqaga chiqqan shaxslarning taklif darajasining pastligini aks ettiradi. Ishlamaslik to'g'risidagi qaror odamlarning mehnat daromadining yo'qligi bilan bog'liq mumkin bo'lgan iqtisodiy yo'qotishlarga munosabatini aks ettiradi. Ko'pchilik ish topishga umid qilmagani uchun uyda qolishadi.

Aholining iqtisodiy faoliyat determinantlarini tahlil qilish bunday past kasb darajasining sababini tushunishga imkon beradi. Darhaqiqat, iqtisodiy faol aholining ulushi yoshga qarab o'sib boradi, etuk yoshda eng yuqori darajaga etadi va pensiya yoshiga yaqinlashganda kamayadi. Muhim buzilish mintaqaviy jihatdan ham kuzatilmoqda, shuning uchun ba'zi sohalarda erkaklar va ayollar o'rtasida bandlik parametrlari farq qiladi. Ta'lim, millat, yosh va boshqalar kabi omillarni hisobga olgan holda. iqtisodiy faol aholining erkaklar va ayollar o'rtasidagi eng past ko'rsatkichlari Samarqand, Qoraqalpog'iston, Surxondaryo va Qashqadaryoda qayd etilgan. Bu omil, ehtimol, ushbu sohalarda bandlik imkoniyatlarining etishmasligini aks ettiradi. Hududlarda bandlik imkoniyatlarining bunday nomuvofiqligi sabablarini mamlakat hududida quvvatlarning bir xil taqsimlanmaganligi bilan izohlash mumkin. Rasmiy ma'lumotlarga ko'ra, mamlakatda ishsizlik darajasi past (taxminan 0,4 %)2 va, ehtimol, bu ish izlovchilarning ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tishni istamasligini aks ettiradi. Biroq, maishiy byudjet tadqiqot ma'lumotlariga ko'ra va xalqaro darajada qabul ishsiz ta'rifi 3, ishsizlik darajasi taxminan etib 6 %, bundan tashqari, erkaklar orasida ishsizlik darajasi qiladi 6,7 %, va ayollar orasida - 4,4% 4. Ishsizlarning ko'p qismi ro'yxatga olinmagan. Ishsizlik nafaqasini olish uchun faqat 8% mehnat fondida ro'yxatdan o'tgan.

Ishsizlik darajasining 6% juda yuqori deb aytilmaydi. Biroq, O'zbekiston kabi daromad darajasi past odamlar ko'p bo'lgan, bandlik bilan ta'minlash dasturlari samarali bo'lmagan va soya sektori rivojlangan mamlakatlarda ochiq ishsizlik darajasi bo'yicha mavjud ma'lumotlar to'liq ma'lumot bermaydi. Bandlik juda muhim bo'lganligi sababli, ko'p odamlar soya sohasida samarasiz ish bilan shug'ullanishni va/yoki ishning to'liq yo'qligida vaqtincha yoki tasodifiy ish bilan shug'ullanishni afzal ko'rishadi. Qisman bandlikning rasmiy ta'rifi bunday mavjud emas. Bu, ehtimol, eski tizimda bunday kontseptsiyaning



yo'qligi bilan bog'liq. Biroq, soya sektorini rivojlantirish bo'yicha ma'lumotlar (ta'rifga qarab 20% dan 50% gacha), vaqtinchalik bandlik davrlarini taqsimlash (barcha ishlaydigan odamlarning taxminan 19%) va qisman bandlik parametrlari (xodimlarning taxminan 10% oyiga 80 soatdan kam ishlaydi)¹³, O'zbekistonda ishsizlik muammosi yanada dolzarb ekanligini ishora, u rasmiy ishsizlik darajasi ma'lumotlarga ko'ra taxmin qilish mumkin ortiq.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishga yollash bo'yicha munosabatlar ikki tomonning to'liq erkinligida amalga oshadi. Ishga joylashmoqchibo'lgan tomon yangi ish o'rnidagi ish haqi, mehnat sharoitlari, uzining mutaxassisligi bilan yangi ish o'rnidagi ishning barkarorligi, jamoadagi psixologik muxit, yangi rahbarning muomalasi va boshqa bir qator unsurlarga e'tibor beradi. Ish beruvchio'zining ehtiyojlari, imkoniyatlari, ish so'rab murojaat qilgan xodimning yoshi, jinsi mehnatlayoqatining sifati va ish o'rniga talablarini o'rgangan holda, bo'sh ish o'rne uchun zarur xodimning kasbiy, malakaviy darajasi, tajribasini xodimning shu xususiyatlari bilan taqqoslaydi. Agar ish beruvchi va yollanma ishchining talablari bir-biriga to'g'ri kelsa, ishga yollash buyicha mehnat shartnomasi imzolanadi.

Mehnat bozorini tartibga solish davlat siyosatining yuqori darajadagi va ko'pincha munozarali sohasidir. Ushbu qoidalar rivojlangan mamlakatlarda keng o'rganilgan bo'lsa-da, rivojlanayotgan mamlakatlarda ularning ta'siriga oid adabiyotlar soni ortib bormoqda.

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat mojarolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining «Mehnat Kodeksi», Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasida (54-bandida) ta'kidlanganidek, "Jamoaviy muzoqaralar, bir tomondan, tadbirlar, tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; v) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzoqaralarni bildiradi".

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi.
2. O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi.
3. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi to'g'risida nizom.

¹³ Official data on the unemployment level is defined on the basis of the data on the number of registered unemployed and administrative definition of the "work power" notion.



4. O`zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo`mitasi.
5. Xalqaro Mehnat Tashkiloti: Trade and decent work: Handbook of assessment methodologies, 2021.
6. International Labour Conference, 96th Session, 2007.
7. Cristina Miheș: Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe. A critical glance into regulation and implementation, 2021.