

**“АҲОЛИНИНГ ИЖТИМОЙ ЭҲТИЁЖМАНД ТОИФАЛАРИНИ ИШГА
ЖОЙЛАШТИРИШ СОҲАСИДАГИ ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР”****МАРЖОНА БАҲОДИРОВА****КИРИШ**

Сўнгги йилларда аҳолининг ижтимоий ҳимоясини кучайтириш, давлат томонидан фуқароларга ижтимоий хизмат кўрсатиш кўлами ва турларини кенгайтириш бўйича тизимли ишлар амалга оширилмоқда.

Жумладан, янги таҳрирда қабул қилинган Конституцияда меҳнатга лаёқатсиз ва ёлғиз кексалар, ногиронлиги бўлган шахслар ҳамда аҳолининг ижтимоий жиҳатдан эҳтиёжманд бошқа тоифаларининг ҳуқуқлари давлат ҳимоясида бўлишининг белгиланганлиги мазкур соҳани ягона ёндашув асосида ислоҳ қилиш зарурлигини тақозо этмоқда.

Хусусан, давлатнинг ногиронлиги бўлган шахсларнинг ишга жойлашиши ва таълим олишига кўмаклашиши бўйича конституциявий мажбуриятлари бажарилишини таъминлаш мақсадида мазкур йўналишда амалга оширилаётган чора-тадбирларни самарали мувофиқлаштириш тизими жорий этилиши талаб этилмоқда.

Шунга кўра, Конституцияда эълон қилинган “ижтимоий давлат” тамойилларини инобатга олган ҳолда, фуқароларнинг ижтимоий ҳимояга оид ҳуқуқларини ва манфаатларини сўзсиз таъминлаш, аҳолига ижтимоий хизматларни кўрсатиш сифатини тубдан ошириш ҳамда мазкур соҳага илғор халқаро стандартларга асосланган мутлақо янги бошқарув тизимини жорий этиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳолига сифатли ижтимоий хизмат ва ёрдам кўрсатиш ҳамда унинг самарали назорат тизимини йўлга қўйиш бўйича комплекс чора-тадбирлар тўғрисида” 2023 йил 1 июндаги ПФ–82-сон Фармони билан давлат томонидан аҳолини манзилли ҳимоя қилишнинг асосий йўналишлари белиглаб олинди.

Шу билан бирга, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузурида Ижтимоий ҳимоя миллий агентлиги, унинг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бошқармалари ҳамда туман (шаҳар)ларда “Инсон” ижтимоий хизматлар марказлари ташкил этилди.

Бирок, 2021 йилнинг 21 январь кунида кучга кирган Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги қонуни ҳамда 2023 йил 30 апрелда кучга кирган Меҳнат кодексида (кейинги ўринларда – Меҳнат кодекси) белгиланган нормалар орқали аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини ишга жойлаштириш чораларини тўлиқ таъминлаб бўлмаётгани.

Шунингдек, амалдаги қонуности норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар давлатнинг Бош қомусимизда белгиланган ногиронлиги бўлган шахсларнинг давлатнинг ишга жойлашишига кўмаклашиш вазифасини тўлақонли таъминлаш имокига эга бўлмасдан қолмоқда.

Юқоридагиларга асосан, аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини ишга жойлаштириш соҳасини таҳлил қилиш ва янада такомиллаштириш зарурати мавжуд.



Дастлаб ишга жойлаштириш бўйича давлат кафолатлари тушунчаси таъриф бериб ўтсак, ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган ва иш топишда қийналаётган ҳамда меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни давлат томонидан ишга жойлаштириш чора-тадбирларининг мажмуи *ишга жойлаштириш бўйича давлат кафолатлари* ҳисобланади.

Қонунчиликда ушбу тушунчаси аниқ таъриф бериб ўтилмаган. Бирок, Ўзбекистон иқтисодчи олимлари томонидан ҳам “иш билан бандлик” тушунчасининг мазмун-моҳиятини ёритишга нисбатан ёндашувлар мавжуд.

Масалан, Қ.Х. Абдурахмоновнинг фикрича, иш билан бандлик – фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ, уларга иш ҳақи ёки меҳнат даромади келтирадиган фаолиятдир¹.

Иқтисодчи олим Ш.Р.Холмўминов ўз илмий ишланмаларида аҳолининг оқилона иш билан бандлиги масалаларига алоҳида тўхталиб, аҳолининг оқилона бандлиги ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришишни билдиради. Бундай ҳолда ишсизликнинг мумкин (табiiй) даражаси вужудга келади², деб таъриф берган.

Иш билан бандликка маҳаллий иқтисодчи олимлар Д.Рахимова, Х.Абулқосимов, О.Абдурахмонов, К.Каттаев ва Р.Рўзметовлар томонидан берилган таъриф бир мунча кенгроқ бўлиб, ушбу муносабатларнинг мақсадлилигини, предметини аниқлаштиради. Уларнинг фикрига кўра, бандлик иқтисодий категория сифатида кишиларнинг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш, даромад олишга бўлган шахсий манфаатларини рўёбга чиқариш мақсадида меҳнатга лаёқатли аҳолини меҳнат фаолияти билан шуғулланиш жойлари, яъни иш ўринлари билан таъминланиши юзасидан бўладиган ижтимоий-иқтисодий муносабатларни ифодалайди³.

Таҳлил қилинаётган “*иш билан бандлик*” категорияси ривожланган бозор чегараларида амал қилади. Мазкур ҳолатда иш билан бандлик деганда ҳар қандай фаолият тури эмас, балки ўз ичига ишчи кучини ривожлантириш, меҳнат бозорига кириш ва ундан чиқишни чеклаш ва ҳ.к.ларга оид шартларни жамлаган фаолият турларигина тушунилади.

Янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини 94 – 102-моддалари ишга жойлаштиришни тартибга солади.

Унга кўра, ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул кўмаги орқали, шунингдек хусусий бандлик агентликларининг хизматлари воситасида иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эгадир.

Шунингдек, ишга жойлаштириш бўйича давлат кафолатлари бўйича кодексга янги норма кўрсатилган бўлиб, давлат қуйидагиларни кафолатлайди:

¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: МЕННАТ, 2009. – Б.223

² Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини моделлаштириш (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари доктори илмий даражасига даъвогарлигининг диссертацияси. – Тошкент, 1998. – Б.57.

³ Рахимова Д., Абулқосимов Х., Абдурахмонов О., Каттаев К., Рўзметов Р. Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Т.: Fan va texnologiya, 2009. – Б.23



- ✓ бандлик турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;
- ✓ ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан, қонунга ҳилоф равишда бошқа ишга ўтказишдан, ходимни ишдан четлаштиришдан ва меҳнат шартномасини бекор қилишдан ҳимояланишни;
- ✓ мақбул келадиган иш танлашга ва ишга жойлашишга бепул кўмаклашишни;
- ✓ касб эгаллашда ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва бандлик шароитларида, меҳнатга ҳақ тўлашда, хизмат поғоналари бўйича кўтарилишда ҳар кимга имкониятлар тенглиги яратилишини;
- ✓ иш қидираётган шахсларни ва ишсизларни касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга ҳамда уларнинг малакасини оширишга кўмаклашишни;
- ✓ меҳнат органларининг таклифига кўра ишлаш учун бошқа жойга ихтиёрий равишда кўчиб кетиш муносабати билан қилинган харажатлар компенсация қилинишини;
- ✓ ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этиш имкониятини.

Шу ўринда ишга жойлаштириш бўйича давлат қафолатларининг юқоридаги турларига батафсил тўхталиб ўтсак.

1. Бандлик турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини таъминлаш қафолати.

Иш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини таъминлаш Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси 42-моддасида Конституцияси даражасида белгиланган.

Унга кўра, ҳар ким муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган қулай меҳнат шароитларида ишлаш, меҳнати учун ҳеч қандай камситишларсиз ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаган тарзда адолатли ҳақ олиш, шунингдек ишсизликдан қонунда белгиланган тартибда ҳимояланиш ҳуқуқига эга.

Қолаверса, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида” қонунда бандлик турини танлашнинг ихтиёрийлиги ва эркинлиги қонуннинг принципи даражасида белгиланган.

2. Ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан, қонунга ҳилоф равишда бошқа ишга ўтказишдан, ходимни ишдан четлаштиришдан ва меҳнат шартномасини бекор қилишдан ҳимояланиш қафолати.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси 42-моддаси учинчи қисмида, ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш, ишдан бўшатиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланиши белгиланган.

Меҳнат кодексининг 392-моддасига асосан, иш берувчи ишга қабул қилишни рад этган тақдирда, рад этиш сабабларининг ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган ёзма асосини ҳомиладор аёл ёки фарзандлари бор шахс талабига кўра уч кун ичида тақдим этиши шарт. Ишга қабул қилишни рад этиш



сабабларининг ёзма асосини тақдим этмаганлик ишга қабул қилишни рад этганлик устидан шикоят қилишга монелик қилмайди.

Шунингдек, Меҳнат кодексининг 119-моддасида ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишга йўл қўйилмаслигининг алоҳида шартлари белгиланган бўлиб, унга кўра, “ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдир:

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузиш;

иш берувчи томонидан ишга таклиф этилган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномасини тузиши шарт бўлган шахсларни (иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига ишга юборилган шахсларни, иш берувчи алоҳида асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилган шахсларни, улар қайта ишга қабул қилинган тақдирда ва бошқаларни) ишга қабул қилмаслик;

ҳомиладорлик ёки фарзандлар борлиги билан боғлиқ сабабларга кўра ишга қабул қилмаслик;

судланганлиги, шу жумладан тугалланган ва олиб ташланган судланганлиги сабабли шахсларни ишга қабул қилмаслик, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно, ёхуд шахсларни уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги, шу жумладан тугалланган судланганлиги муносабати билан ишга қабул қилмаслик;

қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, иш берувчи ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган ишга қабул қилишни рад этиш сабабларининг ёзма асосини ишга қабул қилиниши рад этилган шахснинг талабига кўра уч кунлик муддатда тақдим этиши шарт. Ёзма асосни беришни рад этиш ишга қабул қилиш қонунга хилоф равишда рад этилганлиги устидан шикоят қилинишига монелик қилмайди.”

Меҳнат кодексининг 120-моддасида назарда тутилишча, “ишга қабул қилиш ўзига қонунга хилоф равишда рад этилган деб ҳисоблайдиган шахс қонунга хилоф равишда рад этилганлиги факти устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши, шу жумладан тегишли ишни тақдим этиш, ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.”

Фақат, низоларни кўриб чиқиш чоғида ишга қабул қилишни рад этишнинг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

3. Мақбул келадиган иш танлашга ва ишга жойлашишга бепул кўмаклашиш кафолати.

Аввало, мақбул келадиган иш тушунчасига тўхталиб шуни айтиш керакки, *дастлабки касбий тайёргарликни талаб қилмайдиган иш*, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса биринчи марта иш қидираётган, касбга (мутахассисликка) эга бўлмаган шахсларнинг ёшга доир ва бошқа хусусиятлари ҳисобга



олинган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан вақтинчалик хусусиятга эга бўлган иш ушбу шахслар учун *мақбул келадиган иш* ҳисобланади.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касбий тайёргарлигига мос бўлган, ёши, соғлиғининг ҳолати, меҳнат стаж ва аввалги касби (мутахассислиги) бўйича иш тажрибаси инобатга олинган иш мақбул келадиган иш ҳисобланади.

Қуйидаги ҳолларда иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас, агар:

ушбу иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса;

таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса. Иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатдан қулайлиги (йўл қўйилиши мумкин бўлган узоқлиги) мазкур жойдаги жамоат транспорти тармоғининг ривожланганлиги ҳисобга олинган ҳолда ҳудудий меҳнат органлари томонидан белгиланади;

таклиф этилган ишни рад этиш соғлиқнинг ҳолатига, ёшга ва бошқа узрли сабабларга кўра мавжуд бўлган қарши кўрсатмалар билан асосланган бўлса.

Ишсизлик нафақасини олиш даври тугаганидан сўнг касби (мутахассислиги) бўйича иш топиб бериш имкони бўлмаган тақдирда, ишсиз шахснинг қобилияти, соғлиғи ҳолати, илгариги иш тажрибаси ва унинг учун қулай бўлган ўқитиш воситалари инобатга олинган ҳолда касбини (мутахассислигини) ўзгартиришини талаб қиладиган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.

Маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатга олинган ҳар бир шахсга ушбу меҳнат органи ходими томонидан унинг касбий тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғининг ҳолатини, меҳнат стажини ҳамда аввалги касби (мутахассислиги) бўйича иш тажрибасини ҳисобга оладиган мақбул келадиган иш (мавжуд бўлган тақдирда) таклиф этилади.

Аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахслар учун мақбул келадиган ишни қидириш мавжуд бўш (вакант) иш ўринлари ёки захира қилинган иш ўринлари орасидан амалга оширилади.

Иш таклиф этиш ва иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш фақат мақбул келадиган ишга нисбатан амалга оширилади.

Иш қидираётган шахсга мақбул келадиган ишга доир ҳар бир таклиф тўғрисидаги маълумотлар “Бандлик хизмати” ахборот тизимига киритилади.

4. Касб эгаллашда ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва бандлик шароитларида, меҳнатга ҳақ тўлашда, хизмат погоналари бўйича кўтарилишда ҳар кимга имкониятлар тенглиги яратилиши кафолати.

Меҳнат кодексининг 4-моддасида меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги, меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш қонунчиликда принцип даражасида белгиланган бўлаб, унга асосан ҳар ким меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш ва ҳимоя қилишда тенг имкониятларга эга.

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситиш тақиқланади. Жинси, ёши, ирки,



миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, яшаш жойи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик сифатлари ва меҳнати натижалари билан боғлиқ бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнат ва машғулотлар соҳасида бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита чекловлар белгилаш, худди шунингдек бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита имтиёзлар бериш камситишдир.

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида ходимларнинг ҳуқуқларини меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган шахслар, вояга етмаганлар, ногиронлиги бўлган шахслар, ҳомиладор аёллар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ ҳолда асосланган тарзда фарқлаш, истисно этиш, уларга афзаллик бериш, шунингдек уларни чеклаш камситиш деб ҳисобланмайди.

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш борасидаги асосланган фарқлар ходимнинг иш берувчи билан меҳнат алоқаси хусусиятига, меҳнат фаолияти амалга ошириладиган жойга, ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусиятига, иш берувчининг ҳуқуқий мақомига, баъзи тармоқлар ва касблардаги ходимлар меҳнатининг ўзига хос хусусиятларига, организмнинг психофизиологик хусусиятларига, оилавий вазифаларнинг мавжудлигига ҳамда бошқа объектив ҳолатларга боғлиқ бўлиши мумкин.

Меҳнат ва (ёки) машғулотлар соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситилиш факти устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши, шу жумладан камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённинг компенсация қилиниши тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 244-моддасига кўра, “тенг қийматли меҳнат учун эркаклар ва аёлларга тенг миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш соҳасидаги асосий кафолатларидан бири ҳисобланади.

