O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MAJBURIY MEHNATNI HAMDA MEHNAT SOHASIDA KAMSITISHNING TAQIQLANISHINING HUQUQIY ASOSLARI UZRA ILMIY-AMALIY TAHLIL

Abdulla Qodiriy nomidagi
Jizzax davlat pedagogika Universiteti
Ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi
Milliy g'oya ma'naviyat asoslari va huquq ta'limi yonalishi
2-kurs 321.21 guruh talabasi Arslonova Aziza Jamshid qizining
Huquq sohalari fanidan mustaqil ta'lim topshirig'i
Topshiriq:Aholini ro'yxatga olish mavzusida 4 ta rejadan biriga Maqola yozish

Annotatsiya: Ushbu ilmiy maqolada O‘zbekiston Respublikasining yangilangan Konstitutsiyasi hamda yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi normalari asosida fuqarolarni mehnat sohasida kamsitishning oldini olish hamda majburiy mehnatga barham berishning huquqiy kafolatlari atroflicha tahlil qilingan. Maqolada xalqaro mehnat huquqi normalarining milliy qonunchilikka implementatsiya qilinishi, mehnat munosabatlarida subyektlar tengligini ta’minlash mexanizmlari va ushbu sohadagi fuqarolik-huquqiy hamda ma’muriy-huquqiy javobgarlik masalalari yoritib berilgan.

Kalit so‘zlar: Mehnat huquqi, yangi Konstitutsiya, Mehnat kodeksi, majburiy mehnat, mehnatda kamsitish (diskriminatsiya), teng imkoniyatlar, XMT konvensiyalari, mehnat inspeksiyasi, huquqiy kafolatlar.

KIRISH

Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan tub islohotlarning tub mohiyati va pirovard maqsadi inson, uning hayoti, erkinligi, sha’ni, qadr-qimmati hamda boshqa daxlsiz huquqlarini eng oliy qadriyat deb e’tirof etishdan iboratdir. Xususan, bozor munosabatlari va erkin raqobat tamoyillari jadal rivojlanib borayotgan hozirgi bosqichda insonning eng asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri bo‘lmish mehnat qilish huquqi va uning huquqiy himoyasi dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

O‘zbekiston Respublikasida bandlik va mehnat munosabatlarini tartibga solishda shaxsni majburiy mehnatga jalb etishni taqiqlash hamda mehnat sohasida har qanday ko‘rinishdagi kamsitishlarning oldini olish inson huquqlarini himoya qilishning ustuvor yo‘nalishlaridan biridir. Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi ushbu yo‘nalishda prinsipial jihatdan mutlaqo yangi huquqiy poydevor va tizimli kafolatlarni yaratib berdi.

Ushbu maqolaning maqsadi — majburiy mehnat va mehnat munosabatlaridagi kamsitishlarni taqiqlashga oid milliy qonunchilik normalarini konstitutsiyaviy-huquqiy hamda mehnat-huquqiy jihatdan ilmiy tahlil qilish, ularning amaliyotda qo‘llanish mexanizmlari hamda samaradorligini baholashdan iborat.

1. MEHNAT SOHASIDAGI KONSTITUTSIYAVIY KAFOLATLAR VA TENG HUQUQLILIK TAMOYILI

Davlat va jamiyat hayotining barcha jabhalarida inson huquq va erkinliklarini ta’minlashning Bosh qomusi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasidir.

Yangilangan Konstitutsiyamizning 42-moddasiga muvofiq:

"Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gipiyena talablariga javob beradigan maqbul mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to‘lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo‘lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanish huquqiga ega."

Ushbu konstitutsiyaviy norma mehnat sohasidagi munosabatlarning asosiy yo‘nalishlarini belgilab beradi. Birinchidan, bu har bir fuqaroning o‘z mehnat qobiliyatidan erkin foydalanish, kasb turini majburlovsiz tanlash huquqini ta’minlaydi. Ikkinchidan, mehnatga haq to‘lashda har qanday kamsitishni, masalan, jinsi, irqi yoki diniy e’tiqodidan qat’i nazar bir xil mehnati uchun turlicha haq to‘lash amaliyotini taqiqlaydi.

Bundan tashqari, Konstitutsiyaning 19-moddasida barcha fuqarolar bir xil huquq va erkinliklarga ega bo‘lib, jinsi, irqi, millati, tili, dini, ijtimoiy kelib chiqishi, e’tiqodi, shaxsi va ijtimoiy mavqeyidan qat’i nazar, qonun oldida tengligi belgilangan. Mehnat huquqi nuqtai nazaridan ushbu prinsip ish beruvchi va xodim o‘rtasida subyektiv omillarga tayangan tengsizlikka yo‘l qo‘yilmasligini kafolatlaydi.

2. MEHNAT SOHASIDA KAMSITISH (DISKRIMINATSIYA)NING TAQIQLANISHI VA UNING MEHNAT KODEKSIDAGI IFODASI

O‘zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarini bozor iqtisodiyoti talablariga hamda xalqaro standartlarga moslashtirishda muhim qadam bo‘ldi. Mehnat kodeksining 4-moddasida mehnat huquqining asosiy tamoyillari keltirilgan bo‘lib, ulardan biri — mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishning taqiqlanishidir.

Mehnat kodeksining 5-moddasi ushbu tamoyilning huquqiy mazmunini atayin atroflicha ochib beradi. Qonunga ko‘ra:

Har kim mehnat huquqlarini amalga oshirishda teng imkoniyatlarga ega.

Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy va mulkiy kelib chiqishi, xizmat mavqeyi, yashash joyi, dinga munosabati, e’tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning amaliy fazilatlari hamda ularning mehnat natijalari bilan bog‘liq bo‘lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnat va mashg‘ulotlar sohasida qandaydir cheklovlar belgilash yoki afzalliklar berish — kamsitish (diskriminatsiya) deb hisoblanadi.

Huquqiy tahlil shuni ko‘rsatadiki, Mehnat kodeksi ish beruvchining subyektiv qarorlar qabul qilish vakolatini cheklaydi. Masalan, ishga qabul qilish rad etilganda yoki xodimni lavozimdan yuqorilatishda ish beruvchi faqat va faqat nomzodning:

Kasbiy tayyorgarligi hamda malakasiga;

Ma’lumoti va ish tajribasiga;

Ishchanlik va amaliy fazilatlariga tayanishi shart.

Shu bilan birga, Mehnat kodeksining 5-moddasi 3-qismida mehnat sohasida kamsitish deb hisoblanmaydigan holatlar ham aniq chegaralab qo‘yilgan. Masalan, mehnatning muayyan turiga has bo‘lgan talablar (masalan, yuqori jismoniy zo‘riqish talab etiladigan yoki muayyan ilmiy malakani talab qiladigan ishlar), shuningdek, davlat tomonidan alohida ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar (homilador ayollar, voyaga etmaganlar, nogironligi bo‘lgan shaxslar) uchun belgilangan alohida g‘amxo‘rlik va huquqiy imtiyozlar kamsitish deb baholanmaydi.

Biroq, amaliyotda uchraydigan nohaq ishdan bo‘shatish, ishga qabul qilishni asossiz rad etish yoki jinsga qarab maosh miqdorini turlicha belgilash holatlari mehnat qonunchiligini qo‘pol ravishda buzish hisoblanadi. Bunday holatda Mehnat kodeksining 5-moddasi so‘nggi qismiga muvofiq, kamsitishga uchragan shaxs buzilgan huquqlarini tiklash, moddiy hamda ma’naviy zararni qoplash bo‘yicha sudga murojaat qilish huquqiga ega.

3. MAJBURIY MEHNATNI TAQIQLASHNING HUQUQIY MEXANIZMLARI VA XALQARO HUQUQIY STANDARTLAR

Majburiy mehnat — shaxsning erkin va ixtiyoriy roziligisiz, biron-bir jazoni qo‘llash yoki tahdid qilish orqali bajartiriladigan har qanday ish yoki xizmatdir. O‘zbekiston Respublikasi so‘nggi yillarda majburiy mehnatning barcha shakllariga to‘liq barham berish bo‘yicha qat’iy siyosiy va huquqiy irodasini namoyon etdi.

A) Konstitutsiyaviy va milliy qonunchilik asoslari

Yangi Konstitutsiyaning 44-moddasida majburiy mehnatga nisbatan qat’iy taqiq belgilangan:

"Majburiy mehnat taqiqlanadi. Sud qarori bilan tayinlangan jazo binosan, yoki qonunda nazarda tutilgan boshqa holatlardan tashqari har qanday shakldagi majburiy mehnat taqiqlanadi."

Shu bilan birga, Mehnat kodeksining 7-moddasi majburiy mehnatni taqiqlash normasini batafsil va amaliy jihatdan tartibga soladi. Qonunga muvofiq, quyidagi holatlar majburiy mehnat deb e’tirof etiladi hamda ular taqiqlanadi:

Xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi sifatida majburiy mehnatni qo‘llash;

Davlatning iqtisodiy rivojlanish ehtiyojlari uchun mehnat kuchini majburiy jalb etish;

Mehnat intizomini buzganlik uchun jazo tariqasida mehnatga majburlash;

Ish tashlashlarda qatnashganlik uchun jazo chorasi sifatida mehnatga majbur qilish;

Siyosiy, milliy yoki diniy qarashlarni bildirganlik uchun majburiy mehnatni qo‘llash.

Biroq, xalqaro huquq normalariga mos holda Mehnat kodeksi muayyan holatlarni majburiy mehnat deb hisoblamaydi:

Harbiy xizmat to‘g‘risidagi qonunchilik asosida bajariladigan ishlar;

Favqulodda holat yoki kutilmagan kulfatlar (yorqin misol: tabiiy omillar, yong‘inlar, epidemiyalar) yuz berganda aholining hayoti va xavfsizligini saqlash uchun bajariladigan ishlar;

Sudning qonuniy kuchga kirgan hukmi bo‘yicha belgilangan jazoni o‘tash tartibida bajariladigan ishlar.

B) Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) konvensiyalarining implementatsiyasi

O‘zbekiston Respublikasi Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) to‘la qonli a’zosi sifatida ushbu tashkilotning qator fundamental hujjatlarini ratifikatsiya qilgan. Jumladan:

29-sonli "Majburiy yoki majburiy mehnat to‘g‘risida"gi Konvensiya;

105-sonli "Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida"gi Konvensiya;

111-sonli "Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitishlar to‘g‘risida"gi Konvensiya.

Ushbu xalqaro shartnomalardagi normalar milliy qonunchiligimizga to‘liq implementatsiya qilindi. O‘zbekistonda paxta yig‘im-terimi va qishloq xo‘jaligi ishlarida, shuningdek, davlat tashkilotlari xodimlarini (o‘qituvchilar, tibbiyot xodimlari va h.k.) ularning xizmat vazifasiga kirmaydigan obodonlashtirish va boshqa jamoat ishlariga majburiy jalb etish amaliyotiga huquqiy jihatdan chek qo‘yildi.

4. MAJBURIY MEHNAT VA KAMSITISH HUKMBURAZLIKLARIGA NISBATAN JAVOBGARLIK CHORALARI

Qonun hujjatlarida taqiqlar o‘z-o‘zidan samarali ishlamaydi, agar ularni buzganlik uchun jazo muqarrarligi ta’minlanmasa. Shu sababli, O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida majburiy mehnat va mehnatda kamsitish holatlariga nisbatan qat’iy ma’muriy va jinoiy javobgarlik belgilangan.

Ma’muriy javobgarlik:

O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksning 51-moddasiga muvofiq, mehnatga qandaydir shaklda majburlash — fuqarolarga va mansabdor shaxslarga bazaviy hisoblash miqdorining (BHM) 50 baravaridan 100 baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi. Agar ushbu huquqbuzarlik pedagog xodimlarga nisbatan sodir etilsa, jarima miqdori yanada ortadi.

Jinoiy javobgarlik:

O‘zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 148-2-moddasida majburiy mehnatga yo‘l qo‘yganlik uchun jinoiy javobgarlik belgilangan. Xususan, ma’muriy jazo qo‘llanilganidan keyin takroran majburiy mehnatga jalb etish holati sodir etilsa, bu jinoiy javobgarlikni keltirib chiqaradi hamda bazaviy hisoblash miqdorining 100 baravaridan 150 baravarigacha jarima, muayyan huquqdan mahrum qilish yoki 2 yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanishga sabab bo‘ladi.

Ushbu huquqiy choralar mamlakatimizda mehnat huquqlarining buzilishiga nisbatan "murosasizlik" (zero tolerance) muhitini shakllantirishga xizmat qilmoqda.

XULOSA VA TAKLIFLAR

O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatni hamda mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash masalasi shunchaki qonuniy norma bo‘lib qolmasdan, inson huquqlarini ta’minlash va bozor iqtisodiyoti sharoitida munosib mehnat muhitini yaratishning poydevori hisoblanadi. Yangilangan Konstitutsiya hamda yangi Mehnat kodeksi ushbu munosabatlarni tartibga solishda xalqaro standartlarga to‘liq mos keladigan mustahkam huquqiy bazani yaratib berdi.

Amalga oshirilgan islohotlarni yanada takomillashtirish hamda mehnat sohasidagi huquqbuzarliklarning oldini olish uchun quyidagi ilmiy-amaliy takliflarni ilgari surish mumkin:

Huquqiy targ‘ibot va savodxonlikni oshirish: Ish beruvchilar va xodimlarning mehnat huquqlari bo‘yicha savodxonligini oshirish, xususan, yangi Mehnat kodeksining kamsitish va majburiy mehnatga oid moddalari bo‘yicha tushuntirish ishlarini muntazam olib borish.

Jamoatchilik va inspeksiya nazoratini kuchaytirish: Davlat mehnat inspeksiyasi hamda Kasaba uyushmalarining joylardagi monitoring faoliyatini raqamlashtirish va shaffofligini ta’minlash.

Ishga qabul qilishda tenglikni ta’minlash: Xususiy va davlat sektorida ishga qabul qilish jarayonlarida inson omili hamda diskriminatsion talablarni kamaytirish uchun ko‘r-ko‘rona (blind recruitment) saralash va anonim rezyumelar tizimini amaliyotga kengroq joriy etish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – Toshkent: "O‘zbekiston", 2023-yil (yangilangan tahrir).

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: "Adolat", 2023-yil.

O‘zbekiston Respublikasining Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksi. – Toshkent: "Adolat", 2023-yil.

O‘zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi. – Toshkent: "Adolat", 2023-yil.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Majburiy mehnat to‘g‘risida"gi 29-sonli Konvensiyasi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitishlar to‘g‘risida"gi 111-sonli Konvensiyasi.

G‘asipov M.K. va boshqalar. Mehnat huquqi: Darslik. – Toshkent: TDYU nashriyoti, 2022.