

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI HUZURIDAGI ILMIY  
DARAJALAR BERUVCHI DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 RAQAMLI ILMIY  
KENGASH**

---

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI**

**RAXIMBERGANOVA BONU DAVLATNAZAROVNA**

**MUDDATLI MEHNAT SHARTNOMALARINI HUQUQIY TARTIBGA  
SOLISHNI TAKOMILLASHTIRISH**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta'minot huquqi

**yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi  
AVTOREFERATI**

**Toshkent – 2025**

UDK: 349.222(043.5)(575.1)

**Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi**  
**Content of the abstract of the dissertation of the Doctor of Philosophy**  
**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)**

<b>Raximberganova Bonu Davlatnazarovna</b> Muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solishni takomillashtirish.....	3
<b>Рахимберганова Бону Давлатназаровна</b> Совершенствование правового регулирования срочных трудовых договоров .....	21
<b>Raximberganova Bonu Davlatnazarovna</b> Improving the legal regulation of fixed-term labour contracts .....	41
<b>E'lon qilingan ishlar ro'yxati</b> List of published works Список опубликованных работ .....	45

TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI HUZURIDAGI ILMIY  
DARAJALAR BERUVCHI DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 RAQAMLI ILMIY  
KENGASH

TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI

RAXIMBERGANOVA BONU DAVLATNAZAROVNA

MUDDATLI MEHNAT SHARTNOMALARINI HUQUQIY TARTIBGA  
SOLISHNI TAKOMILLASHTIRISH

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta'minot huquqi

yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi  
AVTOREFERATI

Toshkent – 2025

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2022.4.PhD/Yu879 raqam bilan ro'yxatga olingan.

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi Toshkent davlat yuridik universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengashning veb-sahifasida ([www.tsul.uz](http://www.tsul.uz)) va «ZiyoNet» Axborot-ta'lim portalida ([www.ziyounet.uz](http://www.ziyounet.uz)) joylashtirilgan.

**Ilmiy rahbar:** Ismoilov Shuhratjon Abdusaminovich  
yuridik fanlar doktori, dotsent

**Rasmiy opponentlar:** Ziyadullayev Maxmudjon Djurakulovich  
yuridik fanlar doktori, dotsent

Sattarova Gulnoza Djurakulovna  
yuridik fanlar nomzodi, dotsent

**Yetakchi tashkilot:** Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti

Dissertatsiya himoyasi Toshkent davlat yuridik universiteti huzuridagi DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 raqamli Ilmiy kengashning 2025-yil 15-mart kuni soat 14.00 dagi majlisida bo'lib o'tadi (Manzil: 100047, Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35-uy. Tel.: (99871) 233-66-36 faks: (99871) 233-37-48, e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

Dissertatsiya bilan Toshkent davlat yuridik universiteti Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (1360-raqam bilan ro'yxatga olingan) (Manzil: 100047, Toshkent shahar, Amir Temur ko'chasi, 13-uy. Tel.: (99871) 233-66-36).

Dissertatsiya avtoreferati 26-fevral kuni tarqatildi.  
(2025-yil 26-fevraldagi 69-son reyestr bayonnomasi).



**I.R. Rustambekov**  
Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash raisi, yuridik fanlar doktori, professor

**D.Y. Xabibullayev**  
Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash kotibi, yuridik fanlar doktori, professor

**B.K. Xodjayev**  
Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash huzuridagi Ilmiy seminar raisi, yuridik fanlar doktori, professor

## KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

**Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati.** Dunyoda muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlashning nostandart bandlik shakli sifatida e'tirof etilganligi ushbu shartnoma turini qo'llashda ish beruvchilarga to'laonlik erkinlik berilishga to'sqinlik qilmoqda. Xalqaro mehnat tashkilotining ma'lumotlariga ko'ra, 2023-yilda dunyo bo'yicha ishsizlik darajasi 5,1 foizni tashkil etgan<sup>1</sup>. Jahon mehnat bozorida ishsizlik darajasining kamayishiga muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlayotganlar soni ortganligi ham sabab bo'lgan. 2023-yilda Yevropa Ittifoqining 23,1 million aholisi muddatli ishlarda band bo'lgan, bu esa 15-64 yoshdagi ish bilan band aholining 11,6 foizini tashkil etgan<sup>2</sup>. Muddatli mehnat shartnomasi asosida ish bilan band bo'lish ko'rsatkichi o'sib borayotganligiga qaramasdan, mehnat bozorida vaqtinchalik xodimlarga bo'lgan ehtiyoj kamaymayotganligi muddatli mehnat shartnomasini huquqiy tartibga solishni yanada takomillashtirish dolzarb ahamiyat kasb etayotganligini ko'rsatadi.

Jahonda muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solishga qaratilgan ilmiy tadqiqotlar faol olib borilmoqda. Aksariyat davlatlar qonunchiligida muddatli mehnat shartnomalarini tuzish asoslarini belgilash mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishda moslashuvchanlik (flexibility) nazariyasiga asoslangan bo'lsa, Skandinaviya mamlakatlarida moslashuvchanlik bilan xodimlar himoyasini uyg'unlashtirgan moslashuvchan himoya (flexecurity) nazariyasi doktrinal asos sifatida ustunlikka ega. Shuningdek, jahon amaliyotida muddatli mehnat shartnomalari "qattiq tartibli (strict regulation)", "anglo-sakson ("at-will" employment)", "segmentlangan bozor iqtisodiyoti (dual)", "skandinavcha farovonlik (flexecurity)" modellariga asoslangan holda huquqiy tartibga solinganligini ko'rish mumkin. Hozirgi ishlab chiqarish jarayonlarining globallashuvi sharoitida muddatli mehnat shartnomalarini liberallashtirish masalalarini o'z ichiga olgan doktrina (nazariya)larni tadqiq qilish ilmiy-huquqiy nuqtai nazardan muhim ahamiyat kasb etadi.

Respublikamizda ish beruvchilarning muddatli mehnat shartnomalarini tuzish huquqini kengaytirish masalalariga alohida e'tibor qaratilmoqda. Zero, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti ta'kidlaganidek, "bandlik va aholi daromadini oshirish – davlatimiz siyosatining ustuvor yo'nalishi"<sup>3</sup> hisoblanadi. Shundan kelib chiqqan holda bugungi kunda zamonaviy bandlik shakllarini joriy etish, xususan muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solish muhim ahamiyat kasb etadi. Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 21-fevraldagi PF-37-son Farmoni bilan tasdiqlangan "O'zbekiston – 2030" strategiyasining har bir insonga o'z salohiyatini ro'yobga chiqarish uchun munosib sharoitlar yaratish yo'nalishi bo'yicha 2024-yilga mo'ljallangan amaliy tadbirlar rejasining 28-maqsadi sifatida aholini daromadli mehnat bilan band qilish, ijtimoiy sug'urta tizimini takomillashtirish nazarda tutilgan. Biroq milliy qonunchilikda

<sup>1</sup> World Employment and Social Outlook: Trends 2024. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>.

<sup>2</sup> Temporary and permanent employment – statistics. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary\\_and\\_permanent\\_employment\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics).

<sup>3</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning 2024-yil 10-mayda o'tkazilgan yig'ilishdagi nutqi. URL: <https://president.uz/uz/lists/view/7228>.

muddatli mehnat shartnomalarini tuzishda ish beruvchilarning huquqlari qonun bilan chegaralangan holda davlat tomonidan qat'iy tartibga solinganligi, qonunosti hujjatlar bilan muddatli mehnat shartnomalarini tuzish asoslari belgilanishi natijasida normativ-huquqiy hujjatlar o'rtasida ziddiyat paydo bo'layotganligi, shu bilan birga, mehnat qonunchiligining ayrim normalaridagi bo'shliqlar ushbu sohada muammolar mavjudligini ko'rsatadi. Shunga ko'ra mamlakatimizda ish beruvchilarga muddatli mehnat shartnomalarini tuzishda keng imkoniyatlar berishga va bu jarayonda xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan qonunchilik hamda huquqni qo'llash amaliyotini takomillashtirish va istiqbollarini belgilash zaruriyati vujudga kelmoqda.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2022), "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonuni (2020), "Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi (2017), "2022 – 2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi (2022) Farmonlari va sohaga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishga mazkur dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

**Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga mosligi.** Dissertatsiya tadqiqoti respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining "Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy, madaniy, ma'naviy-ma'rifiy rivojlantirishda innovatsion g'oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo'llari" ustuvor yo'nalishiga muvofiq bajarilgan.

**Muammoning o'rganilganlik darajasi.** Tadqiqot mavzusi O'zbekistonda shu kunga qadar maxsus o'rganish predmeti bo'lmagan, biroq ayrim huquqshunos olimlar tomonidan mazkur mavzuning u yoki bu jihatlari hozirda tadqiq etib kelinmoqda. Huquqshunoslar A.A.Inoyatov, M.A.Usmanova, Y.Tursunov, M.Y.Gasanov, G.D.Sattarova, Sh.A.Ismoilov, D.S.Atajanova, M.A.Raximov, X.V.Burxanxodjayeva, L.U.Rahimqulova, I.R.Yuldashev, D.S.Abdullayeva, B.S.Avazovlar tomonidan muddatli mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilishni huquqiy tartibga solish bilan bog'liq ayrim jihatlar o'rganilgan. Jumladan huquqshunos olim M.Gasanov muddatli mehnat shartnomasini tuzish va bekor qilishning nazariy va amaliy jihatlarini tahlil qilgan bo'lsa, Sh.Ismoilov ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari bilan bog'liq ilmiy ishlari tarkibida vaqtinchalik ishlarda band bo'lgan xodimlar mehnatini tartibga solish xususiyatlarini o'rgangan. B.Avazov Yaponiya, Germaniya va O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solinganlik darajasini qiyosiy-huquqiy jihatdan tahlil qilgan. Shuningdek, muddat huquqiy kategoriya sifatida fuqarolik huquqida N.F.Imomov, biznes huquqida F.B.Ibratova, fuqarolik protsessual huquqida E.Egamberdiyevlar tomonidan tadqiq qilingan.

Shu o'rinda tadqiqot mavzusi bilan bog'liq ilmiy izlanishlar MDH davlatlari olimlari tomonidan bevosita o'rganilganligini ta'kidlash kerak. Xususan, S.V.Utkin, Y.S.Batusova, S.V.Osipova, O.V.Kuzakova, Y.V.Demido, A.A.Xanevskiy, A.V.Zavgorodniy, A.G.Podupeyko, Y.A.Mixaylenko, N.G.Aleksandrov, M.V.Lushnikova, A.M.Lushnikov, N.L.Lyutov, M.Y.Pintayeva,

Y.B.Xoxlov va boshqalar muddatli mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilish masalalarini tadqiqot obyekti sifatida o'z ilmiy ishlarida o'rgangan.

G'arb davlatlarida Deborah J. Lockton, Hugh Collins, Mark Freedland, David Cabrelli (Buyuk Britaniya), Tom Brown (AQSH), Tangian Andranik (Germaniya), Pascal Lokiec (Fransiya), J. Ignacio Garcia Perez (Ispaniya), Nicola Kountouris (Belgiya), Agata Ludera-Ruszel (Polsha) kabi olimlar tomonidan nostandart bandlik shakli hisoblangan muddatli mehnat shartnomasi, vaqtinchalik ishlarni tartibga solish muammolari ilmiy jihatdan tadqiq qilingan<sup>4</sup>.

**Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim yoki ilmiy-tadqiqot muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejaları bilan bog'liqligi.** Dissertatsiya mavzusi Toshkent davlat yuridik universitetining ilmiy-tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq "Mehnat qonunchiligini rivojlantirish istiqbollarini belgilash va mehnat bozorini huquqiy tartibga solishning ilmiy-nazariy va amaliy muammolarini tadqiq etish", "Rivojlangan davlatlar qonunchilik amaliyoti va xalqaro mehnat huquqi yutuqlarini nazariy tadqiq etish asosida olingan natijalarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish masalalarini tadqiq etish" ilmiy loyihalari doirasida amalga oshirilgan.

**Tadqiqotning maqsadi** muddatli mehnat shartnomalarini tuzish, o'zgartirish, bekor qilish sohasidagi muammolarni kompleks tarzda o'rganish, shuningdek ushbu sohadagi munosabatlarni huquqiy tartibga solishga qaratilgan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

#### **Tadqiqotning vazifalari:**

muddat tushunchasi, muddatlarning turlari, mehnat shartnomasining zaruriy sharti sifatida muddatning ahamiyatini tahlil etish;

muddatli mehnat shartnomasi tushunchasini, bugungi kundagi ahamiyatini hamda amaliyotda qo'llashning mohiyatini yoritib berish;

muddatli mehnat shartnomasini tartibga solishga qaratilgan huquqiy asoslarning rivojlanish bosqichlarini o'rganish;

muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solishga oid xorijiy mamlakatlarda amalda bo'lgan konsepsiya, doktrina va ilg'or modellarni qiyosiy-huquqiy tadqiq etish;

muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solish bilan bog'liq rivojlangan xorijiy mamlakatlar tajribasi hamda xalqaro standartlarni tahlil etish;

muddatli mehnat shartnomasini tuzish asoslarini tahlil qilish va ularni tasniflash muammolarini o'rganish;

huquqni qo'llash amaliyotida muddatli mehnat shartnomalarini tuzish, o'zgartirish va bekor qilish tartibini tahlil qilgan holda qonunchilikdagi bo'shliqlarni aniqlash orqali milliy qonunchilikni takomillashtirishga qaratilgan tavsiyalar ishlab chiqish.

**Tadqiqotning obyekti** O'zbekistonda muddatli mehnat shartnomalarini tuzish, o'zgartirish va bekor qilish jarayonida vujudga keladigan ijtimoiy munosabatlar tizimi hisoblanadi.

**Tadqiqot predmeti** muddatli mehnat shartnomalarini tuzish, o'zgartirish va bekor qilish bilan bog'liq munosabatlarni tartibga soluvchi normativ-huquqiy

<sup>4</sup> Mazkur manbalar dissertatsiyaning foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatida keltirilgan.

hujjatlar, huquqni qo'llash amaliyoti, ayrim xorijiy mamlakatlar qonunchiligi, amaliyoti hamda yuridik fanda mavjud bo'lgan konseptual yondashuvlar, ilmiy-nazariy qarashlar va doktrinlardan iborat.

**Tadqiqotning usullari.** Tadqiqot olib borish jarayonida qiyosiy-huquqiy tadqiqot, mantiqiy, tarixiy, ilmiy manbalarni kompleks tadqiq etish, aniq sotsiologik, empirik tadqiqot olib borish usullari (so'rovnoma o'tkazish va intervyu), statistik ma'lumotlar tahlili kabi usullardan foydalanilgan.

**Tadqiqotning ilmiy yangiligi** quyidagilardan iborat:

muddatli mehnat shartnomasini tuzish sabablari bo'lib xizmat qilgan holatlarga o'rin qolmagan taqdirda mehnat shartnomasini nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanishi zarurligi hamda xodimlarga qonunchilikda belgilangan huquqlar va kafolatlarni berishdan bosh tortish maqsadida muddatli mehnat shartnomalarini tuzish taqiqlanishi kerakligi asoslantirib berilgan;

ish beruvchilarga keng imkoniyatlar berish maqsadida muddatli mehnat shartnomasi tuziladigan holatlarni hamda taraflar kelishuvi bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin bo'lgan holatlarni kengaytirish zaruriyati asoslantirilgan;

mehnati shartnomasi muddatining umumiy davomiyligini kunlarda, oylarda, yillarda ko'rsatish, mehnat shartnomasi bo'yicha ish boshlanadigan kalendar sanani va mehnat shartnomasining muddati tugaydigan kalendar sanani ko'rsatish, yuz berishi bilan mehnat shartnomasining muddati tugaydigan hodisani aniqlash orqali belgilash zaruriyati asoslantirilgan;

zamonaviy pedagogik texnologiyalardan keng foydalana oladigan va ilmiy izlanish olib boradigan professor-o'qituvchilarni tanlash maqsadida oliy ta'lim muassasalarida professor-o'qituvchilar tarkibi bilan bir yillik muddatli mehnat shartnomalarini tuzish amaliyotini joriy etilishi asoslantirilgan.

**Tadqiqotning amaliy natijalari** quyidagilardan iborat:

mehnati shartnomasida belgilangan ishning boshlanish sanasida yoki mehnat shartnomasida mazkur sana belgilanmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi kuchga kirgan kundan keyingi ish kunida uzrli sabablar bo'lmagani holda ishga chiqmagan xodimning mehnat shartnomasi tuzilmagan deb hisoblash tartibi ishlab chiqilgan;

muddatli mehnat shartnomasini tuzish mumkin bo'lgan holatlarni har qanday qonunchilik hujjatlarida belgilash mumkinligi asoslantirilgan;

taraflar kelishuvi bilan muddatli mehnat shartnomasini tuzish mumkin bo'lgan holatlarning kengaytirilgan ro'yxati ishlab chiqilgan;

mehnati shartnomasining muddati tugaganligi uchun bekor qilishda ogohlantirish muddatini pullik kompensatsiya bilan almashtirish qoidalari ishlab chiqilgan;

qonun hujjatlariga muvofiq muddatli mehnat shartnomasining eng ko'p muddati o'rnatilgan bo'lsa, shartnoma muddati mazkur muddatdan ortib ketishi mumkin emasligi asoslantirilgan;

**Tadqiqot natijalarining ishonchligi.** Tadqiqot natijalari milliy qonunchilik normalari, rivojlangan mamlakatlar tajribasi, huquqni qo'llash amaliyoti, so'rovnoma, ekspert baholash shakllariga asoslangan, statistik ma'lumotlarning natijalari umumlashtirilib, tegishli hujjatlar bilan rasmiylashtirilgan, shuningdek xulosa, taklif va tavsiyalar aprobatsiyadan o'tkazilib, ularning natijalari yetakchi

milliy va xorijiy nashrlarda e'lon qilingan, olingan natijalar vakolatli tashkilotlar tomonidan ma'qullangan va amaliyotga joriy qilingan.

**Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati.** Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati milliy mehnat huquqi fani nazariyasini muddatlar va ularni huquqiy tartibga solinishi bilan bog'liq tushunchalar bilan boyitilganligi, bu sohadagi qonunchilikning rivojlanish evolyutsiyalarini aniqlab berilgani, muddatlarning tasnifi, mehnat huquqi nazariyasidagi doktrinalar va prinsiplar tahlil qilinib, amaldagi milliy qonunchilikni takomillashtirish uchun mehnat bozorining moslashuvchanligi (flexibility) doktrinasining ustunligi va boshqa yondashuvlarning asoslab berilganligida namoyon bo'ladi. Taklif va tavsiyalar kelgusida qiyosiy-huquqiy tadqiqot ishlarini tashkil etish, normativ-huquqiy hujjatlar, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini ishlab chiqish, qonunchilik normalariga sharhlar tayyorlashda hisobga olinishi mumkin.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati Mehnat huquqi, Mehnat nizolarini hal etish, Qiyosiy mehnat huquqi modullarini o'qitish, ish beruvchilar, xodimlar hamda kasaba uyushmalari uchun amaliy qo'llanmalar tayyorlash, Oliy sud Plenumi qarorlarini ishlab chiqishda foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

**Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi.** Tadqiqot ishi bo'yicha olingan ilmiy natijalardan quyidagilarda foydalanilgan:

muddatli mehnat shartnomasini tuzish sabablari bo'lib xizmat qilgan holatlarga o'rin qolmagan taqdirda shartnoma nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanishi zarurligi hamda xodimlarga qonunchilikda belgilangan huquqlar va kafolatlarni berishdan bosh tortish maqsadida muddatli mehnat shartnomalarini tuzish taqiqlanishi haqidagi asoslantirilgan takliflari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 111-moddasida o'z ifodasini topgan (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Axborot tahlil va yuridik ta'minlash departamentining 2024-yil 5-avgustdagi 12-15-56-sonli dalolatnomasi). Ushbu takliflarning qabul qilinganligi xodimlarga muddatli mehnat shartnomasini tuzish asoslari mavjud bo'lmaganda mehnat munosabatlarini davom ettirish imkoniyatini kafolatlashga, ish beruvchilarning huquqni qo'llash amaliyotida muddatli mehnat shartnomasidan xodimlarning huquq va kafolatlarni ta'minlamaslik maqsadida foydalanishlarini to'xtatishga xizmat qilgan;

ish beruvchilarga keng imkoniyatlar berish maqsadida muddatli mehnat shartnomasi tuziladigan holatlarni hamda taraflar kelishuvi bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin bo'lgan holatlarni kengaytirish zaruriyati haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 112 va 113-moddalarida o'z ifodasini topgan (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Axborot tahlil va yuridik ta'minlash departamentining 2024-yil 5-avgustdagi 12-15-56-sonli dalolatnomasi). Mazkur taklifning qabul qilinganligi muddatli mehnat shartnomasini tuzish asoslari mehnat qonunchiligida aniqlashtirilishiga hamda kichik tadbirkorlik subyektlariga xodim yollashda erkinlik berilishiga xizmat qilgan;

mehnati shartnomasi muddatining umumiy davomiyligini kunlarda, oylarda, yillarda ko'rsatish, mehnat shartnomasi bo'yicha ish boshlanadigan kalendar sanani va mehnat shartnomasining muddati tugaydigan kalendar sanani ko'rsatish, yuz berishi bilan mehnat shartnomasining muddati tugaydigan hodisani aniqlash

orqali belgilashga qaratilgan taklif O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 114-moddasida o'z ifodasini topgan (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Axborot tahlil va yuridik ta'minlash departamentining 2024-yil 5-avgustdagi 12-15-56-sonli dalolatnomasi). Ushbu taklifning qabul qilinganligi muddatli mehnat shartnomasini belgilashning uchta usuli ajratilishi va aniqlashtirilishi natijasida huquqni qo'llash amaliyotidagi muammolarga barham berilishiga xizmat qilgan;

zamonaviy pedagogik texnologiyalardan keng foydalana oladigan va ilmiy izlanish olib boradigan professor-o'qituvchilarni tanlash maqsadida oliy ta'lim muassasalarida professor-o'qituvchilar tarkibi bilan bir yillik muddatli mehnat shartnomalarini tuzish amaliyotini joriy etishga qaratilgan taklifdan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 3-dekabrda "Oliy ta'lim muassasalarini bosqichma-bosqich o'zini o'zi moliyalashtirish tizimiga o'tkazish to'g'risida"gi 967-son qarorining 3-bandini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Makroiqtisodiy tahlil, tarkibiy o'zgartirishlar, moliya-bank tizimi, davlat aktivlarini boshqarish, raqobatni rivojlantirish, tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash va kambag'allikni qisqartirish masalalari kotibiyatining 2022-yil 15-fevraldagi 02-4-30-sonli dalolatnomasi). Mazkur taklifning qabul qilinganligi oliy ta'lim muassasalariga professor-o'qituvchilar bilan muddatli mehnat shartnomasini tuzish huquqini amalga oshirishga xizmat qilgan.

**Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi.** Mazkur tadqiqot natijalari 8 ta ilmiy anjumanda, jumladan 2 ta xalqaro, 6 ta respublika ilmiy-amaliy konferensiyalarida muhokamadan o'tkazilgan.

**Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi.** Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 15 ta ilmiy ish, shu jumladan ilmiy jurnallarda 7 ta (5 ta respublika va 2 ta xorijiy jurnallarda) ilmiy maqola chop etilgan.

**Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi.** Dissertatsiya tarkibi kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va ilovalardan iborat. Dissertatsiyaning hajmi 128 betni (foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va ilovalardan tashqari) tashkil etadi.

## DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **kirish** qismida tadqiqot mavzusining dolzarbligi va zarurati, tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo'nalishlariga muvofiqligi, tadqiq etilayotgan muammoning o'rganilganlik darajasi, dissertatsiya mavzusining dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari bilan bog'liqligi, tadqiqotning maqsad va vazifalari, obyekti va predmeti, usullari, tadqiqotning ilmiy yangiligi va amaliy natijasi, tadqiqot natijalarining ishonchligi, tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati, ularning joriy qilinganligi, tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi, natijalarning e'lon qilinganligi, dissertatsiyaning hajmi va tuzilishi haqida ma'lumotlar yoritib berilgan.

Dissertatsiyaning **"Mehnat munosabatlarida muddatlarni tartibga solishning nazariy-huquqiy jihatlari"** deb nomlangan birinchi bobida mehnat

munosabatlarida muddatlarning tutgan o'ri, turlari va hisoblash tartibi, muddatning mehnat shartnomasining sharti sifatidagi tavsifi va ahamiyati, muddatli mehnat shartnomasini tartibga solishga qaratilgan huquqiy asoslarning rivojlanishi nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilingan.

Tadqiqotchi muddatli mehnat shartnomasi mavzusini nazariy jihatdan yoritib berishda umumiylikdan xususiylikka qarab ilmiy tahlil olib borish maqsadida mehnat huquqida "muddat" tushunchasini yuridik fakt sifatidagi ahamiyatini o'rgangan va ilmiy ta'rifini ilgari surgan. Shu bilan birga, huquqshunos olimlar Y.Tursunov, N.Imomov, Y.Suxanov, S.Utkin va boshqa olimlarning huquqiy sohada muddatlarning yuridik fakt sifatidagi qarashlarini tahlil qilgan holda ilmiy munozaraga kirishib, "huquqiy muddat"larning quyidagi xususiyatlarini ochib bergan:

huquqiy muddatlarni o'rnatish va hisobga olishning maxsus qoidalari mavjud ekanligi. Bunda muddatlarni yuridik va faktik boshlanishi va tugashini aniqlash imkoniyati nazarda tutilib, unga ko'ra, dam olish kuniga to'g'ri keladigan muddatlarni dam olish kunidan keyingi ish kuniga ko'chirish, muddatlarni to'xtatib turish, uzrlil sabab bilan o'tkazib yuborilgan muddatlarni tiklash va boshqa qoidalarning mavjudligi mazkur muddatning huquqiy muddat ekanligini bildiradi;

muddatlarni aniqlash va hisoblashning maxsus qoidalari aynan normativ-huquqiy hujjatlar bilan belgilanganligi. Bundan tashqari, aniq muddatlarni yoki vaqtni o'rnatish qonun chiqaruvchi tomonidan huquqiy munosabat subyektlariga yoki davlat organiga berilishi ham mumkin;

huquqiy muddatlarning normativ xarakterga egaligi. Bunda muddatning boshlanishi va tugashi aniq normalar bilan belgilanganligi uchun ular huquqiy munosabatlar va ular subyektlarining xatti-harakatlariga ta'sir o'tkaza oladi, kelgusida huquqiy oqibat keltirib chiqara oladi;

huquqiy muddatlarga rioya etishning majburiyligi. Qonunda yoki shartnomada belgilangan muddatlarga rioya etmaslik ma'lum bir huquqiy oqibatlarni keltirib chiqaribgina qolmay, huquqiy munosabatlar subyektlarini javobgarlikka tortilishiga ham asos bo'lishi mumkin. Masalan, intizomiy jazo qo'llash muddatiga rioya etmaslik ish beruvchiga nisbatan ma'muriy jazo qo'llanilishiga olib kelishi mumkin;

huquqiy muddatlarning qo'llaniladigan huquq sohasi va huquqiy munosabatlariga ta'siridan kelib chiqqan holda klassifikatsiya qilinishi. Bu muddatlarni turlicha tasniflashga va ularning guruhlantirish mehnat huquqi sohasida qanday ahamiyat kasb etishini aniqlashga imkon beradi.

Dissertant huquqiy muddatlarni tasniflash bo'yicha olimlar (Y.Motina, Y.Demido, A.Periskin, V.Skobelkin, N.Imomov, F.Ibratova)ning nazariy qarashlarini tahlil qilar ekan, u mehnat shartnomasida o'rnatilgan muddatlarni huquqiy hujjatlarining amal qilish davrining chegarasini belgilovchi muddatlar sifatida e'tirof etadi. Mehnat shartnomasini bekor bo'lishi biror shart yoki hodisaga bog'langanlik holatini mehnat huquqidagi shartli muddatlarga bog'laydi. Tadqiqotchi tomonidan mehnat huquqida muddatlarni moddiy va nomoddiy muddatlarga tasniflagan olimlar (A.Xanevskiy, O.Kuzakova)ning qarashlari qo'llab-quvvatlanadi.

Dissertantning fikricha, muddatlarni huquq bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlarga ta'sir etuvchi vosita sifatida samaradorligini ta'minlash maqsadida, ularni o'rnatish faoliyati avvalo quyidagilarga yo'naltirilgan bo'lishi kerak:

muddatlar obyektiv ravishda ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish uchun zarur bo'lgan joyda o'rnatilishiga;

ularning maqsadli vazifasidan kelib chiqib, muddatlarning oqilona davomiyligiga erishishga;

huquqiy muddatlarning boshlanish va tugash vaqtlarini aniq belgilashga;

huquqiy muddatlarni hisoblash tartibini o'rnatishga.

Shuningdek, tadqiqotchi muddatlarni hisoblash usullarini tahlil qilishda M.Gasanov, S.Utkin va boshqalarning fikr va mulohazalaridan foydalanib, ular bilan ilmiy munozaraga kirishgan. Dissertant tomonidan huquqni qo'llash amaliyotida muddatlarni hisoblash jarayonida yuzaga kelayotgan muammolar tahlil qilinib, amaldagi Mehnat kodeksining 9-moddasida belgilangan muddatlarni hisoblash qoidalarini umumiy norma sifatida qabul qilgan holda, ushbu qonunda belgilangan muddatlarni qo'llashga (hisoblashga) oid boshqa qoidalarni istisno etmaslik lozim ekanligi ilgari surilgan.

Dissertant huquqiy muddatlarning mehnat shartnomasida zaruriy shartlar sifatida ko'rsatilganligi ularning ahamiyatini oshirishini, hattoki ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat munosabatlarining boshlanishi muddat bilan alohida bog'langanligini (ishning boshlanish sanasi), shuningdek ayrim hollarda muddatning o'tishi mehnat munosabatini tugashiga sabab bo'lishini (muddatli mehnat shartnomasining muddati tugashi) e'tirof etadi. Shu bilan birga, tadqiqotchi ishning boshlanish sanasida uzrli sabablarsiz ishga chiqmagan xodim bilan mehnat munosabatlarini davom ettirish o'rinsiz ekanligini ta'kidlab, "mehnat shartnomasini tuzilmagan deb hisoblash" institutini milliy qonunchilikka kiritish taklifini beradi.

Tadqiqotchining ilmiy-nazariy tahlillari shuni ko'rsatadiki, mehnat shartnomasida muddat o'rnatilishi bilan, u zaruriy shart sifatida tan olinadi, nomuayyan muddatga tuzilgan shartnomada esa, muddat bilan bog'liq shart, ya'ni uning nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanishi zaruriy shart sifatida ko'rsatilishi talab etilmaydi.

Shu bilan birga, tadqiqotchi muddatli mehnat shartnomasini tartibga soluvchi qonunchilik asoslarining tarixiy ildizlarini o'rganib, uning rivojlanish genezisiga olimlar (Sh.Ismoilov, Y.Xoxlov, Y.Batusova, N.Vishinskaya, N.Lyutov, S.Osipova va boshqalar)ning nazariy qarashlari bilan ilmiy munozara qilish jarayonida baho bergan hamda ushbu qonunchilikni rivojlanish bosqichlarini mustaqillikdan keyin quyidagi uchta davrga ajratgan holda tahlil qilgan: 1995-yilgacha bo'lgan davr; 1995-yildan 2023-yil 30-aprelgacha bo'lgan davr (2022-yil 28-oktyabrda yangi Mehnat kodeksi qabul qilingani bilan uning kuchga kirish sanasi boshqa bo'lgan); 2023-yil 30-apreldan keyingi davr. Tadqiqotchi muddatli mehnat shartnomasining turli davrlarga xos bo'lgan konseptual-nazariy asoslarini tahlil etgan.

Dissertant tadqiqot ishida mehnat qonunchiligida muddatlarni aniq belgilamaslik, muddatli mehnat shartnomasini tuzish qoidalariga rioya qilmaslik

xodimlar huquqlarini buzilishiga olib kelishini nazarda tutadi. Bunga sabab qilib, ish beruvchi ish vaqtini belgilashda, ta'til berishda, jamoa shartnomasi tuzishda, mehnat shartnomasi tuzishda muddatlarga rioya qilmasligi xodimlarga biror-bir huquq yoki majburiyat yuklovchi yuridik faktlarni vujudga keltirmasligini ko'rsatadi. Bundan tashqari, xodimlar haqiqatda ega bo'lgan kafolatlardan amalda mahrum bo'lishlari aynan muddatni noto'g'ri qo'llanilganligi oqibatida yuzaga kelishini ta'kidlaydi.

Dissertatsiyaning ikkinchi bobi "*Xalqaro-huquqiy hujjatlar va xorijiy mamlakatlar qonunchiligida muddatli mehnat shartnomalariga oid zamonaviy tendensiyalar*" deb nomlanib, unda mehnat huquqiga oid xalqaro-huquqiy hujjatlarda muddatli mehnat shartnomasini huquqiy tartibga solishga oid yondashuvlar, ilmiy nazariyalar va doktrinalar hamda rivojlangan xorijiy mamlakatlarda muddatli mehnat shartnomalarini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari, modellari tahlil qilingan.

Tadqiqotchi tomonidan BMT, XMT, MDH, Yevrosiyo Iqtisodiy Ittifoqi, Yevropa Ittifoqi, Yevropa Kengashi va boshqa xalqaro tashkilotlarning mehnat huquqiga oid hujjatlarini tahlil etilib, ularda muddatli mehnat shartnomasini tartibga solinganlik darajasi o'rganilgan. Dissertant ushbu jarayonda mehnat huquqida muddatli mehnat shartnomasini tartibga solish holatini xalqaro darajada belgilashga ta'sir o'tkazgan shartnomaviy erkinlik, institutsionalizm, mehnat bozorining moslashuvchanligi (flexibility), fleksiyuriti (flexicurity), xodimlar huquqlarini himoya qilish (himoya doktrinasi) doktrinalarini ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilgan.

Doktrinallarni tadqiq qilishda tadqiqotchi G.Sattarova, A.Lushnikov, D.Cabrelli, H.Collins, M.Freedland, D.Guest, J.Perez, H.Hannerz va boshqalarning ilmiy ishlarini o'rganib, ularning ilmiy qarashlarini yoritib bergan. Shuningdek, dissertatsiyada so'nggi yillarda faollashgan hamda doktrina darajasiga ko'tarilayotgan mehnat shartnomasi muddati asosida kamsitishni bartaraf etish nazariyasi asoschilarining (Y.Batusova, Heejung Chung) tadqiqotlari ham tahlil etilib, dissertant tomonidan ilmiy munozaralarga kirishilgan.

Tadqiqotchi standart mehnat munosabatidan nostandard mehnat munosabatiga qadar aniq bosqichma-bosqich harakat mavjud ekanligini inobatga olib, muddatli mehnat shartnomalarini xalqaro-huquqiy tartibga solishning rivojlanishi doimiy dinamikada ekanligini, bunda xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlari muvozanatini saqlash uchun mehnat bozorining moslashuvchanligiga tayanish kerakligini ta'kidlaydi.

Dissertant tomonidan muddatli mehnat shartnomasini tartibga solishda o'ziga xos amaliyotga ega bo'lgan o'ndan ortiq ilg'or xorijiy mamlakatlar tajribasi tahlil etilib, ularning umumiy xususiyatlari Germaniya (kontinental, qattiq tartibli), AQSH (anglo-sakson, "At-will employment"), Fleksiyuriti (ayrim Skandinaviya mamlakatlarini qamrab olganligi uchun Skandinaviya modeli deb ham ataladi), Yaponiya (segmentlangan mehnat bozori, dualizm) modellarida mujassamlashgani aniqlangan.

Dissertant nuqtai-nazariga ko'ra, rivojlangan mamlakatlar mehnat qonunchiligini tahlil etish, ularni muddatli mehnat shartnomasini tuzishda ish

beruvchilar huquqlari cheklangan davlatlarga, muddatli mehnat shartnomasini tuzishda ish beruvchilarga erkinlik berilgan davlatlarga va muddatli mehnat shartnomasini tuzish cheklanmagan, ammo muddatli asosda ishlayotgan xodimlar huquqlarini kuchli himoya qilishga qonunchilikni yo'naltirgan davlatlarga ajratish mumkin ekanligini ko'rsatadi. O'zbekiston Respublikasi ham qattiq tartibli model ildizlariga ega ekanligi uchun ish beruvchilarning muddatli mehnat shartnomasi tuzish huquqi qonun bilan cheklanganligi tadqiqotchi tomonidan ilgari surilib, ushbu masalada ish beruvchiga shartnoma tuzish erkinligini bosqichma-bosqich taqdim etish kerakligi asoslab berildi.

Dissertant tahlil etilgan modellarning ijobiy jihatlarini birlashtirgan holda "uyg'unlashtirilgan o'zbek modeli"ni yaratish mumkin ekanligini ilgari surdi. Tadqiqotchi "flexicurity" modelining o'ziga xos jihatlaridan aynan ish beruvchilarning moslashuvchan mehnat shartnomalarini tuzishda erkinligini ta'minlash, xususan, ayrim toifadagi xodimlar (pedagoglar, sportchilar, davlat fuqarolik xizmatchilari va boshqalar) bilan muddatli mehnat shartnomalarini tuzishda ish beruvchilarga erkinlik berish, shuningdek mazkur toifa xodimlar, agar shartnomada kelishilgan muddat davomida mehnat vazifasini lozim darajada bajarsa, intizomiy jazo olmagan bo'lsa, mehnat faoliyati davomida yuqori natijalarga erishgan bo'lsa, muddatli mehnat shartnomasini uzaytirish yoki uni nomuayyan muddatli mehnat shartnomasiga aylantirish (transformatsiya)da ustuvor huquqlarga ega bo'lishi kerakligini asoslab berdi.

Dissertatsiyaning uchinchi bobi "**Muddatli mehnat shartnomalarini tuzish, o'zgartirish, bekor qilish muammolari va ularni hal etish yo'llari**" deb nomlanib, unda dissertant muddatli mehnat shartnomasini tuzish asoslari va ularni amalda qo'llash masalalarini hamda muddatli mehnat shartnomasini o'zgartirish va bekor qilishning qonunchilikda belgilangan tartibini takomillashtirish istiqbollarini nazariy va amaliy tahlillar, sud qarorlari, so'rovnoma natijalari va boshqa amaliyot materiallari asosida tadqiq etgan.

Tadqiqotchi muddatli mehnat shartnomasini tuzishda ish beruvchilarga keng huquqlar berilishi ularning shartnoma tuzish erkinligini ta'minlashini nazarda tutib, ushbu erkinlik – muddatli mehnat shartnomasini tuzishga bo'lgan cheklanmagan huquqni ham o'z ichiga olishi kerakligini ta'kidlaydi. Bu borada tadqiqotchi M.Gasanov, V.Onishenko, R.Xugayevlarning fikrlarini tahlil qilib, ular bilan ilmiy munozaraga kirishgan.

Dissertant muddatli mehnat shartnomasini tuzish asoslari mehnat huquqi nazariyasida ikkita guruhga: ish beruvchi uchun majburiy bo'lgan asoslar hamda ish beruvchining huquqi hisoblangan asoslarga ajratilishini tahlil qilar ekan, bu borada bir qator nazariyotchi olimlarning (Y.S.Batusova, Osipova S.V, I.A.Kostyan, S.V.Utkin va boshqalar) fikrlarini qo'llab-quvvatlaydi.

Dissertant ilmiy tadqiqotning amaliy natijalariga asoslangan holda muddatli mehnat shartnomasi moslashuvchan mehnat bozori sharoitida ijobiy baholangan shartnoma turi hisoblanib, u xodimlarning mehnat huquqlari va kafolatlarini ta'minlash jarayonida ish beruvchilar uchun qulayliklar yaratishi mumkinligini tadqiqot ishining gipotezasi sifatida ilgari surgan.

Tadqiqotchining fikricha, mavjud qonunchilik doirasida muddatli mehnat

shartnomalaridan foydalangan va foydalanmagan xodimlarning holatini solishtirish ushbu shartnoma turini faqat salbiy xususiyatini ko'rsatadi. Shu sababli, muddatli mehnat shartnomalarini tuzishni soddalashtirish ishsiz xodimlar uchun ishga ega bo'lib, keyinchalik doimiy bandlikka o'tish imkoniyati sifatida qarash kerak.

Bundan tashqari, tadqiqotchi sud amaliyoti materiallarini tahlil qilgan holda, ish beruvchilar tomonidan muddatli mehnat shartnomasidan xodimlarni ishdan bo'shatishning oson yo'li sifatida foydalanayotganliklarini ta'kidlaydi. Bunga asosiy sabab qilib milliy mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini bekor qilishning qiyin jarayon ekanligini ko'rsatadi. Shunga qaramasdan, tadqiqotchi ish beruvchilarga muddatli mehnat shartnomasini tuzishda keng imkoniyat berilishi tarafdori ekanligini ta'kidlaydi.

Tadqiqotchi Mehnat kodeksidagi har qanday asos ham ishning muddatli xususiyatga egaligidan kelib chiqmasligini asoslantirib berdi. Shuningdek, tadqiqotchi tomonidan muddatli mehnat shartnomasini tuzishning O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 112 va 113-moddalarida nazarda tutilgan asoslarining quyidagicha ilmiy-nazariy tasnifi ishlab chiqildi: ishning muddatli xususiyatiga ega ekanligidan kelib chiqib belgilangan asoslar; ish beruvchining huquqiy maqomini hisobga olgan holda belgilangan asoslar; xodimning huquqiy maqomi inobatga olingan holda belgilangan asoslar; qonunchilik hujjatlarida belgilangan boshqa asoslar.

Dissertant milliy qonunchilikning kamchiliklari sifatida muddatli mehnat shartnomasini tuzishning eng kam muddati belgilanmaganligi hamda shartnoma muddatini o'zgartirishning cheklangan soni yo'q ekanligini ham e'tirof etgan. Shuningdek, tadqiqotchi mehnat shartnomasining muddati bilan bog'liq shartini o'zgartirishning uchta ko'rinishini ajratib ko'rsatadi: nomuayyan muddatli mehnat shartnomasini muddatli shartnomaga o'zgartirish; muddatli mehnat shartnomasining muddatini uzaytirish (prolongatsiya); muddatli mehnat shartnomasini nomuayyan muddatli shartnomaga o'zgartirish. Uning fikricha, muddatli mehnat shartnomasini muddatini o'zgartirish qonunda belgilangan asoslar bilan yoki taraflar kelishuvi bilan amalga oshirilishi mumkin.

Dissertant sud amaliyoti materiallarini tahlil qilgan holda, muddatli mehnat shartnomasini bekor qilishdan oldin taraflar tomonidan ogohlantirish muddatiga rioya etilmasligining oqibati qonunchilikda aniq belgilanmaganligini aniqlagan. Bunda sud amaliyotida ikki xil yechim bo'layotganligini ta'kidlagan. Uning fikricha, muddatli mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqida xodimni o'z vaqtida ogohlantirmagan ish beruvchi ogohlantirish muddatlarini ogohlantirish muddatining davomiyligiga muvofiq keladigan pulli kompensatsiya bilan almashtirishi kerak.

## XULOSA

Tadqiqot natijasida quyidagi ilmiy-nazariy va amaliy takliflar hamda xulosalar ishlab chiqildi:

### I. Ilmiy-nazariy taklif va xulosalar:

1. Muddatli mehnat shartnomasini nazariy-huquqiy tadqiq qilishda mehnat

huquqida yuridik fakt sifatida xizmat qiladigan muddatlarning ahamiyati yuqori. Mehnat qonunchiligida “muddat” tushunchasiga ta’rif berilmagan bo’lsa ham, muddatlarning boshlanishi, o’tishi va tugashi huquqiy munosabatni vujudga keltirishi, o’zgartirishi yoki bekor qilishi mumkin. Mehnat huquqi nazariyasida “muddat” va “huquqiy muddat” tushunchalari farqlangan bo’lsa-da, nazariy ta’rifi mavjud emas. Shuning uchun “muddat” tushunchasining mualliflik ta’rifi ilgari surildi. Unga ko’ra: “Mehnat huquqida muddat – yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarda yoki ular bilan bevosita bog’liq bo’lgan ijtimoiy munosabatlarda biror bir yuridik hodisani vujudga kelishi, o’zgarishi yoki bekor bo’lishi uchun o’zining amal qilishi, o’tishi yoki tugashi bilan ta’sir ko’rsatadigan yuridik faktning bir elementi bo’lgan payt yoxud yuridik ahamiyatga ega bo’lgan huquqiy oqibatlarni vujudga keltiruvchi yuridik shart – vaqt oralig’i”.

2. Mehnat huquqi nazariyasida ilgari surilgan muddatlarni tasniflashda mehnat munosabatlarida mavjud bo’lgan barcha muddat, har qanday vaqt oralig’i qamrab olinmaganligi huquq nazariyasining muammosi ekanligini aniqlandi. Ilmiy-nazariy qarashlarni tahlil qilgan holda O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida mavjud bo’lgan muddatlarni tasniflash uchun ular quyidagicha guruhlanishi maqsadga muvofiq deb topildi: mehnat-huquqiy munosabatlar subyektlarining huquq va majburiyatlari amal qiladigan vaqt oralig’idan iborat muddatlar; shartli muddatlar; huquqiy hujjatlarning amal qilish davrining chegarasini belgilovchi muddatlar; xodimlarning ish beruvchidan huquqlarini talab etish uchun o’rnatilgan muddatlar; protsessual muddatlar va boshqalar.

3. Huquqiy normalar va huquqiy munosabatlar bilan o’zaro bog’liqlik nuqtai nazaridan nafaqat mehnat huquqi nazariyasi, balki huquqni qo’llash amaliyoti uchun ham eng mazmunli va dolzarb tasnif muddatlarni moddiy va nomoddiy turlarga ajratish hisoblanadi.

4. Mehnat shartnomasi muayyan muddatga tuzilganidagina, mehnat shartnomasida uning muddatini aniq belgilash talab etilishi mehnat qonunchiligida belgilanganligi aniqlandi. Bundan kelib chiqqan holda, mehnat shartnomasi muddatli bo’lsa, uning muddat haqidagi sharti zaruriy shart hisoblanishi, nomuayyan muddatli mehnat shartnomasida esa, uning nomuayyanligini belgilash zarur emas.

5. Muddatli mehnat shartnomalarini huquqiy tartibga solinganlik holati ilmiy tadqiq etilib, muddatli mehnat shartnomalarini tartibga soluvchi qonunchilik asoslarining rivojlanish bosqichini O’zbekiston Respublikasi mustaqillikka erishganidan so’ng uch davrga ajratish maqsadga muvofiqligi aniqlandi: 1995-yilgacha bo’lgan davr; 1995-yildan 2023-yil 30-aprelgacha bo’lgan davr (2022-yil 28-oktyabrda yangi Mehnat kodeksi qabul qilingani bilan uning kuchga kirish sanasi boshqa bo’lgan); 2023-yil 30-apreldan keyingi davr.

6. Bugungi kunda mehnat huquqi nazariyasida tan olingan quyidagi doktrinalar aniqlandi: shartnomaviy erkinlik doktrinasini, institutsionalizm doktrinasini, mehnat bozorining moslashuvchanligi (flexibility) doktrinasini, fleksiyuriti (flexicurity) doktrinasini, xodimlar huquqlarini himoya qilish doktrinasini (himoya doktrinasini). Mazkur doktrinalar, ularning asosiy mohiyati va prinsiplari tahlil qilinib, amaldagi milliy qonunchilikni takomillashtirish uchun mehnat

bozorining moslashuvchanligi (flexibility) doktrinasining ustunligi tan olgan holda, O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini tartibga solishda ilmiy-nazariy asoslarni o’zgartirish lozim.

7. Dissertatsiyada muddatli mehnat shartnomalari nostandart bandlik shakli sifatida ko’rib chiqildi. Nostandart bandlik shakllarini chegaralash va qonunda aniq tartibga solish ularni standart bandlik shakliga aylantirishiga va moslashuvchanlik (flexibility)dan institutsionalizm (markazlashtirilgan holda tartibga solish)ga o’tishiga olib keladi. Bu esa, mehnat munosabatlarini zamonaviy mehnat bozori talablariga javob bermaydigan holatga keltirib qo’yishi mumkin.

8. Muddatli mehnat shartnomasini tartibga solinganlik darajasiga qarab quyidagi modellar tadqiq qilindi: Germaniya modeli (kontinental, qattiq tartibli model), AQSH modeli (anglo-sakson, “At-will employment” modeli), Fleksiyuriti modeli (ayrim Skandinaviya mamlakatlarini qamrab olganligi uchun Skandinaviya modeli deb ham ataladi), Yaponiya modeli (segmentlangan mehnat bozori, dualizm modeli). Ushbu modellar qanday nomlanishidan qat’i nazar, ularda muddatli mehnat shartnomasiga bo’lgan munosabat o’zaro farqlangani uchun turli davlatlardagi umumiy o’xshashlikni inobatga olgan holda ajratilgan. O’zbekiston Respublikasining muddatli mehnat shartnomasini tartibga solgan milliy mehnat qonunchiligi qattiq tartibli modelga kiruvchi davlatlarga xos bo’lgan umumiy belgilarga ega ekanligi aniqlandi. Mazkur model bugungi kunda o’zini oqlamayotganligi uchun O’zbekiston mehnat shartnomalariga bo’lgan munosabatining konseptual asosini o’zgartirishi kerak. Fleksiyuriti modelining ijobiy jihatlari milliy model bilan birlashtirgan holda “uyg’unlashtirilgan o’zbek modeli”ni yaratish maqsadga muvofiq.

9. Muddatli mehnat shartnomasini tuzishning asoslarini quyidagicha tasniflash maqsadga muvofiq: ishning muddatli xususiyatiga ega ekanligidan kelib chiqib belgilangan asoslar; ish beruvchining huquqiy maqomini hisobga olgan holda belgilangan asoslar; xodimning huquqiy maqomi inobatga olingan holda belgilangan asoslar; qonunchilik hujjatlarida belgilangan boshqa asoslar.

10. Mehnat shartnomasining muddati bilan bog’liq shartini o’zgartirishning uchta ko’rinishini ajratish mumkin: nomuayyan muddatli mehnat shartnomasini muddatli shartnomaga o’zgartirish; muddatli mehnat shartnomasining muddatini uzaytirish (prolongatsiya); muddatli mehnat shartnomasini nomuayyan muddatli shartnomaga o’zgartirish (transformatsiya).

11. Muddatli mehnat shartnomasini bekor qilishning asosli ekanligi: muddatli mehnat shartnomasi tuzish asosli bo’lganligi; bekor qilish asosli ekanligi (shartnoma haqiqatdan tugaganligi yoki muddati o’tib ketmaganligi) va bekor qilish tartibiga rioya qilinganligini tekshirish natijasida aniqlanishi kerak.

## **II. Amaldagi qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan takliflar:**

12. Mehnat shartnomasini tuzilmagan deb hisoblash institutini mehnat qonunchiligiga kiritish masalasi muhim ekanligini e’tiborga olgan holda, O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 108-moddasini quyidagi mazmunda 4-qism bilan to’ldirish taklif etiladi:

“Mehnat shartnomasida belgilangan ishning boshlanish sanasida yoki mehnat shartnomasida mazkur sana belgilanmagan bo’lsa, mehnat shartnomasi kuchga

kirgan kundan keyingi ish kunida uzrli sabablar bo'lmagani holda ishga chiqmagan xodimning mehnat shartnomasi tuzilmagan hisoblanadi. Bunda ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini tuzilmagan deb topish haqida qaror qabul qilishga haqli va uning ushbu qarori buyruq bilan rasmiylashtiriladi."

13. Muddati qonunda aniq belgilangan shartnomalarning muddat chegarasini qonunda belgilanganidan ortiqroq muddatga uzaytirish imkoniyatining mavjud emasligini mehnat qonunchiligida aniq ko'rsatish kerak. Shu sababli, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 110-moddasini quyidagi mazmunda 3-qism bilan to'ldirish taklif etiladi:

"Agar ushbu Kodeks yoki boshqa qonunchilik hujjatlariga muvofiq muddatli mehnat shartnomasining eng ko'p muddati o'rnatilgan bo'lsa, shartnoma muddati mazkur muddatdan ortib ketishi mumkin emas".

14. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 111-moddasi beshinchi qismini quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etiladi:

"Muddatli shartnomani tuzish sabablari bo'lib xizmat qilgan holatlarga o'rin qolmagan taqdirda, shuningdek yuz berishi mehnat shartnomasi muddatining tugashi bilan bog'liq bo'lgan hodisaning muddati uch yildan oshgan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanadi".

15. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 111-moddasi yettinchi qismini quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etiladi:

"Agar qonunda boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lsa, muddatli mehnat shartnomasining muddati tugaganidan keyin, ushbu Kodeksning 112 yoki 113-moddasida nazarda tutilgan asoslar mavjud bo'lganda taraflar uning amal qilish muddatini ko'pi bilan ikki martagacha uzaytirishga haqli. Bunda muddatli mehnat shartnomasining jami muddati besh yildan oshmasligi kerak. Agar muddatli mehnat shartnomasining umumiy muddati u uzaytirilishidan oldin va keyin besh yildan oshgan bo'lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb topiladi, bundan yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini bajarish vaqti uchun, ishning tamomlanishi aniq sana bilan belgilanishi mumkin bo'lmagan hollarda muddatli xususiyatga ega bo'lgan, oldindan belgilangan ishlarni bajarish uchun tuzilgan mehnat shartnomalari va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollar mustasno".

16. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 112-moddasining ikkinchi qismini quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etiladi:

"Muddatli mehnat shartnomasi ushbu Kodeksga yoki boshqa qonunchilik hujjatlariga muvofiq o'zga hollarda ham tuzilishi mumkin".

17. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 113-moddasining birinchi qismi birinchi xatboshisini quyidagi tahrirda bayon etish taklif etiladi:

"kichik tadbirkorlik subyektlari bo'lgan ish beruvchilarga ishga kirayotgan shaxslar bilan;"

18. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 113-moddasining birinchi qismiga quyidagi holatlarni kiritish taklif etiladi:

"birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar bilan;  
umumiy o'rta va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlari, kasb-hunar maktablari, kasb-hunar kollejlari, texnikumlari hamda oliy ta'lim tashkilotlari bitiruvchilari

bilan, o'z mutaxassisligi bo'yicha ilk bor ishga joylashishda mustaqil ravishda ishga kirayotgan holatlarda;

yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tgan tashkilotlarga ro'yxatdan o'tganidan keyingi dastlabki uch yil mobaynida ishga kirayotgan shaxslar bilan. Ushbu qoida yuridik shaxslarni qayta tashkil etish (qo'shilish, qo'shib olish, bo'linish, ajralib chiqish, qayta tashkil etish) holatlariga tatbiq etilmaydi;

qonunchilikka muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo'lgan shaxslar bilan".

19. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 113-moddasining ikkinchi qismini quyidagi tahrirda bayon etish taklif etiladi:

"Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra muddatli mehnat shartnomasi ushbu Kodeksga yoki boshqa qonunchilik hujjatlariga, jamoa shartnomalari va jamoa kelishuvlariga muvofiq o'zga hollarda ham tuzilishi mumkin".

20. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 158-moddasining birinchi qismini quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etiladi:

"Muddatli mehnat shartnomasi uning amal qilish muddati tugashi bilan bekor qilinadi. Mehnat shartnomasini uning amal qilish muddati tugaganligi munosabati bilan bekor qilish to'g'risida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni ushbu asos bo'yicha tugatishga qaror qilgan taraf boshqa tarafni mehnat shartnomasi bekor qilinguniga qadar kamida uch kalendrar kun oldin yozma shaklda ogohlantirishi kerak, bundan ish joyi (lavozimi) saqlanayotgan xodim yo'q bo'lgan davrga tuzilgan muddatli mehnat shartnomasining amal qilish muddati tugaydigan hollar mustasno. Muddatli mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqida xodimni o'z vaqtida ogohlantirmagan ish beruvchi ogohlantirish muddatlarini ogohlantirish muddatining davomiyligiga muvofiq keladigan pulli kompensatsiya bilan almashtirishi shart".

21. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 158-moddasining uchinchi qismini quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etiladi:

"Ish joyi (lavozimi) saqlanayotgan xodimning yo'q bo'lgan vaqtiga tuzilgan mehnat shartnomasi ushbu xodim ishga qaytgan kundan e'tiboran bekor qilinadi. Bunda ishga qaytish istagida bo'lgan xodim ish beruvchini bu haqida kamida uch kun oldin ogohlantirishi kerak".

22. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 408-moddasining ikkinchi qismini quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etiladi:

"Ayolning homiladorligi davrida muddatli mehnat shartnomasining muddati tugagan taqdirda, ish beruvchi ayolning yozma arizasiga binoan va homiladorlik holatini tasdiqlovchi tibbiy ma'lumotnoma taqdim etilgan taqdirda, mehnat shartnomasining amal qilish muddatini homiladorlik tugaguniga qadar, unga homiladorlik va tug'ish ta'tili berilgan taqdirda esa bunday ta'tilning oxiriga qadar uzaytirish shart, bundan vaqtinchalik (ikki oygacha) ishlarni bajarish vaqti uchun, mavsumiy ishlarni bajarish uchun, ta'sis hujjatlariga binoan oldindan belgilangan muddatga tashkil etilgan tashkilotlarga ishga kirayotgan shaxslar bilan, mehnat organlari tomonidan vaqtinchalik xususiyatga ega bo'lgan ishlarga yoki haq to'lanadigan jamoat ishlariga yuborilgan shaxslar bilan, muqobil xizmatni o'tash

uchun yuborilgan fuqarolar bilan, O'zbekiston Respublikasiga uning hududida mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun qonuniy ravishda kirib kelgan chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar bilan tuziladigan muddatli mehnat shartnomalari mustasno. Mehnat shartnomasi homiladorlikning oxiriga qadar uzaytirilgan ayol, ish beruvchining so'roviga binoan, lekin uch oyda ko'pi bilan bir marta homiladorlik holatini tasdiqlovchi tibbiy ma'lumotnoma taqdim etishi shart. Agar bunda ayol homiladorlik tugaganidan keyin haqiqatda ishlashni davom ettirsa, ish beruvchi homiladorlikning tugaganligi faktini bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan e'tiboran bir hafta ichida mehnat shartnomasini uning muddati tugaganligi sababli bekor qilishga haqli".

### **III. Amaliy taklif va xulosalar:**

23. Vakolatli davlat organlari tomonidan muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlayotganlar soni, har yili muddatli asosda yangi ishga kirayotganlar, ishdan bo'shatilayotganlar, shartnomasi uzaytirilayotgan xodimlar soni, muddatli mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy tuzganlik uchun, ushbu shartnomani g'ayriqonuniy bekor qilganlik uchun, mazkur shartnoma bilan ishlayotgan xodimlarni mehnat qonunchiligidagi huquqlari ta'minlanmayotganligi uchun yoki ular kamsitilayotganligi uchun sudga qilinayotgan murojaatlar, tegishli davlat organlariga qilinayotgan murojaatlar bo'yicha statistik ma'lumotlarni markazlashtirilgan elektron tizimda yuritilishi taklif etiladi.

24. Elektron tartibda mehnatga layoqatsizlik varaqasi ochtirgan xodim muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlashi yoki nomuayyan muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlashini hisobini yurituvchi elektron dastur yaratish taklif etiladi. Bu orqali birinchidan, mamlakatimizda muddatli asosda ishlayotgan xodimlar soni aniq bo'ladi; ikkinchidan, muddatli mehnat shartnomasining mazkur shartnoma asosida ishlayotgan xodimlarning sog'lig'iga ta'siri baholanadi.

25. Muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan xodimlarning shartnoma muddati tugashiga bir hafta qolganida "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat majmuida ish beruvchi uchun ogohlantirish belgisini joriy etish zarur. Bunda ish beruvchi muddati tugayotgan mehnat shartnomalari haqida oldindan boxabar bo'ladi va mehnat shartnomasini bekor qilish istagida bo'lsa ogohlantirish va bekor qilish muddatlariga to'liq rioya qila oladi.

26. Public.sud.uz internet tarmog'ida e'lon qilingan sud qarorlarini klassifikatsiya qilishda "Fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar qarorlari" portalida "Muddatli mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilishga oid nizolar" ruknini shakllantirish lozim. Bu orqali mamlakatimizda muddatli mehnat shartnomalarini ish beruvchilar tomonidan qay darajada aniq va qonuniy qo'llanilayotganligi haqida ma'lumotlarga ega bo'lish va sud amaliyoti materiallarini umumlashtirish mumkin.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01. ПО ПРИСУЖДЕНИЮ  
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ  
ЮРИДИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**

**РАХИМБЕРГАНОВА БОНУ ДАВЛАТНАЗАРОВНА**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Ташкент – 2025

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан за № В2022.4.PhD/Yu879.

Диссертация доктора философии (PhD) выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-сайте Научного совета ([www.tsul.uz](http://www.tsul.uz)) и Информационно-образовательном портале «Ziynet» ([www.ziynet.uz](http://www.ziynet.uz)).

<b>Научный руководитель:</b>	<b>Исмоилов Шухратжон Абдусаминович</b> доктор юридических наук, доцент
<b>Официальные оппоненты:</b>	<b>Зиядуллаев Махмуджон Джуракулович</b> доктор юридических наук, доцент <b>Саттарова Гулноза Джуракуловна</b> кандидат юридических наук, доцент
<b>Ведущая организация:</b>	<b>Университет мировой экономики и дипломатии</b>

Защита диссертации состоится «15» марта 2025 года в 14:00 на заседании Научного совета DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 при Ташкентском государственном юридическом университете (Адрес: 100047, г. Ташкент, улица Сайилгох, 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (99871) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного юридического университета (зарегистрировано за № 1360). (Адрес: 100047, г. Ташкент, ул. Амира Темура, 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Автореферат диссертации разослан «26» февраля 2025 года (протокол реестра № 69 от «26» февраля 2025 года).



**И.Р. Рустамбеков**  
Председатель Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

**Д.Ю. Хабибуллаев**  
Ученый секретарь Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

**Б.К. Ходжаев**  
Председатель Научного семинара при Научном совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

## ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

**Актуальность и востребованность темы диссертации.** В мире признание срочного трудового договора как нестандартной формы занятости препятствует предоставлению работодателям полной свободы в применении данного вида договора. По данным Международной организации труда, уровень безработицы в мире в 2023 году составил 5,1%<sup>1</sup>. Снижению уровня безработицы на мировом рынке труда способствовало также увеличение числа работающих на основе срочного трудового договора. В 2023 году 23,1 миллиона населения Европейского Союза были заняты на временных работах, что составляет 11,6% занятого населения в возрасте 15-64 лет<sup>2</sup>. Несмотря на рост показателя занятости на основе срочного трудового договора, неснижающаяся потребность во временных работниках на рынке труда указывает на актуальность дальнейшего совершенствования правового регулирования срочного трудового договора.

В мире проводятся активные научные исследования, направленные на правовое регулирование срочных трудовых договоров. В законодательстве большинства государств определение оснований для заключения срочных трудовых договоров базируется на теории гибкости (flexibility) в правовом регулировании трудовых отношений, в то время как в скандинавских странах доктринальное преимущество имеет теория гибкой защиты (flexsecurity), сочетающая гибкость с защитой работников. Кроме того, в мировой практике можно наблюдать правовое регулирование срочных трудовых договоров на основе моделей «жесткого порядка (strict regulation)», «англосаксонская модель («at-will» employment)», «сегментированной рыночной экономики (dual)» и «Скандинавская модель благосостояния (flexsecurity)». В условиях современной глобализации производственных процессов научно-правовое значение приобретает исследование доктрин (теорий), включающих вопросы либерализации срочных трудовых договоров.

В нашей республике особое внимание уделяется вопросам расширения прав работодателей на заключение срочных трудовых договоров. Как отметил Президент Республики Узбекистан, «занятость и повышение доходов населения является приоритетным направлением государственной политики»<sup>3</sup>. Исходя из этого, сегодня важное значение приобретает внедрение современных форм занятости, в частности правовое регулирование срочных трудовых договоров. Кроме того, пунктом 28 Плана практических мер на 2024 год по направлению «Создание достойных условий для реализации потенциала каждого человека» стратегии «Узбекистан – 2030», утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан от 21 февраля 2024 года № УП-37, предусмотрено обеспечение населения доходной занятостью, совершенствование системы социального

<sup>1</sup> World Employment and Social Outlook: Trends 2024. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>.

<sup>2</sup> Temporary and permanent employment – statistics. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary\\_and\\_permanent\\_employment\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics).

<sup>3</sup> Речь Президента Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёева на совещании 10 мая 2024 года. URL: <https://president.uz/uz/lists/view/7228>.

страхования. Однако наличие в национальном законодательстве строгого государственного регулирования прав работодателей при заключении срочных трудовых договоров, возникновение противоречий между нормативно-правовыми актами в результате определения оснований заключения срочных трудовых договоров подзаконными актами, а также пробелы в отдельных нормах трудового законодательства указывают на существование проблем в данной сфере. В связи с этим возникает необходимость совершенствования законодательства и правоприменительной практики, направленных на предоставление работодателям широких возможностей при заключении срочных трудовых договоров и защиту трудовых прав работников в этом процессе, а также определение перспектив развития.

Данное диссертационное исследование в определенной степени послужит реализации задач, определенных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан (2022), Законе «О занятости населения» (2020), Указах Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду» (2017), «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы» (2022) и других нормативно-правовых актах в данной сфере.

**Связь исследования с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики.** Данная диссертация выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. «Формирование системы инновационных идей и способов их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информированного общества и демократического государства».

**Степень изученности проблемы.** Тема исследования до настоящего времени не являлась предметом специального изучения в Узбекистане, однако те или иные аспекты данной темы в настоящее время исследуются отдельными учеными-правоведами. Некоторые аспекты, связанные с правовым регулированием заключения, изменения и прекращения срочного трудового договора, были изучены правоведами А.А. Иноятовым, М.А. Усмановой, Ё. Турсуновым, М.Ю. Гасановым, Г.Д. Саттаровой, Ш.А. Исмоиловым, Д.С. Атаджановой, М.А. Рахимовым, Х.В. Бурханходжаевой, Л.У. Рахимкуловой, И.Р. Юлдашевым, Д.С. Абдуллаевой, Б.С. Авазовым. В частности, ученый-правовед М. Гасанов проанализировал теоретические и практические аспекты заключения и расторжения срочного трудового договора, а Ш. Исмоилов изучил особенности регулирования труда работников, занятых на временных работах, в рамках своих научных работ, связанных с особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников. Б. Авазов провел сравнительно-правовой анализ уровня правового регулирования срочных трудовых договоров в законодательстве Японии, Германии и Республики Узбекистан. Также срок как правовая категория был исследован

в гражданском праве Н.Ф. Имомовым, в предпринимательском праве Ф.Б. Ибратовой, в гражданском процессуальном праве Э. Эгамбердиевым.

При этом следует отметить, что научные исследования, связанные с темой исследования, были непосредственно изучены учеными стран СНГ. В частности, С.В. Уткин, Е.С. Батусова, С.В. Осипова, О.В. Кузакова, Е.В. Демидо, А.А. Ханевский, А.В. Завгородний, А.Г. Подупейко, Е.А. Михайленко, Н.Г. Александров, М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Л. Лютов, М.Ю. Пинтаева, Е.Б. Хохлов и другие изучали вопросы заключения, изменения и прекращения срочного трудового договора как объект исследования в своих научных работах.

В западных странах такие ученые, как Deborah J. Lockton, Hugh Collins, Mark Freedland, David Cabrelli (Великобритания), Tom Brown (США), Tangian Andranik (Германия), Pascal Lokiec (Франция), J. Ignacio Garcia Perez (Испания), Nicola Kountouris (Бельгия), Agata Ludera-Ruszel (Польша) научно исследовали проблемы регулирования срочного трудового договора и временных работ, считающихся формой нестандартной занятости<sup>1</sup>.

**Связь темы диссертации с планом научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация.** Тема диссертации выполнена в рамках научных проектов Ташкентского государственного юридического университета «Определение перспектив развития трудового законодательства и исследование научно-теоретических и практических проблем правового регулирования рынка труда», «Исследование вопросов имплементации в национальное законодательство результатов, полученных на основе теоретического исследования законодательной практики развитых государств и достижений международного трудового права».

**Цель исследования** состоит в комплексном изучении проблем заключения, изменения, прекращения срочных трудовых договоров, а также разработке предложений и рекомендаций, направленных на правовое регулирование отношений в данной сфере.

**Задачи исследования:**

анализ понятия срока, видов сроков, значения срока как существенного условия трудового договора;

освещение понятия срочного трудового договора, его современного значения и сущности применения на практике;

изучение этапов развития правовых основ регулирования срочного трудового договора;

сравнительно-правовое исследование действующих в зарубежных странах концепций, доктрин и передовых моделей правового регулирования срочных трудовых договоров;

анализ опыта развитых зарубежных стран и международных стандартов, связанных с правовым регулированием срочных трудовых договоров;

<sup>1</sup> Данные источники приведены в списке использованной литературы диссертации.

анализ оснований заключения срочного трудового договора и изучение проблем их классификации;

разработка рекомендаций по совершенствованию национального законодательства путем выявления пробелов в законодательстве проанализировав порядок заключения, изменения и прекращения срочных трудовых договоров в правоприменительной практике.

**Объект исследования** составляет система общественных отношений, возникающих в процессе заключения, изменения и прекращения срочных трудовых договоров в Узбекистане.

**Предмет исследования** состоит из нормативно-правовых актов, регулирующих отношения, связанные с заключением, изменением и прекращением срочных трудовых договоров, правоприменительной практики, законодательства и практики отдельных зарубежных стран, а также существующих в юридической науке концептуальных подходов, научно-теоретических взглядов и доктрин.

**Методы исследования.** В процессе проведения исследования были использованы такие методы, как сравнительно-правовое исследование, логический, исторический, комплексное исследование научных источников, конкретные социологические методы, методы проведения эмпирического исследования (проведение опросов и интервью), анализ статистических данных.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем:

обосновано, что при отсутствии обстоятельств, послуживших основаниями заключения срочного трудового договора, трудовой договор должен считаться продленным на неопределенный срок и что должно быть запрещено заключение срочных трудовых договоров с целью отказа в предоставлении работникам прав и гарантий, установленных законодательством;

обоснована необходимость расширения случаев, при которых заключается срочный трудовой договор, и случаев, когда срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон, с целью предоставления работодателям широких возможностей;

обоснована необходимость указания общей продолжительности срока трудового договора в днях, месяцах, годах, указания календарной даты начала работы по трудовому договору и календарной даты окончания срока трудового договора, определения события, с наступлением которого истекает срок трудового договора;

обосновано внедрение практики заключения годичных срочных трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом в высших учебных заведениях для отбора преподавателей, способных широко использовать современные педагогические технологии и вести научные исследования.

**Практические результаты исследования** заключаются в следующем:

разработан порядок признания незаключенным трудового договора работника, не вышедшего на работу без уважительных причин в дату начала работы, установленную в трудовом договоре, или на следующий рабочий день после вступления в силу трудового договора, если такая дата в трудовом договоре не установлена;

обосновано, что случаи, при которых может быть заключен срочный трудовой договор, могут быть установлены в любых законодательных актах;

разработан расширенный перечень случаев, при которых может быть заключен срочный трудовой договор по соглашению сторон;

разработаны правила замены срока предупреждения денежной компенсацией при прекращении трудового договора в связи с истечением его срока;

обосновано, что если законодательством установлен максимальный срок срочного трудового договора, срок договора не может превышать данный срок.

**Достоверность результатов исследования.** Результаты исследования основаны на нормах национального законодательства, опыте развитых стран, правоприменительной практике, опросах, формах экспертной оценки, результаты статистических данных обобщены и оформлены соответствующими документами, а также выводы, предложения и рекомендации прошли апробацию, их результаты опубликованы в ведущих национальных и зарубежных изданиях, полученные результаты одобрены компетентными организациями и внедрены в практику.

**Научная и практическая значимость результатов исследования.** Научная значимость результатов исследования проявляется в обогащении теории национального трудового права понятиями, связанными со сроками и их правовым регулированием, определении эволюции развития законодательства в этой сфере, анализе классификации сроков, доктрин и принципов в теории трудового права, обосновании преимущества доктрины гибкости (flexibility) рынка труда и других подходов для совершенствования действующего национального законодательства. Предложения и рекомендации могут быть учтены в дальнейшем при организации сравнительно-правовых исследований, разработке нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений, подготовке комментариев к законодательным нормам.

Практическая значимость результатов исследования определяется возможностью их использования в преподавании модулей Трудового права, Разрешения трудовых споров, Сравнительного трудового права, подготовке практических пособий для работодателей, работников и профсоюзов, разработке постановлений Пленума Верховного суда.

**Внедрение результатов исследования.** Научные результаты, полученные в ходе исследовательской работы, были использованы в следующем:

обоснованные предложения о том, что при отсутствии обстоятельств, послуживших основаниями заключения срочного трудового договора,

договор должен считаться продленным на неопределенный срок, что должно быть запрещено заключение срочных трудовых договоров с целью отказа в предоставлении работникам прав и гарантий, установленных законодательством, нашли свое отражение в статье 111 Трудового кодекса Республики Узбекистан (акт Департамента информационно-аналитического и юридического обеспечения Кабинета Министров Республики Узбекистан от 5 августа 2024 года №12-15-56). Принятие данных предложений послужило предотвращению случаев необоснованного заключения срочного трудового договора работодателями, гарантированию работникам возможности продолжения трудовых отношений при отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора, прекращению использования работодателями срочного трудового договора с целью необеспечения прав и гарантий работников в правоприменительной практике;

предложение о расширении случаев, при которых заключается срочный трудовой договор, и случаев, когда срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон, с целью предоставления работодателям широких возможностей нашло свое отражение в статьях 112 и 113 Трудового кодекса Республики Узбекистан (акт Департамента информационно-аналитического и юридического обеспечения Кабинета Министров Республики Узбекистан от 5 августа 2024 года №12-15-56). Принятие данного предложения послужило уточнению оснований заключения срочного трудового договора в трудовом законодательстве и предоставлению свободы субъектам малого предпринимательства при найме работника;

предложение об указании общей продолжительности срока трудового договора в днях, месяцах, годах, указании календарной даты начала работы по трудовому договору и календарной даты окончания срока трудового договора, определении события, с наступлением которого истекает срок трудового договора, было отражено в статье 114 Трудового кодекса Республики Узбекистан (акт Департамента информационно-аналитического и юридического обеспечения Кабинета Министров Республики Узбекистан от 5 августа 2024 года № 12-15-56). Принятие данного предложения послужило устранению проблем в правоприменительной практике в результате выделения и уточнения трех способов определения срочного трудового договора;

предложение о внедрении практики заключения годичных срочных трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом в высших учебных заведениях для отбора преподавателей, способных широко использовать современные педагогические технологии и вести научные исследования, было использовано при разработке пункта 3 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 3 декабря 2019 года №967 «О поэтапном переводе высших учебных учреждений на систему самофинансирования» (акт Секретариата по вопросам макроэкономического анализа, структурных преобразований, финансово-банковской системы, управления государственными активами, развития конкуренции, поддержки

предпринимательства и сокращения бедности Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15 февраля 2022 года №02-4-30). Принятие данного предложения послужило реализации права высших учебных заведений на заключение срочных трудовых договоров с профессорско-преподавательским составом.

**Апробация результатов исследования.** Результаты данного исследования прошли обсуждение на 8 научных конференциях, в том числе на 2 международных и 6 республиканских научно-практических конференциях.

**Опубликованность результатов исследования.** По теме диссертации опубликовано всего 15 научных работ, в том числе 7 научных статей в научных журналах (5 в республиканских и 2 в зарубежных журналах).

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 128 страниц (без списка использованной литературы и приложений).

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** диссертации освещены сведения об актуальности и необходимости темы исследования, соответствии исследования основным приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, степени изученности исследуемой проблемы, связи темы диссертации с научно-исследовательской работой высшего образовательного учреждения, где выполняется диссертация, целях и задачах, объекте и предмете, методах исследования, научной новизне и практических результатах исследования, достоверности результатов исследования, научной и практической значимости результатов исследования, их внедрении, апробации результатов исследования, опубликованности результатов, объеме и структуре диссертации.

Первая глава диссертации, именуемая *«Теоретико-правовые аспекты регулирования сроков в трудовых отношениях»*, содержит теоретический и практический анализ роли сроков в трудовых отношениях, их видов и порядка исчисления, характеристики и значения срока как условия трудового договора, развития правовых основ регулирования срочного трудового договора.

Исследователь, с целью теоретического освещения темы срочного трудового договора, двигаясь от общего к частному в научном анализе, изучил значение понятия «срок» в трудовом праве как юридического факта и выдвинул его научное определение. При этом, анализируя взгляды ученых-правоведов Ё. Турсунова, Н. Имомова, Е. Суханова, С. Уткина и других ученых на сроки в правовой сфере как юридический факт, вступая в научную дискуссию, раскрыл следующие особенности «правовых сроков»:

наличие специальных правил установления и учета правовых сроков. При этом предусматривается возможность определения юридического и

фактического начала и окончания сроков, согласно которым наличие правил переноса сроков, выпадающих на выходные дни, на следующий рабочий день, приостановления сроков, восстановления сроков, пропущенных по уважительной причине, и других правил указывает на то, что данный срок является правовым сроком;

установление специальных правил определения и исчисления сроков именно нормативно-правовыми актами. Кроме того, установление конкретных сроков или времени может быть предоставлено законодателем субъектам правоотношений или государственному органу;

нормативный характер правовых сроков. При этом, поскольку начало и окончание срока определены конкретными нормами, они могут влиять на правоотношения и действия их субъектов, вызывать правовые последствия в будущем;

обязательность соблюдения правовых сроков. Несоблюдение сроков, установленных законом или договором, может не только повлечь определенные правовые последствия, но и стать основанием для привлечения субъектов правоотношений к ответственности. Например, несоблюдение срока применения дисциплинарного взыскания может привести к применению административного наказания в отношении работодателя;

классификация правовых сроков исходя из области права, в которой они применяются, и их влияния на правоотношения. Это позволяет по-разному классифицировать сроки и определять значение их группировки в области трудового права.

Анализируя теоретические взгляды ученых (Е. Мотина, Е. Демидо, А. Перискин, В. Скобелкин, Н. Имомов, Ф. Ибратова) по классификации правовых сроков, диссертант признает сроки, установленные в трудовом договоре, как сроки, определяющие границы периода действия правовых документов. Связывает случаи, когда прекращение трудового договора связано с каким-либо условием или событием, с условными сроками в трудовом праве. Исследователем поддерживаются взгляды ученых (А. Ханевский, О. Кузакова), классифицирующих сроки в трудовом праве на материальные и нематериальные.

По мнению диссертанта, для обеспечения эффективности сроков как средства воздействия на общественные отношения, регулируемые правом, их установление должно быть направлено прежде всего на следующее:

установление сроков там, где они объективно необходимы для регулирования общественных отношений;

достижение разумной продолжительности сроков исходя из их целевого назначения;

четкое определение времени начала и окончания правовых сроков;

установление порядка исчисления правовых сроков.

Также исследователь, анализируя методы исчисления сроков, использовал мнения и суждения М. Гасанова, С. Уткина и других, вступая с ними в научную дискуссию. Диссертантом были проанализированы

проблемы, возникающие в правоприменительной практике при исчислении сроков, и выдвинуто положение о том, что, принимая правила исчисления сроков, установленные в статье 9 действующего Трудового кодекса, как общую норму, не следует исключать другие правила, установленные в этом законе, касающиеся применения (исчисления) сроков.

Диссертант признает, что указание правовых сроков в трудовом договоре в качестве существенных условий повышает их значимость, даже то, что начало трудовых отношений между работодателем и работником специально связано со сроком (дата начала работы), а также в некоторых случаях истечение срока является причиной прекращения трудовых отношений (истечение срока срочного трудового договора). При этом исследователь подчеркивает нецелесообразность продолжения трудовых отношений с работником, не вышедшим на работу без уважительных причин в дату начала работы, и предлагает внести в национальное законодательство институт «признания трудового договора незаключенным».

Научно-теоретический анализ исследователя показывает, что с установлением срока в трудовом договоре он признается существенным условием, а в договоре, заключенном на неопределенный срок, не требуется указание условия, связанного со сроком, то есть его признания заключенным на неопределенный срок, в качестве существенного условия.

Вместе с тем, исследователь, изучив исторические корни законодательных основ регулирования срочного трудового договора, дал оценку генезису его развития в процессе научной дискуссии с теоретическими взглядами ученых (Ш. Исмоилов, Е. Хохлов, Е. Батусова, Н. Вышинская, Н. Лютов, С. Осипова и другие) и проанализировал этапы развития этого законодательства после обретения независимости, разделив их на три периода: период до 1995 года; период с 1995 года до 30 апреля 2023 года (хотя новый Трудовой кодекс был принят 28 октября 2022 года, дата его вступления в силу была другой); период после 30 апреля 2023 года. Исследователь проанализировал концептуально-теоретические основы срочного трудового договора, характерные для различных периодов.

Диссертант в исследовательской работе учитывает, что отсутствие четкого определения сроков в трудовом законодательстве, несоблюдение правил заключения срочного трудового договора приводит к нарушению прав работников. В качестве причины указывает, что несоблюдение работодателем сроков при определении рабочего времени, предоставлении отпуска, заключении коллективного договора, заключении трудового договора не порождает юридических фактов, возлагающих на работников какие-либо права или обязанности. Кроме того, подчеркивает, что фактическое лишение работников гарантий, которыми они действительно обладают, возникает именно вследствие неправильного применения срока.

Вторая глава диссертации, именуемая «*Современные тенденции в отношении срочных трудовых договоров в международно-правовых документах и законодательстве зарубежных стран*», содержит анализ подходов к правовому регулированию срочного трудового договора в

международно-правовых документах по трудовому праву, научных теорий и доктрин, а также особенностей и моделей регулирования срочных трудовых договоров в развитых зарубежных странах.

Исследователем проанализированы документы по трудовому праву ООН, МОТ, СНГ, Евразийского Экономического Союза, Европейского Союза, Совета Европы и других международных организаций, изучен уровень регулирования в них срочного трудового договора. Диссертант в этом процессе провел научно-теоретический анализ доктрин договорной свободы, институционализма, гибкости рынка труда (flexibility), флексиkjюрити (flexicurity), защиты прав работников (защитная доктрина), повлиявших на определение состояния регулирования срочного трудового договора в трудовом праве на международном уровне.

При исследовании доктрин исследователь изучил научные работы Г. Саттаровой, А. Лушникова, D. Cabrelli, H. Collins, M. Freedland, D. Guest, J. Perez, H. Hannerz и других, осветил их научные взгляды. Также в диссертации проанализированы исследования основателей теории устранения дискриминации на основе срока трудового договора (Е. Батусова, Heejung Chung), которая активизировалась в последние годы и поднимается до уровня доктрины, а также диссертант вступил в научные дискуссии с ними.

Исследователь, учитывая наличие четкого поэтапного движения от стандартных трудовых отношений к нестандартным, подчеркивает, что развитие международно-правового регулирования срочных трудовых договоров находится в постоянной динамике, при этом для сохранения баланса интересов работников, работодателей и государства необходимо опираться на гибкость рынка труда.

Диссертантом проанализирован опыт более десяти передовых зарубежных стран, имеющих особую практику регулирования срочного трудового договора, и установлено, что их общие характеристики воплощены в моделях Германии (континентальная, строго регламентированная), США (англо-саксонская, «At-will employment»), Флексиkjюрити (также называется Скандинавской моделью, так как охватывает некоторые скандинавские страны), Японии (сегментированный рынок труда, дуализм).

По мнению диссертанта, анализ трудового законодательства развитых стран показывает, что их можно разделить на государства с ограниченными правами работодателей при заключении срочного трудового договора, государства, предоставляющие работодателям свободу при заключении срочного трудового договора, и государства, где заключение срочного трудового договора не ограничено, но законодательство направлено на сильную защиту прав работников, работающих на срочной основе. Исследователем выдвинуто положение о том, что поскольку Республика Узбекистан также имеет корни строго регламентированной модели, право работодателей на заключение срочного трудового договора ограничено

законом, и обосновано, что в этом вопросе необходимо поэтапно предоставлять работодателю свободу заключения договора.

Диссертант выдвинул идею о возможности создания «гармонизированной узбекской модели», объединяющей положительные аспекты проанализированных моделей. Исследователь обосновал, что из особенностей модели «flexicurity» именно обеспечение свободы работодателей в заключении гибких трудовых договоров, в частности, предоставление работодателям свободы при заключении срочных трудовых договоров с определенными категориями работников (педагоги, спортсмены, государственные гражданские служащие и другие), а также то, что данная категория работников, если они надлежащим образом выполняли трудовые обязанности в течение согласованного в договоре срока, не имели дисциплинарных взысканий, достигли высоких результатов в течение трудовой деятельности, должны иметь преимущественные права при продлении срочного трудового договора или его трансформации в трудовой договор на неопределенный срок.

Третья глава диссертации, именуемая «Проблемы заключения, изменения, прекращения срочных трудовых договоров и пути их решения», содержит исследование диссертантом вопросов оснований заключения срочного трудового договора и их практического применения, а также перспектив совершенствования установленного законодательством порядка изменения и прекращения срочного трудового договора на основе теоретического и практического анализа, судебных решений, результатов опросов и других практических материалов.

Исследователь подчеркивает, что предоставление работодателям широких прав при заключении срочного трудового договора должно обеспечивать их свободу заключения договора, и эта свобода должна включать в себя также неограниченное право на заключение срочного трудового договора. В этой связи исследователь проанализировал и вступил в научную дискуссию с мнениями М.Гасанова, В.Онищенко, Р.Хугаева.

Диссертант, анализируя разделение оснований заключения срочного трудового договора в теории трудового права на две группы: основания, обязательные для работодателя, и основания, являющиеся правом работодателя, поддерживает мнения ряда теоретиков (Е.С.Батусова, С.В. Осипова, И.А.Костян, С.В.Уткин и другие) по этому вопросу.

Диссертант основываясь на практических результатах научного исследования, выдвинул в качестве гипотезы исследования, что срочный трудовой договор считается положительно оцениваемым видом договора в условиях гибкого рынка труда, и он может создать удобства для работодателей в процессе обеспечения трудовых прав и гарантий работников.

По мнению исследователя, сравнение положения работников, использовавших и не использовавших срочные трудовые договоры в рамках существующего законодательства, показывает только отрицательную характеристику этого вида договора. Поэтому упущение заключения

срочных трудовых договоров следует рассматривать как возможность для безработных получить работу с последующим переходом к постоянной занятости.

Кроме того, анализируя материалы судебной практики, исследователь отмечает, что работодатели используют срочный трудовой договор как легкий способ увольнения работников. В качестве основной причины этого указывает на то, что в национальном трудовом законодательстве процесс расторжения трудового договора является сложным. Несмотря на это, исследователь подчеркивает, что он является сторонником предоставления работодателям широких возможностей при заключении срочного трудового договора.

Исследователь обосновал, что не любое основание в Трудовом кодексе вытекает из срочного характера работы. Также исследователем разработана следующая научно-теоретическая классификация оснований заключения срочного трудового договора, предусмотренных статьями 112 и 113 Трудового кодекса Республики Узбекистан: основания, установленные исходя из срочного характера работы; основания, установленные с учетом правового статуса работодателя; основания, установленные с учетом правового статуса работника; иные основания, установленные законодательными актами.

Диссертант признал в качестве недостатков национального законодательства отсутствие установленного минимального срока заключения срочного трудового договора и отсутствие ограниченного числа изменений срока договора. Также исследователь выделяет три вида изменения условия о сроке трудового договора: изменение трудового договора на неопределенный срок в срочный договор; продление срока срочного трудового договора (пролонгация); изменение срочного трудового договора в договор на неопределенный срок. По его мнению, изменение срока срочного трудового договора может осуществляться по основаниям, установленным законом, или по соглашению сторон.

Диссертант, проанализировав материалы судебной практики, установил, что в законодательстве четко не определены последствия несоблюдения сторонами срока предупреждения перед расторжением срочного трудового договора. При этом он отметил наличие двух различных решений в судебной практике. По его мнению, работодатель, не предупредивший своевременно работника о расторжении срочного трудового договора, должен заменить сроки предупреждения денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате исследования разработаны следующие научно-теоретические и практические предложения и выводы:

### **1. Научно-теоретические предложения и выводы:**

1. При теоретико-правовом исследовании срочного трудового договора высока значимость сроков, служащих юридическим фактом в трудовом праве. Хотя в трудовом законодательстве не дано определение понятию «срок», начало, течение и окончание сроков могут порождать, изменять или прекращать правоотношение. Хотя в теории трудового права различаются понятия «срок» и «правовой срок», их теоретическое определение отсутствует. Поэтому выдвинуто авторское определение понятия «срок». Согласно которому: «Срок в трудовом праве – это момент или правовое условие – промежуток времени, являющийся элементом юридического факта, который своим действием, течением или окончанием влияет на возникновение, изменение или прекращение какого-либо юридического события в индивидуальных трудовых отношениях или непосредственно связанных с ними общественных отношениях, либо порождающий правовые последствия, имеющие юридическое значение».

2. Установлено, что проблемой теории права является то, что в классификации сроков, выдвинутой в теории трудового права, не охвачены все сроки, любые временные промежутки, существующие в трудовых отношениях. На основе анализа научно-теоретических взглядов признано целесообразным следующее группирование сроков, существующих в Трудовом кодексе Республики Узбекистан, для их классификации: сроки, состоящие из временных промежутков действия прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений; условные сроки; сроки, определяющие границы периода действия правовых документов; сроки, установленные для требования работниками своих прав от работодателя; процессуальные сроки и другие.

3. С точки зрения взаимосвязи с правовыми нормами и правоотношениями наиболее содержательной и актуальной классификацией не только для теории трудового права, но и для правоприменительной практики является разделение сроков на материальные и нематериальные виды.

4. Установлено, что в трудовом законодательстве определено требование точного установления срока в трудовом договоре только когда трудовой договор заключается на определенный срок. Исходя из этого, если трудовой договор срочный, его условие о сроке считается существенным условием, а в трудовом договоре на неопределенный срок не требуется определять его неопределенность.

5. Научно исследовано состояние правового регулирования срочных трудовых договоров и установлена целесообразность разделения этапа развития законодательных основ, регулирующих срочные трудовые договоры, после обретения независимости Республикой Узбекистан на три периода: период до 1995 года; период с 1995 года до 30 апреля 2023 года (хотя новый Трудовой кодекс был принят 28 октября 2022 года, дата его вступления в силу была другой); период после 30 апреля 2023 года.

6. Установлено, что в настоящее время в теории трудового права признаны следующие доктрины: доктрина договорной свободы, доктрина институционализма, доктрина гибкости рынка труда (flexibility), доктрина флексикьюрити (flexicurity), доктрина защиты прав работников (защитная доктрина). Проанализированы данные доктрины, их основная сущность и принципы, и признавая превосходство доктрины гибкости рынка труда (flexibility) для совершенствования действующего национального законодательства, необходимо изменить научно-теоретические основы регулирования трудового законодательства Республики Узбекистан.

7. В диссертации срочные трудовые договоры рассмотрены как форма нестандартной занятости. Ограничение форм нестандартной занятости и их четкое регулирование в законе приводит к их превращению в стандартную форму занятости и переходу от гибкости (flexibility) к институционализму (централизованное регулирование). Это может привести трудовые отношения в состояние, не отвечающее требованиям современного рынка труда.

8. Исследованы следующие модели по уровню регулирования срочного трудового договора: модель Германии (континентальная, строго регламентированная модель), модель США (англо-саксонская, модель «At-will employment»), модель Флексикьюрити (также называется Скандинавской моделью, так как охватывает некоторые скандинавские страны), модель Японии (модель сегментированного рынка труда, дуализма). Независимо от того, как названы эти модели, они выделены с учетом общего сходства в различных государствах, поскольку в них различается отношение к срочному трудовому договору. Установлено, что национальное трудовое законодательство Республики Узбекистан, регулирующее срочный трудовой договор, имеет общие признаки, характерные для государств, входящих в строго регламентированную модель. Поскольку данная модель в настоящее время не оправдывает себя, Узбекистан должен изменить концептуальную основу своего отношения к трудовым договорам. Целесообразно создать «гармонизированную узбекскую модель», объединив положительные аспекты модели флексикьюрити с национальной моделью.

9. Целесообразно классифицировать основания заключения срочного трудового договора следующим образом: основания, установленные исходя из срочного характера работы; основания, установленные с учетом правового статуса работодателя; основания, установленные с учетом правового статуса работника; иные основания, установленные законодательными актами.

10. Можно выделить три вида изменения условия о сроке трудового договора: изменение трудового договора на неопределенный срок в срочный договор; продление срока срочного трудового договора (пролонгация); изменение срочного трудового договора в договор на неопределенный срок (трансформация).

11. Обоснованность прекращения срочного трудового договора должна определяться в результате проверки: обоснованности заключения срочного

трудового договора; обоснованности прекращения (действительного истечения договора или неистечения срока) и соблюдения порядка прекращения.

## **II. Предложения по совершенствованию действующего законодательства:**

12. Учитывая важность вопроса внедрения в трудовое законодательство института признания трудового договора незаключенным, предлагается дополнить статью 108 Трудового кодекса Республики Узбекистан частью четвертой следующего содержания:

«Трудовой договор работника, не вышедшего на работу без уважительных причин в дату начала работы, установленную в трудовом договоре, или на следующий рабочий день после вступления в силу трудового договора, если такая дата в трудовом договоре не установлена, считается незаключенным. При этом работодатель вправе принять решение о признании заключенного с работником трудового договора незаключенным, и его решение об этом оформляется приказом».

13. Необходимо четко указать в трудовом законодательстве отсутствие возможности продления срока договоров, срок которых четко определен в законе, на срок, превышающий установленный законом. В связи с этим предлагается дополнить статью 110 Трудового кодекса Республики Узбекистан частью третьей следующего содержания:

«Если в соответствии с настоящим Кодексом или иными законодательными актами установлен максимальный срок срочного трудового договора, срок договора не может превышать данный срок».

14. Предлагается изменить часть пятую статьи 111 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«В случае если отпали обстоятельства, послужившие причинами заключения срочного договора, а также если срок события, наступление которого связано с истечением срока трудового договора, превысил три года, то договор считается продленным на неопределенный срок».

15. Предлагается изменить часть седьмую статьи 111 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«По истечении срока срочного трудового договора, при наличии оснований, предусмотренных статьей 112 или 113 настоящего Кодекса, стороны вправе продлить срок его действия не более двух раз. При этом совокупный срок срочного трудового договора не может превышать пяти лет, если иное не предусмотрено законом. В случае если общий срок срочного трудового договора до и после его продления превышает пять лет, то трудовой договор признается заключенным на неопределенный срок, за исключением трудовых договоров, заключенных на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, для выполнения заранее определенных работ, имеющих срочный характер, когда окончание работы не может быть определено конкретной датой, и иных случаев, предусмотренных законом».

16. Предлагается изменить часть вторую статьи 112 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«Срочный трудовой договор заключается и в других случаях в соответствии с настоящим Кодексом или иными законодательными актами».

17. Предлагается изложить абзац первый части первой статьи 113 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектами малого предпринимательства;»

18. Предлагается включить в часть первую статьи 113 Трудового кодекса Республики Узбекистан следующие случаи:

«с лицами, впервые поступающими на работу;

с выпускниками организаций общего среднего и среднего специального образования, профессиональных школ, профессиональных колледжей, техникумов и организаций высшего образования при самостоятельном трудоустройстве впервые по своей специальности;

с лицами, поступающими на работу в организации, зарегистрированные в качестве юридического лица, в течение первых трех лет после их регистрации. Данное правило не применяется к случаям реорганизации юридических лиц (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование);

с лицами, имеющими право на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством».

19. Предлагается изложить часть вторую статьи 113 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«По соглашению между работником и работодателем срочный трудовой договор может заключаться и в иных случаях в соответствии с настоящим Кодексом или иными законодательными актами, коллективными договорами и соглашениями».

20. Предлагается изменить часть первую статьи 158 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия сторона, решившая прекратить индивидуальные трудовые отношения по данному основанию, должна предупредить другую сторону в письменной форме не менее чем за три календарных дня до прекращения трудового договора, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность). Работодатель, не предупредивший своевременно работника о прекращении срочного трудового договора, обязан заменить сроки предупреждения денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения».

21. Предлагается изменить часть третью статьи 158 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу. При этом работник, желающий выйти на работу, должен предупредить об этом работодателя не менее чем за три дня».

22. Предлагается изменить часть вторую статьи 408 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«В случае истечения срока 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 отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска, за исключением срочных трудовых договоров, заключаемых на время выполнения временных работ (до двух месяцев), для выполнения сезонных работ, с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заранее определенный срок согласно учредительным документам, с лицами, направленными органами труда на работы временного характера или на оплачиваемые общественные работы, с гражданами, направленными для прохождения альтернативной службы, с иностранными гражданами и лицами без гражданства, законно въехавшими в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности на ее территории. 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 представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право прекратить 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».

### III. Практические предложения и выводы:

23. Предлагается вести в централизованной электронной системе статистические данные уполномоченными государственными органами о количестве работающих на основе срочного трудового договора, ежегодно вновь принимаемых на работу на срочной основе, увольняемых, работников, которым продлевается договор, обращений в суд за незаконное заключение срочного трудового договора, за незаконное прекращение данного договора, за необеспечение прав работников, работающих по данному договору, в трудовом законодательстве или за их дискриминацию, обращений в соответствующие государственные органы.

24. Предлагается создать электронную программу, учитывающую, работает ли работник, открывший лист нетрудоспособности в электронном порядке, на основе срочного трудового договора или трудового договора на неопределенный срок. Через это, во-первых, будет точное количество работников, работающих на срочной основе в нашей стране; во-вторых,

оценивается влияние срочного трудового договора на здоровье работников, работающих на основе данного договора.

25. Необходимо ввести предупредительный знак для работодателя в межведомственном программно-аппаратном комплексе «Единая национальная трудовая система» за неделю до истечения срока договора работников, с которыми заключен срочный трудовой договор. При этом работодатель заранее узнает о трудовых договорах, срок которых истекает, и если желает прекратить трудовой договор, сможет полностью соблюсти сроки предупреждения и прекращения.

26. При классификации судебных решений, опубликованных в сети интернет public.sud.uz, необходимо сформировать рубрику «Споры о заключении, изменении и прекращении срочного трудового договора» на портале «Решения судов по гражданским делам». Через это можно получить информацию о том, насколько точно и законно применяются срочные трудовые договоры работодателями в нашей стране, и обобщить материалы судебной практики.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC  
DEGREES DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 AT TASHKENT STATE  
UNIVERSITY OF LAW**

**TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW**

**RAXIMBERGANOVA BONU DAVLATNAZAROVNA**

**IMPROVING THE LEGAL REGULATION OF FIXED-TERM LABOUR  
CONTRACTS**

12.00.05 – Labour law. Social security law

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

**Tashkent – 2025**

The theme of the doctoral dissertation (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Ministry of higher education, science and innovation of the Republic of Uzbekistan under No. B2022.4.PhD/Yu879.

The dissertation prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian, English (summary)) on the website of the Scientific Council ([www.tsul.uz](http://www.tsul.uz)) and Information educational portal "ZiyoNet" ([www.ziynet.uz](http://www.ziynet.uz)).

**Scientific adviser:** Ismoilov Shukhratjon Abdusaminovich  
Doctor of Sciences in Law, Associate professor

**Official Opponents:** Ziyadullayev Maxmudjon Djurakulovich  
Doctor of Sciences in Law, Associate professor

Sattarova Gulnoza Djurakulovna  
Candidate of legal sciences, Associate professor

**The leading organization:** The University of World Economy and Diplomacy

The defence of the dissertation will be held on March 15, 2025, at 14<sup>00</sup> at the Session of the Scientific Council DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 at the Tashkent State University of Law (Address: 100047, Sayilgokh street, 35. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36; Fax: (998971) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

The doctoral dissertation is available at the Information Resource Centre of the Tashkent State University of Law (registration No. 1360). (Address: 100047, Amir Temur street, 13. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36).

The abstract of the dissertation distributed on February 26, 2025.  
(Registry protocol No. 69 on February 26, 2025).



**I.R. Rustambekov**  
Chairman of the Scientific Council for  
awarding scientific degrees, Doctor of  
Science in Law, Professor

**D.Y. Khabibullaev**  
Secretary of the Scientific Council for  
awarding scientific degrees, Doctor  
of Science in Law, Professor

**B.K. Khodjaev**  
Chairman of the Scientific Seminar  
under the Scientific Council for  
awarding scientific degrees, Doctor of  
Science in Law, Professor

## INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The aim of the research is to conduct a comprehensive study of the issues related to the conclusion, changing and termination of fixed-term labour contracts and to develop proposals and recommendations for the legal regulation of these relationships.

The object of the research is the system of social relations arising in the process of conclusion, changing and termination of fixed-term labour contracts in Uzbekistan.

The subject of the research consists of normative-legal acts regulating relations related to the conclusion, changing and termination of fixed-term labour contracts, law enforcement practice, legislation and practice of individual foreign countries, as well as existing in legal science conceptual approaches, scientific-theoretical views and doctrines.

Scientific novelty of the research is as follows:

it is justified that in the absence of circumstances that served as grounds for the conclusion of a fixed-term labour contract, the labour contract should be considered extended for an indefinite period of time and that it should be prohibited to conclude fixed-term labour contracts in order to deny employees the rights and guarantees established by law;

it is justified necessity that to expand of cases in which a fixed-term labour contract is concluded, and cases when a fixed-term labour contract can be concluded by agreement of the parties, in order to provide employers with ample opportunities is justified;

it is justified necessity that to indicate the total duration of the term of the labour contract in days, months, years, to indicate the calendar date of the start of work under the labour contract and the calendar date of the end of the term of the labour contract, to determine the event upon the occurrence of which the term of the labour contract expires is justified;

it is justified necessity that the introduction of the practice of concluding one-year fixed-term labour contracts with teaching staff in higher educational institutions to select teachers who are able to widely use modern pedagogical technologies and conduct scientific research.

Implementation of the research results. The scientific results of the research work were applied as follows:

the proposals that in the absence of the circumstances that gave rise to the conclusion of a fixed-term labour contract, the contract should be considered to have been extended for an indefinite period, and that the conclusion of fixed-term labour contracts to deny workers the rights and guarantees established by law should be prohibited are reflected in article 111 of the Labour Code of the Republic of Uzbekistan (Reference of the Department of Information Analysis and Legal Support of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, on August 5, 2024, No. 12-15-56). The adoption of these proposals has served to guarantee employees the possibility of continuing their employment relationship in the absence of grounds for concluding fixed-term labour contracts, and to stop

employers using fixed-term labour contracts to deny employees rights and guarantees in law enforcement practice;

the proposal to expand of cases in which a fixed-term labour contract is concluded, and cases when a fixed-term labour contract can be concluded by agreement of the parties, in order to provide employers with broad opportunities was reflected in articles 112 and 113 of the Labour Code of the Republic of Uzbekistan (Reference of the Department of Information Analysis and Legal Support of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, on August 5, 2024, No. 12-15-56). Adoption of this proposal served to clarify the grounds for concluding a fixed-term labour contract in the labor legislation and to provide freedom to small businesses in hiring an employee;

the proposal to specify the total duration of the labour contract in days, months, and years, to specify the calendar date of commencement of work under the labour contract and the calendar date of expiration of the labour contract, and to determine the event upon which the term of the labour contract expires, is reflected in article 114 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Reference of the Department of Information, Analytical, and Legal Support Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan No. 12-15-56 dated August 5, 2024). The adoption of this proposal served to eliminate problems in law enforcement practice as a result of highlighting and clarifying three ways to define a fixed-term labour contract;

the proposal to introduce the practice of concluding one-year fixed-term labour contracts with teaching staff in higher education institutions to select teachers who are able to make extensive use of modern pedagogical technologies and conduct scientific research was used in the development of paragraph 3 of Resolution No. 967 of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated December 3, 2019 "On the phased transfer of higher education institutions to the system self-financing" (Reference of the Secretariat on Macroeconomic Analysis, Structural Transformations, Financial and Banking System, state asset management, competition development, entrepreneurship support and poverty reduction of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated February 15, 2022 No. 02-4-30). The adoption of this proposal served to implement the right of higher education institutions to conclude fixed-term labour contracts with the teaching staff.

**The structure and volume of the dissertation.** The content of the dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references and appendices. The volume of the dissertation is 128 pages (excluding the list of reference and applications).

## E'LON QILINGAN ILMIY ISHLAR RO'YXATI СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ НАУЧНЫХ РАБОТ LIST OF PUBLISHED SCIENTIFIC WORKS

### I bo'lim (I часть; I part)

1. Raximberganova B.D. Muddatli mehnat munosabatlarini shartnomaviy-huquqiy tartibga solish // Jamiyat va innovatsiyalar – Общество и инновации– Society and innovations Special Issue. 2022. – № 2. – B. 566-575 (OAK Rayosatining 2020-yil 31-dekabrda 290/10-son qarori).
2. Raximberganova B.D. Muddatli mehnat shartnomasini tuzishda xodimlar huquqlarini himoya qilish masalalari // O'zbekiston Milliy axborot agentligi – O'ZA Ilm-fan bo'limi (elektron jurnal). 2022 (fevral). – B. 40-52 (OAK Rayosatining 2019-yil 28-martda 263/7.1-son qarori).
3. Raximberganova B.D. Mehnat shartnomasining muddatini o'zgartirishning zamonaviy qoidalari // O'zbekiston Milliy axborot agentligi – O'ZA Ilm-fan bo'limi (elektron jurnal). 2023 (dekabr). – B. 95-100 (OAK Rayosatining 2019-yil 28-martda 263/7.1-son qarori).
4. Raximberganova B.D. Vaqtinchalik ishlarni huquqiy tartibga solish: qiyosiy-huquqiy tahlil // Yurist axborotnomasi. 2023. – № 6. 3-jild. – B. 68-75 (OAK Rayosatining 2020-yil 30-iyulda 285/8.2-son qarori).
5. Raximberganova B.D. Muddatli mehnat shartnomasi bandlikning notipik shakli sifatida // Yurist axborotnomasi. 2024. – № 4. 4-jild. – B. 8-15 (OAK Rayosatining 2020-yil 30-iyulda 285/8.2-son qarori).
6. Rakhimberganova B.D. The Procedure for terminating a fixed-term Labor contract in the Labor legislation of the Republic of Uzbekistan // The American Journal of Political Science Law and Criminology. Volume -5. Issue 12. 2023.– P. 6–10 (SJIF IMPACT FACTOR 2023: 7.304.).
7. Rakhimberganova B.D. Conclusion of Fixed-term employment contract: Right or Obligation? // The American Journal of Political Science Law and Criminology (ISSN-2693-0803). Volume -6. Issue 8. 2024. – P. 11–17 (SJIF IMPACT FACTOR 2023: 7.304.).

### II bo'lim (II часть; II part)

8. Raximberganova B.D. Mehnat huquqida muddatlarni qonuniy tartibga solishning ahamiyati. // "O'zbekistonda milliy tadqiqotlar: Davriy anjumanlar" mavzusidagi Respublika 38-ko'p tarmoqli ilmiy masofaviy onlayn konferensiya materiallari to'plami, 31-mart, 2022-yil. - Toshkent: "Tadqiqot", 2022. – B. 16-19.
9. Raximberganova B.D. Muddatli mehnat shartnomasini bekor qilish: tartib va qoidalar. // "Fan va ilmiy salohiyat – jamiyatning barqaror innovatsion rivojlanish asosi" mavzusidagi Respublika ilmiy konferensiyasi elektron materiallari to'plami, 15-may, 2022-yil. – B. 130-134.
10. Raximberganova B.D. Muddat - mehnat shartnomasining zaruriy sharti sifatida. // "O'zbekistonda ilmiy tadqiqotlar: Davriy anjumanlar" mavzusidagi respublika 43-ko'p tarmoqli ilmiy masofaviy onlayn konferensiya

materiallari to'plami, 31-avgust 2022-yil. - Toshkent: "Tadqiqot", 2022. – B. 28-31.

11. Raximberganova B.D. Muddatli mehnat shartnomasini tuzishning yangi tendensiyalari // Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishda yangi tendensiyalar: milliy va xorijiy tajriba. Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to'plami. – T.:TDYUIF, 2022. – B.: 78-83.

12. Raximberganova B.D. Yangi Mehnat kodeksida muddatli mehnat shartnomasini tuzish tartibi. // "Yangi O'zbekiston: Innovatsiya, fan va ta'lim" mavzusidagi respublika 57-ko'p tarmoqli ilmiy masofaviy onlayn konferensiya materiallari to'plami, 31-oktyabr 2023-yil. - Toshkent: "Tadqiqot", 2023. – B. 15-18.

13. Raximberganova B.D. Muddatli mehnat shartnomasining globallashuv sharoitidagi ahamiyati // O'zbekistonda mehnat huquqini rivojlantirishning dolzarb masalalari. Xalqaro ilmiy konferensiya materiallari to'plami. – T.: TDYU, 2023. – B. 140-144.

14. Raximberganova B.D. New models of regulation for fixed-term labor contracts. "Academic research in modern science", International scientific-online conference, USA. 3(48), 2024. – P. 89-91. DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14331244>.

15. Рахимбергано́ва, Б. (2025). Реформа срочных трудовых договоров в Узбекистане. «Международная конференция академических наук». Международная научно-онлайн конференция, Россия. Т. 4, Выпуск 1, 2025. сс. 91–93). DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14738236>.

Avtoreferat "TDYU Yuridik fanlar Axborotnomasi" jurnali tahririyatida tahrirdan o'tkazilib, o'zbek, ingliz va rus tillaridagi matnlar o'zaro muvofiqlashtirildi.

Bosishga ruxsat etildi: 24.02.2025

Bichimi: 60x84 <sup>1/16</sup> "Times New Roman"  
garniturada raqamli bosma usulda bosildi.

Shartli bosma tabog'i 4. Adadi: 100. Buyurtma: № 18

100060, Toshkent, Ya. G'ulomov ko'chasi, 74.

Tel.: +998 90 9722279, [www.tiraj.uz](http://www.tiraj.uz)

"TOP IMAGE MEDIA"  
bosmaxonasida chop etildi.