



## Меҳнат Бозори Трансформацияси Доирасида Ходимларнинг Ҳуқуқ Ва Мажбуриятлари

**Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев**

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти профессори, и.ф.д.

**Севара Абдиназаровна Бабаназарова**

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти доценти, PhD

**Озода Мамаюнусовна Пардаева**

ТДИУ Самарқанд филиалида кафедра мудири, PhD.

Элек. почта: [ozodapardaeva@yahoo.com](mailto:ozodapardaeva@yahoo.com)

**Аннотация:** мақолада меҳнат бозори трансформацияси доирасида ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини қараб чиқилган. Бунда ишловчиларнинг ҳуқуқлари ва иш берувчиларнинг ҳуқуқлари ҳам қисқа ёритилган. Ишловчилар ва иш берувчилар ўртасида шартнома тузиш, бунга асосан ишни бошқариш, ходимларнинг интизомлигини ва меҳнати жараёнида ишловчиларнинг ва иш берувчиларнинг мажбуриятлари ҳам изоҳ берилган.

**Калит сўзлар:** меҳнат бозори, меҳнат бозори трансформацияси, ишловчиларнинг ҳуқуқлари, иш берувчиларнинг ҳуқуқлари, ишни бошқариш, шартнома тузиш, меҳнат интизомн, ишловчиларнинг мажбуриятлари, иш берувчиларнинг мажбуриятлари.

**Мамаюнус Каршибаевич Пардаев**

**Севара Абдиназаровна Бабаназарова.**

**Озода Мамаюнусовна Пардаева.**

Эл.почта: [ozodapardaeva@yahoo.com](mailto:ozodapardaeva@yahoo.com)

## ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРИ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

**Аннотация:** в статье рассматриваются права и обязанности работников в рамках трансформации рынка труда. В нем также кратко рассматриваются права работников и права работодателей. Также разъясняются заключение договора между работниками и работодателями, главным образом организация труда, дисциплина работников и обязанности работников и работодателей в процессе работы.

**Ключевые слова:** рынок труда, трансформация рынка труда, права работников, права работодателей, организация труда, заключение договора, трудовая дисциплина, обязанности работников, обязанности работодателей.

**Mamayunus Karshibaevich Pardaev**

**Sevara Abdinazarovna Babanazarova**

**Ozoda Mamayunusovna Pardaeva**

mail: [ozodapardaeva@yahoo.com](mailto:ozodapardaeva@yahoo.com)

## Rights And Obligations Of Employees Within Labor Market Transformation



**Abstract:** the article examines the rights and obligations of employees within the framework of labor market transformation. It also briefly covers the rights of employees and the rights of employers. Conclusion of a contract between employees and employers, mainly work management, discipline of employees and obligations of employees and employers in the process of work are also explained.

**Key words:** Labor market, labor market transformation, rights of workers, rights of employers, work management, conclusion of contract, labor discipline, obligations of workers, obligations of employers.

**Кириш. Мавзунинг долзарблиги.** Меҳнат бозори трансформацияси масаласи нафақат мамлакатимизда, балки бутун дунё муаммоларидан бирига айланган. Шу доирада ишловчи ходимларнинг ҳам иш берувчиларнинг ҳам ҳуқуқ ва мажбуриятларининг аниқ белгиланиши ҳам ишнинг самарадорлигининг барқарорлигини таъминлайдиган муҳим омиллардан биридир. Буларни тартибга солишга қаратилган мамлакатимизда 7 та бўлим, 34 боб, 581 моддадан иборат “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси” қабул қилинган<sup>1</sup>. Шунингдек, бир қанча қонуности ҳужжатлари ҳам амал қилиб келмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 743-сонли қарори ва бир қанча бошқа қарорлар ҳам қабул қилинган. Президентнинг 16.09.2021 йилдаги ПҚ-5245-сон қарори билан Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги иштирокчи давлатларининг аҳоли бандлигига кўмаклашиш соҳасида ҳамкорлик тўғрисидаги битим тасдиқланди. Мазкур ҳужжат 2021 йил 28 май куни Минск шаҳрида МДҲ иштирокчи давлатларининг Ҳукумат раҳбарлари кенгаши йиғилишида имзоланган. Ушбу ҳужжат аҳоли бандлиги соҳасидаги биринчи кўп томонлама халқаро шартнома ҳисобланади. Кўриниб турибдики, меҳнат бозорига дунё миқёсида катта аҳамият берилиб келинмоқда. Демак, ушбу мавзу ўта долзарб муаммонинг ечимига бағишланганлигидан далолат бериб турибди.

*Тадқиқот методологияси.* мамлакатимиз меҳнат бозори трансформацияси доирасида ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини қараб чиқиш жараёнида миқдор ва сифат, индукция ва дедукция, макон ва замон, шакл ва мазмун, таҳлил ва синтез, мантикий таҳлил каби услублардан фойдаланилган.

**Таҳлил ва натижалар.** Олдинги ишларимизда таъкидланганидек, меҳнат бозори трансформацияси (МТБ) деганда ишчилар ва иш берувчилар ўртасидаги алоқаларнинг иқтисодий-ижтимоий омиллар эвазига ўзгаришларини тартибга солувчи механизм тушунилади. Бу бозордаги ўзгаришларда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари ҳам муҳим аҳамиятга эга. Чунки барча жараёнлар, шу жумладан, МБТсидаги ўзгаришлар ҳам маълум тартиб-қоидалар асосида амалга оширилади. Бу эса амалдаги меъёрий ҳужжатлар асосида бошқарилади.

Бунда ишчиларнинг ва иш берувчиларнинг ҳуқуқлари мавжуд. Бу ҳуқуқлар ҳар бир томоннинг манфаатларини ўзида ифода этади.

**Биринчи йўналиш, ишчиларнинг ҳуқуқлари** ҳам бир қанча йўналишда ифодаланади. Буларга:

- \* аниқ белгиланган меҳнат шартлари;
- \* ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиши;

<sup>1</sup> Бунга бир қанча ўзгартиришлар киритилган (Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 29.10.2022 й., 02/22/798/0972-сон; 12.04.2023 й., 03/23/829/0208-сон; 29.11.2023 й., 03/23/880/0905-сон; 22.02.2024 й., 03/24/911/0142-сон; 04.07.2024 й., 03/24/934/0469-сон; 21.09.2024 й., 03/24/963/0735-сон).



\* нафақа ва белгиланган компенсацияларни олиши;

\* меҳнат жараёнида соғлиги ва хавфсизлигининг кафолатланганлиги. Буларга қисқагина изоҳ бериш лозим, деб топдик.

**Аниқ белгиланган меҳнат шартлари** бевосита ишчилар билан тузилган меҳнат шартномасида аниқ белгиланган бўлади. Бунда аниқ иш вақти, иш ҳажми, иш ҳақи, рағбатлантириш шартлари, хавфсизлигининг таъминланиши каби шартлари аниқ белгиланган бўлади.

**Ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш** ҳам икки томон учун ҳам муҳим аҳамиятга эга. Бунда ишчилар ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва қонунан белгиланган имкониятлардан фойдаланиш ҳуқуқига эгаллиги ҳам меъёрий ҳужжатларда ўз аксини топган бўлади. Ходимда ишлаш ҳуқуқи бор, лекин иш вақтида сабабсиз ишламаслик маълум тартиб-қоида бузган ҳисобланади. Яхши ишлаганлиги учун рағбатлантириш талаб қилинса, қоида бузганлиги учун жазо ҳам муқаррар. Шу жиҳатдан қонун ҳужжатлари жамоани бошқаришда муҳим аҳамиятга эга.

**Нафақа ва белгиланган компенсацияларни олиш** масаласи ҳам ишловчилар учун аҳамиятлидир. Ишловчилар амалдаги меъёрий ҳужжатларга биноан меҳнат шартномасида барча ҳуқуқ ва мажбуриятлари аниқ белгиланган бўлади. Бунга биноан вақти келганда нафақаларни талаб қилиш ва белгиланган компенсацияларни олиш ҳуқуқига ҳам эгадир. Шу туфайли иш берувчи бу шартларни бажаришга мажбур. Кўриниб турибдики, ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари қонун билан кафолатланган.

**Меҳнат жараёнида ишловчиларнинг соғлиги ва хавфсизлигининг таъминланганлиги** ҳам муҳим аҳамиятга эга. Бу масала ҳам меъёрий ҳужжатларда ўз аксини топган. Шунга асосан ишловчилар меҳнат жойларида ўзларининг хавфсизлиги ва соғлигини сақлаш шартларини талаб қилиш ҳуқуқига эгадир. Чунки ҳар бир соҳада ўзига хос иш шароитлари мавжуд. Бунда биринчи галда инсонларнинг саломатлигининг муҳофазаси туриши лозим. Бунинг учун максимал шароит яратиб берилиши мақсадга мувофиқ.

**Иккинчи йўналиш иш берувчиларнинг ҳуқуқларидан** иборат. Булар қуйидагиларни ўз ичига олади:

\* ишни бошқариш;

\* шартнома тузиш;

\* интизомни талаб қилиши кабилар.

**Ишни бошқариш** жараёнини менежмент деб атайдилар. Бу ўз ичига ташкилотнинг олдидаги тегишли мақсадларга эришиш учун инсон, ресурс ва жараёнларни самарали бошқариш билан боғлиқ турли усулларни қамраб олади. Бу қуйидаги элементларни ўз ичига олади:

Энг аввало иш **режалаштирилади**. Бунда аниқлаш мақсадлар ва стратегиялар ҳамда уларни бажариш механизмлари ишлаб чиқилади. Бу тадбирлар корхона ва ташкилотларнинг мавжуд ресурсларини ва муҳитини ҳисобга олган ҳолда ишловчиларнинг фаолиятини йўналтиради. Масалан боғда ишлаётган бўлса, кўклам тагини чоптиради, кузда ҳосилини тердиради ва ҳ.к.

Иккинчи йўналиш корхонада ишловчилар, шунингдек, моддий, молиявий ва ахборот ресурсларни самарали бошқариш учун тегишли тизимни **ташқил қилишдан** иборат. Бу вазифа тегишли жамоаларда ва улар ўртасидаги алоқаларни қандай ўрнатилишини аниқлаш каби жараёнларни ўз ичига олади.

Навбатдаги йўналиш корхонада ва ташкилотнинг функцияларини **бошқариш** ҳамда жамоа аъзолари ва муассасалар ўртасида алоқаларни ўзаро боғлиқлигини



таъминлашга қаратилган. Бу босқичда умумий раҳбарлик, рағбатлантириш (мотивация) ва буларни амалга ошириш каби жараёнлар қамраб олинади.

Ташкил этилган режалар ва мақсадларни ишлаб чиқиш, фаолият натижалари, бажарилган ишларни назорат қилиш кўрсаткичларни текшириш бевосита **назорат қилиш** орқали амалга оширилади. Бу жараёнда самарадорликни баҳолаш ва зарур бўлса, яхши натижаларга эришиш учун таклифларни киритиш ҳам лозим бўлади.

Ишни бошқаришда **рағбатлантириш** (мотивация) ҳам муҳим ўринга эга. Шу йўл билан ходимларнинг фаоллигини, ижодкорлиги ва ишга бўлган муносабатини яхшилаш имконияти яратилади. Бунга эришиш учун самарали ва одилона рағбатлантириш механизмларидан фойдаланиш юқори самара беради. Шунингдек, ҳаётдаги ўзгаришлар ва шунга мос юқори малакали кадрларни жалб қилиш ҳам муҳим омиллардан бири ҳисобланади.

Ишни бошқаришнинг самарадорлиги ташкилотнинг узоқ муддатли мўлжаллари ва муваффақиятига катта таъсир кўрсатади. Ташкилотда менежмент жараёнини самарали амалга ошириш, жамоага мослашган раҳбарлик услубларини ва имкониятларни яратиш орқали ижобий натижаларга эришиш мумкин. Чунки иш берувчилар ўз корхонасида ишни бошқариш ва ташкил қилиш ҳуқуқига эга.

**Учинчи йўналиш, шартнома тузиш** билан боғлиқ жараёнларни қамраб олади. Иш берувчилар ишловчилар билан меҳнат шартномасини тузишда мустақил режаларни амалга ошириш учун тегишли тадбирларни қонун доирасида, келишиб олиш ва уни шартномага киритиш ҳуқуқига эгадир. Шартнома тузиш, юридик ва ҳуқуқий етукликни талаб этади. Бунда энг аввало **шартноманинг номи** белгиланиб олинади. Масалан, “Хизмат кўрсатиш шартномаси”, “Сотув шартномаси”, “Етказиб бериш шартномаси” кабилар. Бу ҳужжатда шартномага иштирок этувчи **томонлар** ва **иштирок этувчи тарафлар** ҳам аниқ кўрсатилиши лозим, Масалан, бир томонда “Сотувчи” ва иккинчи томонда “Харидор” тўғрисида маълумотлар аниқ ифода этилган бўлиши лозим.

Бунда шартнома предмети асл мақсади ва нима бўйича келишув қилинганлиги ҳам аниқ кўрсатилади. Бунда аниқ шартлар ҳам қўйилади, яъни унда тўланадиган маблағ, хизматлар муддати ва бошқа муҳим шартлар ўзининг аниқ ифодасини топадилар. Шартномада ифодаланадиган шартлардан бири тарафларнинг масъулликлари ва шартнома бузилганда қандай чоралар кўрилиши мумкинлиги ҳам шу ерда қайд этилиши лозим.

Шартноманинг яна бир муҳим талаби, унда шартнома қандай шартлар ва вазиятларда тугатилиши мумкинлиги ҳам аниқ кўрсатилади. Агар шартнома бирор нарса ишлаб чиқаришга ёки иш бажаришга қаратилган бўлса, унинг тегишли талабларга мослиги ҳам инобатга олинади. Агар махсус талаблар ва лицензиялар мавжуд бўлса, бунинг талабларига албатта амал қилиш ҳам лозим бўлади. Ушбу ҳужжатнинг охири босқичи, уни тайёрлаш ва имзолаш билан боғлиқ. Шартнома тузилган сана, жой ва томонларнинг имзолари қўйилиб, муҳрланган пайтдан бошлаб бу ҳужжат кучга киради.

**Тўртинчи йўналиш интизомни талаб қилиши** билан боғлиқ. Иш берувчилар иш жойида тегишли интизомни талаб қилиш ҳуқуқига эга. Бу бевосита маълум қонун ва қоидаларга, белгиланган тартибларга амал қилган ҳолда фаолият кўрсатишни ўз ичига олади.

**Ишловчиларнинг мажбуриятлари.** Ишловчиларнинг мажбуриятлари ҳар хил лавозимларга боғлиқ ҳолда ўзгариб туради, аммо умумий мажбуриятлар қуйидагиларни ўз ичига олади. Уларнинг умумий мажбуриятларига ўз вазифаларини самарали ва сифатли бажаришлари киради. Бунинг учун вақтни тўғри бошқариш лозим бўлади. Бунда вақтдан тўғри фойдаланган ҳолда белгиланган ишларни белгиланган муддатларда



тугатиш ва талаб даражасида бажариш ҳам керак бўлади.

Албатта ушбу жараёнда ишловчилар ўзларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларни билиши учун меҳнат қонунлари, иш берувчи талаблари ва ташкилотнинг ички тартиб қоидалари ҳақида тўлиқ маълумотга эга бўлишлари ҳам зарурдир.

Одатда ишчилар жамоавий ишларни бажариш билан машғул бўлади, шунга кўра, улар бошқалар билан самарали алоқа ўрнатишлари ҳам керак. Бу ўз навбатида кўпчилик билан ҳамкорлик қилиш заруриятини туғдиради. Бунда ҳар бир инсон одоб-ахлоқ қоидаларига амал қилган ҳолда, бировнинг ҳам асабига тегмасдан, ўзининг ҳам асабини бузмайдиган бўлиши лозим. Асаббузарликка йўл қўйилганда албатта сабр қилиш ҳам одобдан ҳисобланади. Шу туфайли ҳар бир ишловчи ходим фаолиятига мос этика ва одоб-ахлоқ қоидаларига амал қилган ҳолда иш жойида маънавий қоида, меъёр ва стандартларга риоя қилиш, ҳамкасблар билан муҳитни салбий ҳолатга олиб келмасликлари лозим.

Ишловчи ходим ҳозирги замон талабидан келиб чиқиб, ўзининг касбий билимларни мунтазам равишда ошириб бориши учун доимий равишда ўзининг тажрибаси ва кўникмаларини ҳам мослаштирган ҳолда такомиллаштириб бориш ҳам мақсадга мувофиқ. Бутун фаолияти давомида ҳар бир ходим хавфсизлик талабларига риоя қилиши, иш жойидаги ушбу масалага оид қоидаларига риоя этиш ҳам мақсадга мувофиқ.

Ишловчиларнинг мажбуриятлари, шунчаки, оддий вазифалар билан чегараланиб қолмайди, балки жамоада яхши муҳит яратиш ва касбий (профессионал) ривожланиш учун ҳам муҳимдир.

Ишловчиларнинг мажбуриятлари таркибига ишни бажариш вазифаси ҳам киради. Қонун-қоидалар бўйича ишловчилар ўз вазифаларини талаб даражасида тўлиқ бажаришга мажбурдир. Бунга эришиш учун интизом муҳим аҳамиятга эга. Бунда ишловчилар иш жойида одобни сақлаш ва бериладиган топшириқларга тўлиқ риоя қилиш мажбуриятига эгалигини унутмасликлари лозим. Бунда, юқорида таъкидланганидек, хавфсизлик қоидаларига ҳам тўлиқ риоя қилишлари лозим. Бунинг учун ишловчилар хавфсизлик чораларига амал қилиш ва соғлиқни сақлаш шартларини таъминлаш мажбуриятига ҳам эгалигини унутмасликлари лозим.

Ушбу бўлимда **иш берувчиларнинг ҳам мажбуриятлари** муҳим. Бунда шароитларда кўрсатилган шартларга тўлиқ амал қилиш, хусусан, иш берувчилар ишловчилар учун хавфсиз ва соғлом меҳнат шартларини таъминлаш мажбуриятига эгалигини унутмасликлари лозим. Ушбу мажбуриятлар таркибида ишловчиларга тўловларни адолатли амалга оширилиши ҳам муҳим аҳамиятга эга. Бунда иш берувчилар ишчиларга белгиланган ҳақларни ёки компенсацияларни тўлаш мажбуриятига эгалигини ҳам унутмасликлари лозим. Яна бир муҳим вазифа ишчиларни ҳимоя қилишдан иборатдир. Иш берувчилар оилавий ҳамда меҳнат муносабатлари соҳасидаги ҳуқуқларни ҳимоя қилиш мажбуриятига эгадир.

Хулоса қилиб айтганда, меҳнат бозорида ҳуқуқ ва мажбуриятларни тўғри тушунган ҳолда, ишчилар ва иш берувчилар орасида ишончли ва самарали муносабатлар ўрнатишга эришилса, мазкур хўжалик юритувчи субъектларда меҳнат муносабатларининг соғлом, самарали ва адолатли бўлишига ёрдам беради.

#### **Адабиётлар рўйхати.**

1. 2022 йил 28 октябрда бир қанча ўзгартиришлар билан қайта қабул қилинган “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси”.
2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир



- қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 743-сонли қарори.
3. Президентнинг 16.09.2021 йилда имзоланган “Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги иштирокчи давлатларининг аҳоли бандлигига кўмаклашиш соҳасида ҳамкорлик тўғрисидаги битим” тўғрисида. ПҚ-5245-сон қарори.
  4. Пардаев Мамаюнус Қаршибаевич, Бабаназарова Севара Абдиназаровна, Озода Пардаева. “Трансформация” ва “Меҳнат бозори трансформацияси” тушунчаларининг назарий масалалари ва йўналишлари. // BANK BOZOR BIZNES (BANKING MARKET and BUSINESS) 4-son (sentabr), 09.10.2024. <https://www.jbmb.uz/articles/66f12c03ebb905ea17a5555a>: – 4-10 бетлар. – 0,5 б.т.
  5. Пардаев Мамаюнус Қаршибаевич, Бабаназарова Севара Абдиназаровна. Озода Пардаева. Меҳнат бозори трансформацияси фани методининг назарий масалалари. // JOURNAL OF MARKETING, BUSINESS AND MANAGEME. ISSN (E): 2181-3000 Vol. 3 ISSUE 4 SEPTEMBER 2024.:– 4/6-4/12 бетлар. – 0,5 б.т.
  6. Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев, Севара Абдуназаровна Бабаназарова, Озода Мамаюнусовна Пардаева. Таълим сифати ва самарадорлигини оширишда ўқитувчи ва ўқувчи ҳамкорлигининг инновацион модели.// Progress Annals: Journal of Progressive Research. Volume 2, Issue 9, September 2024. ISSN (E): 2810-6466. Website: <https://academiaone.org/index.php/8>. – 22-27 бетлар. – 0,5 б.т.
  7. Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев, Севара Абдиназаровна Бабаназарова, & Озода Мамаюнусовна Пардаева. (2024). Меҳнат бозори трансформацияси фани методининг назарий масалалари. PEDAGOGS, 66(1), 169-176. <https://modernedu-dv.com/index.php/PED/article/view/943>. 189-176 бетлар. – 0,6 б.т.