

Production and Effects on the Global Community, 13 COLO. J. INT'L ENVTL. L. & POL'Y 183, 190 (2002); Lawrence Jahoon Lee, Barcelona Traction in the 21st Century: Revisiting Its Customary and Policy Underpinnings 35 Years Later, 42 STAN. J. INT'L L. 237, 265 (2006).

9. Richard C. Reuben, "Democracy and Dispute Resolution: Systems Design and the New Workplace," 10 Harv. Negot. L. Rev. 11 (2005) [Hereinafter Rueben 2005]; CPR Institute for Dispute Resolution, Resource Book For Managing Employment Disputes (2004); Ury et al. 1998.

10. Susan D. Franck. Integrating Investment Treaty Conflict and Dispute Systems Design, 92 MINN. L. REV. 161, 171 (2007).

11. Susan D. Franck. The Legitimacy Crisis in Investment Arbitration: Privatizing Public International Law Through Inconsistent Decisions, 73 Fordham L. REV. 1521, 1522-23 (2005) [hereinafter Franck, Legitimacy Crisis]; see also Susan D. Franck, The Nature and Enforcement of Investor Rights under Investment Treaties: Do Investment Treaties Have a Bright Future, 12 U.C. Davis J. Int'l L. & Pol'y 47 (2005) [hereinafter Franck, Bright Future].

12. Susan D. Franck. Foreign Direct Investment, Investment Treaty Arbitration, and the Rule of Law // Global Business & Development Law Journal. Vol. 19, 2007. — P.339.

13. Susan D. Franck. "Challenges Facing Investment Disputes: Reconsidering Dispute Resolution in International Investment Agreements" // Washington & Lee Public. Legal Studies Research Paper Series #1427590. Accepted Paper 2008. February 12, 2008. —P.143-144.

14. Tom Ginsburg, International Substitutes for Domestic Institutions: Bilateral Investment Treaties and Governance, 25 INT'L REV. L. & ECON. 107, 108–09 (2005).

15. The World Bank, World Development Report 2005: A Better Investment Climate for Everyone 20 (2004), Available at http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2005/Resources/complete_report.pdf.

16. UNCTAD 2003b, p. 11.

17. Vaughan Lowe. Changing Dimensions of International Investment Law // University of Oxford Faculty of Law Research Paper Series is located at: <<http://www.ssrn.com/link/oxford-legal-studies.html>>

18. William S. Dodge. Investor-State Dispute Settlement between Developed Countries: Reflections on the Australia-United States Free Trade Agreement // Vanderbilt Journal of Transnational Law. Volume 39, JANUARY 2006, Number 1. —P.5.

Ш.А.Исмоилов,
ТДЮУ докторанти

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШДА ДИФФЕРЕНЦИАЛЛИК: МДҲ ДАВЛАТЛАРИ ТАЖРИБАСИ

Аннотация: мазкур мақолада меҳнат ҳуқуқида дифференциаллик масалалари, айрим тоифадаги ходимлар ва улар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари, МДҲ давлатлари меҳнат қонунчилигида дифференциалликка оид нормалар қиёсий таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: дифференциаллик, айрим тоифадаги ходимлар, чеклов, имтиёз, меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари.

Аннотация: в этой статье рассматриваются вопросы дифференциации в трудовом праве, отдельных категорий работников и особенности регулирования их труда, сравнительный анализ норм дифференциации трудового законодательства государств СНГ.

Ключевые слова: дифференциация, отдельные категории работников, ограничение, льгота, особенности регулирования труда, законодательные акты о труде.

Annotation: in this article questions of differentiation in the labor law, separate categories of workers and feature of regulation of their work and norms differentiation of the labor legislation of the states of the CIS is analyzed.

Key words: differentiation, of separate categories of workers, limitation, immunity, special procedures for work, the legislation on work.

Ижтимоий меҳнат соҳасида янги муносабатлар (масофавий меҳнат, яқка тартибдаги тадбиркорнинг иш берувчи мақомига эга бўлиши, оилавий тадбиркорлик)нинг вужудга келаётганлиги ва айрим тоифадаги ходимлар меҳнатининг ўзига хос хусусиятлари чуқурроқ намоён бўлиб бораётганлиги (давлат хизматчилари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ходимлари, ижодкор ходимлар, педагог ходимлар) меҳнат ҳуқуқида дифференциаллик билан боғлиқ нормаларни такомиллаштиришни тақозо қилмоқда. Зеро, бугунга келиб хориж давлатлари меҳнат ҳуқуқида дифференциаллик қоидаларига асосланган "айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари" алоҳида бобда ўз ифодасини топган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 14-боби ҳам айрим тоифадаги ходимлар (аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар, ёшлар, ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган шахслар) учун қўшимча кафолат ва имтиёзларга бағишланган. Бироқ мазкур боб бошқа давлатлар меҳнат қонунчилигидаги худди шундай боб нормалари билан солиштирилганда зарур ва етарли даражада ривожланмаганлигини кўриш мумкин. Шу ўринда меҳнатчи олим М.Гасановнинг қуйидаги фикрларини келтириш ўринли бўлади: "мазкур бобга жамланган нормалар меҳнат ҳуқуқининг мустақил соҳавий институтини шакллантирмайди, балки унинг бошқа институтларига (меҳнат шартномаси, иш вақти, дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш в.б.) тааллуқли бўлади. Бироқ бундай нормалар Меҳнат кодексининг

турли бобларида сочилиб ётмасдан, битта бобга бирлаштирилиши бирмунча қулай ҳисобланади. Назаримизда, келажақда ушбу бобнинг мазмунини анча кенгайтириш мақсадга мувофиқдир” [1, 107-бет]. Таъкидлаш жоизки, бу ўринда фақат кафолат ва имтиёзлар эмас, балки чекловларни ҳам ўз ичига киритган “хусусиятларни” белгилаш мақсадга мувофиқдир. Бир сўз билан айтганда, меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишда дифференциаллик қоидаларини такомиллаштириш ва уларни ҳуқуқий жиҳатдан мустақкамлаш талаб этилади.

Мамлакатимизда меҳнат қонунчилигининг мазкур соҳасини ривожлантиришда халқаро тажриба, хориж давлатлари ҳуқуқ тизими ва халқаро ташкилотлар томонидан ишлаб чиқилган ҳуқуқий ҳужжатларни ўрганиш катта аҳамиятга эга. Зеро, Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги (МДХ) томонидан меҳнат соҳасида қабул қилинган модель(андаза) қонун ҳужжатлари ҳамда ҳамдўстликка аъзо давлатлар меҳнат қонунчилигини таҳлил этиш дифференциаллик билан боғлиқ миллий меҳнат қонунчилиқ нормаларини такомиллаштиришда зарур ҳулосалар қилишга имкон беради.

МДХ ихтиёрийлик асосида амал қилувчи ҳудудий ташкилот бўлиб, 1991 йилнинг декабрида ташкил топган ва ўз ичига 10 та давлатни олган [2]. Таъкидлаш лозимки, мазкур давлатлар ўз мустақилликларини эълон қилгунга қадар собиқ иттифоқ таркибида бўлиб, улар учун ягона ҳуқуқий макон амал қилган. XX асрнинг охириларидан бошлаб сиёсий, иқтисодий, ижтимоий ва бошқа соҳаларда мустақилликка эришган ушбу давлатлар ўз давлат қурилиши ва бошқаруви, суд-ҳуқуқ тизимини янги бозор иқтисодиёти асослари ва демократик кадриятларга мос равишда қуришга киришдилар. Шу вақтдан бошлаб собиқ иттифоқ давридаги ягона ҳуқуқий маконга барҳам берилган бўлсада, ҳамдўстлик манфаатларни мувофиқлаштириш доирасида интеграциялашган ҳуқуқий таркиб топтиришга ҳаракат қилиб келмоқда. Чунки ҳуқуқ тизими ва тузилишидаги катта фарқлар ҳамдўстликка аъзо давлатлар ўртасида ўзаро ҳамкорликни самарали йўлга қўйиш имконини бермайди.

Таъкидлаш лозимки, МДХ доирасида ўзаро ҳамкорликни йўлга қўйиш учун модель(андаза) қонунлар ишлаб чиқиш амалиёти жорий этилган. Хусусан, ижтимоий меҳнат соҳасида МДХ Парламентлараро Ассамблеяси томонидан 2000 йил 9 декабрда қабул қилинган модель Меҳнат кодексининг концепцияси, “Меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати тўғрисида” модель Қонуни, 2006 йил 16 ноябрдаги “Ижтимоий шерикчилик тўғрисида” модель қонуни шулар жумласидандир [3]. Модель(андаза) қонунлар Ассамблеяга аъзо давлатлар учун ўз қонун ҳужжатларини ишлаб чиқишда тавсиявий характерга эга. Ўзбекистон Республикаси Парламентлараро Ассамблея таркибидан чиққан бўлса-да (1991-2011 йилларда аъзо бўлган), МДХ давлатлари ўртасидаги ўзаро иқтисодий ва ижтимоий алоқаларнинг ривожланаётганлиги модель қонун ҳужжатларининг тавсияларини келгусида қўллаш учун ҳисобга олиш имконини беради [4]. МДХ Парламентлараро Ассамблеяси томонидан модель Меҳнат кодексининг концепцияси тўғрисидаги қарорида мазкур Концепцияни Ассамблеяга аъзо давлатлар парламентига жўнатиш ва ундан миллий қонунчиликда

фойдаланиш учун тавсия этиш назарда тутилган (мазкур Концепция қабул қилинган вақтда Ўзбекистон Парламентлараро Ассамблеянинг аъзоси бўлган). Концепция турли бўлимлардан ташкил топган бўлиб, унинг алоҳида институтлар бўйича меҳнат қонунчилигини такомиллаштиришга қаратилган бўлимида “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари” бўлими бўйича тавсиялар берилган. Мазкур тавсиялар қуйидагилардан иборат:

а) меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари аёллар, вояга етмаганлар, оилавий мажбуриятларни бажараётган шахслар, ногиронлар, уруш қатнашчилари, ўриндошлар, муддатли ва мавсумий ходимлар, уй ва фермер хўжаликлари, оилавий корхоналарда банд бўлган шахслар, корхона раҳбарлари, давлат хизматчилари ва бошқа тоифадаги ходимлар учун ўрнатилиши лозим;

б) бир қатор соҳаларнинг асосий ишлаб чиқариш персоналлари меҳнат муносабатларини тартибга солишда муайян хусусиятларга эга эканлигини кўрсатиш ва ушбу хусусиятлар қонун орқали ўрнатилишини назарда тутиш лозим. Чунки, барча соҳаларда мавжуд бўлган хусусиятларни Кодексда акс эттиришнинг иложи йўқ, бунда танлов асосида ёндошув ҳам мумкин эмас;

в) ушбу бўлим меҳнат муносабатларига жиддий таъсир этувчи ва уларни тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини олдиндан белгилаб берувчи асослар рўйхати билан бошланиши белгиланган. Булар, энг аввало, меҳнатнинг шарт-шароити ва хусусияти, иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти, табиий иқлим шароитлари, ходимнинг физиологик хусусиятлари эканлиги кўрсатилади.

Юқорида таъкидланганидек, мамлакатимиз меҳнат қонунчилигида дифференциаллик масалалари ўз аксини топган, бироқ лозим даражада ривожланган деб бўлмайди. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 18-моддаси “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг хусусиятлари”га бағишланган. Мазкур моддада қайд этилишича, айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ўзига хос хусусиятларга эга бўлиши мумкин, булар:

- ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти;
- ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусияти;
- табиий иқлим шароитлари;
- ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби;
- бошқа объектив омиллар билан белгиланади.

Шунингдек, мазкур моддада:

- давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланиши;
- айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг белгиланадиган хусусиятлари ушбу Кодексда назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг даражасини пасайтириши мумкин эмаслиги мустақкамланган.

Юқорида таъкидланганидек, дифференциаллик билан боғлиқ нормалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 14-бобида ҳам ўз аксини топган. Мазкур боб “Айрим тоифадаги ходимларга

бериладиган қўшимча кафолат ва имтиёзлар” деб номланган бўлиб, унда

а) аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган қўшимча кафолатлар;

б) ёшлар учун қўшимча кафолатлар;

в) ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган шахслар учун имтиёзлар назарда тутилган.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига белгиланган дифференциалликка оид нормалар ва уларнинг тузилиши ҳамдўстлик давлатлари меҳнат қонунчилигидаги худди шундай нормалардан муайян фарқларга эга.

Шу ўринда дифференциалликнинг меҳнат қонунчилигида акс этиши бўйича МДХ давлатлари тажрибасини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир. Бунда дастлаб Марказий Осиё ҳудудида жойлашган республикаларга мурожаат қиламиз. Зеро, мазкур давлатлар ижтимоий, иқтисодий ва маънавий ҳаёти бир-бирига жуда яқин ҳисобланади. Аксинча, МДХнинг Европа ва Евроосиё ҳудудида жойлашган давлатлари билан ушбу ҳаёт соҳаларида сезиларли фарқлар мавжуд.

Қўшни давлат Қозоғистон Республикасининг 2015 йил 23 ноябрда (янги таҳрирда) қабул қилинган Меҳнат кодексининг 12-боби “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари” деб номланади. Мазкур бобда айрим тоифадаги ходимлар ва улар меҳнатини тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари назарда тутилган. Хусусан, ушбу бобда меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари белгиланган соҳалар ва айрим тоифадаги ходимлар қаторига қуйидагилар киритилган:

- мавсумий ишлар (134-модда); ишнинг вахта усули (135-модда); уй хизматчилари(136-модда); касаначилар (137-модда); масофавий ишлар (138-модда); фуқаролик хизмати(139-модда); юридик шахснинг ижро органи раҳбари ва юридик шахс коллегиял ижро органи бошқа аъзолари(140-модда); фуқаролик авиацияси авиациявий персонали(141-модда); денгиз кемалари экипаж аъзолари(142-модда); давлат хизматчилари, Парламент ва маслаҳат депутатлари, Қозоғистон Республикаси судьялари(143-модда); ҳарбий хизматда турган шахслар, махсус давлат, ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар, давлат фельдъегерлик хизмати ходимлари(144-модда); Қозоғистон Республикаси Миллий банки ва унинг идоралари ходимлари (145-модда); касаба уюшмаларининг касаба органлари таркибига кирувчи ходимлар(146-модда) [5].

Қирғизистон Республикасининг 2004 йил 25 майда қабул қилинган Меҳнат кодексининг 8-бўлими “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари” деб номланган. Бўлимнинг 22-боби умумий қоидаларга бағишланган бўлиб, унинг 292-моддаси меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятларига таъриф берган. Мазкур моддага асосан меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари – айна бир масала юзасидан умумий қоидаларни қўллашда қисман чекловлар ўрнатувчи ёхуд айрим тоифадаги ходимлар учун қўшимча ҳуқуқлар берувчи нормалардир. Шу билан бирга Меҳнат кодексининг 293-моддасида меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятларини ўрнатиш ҳоллари мустаҳкамланган. Унга кўра бундай тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари ушбу Кодекс ва бошқа қонунлар билан ўрнатилиши белгилаб қўйилган.

Қирғизистон Республикаси Меҳнат кодексининг 8-бўлимига асосан қуйидагилар айрим тоифадаги ходимлар ҳисобланади:

- 18 ёшгача бўлган ходимлар(23-боб); аёллар ва оилавий вазифаларни бажарувчи бошқа шахслар(24-боб); соғлиғига кўра имконияти чекланган ишловчи шахслар(25-боб); ташкилот раҳбарлари ва ташкилот коллегиял ижро органи аъзолари(26-боб); ўриндошлик бўйича ишловчи шахслар (27-боб); икки ойгача меҳнат шартномаси тузиб ишлаётган шахслар (28-боб); мавсумий ишларда банд бўлган ходимлар(29-боб); вахта усулида ишловчи шахслар(30-боб); иш берувчи жисмоний шахслар билан меҳнат шартномаси асосида ишловчи шахслар(31-боб); касаначилар(32-боб); юқори тоғли, узоқ ва бориш қийин бўлган ҳудудларда ишловчи шахслар(33-боб); транспорт ходимлари(34-боб); педагог ходимлар(35-боб); Қирғизистон Республикаси дипломатик хизмати ходимлари(36-боб); диний ташкилотлар ходимлари(37-боб); банкротлик ҳолатидаги меҳнат муносабатлари(38-боб); бошқа тоифадаги ходимлар(39-боб) [6].

Тожикистон Республикасининг 1997 йил 15 майда қабул қилинган Меҳнат кодексининг 3-бўлими “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари” га бағишланган. Ушбу бўлимда меҳнатни тартибга солиш билан боғлиқ тушунча ва таърифлар берилмаган бўлса-да, қуйидаги ходимларнинг меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари кўрсатилган:

- 18 ёшга тўлмаган ходимлар(15-боб); аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар(16-боб); ўриндошлик бўйича ишловчи шахслар(17-боб); оғир ва ер ости ишларида, зарарли меҳнат шароитларида ишлаётган ходимлар(18-боб); мавсумий ишларда банд бўлган ходимлар (19-боб); вахта усулида ишловчи ходимлар(20-боб); уй хизматчилари (21-боб); касаначилар(22-боб); масофавий ишларда банд бўлган ходимлар (23-боб); ногиронлар(24-боб); давлат органларида техник ва хизмат кўрсатувчи персоналлар(25-боб); яқка тартибдаги тадбиркорлар(26-боб); юридик шахс раҳбарлари ва коллегиял ижро органи аъзолари, мулкдорлар, унинг ваколатли шахслари(органлари) ёхуд юридик шахснинг ваколатли органлари томонидан тайинланадиган(сайланадиган) ходимлари(27-боб); Тожикистон Республикаси Олий Мажлиси Намояндагон мажлиси депутатлари, судьялар, давлат хизматчилари, ҳарбий хизматчилар, ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар, дипломатлар, шунингдек, бошқа давлат ва нодавлат ташкилотларининг ходимлари [7].

Таъкидлаш лозимки, Марказий Осиёнинг яна бир давлати Туркменистон 2005 йил августдан МДХ аъзолигидан чиқиб, ушбу ташкилотда аъзо кузатувчи мақомини олган [8]. Шу сабабли Туркменистон Меҳнат кодексининг дифференциаллик бўйича тутган позицияси ўрганилмади.

Кейинги таҳлиллар МДХ аъзолари бўлган Кавказorti республикаларига тегишли. Жумладан, Озарбайжон Республикаси ва Арманистон Республикасининг меҳнат қонунчилигини ўрганиш асосида уларда дифференциаллик масалалари етарли даражада ривожланмаганлиги ҳақида хулосага келиш мумкин. Хусусан, Озарбайжон Республикасининг 1999 йил 1 февралда қабул қилинган Меҳнат кодексининг 10-бўлими “Аёллар, 18 ёшга тўлмаган шахслар ва аграр соҳада меҳнат

муносабатларини тартибга солиш хусусиятлари" деб номланган. Ушбу бўлим қуйидаги ходимларнинг меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятларига бағишланган:

- аёлларнинг меҳнат ҳуқуқи ва уни амалга ошириш кафолатлари (37-боб); 18 ёшдан кичик ходимлар меҳнатидан фойдаланишнинг хусусиятлари(38-боб); қишлоқ хўжалиги корхоналари ходимлари ва оилавий деҳқон хўжалиги аъзолари [9].

Таъкидлаш лозимки, Арманистон Республикасининг 2004 йил 14 декабрда қабул қилинган Меҳнат кодексида айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солиш хусусиятларга бағишланган алоҳида боб ва махсус модда мавжуд эмас [10].

МДХ нинг Европа ва Евроосиё қисмида жойлашган давлатларнинг меҳнат қонунчилигида дифференциаллик масаласи бошқа ҳудудларга нисбатан анча ривожланган. Хусусан, Россия Федерациясининг 2001 йил 30 декабрда қабул қилинган Меҳнат кодексининг 4-қисми 12-бўлими "Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари" га бағишланган. Ушбу бўлимнинг 40-боби умумий қоидалар деб номланган бўлиб, унинг 251-моддасида меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари баён қилинган. Мазкур моддага асосан меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари – муайян масала бўйича умумий қоидаларга нисбатан қисман чекловлар ўрнатувчи ёхуд айрим тоифадаги ходимлар учун қўшимча ҳуқуқларни белгиловчи нормалардир. Меҳнат кодексининг 252-моддасида эса меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш ҳоллари қайд этилган. Унга кўра аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар, 18 ёшгача бўлган ходимлар, корхона раҳбарлари, ўриндошлик асосида ишловчи шахслар, шунингдек бошқа ҳолларда меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари мазкур Кодекс ва бошқа федерал қонунлар билан ўрнатилади.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексида асосан айрим тоифадаги ходимларга қуйидагилар киритилган:

- аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар (41-боб); 18 ёшга тўлмаган шахслар (42-боб); корхона раҳбарлари ва корхона коллегиялар ижро органи аъзолари(43-боб); ўриндошлик асосида ишлаётган шахслар (44-боб); икки ойгача меҳнат шартномаси тузган ходимлар (45-боб); мавсумий ишларда банд бўлган ходимлар (46-боб); вахта усулида ишловчи шахслар (47-боб); жисмоний шахс бўлган иш берувчилар билан меҳнат шартномаси асосида ишлаётган ходимлар (48-боб); микрокорхона ҳисобланган кичик тадбиркорлик субъекти бўлган иш берувчиларда ишловчилар (48-1-боб); касаначилар(49-боб); масофавий ходимлар (49-1-боб); Узоқ Шимол туманлари ва уларга тенглаштирилган жойларда ишлаётган шахслар (50-боб); чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар бўлган ходимлар (50-1-боб); транспорт ходимлари (51-боб); ер ости ишларида банд бўлган ходимлар (51-1-боб); педагог ходимлар (52-боб); илмий ходимлар, илмий ташкилотлар раҳбарлари ва уларнинг ўринбосарлари (52-1-боб); Россия Федерациясининг дипломатик ваколатхоналари ва консуллик муассасалари, шунингдек Россия Федерациясидан ташқаридаги давлат муассасалари ва ижро ҳокимияти федерал органлари ваколатхоналарига ишга юборилган ходимлар (53-боб); ходимлар (персоналлар)га иш

тақдим этиш тўғрисидаги шартнома бўйича вақтинчалик иш берувчи бўлган бошқа жисмоний ва юридик шахсларга йўлланган ходимлар (53-1-боб); диний ташкилотлар ходимлари (54-боб); спортчилар ва тренерлар (54-1-боб); бошқа тоифадаги ходимлар(55-боб).

Беларусь Республикасининг 1999 йил 26 июлда қабул қилинган Меҳнат кодекси 3-бўлими "Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари" деб номланган. Мазкур бўлимда айрим тоифадаги ходимларга қуйидагилар киритилган:

- корхона раҳбарлари ва корхона коллегиялар ижро органи аъзолари (18-боб); аёллар ва оилавий мажбуриятларга эга бўлган ходимлар (19-боб); ёшлар(20-боб); ногиронлар (21-боб); тўлиқсиз иш вақтида ишловчи ходимлар (22-боб); вақтинчалик ишга олинган ходимлар (23-боб); мавсумий ходимлар(24-боб); касаначи-ходимлар (25-боб); уй хизматчилари(26-боб); профессионал спорт соҳасида фаолиятни амалга оширувчи ходимлар (26-1-боб); иқтисодийётнинг алоҳида соҳалари ва алоҳида касблар ходимлари (27-боб); Чернобиль фалокати оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимлар ва уларга тенглаштирилган шахслар(28-боб); радиоактив ифлосланган ҳудудларда ишловчи(яшовчи) ходимлар (29-боб); ҳарбий мажбуриятларни бажариш билан боғлиқ ходимлар (31-боб); ўриндошлик асосида ишловчи шахслар (32-боб) [12].

Молдова Республикасининг 2003 йил 28 мартда қабул қилинган Меҳнат кодекси 10-бўлими "Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари" деб номланган. Ушбу бўлимнинг 1-боби умумий қоидаларга бағишланган. Бўлимнинг 245-моддасига асосан меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари ўзида меҳнатга тааллуқли умумий қоидалардан айрим тоифадаги ходимларга нисбатан чекланган тарзда қўллашни ёки ушбу тоифадагилар учун мазкур соҳада қўшимча ҳуқуқларни белгиловчи нормалардир. Меҳнат кодексининг 246-моддасида меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари белгиланадиган ходимлар тоифалари келтирилган. Молдова Меҳнат кодексида асосан айрим тоифадаги ходимларга қуйидагилар киритилган:

- аёллар, оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахслар ва бошқа шахслар(2-боб); 18 ёшга тўлмаган шахслар(3-боб); корхона раҳбарлари ва коллегиялар ижро органи аъзолари(4-боб); ўриндошлик асосидаги ишлар(5-боб); икки ойгача индивидуал меҳнат шартномаси тузиб ишлаётган ходимлар(6-боб); мавсумий ишларда банд бўлган ходимлар (7-боб); иш берувчи жисмоний шахсларда ишлаётган ходимлар(8-боб); касаначилар(9-боб); транспорт ходимлари(10-боб); фан ва таълим соҳасидаги ходимлар(11-боб); Молдова Республикаси дипломатик ваколатхоналари ва консуллик муассасалари ходимлари(12-боб); диний бирлашмалар ходимлари(13-боб); муайян ишни бажариш вақтига индивидуал меҳнат шартномаси тузиб ишлаётган ходимлар; вахта усулида бажариладиган ишлар; бошқа тоифадаги ходимлар [13].

МДХ га аъзо давлатлар ичида Украинада ҳозирга қадар собиқ иттифоқ даврида қабул қилинган Меҳнат тўғрисидаги қонунлар кодекси кўплаб ўзгартиш ва қўшимчалар киритилган ҳолда амал қилиб келмоқда. Бироқ Украина ўзининг янги Меҳнат кодекси лойиҳасини ишлаб чиққан бўлиб, ҳозирда у парламент

қуйи палатаси томонидан қўриб чиқилмоқда. Хусусан, 2015 йил 5 ноябрда биринчи ўқишда қабул қилинган Украина Меҳнат кодексининг 4-бўлими “Айрим тоифадаги ходимлар ва иш берувчилар иштирокидаги меҳнат муносабатларини тартибга солиш хусусиятлари” га бағишланган. Мазкур бўлимда қуйидаги айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари баён этилган:

- оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган ходимлар;
- вояга етмаганлар;
- иш берувчи жисмоний шахслар билан меҳнат шартномаси асосида ишлаётган ходимлар;
- ишлаб чиқариш кооперативи аъзолари [14].

МДХ Парламентлараро Ассамблеяси томонидан қабул қилинган ижтимоий меҳнат соҳасидаги модель(андаза) қонун ҳужжатлари ҳамда МДХ давлатлари асосий меҳнат қонунларини таҳлил қилиш муайян хулосалар чиқариш учун асос бўлди. Жумладан, МДХ давлатлари Меҳнат кодексларида (Арманистон Республикаси Меҳнат кодексидан ташқари) меҳнат муносабатларига дифференциал ёндашувни ўзида акс эттирувчи нормалар алоҳида “Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари” номли боб ёки бўлимда мустахкамланган. Энг муҳими муайян ходимлар тоифаси ёхуд соҳаларга нисбатан дифференциаллашган нормалар тизими ишлаб чиқилган. Бу эса меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг ушбу институтини ривожлантирган ҳамда айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишда ўзига хос хусусиятларни эътиборга олиш имконини берган.

Юқорида таъкидланганидек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексидан ҳам дифференциалликка оид нормалар мавжуд (18-модда, 14-боб). Бироқ ушбу нормалар айрим тоифадаги ходимлар доираси, меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари билан боғлиқ муносабатларни етарли даражада тартибга солишга эришмаган. Шунининг оқибатида, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексидан айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари ягона бобга бирлаштирилиши лозим. Шунингдек, алоҳида тармоқлар ва касблар бўйича дифференциал нормалар ишлаб чиқиши ва такомиллаштирилиши зарур. Бу эса дифференциалликка оид энг муҳим қоидаларни Меҳнат кодексидан акс эттириш, бошқа асосий қоидаларни махсус қонунларда мустахкамлашни тақозо қилади. Натижада ҳуқуқ нормалари ўзининг тартибга солиш функцияси орқали ижтимоий меҳнат муносабатларида вужудга келаётган муаммоларни бартараф қилишга эришади.

Адабиётлар рўйхати:

8. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. –Т.: LESSON PRESS, 2016. - С.107.
9. <http://www.cisstat.com>
10. <http://www.e-cis.info>
11. <https://ru.wikipedia.org>
12. <https://online.zakon.kz>
13. <http://online.adviser.kg>
14. <https://online.zakon.kz>
15. <https://www.cisstat.com>
16. <http://www.carim-east.eu>

17. <http://www.am.spinform.ru>
18. <http://base.garant.ru>
19. <http://pravo.by>
20. <http://lex.justice.md>
21. <http://www.profiwins.com.ua>