



PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF DIFFERENTIATION IN THE LABOR SPHERE

SH.ISMOILOV

Tashkent state University of law, Tashkent, 100047, Uzbekistan

ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО УПОРЯДОЧЕНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА

Ш.ИСМОИЛОВ

Ташкентский государственный юридический университет, Ташкент, 100047, Узбекистан

МЕҲНАТ СОҲАСИДА ДИФФЕРЕНЦИАЛЛИКНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ МУАММОЛАРИ

Ш.ИСМОИЛОВ^а

Тошкент давлат юридик университети, Тошкент, 100047, Ўзбекистон

Аннотация: мазкур мақолада меҳнат соҳасида дифференциаллик масалалари, айрим тоифадаги ходимлар ва улар меҳнатини тартибга солишинг хусусиятлари, Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида дифференциалликка оид нормалар қиёсий таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: дифференциаллик, айрим тоифадаги ходимлар, чеклов, имтиёз, кафолат, меҳнатни тартибга солишинг хусусиятлари, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари.

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы дифференциации в сфере труда отдельных категорий работников и особенности регулирования их труда, а также сравнительный анализ норм дифференциации трудового законодательства Республики Узбекистан.

Ключевые слова: дифференциация, отдельные категории работников, ограничение, льгота, гарантия, особенности регулирования труда, законодательные акты о труде.

Annotation: the article considers the questions of differentiation in the labour sphere, certain categories of employees and regulation peculiarities of their work, and comparative analysis of the differentiation norms of the labour legislation of the Republic of Uzbekistan.

Key words: differentiation, of certain categories of workers, limitation, immunity, guarantee, special procedures for work, the legislation on work.

Мавзунинг долзарблиги

Ривожланган иқтисодиёт, қонун устуворлиги, кучли ижтимоий ҳимоя, фаол фуқаролик жамияти мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотларнинг пировард мақсадлари ҳисобланади. Ўзбекистонда бошланган янги ислохотлар тўлқини эса унинг ўз олдига қўйган мақсад сари қатъий ҳаракат олиб бораётганидан далолат беради. Шу ўринда инсон омили устувор бўлган ва ижтимоий йўналтирилган давлатни тўла-тўқис қуриш вазифаси кенг кўламли ижтимоий ислохотлар ўтказишни талаб этаётганлигини таъкидлаш лозим. Буни Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли “Ўзбекистон Республикасини янада

ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги Фармонида белгиланган вазифалар якқол исботлаб турибди. Хусусан, мазкур Фармон билан тасдиқланган 2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясининг IV бўлими **ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор йўналишларига** бағишланган бўлиб, унда ёшларни иш билан таъминлаш, меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик фаоллигини тўлиқ амалга ошириш учун шароитлар яратиш билан боғлиқ вазифалар кўйилган. Шунингдек, Ҳаракатлар стратегиясининг “Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили”да амалга оширишга оид **Давлат дастурида** “Давлат хизмати тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси қонуни лойиҳаси (16-банд)ни, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига давлат органлари ва ташкилотларида меҳнатга ҳақ тўлаш ва меҳнатни нормалашни тартибга солишчи ўзгартиш ва қўшимчаларни киритишни назарда тутувчи қонун лойиҳаси (17-банд)ни, 2018–2020 йилларда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари фаолияти самарадорлигини янада ошириш ва ривожлантириш Дастури (53-банд)ни, “Меҳнат миграцияси тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси қонуни лойиҳаси (204-банд)ни ишлаб чиқиш ва Жамиятда ҳуқуқий маданиятни юксалтириш Миллий дастури лойиҳаси (92-банд)ни тайёрлаш каби қатор муҳим чора-тадбирларни амалга ошириш белгиланган [1].

Таъкидлаш лозимки, қабул қилиниши Давлат дастурига киритилган қонун лойиҳаларини ишлаб чиқишда меҳнат ҳуқуқининг дифференциаллиги қоидаларидан фойдаланиш улар самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

Меҳнат ҳуқуқида ҳам бошқа ҳуқуқ соҳалари каби ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишда дифференциаллик қоидалари қўлланилади. Дифференциация сўзи французча “differentiation”, латинча “differentia” сўзларидан олинган бўлиб, турли хиллик, фарқлиқ, фарқлаш деган маъноларни билдиради [2]. Дифференциаллик қоидалари моҳиятига кўра “умумий қоидалардан истиснолар”га тўғри келади. Бундай истиснолар оқибатда ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари татбиқ этиладиган айрим тоифадаги ходимлар (давлат хизматчилари, диний ташкилотлар ходимлари, фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органлари ходимлари, педагог ходимлари, тиббиёт ходимлари, транспорт ходимлари, спортчилар, касаначилар, мавсумий ходимлар, масофавий ходимлар ва ҳ.к.)ни вужудга келтиради.

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш хусусиятлари меҳнат ҳуқуқида дифференциаллик қоидалари билан бевосита боғлиқдир. Сўнгги вақтларда меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишда дифференциалликнинг кенгайганлигини кузатишимиз мумкин. Бу, энг аввало, технологияларнинг мураккаблашуви, меҳнат тақсимотининг чуқурлашуви, меҳнат соҳасида ихтисослашувнинг кучайиши, давлат ижтимоий сиёсатининг инсонпарварлашуви, экологик вазиятнинг мураккаблашуви ва бошқа объектив омиллар билан боғлиқ ҳолда вужудга келмоқда. Таъкидлаш лозимки, замонавий шароитларда меҳнат муносабатларида амал қилувчи хилма-хилликни мутлақ ҳолда умумий тусдаги нормалар билан тартибга солиш имкони мавжуд эмас. Мисол учун, субъектив дифференциалликнинг ёрқин намунаси бўлган аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш алоҳида ёндашувни талаб қилади. Ёхуд таълим муассасидаги ва шахтадаги меҳнат шартли фарқларга эга. Зеро, умумий қоидалар универсал, умумхарактерга эга бўлса, алоҳида қоидалар давлат, жамият ва шахс нуқтаи назаридан анча муҳим бўлган ҳамда у ёки бу соҳадаги меҳнатнинг турли жиҳатлари, турли шароитларни ёки бошқа ходимлар тоифаларини ҳисобга олган ҳолда тартибга солишни тақозо қилади [3].

Бироқ меҳнат ҳуқуқида дифференциалликнинг ҳар доим чуқурлашиб бориши ҳақидаги хулоса ҳам нисбийдир. Буни қиёсий ҳуқуқшунос И.Киселевнинг фикрлари тасдиқлайди. Унинг таъкидлашича, меҳнат ҳуқуқида дифференциаллик мураккаб, кўп қиррали ва турлича тушунча ҳисобланади. Ҳарб давлатлари меҳнат ҳуқуқида дифференциаллик корхона ходимлари сонига қараб амал қилади. Одатда кичик корхоналарга бандликни кафолатлаш, касаба уюшмалари, меҳнат жамоаларининг ҳуқуқлари ва ваколатлари, меҳнат муҳофазаси бўйича айрим талаблар қўлланилмайди. Бундай ҳолатни Бельгия, Германия, Франция, Испания қонунчиликларида кўриш мумкин. Уларда меҳнат қонунчилигининг кичик ва ўрта корхоналарнинг хусусиятларига мослашиши кузатилади. Ушбу соҳада Ҳарб давлатларида давом этаётган узоқ муддатли тенденция меҳнат ҳуқуқида дифференциалликни қисқартириш, унинг стандартларини бир хиллаштиришга қаратилган. Мисол учун саноатда ва қишлоқ хўжалигида ёлланма меҳнатни, хусусий ва давлат корхоналарида эса ходимлар меҳнатини тартибга солишчи нормаларни унификациялаш амалга оширилмоқда [4].

Норматив-ҳуқуқий асослари

Меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади. Бундай тартибга солишда биринчи навбатда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси муҳим ўрин эгаллайди. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 14-бобида айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча қафолат ва имтиёзлар мустаҳкамланган. Ушбу боб қоидалари асосан субъектга оид дифференциалликка тааллуқли бўлган ходимлар – аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар, ёшлар, ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга меҳнат ҳуқуқининг турли институтлари бўйича имтиёзлар ва қафолатлар беришни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 18-моддасида давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланиши кўрсатиб ўтилган. Айни вақтда айрим тоифадаги бошқа ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ чекланган қоидалар (ногиронлар, ўриндошлар, корхона раҳбарлари)ни ёки умуман бундай қоидаларнинг мавжуд эмаслигини (мавсумий ишчилар, касаначилар, иш берувчи жисмоний шахсда меҳнат шартномаси асосида ишловчилар, масофавий ходимлар, педагог ходимлар, диний ташкилотлар ходимлари, спортчилар) кўриш мумкин.

Шу ўринда таъкидлаш лозимки, меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилловчи Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексидан ташқари бошқа қонун ҳужжатлари бўйича аҳволни ҳам яхши деб бўлмайди. Хусусан, мавсумий ишларда банд бўлган ходимлар, вахта усулида ишловчи шахслар, жисмоний шахс бўлган иш берувчилар билан меҳнат шартномаси асосида ишлаётган ходимлар, касаначилар, масофавий ходимлар, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар бўлган ходимлар, давлат хизматчилари меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилловчи тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ўзи мавжуд эмас. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг 1997 йил 29 августдаги “Таълим тўғрисида”ги, 1998 йил 1 май янги таҳриридаги “Виждон эркинлиги ва диний ташкилотлар тўғрисида”ги, 2000 йил 14 декабрь янги таҳриридаги “Судлар тўғрисида”ги, 2013 йил 22 апрель янги таҳриридаги “Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари тўғрисида”ги қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомда ушбу тоифадаги ходимларнинг меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари лозим даражада ўз ифодасини топмаган.

Хорижий мамлакатлар тажрибаси

Ижтимоий меҳнат соҳасида янги муносабатлар (масофавий меҳнат, яқка тартибдаги тадбиркорнинг иш берувчи мақомига эга бўлиши, оилавий тадбиркорлик)нинг вужудга келаётганлиги ва айрим тоифадаги ходимлар меҳнатининг ўзига хос хусусиятлари чуқурроқ намоён бўлиб бораётганлиги (давлат хизматчилари, фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органлари ходимлари, диний муассасалар ходимлари, спортчилар ва ижодкор ходимлар) меҳнат ҳуқуқида дифференциаллик билан боғлиқ нормаларни такомиллаштиришни талаб қилмоқда. Зеро, бугунга келиб хориж давлатлари дифференциаллик қоидаларига асосланган айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари меҳнат қонунчилигининг мустақил боби сифатида мустаҳкамланган.

Қиёслаш учун меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари белгиланган айрим тоифадаги ходимлар доирасини МДХ давлатлари мисолида кўриб чиқадиган бўлсак, Украинада 4 та (Украина Меҳнат кодексининг лойиҳаси), Қирғизистонда 19та, Қозоғистонда 13та, Тожикистонда 14та, Озарбайжонда 3та, Россия Федерациясида 24та, Беларусда 15та, Молдовада 15та тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари ушбу давлатларнинг Меҳнат кодексларида алоҳида бобда мустаҳкамланган [5]. Тан олиш керакки, Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилиги ушбу масала бўйича (3та тоифа) МДХ давлатларидан сезиларли равишда ортда қолган.

Ривожланган Ғарб давлатларида меҳнат муносабатларини тартибга солишда ҳам дифференциаллик белгилари қайд этган қонун ҳужжатлари мавжуд. Мисол учун Швейцариянинг 1978 йилги Мажбурият кодекси, Люксембургнинг 1989 йилги Шартномалар тўғрисидаги қонунида бундай нормалар ўз аксини топган[6].

Хулоса

Ҳуқуқшунос олим М.Гасановнинг қайд этишича, собиқ Иттифоқ давлатлари ичида биринчи бўлиб Ўзбекистон ўзининг Меҳнат кодексини 1995 йил 21 декабрда қабул қилган ҳамда у 1996 йил 1 апрелдан кучга кирган. Мазкур Кодекс давлат мулки монополизми билан боғлиқ бир

қатор нормаларга барҳам берган, аввал меҳнат қонунлари Кодексида бўлган кўплаб декларатив қоидаларни инкор этган, меҳнат муносабатларини жамоа шартномавий ва индивидуал шартномавий тартибга солиш имкониятларини сезиларли равишда кенгайтирган, меҳнат соҳасида ижтимоий шерикчиликни ривожлантириш учун ҳуқуқий асосларни яратган, меҳнат бозорининг амал қилиши ва ривожланиши учун комплекс масалаларни ҳал этган, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилишнинг механизмларини такомиллаштирган [7].

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси қабул қилинганлигига 20 йилдан ошди. Ўзбекистоннинг йигирма йил олдинги ва ҳозирги ижтимоий, иқтисодий ва бошқа ҳаёт соҳаларида жиддий ўзгаришлар содир бўлди. Бир сўз билан айтганда, меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишнинг усуллари нисбатан эскирди ва замонавий ҳаёт талабларига тўлиқ жавоб бермай қолди. Аммо Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ушбу ўзгаришларга мос равишда бўшлиқлар тўлдирилмади.

Бироқ шунга қарамасдан, олимлар ва амалиётчилар томонидан бўшлиқларни бартараф этишга қаратилган турли таклиф ва мулоҳазалар билдириб келинмоқда. Хусусан, ҳуқуқшунос олим М.Гасанов Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини “**Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш хусусиятлари**”га бағишланган боб билан тўлдиришни уни такомиллаштириш йўналиши сифатида кўрсатиб ўтади [8]. Мазкур таклиф меҳнат соҳасида дифференциаллик қоидаларини инобатга олган ҳолда айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ кўплаб бўшлиқларни тўлдириш имконини беради. Жумладан, мазкур бобнинг Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига киритилиши қуйидагиларни қонун йўли билан мустаҳкамлашга олиб келади:

- 1) Меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш;
- 2) Меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш тартиби ва асосларини кўрсатиш;
- 3) Ўттизга яқин айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини махсус ҳуқуқий тартибга солиш.

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, бошқа қонун ҳужжатлари ва локал норматив ҳужжатларда айрим тоифадаги ходимлар меҳнатидан фойдаланиш билан боғлиқ муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш хусусиятларини белгилаш меҳнат ҳуқуқида фарқлар билан боғлиқ қоидаларни тўғри татбиқ этишга хизмат қилади.

References:

1. O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami. - 2017. - №6. - 70-modda.
2. Gasanov M.Yu. Trudovoye pravo Respubliki Uzbekistan. Obshaya chast. - T.: LESSON PRESS, 2016. - S.196.
3. Gasanov M.Yu. Trudovoye pravo Respubliki Uzbekistan. Obshaya chast. - T.: LESSON PRESS, 2016.- S.197-204.
4. Zayseva L.V. Trudovoy dogovor: osobennosti regulirovaniyeya truda otdelnix kategoriy rabotnikov. Uchebnoye posobiye. - Tyumen: TGU, 2008. - S.6-8.
5. <<https://online.zakon.kz>>, <<http://online.adviser.kg>>, <<http://www.carim-east.eu>>, <<http://base.garant.ru>>, <<http://pravo.by>>, <<http://lex.justice.md>>, <<http://www.profiwins.com.ua>>.