TOJIKISTON MEHNAT HUQUQINING ASOSIY PRINSIPLARI

Raximov Miryoqub Aktamovich
Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: Mazkur maqolada Tojikiston Respublikasida mehnat huquqining shakllanishi va rivojlanishi, amaldagi mehnat qonunchiligining o'ziga xos xususiyatlari hamda mehnat huquqi prinsiplarining normativ-huquqiy mustahkamlanishi tahlil qilingan. Shuningdek, mehnat erkinligi, kamsitishni taqiqlash, majburiy mehnatga yo'l qo'ymaslik, xodim hayoti va sog'lig'ining ustuvorligi, adolatli ish haqi, dam olish huquqi, ijtimoiy sheriklik va ijtimoiy ta'minot kafolatlari kabi prinsiplarning keyingi moddalar orqali konkret huquqiy mexanizmlar bilan ta'minlanganligi tahlil etilgan.

Kalit so'zlar: Tojikiston Respublikasi, mehnat huquqi, mehnat qonunchiligi, Mehnat kodeksi, mehnat huquqi prinsiplari, mehnat erkinligi, majburiy mehnat, kamsitishni taqiqlash, ijtimoiy sheriklik, mehnatni muhofaza qilish, ijtimoiy ta'minot, mehnat huquqlarining kafolatlari, xalqaro mehnat standartlari, mehnat huquqining rivojlanishi.

Tojikiston Respublikasi mehnat bozorining 2025-yildagi holati bandlikning barqaror mustahkamlanish tendensiyasi hamda ro'yxatga olingan ishsizlik darajasining pasayishi bilan tavsiflanadi. Mehnat, migratsiya va aholini bandlik bilan ta'minlash vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, 2025-yil 1-may holatiga band bo'lgan aholi soni 2 mln 798 ming kishini tashkil etdi. Bu ko'rsatkich mehnat faolligining barqaror jarayonlarini va aholining iqtisodiy faoliyatga jalb etilishi kengayib borayotganini aks ettiradi. 2025-yil may oyi boshida rasmiy ro'yxatga olingan ishsizlar soni 49,3 ming kishi, ya'ni ishchi kuchining 1,8 foizini tashkil etdi. Bu o'tgan yilning shu davriga nisbatan ishsizlikning izchil kamayib borayotganidan dalolat beradi. Ko'rsatkichning pasayishi bandlikning umumiy o'sishi hamda ishga joylashishni qo'llab-quvvatlash bo'yicha davlat choralarining kuchaytirilishi bilan bog'liq.

Band bo'lganlarning umumiy sonidan 1 mln 280,8 ming kishi, ya'ni 46,6 foizi mulkchilik shaklidan qat'i nazar korxonalarda yollanma xodim sifatida ishlaydi. Bu ko'rsatkich 2024-yil may oyiga nisbatan 2 foizga oshgan, bu esa iqtisodiyotning rasmiy sektori mustahkamlanayotganini va barqaror ish o'rinlari ko'payayotganini ko'rsatadi. 2025-yilning birinchi yarim yili davomida mehnat va bandlik organlariga 79 870 nafar fuqaro murojaat qilgan, ulardan 62 399 kishi ish izlovchi sifatida ro'yxatga olingan, 33 802 kishi esa rasmiy ishsiz maqomini olgan. Ushbu ma'lumotlar aholining ishga joylashishda yordamga bo'lgan ehtiyoji saqlanib qolayotganini hamda ish qidirish jarayonida davlat ko'magining muhimligini tasdiqlaydi[1].

Tojikiston shu kunga qadar ikki marta Mehnat kodeksi qabul qilingan. Ularning birinchisi 1997-yil 15-maydagi Mehnat kodeksi bo'lib, u 228 moddadan iborat holda mehnat huquqining asosiy institutlarini tartibga solgan[2]. Mazkur kodeks mehnat sohasidagi davlat siyosati asoslarini, fuqarolarning mehnat huquqlari kafolatlarini hamda xodimlar va ish beruvchilarning qonuniy manfaatlarini huquqiy jihatdan mustahkamlab, Tojikistonda mehnat munosabatlarini tizimli tartibga

[1] Минтруда: уровень безработицы в Таджикистане составил 1,8% Источник: https://avesta.tj/2025/07/30/mintruda-uroven-bezrabotitsy-v-tadzhikistane-sostavil-1-8/ Avesta.tj - Все права защищены.
[2]Трудовой кодекс Республики Таджикистан (принятый Законом Республики Таджикистан от 15 мая 1997 года) https://continent-online.com/Document/?doc_id=30444878#pos=5;-142

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

solishga xizmat qilgan. Ushbu kodeks 2016-yil 23-iyulda qabul qilingan yangi Mehnat kodeksi kuchga kirishi bilan o'z amalini tugatgan bo'lsa-da, u milliy mehnat huquqi taraqqiyotining muhim tarixiy bosqichi sifatida ilmiy ahamiyatini saqlab qoladi.

G. Bobokalonov ta'kidlaydiki, mehnat huquqining samaradorligi nafaqat tashkiliy, texnologik va iqtisodiy omillar bilan, balki hozirgi kunda nafaqat Tojikistonda, balki butun dunyoda global xarakter kasb etgan mehnat sohasidagi ijtimoiy o'zgarishlar bilan ham belgilanadi. Ushbu o'zgarishlar mehnatning yangi turlarini, uni tashkil etishning yangi shakllarini, bandlikning yangi ko'rinishlari hamda ijtimoiy-mehnat munosabatlarini yuzaga keltirdi.

Sanab o'tilgan barcha holatlar mehnat huquqini isloh qilishning yangi bosqichiga ehtiyoj tug'dirgan. Tojikiston Respublikasi mustaqillikka erishgach hamda bir davlat-huquqiy tizim va ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardan boshqasiga o'tish, bozor mexanizmlariga asoslangan huquqiy davlatni shakllantirish sharoitida mehnat munosabatlari va mehnat qonunchiligining roli oshishi davlat va jamiyat manfaatlariga mos keladi hamda nihoyatda dolzarb muammo hisoblanadi[3].

Tojikiston Respublikasida mehnat qonunchiligi mustaqillikdan so'ng ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar va bozor munosabatlariga moslashuv jarayonida bosqichma-bosqich rivojlandi. Mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar mazmuni va tuzilishi jihatidan takomillashib, milliy mehnat huquqining izchil tizimi shakllandi. Ushbu jarayonda mehnat huquqi dastlab yagona kodeks orqali tartibga solingan bo'lsa, keyinchalik zamonaviy talablar asosida yangi kodifikatsiyalangan hujjat qabul qilindi.

Y. Murzinaning fikricha, Tojikiston Respublikasi ham, Rossiya Federatsiyasi ham Sovet Sotsialistik Respublikalari Ittifoqining tarkibiy qismi bo'lgan. Shu holat ikki respublikaning mehnat qonunchiligi yagona qoidalar asosida, yuqori yuridik kuchga ega bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar – SSSR va ittifoqdosh respublikalarning mehnat to'g'risidagi qonunchilik asoslariga zid kelmaslik talabi bilan shakllanishiga sabab bo'lgan[4].

D. Nazarov ta'kidlaydiki, agar mehnat to'g'risidagi milliy qonunlar va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar xodimlarning mehnat huquqlari, erkinliklari va kafolatlarini toraytirmasa yoki cheklamasa, aksincha ular uchun yanada qulay huquqlar va kafolatlar belgilasa, bunday hollarda xalqaro mehnat shartnomalari emas, balki milliy mehnat qonunchiligi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar qo'llaniladi. Shuningdek, Tojikiston Respublikasi Konstitutsiyasining Tojikiston tomonidan tan olingan xalqaro shartnomalardan, shu jumladan mehnat sohasidagi xalqaro shartnomalardan ham ustunligi hech qanday savol yoki bahsga sabab bo'lmasligi lozim. Ushbu shartnomalar respublika Konstitutsiyasiga to'liq mos bo'lishi kerak[5].

Ikkinchi va hozir amaldagi Tojikiston Respublikasining Mehnat kodeksi[6] 2016-yil 23-iyulda qabul qilingan bo'lib, u 366 moddadan iborat zamonaviy kodifikatsiyalangan normativ-huquqiy hujjat hisoblanadi. Mazkur kodeks mehnat munosabatlari hamda ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan boshqa ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishga qaratilgan. Unda mehnat sohasida tomonlarning huquq va erkinliklarini himoya qilish hamda minimal huquqiy kafolatlarni belgilash

[3] Бобокалонов Г. М. Законодательное закрепление социальной функции трудового права //Управление человеческими ресурсами в целях устойчивого. – 2015. – С. 39.
[4] Мурзина Е. А. Прекращение трудового договора по законодательству Таджикистана: современное регулирование // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2025. Вып 1. С. 39.
[5] Назаров Д. К. Международные правовые акты в системе источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений // Таджикский национальный университет. – 2016. – С. 237.
[6] Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.06.2026 г.) https://continent-online.com/Document/?doc_id=31960488

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

asosiy maqsad sifatida mustahkamlangan bo'lib, Tojikistonda mehnat huquqining ijtimoiy yo'naltirilgan va muvozanatli rivojlanishini ta'minlashga xizmat qiladi.

Sh. Mirzozodaning fikricha, mehnat qilish huquqining konstitutsiyaviy-huquqiy tartibga solinishi davlatning iqtisodiy va ijtimoiy vazifalariga moslikni ta'minlashga qaratilgan bo'lib, uchta eng muhim funksiyani bajaradi. Birinchidan, u mehnat munosabatlari sohasida samarali aloqalarni o'rnatishga xizmat qiladigan qonunchilik bazasini shakllantirishi, shuningdek bunday munosabatlarning yagona, o'z vaqtida va ishonchli natijalarini ta'minlashga ko'maklashishi mumkin. Ikkinchidan, u ish joyida demokratiyani qaror toptirishning muhim vositasi bo'lib xizmat qilib, ish beruvchilar, xodimlar va ularning vakillari o'rtasida o'zaro hamkorlik uchun huquqiy asos yaratadi. Uchinchidan, u ish joyidagi asosiy prinsiplar va huquqlarning umumxalq qonunchilik jarayoni orqali keng ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga ega ekanini doimiy eslatib turuvchi hamda ularning kafolati bo'lib xizmat qilishi, shuningdek ushbu prinsip va huquqlarning majburiy ijro etilish tartibini ham belgilashi mumkin[7].

Y. Murzinaning fikricha, 2016-yil 23-iyulda qabul qilingan (2022-yil 19-iyul tahririda) amaldagi Tojikiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalarini tahlil qilish shuni ko'rsatdiki, u Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksiga xos bo'lgan namuna va prinsiplarga asoslanib shakllantirilgan[8].

Amaldagi Tojikiston Mehnat kodeksining 4-moddasida mehnat qonunchiligining 13 ta asosiy prinsipi alohida ro'yxat shaklida mustahkamlangan. Ular mehnat erkinligi, kamsitish va majburiy mehnatni taqiqlash, xodim hayoti va sog'lig'ining ustuvorligi, adolatli ish haqi, dam olish huquqi, ijtimoiy sheriklik, mehnatni muhofaza qilish sohasida davlat tomonidan tartibga solish hamda ijtimoiy ta'minot kafolatlari kabi muhim qoidalarni qamrab oladi. Shu bilan birga, Qirg'iziston modelidan farqli ravishda, Tojikiston qonunchiligida (Qozog'iston tajribasidagi kabi) ayrim prinsiplar keyingi moddalar orqali ham alohida normativ mazmun bilan mustahkamlangan. Xususan, mehnat erkinligi 5-moddada, mehnat qilish huquqini cheklashga yo'l qo'ymaslik 6-moddada, kamsitishni taqiqlash 7-moddada, majburiy mehnatni taqiqlash esa 8-moddada mustaqil huquqiy normalar sifatida tartibga solingan.

Mazkur yondashuv Tojikiston modelini ikki bosqichli prinsiplar tizimi sifatida tavsiflash imkonini beradi. Prinsiplar avval 4-moddada e'lon qilinadi, so'ng ularning eng muhimlari alohida moddalar orqali huquqiy mazmun va qo'llash mexanizmlariga ega bo'ladi. Bu jihatdan Tojikiston modeli O'zbekiston Mehnat kodeksiga yaqin bo'lib, prinsiplar deklarativ darajada qolmay, normativ huquqiy mexanizmlar bilan mustahkamlanadi.

X. Kodirkulovning fikricha, Tojikiston Respublikasi huquq tizimida mehnat huquqi aralash xarakterga ega bo'lgan, ya'ni xususiy-ommaviy huquq sohalariga mansub tarmoq sifatida qaraladi. Mehnat huquqining bunday aralash tabiati shundaki, unda bir tomondan xodimlarni – mehnat munosabatlarining nisbatan zaif tomonini himoya qilishga qaratilgan yaqqol ommaviy-huquqiy asoslar mavjud bo'lsa, ikkinchi tomondan mehnat shartnomasi tomonlarining irodasi va dispozitivligi bilan bog'liq xususiy-huquqiy elementlar ham mavjud[9].

---

[7] Мирзозода Ш. Эволюция конституционного закрепления права на труд в Республике Таджикистан //Под общей редакцией. – 2022. – С. 256.

[8] Мурзина Е. А. Трудовой договор по законодательству Таджикистана // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2024. Вып. 1. С. 37.

[9] Кодиркулов Х. Р. Взаимодействия норм международного частного и трудового права //Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2016. – №. 2/10. – С. 298.

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Tojikiston Mehnat kodeksida O'zbekiston modelidan farqli ravishda, xodimning hayoti va sog'lig'ining ishlab chiqarish natijalariga nisbatan ustuvorligi, ijtimoiy ta'minot kafolatlari, xodimlar vakillarining mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish huquqi alohida prinsiplar sifatida mustahkamlangan bo'lib, bu Tojikiston mehnat huquqi tizimining kuchli ijtimoiy yo'naltirilganligini ko'rsatadi.

G. Xautovaning fikricha, mehnat huquqi prinsiplari deganda mehnat huquqining mazmuni va rivojlanish yo'nalishini, shuningdek uning alohida institutlarini belgilab beruvchi asosiy g'oyalar tushuniladi[10]. Tojikiston Respublikasi Mehnat kodeksining 4-moddasida ushbu fundamental prinsiplar bevosita mustahkamlanib, mehnat erkinligi, majburiy mehnat va diskriminatsiyani taqiqlash, xodimlar va ish beruvchilarning birlashish huquqi normativ darajada kafolatlangan.

Shu bilan birga, Tojikiston mehnat qonunchiligida xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlari, adolatli ish haqi, ijtimoiy ta'minot, dam olish huquqi hamda ijtimoiy sheriklik kabi prinsiplarning belgilanishi deklaratsiyada ko'zda tutilgan asosiy huquqlarning ijtimoiy-huquqiy jihatdan kengaytirilgan modelini ifodalaydi. Natijada, Tojikiston Respublikasining mehnat qonunchiligi Xalqaro mehnat tashkilotining 1998-yilgi deklaratsiyasiga mazmunan mos bo'lib, uni qo'shimcha ijtimoiy kafolatlar bilan boyituvchi milliy normativ tizim sifatida namoyon bo'ladi.

Shu bilan birga, mehnat qonunchiligida huquqiy prinsiplarning mustahkamlanganligi ularning amaliyotda samarali qo'llanilishini har doim ham ta'minlamaydi. Z. Ikrami o'z fikrini ifoda etar ekan: afsuski, hozirgi paytda shuni qayd etish mumkinki, Tojikistonda (xuddi butun postsovet hududidagi kabi) mehnat huquqi amalda keng qo'llanilmayapti. Ko'plab holatlarda mehnat huquqi normalari deklarativ xarakterga ega bo'lib, real hayotda yetarli darajada tatbiq etilmayapti[11].

Xulosa o'rnida Tojikiston Respublikasida mehnat huquqi ikki bosqichli kodifikatsiya jarayonidan o'tgan bo'lib, 1997-yilgi birinchi Mehnat kodeksi milliy mehnat huquqining shakllanish bosqichini ifodalagan, 2016-yilda qabul qilingan yangi kodeks esa uni zamonaviy ijtimoiy-huquqiy talablarga mos ravishda yangilagan. Amaldagi kodeks hajman kengaytirilgan va mazmunan chuqurlashtirilgan bo'lib, mehnat munosabatlarini hamda ular bilan bog'liq ijtimoiy munosabatlarni tizimli va kompleks tartibga solishga qaratilgan. Tojikiston modeli o'ziga xos ravishda prinsiplarga alohida normativ maqom berishi bilan ajralib turadi. Mehnat huquqi prinsiplari 4-moddada aniq ro'yxat shaklida mustahkamlangan hamda ularning aksariyati keyingi moddalar orqali batafsil huquqiy mazmun bilan boyitilgan.

Ayniqsa, xodim hayoti va sog'lig'ining ustuvorligi, ijtimoiy ta'minot kafolatlari, jamoatchilik nazorati hamda ayollar va voyaga yetmaganlarni og'ir, yer osti va zararli ishlarda band etishni taqiqlash prinsiplari kodeksning kuchli ijtimoiy yo'naltirilganligini namoyon etadi. Tojikiston mehnat huquqi modeli prinsiplarni eksplisit e'lon qiluvchi va ularni normativ mexanizmlar bilan ta'minlovchi tizim sifatida shakllangan bo'lib, u Markaziy Osiyoda ijtimoiy adolat, mehnat erkinligi va inson xavfsizligini ustuvor qadriyat sifatida e'tirof etuvchi huquqiy model sifatida namoyon bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Минтруда: уровень безработицы в Таджикистане составил 1,8% Источник: https://avesta.tj/2025/07/30/mintruda-uroven-bezrabotitsy-v-tadzhikistane-sostavil-1-8/ Avesta.tj - Все права защищены.

[10] Хаутов Г.М. Учебное пособие по дисциплине «Трудовое право» –Душанбе: РТСУ, 2020. – 7с.

[11] Икрами З. А. Сравнительно-правовой метод изучения трудового права: возможности применения //Вестник Педагогического университета. – 2015. – №. 6-1 (67). – С. 326.

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

2. Трудовой кодекс Республики Таджикистан (принятый Законом Республики Таджикистан от 15 мая 1997 года) https://continent-online.com/Document/?doc_id=30444878#pos=5;-142
3. Бобокалонов Г. М. Законодательное закрепление социальной функции трудового права //Управление человеческими ресурсами в целях устойчивого. – 2015. – С. 39.
4. Мурзина Е. А. Прекращение трудового договора по законодательству Таджикистана: современное регулирование // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2025. Вып С. 39.
5. Назаров Д. К. Международные правовые акты в системе источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений // Таджикский национальный университет. – 2016. – С. 237.
6. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.06.2026 г.) https://continent-online.com/Document/?doc_id=31960488
7. Мирзозода Ш. Эволюция конституционного закрепления права на труд в Республике Таджикистан //Под общей редакцией. – 2022. – С. 256.
8. Мурзина Е. А. Трудовой договор по законодательству Таджикистана // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2024. Вып. 1. С. 37.
9. Кодиркулов Х. Р. Взаимодействия норм международного частного и трудового права //Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2016. – №. 2/10. – С. 298.
10. Хаутов Г.М. Учебное пособие по дисциплине «Трудовое право» –Душанбе: РТСУ, 2020. – 7с.
11. Икрами З. А. Сравнительно-правовой метод изучения трудового права: возможности применения //Вестник Педагогического университета. – 2015. – №. 6-1 (67). – С. 326.

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.