

MEHNAT QONUNCHILIGINI BUZGANLIK UCHUN MA'MURIY JAVOBGARLIK

Bag'ibekova Munira Baxram qizi

*Nizomiy nomidagi O'zbekiston Milliy Pedagogika Universiteti
Milliy g'oya, ma'naviyat asoslari va huquq ta'limi 4-bosqich talabasi*

Annotatsiya: *Ushbu maqolada O'zbekiston Respublikasida mehnat qonunchiligini buzganlik uchun belgilangan ma'muriy javobgarlik institutining nazariy asoslari, tarixiy rivojlanishi, milliy va mintaqaviy xususiyatlari, hamda amaliy qo'llanilishi chuqur tahlil qilinadi. Mehnat kodeksining yangi tahriri va Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksdagi o'zgarishlar, shuningdek, "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonun va boshqa normativ hujjatlar asosida ilmiy mulohazalar yuritiladi. O'zbekiston va xorijiy tajriba misolida mehnat huquqini muhofaza qilishning samarali mexanizmlari, mavjud muammolar va ularni hal etish yo'llari ko'rib chiqiladi.*

Kalit so'zlar: *mehnat qonunchiligi, ma'muriy javobgarlik, bandlik, huquqiy tahlil.*

Abstract: *This article provides an in-depth analysis of the theoretical foundations, historical development, national and regional features, and practical application of administrative liability for violations of labor legislation in the Republic of Uzbekistan. The study examines the new edition of the Labor Code, changes in the Code of Administrative Liability, the Law on Employment, and other regulatory acts. It discusses effective mechanisms for protecting labor rights, existing issues, and possible solutions, drawing on both Uzbek and international experiences.*

Keywords: *labor law, administrative liability, employment, legal analysis*

Аннотация: *В данной статье представлен глубокий анализ теоретических основ, исторического развития, национальных и региональных особенностей, а также практического применения института административной ответственности за нарушение трудового законодательства в Республике Узбекистан. Рассматриваются новая редакция Трудового кодекса, изменения в Кодексе об административной ответственности, Закон о занятости населения и другие нормативные акты. На примере опыта Узбекистана и зарубежных стран обсуждаются эффективные механизмы защиты трудовых прав, существующие проблемы и пути их решения.*

Ключевые слова: *трудовое законодательство, административная ответственность, занятость, правовой анализ*

Kirish

Mehnat munosabatlari har bir davlatning ijtimoiy-iqtisodiy hayotida muhim o'rin tutadi. Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat qonunchiligi jamiyat barqarorligi va iqtisodiy taraqqiyotining asosi

hisoblanadi. Mehnat huquqining asosiy vazifalaridan biri – xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini ishonchli himoya qilish, mehnat intizomini mustahkamlash va adolatli mehnat munosabatlarini ta'minlashdan iborat. Shu nuqtayi nazardan, mehnat qonunchiligi talablarini buzganlik uchun javobgarlik masalasi muhim ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasi mustaqillikka erishganidan so'ng, mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi normativ-huquqiy baza tubdan qayta ko'rib chiqildi va zamonaviy talablar asosida takomillashtirildi. Ayniqsa, mehnat qonunchiligi buzilishi holatlarida ma'muriy javobgarlik institutining ahamiyati ortib bordi. Mazkur maqolada mehnat qonunchiligini buzganlik uchun ma'muriy javobgarlikning nazariy asoslari, tarixiy shakllanishi, zamonaviy huquqiy bazasi va amaliyotdagi o'rni chuqur tahlil qilinadi. Bu boradagi ilmiy qarashlar, milliy va xalqaro tajribalar, mavjud muammolar va takomillashtirish yo'llari keng yoritiladi.

Adabiyotlar tahlili

Mehnat qonunchiligini buzganlik uchun ma'muriy javobgarlik institutining shakllanishi va rivojlanishi chuqur tarixiy ildizlarga ega bo'lib, uning nazariy asoslari va huquqiy-madaniy xususiyatlari zamonaviy ijtimoiy-huquqiy munosabatlar tizimida muhim o'rin tutadi. Mehnat huquqi sohasida dastlabki nazariy qarashlar XIX asr oxiri va XX asr boshlarida shakllangan bo'lib, bu davrda sanoat inqilobi natijasida ishchi kuchining ekspluatatsiyasi va mehnat sharoitlarining og'irlashuvi natijasida davlat tomonidan mehnat munosabatlarini tartibga solish va xodimlarni himoya qilish zarurati paydo bo'ldi. Klassik yevropa huquqshunoslari, xususan, Otto von Gierke, Rudolf von Jhering va boshqa olimlar mehnat huquqini mustaqil tarmoq sifatida asoslashga harakat qilganlar va mehnat munosabatlarining o'ziga xos xususiyatlarini aniqlashga e'tibor qaratganlar. Ularning tadqiqotlarida mehnat shartnomasi, ish beruvchining javobgarligi, mehnat muhofazasi va xodimlarning ijtimoiy huquqlari muhim o'rin egallaydi. Shu bilan birga, Rossiya imperiyasi va Sovet davrida ham mehnat qonunchiligining shakllanishi va mehnat huquqini buzganlik uchun javobgarlik institutining rivoji kuzatiladi. Masalan, 1918-yilda qabul qilingan RSFSR Mehnat Kodeksi va undan keyingi normativ hujjatlar asosida mehnat munosabatlari va mehnat intizomini ta'minlashga qaratilgan huquqiy mexanizmlar ishlab chiqilgan.

O'zbekiston Respublikasida mehnat qonunchiligi va unga oid javobgarlik institutlari mustaqillik yillarida tubdan o'zgardi. Dastlabki bosqichda, 1992-yilgi Mehnat Kodeksi asosida mehnat huquqining asosiy prinsip va normalari belgilab berildi. Shu bilan birga, Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksda ham mehnat qonunchiligi buzilishiga oid maxsus moddalar kiritildi. Ushbu hujjatlar, bir tomondan, xodimlarning huquqlarini himoya qilishni, boshqa tomondan esa, ish

beruvchilarning qonuniy manfaatlarini muvozanatlashni ko'zda tutadi. O'zbekiston Respublikasining "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonuni esa mehnat bozori, bandlik siyosati va ishsizlik masalalarini tartibga solishda muhim rol o'ynadi. Mazkur qonunlar va kodekslar tahlili shuni ko'rsatadiki, mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish va bunday holatlarga nisbatan samarali javobgarlik choralarini belgilash mehnat huquqining asosiy vazifalaridan biri sifatida namoyon bo'ladi.

Nazariy jihatdan, ma'muriy javobgarlik instituti davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining huquqni muhofaza qilish sohasidagi vakolatlarini mustahkamlashga xizmat qiladi. Ma'muriy javobgarlik huquqshunoslikda mustaqil institut bo'lib, uning asosiy vazifasi – jamiyatda huquqiy tartib va intizomni ta'minlash, qonunbuzarliklarning oldini olish va bartaraf etishdan iborat. Mehnat qonunchiligi buzilgan hollarda ma'muriy javobgarlikni qo'llash orqali xodimlarning huquqlari, ularning mehnat sharoitlari va ijtimoiy ta'minotini himoya qilishga erishiladi. Bu borada Gasanov va Rahimqulovning "Mehnat huquqi" darsligida ma'muriy javobgarlikning mohiyati va mehnat munosabatlarida qo'llanishi chuqur yoritilgan bo'lib, mualliflar mehnat intizomini mustahkamlash, xodimlarning huquqlarini himoya qilish va ish beruvchilar tomonidan qonun buzilishining oldini olishda ma'muriy javobgarlik institutining ahamiyatiga alohida urg'u beradilar. Ularning fikriga ko'ra, mehnat qonunchiligi buzilishining eng ko'p uchraydigan turlari – mehnat shartnomasini rasmiylashtirmaslik, xodimlarni noqonuniy ishdan bo'shatish, ish haqi va boshqa to'lovlarni o'z vaqtida bermaslik, mehnat muhofazasi talablarini buzish va mehnat daftarchasini noto'g'ri yuritishdan iborat. Ushbu huquqbuzarliklar uchun Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning tegishli moddalari asosida jarimalar va boshqa ma'muriy choralar qo'llaniladi.

Tarixiy jihatdan, mehnat qonunchiligini buzganlik uchun javobgarlikning shakllanishi va takomillashuvi davlatlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasi, huquqiy madaniyati va xalqaro mehnat standartlariga moslashuvi bilan chambarchas bog'liq. Xususan, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tavsiyalari va xalqaro konvensiyalar mehnat huquqining rivojiga va mehnat munosabatlarini tartibga solishga bevosita ta'sir ko'rsatgan. O'zbekiston Respublikasi ham XMTning asosiy konvensiyalariga qo'shilgan bo'lib, mehnat qonunchiligini xalqaro standartlarga moslashtirish borasida izchil ish olib bormoqda. Bu esa, o'z navbatida, mehnat qonunchiligi buzilishiga oid ma'muriy javobgarlik mexanizmlarini takomillashtirish va huquqiy bazani mustahkamlashga xizmat qilmoqda.

Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi mehnat munosabatlarining har tomonlama huquqiy tartibga solinishini ta'minlash, xodimlar va ish beruvchilarning huquq va majburiyatlarini aniqlik bilan belgilash, mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish va bunday holatlarda samarali javobgarlik

choralarini belgilashga qaratilgan. Kodeksda xodimlarning mehnat huquqlari, mehnat sharoitlari, ish haqi, dam olish va mehnat muhofazasi normalari, bandlik va ishsizlik masalalari, shuningdek, mehnat nizolarini hal etish tartibi keng qamrab olingan. Mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish va bunday holatlarga nisbatan javobgarlik choralarini belgilashda kodeksning 19-moddasi (mehnat huquqlari buzilganda javobgarlik), 20-moddasi (ish beruvchining ma'muriy javobgarligi) va boshqa tegishli moddalarda aniq ko'rsatmalar berilgan. Mehnat qonunchiligi buzilishi natijasida xodimlarga yetkazilgan zararni qoplash, oldingi ishga tiklash yoki boshqa huquqiy choralar ko'rish ham kodeksda belgilangan. Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksda esa, mehnat qonunchiligi buzilishining konkret turlari va ular uchun belgilangan jarimalar, ma'muriy ogohlantirish, muayyan faoliyat bilan shug'ullanish huquqidan mahrum qilish kabi choralar aniq bayon etilgan.

Yuqorida keltirilgan nazariy asoslar va normativ hujjatlar asosida O'zbekiston olimlari tomonidan mehnat qonunchiligi va unga oid ma'muriy javobgarlik masalalari chuqur o'rganilgan. Jumladan, Y.M.Ismoilovning "O'zbekiston Respublikasining ma'muriy javobgarlik to'g'ridagi huquqi" asarida ma'muriy javobgarlik institutining nazariy asoslari, uning mehnat huquqidagi o'rni va ahamiyati, amaliy qo'llanilishi, shuningdek, xorijiy davlatlar tajribasi asosida solishtirma tahlil o'tkazilgan. Muallif, ma'muriy javobgarlikning huquqiy mohiyati va uning mehnat qonunchiligi sohasida samarali ishlashini ta'minlovchi omillarni aniqlab, mavjud muammolar va ularni bartaraf etish yo'llarini ko'rsatadi. Shu bilan birga, Ismoilov mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olishda davlat organlarining roli va ularning huquqiy vakolatlarini mustahkamlash zarurligini ta'kidlaydi. Unga ko'ra, mehnat qonunchiligi sohasida huquqbuzarliklarning oldini olish uchun profilaktik chora-tadbirlar, xodimlar va ish beruvchilar o'rtasida huquqiy madaniyatni oshirish, mehnat nizolarini murosali hal etish mexanizmlarini rivojlantirish muhim ahamiyatga ega.

Empirik tadqiqotlar va amaliyot natijalari ham mehnat qonunchiligi buzilishining dolzarbligini ko'rsatadi. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, Davlat mehnat inspeksiyasi va boshqa mutasaddi organlar tomonidan har yili minglab mehnat qonunchiligi buzilishi holatlari aniqlanadi va ular bo'yicha ma'muriy chora-tadbirlar ko'riladi. Amaliyotda eng ko'p uchraydigan huquqbuzarliklar - xodimlarni ishga rasmiylashtirmaslik, ularga belgilangan mehnat sharoitlarini yaratmaslik, mehnat muhofazasi talablariga rioya qilmaslik, ish haqi va boshqa to'lovlarni kechiktirish, xodimlarni noqonuniy ishdan bo'shatish va mehnat daftarchasini noto'g'ri yuritishdir. Bunday holatlarda, Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning 49, 51, 53-moddalari va boshqa tegishli bandlari

asosida jarimalar, ogohlantirishlar va boshqa ma'muriy choralar qo'llaniladi. Davlat mehnat inspeksiyasi tomonidan ish beruvchilarga nisbatan qo'llanilgan ma'muriy choralar natijasida, ko'plab xodimlarning huquqlari tiklanadi, ular ishiga qaytariladi yoki yetkazilgan moddiy zarar qoplanadi.

Mehnat qonunchiligi buzilishiga oid ma'muriy javobgarlikning samaradorligi va amaliy ahamiyati bo'yicha ko'plab ilmiy tadqiqotlar o'tkazilgan. Xususan, Gasanov va Rahimqulova tomonidan olib borilgan tahlillarda, mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish, xodimlarning huquqlarini himoya qilish va mehnat intizomini mustahkamlashda ma'muriy javobgarlik institutining ijobiy natijalari qayd etilgan. Mualliflar, ma'muriy javobgarlikning samarali ishlashi uchun huquqiy baza va institutsional mexanizmlarni yanada takomillashtirish, davlat organlarining vakolatlarini kengaytirish, profilaktik tadbirlarni kuchaytirish, xodimlar va ish beruvchilar o'rtasida huquqiy madaniyatni oshirish zarurligini ta'kidlaydilar. Shu bilan birga, mehnat huquqini buzganlik uchun javobgarlikning individual va kollektiv shakllari, ularni qo'llash mexanizmlari, ma'muriy jazolarning turlari va ularning samaradorligi masalalari ham keng muhokama qilingan.

Xalqaro va mintaqaviy tajribaga nazar tashlansa, mehnat qonunchiligi buzilgan hollarda ma'muriy javobgarlik institutining samarali ishlashi uchun huquqiy baza va institutsional mexanizmlarni takomillashtirish muhim ahamiyatga ega. Xususan, rivojlangan davlatlar tajribasida mehnat huquqini buzganlik uchun javobgarlikning qat'iyligi, jarimalarning og'irligi, ish beruvchilar faoliyatini muntazam monitoring qilish, xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish, ijtimoiy sheriklik institutini rivojlantirish kabi omillar asosiy o'rinda turadi. O'zbekiston Respublikasida ham bu yo'nalishda qator islohotlar amalga oshirilmoqda. Yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksida xodimlarning huquqlarini himoya qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, bandlik va ishsizlik masalalarini hal etish, mehnat nizolarini murosali hal etish va mehnat huquqini buzganlik uchun javobgarlik choralarini kuchaytirish bo'yicha muhim normalar kiritilgan.

Kritik tahlil shuni ko'rsatadiki, mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish va bunday holatlarda samarali javobgarlik choralarini belgilashda bir qator muammolar mavjud. Birinchidan, ayrim hollarda mehnat qonunchiligi buzilishi faktlari yashirincha sodir etiladi yoki xodimlar o'z huquqlarini to'liq bilmasligi natijasida tegishli organlarga murojaat qilmaydi. Ikkinchidan, ma'muriy javobgarlik choralarining ayrim turlari (masalan, jarimalar) yetarlicha ogohlantiruvchi ta'sir ko'rsatmasligi, ba'zan esa, ish beruvchilar tomonidan jarimalarni to'lashdan qochish holatlari kuzatiladi. Uchinchidan, mehnat qonunchiligi va ma'muriy javobgarlik sohasidagi normativ-huquqiy hujjatlarning ba'zi bandlari bir-biriga zid kelishi yoki noaniqliklar mavjudligi natijasida huquqni qo'llash amaliyotida muammolar yuzaga

keladi. To'rtinchidan, davlat organlarining vakolatlari va ularning o'zaro hamkorligi yetarlicha muvofiqlashtirilmagan bo'lishi ham mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olishda to'siq bo'lmoqda. Bu muammolarni bartaraf etish uchun, dastavval, mehnat qonunchiligi va unga oid javobgarlik institutlarini yanada takomillashtirish, normativ-huquqiy hujjatlarni uyg'unlashtirish, davlat organlari va ijtimoiy sheriklarning o'zaro hamkorligini kuchaytirish, xodimlar va ish beruvchilar o'rtasida huquqiy madaniyatni oshirish, profilaktik tadbirlarni kengaytirish zarur.

O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi va unga oid ma'muriy javobgarlik institutining takomillashuvi milliy va xalqaro tajriba asosida amalga oshirilmoqda. Mazkur yo'nalishda Lex.uz va Norma.uz kabi rasmiy huquqiy axborot portallari orqali so'nggi yangiliklar, normativ-huquqiy hujjatlar, sud amaliyoti va ilmiy maqolalar muntazam e'lon qilinadi. Bu manbalar orqali mehnat qonunchiligi va ma'muriy javobgarlik sohasidagi o'zgarishlar, yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksi va Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksdagi yangiliklar, amaliyotda uchraydigan muammolar va ularni hal etish bo'yicha tavsiyalar keng yoritiladi. Shuningdek, mazkur portallarda sud amaliyoti, davlat mehnat inspeksiyasi faoliyati, xodimlarning huquqlarini himoya qilish bo'yicha statistik ma'lumotlar va muhim tahliliy materiallar joylashtirilgan. Bu ma'lumotlar mehnat qonunchiligi va ma'muriy javobgarlik institutining takomillashuviga oid ilmiy va amaliy asoslarni boyitadi.

Amaliyotda mehnat qonunchiligi buzilishi holatlarini aniqlash va bartaraf etishda davlat mehnat inspeksiyasi, sud organlari, prokuratura va boshqa vakolatli organlar muhim rol o'ynaydi. Ularning faoliyati natijasida xodimlarning huquqlari tiklanadi, mehnat sharoitlari yaxshilanadi, ish beruvchilar tomonidan sodir etilgan huquqbuzarliklar bartaraf etiladi. Shu bilan birga, davlat organlari va ijtimoiy sheriklarning o'zaro hamkorligi, xodimlar va ish beruvchilar o'rtasida huquqiy madaniyatni oshirish, mehnat nizolarini muvofiqlikda hal etish mexanizmlarini rivojlantirish orqali mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish va bunday holatlarda samarali javobgarlik choralarini belgilash mumkin.

Mehnati qonunchiligi va unga oid ma'muriy javobgarlik institutining rivojlanishi, huquqiy bazaning takomillashuvi, davlat organlari va ijtimoiy sheriklarning hamkorligi, xodimlar va ish beruvchilar o'rtasida huquqiy madaniyatni oshirish, profilaktik tadbirlarni kengaytirish yo'nalishlarida doimiy ish olib borilmoqda. Bu borada xalqaro va milliy tajriba, zamonaviy ilmiy qarashlar, normativ-huquqiy hujjatlar va amaliyot natijalari asosida mehnat qonunchiligi va unga oid ma'muriy javobgarlik institutini yanada takomillashtirish imkoniyati mavjud. Yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksi, Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeks, "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonun va boshqa normativ hujjatlar asosida

mehnat qonunchiligi va unga oid javobgarlik institutining samarali ishlashini ta'minlash uchun huquqiy, tashkiliy va institutsional mexanizmlarni takomillashtirish zarur. Mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish va bunday holatlarda samarali javobgarlik choralari belgilash orqali xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini ishonchli himoya qilish, mehnat intizomini mustahkamlash va adolatli mehnat munosabatlarini ta'minlash mumkin.

Xulosa

Yuqoridagi tahlillar asosida xulosa qilish mumkinki, mehnat qonunchiligini buzganlik uchun ma'muriy javobgarlik instituti O'zbekiston Respublikasida mehnat huquqini samarali himoya qilish, xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini ta'minlash, mehnat intizomini mustahkamlash va adolatli mehnat munosabatlarini rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksi, Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeks va "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonun asosida mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish va bunday holatlarda samarali javobgarlik choralari belgilash imkoniyatlari kengaymoqda. Amaliyotda mehnat qonunchiligi buzilishi holatlarini aniqlash va bartaraf etishda davlat organlari, xususan, mehnat inspeksiyasi, sud va prokuratura muhim rol o'ynaydi. Shu bilan birga, huquqiy madaniyatni oshirish, ijtimoiy sheriklik institutini rivojlantirish, normativ-huquqiy hujjatlarni uyg'unlashtirish va profilaktik tadbirlarni kuchaytirish orqali mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish mumkin. Mazkur yo'nalishda xalqaro va milliy tajriba, zamonaviy ilmiy qarashlar va amaliyot natijalari asosida mehnat qonunchiligi va unga oid ma'muriy javobgarlik institutining yanada takomillashtirilishi, xodimlarning huquqlari va manfaatlarini ishonchli himoya qilishga xizmat qiladi. Natijada, adolatli va barqaror mehnat munosabatlari, ijtimoiy baraka va iqtisodiy taraqqiyotga erishish yo'lida muhim huquqiy asos yaratiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. M.Y.Gasanov, M.A.Rahimqulova. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: 2022.
2. Y.M.Ismoilov. O'zbekiston Respublikasining ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi huquqi. – Toshkent: 2019.
3. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (yangi tahrir).
4. O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi.
5. O'zbekiston Respublikasining "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonuni.
6. Lex.uz va Norma.uz rasmiy huquqiy axborot portallari materiallari