



journal homepage:

<https://www.supportscience.uz/index.php/ojhpl>

THE LEGAL BASES OF CONCLUDING, AMENDING AND TERMINATING EMPLOYMENT CONTRACTS OF PEDAGOGICAL STAFF: COMPARATIVE ANALYSIS

Sadiya Umarxonovna Saidova

Independent Researcher

Tashkent State University of Law

s17141010@gmail.com

Tashkent, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: employment contract, pedagogical staff, educational management, legal framework, labor legislation, personnel management, comparative analysis.

Received: 05.04.26

Accepted: 06.04.26

Published: 07.04.26

Abstract: This article analyzes the legal foundations of concluding, modifying, and terminating employment contracts of pedagogical staff using a comparative methodology. The study examines the current labor legislation of the Republic of Uzbekistan alongside international experience, particularly the models of Germany, Finland, and Kazakhstan. Based on the research findings, the necessity of improving the regulatory and legal framework governing pedagogical labor relations, as well as strengthening mechanisms for protecting employees' rights, is scientifically substantiated.

PEDAGOGIK XODIMLARNING MEHNAT SHARTNOMASINI TUZISH, O'ZGARTIRISH VA BEKOR QILISHNING HUQUQIY ASOSLARI: QIYOSIY TAHLIL

Sa'diya Umarxonovna Saidova

Toshkent davlat yuridik universiteti mustaqil tadqiqotchisi

s17141010@gmail.com

Toshkent, O'zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, pedagogik xodim, ta'lim menejmenti, huquqiy asos, mehnat qonunchiligi, xodimlarni boshqarish, qiyosiy tahlil.

Annotatsiya: Ushbu maqolada pedagogik xodimlarning mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilishning huquqiy asoslari qiyosiy

metodologiya asosida tahlil qilinadi. O'zbekiston Respublikasining amaldagi mehnat qonunchiligi hamda xalqaro tajriba - xususan, Germaniya, Finlandiya va Qozog'iston modellarining qiyosiy tahlili amalga oshiriladi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, pedagogik mehnat munosabatlarini tartibga solishda normativ-huquqiy bazaning takomillashuvi va xodimlar huquqlarini himoya qilish mexanizmlarini mustahkamlash zaruriyati ilmiy asoslanadi.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Са'дия Умархоновна Саидова

Независимый исследователь

Ташкентский государственный юридический университет

s17141010@gmail.com

Ташкент, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: трудовой договор, педагогический работник, образовательный менеджмент, правовая основа, трудовое законодательство, управление персоналом, сравнительный анализ.

Аннотация: В данной статье на основе сравнительной методологии анализируются правовые основы заключения, изменения и прекращения трудового договора педагогических работников. Проводится сравнительный анализ действующего трудового законодательства Республики Узбекистан и международного опыта, в частности моделей Германии, Финляндии и Казахстана. По результатам исследования научно обосновывается необходимость совершенствования нормативно-правовой базы регулирования трудовых отношений педагогических работников, а также укрепления механизмов защиты прав работников.

Kirish. Zamonaviy ta'lim tizimining samarali faoliyat yuritishi ko'p jihatdan pedagogik xodimlar bilan o'rnatiladigan mehnat munosabatlarining huquqiy sifatiga bog'liq. Mehnat shartnomasi - bu nafaqat ish beruvchi va xodim o'rtasidagi ikki tomonlama majburiyatlar majmui, balki davlat ta'lim siyosatini amalga oshirishning asosiy vositalaridan biri hamdir.

O'zbekiston Respublikasida 2017–2025-yillarda amalga oshirilgan ta'lim tizimini isloh qilish dasturlari doirasida pedagogik xodimlarning huquqiy maqomi, ularni ijtimoiy himoya qilish mexanizmlari va mehnat shartnomasining huquqiy tabiati masalalari keng muhokama ob'ektiga aylandi. “Ta'lim to'g'risida”gi Qonun, Mehnat kodeksi va bir qator Vazirlar Mahkamasi qarorlari ushbu sohadagi asosiy normativ-huquqiy bazani tashkil etadi.

Xalqaro miqyosda pedagogik xodimlarning mehnat munosabatlariga oid huquqiy tartibga solish modellari mamlakat ta'lim tizimining sifatiga bevosita ta'sir ko'rsatishi ilmiy tadqiqotlarda ko'p bor isbotlangan. G. Dessler mehnat shartnomasini nafaqat huquqiy hujjat, balki ish beruvchi va xodim munosabatini, tashkiliy madaniyatni va xodimlar samaradorligini belgilovchi strategik vosita sifatida ta'riflaydi. M. Armstrong esa mehnat shartnomasining rasmiy qatlami bilan bir qatorda «psixologik shartnoma» - yozilmagan kutilmalar majmui - xodim motivatsiyasiga chuqur ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi.

Mazkur maqolaning maqsadi - O'zbekiston va bir qator rivojlangan hamda rivojlanayotgan davlatlar tajribasini qiyosiy tahlil etgan holda pedagogik xodimlarning mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilishning huquqiy asoslarini ilmiy jihatdan asoslash, hamda milliy qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotda qiyosiy-huquqiy tahlil, tizimli yondashuv, normativ-huquqiy hujjatlarni interpretatsiya qilish va empirik umumlashtirish metodlaridan foydalanildi. Qiyosiy tahlilning geografik qamrovi: O'zbekiston Respublikasi (Markaziy Osiyo modeli), Germaniya Federativ Respublikasi (kontinental Yevropa modeli), Finlandiya (Skandinaviya modeli) va Qozog'iston Respublikasi (postsovet modeli).

Ilmiy adabiyotlar tahlili uchun G. Dessler, M. Armstrong va N. Yo'ldoshev ning fundamental asarlari asos qilib olindi. Normativ-huquqiy manba sifatida O'zbekiston Mehnat kodeksi , Germaniyaning Beamtenstatusgesetz qonuni , Finlandiyaning Työsopimuslaki qonuni , ILO konvensiyalari (№111, №122, №142, №158) va UNESCO/ILO «O'qituvchilarning maqomi to'g'risida»gi tavsiyasi o'rganildi.

Adabiyotlar tahlili va nazariy asos. Mehnat shartnomasi mehnat huquqining markaziy instituti bo'lib, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy munosabatlarni shakllantirishning asosiy vositasi hisoblanadi. O'zbekiston Mehnat kodeksining 72-moddasiga ko'ra, mehnat shartnomasi - xodimning muayyan ish funksiyasini bajarish majburiyatini o'z zimmasiga olishi va buning evaziga ish beruvchining mehnat haqi to'lashi hamda qonunchilikda nazarda tutilgan kafolatlarni ta'minlashi asosidagi ikki tomonlama kelishuv hisoblanadi.

G. Dessler mehnat shartnomasini strategik insoniy resurslar boshqaruvining asosi sifatida ta'riflaydi; samarali kadrlar siyosati mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi normativ bazaning sifati bilan to'g'ridan-to'g'ri bog'liqlikka ega. M. Armstrong esa mehnat shartnomasining rasmiy majburiyatlar bilan bir qatorda "psixologik shartnoma" - xodim va muassasa o'rtasidagi yozilmagan kutilmalar majmui shakllanishini ta'kidlaydi va bu xodim motivatsiyasiga chuqur ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi.

Pedagogik xodimlarning mehnat munosabatlari bir qator o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, ularni umumiy mehnat huquqi me'yorlari bilan birga maxsus huquqiy tartibga solishni taqozo etadi. N. Yo'ldoshev ta'lim menejmenti sohasidagi tadqiqotlarida pedagogik xodimning mehnat faoliyatini oddiy xizmat ko'rsatish sifatida emas, balki milliy intellektual salohiyatni shakllantiruvchi ijtimoiy-madaniy jarayon sifatida baholash lozimligini ta'kidlaydi; shu boisdan uning mehnat shartnomasi maxsus huquqiy himoya mexanizmlarini o'z ichiga olishi shart.

Pedagogik mehnatning o'ziga xos xususiyatlari - yaratuvchilik va intellektual xarakter, kuchli emosional-psixologik yuklanish, yuqori ixtisoslashtirilgan malaka talablari va maxsus ijtimoiy javobgarlik - mehnat shartnomasi mazmunida ham o'z aksini topishi zarur.

Natijalar. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 72–80-moddalari mehnat shartnomasining tuzilishi, shakli va majburiy shartlarini belgilaydi. Pedagogik xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzishda ushbu umumiy me'yorlar bilan birga "Ta'lim to'g'risida"gi Qonunning 50–54-moddalari hamda Vazirlar Mahkamasi qarorlari qo'llaniladi.

Milliy qonunchilikka ko'ra, pedagogik xodimlar bilan mehnat shartnomasi muddatli yoki muddatsiz tuzilishi mumkin. Oliy ta'lim muassasalarida professor-o'qituvchilar bilan shartnoma odatda tanlov asosida 5 yilga tuziladi. Qonunchilik pedagogik xodimga bir qator kafolatlarni nazarda tutadi: uzaytirilgan mehnat ta'tili (56 kun), ilmiy-ijodiy faoliyat uchun qo'shimcha vaqt, attestatsiyadan o'tkazish tartibi va malaka oshirish huquqi.

Germaniyada pedagogik xodimlarning mehnat munosabatlari ikki asosiy normativ asosga tayanadi: davlat maktablarida o'qituvchilar davlat xizmatchisi (Beamte) maqomida bo'lib, ularga Beamtenstatusgesetz qo'llaniladi. Ushbu modelning o'ziga xos jihati - kafolatlangan ish barqarorligi va keng ijtimoiy himoya tizimining amal qilishidir.

Finlandiya modeli xalqaro ekspertlar tomonidan eng muvaffaqiyatli ta'lim tizimlaridan biri sifatida e'tirof etiladi. Finlandiyada pedagogik xodimlar bilan munosabatlar asosan kollektiv shartnoma (TES - Työehtosopimus) asosida tartibga solinadi. Bu ikki darajali tizim (kollektiv + individual shartnoma) ham umumiy kafolatlarni, ham individual ehtiyojlarni muvozanatlash imkonini beradi.

Qozog'iston tajribasi O'zbekiston uchun taqqoslash nuqtai nazaridan ayniqsa muhimdir. 2015-yilda qabul qilingan yangi Mehnat kodeksi pedagogik xodimlar bilan muddatli shartnomalar tuzish imkoniyatini kengaytirdi. Amaliyot shuni ko'rsatdiki, muddatli shartnomalar muassasa rahbariyati uchun moslashuvchanlikni oshirdi; ikkinchi tomondan esa o'qituvchilar orasida ish joyini yo'qotish qo'rquvi kuchaydi va ta'lim sifatiga salbiy ta'sir kuzatildi. Stone esa bunday siyosatning bilimga asoslangan kasblar uchun zararli ekanini empirik tadqiqotlar asosida tasdiqlaydi.

Mehnat shartnomasini o'zgartirish - tomonlar o'rtasida kelishilgan holda shartnomaning bir yoki bir necha shartlarini qayta belgilash jarayoni. O'zbekiston Mehnat kodeksining 91–94-moddalarida o'zgartirishning quyidagi huquqiy asoslari nazarda tutilgan: tomonlarning o'zaro kelishuvi (91-modda); ish beruvchining tashkiliy o'zgarishlar sababli bir tomonlama o'zgartirish huquqi - 2 oylik ogohlantirish majburiy (92-modda); xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish (93-modda).

Pedagogik xodimlar uchun shartnomani o'zgartirish holatlarida amaliyotda eng ko'p uchraydigan vaziyatlar: o'quv yuklamasi o'zgarishi; ishning joyi yoki bo'limining o'zgarishi; lavozim nomining attestatsiya natijalari asosida o'zgarishi; ish haqi tizimidagi o'zgarishlar.

Armstrong shartnomani o'zgartirishda «change management» tamoyillarini qo'llashni tavsiya etadi: o'zgarishlar aniq asoslantirilishi, xodimlar bilan samarali muloqot o'rnatilishi va tranzitsiya davri nazarda tutilishi lozim.

Mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat huquqining eng muhim va bir vaqtning o'zida eng ziddiyatli institutlaridan biridir. O'zbekiston Mehnat kodeksining 97–106-moddalarida ishdan bo'shatishning quyidagi asoslari belgilangan: tomonlarning kelishuvi bo'yicha (97-modda); muddatli shartnoma muddati tugashi bilan (98-modda); xodimning tashabbusi bilan (99-modda); ish beruvchi tashabbusi bilan (100-modda); uchinchi tomon holatlari (101-modda).

Pedagogik xodimlar uchun ish beruvchi tashabbusi bilan ishdan bo'shatishda maxsus tartib nazarda tutilgan. ILO Konventsiyasi №158 “asossiz ishdan bo'shatish” tushunchasini kiritib, ish beruvchining qonuniy asosni isbotlash majburiyatini belgilagan.

Qiyosiy jihatdan ko'rilganda: Germaniyada Kündigungsschutzgesetz 6 oydan ortiq ishlagan xodimlarni asossiz ishdan bo'shatishdan qattiq himoya qiladi; Finlandiyada o'qituvchining ishdan bo'shatilishi uchun kollektiv shartnomada belgilangan protsedura to'liq bajarilishi shart; Qozog'istonda esa 2015-yilgi islohotdan so'ng ishdan bo'shatish hollari ortib, ta'lim sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatgani qayd etildi.

To'rt davlatning pedagogik mehnat munosabatlarini tartibga solish modellari asosiy mezonlar bo'yicha quyidagi jadvalda qiyosiy tahlil qilinadi.

1-jadval. To'rt davlat modeli bo'yicha qiyosiy tahlil

Mezon	O'zbekiston	Germaniya	Finlandiya	Qozog'iston
Shartnoma turi	Muddatli va muddatsiz	Davlat xizmatchisi (Beamte)	Kollektiv shartnoma (TES)	2015-dan muddatli kengaydi
Ishdan bo'shatishdan himoya	Qonunda mavjud, ijro takomillashtirish zarur	Kuchli: Kündigungsschutzgesetz	OAJ kasaba uyushmasi orqali	2015-dan pasaygan
Kasaba uyushmasining roli	Formallashtirilgan, real ta'siri cheklangan	Kuchli: Tarifvertragsgesetz	Hal qiluvchi (ta'lim siyosatida)	Ta'siri cheklangan
Attestatsiya va shartnoma	Shartnoma o'zgartirish asosi	Doimiy baholash tizimi	Attestatsiya majburiy emas	Muddatli yangilanishga ta'sir qiladi
Mehnat ta'tili	56 kun (pedagogik)	30 ish kuni	38 ish kuni	42 kalendar kun
Malaka oshirish	Har 3 yilda majburiy	Muntazam (muassasa)	Davlat moliyalashtiradi	Har 5 yilda majburiy

Jadval tahlili shuni ko'rsatadiki, Finlandiya modeli kasaba uyushmasining faol ishtiroki va ikki darajali shartnoma tizimining uyg'unligi tufayli eng muvozanatli natijalarni bermoqda. Germaniya modeli davlat xizmatchisi maqomiga asoslangan kafolat tizimi bilan barqarorlikni ta'minlaydi. Qozog'iston tajribasi esa muddatli shartnomalarni kengaytirish siyosatining kafolatlar bilan muvozanatlashtirilmagan taqdirda ta'lim sifatini pasaytirishi mumkinligini ko'rsatdi.

Muhokama. Birinchi muammo - mehnat shartnomasini rasmiylashtirish sifatiga oiddir. Milliy iqtisodiyot vazirligining 2022–2023-yillar statistik to'plami ma'lumotlariga ko'ra, umumiy o'rta ta'lim muassasalarida pedagogik xodimlarning 68,4% muddatsiz shartnoma asosida ishlaydi, oliy ta'limda esa bu ko'rsatkich 41,2%ni tashkil etadi. Ko'plab muassasalarda mehnat

shartnomalari standart shaklda tuziladi va xodimning individual mehnat sharoitlari hamda malaka darajasini aks ettirmaydi.

Ikkinchi muammo - muddatli shartnomalarning noaniq tatbiqidir. Desslarning “shartnoma barqarorligi – samaradorlik” modeli bo'yicha ish joyining barqarorligi kasbiy motivatsiyani oshirish omili hisoblanadi, ayniqsa bilim-talab kasblar uchun.

Uchinchi muammo - ishdan bo'shatish jarayonlarida protsessual me'yorlarning amaliyotda buzilishidir. Mehnat vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, 2022-yilda hal qilingan mehnat nizolarining 23%i ta'lim sohasiga to'g'ri kelgan.

To'rtinchi muammo - pedagogik xodimlarning huquqiy savodxonligi darajasining pastligidir. Armstrong ta'kidlaganidek, xodimlarning o'z huquqlarini bilmasligi mehnat shartnomasining motivatsion salohiyatini sezilarli darajada pasaytiradi.

Xulosa va takliflar

1. Pedagogik xodimlarning mehnat shartnomasi nafaqat huquqiy hujjat, balki ta'lim muassasasida samarali insoniy resurslar boshqaruvining asosiy instrumenti hisoblanadi - bu kontsepsiya Dessler va Armstrong tomonidan ilmiy asoslangan, ammo O'zbekiston ta'lim menejmenti amaliyotida hali to'liq joriy etilmagan.

2. Qiyosiy tahlil shuni ko'rsatadiki, eng muvaffaqiyatli ta'lim tizimlari (Finlandiya, Germaniya) pedagogik xodimlarning mehnat munosabatlarini ikki darajali tizim orqali tartibga soladi: qonunchilik kafolatlari hamda kollektiv shartnoma.

3. Muddatli shartnomalarni kengaytirish siyosati kuchli ijtimoiy-huquqiy kafolatlar bilan muvozanatlashtirilmagan taqdirda pedagogik motivatsiyani va ta'lim sifatini pasaytirish xavfini tug'diradi - bu Qozog'iston tajribasi bilan ilmiy jihatdan tasdiqlangan.

4. O'zbekistonda mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilish jarayonlarida normativ-huquqiy me'yorlar mavjud bo'lsa-da, ularning amaliy ijrosi va nazorat mexanizmlari takomillashtirishni talab etadi.

Birinchi taklif: O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga pedagogik xodimlar uchun alohida maxsus bo'lim kiritish - ta'lim sohasining spetsifikasini hisobga olgan holda mehnat shartnomasining majburiy elementlari, o'zgartirish va bekor qilishning maxsus tartibi belgilansin. Bu Germaniyaning Beamtenstatusgesetz va Finlandiyaning sektor bo'yicha kollektiv shartnomalar tajribasidan ilhomlanib ishlab chiqilishi mumkin.

Ikkinchi taklif: Ta'lim muassasalarida tanlov asosida tuzilayotgan muddatli mehnat shartnomasining yangilanishi faqat ma'muriy qarorga emas, balki aniq pedagogik-ilmiy

ko'rsatkichlarga asoslansin - bu Desslarning "samaradorlikka asoslangan shartnoma" kontsepsiyasi bilan hamohangdir.

Uchinchi taklif: Ta'lim muassasalarida «pedagogik xodim huquqlari axborotnomasi» tuzilishi majburiy qilinsin: mehnat shartnomasi tuzilganda xodimga topshirilsin va uning asosiy huquqlari tushunarli tilda tushuntirib berilsin.

To'rtinchi taklif: Pedagogik kasaba uyushmasining ta'lim muassasalari bilan kollektiv shartnomalar tuzishdagi huquqiy maqomi kuchaytirilsin. Finlandiya tajribasi - OAJ kasaba uyushmasining ta'lim siyosatiga ta'siri - bu yo'nalishda ibratli namuna bo'la oladi.

Beshinchi taklif: O'zbekiston universitetlarida "pedagogik mehnat munosabatlari" yo'nalishi bo'yicha maxsus ilmiy laboratoriyalar tashkil etilsin - ular mehnat shartnomasi amaliyotini monitoring qilish va qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish vazifalari bilan ta'minlansin.

References:

1. Dessler G. (2020). Human Resource Management (15th ed.). Pearson Education. - 720 p.
2. Armstrong M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page. - 816 p.
3. Yo'ldoshev N. (2019). Ta'lim menejmenti: nazariya va amaliyot. - Toshkent: «Fan va texnologiya» nashriyoti. - 312 b.
4. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - T.: 1995, so'nggi tahriri 2024.
5. Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Berlin, 2008. Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Berlin, 1969 (son tahrir 2021).
6. Työsopimuslaki (55/2001). Republic of Finland. Helsinki, 2001. OAJ - Opetusalan Ammattijärjestö kollektiv shartnomasi (TES, 2023).
7. ILO Convention No. 158 on Termination of Employment (1982). Geneva: ILO.
8. UNESCO/ILO. Recommendation Concerning the Status of Teachers (1966); Higher Education Teaching Personnel (1997). Paris.