

“YANGI MEHNAT KODEKSI-MUNOSIB MEHNAT VA BIZNES IMKONIYATLARI”

Xolnizozova Munira Tillaboy qizi
Xorazm viloyati yuridik texnikumi
“Sud-huquqiy faoliyati” yo’nalishi
2-bosqich o’quvchisi ,
kholnizozovamunira@gmail.com ,
[Tel:+998914348514](tel:+998914348514)

Gulmatova Nilufar Vyacheslav qizi
Xorazm viloyati yuridik texnikumi
“Yuridik xizmat” yo’nalishi
1-bosqich o’quvchisi

Annotatsiya: Mazkur maqolada yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksida nazarda tutilgan xodim va ish beruvchilarning asosiy huquq va majburiyatlari, ularni amalga oshirish bilan bog’liq mexanizmlar, yangicha talqindagi mehnat munosabatlari, ayollar hamda oilaviy vazifalarini bajarish bilan mashg’ul bo’lgan shaxslarga alohida beriladigan kafolatlar, ish haqining kechiktirilishi uchun bevosita javobgarlik masalalarikichik biznes va yakka tadbirkorlik sohasidagi mehnat qonunchiliklari haqida batafsil so’z yuritiladi.

Kalit so’zlar: Mehnat qonunchiligi, xodim, ish beruvchi, ish beruvchining moddiy javobgarligi, yagona milliy mehnat tizimi, ayrim toifadagi xodimlar, mehnat qilish, mehnat muhofazasi.

Abstract: In this article, the main rights and obligations of employees and employers provided for in the newly revised Labor Code, mechanisms related to their implementation, labor relations in a new interpretation, guarantees given separately to women and persons busy with family duties, issues of direct liability for delayed wages, labor legislation in the field of small business and sole entrepreneurship are discussed in detail.

Key words: Labor law, employee, employer, employer's financial responsibility, unified national labor system, certain categories of employees, work, labor protection.

Аннотация: В данной статье рассмотрены основные права и обязанности работников и работодателей, предусмотренные в новой редакции Трудового кодекса, механизмы, связанные с их реализацией, трудовые отношения в новой интерпретации, гарантии, данные отдельно женщинам и лицам, занятым семейными обязанностями, вопросы подробно рассмотрены вопросы прямой ответственности за задержку заработной платы, трудовое законодательство в сфере малого бизнеса и индивидуального предпринимательства.

Ключевые слова: Трудовое право, работник, работодатель, материальная ответственность работодателя, единая национальная система труда, отдельные категории работников, работа, охрана труда.

O’zbekiston Respublikasida 2023-yil 30-apreldan boshlab yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi kuchga kiradi. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi avvalgisidan tubdan

farq qiladi. Unda mehnat munosabatlariga, mehnat bozorida barcha ishtirokchilarning huquq va majburiyatlariga, xususan, ayollar hamda oilaviy vazifalarini bajarish bilan mashg'ul bo'lgan shaxslarga alohida qo'shimcha kafolatlar berilmoqda.

Davlatimiz rahbari 2022-yilgi Oliy Majlisga va o'z xalqiga murojaatnomasida "Mamlakatimiz taraqqiyotini yangi pog'onaga olib chiqish uchun boshqaruv ham, qonunchilik ham, jamiyatimiz ham o'zgarishi kerakligi, bundan keyin, avval inson, keyin jamiyat va davlat degan g'oya hayotimizdan chuqur o'rin egalashi" ni ta'kidlagan edi. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi ham mohiyatan ana shu maqsadlarga xizmat qiladi.

Mutaxassislarning ta'kidlashicha, 1995-yilda qabul qilingan eski Mehnat kodeksi bugungi kun talablariga, zamonaviy voqeliklarga mos kelmay qolgan edi. Eski hujjatga nisbatan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi endilikda moddalar soni bo'yicha ham, keng qamrovliligi bo'yicha ham, umuman hajmi bo'yicha ham ikki barobar katta va u yangi tushunchalar, normalar bilan boyitildi. Tarkibiy jihatdan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi 2 qism, 7 bo'lim, 34 bob va 581 moddadan iborat. Ushbu kodeksing hajmiga ko'ra kengayishi xodim va ish beruvchilarning mehnat munosabatlaridagi imkoniyatlarining yanada kengayishidan dalolat beradi.

Mehnat bozorida ishtirokchilarning asosiy huquq va majburiyatlarini yanada mustahkamlashga qaratilgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi O'zbekiston respublikasi Prezidentining 2019-yil 17-yanvardagi PF -5635-sonli farmoni bilan tasdiqlangan "2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha harakatlar strategiyasi" ni "Faol investitsiyalar va ijtimoiy rivojlanish yili" da amalga oshirishga oid davlat dasturining 135-bandiga asosan ishlab chiqildi. Qolaversa, yangi Mehnat kodeksini ishlab chiqarish jarayonida:

- 10 dan ortiq xalqaro tashkilotlar ishtirok etdi;
- 94 ta xalqaro mehnat konvensiyalari va 63 ta davlat tajribasi o'rganildi;
- Xalqaro tashkilotlarning mutaxassislari, ish beruvchilar, kasaba uyushmalari, jamoatchilik va tadbirkorlik subyektlarining vakillari ishtirokida 80 ga yaqin seminar, tadbir, xalqaro konferensiyalar o'tkazildi;
- O'zbekiston Respublikasining normativ-huquqiy hujjatlarini muhokama qilish portalida 3 marta jamoatchilik muhokamasi o'tkazildi, fuqarolar tomonidan 93 ta takliflar berildi.

Ushbu kodeksning eng ko'zga tashlangan nuqtalaridan biri ayrim toifadagi xodimlarning mehnatini tartibga solish bilan bog'liqdir. Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari quyidagi mezonlar bo'yicha tasniflanadi:

- Mehnat munosabatlarining subyektlari (ayollar, oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslar, nogironligi bo'lgan shaxslar, voyaga yetmaganlar) bo'yicha;
- Mehnat faoliyatining sohalari, tarmoqlari va turlari (pedagoglar va tibbiyot xodimlari, transport xodimlari va boshqalar) bo'yicha;
- Mehnat sharoitlarining og'irligiga va zararliligiga qarab;
- Tabiiy-iqlim sharoitlariga qarab;
- Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarining xususiyatlari bo'yicha.

Yana bir e'tiborga molik jihatlaridan biri yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi 403-moddasida belgilanganidek homilador ayollarga antenatal(tug'ruqqacha) parvarishlash uchun qo'shimcha bo'sh kunlar berilishidir:

“ Ish beruvchi homilador ayollarga birlamchi tibbiy-sanitariya yordami muassasalarida antenatal parvarishlash uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda qo'shimcha bo'sh kunlar berishi shart.

Homilador ayollarni antenatal parvarishlash tartibi va muddatlari O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi. “

Insonparvarlik xislatlari ustunlik qilgan ushbu kodeksda shu va shunga o'xshash moddalarning kiritilishi odamlarning o'z mutaxassisliklari bo'yicha ishlashi, ish joylarini kamroq o'zgartirishi va shu orqali korxonalar uchun inson kapitalini yaratishga qaratilgan. Bunga qo'shimcha ravishda kodeksda ishdan bo'shatish nafaqasini oshirish va ish stajiga qarab qo'shimcha ta'til kunlarini belgilash ko'zda tutilgan.

Shuningdek,kodeksga ish haqining kechiktirilishi uchun bevosita javobgarlik masalalarini kiritishga ham qaror qilindi: “Kechiktirdingmi-buning uchun alohida to'la!”. Bu nafaqat ish beruvchi o'rtasida ,balki ish beruvchi bilan bog'liq bo'lmagan holatlar uchun ham tadbiriq etiladi, ya'ni agar ish beruvchi ish haqi kechikishida aybdor bo'lmasa, kechiktirilishiga bank sababchi bo'lib qolsa ,u holda kompaniya sudga da'vo qo'zg'atish orqali bankdan mablag'larini qaytarib olishi mumkin. Rasmiy e'lon qilingan kundan e'tiboran 6 oy o'tgach kuchga kiradigan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksimiz aholi, ayniqsa, ijtimoiy ehtiyojmand toifalarni ishga joylashtirish bo'yicha qo'shimcha kafolatlar belgilangani bilan ahamiyatlidir.

Prezidentimiz 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 kodeksidan kutilayotgan natijalar:

- kichik biznes subyektlari yakka tartibdagi tadbirkorlarda band 2,4 mln aholining mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari belgilnadi;
- 6,1 mln rasmiy band aholining mehnat huquqlarini tartibga solishdagi bo'shliqlar va qarama-qarshiliklar bartaraf etiladi;
- mehnat qonunchiligi va mehnat muhofazasi bo'yicha murojaatlar 10-15 foizga kamayib boradi;
- 1 mln mavsumiy ish bilan band bo'lganlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlash imkoniyati yaratiladi;
- mehnat munosabatlarida korrupsiya xavfi kamayadi, “yagona milliy mehnat tizimi” raqamlashtiriladi;
- yiliga 500 ming qo'shimcha ravishda fuqarolar bandligi ta'minlanadi;
- yiliga davlat byudjetiga qo'shimcha 14 mlrd so'm pul mablag' tushadi;
- “gender neytrallik” tamoyili ta'minlanadi, jamoat nazorati o'rnatiladi.

Yangi tahrirdagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar va ular bilan bevosita bog'liq ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solishning asosiy prinsiplari etib quyidagilar belgilanadi:

- Mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni ta'qiqlash;
- Mehnat erkinligi va majburiy mehnatni ta'qiqlash;
- Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik;
- Mehnat huquqlari ta'minlanishining va mehnat majburiyatlari bajarilishining kafolatlanganligi;
- Xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo'l qo'yilmasligi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi qabul qilinishi bozor iqtisodiyoti talablarini hisobga olgan holda, xodimlar va ish beruvchilar manfaatlari muvozanatini ta'minlash, kichik biznes va yakka tadbirkorlik sohasidagi mehnat qonunchiligini tadbqiq etishni soddalashtirish, shuningdek, mazkur sohalarda yollanib ishlovchilar mehnatini huquqiy tartibga solish xususiyatlarini hisobga olish, mehnat kodeksi qoidalarini xalqaro huquq normalari shu jumladan, O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalarga moslashtirishga xizmat qilishi ta'kidlanmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi
3. O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari milliy bazasi- lex.uz
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 17-yanvardagi PF-5635-sonli farmoni bilan tasdiqlangan "2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha harakatlar strategiyasi"