

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

4 СОН, 4 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 4, ВЫПУСК 4

LAWYER HERALD

VOLUME 4, ISSUE 4



TOSHKENT-2024

Мундарижа

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

1. RAXIMBERGANOVA Bonu Davlatnazarovna

MUDDATLI MEHNAT SHARTNOMASI BANDLIKNING NOTIPIK SHAKLI SIFATIDA..... 8

СУД ҲОКИМИЯТИ. ПРОКУРОР НАЗОРАТИ.

ҲУҚУҚНИ МУҲОҲАЗА ҚИЛИШ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

2. АБДУОЛИМОВ Уринбой Худобердиевич

ЎЗБЕКИСТОН ВА ТУРКИЯ ПРОКУРАТУРА ОРГАНЛАРИ

РИВОЖЛАНИШИНИНГ РЕТРОСПЕКТИВ ТАҲЛИЛИ..... 15

ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ. КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ

3. АБДУРАСУЛОВА Кумриниса Раимкуловна

КРИМИНОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И ПРОФИЛАКТИКА ПРЕСТУПНОСТИ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ..... 22

4. ТЎРАБАЕВА Зиёда Якубовна

ВОЯГА ЕТМАГАНЛАРНИ ЖАЗОНИ ЎТАШДАН МУДДАТИДАН ИЛГАРИ ШАРТЛИ
РАВИШДА ОЗОД ҚИЛИШ..... 32

5. ХАЙДАРОВ Шухратжон Джумаевич

КАСБ ЮЗАСИДАН ЎЗ ВАЗИФАЛАРИНИ ЛОЗИМ ДАРАЖАДА БАЖАРМАСЛИК
ЖИНОЯТИНИНГ СУБЪЕКТИ..... 44

6. КАРАКЕТОВА Дилноза Юлдашевна

БЕЗОРИЛИК ЖИНОЯТИ ОБЪЕКТИВ ТОМОНИ БЕЛГИЛАРИНИНГ ЎЗИГА ХОС
ХУСУСИЯТЛАРИ: ТАҲЛИЛ ВА ТАКЛИФ..... 52

7. TOSHEVA Maftuna Anvar qizi

QO'SHMACHILIK QILISH YOKI FONISHAXONA SAQLASH JINOYATINING
JINOYAT-HUQUQIY JIHATLARI..... 62

ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА, ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ

8. ИМОМНАЗАРОВ Алишер Хасанович

ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИДА КЎЗДАН КЕЧИРИШ: ЎЗБЕКИСТОН ВА ХОРИЖИЙ
МАМЛАКАТЛАР ҚОНУНЧИЛИГИ ҚИЁСИЙ-ҲУҚУҚИЙ ТАҲЛИЛИ..... 69

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

9. РАСУЛОВ Журабек Абдусамиевич

ХАЛҚАРО МИГРАЦИЯ ҲУҚУҚИНИНГ ШАРТНОМАВИЙ МАНБАЛАРИ..... 79

10. АЗХОДЖАЕВА Роза Алтыновна

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ БЕЗОПАСНОСТИ ГЕННО-
МОДИФИЦИРОВАННЫХ ПРОДУКТОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗДОРОВЬЕ ДЕТЕЙ..... 85

11. ХУДАЙБЕРДИЕВА Шоҳиста Акмал қизи ЎЗБЕКИСТОН ВА ТУРКИЯ ЎРТАСИДАГИ ҲАМКОРЛИКНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ СИЁСИЙ СОҲАГА ОИД ХАЛҚАРО ШАРТНОМАЛАРНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ.....	92
12. РАХМОНКУЛОВА Нилуфар Ходжи-Акбаровна ЗАЩИТА ПРАВ ЖЕНЩИН: ОНЛАЙН ПЛАТФОРМЫ.....	99
13. ЕСЕМУРАТОВ Алишер Избасарович МИГРАНТЛАР ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШНИНГ ЗАМОНАВИЙ КОНЦЕПЦИЯЛАРИ	108
14. ABDULLAYEVA Dilfuza МЕННАТ MUNOSABATLARIDA KAMSITISHGA YO'L QO'YMASLIK: XALQARO MENNAT STANDARTLARI VA MILLIY QONUNCHILIK.....	117
15. ТУРСУНОВ Ойбек РОЛЬ ЕВРОПЕЙСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОМИССИИ В СФЕРЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ОХРАНЫ ТРАНСГРАНИЧНЫХ ВОДОТОКОВ.....	123

ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

16. UMARXANOVA Dildora Sharipxanovna AYOLLARNING ODIL SUDLOVGA ERISHISH DARAJASINI OSHIRISH: YEVROPA ITTIFOQI MAMLAKATLARI TAJRIBASI VA MILLIY AMALIYOT	128
17. YULDOSHBEKOV Avazbek Alisher o'g'li SOLIQ MASLANATCHILARI KASBIY JAVOBGARLIGINING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI.....	136
18. МЕЛИЕВ Худоёр КОРРУПЦИЯВИЙ ЖИНОЯТЧИЛИККА ИМКОН БЕРГАН ШАРТ-ШАРОИТЛАР.....	144

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

RAXIMBERGANOVA Bonu Davlatnazarovna

Toshkent davlat yuridik universiteti tayanch doktoranti (PhD),

Yuristlar malakasini oshirish markazi katta o'qituvchisi

E-mail: bondav0116@gmail.com

MUDDATLI MEHNAT SHARTNOMASI BANDLIKNING NOTIPIK SHAKLI SIFATIDA

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): RAXIMBERGANOVA B.N. Muddatli mehnat shartnomasi bandlikning notipik shakli sifatida // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 4 (2024) В. 8-14.



4 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2024-4-1>

ANNOTATSIYA

Hozirgi globalizatsiya sharoitida rivojlangan mamlakatlar mehnat bozorida bandlikning notipik shakli ko'zga tashlanadi. Taraflar o'rtasida mehnat shartnomasi tuzilgan bo'lsa-da, undagi ayrim shartlarning o'zgacha ekanligi ularning odatdagi mehnat munosabatlaridan farqini ko'rsatib turadi. Bandlikning bunday shakllariga ayrim olimlar muddatli mehnat shartnomalarini ham kiritadi. Sababi muddatli mehnat shartnomalari ba'zi rivojlangan mamlakatlarda nomuayyan mehnat shartnomalaridan faqat muddati bilangina farqlanib qolmasdan, balki xodimlarning ayrim kafolatlardan mahrum ekanligi bilan ham ajralib turadi. Milliy qonunchiligimizda esa bunday farqlar mavjud emas. Mazkur maqolada ham muddatli mehnat shartnomasini bandlikning notipik shakli hisoblanishi yoki hisoblanmasligi masalasi tahlil qilinib, muallif o'zining ilmiy g'oyasini isbotlashga harakat qilgan.

Kalit so'zlar: muddatli mehnat shartnomasi, bandlik, shartnoma muddati, xodim, ish beruvchi, mehnat munosabatlari, notipik shakl, kafolat, mehnat bozori, to'liqsiz ish vaqti.

RAKHIMBERGANOVA Bonu

PhD student at Tashkent State University of Law

Email: bondav0116@gmail.com

FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT AS AN ATYPICAL FORM OF EMPLOYMENT

ANNOTATION

In the context of modern globalization, atypical forms of employment can be observed in the labor markets of developed countries. Although a labor contract has been concluded between the parties, some of its conditions differ from traditional employment relationships, making these forms of employment distinctly different. Some scholars also include fixed-term labor contracts in these forms. The reason is that in some developed countries, fixed-term labor

contracts differ not only in duration from indefinite labor contracts but also in that employees are deprived of certain guarantees. Such distinctions are not present in our national legislation. This article analyzes whether a fixed-term labor contract is considered an atypical form of employment or not, and the author attempts to prove her scientific theory.

Keywords: fixed-term labor contract, employment, contract duration, employee, employer, labor relations, atypical form, guarantee, labor market, part-time work.

РАХИМБЕРГАНОВА Бону Давлатназаровна

Докторант (PhD) Ташкентского государственного юридического университета

E-mail: bondav0116@gmail.com

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК НЕТИПИЧНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

АННОТАЦИЯ

В условиях современной глобализации на рынке труда развитых стран прослеживаются нетипичные формы занятости. Несмотря на то, что между сторонами заключен трудовой договор, некоторые его условия отличаются от обычных трудовых отношений, что делает эти формы занятости заметно отличающимися. Некоторые ученые включают в эти формы также срочные трудовые договоры. Причиной этого является то, что в некоторых развитых странах срочные трудовые договоры не только отличаются сроком действия от неопределенных трудовых договоров, но и тем, что работники лишены некоторых гарантий. В нашем национальном законодательстве такие различия отсутствуют. В данной статье анализируется вопрос о том, считается ли срочный трудовой договор нетипичной формой занятости или нет, и автор старается доказать свою научную теорию.

Ключевые слова: срочный трудовой договор, занятость, срок договора, работник, работодатель, трудовые отношения, нетипичная форма, гарантия, рынок труда, неполное рабочее время.

Ish bilan bandlikning notipik (nostandart) shakllari an'anaviy to'liq ish kuni, doimiy ish modelidan chetga chiqadigan mehnat munosabatlarini anglatadi. Ular har xil turdagi nostandart bandlik shakllarini o'z ichiga oladi, masalan, to'liqsiz ish vaqti rejimida ishlash, vaqtinchalik ishda, muddatli mehnat shartnomalari asosida ishlash, frilanserlik (o'z-o'zini ish bilan ta'minlovchi va ma'lum bir ish beruvchiga bog'lanib qolmaydigan shaxs faoliyati), gig ishi (platformada yoki dasturlar asosida ishlash), masofadan turib ishlash va mustaqil kelishuvlarga kirishish bilan bog'liq ishlar. Bandlikning ushbu shakllari mehnat bozorida moslashuvchanlikni ta'minlaydi, ammo bunday bandlik natijasida xodimlar standart bandlik munosabatlariga nisbatan imtiyozlar, kafolatlar va himoya vositalaridan mahrum bo'lishi mumkin.

Standart bandlik shakli va u bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy-mehnat munosabatlari modeli xodimning o'zi ishlayotgan tashkilotida doimiy asosda nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi bilan 8 soatlik ish kuni va 40 soatlik ish haftasi rejimida ishlashini nazarda tutadi [1, B.232]. Bandlikning standart modelining ish bilan bog'liq ko'rsatkichlariga ish vaqti va dam olishning barqarorligi, normalangan maosh, ijtimoiy kafolatlar to'plamining mavjudligi, xodimlarning ish beruvchi bilan mehnat munosabatlarini jamoa shartnomalari orqali shakllantirishda ishtirok etishini ham o'z ichiga oladi. O'zbekiston Respublikasi va boshqa xorijiy mamlakatlarda bu standart bandlik qonun bilan ta'minlangan. Standart bandlik bilan ta'minlash – ish beruvchining davlat organlarida yuridik shaxs sifatida yoki yakka tartibdagi tadbirkor sifatida (ish beruvchi maqomiga ega bo'lishi uchun) ro'yxatdan o'tishini, ya'ni ish beruvchi faoliyatining qonuniylashtirilgan bo'lishini anglatadi. Standart modeldan farq qiluvchi barcha ish shakllari bandlikning nostandart shakli deb hisoblanadi. Shu sababli, ish beruvchi sifatida qonuniy faoliyat bilan shug'ullanmasdan har qanday shaklda xodim yollash ham qonunga zid

harakat hisoblanadi. Demak nostandart bandlik noqonuniy ish bilan ta'minlashni anglatmaydi. Bundan kelib chiqadiki, nostandart va norasmiy bandlikni chalkashtirmaslik lozim.

So'nggi bir necha o'n yilliklarda bandlikning nostandart shakllarining ko'payishi turli xil kuchlar, jumladan demografik o'zgarishlar, mehnat bozorini tartibga solish, makroiqtisodiy va texnologik o'zgarishlar bilan bog'liq. Mehnat munosabatlarining bunday xilma-xil ko'rinish olishi bugungi kundagi moslashuvchan mehnat bozori doktrinasiga mos keldi va xodimlarning mehnat bozoriga integratsiyalashuviga imkon berdi. Biroq bandlikning ushbu shakllari tashkilotlarning ichki faoliyati va mehnat sharoitlarini shuningdek, mehnat bozorida bandlikning umumiy ko'rsatkichlarini aniqlash uchun ham qiyinchiliklar tug'dirdi. Shu bilan birga, raqamli mehnat platformalari ham texnologik yutuqlar mahsuli bo'lib bandlikni ta'minlashning yangi shakliga aylanib ulgurgan bo'lsa-da, bu platformalarda ishlashni tartibga solish va bunda xodimlarning huquqlarini himoya qilishda sust tizim joriy etilganligini inkor etib bo'lmaydi.

Ta'kidlash joiz, bugungi kunda muddatli mehnat shartnomalari ham turli kontekstlarda tadqiq qilingan nostandart bandlikning keng tarqalgan shakli hisoblanmoqda. Ushbu shartnomalar ko'pincha ish beruvchilar tomonidan xodimlarga qo'yilgan talablarning o'zgarishiga javoban moslashuvchanlikni ta'minlash va doimiy ish bilan bog'liq xarajatlarni kamaytirish uchun ishlatiladi [2, B.91]. Ayrim olimlarning fikricha, muddatli mehnat shartnomasi ish izlovchilar uchun dastlabki pog'ona sifatida baholanib, xodimlarga tajriba orttirish, moliyaviy resurslarni to'plash va kelgusida barqaror ishga o'tish imkoniyatini beradi [3, B.785]. Aksincha holatlarda esa xodimlarning rasmiy mehnat munosabatlariga kirishishga bo'lgan harakatini va ishonchini pasaytiradi.

Xalqaro mehnat tashkiloti uchun nostandart bandlik shakllarining to'rtta asosiy guruhi mavjud: (1) vaqtinchalik bandlik, (2) to'liqsiz ish vaqti shartlari asosida ish bilan ta'minlash, (3) vaqtincha yollash va ko'p tomonlama mehnat munosabatlari, (4) niqoblangan mehnat munosabatlari va o'z-o'zini band qilish. Ushbu tasnif nostandart shakllar bo'yicha mutaxassislar yig'ilishining 2015-yil fevral oyida qabul qilingan bandlikka oid xulosalariga mos keladi. Ushbu to'rt guruh ichida turli xil kichik guruhlar mavjud bo'lib, kahon hamjamiyatidagi bandlikning o'ziga xos xususiyatlari har bir aniq mamlakatdagi vaziyatni qanday ekanligidan kelib chiqib aniqlashtiriladi [4, B.2]. Bu tasnifda vaqtinchalik bandlik guruhining ichiga muddatli mehnat shartnomalari asosida ish bilan band bo'lish ham kiritilgan. Bundan kelib chiqadiki, xalqaro darajada muddatli mehnat shartnomasi bandlikning notipik shakli sifatida tan olinadi.

Ma'lumki, muddatli mehnat shartnomasi hamma mamlakatda ham nomuayyan muddatga tuzilgan shartnomalardan farqli o'laroq, xodimni mehnat huquqlaridan mahrum etmaydi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 111-moddasiga asosan, muddatli mehnat shartnomasi faqat Kodeksning 112 va 113-moddalarida nazarda tutilgan hollardagina tuziladi [5]. Bu normalar ish beruvchining muddatli mehnat shartnomasi tuzish huquqi cheklanganligini bildiradi. Bundan tashqari, muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan xodimlar nomuayyan mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan xodimlar bilan teng ravishda mehnat huquqlaridan foydalanadilar va kafolatlarga ega bo'ladilar.

Xususi sektorida muddatli mehnat shartnomasini tuzishga ijobiy qaraladi, sababi mehnat munosabatlarining muddatli bo'lishi ish beruvchilarga xodimlarni shartnoma muddati tugashi bilan ishdan bo'shatishga imkon beradi va xodimlarga mehnat shartnomasi bekor qilinishidagi kafolatlarni bermaslikka olib keladi. Chunki Mehnat kodeksining 158-moddasida muddatli mehnat shartnomasini bekor qilishning yagona asosi uning muddatining tugashidir. Bundan tashqari, ushbu norma ishdan bo'shatilayotgan xodimlarga biror moddiy kafolatni nazarda tutmaydi. Shunday bo'lsa-da, muddatli mehnat shartnomalariga haddan tashqari ishonish beqaror ish muhitini keltirib chiqarishi mumkin, bu esa xodimlarning mehnat unumdorligi va salohiyatini pasaytiradi [6]. Shuningdek, muddatli shartnomalarning ruhiy salomatlikka ta'siri ham alohida tadqiqot mavzusi bo'lib, izlanishlar shuni ko'rsatadiki, ruhiy salomatlik bilan bog'liq muammolarni rivojlanish xavfi muddatli shartnoma asosida ishlayotgan xodimlar va ishsizlar o'rtasida sezilarli darajada farq qilmaydi [7]. Bunday ma'lumotlar butun dunyoda muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlashning salbiy oqibatlari mavjud ekanligini ko'rsatib, aynan mana shu oqibatlar ushbu turdagi shartnomani nostandart shakldagi bandlikka kiritishimizga

asosiy sabab bo'ladi.

Ta'kidlash joizki, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida muddatli mehnat shartnomasi tuzib ishlayotgan xodim bilan nomuayyan muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan xodimlarga qo'llaniladigan huquq va kafolatlarda deyarli farq yo'q. Ish vaqti, dam olish vaqti, ta'tillar, ish haqi va boshqa kafolatlarni berishda shartnomaning muddati ahamiyatsiz hisoblanadi. Biroq, boshqa turdagi muddatli mehnat shartnomasida ishlayotgan xodimlardan farqli ravishda, mavsumiy ishlarda, vaqtinchalik ishlarda band bo'lgan xodimlar ishning har bir oyi uchun kamida ikki kalendar kun hisobidan haq to'lanadigan mehnat ta'tili olish (boshqalar uchun minimal 21 kalendar kun, asosiy uzaytirilgan ta'til olish huquqiga ega bo'lganlarda esa ta'til muddati ko'proq) huquqiga ega bo'ladi (MK 493, 498-moddalari). Bundan tashqari, o'zi bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilayotgan xodimlar bilan dastlabki sinov sharti bilan mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin emas (MK 129-modda). Ushbu normalar muddatli mehnat munosabatlariga kirishgan xodimlar uchun hatto kafolat sifatida xizmat qilishi mumkin. Shunday ekan, shartnomaning muddatli bo'lishi, agar ish beruvchi mazkur muddat tugagach uni uzaytirish istagini bildirmasa, xodimning kelgusida ishni davom ettirish imkoniyatini cheklashi mumkin xolos. Mehnat kodeksining 158-moddasida muddatli mehnat shartnomasi uning amal qilish muddati tugashi bilan bekor qilinishi mumkinligi ish beruvchini ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash (MK 173-modda), ish haqini saqlash (MK 100-modda) kabi majburiyatlardan ham ozod etishini unutmazlik lozim.

Ayrim olimlarning fikricha, ish beruvchining majburiyatini kamaytirish orqali muddatli shartnomalar past malakali yoshlar uchun mehnat bozoriga kirish imkoniyatini berishi mumkin [8]. Ish beruvchining aynan qanday majburiyatlari kamayishini xorijiy mamlakatlar misolida ko'rib chiqamiz.

Albaniya Respublikasi. Albaniya Respublikasida muddatli mehnat shartnomasini tuzish mumkin ekanligi 1995-yilda qabul qilingan Mehnat kodeksi [9] bilan tartibga solingan. Undan foydalanish asosan talabning o'zgarishiga tezkor javob berish, ish beruvchining vaqtinchalik ehtiyojlari yoki vaqtinchalik yo'q bo'lgan xodimlarning o'rnini bosish zarurati bilan bog'liq. Ammo bu har doim ham shunday tartib qo'llaniladi degani emas. Aslida, Albaniya ish beruvchilari o'z xodimlariga "muddatli shartnomalar"ni obyektiv sababsiz, xodim bajaradigan ishning vaqtinchalik xususiyatiga aloqasi bo'lmagan holda ham taklif qilishadi. Bunday hollarda muddatli shartnomalarga afzallik berishning sababi shundaki, shartnomani bekor qilish, ogohlantirish muddati yoki shartnomaning amal qilish muddati tugagandan tashqari, ish beruvchi tomonidan mehnat munosabatlarini bekor qilish uchun asos bo'ladigan sabablarni ko'rsatish talabi mavjud emas. Darhaqiqat, Mehnat kodeksining 149-moddasi 1-bandida muddatli mehnat shartnomasining amal qilish muddati belgilangan muddat tugaganda yakunlanadi, deyiladi. Shunday qilib, qonun tomonlarni mehnat shartnomasini bekor qilish haqida xabar berishga majburlamaydi. Bundan tashqari, muddatli mehnat shartnomasi yozma tuzilishi hamda unda shartnoma muddati aniq belgilanishi kerak ekanligi ham muddatli shartnomaga qo'yilgan asosiy talabdir.

Mehnat kodeksi mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilishi kerak bo'lgan umumiy prinsipni belgilaydi, faqat xodim tomonidan bajariladigan ishning vaqtinchalik xususiyati bilan bog'liq obyektiv sabablar mavjud bo'lganda muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin. Albaniya Mehnat kodeksi, O'zbekiston milliy qonunchiligi singari, muddatli mehnat shartnomasini tuzishni asoslaydigan obyektiv sabablarning batafsil tavsifini o'z ichiga olmaydi va sabablarning to'liq yoki taxminiy ro'yxatini ham belgilab bermagan. Ammo, Albaniya mehnat huquqi nazariyasi va sud amaliyoti shunga ishora qiladiki, ishning vaqtinchalik xususiyati bilan bog'liq obyektiv sabablar tasodifiy, mavsumiy xarakterdagi ba'zi ishlar, cheklangan moliyaviy resurslar yoki aniq bir loyiha yoki vazifaning amal qilish muddatiga ta'sir ko'rsatadigan holatlarni o'z ichiga olishi mumkin. Muddatli mehnat shartnomalarini tuzishni asoslaydigan yoki bunday muddatli shartnomani uzaytirishni asoslaydigan obyektiv sabab mavjudligini baholash mehnat inspektori yoki sud tomonidan amalga oshiriladi.

Albaniya Mehnat kodeksiga qonunchilikni Yevropa Ittifoqi talablariga moslashtirish maqsadida tuzatishlar kiritildi. Muddatli shartnoma bo'yicha ishlash sifatini oshirish va uni

rivojlantirish, kamsitmaslik va teng huquqlar prinsiplarini qo'llash, shuningdek, muddatli shartnoma bo'yicha ishlayotgan xodimlarni ish bilan ta'minlash imkoniyatlari va kafolatlari to'g'risida xabardor qilishni ta'minlash maqsadida Mehnat kodeksiga yangi qoidalar kiritildi [10, 22]. Kodeksning 149/1-moddasi ish beruvchilarni muddatli shartnomalar bo'yicha ishlovchi xodimlarni doimiy ish o'rinlari to'g'risida xabardor qilish va ularga boshqa xodimlar bilan teng ravishda to'liq ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini berish majburiyatini yuklaydi. 149/2-moddasida esa, muddatli shartnoma bo'yicha ishlaydigan xodimlarga nisbatan mehnat shartlari, o'qitish imkoniyatlari va kasbiy o'sishga nisbatan nomuayyan shartnoma bo'yicha ishlaydigan xodimlarga nisbatan kamroq qulaylik ko'rsatmaslik talabi qo'yilgan. Ammo, ushbu huquqiy qoida xabardor qilish majburiyati to'g'risida umumiy bayonotni o'z ichiga oladi va bunday majburiyatni bajarish shartlari to'g'risida (masalan, doimiy ishga qabul qilish to'g'risidagi e'lonni korxonada ochiq e'lon qilish taxtasida joylashtirish) biron-bir huquqiy talablarni o'z ichiga olmaydi. Ish beruvchi, imkoni boricha, muddatli shartnoma bo'yicha ishlovchi xodimlarga ularning malakasini oshirish, kasbiy o'sish va kasbiy harakatchanlikni tashkil qilish orqali yordam ko'rsatishi shart. Biroq bunday talablarga aniq ishoralar mavjud bo'lishiga qaramay, huquqiy qoida umumiy "imkoni boricha" iborasi bilan deklarativ xususiyatga ega bo'lib qoladi, bu esa amaliyotda ish beruvchi va tegishli xodim tomonidan bajarilishi kerak bo'lgan shartlarga aniqlik kiritmaydi. Shunday qilib, amaliyotda bunday qoidalarni bajarish muammoli bo'lib qolmoqda.

Serbiya Respublikasi. Serbiya mehnat qonunchiligiga [11] asosan, mehnat shartnomasi xodimni ma'lum bir muddatga ishga joylashtirish uchun tuziladi va uning davomiyligi (1) ma'lum muddatga bajariladigan ishlarni, (2) uyda muayyan xizmat ko'rsatish bilan bog'liq ishlarni bajarishni (3) yoki biror hodisa yuz berguniga qadar bajariladigan ishlarni o'z ichiga olgan obyektiv sabablardan kelib chiqib belgilanadi.

2014-yil iyul oyida Serbiya mehnat qonunchiligiga o'zgartirish kiritildi va unga ko'ra, ish beruvchi bitta xodim bilan 24 oyga qadar (uzilishlar bo'lgan taqdirda ham) bir yoki bir necha marotaba muddatli mehnat shartnomasini tuzishi mumkin. Qayta shartnoma tuzilguniga qadar 30 kundan kam bo'lgan tanaffuslar ushbu muddatni tugatmasligi ham belgilandi. Bundan kelib chiqadiki, O'zbekistonda muddatli mehnat shartnomasi 3 yilga qadar tuzilsa va uzaytirilganda ham 5 yildan ortib ketishi mumkin bo'lmasa, Serbiyada 24 oydan ortib ketishi mumkin emas ekan. Ammo, Serbiyada bunga istisnoli holatlar ham bor:

- shartnoma vaqtinchalik yo'q bo'lgan xodimning o'rniga ishga olingan xodim bilan tuzilgan bo'lsa (ushbu istisno mamlakatimiz milliy qonunchiligiga ham kerak, sababi amaliyotda aynan bola parvarishlash ta'tiliga ketgan xodimning o'rniga ishga olinganlar 5 yildan ortiq ishlashmoqda);
- shartnoma biror bir loyihani yakunlash uchun, agar ushbu loyihani bajarish muddati oldindan aniq bo'lmasa, loyiha yakunlanguniga qadar tuzilgan bo'lsa;
- chet ellik xodimlar bilan tuzilgan muddatli mehnat shartnoma, agar ularga mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun ruhsatnoma shartnoma muddatidan ortiq muddatga berilgan bo'lsa, ruhsatnoma muddati yakuniga qadar ishlashi uchun;
- yangi tuzilgan tashkilotlarga ishga qabul qilingan xodimlar bilan, tashkilot ro'yxatdan o'tgach, uning dastlabki bir yillik faoliyatida shartnoma tuzilgan bo'lsa, 36 oygacha;
- ishsiz shaxsni ishga qabul qilayotganda uning qonun hujjatlariga asosan pensiya olishi uchun 5 yil staj yetmayatgan bo'lsa, ana shu muddatga shartnoma tuzilgan bo'lsa.

Serbiyada ish beruvchilar suiste'mollikka yo'l qo'ymasliklari uchun muddatli mehnat shartnomasida shartnoma muddati bilan birga uni tuzish uchun asos bo'lgan holatni ham ko'rsatishi lozim. Serbiyada ish beruvchilar muddatli mehnat shartnomasidan xodimlarga kam oylik to'lash uchun foydalanadilar. Sababi, ishsiz xodim kelgusida doimiy ishga ega bo'lish uchun ish beruvchining har qanday talabiga rozi bo'lishi mumkin [10, 120].

Xulosa qilib aytganda, muddatli mehnat shartnomasining tuzilishi xodimning huquqlarini bevosita buzilishiga olib kelmaydi. Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi asosida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan xodimlar bilan muddatli asosda ishlayotgan xodimlarga bir xil shart-sharoit va imtiyozlar qo'llaniladi. Muddat – shartnomaning tugashidagi sharti

sifatida ko'rilar ekan, ish beruvchi boshqa bir asoslarni qidirishiga hojat qolmaydi. Shunday ekan, ayni mana shu oqibat ikkala toifadagi xodimni mehnat munosabatlarida ishtirokini farqlaydi. Nomuayyan asosda ishlagan xodimni ishdan bo'shatish uchun faqat Mehnat kodeksidagi asoslarni qo'llash mumkin bo'lsa, muddatli shartnoma bilan ishlayotgan xodimni har qanday asos bilan ham, shuningdek biror asos bo'lmasdan turib, shartnoma muddai tugagan zahotiy oq ishdan bo'shatish mumkin.

Demak, milliy qonunchilik va xorijiy mamlakatlar mehnat qonunchiligi tahlili shuni ko'rsatadiki, muddatli mehnat shartnomasi notipik bandlikning to'laqonli shakli emas. Agar tashkilotning jamoa shartnomasida doimiy xodimlar bilan muddatli xodimlarga qo'llaniladigan kafolatlar farqlansa, unda aynan shu tashkilot uchun muddatli mehnat munosabatlari haqiqiy notipik bandlik shaklidagi munosabatlarga kiritilsa bo'ladi.

Albaniya va Serbiya tajribalari muddatli mehnat shartnomalari qo'llanilishining turli huquqiy va amaliy jihatlarini yoritadi. Bu mamlakatlarda bunday shartnomalar ish beruvchilar uchun katta moslashuvchanlikni ta'minlasa-da, ularning haddan tashqari qo'llanilishi mehnat bozoridagi barqarorlikka tahdid solishi mumkin. Bunday sharoitlarda xodimlar o'z huquqlari va ish joyining xavfsizligi borasida noaniqliklarni boshdan kechirishi ehtimoli ortadi.

Yuqoridagi fikrlarga hamda xorijiy davlatlar tajribalariga tayangan holda qonunchilikni takomillashtirishga oid quyidagi takliflar ishlab chiqildi:

1) O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 111-moddasi 5-qismiga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritib quyidagicha bayon etish:

“Muddatli shartnomani tuzish sabablari bo'lib xizmat qilgan holatlarga o'rin qolmagan taqdirda, shuningdek yuz berishi mehnat shartnomasi muddatining tugashi bilan bog'liq bo'lgan hodisa sodir bo'lganiga uch yildan oshgan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanadi, ***bundan mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomasiga muvofiq ish joyi o'zida saqlanib qoladigan, yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini bajarish vaqti uchun tuzilgan shartnomalar mustasno.***”

2) Mehnat kodeksining 113-moddasini quyidagi tahrirda bayon etish:

“113-modda. Taraflar kelishuvi bilan muddatli mehnat shartnomasini tuzish

Xodim va ish beruvchi o'zaro kelishgan holda muddatli mehnat shartnomasi tuzishi mumkin. Muddatli mehnat shartnomasini tuzishga xodimning roziligi u tomonidan ish beruvchiga taqdim etilgan ariza asosida tasdiqlanadi.

Shartnoma muddati xodim manfaatlarini inobatga olgan holda uch yildan ortiq bo'lmagan muddatga belgilanadi.

Muddatli mehnat shartnomasini tuzish chog'ida va undan keyin taraflar o'rtasida muddatni belgilash yoki o'zgartirish bilan bog'liq nizo kelib chiqadigan bo'lsa, shartnoma muddatini belgilashda ixtiyoriy kelishuvga erishilganlik faktini tasdiqlash majburiyati ish beruvchiga yuklatiladi.

Ish beruvchi xodimni muddatli mehnat shartnomasi tuzishga majburlagan taqdirda javobgarlikka tortiladi.”

Иқтибослар/Сноски/References:

1. М.Ю.Пинтаева. Терминология и понятия стандартной и нестандартной занятости. «Экономика и социум», №6(61), 2019. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/terminologiya-i-ponyatiya-standartnoy-i-nestandardnoy-zanyatosti>;

2. Smirnykh, Larisa, and Andreas Wörgötter. “The Importance of Institutional and Organizational Characteristics for the Use of Fixed-Term Contracts in Russia.” *Journal of East European Management Studies*, vol. 24, no. 1, 2019, pp. 89–121. *JSTOR*, // URL: <https://www.jstor.org/stable/26617458>. Accessed 14 Aug. 2024.24(1), 89-121.

3. Baranowska, A., Gebel, M., & Kotowska, I. (2011). The role of fixed-term contracts at labour market entry in poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies?. *Work Employment and Society*, 25(4), 777-793. // URL: <https://doi.org/10.1177/0950017011419705>;

4. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в

разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_554952.pdf;

5. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 22.10.2024 // URL: <https://lex.uz/ru/docs/-6257288#-6261522>;

6. Lafuente, E. and Berbegal-Mirabent, J. (2017). Contract employment policy and research productivity of knowledge workers: an analysis of spanish universities. The International Journal of Human Resource Management, 30(16), 2360-2386. // URL: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1323226>;

7. Hannerz, H., Burr, H., Soll-Johanning, H., Nielsen, M., Garde, A., & Flyvholm, M. (2022). Fixed-term contract positions, unemployment and mental ill health: a danish cohort study. BMC Public Health, 22(1). // URL: <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14137-1>;

8. Pérez, J., Marinescu, I., & Castelló, J. (2016). Can fixed-term contracts put low skilled youth on a better career path? Evidence from Spain. // URL: <https://doi.org/10.3386/w22048>;

9. Labour Code of the Republic of Albania, LAW No. 7961, dated 12.7.1995 // URL: <https://euralius.eu/index.php/en/library/albanian-legislation?task=download.send&id=144&catid=116&m=0>;

10. Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe. International Labour Organization 2021. // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_793096.pdf;

11. The Labour Law ("Official Gazette of the Republic of Serbia", Nos. 24/2005. // URL: <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>.