GIG IQTISODIYOT SHAROITIDA REABILITATSIYA ETILGAN SHAXSNING MEHNAT HUQUQLARINI HIMOYA QILISH MUAMMOLARI

Po‘latjonov Oybek Mirzaabdulla o‘g‘li
Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti
Email: oybekforidp@gmail.com

Annotatsiya. *Mazkur maqolada O‘zbekiston Respublikasida asossiz jinoiy ta’qibga uchragan va reabilitatsiya etilgan shaxslarning mehnat huquqlarini amalda tiklash mexanizmlarining nazariy va amaliy muammolari chuqur tahlil qilinadi. Milliy jinoyat-protsessual va mehnat qonunchiligi o‘rtasidagi o‘zaro kolliziyalar, sudlovga taalluqlilik masalasidagi noaniqliklar hamda da’vo muddatlarini hisoblashdagi huquqiy bo‘shliqlar yuzasidan tanqidiy fikrlar bildirilgan. Shuningdek, maqolada G‘arbiy Yevropa va MDH (Rossiya, Qozog‘iston, Moldova) mamlakatlarining reabilitatsiya sohasidagi ilg‘or tajribalari o‘rganilib, “ikkilamchi viktimizatsiya”ning oldini olish, mehnat shartnomasini to‘xtatib turish, “raqamli tozalash“ (expungement) va soddalashtirilgan “da’vosiz“ ishga tiklash kabi mexanizmlarni milliy qonunchiligimizga implementatsiya qilish bo‘yicha aniq takliflar ishlab chiqilgan.*

Kalit so’zlar: *gig iqtisodiyot, reabilitatsiya, ishga tiklash, mehnat huquqlari himoyasi, moddiy va ma’naviy ziyon, ikkilamchi viktimizatsiya, raqamli tozalash, mehnat nizolari, da’vosiz tartib, mehnat shartnomasini to‘xtatib turish, asossiz jinoiy ta’qib.*

Kirish

Huquqiy demokratik davlat va fuqarolik jamiyatini barpo etishning eng muhim shartlaridan biri - inson, uning hayoti, erkinligi, sha'ni, qadr-qimmati va boshqa daxlsiz huquqlarini oliy qadriyat sifatida e'tirof etishdir. Bu kafolat O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining qator moddalarida, xususan, 42-moddasida mustahkamlangan bo'lib, unga ko'ra har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash huquqiga ega ekanligi qat'iy belgilangan. Insonning davlat organlari tomonidan qonunga xilof ravishda jinoiy ta'qib etilishi va buning oqibatida uning jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy, shu jumladan, mehnat munosabatlariga oid maqomining yemirilishi demokratik prinsiplarga mutlaqo ziddir. Olimlar ta'kidlaganidek, reabilitatsiya jarayoni faqatgina shaxsni yuridik oqlashdan iborat emas, balki bu insonning ma'naviy-ruhiy holatini, jamiyatdagi obro'-e'tiborini qayta tiklashning yagona legal vositasidir [1].

Bugungi kunda O'zbekistonda asossiz ayblangan shaxslarni reabilitatsiya qilish bo'yicha milliy mexanizm O'zbekiston Respublikasi Jinoyat-protsessual kodeksining (JPK) 83-moddasi va Mehnat kodeksining tegishli normalari asosida amalga oshiriladi [2]. Biroq shaxsni oqlash va uni amalda o'zining mehnat faoliyatiga to'laqonli qaytarish o'rtasida juda ko'p byurokratik to'siqlar, protsessual kolliziyalar hamda "stigma" (kamsitilish) holatlari kuzatilmoqda. Ushbu maqola ayni shu uzilishlarni tadqiq etish, amaliyotdagi muammolarni xorijiy davlatlar tajribasi orqali hal etish hamda qonunchilik bazasini takomillashtirishga qaratilgan fundamental ilmiy izlanish hisoblanadi.

Ushbu maqolaning maqsadi, O'zbekiston Respublikasida asossiz jinoiy ta'qibga uchragan va reabilitatsiya etilgan shaxslarning mehnat huquqlarini amalda tiklash mexanizmlarining nazariy va amaliy muammolarini chuqur

tahlil qilishdan iborat. Shuningdek, qonunchilikdagi huquqiy bo‘shliqlarni (“bildirish xati”ni berishdagi mavhumliklar, sudlovga taalluqlilikdagi ziddiyatlar) ko‘rsatib berish hamda xorij (Moldova, Gruziya, Rossiya, Qozog‘iston) tajribasi asosida qonunchiligimizga xodimni tezkor ishga tiklash (da’vosiz tartib), raqamli tozalash (Expungement) va mehnat shartnomasini jinoiy ta’qib davrida to‘xtatib turish kabi aniq amaliy mexanizmlarni kiritish orqali xodimlarni “ikkilamchi sarson bo‘lishidan“ (viktimizatsiyadan) asrashdir.

O’zbekiston qonunchiligida reabilitatsiya etilgan shaxsning mehnat huquqlarini himoya qilish institutining mazmuni

Shaxsni reabilitatsiya etish va uning mulkiy va nomulkiy huquqlarini tiklash masalasi yuzasidan milliy qonunchiligimizda mustahkam poydevor yaratilgan. JPKning 302-moddasiga ko‘ra, qonunga xilof ravishda ushlab turilgan, ehtiyot chorasi tariqasida qamoqqa olingan, uy qamog‘iga joylashtirilgan yoki tibbiy muassasaga joylashtirilgan, shuningdek lavozimidan chetlashtirilgan shaxs o‘ziga yetkazilgan mulkiy va ma’naviy zararni undirish, shu jumladan mehnat qilish huquqini tiklash huquqiga ega [2].

JPKning 310-moddasiga asosan esa, qonunga xilof ravishda hukm qilingani, ishda ayblanuvchi, sudlanuvchi tariqasida ishtirok etishga jalb qilinishi munosabati bilan lavozimidan qonunga xilof ravishda chetlashtirilgan shaxs oldin ishlagan ishiga (lavozimiga) tiklanishi lozim. Tashkilot tugatilgan yoki boshqa obektiv qonuniy sabablar uni avvalgi ishiga tiklash imkoniyatini bermagan taqdirda, unga avvalgisiga teng boshqa ish berilishi kerak [2]. O‘z navbatida, 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining ham qator normalarida (masalan, ishdan chetlashtirish va mehnat shartnomasini alohida asoslarga ko‘ra bekor qilish) bunday shaxslar uchun ijtimoiy muhofaza doirasi belgilab berilgan.

Ushbu qonuniy me’yorlarning amaliyotda bir xilda ijro etilishini ta’minlash maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 23-iyundagi 18-sonli “Reabilitatsiya etilgan shaxsga yetkazilgan ziyonni qoplash va uning boshqa huquqlarini tiklash bo‘yicha sud amaliyotining ayrim masalalari to‘g‘risida”gi qarori qabul qilingan. Ushbu qaror asossiz jinoiy ta’qibga uchragan fuqaroning boy berilgan ish haqini, ushlanib qolingan pensiya va nafaqalarini hamda sarflangan advokatlik xarajatlarini to‘liq undirish tartibini izohlab beradi. Biroq, moddiy huquq doirasidagi ushbu kafolatlar qanchalik mukammal ko‘rinmasin, huquqni qo‘llash amaliyotidagi protsessual ziddiyatlar ushbu normalarning real ishlashiga to‘sqinlik qilmoqda [3].

Protsessual bo‘shliqlar va sud amaliyotidagi ziddiyatlar (“Ikkilamchi viktimizatsiya“)

Amaliyot shuni ko‘rsatmoqdaki, shaxs oqlov hukmini olgandan so‘ng o‘z-o‘zidan avtomatik ravishda ishiga qayta olmaydi. Oliy sud Plenumining 18-sonli qaroriga ko‘ra, reabilitatsiya etilgan shaxs mehnat qilish huquqlarini tiklash to‘g‘risidagi talab bilan birinchi navbatda tegishli korxona (ish beruvchi)ga murojaat qilishi, rad javobi olingan taqdirdagina fuqarolik yoki ma’muriy sudlarga murojaat etishi ko‘rsatilgan [3].

Tadqiqotchi K. Ismoilov to‘g‘ri ta’kidlaganidek, sud amaliyotida eng ko‘p nizo va byurokratiyani keltirib chiqarayotgan omil – bu JPKning 312-moddasida nazarda tutilgan huquqlarni tushuntiruvchi “bildirish xati“ instituti va da’vo muddatini hisoblash masalasidir. Qonunga ko‘ra, shaxsning mehnat huquqlarini tiklash to‘g‘risidagi talabi unga huquqlari tushuntirilgan bildirish xati topshirilgan kundan boshlab bir yil ichida bildirilishi kerak. Ammo bu xatni amaliyotda tergovchi beradimi yoki sud? Va u xat qachon berilishi kerakligi mavhum qoldirilgan. Natijada davlat organining e’tiborsizligi bilan

bildirish xati vaqtida berilmasligi va oqlangan xodimning o‘z o‘rniga tiklanish muddatini o‘tkazib yuborish holatlari ko‘paymoqda [4].

Bundan tashqari, xodim oqlangandan so‘ng uning ma’naviy zarar (ruhiy azoblar, kamsitilish) kompensatsiyasini baholashning aniq metrikasi (mezoni) mavjud emas. Ma’naviy zararning eng kam miqdori milliy qonunchilikda JPK va Fuqarolik kodeksining 1021, 1022-moddalari bilan umumiy tarzda tartibga solinadi. Hozirda sudyalar asossiz qamoqda o‘tkazilgan kunlar uchun yetkazilgan ma’naviy ziyonni faqatgina “shaxsiy ichki e’tiqodi va adolat prinsipi“ asosida subyektiv baholamoqdalar, natijada bir xil jinoyat ishi bilan oqlangan ikki xil fuqaroga sudlar tomonidan bir-biridan keskin farq qiluvchi, asossiz ravishda juda kam miqdordagi summalar belgilanmoqda.

Bu jarayonlarning barchasi olimlar tomonidan haqli ravishda “ikkilamchi viktimizatsiya“ deb baholanadi. Sababi, davlatning xatosi tufayli asossiz qamalib chiqib, obro‘si to‘kilgan shaxs, o‘zining mehnat huquqini tiklash uchun endi oylab yana ish beruvchining eshigi tagida yoki fuqarolik sudlarida yugurishiga to‘g‘ri kelmoqda.

Reabilitatsiya institutida xorijiy davlatlar amaliyoti (Komparativistik tahlil)

Muammoni hal etish uchun G‘arbiy Yevropa va postsovet (MDH) davlatlarining ilg‘or huquqiy yechimlarini milliy qonunchiligimiz prizmasi orqali tahlil qilish g‘oyat muhim. Har bir davlat asossiz jinoiy ta’qibning ijtimoiy asoratini yumshatish uchun o‘ziga xos modellarni kashf etgan.

Rossiya Federatsiyasi tajribasi biz uchun nisbatan optimalroq variant sifatida ko‘zga tashlanadi va unga ko‘ra, Rossiya jinoyat-protsessual doktrinasida rossiyalik olim V.A. Potetinov tomonidan ilgari surilgan muammo bizdagi holat bilan aynan bir xildir. U reabilitatsiya qilinganlarning mehnat va pensiya huquqlarini tiklashdagi byurokratiyani jiddiy tanqid qilib, JPK doirasida “soddalashtirilgan, da’vosiz (vneiskovoy) tartib“ ni joriy etishni eng

afzal yechim deb biladi. Bu nazariyaga ko‘ra, oqlov hukmini yoki jinoyat ishini tugatish to‘g‘risidagi qarorni chiqargan jinoyat sudyasining o‘zi darhol va bir vaqtning o‘zida ish beruvchiga qaratilgan “xodimni avvalgi ishiga tiklash to‘g‘risida“ qat’iy ijro hujjati bo‘lib xizmat qiluvchi protsessual qarorni chiqarishi kerak. Ya’ni xodim fuqarolik sudiga yana boshqadan ish qog‘ozlarini ko‘tarib borishi shart bo‘lmasdan, jinoyat sudining qarori to‘g‘ridan-to‘g‘ri MIB (majburiy ijro byurosi) va ish beruvchi uchun qat’iy buyruq hisoblanishi zarur [5].

Moldova va Gruziya tajribasiga ham to‘xtaladigan bo‘lsak, biz olishimiz mumkin bo‘lgan tizimlardan bir bu mehnat shartnomasini “to‘xtatib turish“ institute hisoblanadi. Reabilitatsiya huquqiy tizimidagi eng o‘tkir masala - bu dastlabki tergov va ehtiyot chorasi sifatidagi qamoq davrida xodimning ishdan bo‘shatilishidir. Moldova Respublikasining mehnat munosabatlarida jinoiy ta’qib obyekti bo‘lgan xodim to‘g‘ridan-to‘g‘ri ishdan bo‘shatilmaydi, balki uning mehnat shartnomasi sud hukmi qonuniy kuchga kirgunga qadar shunchaki “vaqtincha to‘xtatib turiladi“ (suspension of employment contract). Agar u oqlansa, o‘sha zahotiyoq ish beruvchidan yangi buyruq kutmasdan avtomatik ravishda ishiga davom etadi. Bu xodimni kelajakda ish beruvchi bilan sudlashish (reinstatement nizo) bosqichidan to‘liq himoya qiladi [6].

Qozog‘iston Respublikasi tajribasi ham muhim o‘rin tutadi va eng avvalo “Raqamli tozalash“ va korporativ rag‘batlantirish masalasini o‘rganadigan bo‘lsak, Nazarboyev Universiteti olimlari Yersin Anuarbek va Tokjan Jarkenova tomonidan o‘tkazilgan “An Assessment of the Rehabilitation of Convicts in Kazakhstan” nomli yirik tadqiqotda ijtimoiy stigma (kamsitish) muammosi ko‘tarilgan. Qozog‘iston amaliyotida va umuman Markaziy Osiyoda xodim yuridik oqlangan bo‘lsa ham, uning Jinoiy bazadagi raqamli axborotlarida “jinoiy javobgarlikka tortilgan, ehtiyot chorasi qo‘llanilgan“ degan ma’lumotlar uzoq vaqt saqlanib qoladi. Ish beruvchilar bunday

reabilitatsiya etilgan shaxslarni ishga qabul qilishdan baribir tortinadilar. Ushbu muammoni bartaraf etish uchun G‘arbdagi “Ban the box” siyosatiga o‘xshash “Expungement” (raqamli bazalarni jinoiy tarix haqidagi yozuvlardan mutlaq tozalash) amaliyoti Qozog‘istonda joriy etilmoqda. Shu bilan birga, iqtisodiy rag‘batlantirish mexanizmi (“social bonds” - ijtimoiy obligatsiyalar) orqali oqlangan shaxslarni ishga olgan xususiy sektor vakillariga davlat tomonidan subsidiyalar va byudjet imtiyozlari berish huquqiy amaliyotga aylanmoqda [7].

Endi esa Tojikiston Respublikasi tajribasiga to‘xtaladigan bo‘lsak, O‘zbekiston bilan geografik va yuridik an’analari juda yaqin bo‘lgan Tojikiston Respublikasida shaxs huquqlari jinoyat ishidagi “preyuditsiya“ orqali kuchli himoyaga olingan. Ya’ni, JPK doirasida qabul qilingan oqlov hukmi har qanday ish beruvchi va ma’muriy organ uchun inkor etilmas majburiy fakt sifatida olinib, hech qanday qo‘shimcha tekshiruvsiz xodim ishga qabul qilinishi va yo‘qotilgan pullar kompensatsiya qilinishi zaruriyati Ta’lim va XMT (ILO) o‘rtasidagi jamoa kelishuvlarida ham to‘liq aks ettirilgan [8].

Milliy qonunchilikni takomillashtirish istiqbollari (Takliflar)

Yuqoridagi komparativ tahlil hamda O‘zbekiston Respublikasining joriy amaliyoti va Oliy sud tizimidagi kamchiliklardan kelib chiqib, milliy qonunchiligimizga quyidagi huquqiy mexanizmlarni joriy etish taklif etiladi:

“Da’vosiz“ (soddalashtirilgan) ishga tiklash tartibini qonunchilikka kiritish: JPKning 311-moddasi takomillashtirilib, reabilitatsiya etilgan shaxs o‘zining mehnat huquqlarini tiklash uchun ish beruvchidan rad javobi olgach yana fuqarolik sudiga alohida da’vo arizasi kiritib sarson bo‘lishi amaliyoti bekor qilinishi lozim. Buning o‘rniga, oqlov hukmi yoki jinoyat ishini JPK 83-moddasiga asosan tugatish to‘g‘risida qaror chiqargan jinoyat ishlari bo‘yicha sud (yoki prokuror) bevosita noqonuniy bo‘shatilgan xodimni avvalgi ishiga tiklash haqida ish beruvchi uchun to‘g‘ridan-to‘g‘ri majburiy kuchga ega

bo‘lgan “Ijro hujjati“ xarakteridagi xususiy ajrim (yoki qaror) qabul qilishi mexanizmini o‘rnatish lozim.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga “Mehnat shartnomasini vaqtincha to‘xtatib turish“ institutini kiritish: MKning 151-moddasi (“Ishdan chetlashtirish“) va 168-moddalari doirasidagi bo‘shliqlarni yopish uchun, Moldova tajribasiga tayanib, shaxsga nisbatan dastlabki tergov va ehtiyot chorasi sifatida qamoq qo‘llanilganda, uni zudlik bilan ishdan bo‘shatib yuborish o‘rniga, uning mehnat shartnomasini to yakuniy sud hukmi qonuniy kuchga kirgunga qadar “vaqtincha to‘xtatib turish“ qoidasini mustahkamlash zarur. Agar shaxs sud hukmi bilan oqlansa, shartnoma byurokratiyasiz avtomatik davom etadi, agar aybdor deb topilsa, shundan keyingina ish beruvchi bilan mehnat munosabatlari rasman uziladi [9].

YAMMT doirasida “Raqamli reabilitatsiya“ tartibini joriy qilish: Bandlik vazirligi hamda Adliya vazirligi tizimlarining o‘zaro raqamli integratsiyasi yordamida, jinoyat ishlari bo‘yicha oqlov hukmi qonuniy kuchga kirgan zahoti, “Yagona milliy mehnat tizimi“ (YAMMT) bazasiga avtomatlashtirilgan tarzda tegishli xabarnoma tushishi hamda ushbu xodimning mehnat tarixidan jinoiy javobgarlikka tortilganligi tufayli bo‘shatilganligi to‘g‘risidagi qora izlarni va elektron qaydlarni to‘liq o‘chirib yuborish (bloklash) qonun bilan kafolatlanishi shart. Bu O‘zbekiston Respublikasi miqyosida xodimlarning ish beruvchi subyektiv kamsitishlaridan eng zo‘r ijtimoiy himoyasi hisoblanadi.

“Bildirish xati“ va da’vo muddatlarini qat’iylashtirish: JPKning 312-moddasiga shunday qat’iy qo‘shimcha kiritilishi lozim: «Reabilitatsiya etilgan shaxsning huquqlarini tiklash tartibini tushuntiruvchi bildirish xati jinoyat ishini tugatgan organ (sud yoxud prokuror) tomonidan qaror topshirilishi bilan bir vaqtning o‘zida yagona paketda topshirilishi majburiydir». Mehnat huquqlarini tiklash bo‘yicha 1 yillik da’vo muddati xodim qaror olgan kundan

emas, balki bevosita “ish beruvchi xodimni ishga tiklashni rasman rad etgan (buyruq chiqargan) kundan boshlab hisoblanishi“ amaliyotini o‘rnatish ijtimoiy adolat tamoyilini ro‘yobga chiqaradi.

Kompensatsiyalar tafovutini byudjetdan qoplash mexanizmi: Tugatilgan korxona o‘rniga mehnat organlari tomonidan xodimga taklif qilingan muqobil ishdagi maosh miqdori uning oldingi daromadidan kam bo‘lsa, JPK 304-moddasi va Mehnat kodeksida o‘rtadagi iqtisodiy farq moliya organlari tomonidan davlat byudjeti hisobidan kafolatli qoplab borilishi (hech bo‘lmasa 1 yil moslashuv davrida) o‘rnatilishi lozim.

Xulosa

G‘arb va MDH davlatlari tajribasi shuni ko‘rsatmoqdaki, shaxsni obektiv yuridik reabilitatsiya qilishgina yetarli emas, uning xususiy va jamoaviy huquqlarini, ayniqsa munosib daromad manbaini (mehnat huquqini) zudlik bilan, asabbuza va ovoragarchiliklarsiz qonun ustuvorligi asosida tiklab berish davlatning insonparvarlik darajasini belgilaydi. Taklif qilinayotgan raqamli, moddiy va protsessual islohotlar qonun chiqaruvchi hamda huquqni qo‘llovchi (sud, prokuratura, bandlik organlari) tizimlarning bir butunligini ta’minlab, fuqarolarning odil sudlovga bo‘lgan ishonchini so‘zsiz yuksaltirishga ulkan hissa qo‘shadi. Ushbu ilmiy yangiliklarning amaliyotga tatbiq qilinishi mamlakatimizni Mehnat xavfsizligi va Inson huquqlari bo‘yicha xalqaro standartlar reytingida butunlay yangi darajaga olib chiqishi shubhasizdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Ikromov, A.A. “Reabilitatsiya tushunchasi va uning huquqiy mohiyati.” “Ilm fan yangiliklari“ konferensiyasi to‘plami, Andijon, 324-326 b., 2025.
2. O‘zbekiston Respublikasining Jinoyat-protsessual kodeksi. O‘zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi (Lex.uz), 1994. // https://lex.uz/docs/-111460

3. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining “Reabilitatsiya etilgan shaxsga yetkazilgan ziyonni qoplash va uning boshqa huquqlarini tiklash bo‘yicha sud amaliyotining ayrim masalalari to‘g‘risida”gi 18-sonli Qarori. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi, 23.06.2023. // https://lex.uz/docs/-6523569

4. Ismoilov, K. “Reinstatement of a rehabilitated person to work.” Жамият ва инновациялар – Общество и инновации – Society and innovations, Special Issue – 09, 89-92 b., 2023. // https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss9/S-pp89-92

5. Potetinov, V.A. “Проблемные аспекты восстановления трудовых, пенсионных и жилищных прав реабилитированного.” Вопросы российского и международного права, № 6, 37-50 b., 2016. // http://www.publishing-vak.ru/

6. Moldova Respublikasining Mehnat kodeksi (Codul Muncii al Republicii Moldova). Kishinyov: Parlament Republicii Moldova, 2003. // https://www.legis.md/

7. Anuarbek, Y., Zharkenova, T. “An Assessment of the Rehabilitation of Convicts in Kazakhstan: Policy Analysis Exercise.” Nazarbayev University, Graduate School of Public Policy, Nur-Sultan, 2020. // https://nur.nu.edu.kz/

8. Tojikiston Respublikasining Mehnat kodeksi (Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон “Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон“). Dushanbe: Маркази миллии қонунгузории назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, 2016. // http://mmk.tj/

9. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. O‘zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi (Lex.uz), 2022. // https://lex.uz/docs/-6257288