

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМий ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.27.06.2017.Yu.22.01 РАҚАМЛИ
ИЛМий КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМий КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ

ИСМОИЛОВ ШУҲРАТЖОН АБДУСАМИНОВИЧ

**АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ҲУҚУҚИЙ
ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ХУСУСИЯТЛАРИ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юридик фанлар доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Фан доктори (DSc) диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата докторской (DSc) диссертации

Content of the Doctoral (DSc) Dissertation Abstract

Исмоилов Шухратжон Абдусаминович

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг
хусусиятлари.....3

Исмоилов Шухратжон Абдусаминович

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий
работников.....27

Ismoilov Shukhratjon Abdusaminovich

Peculiarities of Legal Regulation of Labour of Individual Categories of
Workers.....49

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works.....53

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМий ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.27.06.2017.Yu.22.01 РАҚАМЛИ
ИЛМий КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМий КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ

ИСМОИЛОВ ШУҲРАТЖОН АБДУСАМИНОВИЧ

**АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ҲУҚУҚИЙ
ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ХУСУСИЯТЛАРИ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юримдик фанлар доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

Фан доктори (DSc) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2017.3DSc/Үб68 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Тошкент давлат юридик университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида (www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash) ва «ZiyoNET» Ахборот таълим порталида (www.ziyounet.uz) жойлаштирилган.

Расмий оппонентлар:

Усманова Муборак Акмалджановна
юридик фанлар доктори, профессор

Камалов Ойбек Ахматович
юридик фанлар доктори, профессор

Аминжонова Матлуба Ахмедовна
юридик фанлар доктори

Етакчи ташкилот:

**Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши
ҳузуридаги Судьялар олий мактаби**

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат юридик университети ҳузуридаги DSc.27.06.2017.Үб.22.01 рақамли илмий кенгаш асосидаги бир марталик илмий кенгашнинг 2020 йил 31 январь соат 10:00 даги мажлисида бўлиб ўтади (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар, Сайилгоҳ кўчаси 35. Тел.: (998971) 233-66-36; факс: (998971) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz).

Диссертация билан Тошкент давлат юридик университети Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (891-рақам билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар, А.Темур кўчаси 13. Тел.: (998971) 233-66-36).

Диссертация автореферати 2020 йил 18 январь куни тарқатилди.

(2020 йил 18 январьдаги 1-рақамли реестр баённомаси).

И.Р.Рустамбеков

Илмий даражалар берувчи бир марталик илмий кенгаш раиси, юридик фанлар доктори, профессор в.б.

Д.С.Атажанова

Илмий даражалар берувчи бир марталик илмий кенгаш котиби, юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD)

З.Н.Эсанова

Илмий даражалар берувчи бир марталик илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, юридик фанлар доктори, профессор

Кириш (докторлик (DSc) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Дунёда барқарор ривожланишга эришиш учун муносиб меҳнат ва тенгликни таъминлаш масаласи тобора долзарб бўлиб бормоқда. Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотларига кўра, «2018 йилда дунё меҳнат ресурсларини ташкил қилувчи 3,3 млрд. кишининг кўпчилиги учун иқтисодий хавфсизлик, моддий фаровонлик, имкониятлардаги тенглик таъминланмаган. Норасмий меҳнат муносабатларининг юқори даражаси сақланиб, ушбу кўрсаткич жами меҳнат ресурсларининг 61 фоизини ташкил қилмоқда. Гендер тенгликсизни бартараф қилиш бўйича ижобий ҳолат кузатилмаган. Меҳнат фаолиятида эркактарнинг бандлиги 75 фоизни, аёлларники 48 фоизни ташкил қилмоқда. Ишга эга бўлган етти юз миллион киши оғир меҳнат ва яшаш шароитларида қолмоқда. Янги технологияларга асосланган айрим замонавий бизнес моделлар эса меҳнат соҳасида мавжуд бўлиб турган ютуқларни хавф остига қўймоқда»¹.

Жаҳонда меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш, уни дифференциациялаштиришга қаратилган илмий тадқиқот йўналишларини тадқиқ қилишга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Жумладан, гендер тенгликни таъминлаш, меҳнатда дискриминациянинг олдини олиш, болалар меҳнатидан фойдаланишни тақиқлаш, хусусий секторда меҳнат муносабатларини тартибга солиш, кичик бизнесни ёлланма меҳнатдан фойдаланиш хусусиятларини белгилаш, нодавлат ташкилотлар ходимлари ва давлат хизматчиларининг меҳнатини ҳуқуқий тартиб солиш хусусиятларини аниқлаш, асоссиз равишда имтиёз ва кафолатлар ёки чекловларни қўллашни бартараф қилиш бўйича илмий йўналишларда тадқиқотлар олиб борилмоқда.

Республикамизда меҳнат муносабатларининг анъанавий иштирокчилари бўлган ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларида мувозанатни таъминлаш мақсадида ҳуқуқий тартибга солиш соҳасида кенг кўламли ишлар амалга оширилмоқда. Миллий меҳнат қонунчилигини модернизациялаш ва либераллаштириш орқали унинг бозор иқтисодиётига мослашувчанлигини оширишга қаратилган ислохотлар ўтказилмоқда. Ижтимоий соҳани ривожлантириш, аҳолининг ижтимоий ҳимоясини кучайтириш ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини янада такомиллаштиришга алоҳида эътибор қаратилиб, «давлат ва жамиятнинг ҳар томонлама ва жадал ривожланиши учун шарт-шароитлар яратиш, мамлакатимизни модернизация қилиш ҳамда ҳаётнинг барча соҳаларини либераллаштиришнинг устувор йўналишларидан бири сифатида ижтимоий соҳани ривожлантириш белгилаб олинган»². Шу боис, меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишда меҳнат шартларининг бирлиги ва дифференциацияланганлигини илмий тадқиқ қилиш объектив зарурат сифатида намоён бўлмоқда.

¹ https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670542/lang--en/index.htm

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сон Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 йил, 6-сон, 70-модда.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (1995), «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги (янги таҳрири) (1998), «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги (янги таҳрири) (2016), «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги (2019), «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонунлари (2019), Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги (2017) Фармони ва соҳага оид бошқа қонун ҳужжатларининг ижросини амалга оширишга ушбу диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур тадқиқот иши республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантиришнинг устувор йўналиши»га мувофиқ бажарилган.

Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий-тадқиқотлар шарҳи¹. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари бўйича илмий тадқиқотлар етакчи хорижий илмий марказлар ва халқаро ташкилотлар томонидан тадқиқ этиб келинмоқда. Хусусан, БМТ, ХМТ, ЕХХТ, МДХ, ШХТ доирасида аёллар, оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар, болалар, ногиронлар, касаначилар, мавсумий ходимлар, мигрантлар, уй хизматчилари меҳнати энг фаол тадқиқ этиладиган мавзулар ҳисобланади. Чунончи, ХМТнинг илмий-тадқиқотлар бўлими (the Research Department) томонидан Меҳнат бозори тенденциялари ва истиқболлари (Labour market trends and outlook), Меҳнат, даромад ва капитал (Work, Incomes and Equity), Меҳнат дунёсини ўзгартириш (Changing World of Work), Макроиқтисодий сиёсат ва иш жойлари (Macroeconomic Policies and jobs), Глобаллаштириш ва меҳнат бозори (Globalization and labour market), Сиёсатни баҳолаш (Policy evaluation) йўналишлари илмий-услубий жиҳатдан тадқиқ этиб келинмоқда. Хусусан, ёшлар ва гендер масалалари (Special issues of youth and gender) меҳнат бозори тенденциялари ва истиқболлари йўналишидаги асосий тадқиқ этиладиган мавзулардан ҳисобланади.

Хориж мамлакатларида айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш борасида олиб борилган илмий изланишларда қуйидаги натижалар олинган: меҳнат муносабатларида гендер тенгликни таъминлаш (University of Stirling, Scotland), дифференциация нормаларини жорий этиш орқали дискриминацияни бартараф этиш (Rand Afrikaans University, South Africa), аёллар ва оилавий мажбуриятга эга бўлган ходимларга меҳнат соҳасида қўшимча имкониятни тақдим этиш (University of Essex, UK), уй хизматчилари меҳнатини тартибга солишда шартномавийликнинг ролини ошириш (Middlesex University, UK),

¹ Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи: www.ilo.org, www.stir.ac.uk, www.uj.ac.za, www.essex.ac.uk, www.mdx.ac.uk, www.ox.ac.uk ва бошқа манбалар асосида амалга оширилган.

мигрантлар меҳнатидан фойдаланишда тенг ҳуқуқларни тақдим этиш бўйича (University of Oxford, UK) тақлифлар ишлаб чиқилган ва амалиётга татбиқ этилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Тадқиқот мавзуси махсус ўрганиш предмети бўлмаган, бироқ айрим ҳуқуқшунос олимлар томонидан мазкур мавзу билан боғлиқ у ёки бу жиҳатлар ҳозирда тадқиқ этиб келинмоқда. Ҳуқуқшунослар С.А.Ишанходжаев (Миграция соҳасидаги давлатлараро ҳамкорликнинг халқаро-ҳуқуқий жиҳатлари), А.М.Максудов (Якка тартибдаги тадбиркор банкротлигининг фуқаролик-ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш), Н.М.Тешаев (Ўзбекистон Республикасида меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш тамойиллари), М.М.Махаматов (Ўзбекистон Республикасининг Халқаро меҳнат ташкилоти билан ҳамкорлигининг халқаро-ҳуқуқий асослари), Х.М.Қиличев (Фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг фуқаролик-ҳуқуқий мақомини такомиллаштириш), Ж.А.Расулов (Мажбурий меҳнатни тугатиш бўйича халқаро-ҳуқуқий стандартларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш масалалари), Н.Н.Асқаров (Ёшларга оид давлат сиёсатининг ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш), Б.Т.Мусаев (Ўзбекистонда меҳнат муносабатларини коллизия-ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштириш), Ф.У.Хамдамова (Аёллар ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилиш масалалари бўйича Ўзбекистоннинг халқаро ҳуқуқий ҳамкорлиги), Д.С.Атажановалар (Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари) томонидан олиб борилаётган тадқиқот ишларида айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш билан боғлиқ жиҳатлар ўрганилган. Сўнгги йилларда бевосита айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари билан боғлиқ тадқиқотлар Б.Т.Мусаев, Д.С.Атажановалар томонидан амалга оширилган. Хусусан, Б.Т.Мусаев меҳнат муносабатларини коллизия-ҳуқуқий тартибга солиш масаласини ўрганган ҳолда чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар, дипломатик корпус вакилларининг, Д.С.Атажанова эса аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини тадқиқ этган.

Шунингдек, ҳуқуқшунос олимлар А.А.Иноятов, М.А.Усманова, М.Ю.Гасанов, Й.Турсунов, Г.Д.Саттарова, Ж.Т.Холмўминов, Х.В.Бурханходжаева, М.Раҳимов, Б.Раҳимберганова, М.Ибрагимовалар томонидан чоп этилган ўқув адабиётлари ва илмий мақолаларда тадқиқот мавзуси билан боғлиқ фикр-мулоҳазалар билдирилган.

Шу ўринда тадқиқот мавзуси билан боғлиқ илмий изланишлар Ҳамдўстлик давлатларида нисбатан чуқурроқ олиб борилганлигини таъкидлаш лозим. Хусусан, Г.С.Скачкова, Ф.Б.Штивельберг, И.Ю.Рогалева, М.И.Ловков, Н.А.Яковенко, В.В.Кузнецова, М.И.Аверьянова, Н.Р.Махмадуллоев, И.А.Корючиналар айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари билан боғлиқ алоҳида жиҳатларни

комплекс тадқиқ этганлар¹.

Юқоридагиларни таҳлил қилиш орқали мамлакатимизда айрим тоифадаги ходимлар меҳнاتини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари мавзуси бўйича комплекс тадқиқот ишлари амалга оширилмаганлигини қайд этиш мумкин.

Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация мавзуси Тошкент давлат юридик университетининг илмий-тадқиқот ишлари режаси доирасида олиб борилган «Меҳнат қонунчилигини ривожлантириш истиқболларини белгилаш ва меҳнат бозорини ҳуқуқий тартибга солишнинг илмий-назарий ва амалий муаммоларини тадқиқ этиш» (2017–2021), «Ривожланган давлатлар қонунчилик амалиёти ва халқаро меҳнат ҳуқуқи ютуқларини назарий тадқиқ этиш асосида олинган натижаларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш масалаларини тадқиқ этиш» (2017–2021) илмий лойиҳалари доирасида амалга оширилган.

Тадқиқотнинг мақсади айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини махсус ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ муаммоларни аниқлаш ҳамда уларни ҳал этишга қаратилган илмий асосланган таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

меҳнат ҳуқуқида дифференциациянинг вужудга келиши ва унинг объектив зарурат эканини белгилаб берувчи омилларни кўрсатиб бериш;

дифференциация ва меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари тушунчаларини таърифлаш ва улар ўртасидаги ўзаро алоқадорликни аниқлаш;

дифференциация бўйича хорижий давлатларда амал қилувчи турли концепциялар, доктриналар ва илғор ғояларни илмий тадқиқ этиш;

махсус ҳуқуқий тартибга солиш ва махсус нормаларнинг умумий ҳуқуқий тартибга солиш ва умумий нормалар билан ўзаро нисбатини таҳлил қилиш;

меҳнатни ҳуқуқий тартибга солиш хусусиятларини белгилаш асослари ва тартибини белгилаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

айрим тоифадаги ходимларга берилган имтиёз ва кафолатлар, ўрнатилган тақиқ ва чекловларнинг асослилигини таҳлил қилиш;

айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари билан боғлиқ халқаро стандартларни таҳлил қилиш орқали миллий қонунчиликни такомиллаштиришга қаратилган тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти айрим тоифадаги ходимлар меҳнатидан фойдаланиш ва уни ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ муносабатлар тизими ҳисобланади.

Тадқиқотнинг предмети айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятларини белгиловчи ҳуқуқий муносабатларни

¹ Ушбу олимлар асарлари диссертациянинг фойдаланилган адабиётлар рўйхатида келтирилган.

тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, айрим хорижий мамлакатлар қонунчилиги ва амалиёти ҳамда юридик фанда мавжуд бўлган концептуал ёндашувлар, илмий-назарий қарашлар ва ҳуқуқий категориялардан иборатдир.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот олиб боришда тарихий, тизимли-тузилмавий, қиёсий-ҳуқуқий, мантиқий, аниқ социологик, илмий манбаларни комплекс тадқиқ этиш, индукция ва дедукция, статистик маълумотлар таҳлили каби усуллар қўлланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

айрим тоифадаги ходимлар (вояга етмаганлар, ҳомиладор аёллар, чет эл фуқаролари ёки фуқаролиги бўлмаган хорижий мигрантлар) учун меҳнат қонунчилигида белгиланган кафолатларга риоя қилмаслик маъмурий жавобгарлик келтириб чиқариши зарурлиги асослаб берилган;

хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳаёт фаолиятини ҳамда соғлиғини сақлашни таъминлайдиган, шу жумладан репродуктив функцияларни сақлайдиган хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш иш берувчининг меҳнат муносабатларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни рўёбга чиқаришдаги мажбурияти эканлиги асослаб берилган;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан чекловчи ҳуқуқларни (оғир ва зарарли ишларга, тунги ишларга жалб қилиш, хизмат сафарларига юборишнинг тақиқланиши) мустаҳкамловчи нормаларнинг белгиланиши ушбу тоифа ходимларининг меҳнатини тартибга солишнинг алоҳида хусусияти эканлиги асосланган;

уй меҳнати жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситиш учун асос бўлиши мумкин эмаслиги ва у аёллар ҳамда эркаклар томонидан тенг даражада амалга оширилиши зарурлиги асослаб берилган;

ишга жойлаштирилмаган хотин-қизларни ҳисобга олиш, уларнинг бандлигини таъминлаш ва уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича чоратадбирларни амалга ошириш меҳнат органларининг хотин-қизларни тазйик ва зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги ваколатлари эканлиги асосланган;

ходимларга тақдим этиладиган кафолатлар даражасини пасайтирадиган, уларнинг ҳуқуқларни чеклайдиган, интизомий ва моддий жавобгарлигини оширадиган меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари фақат қонунлар билан белгиланиши лозимлиги асослантирилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солиш хусусиятларининг мазмунини кафолатлар, имтиёзлар, афзалликлар билан бирга тақиқлар, чекловлар ва истиснолар ҳам ташкил қилиши ҳақидаги қоидалар қонун ҳужжатлари билан белгиланиши зарурлиги асосланган;

меҳнат муносабатларини тартибга солишда махсус нормаларнинг умумий нормаларга нисбатида уларнинг устувор даражада қўлланилишига оид қоидалар ишлаб чиқилган;

дифференциациянинг кенгайиши объектив жиҳатдан айрим тоифадаги ходимлар доирасининг кенгайишига олиб келиши муносабати билан ушбу

тоифаларнинг меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини норматив ва локал тусдаги ҳужжатлар орқали белгилаш асоссиз имтиёзлар ёки чекловларнинг олдини олишига хизмат қилиши асосланган;

давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонунларда белгиланиши билан бирга, уларнинг меҳнатини тартибга солишга нисбатан Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси татбиқ этилиши ушбу тоифадаги ходимларнинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва манфаатлари ҳимоясини таъминлаши асослаб берилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижалари халқаро ҳуқуқ ва миллий қонунчилик нормалари, ривожланган давлатлар тажрибаси, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, социологик тадқиқотларнинг анкета, интервью ва эксперт баҳолаш шаклларига асосланган, статистик маълумотларни таҳлил қилиш натижалари умумлаштирилиб, тегишли ҳужжатлар билан расмийлаштирилган. Хулоса, таклиф ва тавсиялар апробациядан ўтказилиб, уларнинг натижалари етакчи миллий ва хорижий нашрларда эълон қилинган. Олинган натижалар ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланган ва амалиётга жорий қилинган.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқотининг илмий натижалари меҳнат ҳуқуқининг дифференциацияси ҳақидаги илмий қарашларни кенгайтиради, дифференциациянинг асослари ва чегаралари, меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари тушунчаси, махсус ҳуқуқий тартибга солиш каби муҳим назарий масалаларни ҳал қилишда аҳамиятли ҳисобланади.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ва меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатларида айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш бўйича қоидаларни такомиллаштиришда намоён бўлади. Шунингдек, тадқиқот натижаларидан ўқув мақсадларида, хусусан, махсус курсларни ўқишда фойдаланиш мумкин. Бундан ташқари, тадқиқот иши мазкур мавзу бўйича келгусида тадқиқотларни олиб бориш учун бошланғич нуқта вазифасини ўташи мумкин.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларига оид тадқиқот иши бўйича олинган илмий натижалардан қуйидагиларда фойдаланилган:

айрим тоифадаги ходимлар (вояга етмаганлар, ҳомиладор аёллар, чет эл фуқаролари ёки фуқаролиги бўлмаган хорижий мигрантлар) учун меҳнат қонунчилигида белгиланган кафолатларга риоя қилмасликнинг маъмурий жавобгарликка сабаб бўлиши ҳақидаги таклифлар Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49¹, 49³, 49⁴-моддаларига Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 28 августда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ–558-сон Қонуни билан киритилган ўзгартиш ва қўшимчаларда ўз ифодасини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий

масалалар қўмитасининг 2019 йил 23 сентябрдаги 04/3-06-75-сон маълумотномаси). Мазкур таклифлар айрим тоифадаги ходимлар учун белгиланган кафолатлар ва ишга қабул қилишнинг тартибини бузганлик учун иш берувчиларнинг жавобгарлигини кучайтиришга хизмат қилган;

хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳаёт фаолиятини ҳамда соғлиғини сақлашни таъминлайдиган, шу жумладан репродуктив функцияларни сақлайдиган хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш иш берувчининг мажбурияти бўлиши зарурлиги ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 2 сентябрда қабул қилинган «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги ЎРҚ–562-сон Қонунининг 21-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитасининг 2019 йил 23 сентябрдаги 04/3-06-75-сон маълумотномаси). Ушбу таклиф меҳнат соҳасида хотин-қизларнинг меҳнатини муҳофаза қилиш хусусиятидан келиб чиққан ҳолда уларга меҳнат шароитларини яратишга хизмат қилган;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан чекловчи ёки қўшимча ҳуқуқларни беришни назарда тутувчи нормаларнинг ўрнатилиши ушбу тоифа ходимларининг меҳнатини тартибга солишнинг алоҳида хусусияти эканлиги ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 421-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг норма ижодкорлиги фаолияти тўғрисидаги 2020 йил 3 январдаги 3/2-сон кириш маълумотномаси). Ушбу таклифнинг жорий этилиши меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари фақат имтиёз ва кафолатлардан эмас, балки тақиқ ва чекловлардан ҳам иборат бўлиши мумкинлиги ҳақидаги қоидаларни белгилаб берган;

уй меҳнати жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситиш учун асос бўлиши мумкин эмаслиги ва у аёллар ҳамда эркаклар томонидан тенг даражада амалга оширилиши зарурлиги ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 2 сентябрда қабул қилинган «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги ЎРҚ–562-сон Қонунининг 25-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитасининг 2019 йил 23 сентябрдаги 04/3-06-75-сон маълумотномаси). Ушбу таклиф меҳнат соҳасида хотин-қизлар камситилишининг олдини олишга хизмат қилган;

ишга жойлаштирилмаган хотин-қизларни ҳисобга олиш, уларнинг бандлигини таъминлаш ва уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича чоратадбирларни амалга ошириш меҳнат органларининг хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги ваколатлари эканлиги тўғрисидаги таклиф Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 2 сентябрда қабул қилинган «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги ЎРҚ–561-сон Қонунининг 9-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитасининг 2019 йил 23 сентябрдаги 04/3-06-75-сон

маълумотномаси). Ушбу таклиф хотин-қизларнинг бандлигини таъминлаш ва ижтимоий қўллаб-қувватлаш меҳнат органларининг ваколатларидан бири эканлигини белгилаб берган;

ходимларга тақдим этиладиган кафолатлар даражасини пасайтирадиган, уларнинг ҳуқуқларни чеклайдиган, интизомий ва моддий жавобгарлигини оширадиган меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари фақат қонунлар билан белгиланиши лозимлиги ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 425-моддасини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг норма ижодкорлиги фаолияти тўғрисидаги 2020 йил 3 январдаги 3/2-сон кириш маълумотномаси). Ушбу норманинг қабул қилиниши ходимлар ҳуқуқларини локал ва индивидуал тартибда чекланишининг олдини олишга хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқотнинг натижалари 7 та илмий анжуманда, жумладан, 2 та халқаро, 5 та республика илмий-амалий анжуманида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 17 та илмий иш, жумладан, 1 та монография, 9 та илмий мақола (2 таси хорижий нашрда) чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, бешта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловадан иборат. Диссертациянинг ҳажми 260 бетни ташкил этган.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш** (докторлик диссертацияси аннотацияси) қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати, тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги, диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи, муаммонинг ўрганилганлик даражаси, диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги, тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, объекти ва предмети, усуллари, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижаси, тадқиқот натижаларининг ишончлилиги, тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти, уларнинг жорий қилинганлиги, тадқиқот натижаларининг апробацияси ва эълон қилинганлиги, диссертациянинг тузилиши ва ҳажми ёритиб берилган.

Диссертациянинг «**Меҳнат ҳуқуқида дифференциация ва махсус ҳуқуқий тартибга солишнинг назарий масалалари**» деб номланган биринчи бобида меҳнат ҳуқуқида дифференциация тушунчаси, унинг зарурати ва аҳамияти, айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солиш хусусиятларининг мазмуни, меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш асослари ва тартиби, айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш хусусиятлари билан боғлиқ халқаро стандартлар ҳамда хорижий мамлакатлар қонунчилигининг қиёсий-ҳуқуқий

таҳлили амалга оширилган.

Мазкур бобда меҳнат ҳуқуқида дифференциация ва меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари тушунчалари илмий жиҳатдан таҳлил этилган. Меҳнат ҳуқуқида ҳам бошқа ҳуқуқ соҳаларидаги каби ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишда дифференциация қоидалари қўлланилади. Дифференциация лотинча «differentia» (айирма, фарқ) сўзидан олинган бўлиб, унинг луғавий маъноси «бутун нарсанинг турли хил қисмларга, шаклларга, босқичларга ажралиши, бўлиниши, табақаланиши; бутуннинг қисмларини ўзаро фарқлаш, ажратиш, табақалаш» деган маъноларни билдиради. Таъкидлаш ўринлики, турли ҳуқуқ соҳаларида ушбу тушунчадан фойдаланилишига қарамасдан юридик луғатларда унинг таърифи ёки изоҳи мавжуд эмас. Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишдаги «фарқлар» ҳар доим меҳнат ҳуқуқига хос бўлишига қарамасдан, «дифференциация» термини қонун чиқарувчи томонидан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида қўлланилмайди. Бироқ дифференциация терминининг меҳнат қонунчилигида қўлланилмаганлиги унинг меҳнат соҳасида мавжуд эмаслигини билдирмайди. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 6-моддаси иккинчи қисмида ифодаланган «меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар» дифференциация сифатида эътироф этилади.

Муаллифнинг қайд этишича, меҳнат ҳуқуқи фанида меҳнат ҳуқуқининг тузилишида дифференциация ходисасининг ўрни ҳақида ягона фикр мавжуд эмас. Айрим олимлар (М.Гасанов, М.Усманова) дифференциацияни меҳнат ҳуқуқи услубининг жиҳатларидан бири сифатида кўрсатади. Шунингдек, дифференциацияни меҳнат ҳуқуқининг принциплари қаторига киритиш ҳақидаги қарашлар (А.А.Иноятов) ҳам мавжуд. Баъзи олимлар (Й.Турсунов) дифференциацияни меҳнат ҳуқуқининг ҳам принципи, ҳам услубига киритади. Муаллиф дифференциацияни меҳнат ҳуқуқининг принципи эканлиги ҳақидаги олимларнинг фикрларига кўшилмайди. Чунки дифференциация ҳар доим ҳам меҳнат ҳуқуқининг вазифаларига мос келмаслиги, аксинча дифференциацияга қарши унификациялашни ўтказиш давлат меҳнат-ҳуқуқий сиёсатининг асосий йўналиши ҳисобланиши ҳам мумкин.

Меҳнат ҳуқуқи фанида меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишдаги дифференциацияга турли таърифлар берилган. Хусусан, меҳнат қонунчилигининг умумий нормаларини айрим тоифадаги ходимларга нисбатан аниқлаштириш мақсадида юридик аҳамиятга эга бўлган омиллар асосида ҳуқуқ нормаларини фарқлашни дифференциация сифатида тушуниш кенг тарқалган. Муаллиф дифференциацияга берилган бу каби таърифларни таҳлил қилиб, меҳнат муносабатларидаги дифференциацияни меҳнатга хос бўлган муайян талаблар ва давлатнинг ижтимоий жиҳатдан қўллаб-қувватланадиган тоифаларига ғамхўрлиги билан боғлиқ ҳолда ҳамда объектив шартлар асосида вужудга келадиган фарқлар сифатида тушунишни таклиф қилади. Шунингдек, дифференциация ва махсус ҳуқуқий тартибга

солиш бевосита боғлиқлиги таъкидланиб, меҳнат ҳуқуқида дифференциация учун марказлашган тартибда махсус ҳуқуқий нормаларнинг қабул қилиниши эътироф этилади. Дифференциацияга ходимлар учун «тузатиш коэффицентлари»ни ўрнатиш орқали «тенг ҳуқуқ»ни кафолатлаш усули сифатида ҳам қаралади.

Муаллиф томонидан дифференциациянинг дискриминация, унификация, индивидуаллаштириш билан ўзаро алоқадорлиги таҳлил этилади. Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистонда дискриминация тўғрисидаги ишлар бўйича ҳуқуқни қўллаш амалиёти ҳозирги вақтда нисбатан заиф. Замонавий ҳуқуқда дискриминацияга қарши нормаларни 3 та гуруҳга ажратиш мумкин. Булар: ҳуқуқдаги тенглик, имкониятдаги тенглик ва натижадаги тенглик. Дастлабки ҳуқуқ нормалари айнан ҳуқуқдаги тенгликни таъминлашга қаратилган. Бироқ XX асрнинг ўрталарига келиб аниқ бўлдики, меҳнат соҳасидаги бундай ҳуқуқий тартибга солиш фуқароларнинг имкониятда тенглигини таъминлаш мақсадига эриша олмайди. Ҳозирги вақтда Ғарбий Европа ва Америка ҳуқуқ доктриналарида меҳнат соҳасида тенгликни таъминлашга нисбатан иккита асосий ёндашувни ажратиб кўрсатиш қабул қилинган: расмий (formal) ёки ҳақиқий (substantive) тенгликка эришиш. Расмий тенглик – анъанавий концепция бўлиб, тенг фуқароларга нисбатан тенг муносабатни назарда тутаяди. Ҳақиқий тенглик эса, турли фуқароларга нисбатан турли муносабатни белгилайди. Расмий тенглик муҳим бир ҳолатни ҳисобга олмайди, яъни турли тоифадаги инсонлар, улар ҳатто бир хил юридик ҳуқуққа эга бўлган тақдирда ҳам турли вазиятлар (жамият ривожининг тарихий хусусиятлари, физиологик фарқлар, оилавий вазифаларнинг мавжудлиги) туфайли аввалдан турли ҳолатда бўлади. Ҳақиқий (реал) тенгликка эришиш принципига асосланиб, иқтисоди ривожланган Ғарб мамлакатларининг дискриминацияга қарши қонунчилиги тенг имкониятларни таъминлаш мақсадида юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож алоҳида ҳуқуқ субъектларига қўшимча ҳуқуқларни тақдим этишга интилиб келмоқда. Бундай турдаги нормаларни инглиз ҳуқуқида позитив (positive) ёки компенсацияловчи ҳаракатлар (affirmative action) деб номлаш қабул қилинган. Миллий ҳуқуқ учун эса, бошқа терминология хос бўлиб, қўшимча ҳуқуқлар меҳнат соҳасида дифференциацияни таъминловчи *имтиёзли нормалар* деб аталади. Дифференциация ҳам дискриминация каби турлича муносабатни назарда тутаяди. Ҳар икки тушунча ўртасидаги фарқ шундан иборатки, дифференциация қонуний фарқларни, дискриминация эса ноқонуний фарқларни тақозо қилади.

Меҳнат ҳуқуқининг дифференциацияси меҳнат ҳуқуқи нормаларини унификациялаш, меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишни индивидуаллаштириш категорияларига яқин туради. Меҳнат ҳуқуқи нормаларини унификациялаш меҳнатни тартибга солишда ўзини оқламаган фарқларни бартараф этишни, айрим тоифадаги ходимларнинг ҳолатини ҳуқуқий кафолатларни камайтирмасдан, анча имтиёзлироқ асосда тенглаштиришни билдиради. Индивидуал ҳуқуқий тартибга солишни дифференциация категорияси билан боғланган деб ҳисоблаш мумкин эмас. Меҳнат ҳуқуқининг

дифференциацияси қонун чиқарувчининг меҳнат-ҳуқуқий сиёсатини ўзида ифодалайди. Индивидуаллаштириш эса ҳуқуқни қўлловчининг меҳнат-ҳуқуқий сиёсатини меҳнат-ҳуқуқий муносабатлар даражасида ифодалайди. Шунингдек, дифференциация чегарасиз тарзда бўлмаслиги лозим. Унинг чегаралари объектив асослар бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар орқали белгиланиши лозим, бу уни меҳнат шартномаси каби чегарасиз персоналлаштиришдан ажратиб туради.

Ҳуқуқий тартибга солиш соҳасида умумий ва махсус нормаларнинг ўзаро нисбати, шунингдек махсус ҳуқуқий тартибга солишнинг назарий-ҳуқуқий масалалари доимо ўрганиб келинган. Таъкидлаш лозимки, дифференциация нормалари доимо махсус нормалар сифатида тушунилади. Жумладан, Б.Я.Розин умумий ва махсус нормаларнинг муносабатини қуйидагича белгилайди: «махсус қонун умумий қонунни бекор қилади». Ҳар бир аниқ ҳолатда биринчи навбатда мазкур муносабатларни тартибга солиш учун махсус қабул қилинган нормалар қўлланилиши лозим. Бироқ махсус нормалар умумий нормаларни бекор қилиши ҳақидаги фикрлар мунозарали ҳисобланади. Муаллифнинг фикрича, махсус нормалар умумий нормаларнинг қўлланишини тақозо этиши ҳам мумкин.

Шунингдек, мазкур бобда меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари тушунчаси миллий қонунчиликда мавжуд эмаслиги бўйича фикр-мулоҳазалар билдирилади. Шу сабабли айрим хорижий давлатлар меҳнат қонунчилигида (Россия, Молдова, Қирғизистон) меҳнатни тартибга солиш тушунчасига берилган таърифлар ўрганилади ҳамда таҳлил қилинади. Мазкур давлатлар меҳнат қонунчилигида меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари «айни бир масала бўйича умумий қоидаларни қўллашни қисман чекловчи ёки айрим тоифадаги ходимлар учун қўшимча ҳуқуқларни назарда тутувчи нормалар» деб берилган таърифга муаллиф тўлиқ қўшилмайди. Қўшилмасликнинг асосий сабаби ушбу таърифда «меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари – бу нормалар» деган қоидага асосий урғу берилишидир. Тадқиқотчининг фикрича, меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари деганда, айрим тоифадаги ходимлар учун умумий қоидаларни қўллашни қисман чекловчи ёки қўшимча ҳуқуқларни назарда тутувчи нормаларни белгилашни тушуниш керак. Агар ушбу таърифни кенг маънода тушунадиган бўлсак, ходимлар меҳнати шартларидаги фарқларнинг мавжудлиги ва уларнинг белгиланишини меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари сифатида тушуниш мумкин бўлади. Шу сабабли Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги таҳрирдаги лойиҳасига ушбу таърифни киритиш қўллаб-қувватланади. Шунингдек, махсус ҳуқуқий нормаларни тўлдирувчи нормалар, истисно қилувчи нормалар ва муқобил нормаларга бўлиниши ҳақидаги фикр-мулоҳазалар ўрганилиб, дифференциация нормаларини бундай таснифлаш мумкинлиги ҳам қўллаб-қувватланади.

Мазкур бобда меҳнатни тартибга солиш хусусиятларининг мазмуни тадқиқ этилиб, уни «фарқлар», «истиснолар», «чекловлар», «имтиёзлар», «кафолатлар» ташкил қилиши аниқлаштирилади. Шунинг

билан бирга, мазкур хусусиятларни меҳнат ҳуқуқининг турли институтларида (меҳнат шартномаси, иш вақти, дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат интизоми, моддий жавобгарлик, меҳнат муҳофазаси) қўлланилиши ўрганилади. Хусусан, ишга қабул қилишда танлов, сайлов, тайинлаш каби қўшимча босқичлар, минимал иш жойларини белгилаб олиш, муайян фаолият турлари билан шуғулланиш учун чеклов ёки тақиқлар, тиббий кўрик, меҳнат нормасини камайтириш, иш вақтини қисқартириш, ишни ташкил этишнинг сменали ва вахта усули, ишдан бўшатишнинг қўшимча асослари ёки тартиб-таомиллари, узайтирилган ёки қўшимча таътиллار, махсус интизомий жавобгарлик, тўлиқ моддий жавобгарлик шулар жумласидандир.

Ушбу бобда меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш асослари (мезонлари, омиллари) таҳлил этилади. Меҳнатни тартибга солиш хусусиятларини белгилаш асослари – бу айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишдаги фарқларни ўрнатиш зарурлигини вужудга келтирадиган муҳим ва барқарор бўлган ҳолатдир, деган таъриф берилади. Ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилашга хизмат қиладиган ҳамда объектив шароитлар билан келиб чиққан ва узоқ муддат давомида амал қилувчи ҳақиқий фарқлар дифференциация асосларини вужудга келтиради.

Меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятларини белгиловчи турли асослар кўриб чиқилади. Хусусан, организмнинг руҳий-физиологик хусусиятлари, оилавий мажбуриятларнинг мавжудлиги, ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти, ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусиятлари, табиий иқлим шароитлари, ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби, меҳнатнинг соҳавий хусусиятларини меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш асослари сифатида меҳнат қонунчилигида мустаҳкамлаш таклиф этилади.

Дифференциациянинг таснифланиши кўриб чиқилади. Меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини объектив ва субъектив асосларга бўлиниши анъанавий ҳисобланиши эътироф этилади.

Дифференциациянинг объектив омиллари у ёки бу меҳнат фаолияти турини ким бажаришидан қатъи назар, меҳнат амалга оширилаётган жой ва шароитларга боғлиқ ҳолда намоён бўлади. Дифференциациянинг объектив асослари меҳнат ҳуқуқининг ишлаб чиқариш функцияси билан боғлиқлиги аниқланади.

Субъектга оид дифференциация ходимнинг шахси, жинси, руҳий-физиологик хусусиятлари, ёши, қаровга муҳтож болалари ёки бошқа шахсларнинг мавжудлиги, шунингдек бошқа омилларга боғлиқ ҳолда вужудга келади. Ходимнинг субъектив белгилари эса меҳнат ҳуқуқининг ижтимоий (ҳимоя) функцияси билан боғлиқлиги эътироф этилади.

Шунингдек, меҳнатнинг соҳавий табиати меҳнат ҳуқуқида дифференциациянинг мустақил тури сифатида юридик адабиётларда етарлича фаол тан олинаётганлиги кўрсатиб ўтилади. Шу сабабли соҳавий дифференциация мустақил тур сифатида кўриб чиқилади. Албатта, кўпчилик

махсус нормалар иқтисодий фаолиятнинг муайян тури ёки соҳанинг барча ходимларига нисбатан тааллуқли бўлавермайди, балки кўпроқ асосий, етакчи касбларга татбиқ этилади. Эътиборга олиш лозимки, алоҳида соҳадаги ходимлар меҳнат муносабатларини тартибга солиш хусусиятларини белгилашда меҳнат шартларининг етакчи ўрни мавжуд эканлиги тўғрисида хулоса қилишга имкон беради. Масалан, таълим, транспорт, соғлиқни сақлаш, алоқа ва бошқа соҳа ходимлари учун меҳнатни тартибга солиш хусусиятларини ўрнатиш мазкур соҳалардаги махсус меҳнат шароитларидан келиб чиқади.

Мазкур бобда айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш хусусиятларининг халқаро стандартларда акс эттирилиш ҳолати кўриб чиқилади. Ўзбекистон ижтимоий-меҳнат соҳасида мамлакатдаги мавжуд ҳолатни халқаро стандартлар асосида кескин яхшилаш тарафдори эканини сўнгги вақтларда Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенцияларини ратификация қилиш жадаллашганида кўриш мумкин. Бугунги кунга келиб Ўзбекистон ХМТнинг 190 та конвенциясидан 17 тасини ратификация қилган. ХМТнинг бир қатор конвенциялари айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини ҳам ўзида ифодалайди. Шу нуқтаи назардан муаллиф Ўзбекистон томонидан айрим тоифадаги ходимлар меҳнатига тааллуқли бўлган ХМТнинг 97-сон (Меҳнаткаш-мигрантлар тўғрисида), 156-сон (Оилавий мажбуриятлари бўлган меҳнаткашлар тўғрисида), 177-сон (Касаначилик тўғрисида), 183-сон (Оналиқни муҳофаза қилиш тўғрисида) конвенцияларини 2018-2020 йилларда ратификация қилишни қўллаб-қувватлайди. Бундан ташқари, 1978 йилги «Давлат хизматида меҳнат муносабатлари тўғрисида»ги 151-сон, 1992 йилги «Тадбиркорнинг тўловга қобилиятсизлик ҳолатида меҳнаткашларнинг талабларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 173-сон, 2011 йилги «Уй хизматчиларининг муносиб меҳнати тўғрисида»ги 189-сон конвенцияларини миллий қонунчиликка имплементация қилишнинг афзалликлари кўрсатиб берилади. Муаллиф халқаро ҳуқуқий ижодкорлик соҳасида ХМТнинг «Масофавий ишлар ва ходимлар тўғрисида»ги, «Жисмоний шахсларда ишловчи ходимлар тўғрисида»ги конвенцияларни қабул қилиш юзасидан таклифлар билдиради.

Ушбу бобда яқин ва узоқ хорижий давлатлар қонунчилигидаги айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари кўриб чиқилади. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятларини қонунларнинг махсус бўлим ёки бобларида мустаҳкамлаш тажрибаси МДХ давлатлари учун хослиги кузатилади. Шунингдек, ривожланган хорижий давлатларда меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари, хусусан, дифференциация қоидалари турли норматив ҳужжатларда (Гражданлик улоғияси, Мажбурият кодекси, Шартномалар тўғрисидаги қонун, Меҳнатда соғлиқ ва хавфсизлик тўғрисидаги қонун) белгиланганлиги аниқланади. Романо-герман ва умумий ҳуқуқ тизимида дифференциация масаласининг акс этиши ўрганилиб, уларда шаклланган муносабат таҳлил қилинади.

Диссертациянинг иккинчи боби «**Субъектга оид дифференциация бўйича меҳнатни тартибга солишнинг ўзига хос жиҳатлари**» деб номланиб, унда аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар, ногиронлиги бўлган шахслар, иш берувчи – жисмоний шахсларда ишловчи ходимлар, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари ўрганилган.

Мазкур бобда ходимнинг гендер белгиси (ижтимоий жинс сифатида), шунингдек унда оилавий мажбуриятларнинг мавжудлиги (болаларни тарбияловчи, оиланинг касал аъзосини парвариш қилувчи ходимлар) билан боғлиқ ҳолда ушбу ходимлар тоифасининг меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари таҳлил этилади. Меҳнат муносабатларида гендер тенгликни таъминлаш бўйича «Аёллар меҳнати тўлиқ ёки қисман қўлланилиши тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар рўйхати» (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январда 865-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган)нинг бекор қилиниши юзасидан фикр-мулоҳазалар билдирилади. Хусусан, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун меҳнат шароитлари ноқулай ишларда ишлашга тақиқ сақланиб қолиши лозимлиги қўллаб-қувватланади. Ҳомиладор аёлларни муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишдан ҳимоя қилиш мақсадида муддатни кечиктириш ҳақидаги қоидаларни татбиқ этиш таклиф этилади. Ҳомиладорлик, туғиш ва бола парваришlash, шунингдек фарзандликка олиш билан боғлиқ таътиллارга ҳақни давлат бюджетидан тўлашга ўтказиш бўйича «грузинча ислоҳот» аёлларни ишга қабул қилиш бўйича яширин камситишларга қарши чора бўлиши асослантирилади. Уч ёшгача фарзанди бор аёл исталган пайтда иш ўрнига ҳеч бир монеликсиз қайтиши мумкинлиги ҳақидаги нормани меҳнат қонунчилигига киритиш юзасидан таклиф билдирилади. Шунингдек, аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятларини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг алоҳида бобида мустаҳкамлаш таклиф этилади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари уларнинг вояга етмаганлик билан боғлиқ жисмоний ҳолати, касбий малака ва кўникмаларининг зарур даражасига эга эмаслиги каби омиллар билан боғлиқ ҳолда келиб чиқиши таъкидланади. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда бошқа ходимлар билан тенг ҳуқуқда бўлса-да, меҳнат ҳуқуқининг турли институтлари бўйича кўшимча имтиёزلардан фойдаланади. Ўн беш ёшга тўлмаган вояга етмаган шахслар билан меҳнат шартномалари спорт фаолияти, санъат ва маданият соҳаси фаолияти, шунингдек реклама ишларини бажариш учун тузилиши мумкинлиги ҳақидаги қоидаларни киритиш таклиф этилади. Шунингдек, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этиш ёки ишдан бўшатишга тақиқ қўйилиши лозимлиги асослантирилади. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга кўшимча кафолат сифатида жамлаб ҳисобга

олинадиган иш вақти қўлланиладиган ишларга, вахта усулидаги ишларга жалб қилиш ва хизмат сафарига юборишни қонун орқали тақиқлаш зарурлиги кўрсатиб берилади. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни нафақат ўриндошлик асосидаги ишларга, шунингдек бир неча касбда ва лавозимда ишлашга, хизмат кўрсатиш доирасининг кенгайишига, ишда бўлмаган ходимнинг меҳнат вазифаларини бажаришга, навбатчилик билан боғлиқ ишларга жалб этишга тақиқларни ўрнатиш асослантириб берилади. Вояга етмаган ходимларга нисбатан кунлик иш вақти давомийлигини, ишлаб чиқариш нормаларини белгилаш бўйича таклифларни киритиш масаласи муҳокама қилинади.

Мазкур бобда ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари билан боғлиқ қоидалар кўриб чиқилади. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш, улар меҳнатининг шарт-шароитлари, қисқартирилган иш вақтининг қўлланилиши, узайтирилган меҳнат таътилларини бериш, шунингдек мазкур тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга, тунги ишларга, дам олиш кунлари ишлашга, хизмат сафарига юборишга чекловлар таҳлил қилинади. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгиловчи алоҳида бобни киритиш таклиф этилади.

Муаллиф томонидан субъектга оид дифференциация иш берувчи жисмоний шахс бўлганда ҳам вужудга келиши мумкинлиги асослантирилади. Шунингдек, меҳнат ҳуқуқи назариясида ва меҳнат қонунчилигида иш берувчи – жисмоний шахслар билан уларда ишловчиларнинг меҳнат муносабатлари алоқаси яхши ишлаб чиқилмаганлиги эътироф этилади. Иш берувчи – жисмоний шахсларнинг ҳуқуқий мақоми таҳлил этилади. Иш берувчи – жисмоний шахслар яқка тартибдаги тадбиркорлар ва тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланмайдиган жисмоний шахсларга ажратилади. Мазкур иш берувчиларда ишлаш «жисмоний шахс – жисмоний шахс» конструкцияси бўйича амалга оширилади. Иш берувчи – жисмоний шахсларда ишловчи ходимлар меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари меҳнат шартномаси тузиш, уларни рўйхатдан ўтказиш, ички меҳнат тартибига риоя қилиш, иш вақти ва дам олиш вақтларида намоён бўлиши кўрсатиб берилади.

Мазкур бобда меҳнат мигрантлари тушунчаси таҳлил этилади. Унга кўра, меҳнат мигранти – меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига кўчиб келган ҳамда хорижий давлат ҳисобланувчи ҳудудда доимий ёки вақтинча яшовчи чет эл фуқароси ва фуқаролиги бўлмаган шахс. Чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари ишга қабул қилишда яшаш, ишлаш учун рухсатнома, тиббий суғуртанинг бўлиши, меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш, шунингдек меҳнатга ҳақ тўлаш, таътиллار ва пенсия таъминотида эрк мухториятининг берилишида намоён бўлади.

Диссертациянинг «Объектив дифференциация бўйича ходимлар

меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари» деб номланган учинчи бобида ўриндошлар, касаначилар, уй хизматчилари, масофавий ходимлар, вахта усулида ишловчи шахслар, ноқулай меҳнат шароитлари ва ноқулай табиий иқлим шароитларида ишловчи ходимлар, ташкилот раҳбари ва ташкилот ижро органи аъзолари, мавсумий ва вақтинчалик ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари кўриб чиқилади.

Ушбу бобда ўриндошлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишда дифференциациянинг асоси ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти эканлиги таъкидланади. Ўриндошлар меҳнатининг хусусиятларини асосий меҳнат шартномасидан ташқари ўриндошлик иши бўйича шартноманинг тузилиши (икки шартномалик), шунингдек асосий иш вақтидан ташқари ишлаш ташкил қилади. Ходимларга бир вақтнинг ўзида бир неча корхонада ўриндошлик бўйича ишлашга рухсат берилиши масаласида қонунчиликда ягона кўрсатма мавжуд эмаслиги таъкидланади. Меҳнат шартномасида ишнинг ўриндошлик эканлиги ҳақидаги мажбурий шарт, ўриндошлар учун иш вақти нормаси асосий иш вақтининг ярмидан ортиқ бўлмаслиги, асосий ишдан бўш кунлари тўлиқ иш кунини ишлаш, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишга йўл кўйилиши каби хусусиятлар тадқиқ этилади. Шунингдек, ўриндошлик бўйича тузиладиган меҳнат шартномалари муддатига нисбатан ҳам аниқлаштирувчи қоидаларни меҳнат қонунчилигига киритиш таклиф этилади.

Мазкур бобда касаначилар меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари меҳнатни ташкил этишнинг ўзига хослигига асосланиши очиқ берилди. Касаначилик меҳнати инсон ресурслари ва иш жойидан рационал фойдаланиш имконини берадиган ташкилот ҳудудидан ташқарида меҳнатни ташкил этишнинг усулларида бири ҳисобланади. Касаначилар уйда иш бажариши туфайли муайян хусусиятли белгилар уларга хос бўлади. «Меҳнат муносабатлари» анъанавий тушунчасини касаначиларга нисбатан тўлиқлигича қўллаб бўлмайди. Чунки касаначи томонидан меҳнат вазифасини шахсан бажариш талаби истисно этилади. Иккинчидан, касаначилар учун иш ва дам олиш режими қисми бўйича ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунуш хос эмас. Касаначилар иш вақти, ишдаги танаффуслар, дам олиш ва байрам кунлари ҳақидаги умумий қоидаларга риоя қилмасдан топшириқларни бажариш вақтини мустақил белгилайдилар. Шунингдек, уй хизматчиларини ишга қабул қилиш ва унинг мақсади, иш жойи, меҳнат шартномаси тузишга қўшимча талабларнинг мавжудлиги, иш берувчи ва ходимнинг биргаликда яшаши, ҳуқуқий муносабатлардаги субъектив таркиб ушбу тоифадаги ходимлар меҳнатини махсус тартибга солиш заруратини кўрсатиб беради.

Тадқиқотчи томонидан миллий қонунчиликда ишни масофавий ташкил қилиш тартиб-таомиллари ва масофавий ходимлар меҳнатини тартибга солишга қаратилган нормалар ишлаб чиқилмаганлиги танқидий таҳлил этилади. МДХ давлатлари меҳнат қонунчилигида масофавий ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари белгиланганлиги қайд этилади. Амалда эса бир қанча касб эгалари, хусусан, бухгалтерлар,

юристар, дастурчилар каби ходимлар масофадан туриб ишлаб келмоқдалар. Масофавий иш тўғрисида меҳнат шартномаси тузган шахслар *масофавий ходимлар* деб тан олинishi кўрсатиб берилади. Масофавий ходимлар билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар электрон ҳужжатлар алмашиш орқали амалга оширилади. Масофавий иш тўғрисидаги меҳнат шартномасида иш берувчи томонидан тақдим этилган ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборотни ҳимоя қилиш воситалари ва бошқа воситалардан фойдаланиш бўйича қўшимча мажбуриятлар назарда тутилиши мумкин.

Шунингдек, вахта усулида ишловчилар меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари меҳнатни ташкил этишнинг ўзига хослигига асосланиши очиб берилади. Вахта усули ходимларнинг доимий яшаш жойидан ташқарида ҳар куни доимий яшаш жойига қайтиб келишни таъминлашнинг иложи бўлмаганда, меҳнат жараёнини амалга оширишнинг махсус шакли экани қайд этилади. Объектда ишларни бажариш ва сменалараро дам олиш вақтини ўз ичига олувчи умумий давр вахта ҳисобланади. Вахта усулида ишлашнинг ўзига хос жиҳатлари иш берувчи жойлашган ҳудуддан ташқарида ишлаш, вахта даври, ишни ташкил қилиш тартиби ушбу усулда ишловчи ходимларнинг меҳнатини тартибга солиш хусусиятларини қонун ҳужжатларида белгилашни тақозо қилади.

Мазкур бобда меҳнатнинг табиий-иқлим шароитлари ҳамда меҳнат шароитларининг зарарли ва оғирлиги меҳнат ҳуқуқи нормаларини дифференциациялашнинг асосий омилларидан бири сифатида таҳлил этилади. Меҳнат фаолияти ушбу турларининг хусусиятлари ходимлар соғлиғи ёмонлашишига, жароҳат олишнинг юқорилигига, ҳаёт ва соғлиққа зарар етишига олиб келади. Зарарли ва хавфли меҳнат шароитларида ишлаш ходимга қисқартирилган иш вақтида ишлаш, қўшимча таътиллار олиш, оширилган миқдорда меҳнатга ҳақ тўлашга олиб келади. Шунингдек, ижтимоий шерикчилик асосида меҳнат шароитлари зарарли бўлган ишлаб чиқаришлар, ишлар, касблар ва лавозимларнинг рўйхатини ишлаб чиқиш имкониятлари таҳлил этилади.

Айрим тоифадаги ходим сифатида ташкилот раҳбарининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари меҳнат шартномаси тузиш, мазкур шартноманинг мажбурий ва қўшимча шартларини белгилаш, раҳбарнинг ўриндошлик бўйича ишлаш, унинг интизомий ва моддий жавобгарлиги, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари мавжудлигида намоён бўлади. Ташкилот раҳбари, ташкилот коллегиял ижро органи аъзолари билан мулкдор ўртасидаги алоқанинг меҳнат муносабатларига таъсири таҳлил этилади.

Мазкур бобда мавсумий ва вақтинчалик ишлар тушунчаси таҳлил этилади. Мавсумий ишлар иқлим ёки бошқа табиий шароитларга кўра муайян даврга (мавсумга), қоида тариқасида, олти ойдан ошмайдиган муддатда бажариладиган ишлар бўлиши эътироф этилади. Мавсумий ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари мавсумий ишлар рўйхатини қандай усул ва тартибда ўрнатиш, мавсумий ишлар тўғрисидаги шартномани тузиш ва бекор қилиш, мавсумий ходимларга таътиллار

беришда намоён бўлади. Вақтинчалик ходимлар меҳнатининг хусусиятлари мавсум билан боғлиқ бўлмасдан ишнинг қисқа муддат давомида амалга оширилиши билан боғлиқ ҳолда вужудга келиши таъкидланади.

Диссертациянинг **«Соҳавий дифференциация ва тармоқларда меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш масалалари»** деб номланган тўртинчи бобида транспорт ходимлари, педагог ходимлар, тиббиёт ходимлари, спортчи ва мураббийлар, диний ташкилотлар ходимлари меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари таҳлил қилинади.

Мазкур бобда транспорт воситаларининг ошиқча хавф манбаига кириши, жамият учун юқори аҳамиятга эга бўлиши билан боғлиқ ҳолда ушбу соҳадаги ходимларнинг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари таҳлил қилинади. Умумий нормалар билан транспорт ходимлари меҳнатини тартибга солиш имконсиз бўлиб, ушбу меҳнат махсус шартлар асосида тартибга солиниши (транспортдаги иш доимий йўлда бўлиш билан боғлиқлиги) ва махсус хусусиятга эга бўлиши (ошиқча хавф манбаини бошқариш билан боғлиқ юқори ҳис-ҳаяжон) аниқланади. Шунингдек, транспорт ходимларининг танловдан ва касбий тайёргарликдан ўтиши, иш вақти ва дам олиш вақти, интизомий жавобгарлиги тадқиқ этилади.

Таълимнинг давлат ва жамият учун алоҳида аҳамият касб этиши, унинг ижтимоий характери туфайли педагог ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари соҳавий дифференциация сифатида ўрганилади. Педагог ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари сифатида меҳнат шартномасини тузишда танловдан ўтиш, шартнома муддати, меҳнат нормаларини ўрнатиш, қисқартирилган иш вақти, узайтирилган таътиллар олиш билан боғлиқ нормалар таҳлил этилади.

Мазкур бобда тиббиёт ходимлари, спортчилар ва мураббийлар, диний ташкилотлар ходимларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари ва уларни миллий қонунчиликда белгилаш зарурлиги асослантирилади.

Диссертациянинг **«Бошқа айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштириш муаммолари»** деб номланган бешинчи бобида давлат хизматчилари меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг соҳавий табиатини аниқлаш, шунингдек бошқа айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилаш муаммолари ўрганилган.

Ушбу бобда давлат хизматчилари меҳнатини тартибга солишга нисбатан маъмурий ва меҳнат ҳуқуқининг таъсир даражаси доираси таҳлил қилинади. Давлат хизматчиларига нисбатан хизматни ўташнинг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда меҳнат тўғрисидаги қонунчилик татбиқ этилиши лозимлиги тақлиф қилинади.

Миллий қонунчиликда илмий ходимлар, дипломатик корпус вакиллари, ижодий ходимлар, нодавлат нотижорат ташкилотлари ходимлари, банкротлик ҳолатида меҳнат муносабатларида турган ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш хусусиятларини белгилаш билан боғлиқ асослантирилган тақлифлар ҳам ушбу бобдан ўрин олган.

ХУЛОСА

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари мавзусида олиб борилган тадқиқот натижасида қуйидаги илмий-назарий хулосалар ҳамда амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилди.

I. Илмий-назарий хулосалар:

1. Меҳнат шартларининг бирлиги ва дифференциацияланганлиги меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишнинг усули эканлиги ҳақидаги хулосага келинди. Дифференциацияга ходимлар учун «тузатиш коэффицентлари»ни ўрнатиш орқали «тенг ҳуқуқ»ни кафолатлаш усули сифатида қараш қўллаб-қувватланди.

2. Меҳнат соҳасида дифференциация ҳодисасининг намоён бўлиши хусусиятларидан келиб чиқиб, унга муаллифлик таърифи берилди. Унга кўра, меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишдаги дифференциация юридик аҳамиятга эга омиллар асосида меҳнат қонунчилигининг умумий қоидаларини айрим тоифадаги ходимларга нисбатан аниқлаштириш мақсадида ҳуқуқ нормаларини фарқлашдир.

3. Меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари дифференциациянинг тор маънодаги кўриниши эканлиги эътироф этилиб, муаллифлик таърифи берилди. Унга кўра, меҳнатни тартибга солишнинг хусусиятлари айрим тоифадаги ходимларга нисбатан умумий қоидаларни қўллашни қисман чекловчи ёки қўшимча ҳуқуқларни беришни назарда тутувчи нормаларни белгилашдир.

4. Меҳнатни тартибга солиш хусусиятларини белгилаш асосларига таъриф берилди. Унга кўра, меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари – бу айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишдаги фарқларни ўрнатиш зарурлигини вужудга келтирадиган муҳим ва барқарор бўлган ҳолатлар. Мазкур асослар меҳнат соҳасида асоссиз имтиёзлар бериш ёки чеклашларга қарши турувчи омиллар сифатида эътироф этилади.

5. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун чиқарувчининг меҳнат-ҳуқуқий сиёсатини ифодалайди. Шу сабабли бундай хусусиятлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва локал норматив ҳужжатлар орқали белгиланади. Ўрнатиладиган хусусият ходимлар гуруҳига тааллуқли бўлганлиги сабабли индивидуаллаштириш мумкин эмас.

6. Ходимларга тақдим этиладиган кафолатлар даражасини пасайтирадиган, уларнинг ҳуқуқларини чеклайдиган, интизомий ва моддий жавобгарлигини оширадиган меҳнатни тартибга солиш хусусиятлари фақат қонунлар билан белгиланади. Ижтимоий шерикчилик ёки шартномавий тусдаги ҳужжатлар бундай хусусиятларни белгилаши мумкин эмас.

7. Меҳнат муносабатларини тартибга солишда махсус нормалар умумий нормаларга нисбатан устувор даражада қўлланилади. Бунда умумий нормалар бутунлай инкор қилинмасдан, махсус нормаларни қўллашга кўмакчи бўлиши мумкинлиги тан олинади.

8. Махсус нормалар рақобати тўғрисидаги қоидаларга таъриф берилди. Унга мувофиқ, агар бир субъектга нисбатан бир нечта махсус нормалар амал қилса, бунда меҳнат ҳуқуқининг ҳимоя функциясини амалга оширадиган нормалар қўлланилади. Агар бир вақтнинг ўзида ходим дифференциация бўйича турли ходимлар тоифаси учун белгиланган кафолат ва имтиёзларга эга бўлса, уларнинг барчаси қўлланилади.

II. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини белгилашга қаратилган қонун ва қонун ости ҳужжатларини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар:

9. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг «Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ва имтиёзлар» номли 14-бобини янги таҳрирда «Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари» деб номланувчи бўлим сифатида қабул қилиш таклиф этилади.

10. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига меҳнатни тартибга солиш хусусиятларини белгилаш асослари сифатида қуйидагиларни киритиш таклиф этилади:

- организмнинг руҳий-физиологик хусусиятлари;
- оилавий мажбуриятларнинг мавжудлиги;
- ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти;
- ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусиятлари;
- табиий иқлим шароитлари;
- ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби;
- меҳнатнинг соҳавий хусусияти;

меҳнатни тартибга солиш билан боғлиқ хусусиятларни белгиловчи бошқа асослар.

11. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 18-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган «Давлат хизматчилари меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланади» деган қоида бекор қилиниши лозим. Аксинча, давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари махсус қонунларда белгиланган бундай хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси билан тартибга солиниши ҳақидаги янги қоида киритиш таклиф этилади.

12. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 14-боби 3-параграфида назарда тутилган «Ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган шахслар»ни айрим тоифадаги ходимлар тоифасидан чиқариш таклиф этилади.

13. Меҳнат муносабатларида гендер тенгликни таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 225-моддаси биринчи қисмини қуйидаги таҳрирда баён этиш таклиф этилади: «Меҳнат шароити ноқулай ишларда аёллар меҳнатини қўллаш тавсиявий хусусиятга эга. Тавсия этилган ноқулай меҳнат шароитларида ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларнинг меҳнатидан фойдаланиш тақиқланади».

14. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 237-моддасининг қуйидаги мазмундаги янги таҳрири таклиф этилади:

«237-модда. Ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача бола парваришлаётган шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача бола парваришлаётган шахслар билан иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди, якка тартибдаги тadbиркор фаолиятининг ёки ташкилотнинг тугатилиш ҳоллари бундан мустасно.

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача бола парваришлаётган шахслар билан меҳнат шартномаси муддати тугаши муносабати билан бекор қилиниши мумкин.

Аёлнинг ҳомиладорлиги даврида муддатли меҳнат шартномасининг муддати тугаган тақдирда иш берувчи унинг ёзма аризаси ва ҳомиладорлик ҳолатини тасдиқловчи тиббий хулоса асосида меҳнат шартномасининг амал қилиш муддатини ҳомиладорлик тугагунига қадар, унга ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил тақдим этилганда эса бундай таътил тугагунга қадар узайтириши лозим. Меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати давомида аёл ҳомиладорлик тугагунга қадар иш берувчининг сўровига кўра уч ойда камида бир марта ҳомиладорлик ҳолатини тасдиқловчи тиббий маълумотномани тақдим этади. Бунда аёл ҳомиладорлик тугаганидан кейин амалда ишлашда давом этаётган бўлса, иш берувчи у билан ҳомиладорликнинг тугаганлиги факти тўғрисида билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб бир ҳафта ичида муддат тугаганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Агар меҳнат шартномаси ишда бўлмаган ходимнинг мажбуриятларини ижро этиш вақтига тузилган бўлса ва аёлни ёзма розилигисиз унинг ҳомиладорлиги тугагунга қадар иш берувчида мавжуд бўлган соғлиғи ҳолатига кўра аёл бажара олмайдиган (бўш лавозим ёки аёлнинг малакасига мувофиқ бошқа иш, бўш қуйроқ лавозим ёки кам ҳақ тўланадиган иш) бошқа ишга ўтказишнинг иложи бўлмаса, аёлни ҳомиладорлик даврида меҳнат шартномаси муддати тугаши муносабати билан ишдан бўшатишга йўл қўйилади. Бунда иш берувчи унга ўзида мавжуд бўлган кўрсатиб ўтилган талабларга жавоб берадиган бўш иш ўрнини таклиф қилади. Агар жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари, меҳнат шартномасида иш берувчи томонидан бошқа бўш иш ўрнини таклиф қилиш назарда тутилган бўлса, иш берувчи буни амалга ошириши лозим».

15. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини қуйидаги мазмундаги 242¹-модда билан тўлдириш таклиф этилади:

«242¹-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун ишлаб чиқариш нормалари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун ишлаб чиқариш нормалари ушбу ходимлар учун қисқартирилган иш вақтининг муддатидан келиб чиқиб, умумий ишлаб чиқариш нормаларига мутаносиб равишда ўрнатилади.

Умумий таълим ёки ўрта касбий таълим, шунингдек ишлаб чиқаришда

касбий тайёргарликдан ўтгандан кейин ишга кираётган ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун меҳнат қонунчилиги ва меҳнат ҳуқуқи нормаларини ўзида ифодалаган бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, жамоа шартномалари ва келишувлари, локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномасига мувофиқ ишлаб чиқаришнинг камайтирилган нормалари ўрнатилиши мумкин».

16. Ўзбекистон томонидан айрим тоифадаги ходимлар меҳнатига тааллуқли бўлган ХМТнинг 97-сон (Меҳнаткаш-мигрантлар тўғрисида), 156-сон (Оилавий мажбуриятлари бўлган меҳнаткашлар тўғрисида), 177-сон (Касаначилик тўғрисида), 183-сон (Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида) конвенцияларини 2018-2020 йилларда ратификация қилиш тавсия этилади. Шунингдек, 1978 йилги «Давлат хизматида меҳнат муносабатлари тўғрисида»ги 151-сон, 1992 йилги «Тадбиркорнинг тўловга қобилиятсизлик ҳолатида меҳнаткашларнинг талабларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 173-сон, 2011 йилги «Уй хизматчиларининг муносиб меҳнати тўғрисида»ги 189-сон конвенцияларини ҳам миллий қонунчиликка имплементация қилиш таклиф этилади. Халқаро ҳуқуқий ижодкорлик соҳасида ХМТ доирасида «Масофавий ишлар ва масофавий ходимлар тўғрисида»ги, «Жисмоний шахсларда ишловчи ходимлар тўғрисида»ги конвенцияларни ишлаб чиқиш тавсия этилади.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
DSc.27.06.2017.Yu.22.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ
ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ЮРИДИЧЕСКОМ
УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

ИСМОИЛОВ ШУХРАТЖОН АБДУСАМИНОВИЧ

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора юридических наук (DSc)

Ташкент – 2020

Тема диссертации доктора наук (DSc) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за номером B2017.3DSc/Yu68.

Докторская диссертация выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме) на веб-странице Научного совета (www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash) и Портале Информационной образовательной сети «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Официальные оппоненты:

Усманова Муборак Акмалджановна
доктор юридических наук, профессор

Камалов Ойбек Ахматович
доктор юридических наук, профессор

Аминжонова Матлуба Ахмедовна
доктор юридических наук

Ведущая организация:

Высшая школа судей при Высшем судейском совете Республики Узбекистан

Защита диссертации состоится 31 января 2020 года в 10:00 часов на заседании Разового научного совета на основе научного совета DSc.27.06.2017.Yu.22.01 при Ташкентском государственном юридическом университете (Адрес: 100047, г. Ташкент, улица Сайилгох, 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (998971) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz).

С докторской диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного юридического университета (зарегистрировано за № 891) (Адрес: 100047, г.Ташкент, ул. А.Темур, 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Автореферат диссертации разослан 18 января 2020 года.

(протокол реестра № 1 от 18 января 2020 года).

И.Р.Рустамбеков

Председатель разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, и.о. профессор

Д.С.Атажанова

Научный секретарь разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор философии по юридическим наукам (PhD)

З.Н.Эсанова

Председатель научного семинара при разовом научном совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

Введение (Аннотация докторской (DSc) диссертации)

Актуальность и необходимость темы диссертации. Во всем мире вопрос обеспечения достойного труда и равенства для достижения устойчивого развития приобретает все большую актуальность. По данным Международной организации труда, «в 2018 году в мире для большинства из 3,3 миллиарда рабочей силы, составляющих трудовые ресурсы, не обеспечено равенство в экономической безопасности, материальном благополучии и возможностях. Поддерживается высокий уровень неформальных трудовых отношений, данный показатель составляет 61 процент от общих трудовых ресурсов. Не наблюдалась положительная картина в ликвидации гендерного неравенства. В трудовой деятельности мужская занятость составляет 75 процентов, а занятость женщин – 48 процентов. Семьсот миллионов человек, имеющих работу, находятся в тяжелых трудовых и жизненных условиях. Некоторые современные бизнес-модели, основанные на новых технологиях, ставят под угрозу успехи, достигнутые в сфере труда»¹.

Особое внимание в мире уделяется исследованию научных направлений, направленных на правовое регулирование трудовых отношений, их дифференциацию. В частности, проводятся исследования по научным направлениям касательно обеспечения гендерного равенства, предупреждения трудовой дискриминации, запрещения детского труда, регулирования трудовых отношений в частном секторе, определения особенностей использования наемного труда в малом бизнесе, выявления особенностей правового регулирования труда работников негосударственных организаций и государственных служащих, устранения необоснованного применения льгот и гарантий или ограничений.

В нашей республике ведется масштабная работа в сфере правового регулирования в целях обеспечения баланса в интересах работников, работодателей и государства, являющихся традиционными участниками трудовых отношений. Проводятся реформы, направленные на повышение приспособляемости трудового законодательства к рыночной экономике посредством его модернизации и либерализации. Особое внимание уделяется развитию социальной сферы, усилению социальной защиты населения и дальнейшему совершенствованию системы оплаты труда, «в качестве одного из приоритетных направлений по созданию условий для обеспечения всестороннего и ускоренного развития государства и общества, реализации приоритетных направлений по модернизации страны и либерализации всех сфер жизни определено развитие социальной сферы»². Поэтому научное исследование единства и дифференциации условий труда при правовом регулировании трудовых отношений становится объективной необходимостью.

¹ https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670542/lang--en/index.htm

² Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года №УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 год, № 6, ст. 70.

Данное диссертационное исследование в определенной мере служит исполнению Трудового кодекса Республики Узбекистан (1995), законов Республики Узбекистан «О занятости населения» (в новой редакции) (1998), «Об охране труда» (в новой редакции) (2016), «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» (2019), «О защите женщин от притеснения и насилия» (2019), Указа Президента Республики Узбекистан «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» (2017) и иных отраслевых актов законодательства.

Соответствие темы исследования приоритетным направлениям развития науки и техники республики. Данная диссертация выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и техники республики I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации¹. Научные исследования касательно особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников проводятся ведущими зарубежными научными центрами и международными организациями. В частности, труд женщин, детей, инвалидов, надомников, сезонных работников и мигрантов является одним из самых активных тем исследований в рамках ООН, МОТ, ОБСЕ, СНГ. Так, темы «Тенденции и перспективы рынка труда» (Labour market trends and outlook), «Труд, прибыль и капитал» (Work, Incomes and Equity), «Изменение мира труда» (Changing World of Work), «Макроэкономическая политики и рабочие места» (Macroeconomic Policies and jobs), «Глобализация и рынок труда» (Globalization and labour market), «Оценка политика» (Policy evaluation), «Молодежь и гендерные вопросы» (Special issues of youth and gender are also covered) признаются одними из основных изучаемых тем отдела исследований МОТ (the Research Department) по направлению тенденций и перспектив рынка труда.

В научных изучениях, проводимых в сфере определения особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников в зарубежных странах были получены следующие результаты: разработаны и внедрены в практику предложения по обеспечению гендерного равенства в трудовых отношениях (University of Stirling, Scotland), ликвидации дискриминации путем введения норм дифференциации (Rand Afrikaans University, South Africa), предоставлению дополнительных возможностей в сфере труда для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей (University of Essex, UK), повышению роли договоров при регулировании труда надомных работников (Middlesex University, UK), предоставлению равных прав при использовании труда мигрантов (University of Oxford, UK).

¹ Обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации освещен на основе следующих источников: www.ilo.org, www.stir.ac.uk, www.uj.ac.za, www.essex.ac.uk, www.mdx.ac.uk, www.ox.ac.uk.

Степень изученности проблемы. Тема исследования не была предметом специального изучения, но некоторыми учеными-правоведами в настоящее время исследуются те или иные аспекты, связанные с этой темой. В научных исследованиях, проводимых правоведами С.А.Ишанходжаевым (Международно-правовые аспекты межгосударственного сотрудничества в сфере миграции), А.М.Максудовым (Совершенствование гражданско-правовых основ банкротства индивидуального предпринимателя), Н.М.Тешаевым (Принципы правового регулирования трудовых отношений в Республике Узбекистан), М.Махаматовым (Международно-правовые основы сотрудничества Республики Узбекистан с Международной организацией труда), Х.М.Киличевым (Совершенствование гражданско-правового статуса органов самоуправления граждан), Ж.А.Расуловым (Вопросы имплементации международно-правовых стандартов по искоренению принудительного труда в национальное законодательство) Н.Н.Аскарковым (Совершенствование нормативных основ государственной молодежной политики), Б.Т.Мусаевым (Совершенствование коллизионно-правового регулирования трудовых отношений в Узбекистане), Ф.У.Хамдамовой (Международно-правовое сотрудничество Узбекистана по обеспечению и защите прав женщин), Д.С.Атаджановой (Особенности правового регулирования труда женщин и лиц, занятых выполнением семейных обязанностей) изучены аспекты, связанные с определением специфики правового регулирования труда отдельных категорий работников. Особенно примечательно, что в последние годы Б.Т.Мусаевым и Д.С.Атаджановой проводились исследования, связанные с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников. Так, Б.Т. Мусаев, изучая вопрос коллизионно-правового регулирования трудовых отношений в Узбекистане, исследует особенности правового регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства, представителей дипломатического корпуса, а Д.С.Атаджанова изучает особенности правового регулирования труда женщин и лиц, занятых выполнением семейных обязанностей.

Также в учебной литературе и научных статьях, опубликованных учеными правоведами А.А.Иноятовым, М.А.Усмановой, М.Ю.Гасановым, Й.Турсуновым, Г.Д.Саттаровой, Ж.Т.Холмуминовым, М.Рахимовым, Б.Рахимбергановой, М.Ибрагимовой высказаны мнения касательно темы исследования.

В этой связи следует отметить, что в странах Содружества научные исследования, связанные с темой исследования проводились относительно хорошо. В частности, Г.С.Скачкова, Ф.Б.Штивельберг, И.Ю.Рогалева, М.И.Ловков, Н.А.Яковенко, В.В.Кузнецова, М.И.Аверьянова, Н.Р.Махмадуллоев, И.А.Корючина комплексно исследовали отдельные аспекты, связанные с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников¹.

Путем анализа вышеуказанного можно отметить, что в нашей стране не

¹ Произведения этих ученых представлены в списке использованной литературы диссертации.

было осуществлено комплексного исследования по теме «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников».

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация. Тема диссертации в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ташкентского государственного юридического университета осуществлена в рамках приоритетных направлений таких научных исследований, как «Исследование научно-теоретических и практических проблем определения перспективы трудового законодательства и правового регулирования рынка труда» (2017–2021) и «Исследование вопросов имплементации в национальное законодательство результатов, полученных по итогам теоретического изучения законодательной практики развитых стран и достижений международного трудового права» (2017–2021).

Цель исследования состоит в выявлении проблем, связанных со специальным правовым регулированием труда отдельных категорий работников, а также разработке научно обоснованных рекомендаций и предложений, направленных на их решение.

Задачи исследования:

указание факторов, определяющих возникновение дифференциации в трудовом праве и его объективную необходимость;

определение понятий дифференциации и особенностей регулирования труда и выявление их взаимосвязи;

научное исследование различных концепций, доктрин и передовых идей касательно дифференциации, действующих в зарубежных государствах;

анализ взаимодействия специального правового регулирования и специальных норм с общим правовым регулированием и общими нормами;

разработка предложений по определению оснований и порядка определения особенностей правового регулирования труда;

анализ обоснованности предоставленных льгот и гарантий, установленных запретов и ограничений для отдельных категорий работников;

разработка рекомендаций по совершенствованию национального законодательства путем анализа международных стандартов, связанных со спецификой правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с использованием труда отдельных категорий работников и его правового регулирования.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, определяющие особенности регулирования труда отдельных категорий работников, правоприменительная практика, законодательство и практика некоторых зарубежных стран, а также имеющиеся в юридической науке концептуальные подходы, научно-теоретические взгляды и правовые категории.

Методы исследования. В ходе исследования применены такие методы, как исторический, системно-структурный, сравнительно-правовой, логический, конкретно-социологический, комплексное исследование научных источников, индукция и дедукция, анализ статистических данных.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

обоснована необходимость наступления административной ответственности за несоблюдение гарантий, определенных в трудовом законодательстве для отдельных категорий работников (несовершеннолетних, беременных женщин, мигрантов, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства);

обосновано, что обеспечение безопасных условий труда, обеспечивающих сохранение жизнедеятельности и здоровья женщин и мужчин, в том числе сохранение репродуктивной функции, является обязательством работодателя при реализации равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях;

обосновано, что установление норм, закрепляющих ограничивающие права в отношении отдельных категорий работников (запрет на привлечение к тяжелым и вредным работам, ночным работам, направление в служебные командировки), является отличительной особенностью регулирования труда данной категории работников;

обосновано, что домашний труд не может быть основанием для прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, он осуществляется в равной степени женщинами и мужчинами;

обосновано, что осуществление мер по учету нетрудоустроенных женщин, обеспечению их занятости и социальной поддержки является полномочием органов по труду в области защиты женщин от притеснения и насилия;

обосновано, что особенности регулирования труда, которые снижают уровень гарантий, предоставляемых работникам, ограничивают их права, повышают их дисциплинарную и материальную ответственность, могут быть определены только законами.

Практические результаты исследования состоят в следующем:

обосновано, что положения касательно гарантий, льгот, преимуществ, а также наряду с этим, запретов, ограничений и исключений, составляющие содержание особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, должны определяться законодательными актами;

разработаны правила касательно приоритетного применения специальных норм относительно общих норм при регулировании трудовых отношений;

обосновано, что поскольку расширение дифференциации объективно ведет к расширению круга отдельных категорий работников, определение особенностей правового регулирования труда этих категорий, будет служить предупреждению необоснованных льгот или ограничений;

обосновано, что определение особенностей регулирования труда государственных служащих в законах, наряду с применением Трудового кодекса Республики Узбекистан в отношении регулирования их труда, обеспечит защиту их прав и интересов в сфере труда.

Достоверность результатов исследования. Результаты исследования обоснованы нормами международного права и национального законодательства, опытом развитых государств, правоприменительной практикой, социологическими исследованиями в форме анкетирования, интервью и экспертных оценок, результаты статистических данных обобщены и оформлены соответствующими актами. Выводы, предложения и рекомендации прошли апробацию, а их результаты опубликованы в ведущих национальных и международных изданиях. Полученные результаты утверждены уполномоченными органами и внедрены в практику.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования. Научные результаты диссертационного исследования расширяют научные взгляды о дифференциации трудового права, имеют значение при решении таких важных теоретических вопросов, как основы и пределы дифференциации, понятие особенностей регулирования труда, специальное правовое регулирование.

Практическая значимость исследования выражается в совершенствовании положений, определяющих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников в Трудовом кодексе Республики Узбекистан и иных актах трудового законодательства. Также результаты исследований могут быть использованы в учебных целях, в том числе при обучении на специальных курсах. Кроме того, исследование может послужить отправной точкой для будущих исследований по данной теме.

Внедрение результатов исследований. Научные результаты, полученные по исследовательской работе касательно особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников были использованы в следующем:

предложения касательно основания для наступления административной ответственности при несоблюдении гарантий, определенных в трудовом законодательстве для отдельных категорий работников (несовершеннолетних, беременных женщин, мигрантов, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства) были отражены во внесенных изменениях и дополнениях в статьи 49¹, 49³, 49⁴ Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности Законом Республики Узбекистан от 28 августа 2019 года № ЗРУ-558 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (справка Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 23 сентября 2019 года №04/3-06-75). Эти предложения послужили усилению ответственности работодателей за нарушение гарантий, определенных для отдельных категорий работников и нарушение порядка приема на работу;

предложение о необходимости определения обеспечения безопасных условий труда, обеспечивающих сохранение жизнедеятельности и здоровья женщин и мужчин, в том числе сохранение репродуктивной функции, в качестве обязательства работодателя при реализации равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях нашло свое отражение в статье 21 Закона Республики Узбекистан от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-562 «О гарантиях

равных прав и возможностей для женщин и мужчин» (справка Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 23 сентября 2019 года №04/3-06-75). Данное предложение служит созданию трудовых условий для женщин, исходя из особенностей охраны их труда;

предложение о том, что установление норм, закрепляющих ограничивающие права в отношении отдельных категорий работников, является отличительной особенностью регулирования труда данной категории работников нашло свое отражение в статье 421 проекта Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции (справка Кабинета Министров Республики Узбекистан о нормотворческой деятельности от 3 января 2020 года №3/2). Введение этого предложения установило правила, согласно которым особенности регулирования труда может состоять не только из льгот и гарантий, но также и запретов и ограничений;

предложение о том, что домашний труд не может быть основанием для прямой или косвенной дискриминации по признаку пола, а также должен осуществляться в равной степени женщинами и мужчинами, нашло свое отражение в статье 25 Закона Республики Узбекистан от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-562 «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» (справка Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 23 сентября 2019 года №04/3-06-75). Это предложение служит предотвращению дискриминации женщин в сфере труда;

предложение о том, что осуществление мер по учету нетрудоустроенных женщин, обеспечению их занятости и социальной поддержки является полномочием органов по труду в области защиты женщин от притеснения и насилия нашло свое отражение в статье 9 Закона Республики Узбекистан от 2 сентября 2019 года № ЗРУ-561 «О защите женщин от притеснения и насилия» (справка Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 23 сентября 2019 года №04/3-06-75). Это предложение определяет, что обеспечение занятости женщин и их социальная поддержка входит в полномочия органов труда;

предложение о том, что особенности регулирования труда, которые снижают уровень гарантий, предоставляемых работникам, ограничивают их права, повышают их дисциплинарную и материальную ответственность, могут быть определены только законами, использованы при разработке статьи 425 проекта Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции (справка Кабинета Министров Республики Узбекистан о нормотворческой деятельности от 3 января 2020 года №3/2). Принятие данной нормы служит предотвращению ограничения прав работников посредством локальных и договорных актов.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования прошли обсуждение на 7 научных мероприятиях, в том числе 2 международных, 5 республиканских научно-практических мероприятиях.

Опубликование результатов исследования. По теме исследования

опубликовано всего 17 научных работ, в том числе 1 монография, 9 научных статей (2 в зарубежных изданиях).

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 260 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** диссертации (аннотации докторской диссертации) освещены актуальность и необходимость темы диссертации, связь исследования с приоритетными направлениями развития науки и техники республики, обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации, степень изученности исследуемой проблемы, связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация, цель и задачи, объект и предмет, методы исследования, научная новизна и практический результат исследования, достоверность результатов исследования, теоретическое и практическое значение результатов исследования, их внедрение, апробация результатов исследования, опубликование результатов исследования, а также объем и структура диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретические вопросы дифференциации и специального правового регулирования в трудовом праве»** осуществлен сравнительно-правовой анализ понятия дифференциации в трудовом праве, его необходимость и значение, содержание особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, основания и порядок определения особенностей правового регулирования труда, международные стандарты, а также законодательство зарубежных стран, связанное с особенностями правового регулирования отдельных категорий работников.

В данной главе в научном аспекте анализируется понятия дифференциации в трудовом праве и особенности регулирования труда. В трудовом праве, как и других сферах права, применяются правила дифференциации в регулировании общественных трудовых отношений. Дифференциация происходит от латинского слова «differentia» (отличие, различие), его этимологический смысл означает разделение, разграничение, расслоение частей одного целого на различные части, формы, стадии. Следует отметить, что, несмотря на использование данного понятия в различных отраслях права, юридические словари не содержат его описания или толкования. Хотя «различия» в правовом регулировании трудовых отношений всегда характерны для трудового права, в трудовом праве термин «дифференциация» не применяется законодателем. Однако факт не применения термина дифференциации в трудовом законодательстве, не означает его отсутствия в трудовом праве.

Так, выраженные в части 2 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан «различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах,

нуждающихся в повышенной социальной защите» признаются в качестве дифференциации.

Как отмечает автор, в науке трудового права нет единого мнения о роли явления дифференциации в структуре трудового права. Некоторые ученые (М.Гасанов, М.Усманова) указывают дифференциацию в качестве одного из методов трудового права. Существуют также мнения о включении дифференциации в принципы трудового права (А.А.Иноятов). Некоторые ученые (Ю.Турсунов) включают дифференциацию, как в принципы, так и в методы трудового права. Автор не соглашается с мнением о том, что дифференциация является принципом трудового права. Поскольку дифференциация не всегда совместима с целями трудового права, напротив, проведение унификации против дифференциации может быть также основным направлением государственной трудовой правовой политики.

В науке трудового права дифференциации правового регулирования труда дано множество разных определений. В частности, широко распространено понимание в качестве дифференциации разграничения правовых норм на основе юридически значимых факторов, в целях уточнения общих норм трудового законодательства в отношении определенных категорий работников. Анализируя это и другие определения, автор предлагает понимать дифференциацию в сфере трудовых отношений в качестве различий, возникающих на объективной основе, в связи с конкретными условиями труда и категориями, нуждающимися в социальной поддержке государства. Также подчеркивается, что дифференциация и специальное правовое регулирование имеют прямую связь, признается, что в трудовом праве для дифференциации специальные правовые нормы принимаются в централизованном порядке. Дифференциация также рассматривается, как способ гарантировать «равные права» для работников путем установления «поправочных коэффициентов».

Автор анализирует взаимосвязи дифференциации с дискриминацией, унификацией, индивидуализацией. Следует отметить, что в Узбекистане правоприменительная практика по делам о дискриминации до настоящего времени развита недостаточно. В современном праве можно выделить 3 группы норм против дискриминации: равенство в правах, равенство возможностей и равенство в результатах. Первоначальные нормы права были направлены на обеспечение равенства в правах. Однако к середине XX века стало ясно, что такое правовое регулирование в сфере труда не позволило достичь цели обеспечения равных возможностей для граждан. В настоящее время в правовых доктринах Западной Европы и Америки принято выделение двух основных подходов в обеспечении равенства в сфере труда: достижение формального (formal) или действительного (substantive) равенства. Формальное равенство – это традиционная концепция, которая подразумевает равное отношение к равным гражданам. В то время как действительное равенство определяет различное отношение к разным гражданам. Формальное равенство не принимает во внимание одно важное обстоятельство, то есть разные категории людей, даже если они имеют одинаковые юридические права, с самого начала находятся в разном положении по причине разного рода обстоятельств

(исторические особенности развития общества, физиологические различия, наличие семейных обязанностей). На основе принципа достижения действительного (реального) равенства, антидискриминационное законодательство развитых капиталистических стран в целях обеспечения равных возможностей стремится предоставить дополнительные права наиболее социально уязвимым субъектам права. Нормы подобного типа принято именовать в английском праве как позитивное (positive) или компенсационные действия (affirmative action). Для национального права присуща другая терминология, дополнительные права именуется нормами-привилегиями, которые обеспечивают дифференциацию в сфере труда. Дифференциация также как и дискриминация, предусматривает различное отношение. Разница между этими двумя понятиями заключается в том, что дифференциация предполагает законные различия, а дискриминация – незаконные различия.

Дифференциация трудового права близка к категориям унификации норм трудового права, индивидуализации правового регулирования труда. Унификация норм трудового права означает устранение не оправдавших себя различий в регулировании труда, выравнивание правового статуса отдельных категорий работников на более привилегированной основе без снижения правовых гарантий. Индивидуальное правовое регулирование нельзя считать связанным с категорией дифференциации. Дифференциация трудового права отражает в себе трудовую правовую политику законодателя. А индивидуализация выражает трудовую правовую политику правоприменителя на уровне трудовых правоотношений. Также дифференциация не должна быть неограниченной. Её пределы должны устанавливаться нормативно-правовыми актами на объективных основаниях, это отличает ее от неограниченной персонализации подобно трудовому договору.

Взаимоотношения общих и специальных норм в области правового регулирования, а также теоретические и правовые вопросы специального правового регулирования изучались всегда. Следует отметить, что нормы дифференциации всегда считались специальными нормами. В частности, Б.Я.Розин определяет соотношение общих и специальных норм следующим образом: «специальный закон отменяет общий закон». В каждом конкретном случае, прежде всего, должны применяться нормы, которые были специально приняты для регулирования данных отношений. Однако, мнения о том, что специальные нормы отменяют общие нормы, спорны. По мнению автора, специальные нормы могут также определять применение общих норм.

В этой главе также приводятся мнения о том, что понятие особенностей регулирования труда в национальном законодательстве не существует. Поэтому изучаются и анализируются определения, данные понятию регулирования труда в трудовом законодательстве некоторых зарубежных государств (Россия, Молдова, Кыргызстан). Автор не совсем согласен с определением особенностей правового регулирования труда в трудовом законодательстве этих государств как «норм, ограничивающих применение общих положений по одному и тому же вопросу или предоставляющих дополнительные права для определенных категорий работников». Основная причина несогласия заключается в том, что в

данном определении особый упор делается на том, что особенности правового регулирования труда – это нормы. По мнению исследователя, под особенностями регулирования труда следует понимать установление норм, которые ограничивают применение общих правил к отдельным категориям работников или предоставляют дополнительные права. Если понимать это определение в широком смысле, то можно осознавать существование различий в условиях труда работников и их определение в качестве особенностей регулирования труда. Поэтому поддерживается включение данного определения в проект новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан. Также рассматриваются взгляды о разделении специальных правовых норм на дополняющие, исключаящие и альтернативные нормы, поддерживается мнение о возможности подобной классификации норм дифференциации.

В этой главе исследуется содержание особенностей регулирования труда, уточняется, что его составляют «различия», «исключения», «ограничения», «льготы», «гарантии». Также рассматривается применение данных особенностей в различных институтах трудового права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда, трудовая дисциплина, материальная ответственность, охрана труда). В частности, к ним можно отнести дополнительные стадии в виде отбора, выборности, назначения при приеме на работу, определения минимальной квоты рабочих мест, ограничения или запрета для занятия определенными видами деятельности, медицинский осмотр, сокращения нормы выработки, сокращения рабочего времени, организация работы на основе смены и вахтового метода, дополнительные основания или процедуры увольнения, продленные или дополнительного отпуска, особую дисциплинарную ответственность, полную материальную ответственность.

В данной главе анализируются основания (критерии, факторы) определения особенностей правового регулирования труда. Дается определение, в соответствии с которым, особенности регулирования труда – это существенные и постоянные обстоятельства, которые создают необходимость установления отличий в правовом регулировании труда для отдельных категорий работников. Различия, которые служат определению особенностей правового регулирования, а также вытекают из объективных условий и существуют в течение длительного времени, создают основу для дифференциации.

Рассмотрены различные основания, определяющие особенности регулирования труда. В частности, предлагается закрепить в трудовом законодательстве в качестве оснований, определяющих особенности, связанные с регулированием труда психофизиологические особенности организма, наличие семейных обязанностей, характер трудовой связи между работником и предприятием, условия и особенности труда работника, природно-климатические условия, особый правовой режим места работы работника, отраслевой характер труда.

Рассмотрена классификация дифференциации. Признается, что традиционным считается разделение особенностей правового регулирования труда на объективные и субъективные основания.

Объективные факторы дифференциации появляются в зависимости от

места и условий работы, независимо от того, кто выполняет тот или иной вид трудовой деятельности. Выявлено, что объективное основание дифференциации связано с производственной функцией трудового права.

Дифференциация по субъекту возникает в связи с личностью, полом, психофизиологическими характеристиками работника, возрастом, наличием детей-иждивенцев или других лиц, а также другими факторами. В свою очередь, субъективные признаки работника считаются связанными с социальной (защитной) функцией трудового права.

Отмечается также, что отраслевая природа труда достаточно активно признается в юридической литературе в качестве самостоятельного вида дифференциации в трудовом праве. Поэтому отраслевая дифференциация рассматривается в качестве самостоятельного вида. Конечно, большинство специальных норм не относятся ко всем работникам определенного вида или отрасли экономической деятельности, а скорее применяются к наиболее основным, ведущим профессиям. Следует обратить внимание, что при определении особенностей регулирования труда работников отдельных отраслей, можно сделать вывод, что здесь условия труда играют ведущую роль. Например, установление особенностей труда для работников в сфере образования, транспорта, здравоохранения, связи и других сфер вытекает из конкретных условий труда в этих областях.

В данной главе рассматривается отражение особенностей правового регулирования отдельных категорий работников в международных стандартах. Приверженность Узбекистана кардинальному улучшению социально-трудовой ситуации в стране в соответствии с международными стандартами можно видеть в ускорении ратификации конвенций МОТ в последнее время. На сегодняшний день Узбекистан ратифицировал 17 из 190 конвенций МОТ. Ряд конвенций МОТ охватывает особенности правового регулирования отдельных категорий работников. С этой точки зрения, автор поддерживает предложение ратифицировать Узбекистаном в 2018-2020 годах Конвенции МОТ №97 (О трудящихся-мигрантах), №156 (О трудящихся с семейными обязанностями), №177 (О надомном труде), №183 (Об охране материнства), касающиеся труда отдельных категорий работников. Также указаны преимущества имплементации в национальное законодательство Конвенции 1978 года №151 «О трудовых отношениях на государственной службе», 1992 года №173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», 2011 года №189 «О достойном труде домашних работников». Автор выдвигает предложения в сфере международного правотворчества разработать Конвенции МОТ «О дистанционных работах и дистанционных работниках», «О работниках, работающих у физических лиц».

В данной главе рассматривается отражение в законодательстве государств ближнего и дальнего зарубежья особенностей регулирования труда отдельных категорий работников. Наблюдается, что опыт закрепления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников в специальных разделах или главах законов, присущ для государств СНГ. Также выявлено, что в развитых зарубежных государствах особенности регулирования труда, в

частности, правила дифференциации, определены в различных нормативных актах (Гражданское уложение, Обязательственный кодекс, Закон о договорах, Закон о здоровье и безопасности труда и т.д.). Изучено отражение вопроса дифференциации в романо-германской системе права и системе общего права, анализируются сформировавшиеся в них отношения.

Вторая глава диссертации **«Особенности регулирования труда по субъекту дифференциации»**, в ней изучены особенности регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, лиц в возрасте до восемнадцати лет, лиц с инвалидностью, лиц, работающих по найму у работодателей – физических лиц, иностранных граждан и лиц без гражданства.

В этой главе анализируются особенности правового регулирования труда данной категории работников в связи с гендерным признаком (в качестве социального пола), а также наличия семейных обязанностей (лица, занятые воспитанием детей, уходом за больными членами семьи).

Высказываются мнения касательно отмены «Списка работ с неблагоприятными условиями труда, на которых полностью или частично запрещается использование женского труда» (зарегистрирован Министерством юстиции Республики Узбекистан от 5 января 2000 года. Регистрационный № 865) для обеспечения гендерного равенства. В частности, поддерживается сохранение запрета работы в неблагоприятных условиях для беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до трех лет. Рекомендуются применять правила отсрочки для защиты беременных женщин от расторжения трудового договора. Обосновано, что «грузинская реформа» по выплате платежей из государственного бюджета на материнство, роды и уход за детьми, а также отпуска, связанные с усыновлением, является мерой против скрытой дискриминации при приеме на работу женщин. Предлагается включить в трудовое законодательство норму о том, что женщина с детьми в возрасте до трех лет может возвратиться на свое место работы в любое время без каких-либо препятствий. Также предлагается закрепить особенности регулирования труда женщин и лиц, исполняющих семейные обязанности, в отдельной главе Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Признается, что особенности правового регулирования труда лиц в возрасте до восемнадцати лет связаны с такими факторами, как их физическое состояние, связанное с их несовершеннолетием, недостаточным уровнем профессиональной квалификация и навыков. Хотя лица в возрасте до восемнадцати лет имеют равные права с другими работниками в трудовых отношениях, они пользуются дополнительными льготами различных институтов трудового права. Предлагается включить положения о том, что трудовые договоры с несовершеннолетними в возрасте до пятнадцати лет могут быть заключены в сфере спортивной деятельности, сфере творчества и культуры, а также для выполнения рекламных работ. Также обосновывается, что следует установить запрет в отказе приема на работу или увольнении лиц в возрасте до восемнадцати лет. Указывается, что следует установить законом запрет привлекать работников в возрасте до восемнадцати лет к работам с суммированным учетом рабочего времени, работам на основе вахтового метода,

и направлять в служебные командировки в качестве дополнительной гарантии. Обоснована необходимость установления запретов для лиц в возрасте до восемнадцати лет на работу не только на условиях совместительства, но и работать на нескольких должностях и профессиях, совмещении работ, привлечении к работам, связанным с дежурством. Обсуждается вопрос о внесении предложений по установлению продолжительности ежедневного рабочего дня, норм выработки для несовершеннолетних работников.

В этой главе рассматриваются правила, связанные с особенностями правового регулирования труда инвалидов. Проведен анализ прав инвалидов на работу, условия их труда, применение сокращенного рабочего времени, предоставление удлиненного трудового отпуска, а также ограничения по привлечению к сверхурочным работам, работе в ночное время, работе в выходные дни, направлению в служебные командировки. Предлагается включить в Трудовой кодекс Республики Узбекистан отдельную главу, определяющую особенности правового регулирования труда инвалидов.

Автор обосновывает, что дифференциация по субъекту может возникать даже тогда, когда работодателем является физическое лицо. Также признается, что в доктрине трудового права и трудовом законодательстве недостаточно хорошо разработаны трудовые отношения между работодателем – физическим лицом и наемными работниками. Анализируется правовой статус работодателя – физического лица. Работодатели – физические лица подразделяются на индивидуальных предпринимателей и физических лиц, которые не занимаются предпринимательской деятельностью. Работа на данных работодателей осуществляется по конструкции «физическое лицо – физическое лицо». Указано, что особенности регулирования труда работников, работающих у работодателя – физического лица, выражаются при заключении трудового договора, их регистрации, соблюдении внутреннего трудового распорядка, рабочем времени и времени отдыха.

В этой главе анализируется понятие трудовых мигрантов. В соответствии с ним трудовому мигранту дается определение – иностранный гражданин и лицо без гражданства, которое переехало в Республику Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности и постоянно или временно проживают на территории, признаваемой иностранным государством. Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства выражаются при приеме на работу, получении разрешения на работу, наличии медицинской страховки, заключении, изменении и прекращении трудового договора, а также предоставлении свободы воли при оплате труда, отпусках и пенсионном обеспечении.

В третьей главе диссертации **«Особенности правового регулирования труда работников по объективной дифференциации»** рассматриваются особенности регулирования труда совместителей, надомных работников, домработниц, удаленных работников, работников вахтового метода, работников, трудящихся в неблагоприятных условиях труда и неблагоприятных климатических условиях, руководителей организаций и членов исполнительного органа организации, сезонных и временных работников.

В этой главе устанавливается, что основанием дифференциации в правовом регулировании труда совместителей является характер трудовых отношений между работником и работодателем. Особенности труда совместителя представляет собой заключение договора, кроме договора по основному месту работы (двойной договор), а также выполнение работы помимо основного времени работы. Отмечается, что в законодательстве нет единого указания в вопросе разрешения работнику одновременно работать на нескольких предприятиях на основе совместительства. Рассматриваются такие особенности, как указание в трудовом договоре работы в качестве совместительства как обязательного условия, невозможности рабочего времени совместителей более половины рабочего времени по основному месту работы, работы полный рабочий день в свободное от основной работы время, суммированный учет рабочего времени. Предлагается также включить в трудовое законодательство конкретизирующие положения в отношении сроков трудовых договоров, заключаемых по совместительству.

В этой главе раскрываются особенности регулирования труда домашних работников. Работа на дому является одним из способов организации труда за пределами территории организации, позволяющей рационально использовать человеческие ресурсы и рабочее место. Поскольку домашние работники выполняют работу на дому, им присущи определенные особенности. Традиционное понятие «трудовых отношений» не в полной мере применимо к домашним работникам. Поскольку, требование выполнять работу лично, исключено из домашнего труда. Во-вторых, домашним работникам не присуще соблюдение правил внутреннего трудового режима в части работы и отдыха. Домашние работники самостоятельно определяют время выполнения заданий, не соблюдая общих правил рабочего времени, перерывов, праздников и выходных дней. Кроме того, наличие дополнительных требований к порядку и цели найма домашних работников, рабочему месту, заключению трудового договор, совместное проживание работодателя и работника, субъектный состав правовых отношений показывает необходимость специального регулирования труда работников этой категории.

Исследователь отмечает, что в национальном законодательстве не разработаны правила организации удаленной работы и регламентации работы удаленного персонала. Отмечено, что в трудовом законодательстве стран СНГ отмечены особенности правового регулирования удаленного труда. На практике многие профессионалы, в том числе бухгалтеры, юристы и программисты, работают удаленно. Указано, что лица, заключившие трудовой договор на удаленную работу, признаются дистанционными работниками. Отношения между удаленными сотрудниками и работодателями осуществляются посредством электронных документов. Трудовой договор может предусматривать дополнительные обязательства по использованию оборудования, программного и аппаратного обеспечения, защите информации и другим средствам, предоставляемым работодателем.

Выявлены также особенности регулирования вахтового метода организации труда. Отмечено, что вахтовый метод представляет собой особую

форму трудового процесса, при которой невозможно обеспечить ежедневное возвращение работников по месту жительства за пределы их постоянного места жительства. Общий период времени на объекте, включая время работы и посменного отдыха, считается вахтой. Особенности работы в вахтовом режиме требует, чтобы в законодательстве были указаны особенности регулирования труда работников, работающих за пределами территории работодателя, периода вахты, порядка организации труда.

В этой главе анализируются природно-климатические условия труда, а также вредность и неблагоприятные условия труда как одного из ключевых факторов дифференциации норм трудового права. Особенности этих видов трудовой деятельности могут привести к ухудшению здоровья, высокой вероятности получения травм и повлечь ущерб для здоровья и жизни. Работа во вредных и опасных условиях труда может повлечь работу сокращенной продолжительности, получения дополнительных трудовых отпусков, оплате труда в повышенном размере. Также анализируются возможности составления списка производств, рабочих мест, профессий и должностей с вредными условиями труда на основе социального партнерства.

Особенности регулирования труда руководителя организации как отдельной категории работников выражаются в заключении трудового договора, установлении обязательных и дополнительных условий этого договора, работе данного руководителя по совместительству, его дисциплинарной и материальной ответственности, наличии дополнительных оснований для прекращения трудового договора. Анализируется влияние на трудовые отношения отношений между руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и собственником.

В данной главе анализируется понятие сезонной и временной работы. Признано, что сезонные работы выполняются в течение определенного периода (сезона), в зависимости от климата или других природных условий, обычно в течение периода, не превышающего шесть месяцев. Особенности регулирования сезонного труда отражаются в методах и порядке составления списков сезонных работ, заключении и прекращении договора на сезонные работы, а также предоставления отпуска сезонным работникам. Установлено, что особенности временных работников возникают в связи с краткосрочным выполнением работ, не связанным с сезоном.

В четвертой главе диссертации **«Отраслевая дифференциация и вопросы определения особенностей регулирования труда в отраслях»** рассматриваются особенности правового регулирования труда работников транспорта, работников образования, медицинских работников, спортсменов и тренеров, а также работников религиозных организаций.

В данной главе анализируются особенности регулирования труда в сфере транспорта, поскольку транспортные средства включаются в источники повышенной опасности, и имеют высокую значимость для общества. Установлено, что с помощью общих норм невозможно регулировать работу работников транспорта, данный труд регулируется на основе специальных условий (работа на транспорте предполагает постоянное нахождение в пути) и

наличии особого характера (возбуждение, связанное с управлением источника повышенной опасности). Также рассматриваются вопросы конкурсного отбора и профессиональной подготовки работников транспорта, их рабочего времени и времени отдыха, а также дисциплинарной ответственности.

Ввиду особого значения образования для государства и общества, особенности регулирования работы педагогических кадров рассматриваются в качестве отраслевой дифференциации. В качестве особенностей правового регулирования труда педагогов анализируются нормы, связанные с конкурсным отбором при заключении трудового договора, сроком договора, установлением норм труда, сокращенного рабочего времени и удлиненных отпусков.

В данной главе обосновываются особенности правового регулирования труда медицинских работников, спортсменов и тренеров, а также работников религиозных организаций и необходимость их закрепления в национальном законодательстве.

В пятой главе диссертации **«Проблемы совершенствования правового регулирования труда иных отдельных категорий работников»** исследованы проблемы определения отраслевого характера правового регулирования труда государственных служащих, а также определения особенностей правового регулирования труда иных отдельных категорий работников.

В данной главе анализируется степень влияния административного и трудового права в регулирование труда государственных служащих. Исходя из особенностей прохождения службы, предлагается применять в отношении государственных служащих трудовое законодательство.

Обоснованы предложения, связанные с определением в национальном законодательстве особенностей правового регулирования труда научных кадров, представителей дипломатического корпуса, творческих работников, работников негосударственных некоммерческих организаций, работников, находящихся в трудовых отношениях в состоянии банкротства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников были разработаны следующие научно-теоретические выводы, практические предложения и рекомендации.

I. Научно-теоретические выводы:

1. Сделан вывод о том, что единство и дифференциация условий труда является способом правового регулирования трудовых отношений. Поддержан взгляд о дифференциации как способе гарантирования «равных прав» путем установки «поправочных коэффициентов» для работников.

2. Исходя из особенностей выражения явления дифференциации в сфере труда дается авторское определение. В соответствии с ним, дифференциация в правовом регулировании труда – это разграничение норм права с целью уточнения общих положений трудового законодательства в отношении отдельных категорий работников на основе юридически значимых факторов.

3. Признается, что особенности регулирования труда являются видением дифференциации в узком смысле, дается авторское определение. В соответствии с ним, особенностями регулирования труда являются определение норм, предусматривающих частичное ограничение применение общих правил или предоставление дополнительных прав в отношении отдельных категорий работников.

4. Дано определение основаниям установления особенностей регулирования труда. В соответствии с ним, особенности регулирования труда – это существенные и постоянные обстоятельства, которые создают необходимость установления отличий в правовом регулировании труда для отдельных категорий работников. Данные основания признаются факторами, препятствующими предоставлению или ограничению необоснованных льгот в сфере труда.

5. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников отражают трудовую правовую политику законодателя. По этой причине такие особенности определяются трудовым законодательством и локальными нормативными актами. Поскольку устанавливаемая особенность присуща группе работников, ее индивидуализация невозможна.

6. Особенности регулирования труда, которые снижают уровень гарантий, предоставляемых работникам, ограничивают их права, повышают их дисциплинарную и материальную ответственность, определяются только законами. Акты социального партнерства или договорного характера не могут определять такие особенности.

7. Специальные нормы при регулировании трудовых отношений, имеют приоритет над общими нормами. При этом признается, что общие нормы не исключаются полностью, а могут оказывать содействие при применении специальных норм.

8. Дано определение правил о конкуренции специальных норм. В соответствии с ним, если в отношении одного субъекта применяется несколько специальных норм, тогда применяются нормы, осуществляющие защитные функции трудового права. Если, работник одновременно имеет гарантии и льготы, установленные для различных категорий работников по дифференциации, то они все применяются.

II. Предложения и рекомендации по совершенствованию законодательных и подзаконных актов, направленных на определение особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников:

9. Предлагается главу 14 Трудового кодекса Республики Узбекистан «Дополнительные гарантии и льготы отдельным категориям работников» принять в качестве раздела в новой редакции «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников».

10. В качестве оснований определения особенностей регулирования труда предлагается включить в Трудовой кодекс Республики Узбекистан следующие:

- психофизиологические особенности организма;
- наличие семейных обязанностей;

характер трудовой связи между работником и предприятием;
условия и особенности труда работника;
природно-климатические условия;
особый правовой режим места работы работника;
отраслевой характер труда;
иные основания, определяющие особенности, связанные с регулированием труда.

11. Положение, предусмотренное в части второй статьи 18 Трудового кодекса Республики Узбекистан «Особенности регулирования труда государственных служащих устанавливаются законом», следует отменить. В свою очередь, предлагается ввести новое правило о том, что особенности регулирования труда государственных служащих, регулируются Трудовым кодексом Республики Узбекистан с учетом таких особенностей, установленных специальными законами.

12. Предлагается исключить «Лиц, совмещающих работу с обучением», предусмотренных в параграфе 3 главы 14 Трудового кодекса Республики Узбекистан из отдельных категорий работников.

13. В целях обеспечения гендерного равенства часть первую статьи 225 Трудового кодекса Республики Узбекистан следует изложить в следующей новой редакции: «Использование труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда имеет рекомендательный характер. Запрещается использование труда беременных женщин и женщин с ребенком до трех лет на работах с неблагоприятными условиями труда».

14. Статью 237 Трудового кодекса Республики Узбекистан предлагается изложить в следующей редакции:

«Статья 237. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации деятельности частного предпринимателя либо организации.

Допускается прекращение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, в связи с истечением срока трудового договора.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней, в связи с

истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины, в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель предлагает все вакансии, имеющиеся в его и отвечающие указанным требованиям. Если в коллективном договоре, в коллективном соглашении или в трудовом договоре предусмотрено предлагать другие вакантные места, работодатель должен это исполнить».

15. Предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан статьей 242¹ данного содержания:

«Статья 242¹. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются, исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки».

16. Предлагается в 2018-2020 годах ратифицировать Узбекистаном Конвенции МОТ №97 (О трудящихся-мигрантах), №156 (О трудящихся с семейными обязанностями), №177 (О надомном труде), №183 (Об охране материнства), касающиеся труда отдельных категорий работников. Также предлагается имплементировать в национальное законодательство Конвенции 1978 года №151 «О трудовых отношениях на государственной службе», 1992 года №173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», 2011 года №189 «О достойном труде домашних работников». В сфере международного правотворчества рекомендуется разработать Конвенции МОТ «О дистанционных работах и дистанционных работниках», «О работниках, работающих у физических лиц».

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE
SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES
DSc.27.06.2017.Yu.22.01 AT**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW

ISMOILOV SHUKHRATJON ABDUSAMINOVICH

**PECULIARITIES OF LEGAL REGULATION OF LABOUR OF
INDIVIDUAL CATEGORIES OF WORKERS**

12.00.05 – Labour law. Social security law

**DOCTORAL (DSc) DISSERTATION ABSTRACT
ON LEGAL SCIENCES**

Tashkent – 2020

The theme of the doctoral dissertation (DSc) was registered at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2017.3DSc/Yu68.

The doctoral dissertation is prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (uzbek, russian and english (summary)) on the website of Scientific council (www.tsul.uz/uz-ilmiy-kengash) and Information educational portal «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Official opponents:

Usmanova Muborak Akmaljanovna
Doctor of Science in Law, Professor

Kamalov Oybek Axmatovich
Doctor of Science in Law, Professor

Aminjonova Matluba Axmedovna
Doctor of Science in Law

The leading organization:

**Supreme school of judges under the
Supreme judicial council of the Republic of
Uzbekistan**

The defence of the dissertation will be held on January 31, 2020 at 10:00 at the Session of One-time scientific council on the basis of the scientific council DSc.27.06.2017.Yu.22.01 At Tashkent State University Of Law (Adress: 100047, Sayilgokh street, 35. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36; fax: (99871) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz).

The doctoral dissertation is available at the Information-Resource Center of Tashkent State University Of Law (registered under No.891), (Adress: 100047, Amir Temur street, 13. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36).

The abstract of the dissertation submitted on January 18, 2020.

(Registry protocol № 1 on January18, 2020).

I.R.Rustambekov

Chairman of one-time Scientific Council for awarding
Scientific degrees, Doctor of Science in Law,
Associate Professor

D.S.Atajanova

Acting Secretary of one-time Scientific Council for awarding
scientific degrees, Doctor of Philosophy in Law (PhD)

Z.N.Esonova

Chairman of Scientific Seminar under one-time Scientific Council
for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

INTRODUCTION (abstract of DSc thesis)

The aim of the research is to develop proposals and recommendations for improving the legal regulation of labour of individual categories of workers

The object of the study is the system of relations arising in the process of using the labor of individual categories of workers.

Scientific novelty of the research work consists in the followings:

differentiation of labor law is a sustainable feature of the industry. Limits of differentiation arise due to the protective and production functions of labor law and the principle of the prohibition of discrimination. The conclusions are substantiated that unity and differentiation are both a principle and a method of labor law;

the specifics of labor regulation are described. According to this definition, the features of labor regulation are the establishment of norms that restrict the application of general rules to certain categories of workers or provide additional rights;

the introduction to the Labor Code of the Republic of Uzbekistan of a special section on the features of the legal regulation of labor of individual categories of workers is justified;

the rules on competition of special rules are proposed: if several special rules apply to one subject, the norms that exercise the protective function of labor law should be applied;

such definitions as “house work”, “part-time”, “temporary work”, which are specified in by-laws, should be transferred to the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. In addition, the authorship definition was developed for certain categories of workers, such as “remote workers”, “domestic workers”, “public workers” and others.

Implementation of the research results. The scientific results of the dissertation research expand the scientific views on the differentiation of labor law, are important in solving such important theoretical issues as the foundations and limits of differentiation, the concept of the features of labor regulation, and special legal regulation.

The results of the dissertation were used in the legislative activities of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan (in the development of paragraph 2 of Article 3 of the Law of the Republic of Uzbekistan dated August 29, 2019 №LRU-558 “On Amendments and Additions to Some Legislative Acts of the Republic of Uzbekistan” (certificate of №. 04/3-06-75 September 23, 2019 by the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan). These proposals served the responsibility of employers for violations of the established guarantees and recruitment procedures for individual categories of workers;

the proposal on the necessity of the obligation of the employer to ensure safe working conditions and ensure the maintenance of the life and health of women and men, including the maintenance of reproductive functions, is reflected in Article 21 of the Law “On guarantees of equal rights and opportunities for women and men” of the Republic of Uzbekistan (certificate of №. 04/3-06-75 September

23, 2019 by the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan). This proposal served to create working conditions for females, based on the nature of the protection of women's labor in the labor sector;

the proposal on the fact that the establishment of norms providing for the granting of restrictive or additional rights to individual categories of employees is a special feature of the regulation of labor of employees of this category is reflected in Article 421 of the draft of the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (certificate of 3/2 January 3, 2020 of Cabinet Ministers). The introduction of this proposal rules on the fact that the features of labor regulation can consist not only of privileges and guarantees, but also of prohibitions and restrictions;

the proposal on the impossibility of direct or indirect discrimination on sex and the necessity of equal implementation by women and men is reflected in Article 25 of the Law “On guarantees of equal rights and opportunities for women and men” of the Republic of Uzbekistan (certificate of № 04/3-06-75 September 23, 2019 by the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan). This proposal has served to prevent discrimination of women in the labor sector;

the proposal on the fact that the labor authorities have powers in the field of protection of women from harassment and violence is reflected in Article 9 of the law on the protection of women from harassment and violence of the Republic of Uzbekistan (certificate of № 04/3-06-75 September 23, 2019 by the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan). This proposal is aimed at ensuring the employment of women.

the proposal that the features of the regulation of Labor, which reduce the level of guarantees provided to employees, restrict the rights, increase their disciplinary and material responsibility, should be determined only by laws, should be considered in accordance with the draft of the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. Used in the development of Article 425 (certificate of 3/2 January 3, 2020 of Cabinet Ministers) The adoption of this proposal serves only to the fact that it can be established through the Labor Code or by special laws, if the situation of employees is worse than what is stipulated by the labor laws and other normative acts.

The structure and volume of the dissertation. The thesis consists of an introduction, five chapters, conclusion, bibliography and annex. The volume of the thesis is 260 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Исмоилов Ш.А. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари. Монография. – Тошкент: ТДЮУ, 2019. – 250 б.

2. Исмоилов Ш.А. Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишда дифференциаллик: МДХ давлатлари тажрибаси // Ўзбекистон қонунчилиги таҳлили – Uzbek law review – Обзор законодательства Узбекистана. – Тошкент, 2017. – № 3. – Б. 80-84. (12.00.00; №9).

3. Исмоилов Ш.А. Меҳнат соҳасида дифференциалликни ҳуқуқий тартибга солиш муаммолари // Юридик фанлар ахборотномаси – Вестник юридических наук – Review of law sciences. – Тошкент, 2018. – №1. – Б. 72-75. (12.00.00; №20).

4. Исмоилов Ш.А. Меҳнат ҳуқуқида дифференциация ва махсус ҳуқуқий тартибга солишнинг назарий масалалари // Ўзбекистон қонунчилиги таҳлили – Uzbek law review – Обзор законодательства Узбекистана. – Тошкент, 2018. – №2. – Б. 56-59. (12.00.00; №9).

5. Исмоилов Ш.А. Меҳнат ҳуқуқида бирлик ва дифференциациянинг назарий масалалари // Ҳуқуқий тадқиқотлар / Правовые исследования / Journal of Law Research. – Тошкент, 2018. – №5. – Б. 87-94. (12.00.00; №19).

6. Исмаилов Ш.А. МОТ на пороге нового столетия и сотрудничество в сфере обеспечения достойного труда в Узбекистане//Ўзбекистон қонунчилиги таҳлили – Uzbek law review – Обзор законодательства Узбекистана. – Ташкент, 2018. – №4. – Б. 78-81. (12.00.00; №9).

7. Исмоилов Ш.А.Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги таҳририда ногиронлиги бўлган шахслар меҳнати // Ҳуқуқий тадқиқотлар / Правовые исследования / Journal of Law Research. – Тошкент, 2019. – №2. – Б. 29-36. (12.00.00; №19).

8. Исмаилов Ш.А. Влияние новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан на развитие предпринимательства и инвестиционной деятельности // Бюллетень Верховного суда Республики Узбекистан. – Ташкент, 2019. – №2(143). – С. 47-52. (12.00.00; №10).

9. Ismoilov Sh.A.The effect of a new edited Labor code of the Republik of Uzbekistan on the development of entrepreneurship and investment activity // Юридик фанлар ахборотномаси – Вестник юридических наук – Review of law sciences. – Tashkent, 2019. – №1. – Р. 45-50. (12.00.00; №20).

10. Исмоилов Ш.А. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари // Ҳуқуқий тадқиқотлар / Правовые исследования / Journal of Law Research. – Тошкент, 2019. – №12. – Б. 20-27. (12.00.00; №19).

11. Ismoilov Sh.A. The Modernisation and Liberalisation of the Labour legislation of the Republic of Uzbekistan // International Journal for Social Studies. –Registered Trademark of Edupedia Publications. ISSN: 2455-3220 Volume 05 Issue 10 October 2019. – P. 26-33. (Impact Factor SJIF 2019: 7.658; (12) Index Copernicus – 36.43.).

II Бўлим (II часть; II part)

12. Исмаилов Ш. Создание достойных условий труда для отдельных категорий работников // Достойный труд – основа достойной жизни: материалы международной научно-практической конференции, 7 октябрь, 2017. – Ташкент, Akademnashr, 2017. – С. 71-78.

13. Исмаилов Ш.А. Ишга тиклаш бўйича низоларда ҳомиладор аёллар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш // Хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва манфаатлари ҳимояси: тажриба, таҳлил ва натижа. Республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Тошкент, IMPRESS-MEDIA, 2018. – Б. 121-125.

14. Исмаилов Ш.А. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатининг хусусиятларини ижтимоий шерикчилик орқали белгилаш муаммолари // Ўзбекистон Республикасида меҳнат соҳасидаги уч томонлама ижтимоий шерикчиликнинг ҳолати ва ривожланиш истиқболлари. Республика илмий-назарий конференция материаллари тўплами. – Тошкент: ТДЮУ, 2019. – Б. 65-72.

15. Исмаилов Ш.А. Столетие МОТ и новый период масштабных инициатив // Материалы международной научно-методической конференции «Актуальные проблемы современной юриспруденции и пути их решения: теория и практика». – Худжанд: Ношир, 2019. – С. 370-373.

16. Эрматов Ғ., Исмаилов Ш. Достойные условия труда для отдельных категорий работников // Advokat. – Тошкент, 2017. – № 6. – С. 54-55. (12.00.00; №16).

17. Исмаилов Ш.А. Меҳнат шартларининг бирлиги ва дифференциацияланганлиги меҳнат ҳуқуқининг усули ва принципи сифатида // Жамият ва ҳуқуқ. – Тошкент, 2018. – №3. – Б. 24-27.

Автореферат «Юридик фанлар ахборотномаси – Вестник юридических наук – Review of law sciences » журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилиб, ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнлар ўзаро мувофиқлаштирилди.

Босишга рухсат этилди: 17.01.2020
Бичими: 60x84 1/8 «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табағи 4. Адади: 100. Буюртма: № 11

100060, Тошкент, Я. Ғуломов кўчаси, 74.

«TOP IMAGE MEDIA»
босмаҳонасида чоп этилди.