

## **MEHNAT QONUNCHILIGI SINGAPUR VA O‘ZBEKISTON TAJRIBASIDA QIYOSIY TAHLIL**

**Mustafayeva Nafosat Mirzayor qizi**

Toshkent davlat yuridik universiteti

“Mehnat huquqi” yo‘nalishi magistranti

Har qanday demokratik jamiyatda shu jamiyat taraqqiyoti qay darajada bo‘lishidan qat’iy nazar, o‘zining huquq va manfaatlaridan kelib chiqib va inson huquqlarini himoyalashga asoslangan qonun asoslari bo‘lishi zarur. Avvalo, inson huquqlarini himoya qilishi, shu bilan bir qatorda, iqtisodiy va ijtimoiy huquqlari ham himoya qilinishi kerak.

Shuningdek, har bir davlatda ish beruvchi va xodim o‘rtasida yuzaga keladigan mehnat munosabatlarini tartibga solib turadigan o‘ziga xos mehnat qonunchiligi mavjud va mamlakatda ish beruvchi va xodim munosabatlarini me‘yorlarini o‘zida mujassam etgan huquqiy asosdir. Shunga ko‘ra, mamlakatimizda 1995-yilda qabul qilingan Mehnat kodeksi bevosita mehnat munosabatlarini tartibga solib turadigan asosiy manbaa hisoblanadi.

Xususan, Singapurda ham 1968-yilda qabul qilingan Bandlik to‘g‘risidagi qonun mehnat qonunchiligining asosiy qismi bo‘lib, ish beruvchi va xodimlarning mehnat munosabatlari va mehnat sharoitlariga oid jihatlarni ko‘zda tutadi. Unga ko‘ra, ish beruvchining burchlari, majburiyatlari va xodimning ish beruvchi oldidagi burch va majburiyatlari belgilab qo‘yilgan. Masalan, Singapur qonunchiligiga binoan, ish beruvchi xodimni ishga qabul qilayotganda, xodim ma‘lumotlarini tekshirishga nisbatan qonuniy cheklovlar yo‘q, ammo intervyu jarayonlarida ish beruvchilar xodimlarni mehnatga layoqatiga qarab yollashlari talab qilinganligi sababli, yoshi, irqi, dini, jinsi, oilaviy ahvoli va oilaviy majburiyatlari yoki nogironligi bilan bog‘liq savollar kamsitish sifatida baholanib, suhbat davomida so‘ralmasligi lozim.

Qolaversa, Singapurda mehnat shartnomalarida minimal talablar mavjud bo‘lib, unga ko‘ra, ish beruvchilar barcha xodimlarga yozma ravishda asosiy mehnat shartlarini berishlari kerak, masalan: ish beruvchining to‘liq nomi; xodimning to‘liq ismi; lavozimi, asosiy vazifalari va majburiyatlari; ishga joylashish sanasi; ish muddati (agar xodim muddatli shartnomada bo‘lsa); kundalik ish vaqti, haftadagi ish kunlari soni va dam olish kuni kabi ish tartibi; ish haqi davri; asosiy ish haqi; va boshqalar. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 74-moddasida mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi, deb belgilab qo‘yilgan. Ya‘ni Singapur va O‘zbekistonda ham mehnat shartnomalari yozma shaklda tuzilishi mehnat qonunchiligi bilan belgilab qo‘yilgan.

Mamlakatimizda mehnat shartnomalari nomuayyan muddatga, besh yildan ortiq bo‘lmagan muayyan muddatga, muayyan ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab tuziladi. Singapurda muddatli va muddatsiz mehnat shartnomalariga ham ruxsat etilgan, ham keng tarqalgan. Muddatsiz shartnoma bo‘yicha ishlaydigan xodimlarga o‘xshab, muddatli shartnoma asosida ishlaydigan xodimlar ham "Mehnat to‘g‘risida"gi qonun va mehnatga oid boshqa tegishli qonun hujjatlariga muvofiq qonuniy imtiyozlar olish huquqiga ega.

Singapurda sinov muddatining davomiyligi belgilanmagan va sinov muddati bo‘lishi ham majburiy emas. Umumiy bozor amaliyoti uchun uch oydan olti oygacha bo‘lgan sinov muddati mavjuddir. Sinov muddatida bo‘lgan xodimlar "Mehnat to‘g‘risida"gi qonun bilan qoplanadi va to‘liq vaqtli xodimlar bilan bir xil huquqlardan foydalanadi. Xodimning ish staji xodim ish boshlagan kundan boshlab hisoblanadi (tasdiqlangan sana emas ya‘ni sinov muddati davomiyligi ham ish stajiga qo‘shib hisoblanadi). O‘zbekistonda dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emasligi va mehnat stajiga kiritilishi Mehnat kodeksida belgilab qo‘yilgan.

O‘zbekiston va Singapur mehnat qonunchiligi ham ko‘plab jihatlarda o‘xshashliklarga ega bo‘lib, ish beruvchi va xodim munosabatlarini, xodimlarning ijtimoiy ta‘minot olishlari, bayramlar va yillik ta‘tillar, onalik va otalik ta‘tillari, kasallik va nogironlik ta‘tillari, pensiyalar(Singapurning majburiy ijtimoiy sug‘urta jamg‘armasi sxemasidan), mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish asoslarini ham

o‘z ichiga oladi. E‘tiborli jihati shundaki, qiyoslanayotgan ikki davlat mehnat qonunchiligida ham ish beruvchi manfaatlariga nisbatan xodim huquqlari va manfaatlari anchagina himoya qilingan va belgilab qo‘yilgan.

Yuqorida aytib o‘tilganidek, Singapurda sinov muddatining davomiyligi belgilanmagan majburiy emas. O‘zbekistonda ham ushbu sinov muddati davomiyligiga ba‘zi o‘zgartirishlar kiritilishi ya‘ni sinov muddati davomiyligini 1 oyga qisqartirilishi yoki o‘zining mutaxassisligi bo‘yicha ishga kirayotgan tashkilotga sinov muddati berilishi zarur emasligi ham qonun hujjatlari takomillshtirilish jarayonida qaytadan ko‘rib chiqilishi, qolaversa intizomiy jazo qo‘llanilishi yuzasidan voyaga yetmagan (18 yoshga to‘lmagan)larga yengilroq choralar ko‘rilishi zarur.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)**

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi “Adolat” nashriyoti, 2010y.
2. The Employment Act. 1968 y.
3. Singapore Employment law. 2021 y.
4. [www.lex.uz](http://www.lex.uz).