

THE CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN IS A GUARANTEE OF THE IMPLEMENTATION OF LABOR RIGHTS

Burkhankhodjaeva Khurshida Vakhdatovna,
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
Tashkent State Law University, e-mail: xurshida 1957@gmail.com.
(Republic of Uzbekistan, Department of Labor Law)

Annotation—

The whole world, including Uzbekistan, is currently facing a difficult situation in the field of labor relations in the context of a pandemic. This requires a revision of existing labor legislation, and in some respects the introduction of new rules on a theoretical basis. It is necessary to protect the constitutional rights of people to work in the context of a pandemic, to provide them with a minimum wage for their work in the country, to strengthen their social protection.

Keywords - labor, law, pandemic, remote labor, employment contract, employee, protection, guarantee.

I. КИРИШ

Бутун ер юзида, жумладан Ўзбекистонда бугунги кунда пандемия шароитида меҳнат муносабатлари соҳасида мураккаб вазиятларга дуч келинмоқда. Бу эса амалдаги меҳнат қонунчилиги нормаларини қайта кўриб чиқишни, айрим жиҳатлари бўйича эса янги нормаларни назарий жиҳатдан асослаган ҳолда киритишни тақозо қилади. Айнан пандемия шароитида инсоннинг меҳнатга бўлган конституцион ҳуқуқларини сақлаш, қилган меҳнатлари учун республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи билан таъминланиши, уларнинг ижтимоий ҳимоясини кучайтириш зарурияти вужудга келмоқда.

Бу борада Ш.Исмоилов, "Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилиш механизмларини такомиллаштириш учун давлат органларининг хусусиятлари зарурлиги"ни [1], М.Рахимов эса "бу муаммоларни давлат, иш берувчилар ва ишчилар ўртасидаги мувозанатни сақлаш орқали ҳал қилиши..." [2], лозим деб ҳисоблайди. М.Каримжоновнинг таъкидлашича: пандемия шароитида 14 ёшгача фарзанди бор шахслар билан тузилган меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишини таъқиқлаб қўйилиши керак" [3]-деган ғоя илгари сурилган.

II. МАТЕРИАЛ ВА МЕТОДЛАР

Мазкур мақолани ёритиш давомида қиёсий, тизимли, таҳлилий, мантикий, социологик, қонунчилик ва илмий манбаларни комплекс ўрганиш каби усуллардан фойдаланилди.

III. МУҲОКАМА ВА НАТИЖАЛАР

Кўплаб халқаро ташкилотларнинг, хусусан Халқаро Меҳнат ташкилотининг тўлақонли аъзоси сифатида Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг преамбула қисмида халқаро ҳуқуқнинг умум эътироф этилган нормаларининг устунлиги тан олинганлиги белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг 23-моддасида белгиланган “Ҳар бир инсон меҳнат қилиш, ишни эркин танлаш, адолатли ва қулай иш шaroитига эга бўлиш ва ишсизликдан ҳимоя қилиниш ҳуқуқига эга”лиги Асосий қонунимизнинг 37-моддасида ўз ифодасини топган. Шунингдек мазкур халқаро норма амалдаги Меҳнат кодекси, “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги, Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида” ги, “Ногиронларни ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунларда шунингдек ҳукумат, вазирлик ва идораларнинг норматив ҳужжатларида ўзининг аксини топди.

Аммо ҳозирги пандемия ва карантин шароитида ходимларнинг меҳнатга бўлган ҳуқуқлари, уларнинг ижтимоий ҳимояси ва у билан боғлиқ муаммоларга Ўзбекистон Республикаси биринчи маротаба дуч келганлиги алоҳида эътиборга молик. Шу нуқтаи назардан фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш, кафолатлаш ва ҳимоя қилиш масалаларини таҳлил қилишни тақозо қилади. Айнан пандемия шароитида рўй бераётган иқтисодий ва бошқа ўзгаришлар меҳнат муносабатларига ҳам ўз таъсирини ўтказаятганлиги, яъни меҳнат ҳуқуқларини таъминланишининг заифлашиш тенденциясининг кучайиб бориши кузатилади.

Меҳнат қонунчилигидаги нормаларнинг аксарияти меҳнат муносабатларининг ҳимоясини таъминлашда бугунги кун талабларига тўлиқ жавоб бера олмайди. Чунки уларнинг баъзилари эскирган, янги вужудга келаятган меҳнат муносабатларига зид, айримлари эса ишончли ҳимоя механизми билан таъминланмаган. Натижада фуқароларнинг меҳнат муносабатларидаги ҳуқуқлари мунтазам равишда бузилаётган ҳолатлари мавжуд эканлигини кўриш мумкин.

Айниқса (COVID-19) пандемия шароитида иш берувчи мамлакатда эълон қилинган карантин шароитида ўз ходимлари билан меҳнат муносабатларини қандай ташкиллаштиради, меҳнат шартномаларига ўзгартиришлар киритиши лозимми, уларга қандай ҳужжатларни асос қилиб меҳнат муносабатида асос қилиб кўрсатади?

Агар иш берувчи мазкур шароитда короновирус инфекциясининг тарқалишига қарши курашиш мақсадида барча ходимларини ёхуд уларнинг бир қисмини масофавий меҳнат шаклига ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилса, масофавий иш шаклига ўтган ходимлар билан бўладиган муносабатларга меҳнат қонунчилиги тадбиқ этиладими, уларнинг фаолиятини ҳуқуқий жиҳатларини таъминловчи қандай норматив

хужжатлардан фойдаланиши лозим ?- деган саволлар кўпгина иш берувчиларни қийин аҳволга солиб қўйди.

Мана шу вақтда Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан 2020 йил 19 мартда ПФ-5969 сонли «Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармонида Ўзбекистон Республикаси Бош вазири бошчилигида Инқирозга қарши курашиш республика комиссияси тузилди. Инқирозга қарши курашиш республика комиссиясининг асосий вазифалари этиб, коронавирус инфекцияси тарқалишига қарши курашиш ва бошқа глобал хавф-хатарлар даврида иқтисодий тармоқлари ва соҳаларининг узлуксиз ишлашини таъминлаш, аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича юзага келадиган муаммоли масалаларни тезкорлик билан ҳал қилиш ва қўшимча чора-тадбирлар ишлаб чиқиш, деб белгиланди.

Меҳнат инсон ҳаётининг ажралмас қисми бўлиб, унинг моддий аҳолини, жамиятдаги мавқеини ва кўп жиҳатдан инсон кадр қимматини шахс сифатида белгилайди. Шунинг учун короновирус инфекциясининг тарқалишини олдини олишга қаратилган чекловларни жорий этиш барча иш жараёнларида, шу жумладан иш берувчининг ходимлар билан меҳнат муносабатларида ҳам акс этади.

Айни шунинг учун ҳам ушбу даврда Ўзбекистон Республикаси Президенти фаолиятининг диққат марказида короновирус пандемиясининг салбий таъсирини ва иқтисодий соҳасидаги глобал инқироз ҳодисаларини камайтиришга қаратилди.

Республика ҳукуматининг қарорига мувофиқ 2020 йил 23 мартдан бошлаб, мулкчилик шаклларида қатъий назар Тошкент шаҳридаги барча корхона ва муассасалар ходимларини қонунга мувофиқ равишда меҳнат таътилига ёхуд иш ҳаққи сақланмаган ҳолда таътилга чиқиши, аксарият кўпчиликни масофавий иш режимига ўтказиш имконияти берилди. Шу ўринда таъкидлаш жоизки, иш ҳаққи сақланмаган ҳолдаги таътил фақат ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризасида берилади.

Ходимларни масофавий иш режимига ўтказишда иш берувчи ишлаб чиқариш имкониятларини ҳисобга олган ҳолда амалга ошириши лозим, яъни маълум бир турдаги ишларни масофадан туриб бажарилиши учун ресурсларнинг мавжудлигига ишонч ҳосил қилиши лозим ёки иш берувчи томонидан ходимга зарур бўлган техника, материаллари билан таъминланиши лозим.

Агар иш берувчи карантин шароитида ходим билан меҳнат муносабатларининг масофавий иш шароитига ўтиш режимини танлайдиган бўлса, у ҳолда иш берувчи ва ходим ўртасидаги тузилган меҳнат шартномасига ўзгаришлар киритишлари лозим. Хусусан, ишнинг янги шакли (масофавий иш) ва унинг муддати, меҳнат функциялари, иш вақти режими ва дам олиш вақти, иш ҳақи миқдори, хизмат хужжатларини алмашиш тартиби, ходимни ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши учун зарур бўлган

воситалар билан таъминланиш тартиби, ходим меҳнат функцияларини бажариши учун шахсий мол-мулкдан фойдаланган тақдирда кетган харажатларни қоплаш учун бериладиган компенсация миқдори (электр энергияси, компьютер, интернетдан ва бошқалардан фойдаланганлик учун), ходимга хавфсиз меҳнат шароитининг яратилиши ва меҳнатини муҳфаза қилиш тартиби, иш берувчининг масофадан туриб иш вақтида ходимни назорат қилиш қоидалари ва шакллари ҳамда бошқалар.

Шуни қайд этиш жоизки, амалдаги меҳнат кодексида карантин вақтида меҳнат муносабатларини тўхтатиб туриш еки масофавий иш режимига ўтиш тартиб қоидалари назарда тутилган эмас.

Шунингдек чет эл фуқароларини ишга жойлаштириш учун меҳнат рухсатномаларини олиш борасида ҳам ҳеч қандай нормалар белгиланмаган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 25 мартдаги “Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучини жалб қилиш ва ундан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш тўғрисида”ги 244-сонли қарорига мувофиқ Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолияти ҳуқуқини тасдиқлаш учун аризага илова қилинган ҳужжатлар рўйхатида Ўзбекистон Республикаси тиббиёт муассасалари томонидан берилган OIV инфекцияси йўқлиги тўғрисидаги гувоҳнома киритилган.

Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига асосан йиллик меҳнат таътили ёки ҳақ тўланмайдиган таътил ходимнинг аризасига мувофиқ берилади.

Аммо каранавирус инфекцияси тарқалган ҳозирги шароитда иш берувчи ходимга таътил олиш тўғрисида таклиф билан чиқиши мумкин. Аммо ходимни езма аризси бўлмаган тақдирда уни таътилга жўнатишга ҳаққи йўқ.

Ходим билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг асосларининг рўйхати қатъий белгилаб қўйилган. Карантин шароитида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш фақатгина ходимнинг меҳнат шартномаси бўйича юкланган вазифаларни бажармаганда, ички меҳнат тартиби қоидаларига риоя қилмаганида, штат қисқартирилиши ёхуд корхона тугатилган ҳоллардагина йўл қўйилади. Штат қисқартирилганда ёхуд корхона тугатилган тақдирда иш берувчи ходимни қонунда белгиланган муддатларда огоҳлантириши ва компенсация тўловларини тўлаб бериши шарт.

Карантин билан боғлиқ вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотганлик учун тўланадиган нафақанинг миқдори умумий иш стажига, кичик ёшдаги болаларининг сонига ва бошқа ҳолатларига қараб даромадининг 60 фоиздан 100 фоизгача тўланади. Вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотганлик учун нафақанинг минимал миқдори республикада белгиланган иш ҳақининг 35.2% кам бўлмаслиги лозим.

Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 19 мартдаги 5969- сонли Фармонининг 16- бандига мувофиқ, короновирус инфекциясига чалинганликда гумон қилиниб, карантинга қўйилган ота оналарга

(уларнинг ўрнини босувчи васийларига, хомийларига) шунингдек 14 ёшгача бўлган болаларни парвариш қиладиган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100% миқдорида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланади.

Мажбурий карантинда бўлган даврида ёки короновирус инфекциясидан шифохонада даволанганда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси 100% миқдорида тўланади.

COVID-19 га қарши курашга қаратилган бир қанча қонун ҳужжатлари қабул қилинди. Мазкур норматив ҳужжатларга кўра иш берувчилар карантин чора тадбирлари амал қилган даврда ходимларни, айниқса хомиладор аёлларни , кексалар, имконияти чекланган ва сурункали касалларга чалинган шахсларни масофадан туриб ишлаш усулига , мослашувчан иш жадвали ёки уй шароитида ишлашга ўтказишни назарда тутувчи нормаларни белгилади.

Шу ўринда Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирининг “Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида” ги 3228 рақамли 2020 йил 28 мартдаги буйруғи қабул қилинди.

Ушбу низом меҳнат муносабатларининг янги шакллари кўллаш бўйича асосий меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

Шуни таъкидлаш жоизки, ушбу қоида фақат карантин чораларининг амал қилиш муддати давомида янги иш шакллари кўллаш тартибини белгилайди. яъни карантин тугагандан сўнг, меҳнатни тартибга солишнинг олдинги тартибига қайтилиши лозим бўлади.

Иш билан таъминлашнинг янги мазкур шакллари яна бир умумий хусусияти меҳнат шартномасининг ушбу икки тарафи: ходим ҳам, иш берувчи ҳам янги шароитда ишлашга розилик беришга мажбурлигидир.

Ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказиш бошқа ишга ўтказиш ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 96- моддаси талабларига мувофиқ бошқа доимий ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи асосида расмийлаштирилиши лозим. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасига бошқа доимий ишга ўтказиш тўғрисида киритилган ўзгариш буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 88-моддасига кўра, меҳнат шароитидаги ўзгаришлар шартномада белгиланган тартибда амалга оширилади. Шундай қилиб карантин даврида масофавий иш услубига, мослашувчан иш графигига

ёки уйда ишлашга ўтказиш учун меҳнат шартномасига ўзгартириш киритиш, яъни меҳнат шартномасига янги шартларни киритиш ва унинг асосида буйруқ чиқариш талаб этилади.

Иш билан таъминлашнинг юқорида келтирилган барча усуллари даврида ишлаганлик учун таътил графигига мувофиқ йиллик меҳнат таътилини олиш, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини олиш, шунингдек қонун ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқларга эга бўлади. М.Хўжабековнинг таъкидлашича, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳолининг бандлигини таъминлаш бўйича ишлар самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2018 йил 14 июлдаги ПҚ 3586 – сонли қарорида меҳнатни муҳофаза қилиш усуллари ва ногиронларни иш билан таъминлаш тартибини белгилайди. Қарорда назарда тутилган тадбирларнинг амалга оширилиши, шубҳасиз, ногиронларни давлат томонидан қўллаб – қувватлаш, тиббий ижтимоий ёрдам ва иш билан таъминлаш тизимини янада такомиллаштиришга хизмат қилади[4].

Юқоридагилардан келиб чиқиб, М.Рахимовнинг “Иқтисодиётимизнинг жаҳон иқтисодиётига интенсив интеграцияси бозор муносабатларини тартибга солувчи янги самарали институтларни жорий этишни талаб қилади” [5] –деган фикрига қўшилган ҳолда Л.Рахимкулова “Меҳнат бозорининг ривожланиши ўз-ўзидан меҳнат муносабатларида меҳнатга оид келишмовчиликларнинг келиб чиқишига сабаб бўлмоқда. Айниқса, меҳнат шартномасида назарда тутилган шартларни ижро этиш, уни ўзгартириш ёки бекор қилиш иш берувчи ва ходим ўртасида яқка меҳнат низоларини келиб чиқишига олиб келувчи асосий омил бўлиб қолмоқда” [6]- деган фикрни илгари суради.

IV. ХУЛОСА

Бугунги кунда юзага келган пандемия короновирус инфекцияси карантини шароити меҳнат қонунчилигини ислоҳ қилиш лозимлигини, карантин шароитида ходимларни янги масофавий иш режимида ўтказиш, мослашувчан иш графигига ва уй шароитида ишлаш усулларида ўтказишнинг тартиб таомилларини, ходимларнинг бундай шароитда меҳнат ҳуқуқлари кафолотларини таъминланишини, айниқса хусусий сектор, “...кичик тадбиркорлик субъектларининг меҳнат муносабатларини тартибга солиш Меҳнат кодексида ўз ифодасини топиши лозим” [7] .

Фойдаланилган адабиётлар

[1]Ismailov, Sh.A. (2018) "Problems of legal regulation of differentiation in the labor sphere," Review of law sciences: Vol. 2 : Iss. 1 , Article 14. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol2/iss1/14

- [2]Raximov, M.A. (2018) "New institution: resolving labour disputes through mediation," Review of law sciences: Vol. 3 : Iss. 1 , Article 11. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol3/iss1/11
- [3]Karimjonov, M.M. (2020) "Peculiarities of application of disciplinary sanctions to individual categories of workers under quarantine," Review of law sciences: Vol. Special, Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-primeneniya-distiplinarnyh-vzyskaniy-v-otnoshenii-otdelnyh-kategoriy-rabotnikov-v-usloviyah-karantina/viewer>
- [4]Khojabekov, M.J. (2020) "Employment rights and privileges of persons with disabilities", TSUL Legal Report International electronic scientific journal, 1(1). Available at: <https://legalreport.tsul.uz/index.php/journal/article/view/12>
- [5]Raximov, M.A. (2018) "New institution: resolving labour disputes through mediation," Review of law sciences: Vol. 3 : Iss. 1 , Article 11. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol3/iss1/11
- [6]Rahimqulova, L.U. (2020) "Subjects of labor disputes," Journal of Law Research: Vol. 8 : Available at: <https://law.tadqiqot.uz/index.php/law/article/view/105/106>
- [7]Burxanxodjayeva, X.V. (2020) "Features of regulation of labor relations in microfirms," Journal of Law Research: Vol. 8: Available at: <https://law.tadqiqot.uz/index.php/law/article/view/144>