

MAMLAKATIMIZ MEHNAT QONUNCHILIGIDAGI O'ZGARISHLAR

Xudayberganov Nodirbek Otajonovich
Xorazm viloyati yuridik texnikumi
axborot texnologiyalari va o'qitishning texnik vositalari bo'limi yetakchi mutaxassisi.

Shamshadinova Zulfiya Azadovna
Xorazm viloyati yuridik
texnikumi Monitoring va ichki nazorat bo'limi boshlig'i.

Annotatsiya. Mazkur maqolada 2022-yilning 28-oktyabr kuni qabul qilingan yangi tahrirdagi mehnat kodeksi, uning tuzilishi, shuningdek, kodeksga asosan mehnat qonunchiligiga kiritilgan o'zgarishlar haqida so'z yuritiladi.

Kalit so'zlar: mehnat, kodeks, o'zgarishlar, xodim, qonun.

Ish, mehnat har bir inson hayotining ajralmas qismiga aylanib qolgan. Hayotimizning ko'p qismi ish, mehnat bilan o'tadi. Shunday ekan, ish jarayonida xodimlarning huquq va erkinliklarini ta'minlash, ularning mehnat qilish, kasb tanlash, adolatli va xavfsiz sharoitlarida ishlash hamda ishsizlikdan himoyalanihga bo'lgan huquqlari davlat tomonidan kafolatlanmog'i lozim. Zero, Prezident Sh.Mirziyoyev tomonidan ilgari surilayotgan "Inson qadri" g'oyasi zamirida har bir fuqaroning tinch va xavfsiz hayot kechirishi uchun uning fundamental huquq va erkinliklarini ta'minlash nazarda tutilmoqda. Barchamizga yaxshi ma'lumki, 2022-yilning 28-oktyabr kuni davlat rahbari tomonidan «O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida»gi qonun [imzolandi](#). Shuni qayd etish kerakki, ushbu kodeksni ishlab chiqish haqidagi ustuvor vazifalar bir necha yil oldin, aniqrog'i, 2017 yil 7 fevralda qabul qilingan Harakatlar strategiyasida belgilangan edi. Oradan olti yilga yaqin vaqt o'tib, ushbu kodeks qabul qilindi. Qonun rasmiy e'lon qilingan kundan e'tiboran 6 oy o'tgach kuchga kiradi.

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 belgilaydi. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining maqsadi xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining mutanosibligini ta'minlash va uyg'unlashtirish asosida individual mehnat va u bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarini tartibga solishdan iborat.

Tarkibiy jihatdan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi **2 qism, 7 bo'lim, 34 bob va 581 moddadan** iborat. Umumiy qism mehnat huquqining barcha institutlari uchun fundamental ahamiyatga ega bo'lgan masalalarga bag'ishlangan bo'lib, to'qqiz bobdan iborat ikkita bo'limni birlashtiradi. Maxsus qism mehnat huquqining alohida institutlariga bag'ishlangan va quyidagi bo'limlarni o'z ichiga oladi: individual mehnat munosabatlari; xodimlarni kasbiy tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish; ayrim toifadagi xodimlarning mehnatini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari; xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish. Mehnat nizolarini ko'rib chiqish.

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

- mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash;

- mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash;
- mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik;
- mehnat huquqlari ta'minlanishining va mehnat majburiyatlari bajarilishining kafolatlanganligi;
- xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo'l qo'yilmasligi.

Xususan, mehnat erkinligi har kimning mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlarini tasarruf etish, ularni qonun bilan taqiqlanmagan har qanday shaklda amalga oshirish, mashg'ulot turini, kasbni va mutaxassislikni, ish joyini hamda mehnat sharoitlarini erkin tanlash huquqini anglatadi.

Shuningdek, davlat aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirish bo'yicha qo'shimcha kafolatlarni ta'minlaydi.

Mazkur toifaga quyidagilar kiradi:

- 14 yoshga to'lmagan bolalari, nogironligi bo'lgan bolalari bor yolg'iz ota-ona, shuningdek ko'p bolali oilalardagi ota-onalar;
- umumiy o'rta va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarini, kasb-hunar maktablari va kollejlari hamda texnikumlarini tamomlab, kasbga ega bo'lgan yoshlar;
- «Mehribonlik» uylarining bitiruvchilari, shuningdek oliy ta'lim tashkilotlarining davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan bitiruvchilari;
- Mudofaa, Ichki ishlar, Favqulodda vaziyatlar vazirliklari, Milliy gvardiya, Davlat xavfsizlik xizmati qo'shinlaridagi muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslar;
- nogironligi bo'lgan shaxslar;
- pensiyaoldi yoshidagi shaxslar (qonunda belgilangan pensiya yoshiga qadar ikki yil oldin);
- jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan shaxslar yoki sudning qaroriga ko'ra o'ziga nisbatan tibbiy yo'sindagi majburlov choralari qo'llanilgan shaxslar;
- odam savdosidan jabrlanganlar.

Xo'sh, yangi Mehnat kodeksi inson huquqlari sohasidagi qaysi kafolatlarni ta'minlashni va'da qiladi, unda qanday yangi normalar nazarda tutilmoqda, qonunni amaliyotga joriy etish orqali nimalarga erishish mumkin? Birinchidan, xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini himoya qilish tartibi joriy etildi. Mehnatga oid munosabatlar sababli ish beruvchiga taqdim etilgan, xodimning, shuningdek, uning oila a'zolarining hayotidagi faktlar, voqealar va holatlar to'g'risidagi shaxsga doir ma'lumotlar himoyasi kafolatlanmoqda. Bunda xodimning tug'ilgan vaqti, tugatgan ta'lim muassasasi, ishlagan tashkilotlari, telefon raqami, uylanganligi yoki turmushga chiqqanligi, sog'ligi holati, qarindosh-urug'lari va shu kabi boshqa faktlar ish beruvchi tomonidan uchinchi shaxslarga qonunga zid tarzda taqdim etilishi mumkin emas. Ikkinchidan, xodimlarning yillik asosiy ta'tili muddatining davomiyligi ko'paytirilib, xalqaro standartlarga muvofiqlashtirildi. Ya'ni yangi tartibga binoan, yillik asosiy mehnat ta'tili davomiyligining eng kam muddati yigirma bir kalendar kuni etib belgilandi va xalqaro standartga muvofiqlashtirildi. Uchinchidan, dam olish kuni bayram kuniga to'g'ri kelgan taqdirda, u keyingi ish kuniga ko'chiriladi. Shuningdek, yangi tahrirdagi mehnat kodeksiga binoan ayollarga homilani antenatal (tug'ruqqacha) parvarishlash uchun qo'shimcha bo'sh kunlar berilmoqda, masofadan turib **ishlash** tartibi qonunlashtirildi, uy ishchilarining mehnati huquqiy jihatdan tartibga solindi, xodimlarning o'z huquqlarini o'zi himoya qilish tartibi aniqlashtirildi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Shavkat Mirziyoyevning 2022-yil 28-oktyabrdagi «O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida»gi qonuni.
2. O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari milliy bazasi. Lex.uz