

**MEHNATNI MUHOFAZA QILISH SOHASIDAGI JINOYATLARNI
KVALIFIKATSIYA QILISHDA XORIJIY YONDASHUVLAR VA
ULARNING MILLIY QONUNCHILIK UCHUN AHAMIYATI**

Qo'chqarov Jaloliddin Nurilla o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti doktoranti

E-mail: jaloliddinkuchkarov97@gmail.com

***Annotatsiya:** mehnatni muhofaza qilish va ish joylarida texnika xavfsizligini ta'minlash masalalari bugungi kunda har qanday zamonaviy davlatning ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy siyosatida eng muhim, strategik hamda dolzarb yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Mazkur keng qamrovli ilmiy-tadqiqot hisoboti va konferensiya tezisi mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish bilan bog'liq jinoyatlarni jinoyat huquqi normalari asosida kvalifikatsiya qilishning o'ziga xos murakkab xususiyatlarini teran ochib berishga qaratilgan. Tadqiqot doirasida ushbu sohadagi xorijiy davlatlar, xususan, Buyuk Britaniya, Amerika Qo'shma Shtatlari (AQSh), Yevropa Ittifoqi mamlakatlari hamda Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi (MDH) davlatlari qonunchiligi va huquqni qo'llash amaliyoti chuqur qiyosiy-huquqiy tahlil qilingan. Tadqiqot davomida jinoyat huquqida yuridik shaxslarning jinoiy javobgarligi (korporativ qotillik doktrinasi), menejmentdagi jiddiy xatolar va ularning huquqiy oqibatlari uchun sanksiyalarni qat'iylashtirish kabi ilg'or xalqaro institutlarning huquqiy tabiati va mohiyati ilmiy asosda tahlil qilingan. Tadqiqot natijalariga ko'ra, O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 257-moddasi ("Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish") dispozitsiyasi va sanksiyalarini xorijiy ilg'or yondashuvlar asosida takomillashtirish, mamlakatimiz huquq tizimiga yuridik shaxslarni jinoiy*

javobgarlikka tortish institutini joriy etish, shuningdek, huquqbuzarliklarni ma'muriy hamda jinoiy yurisdiksiyalar o'rtasidagi chegaralarini aniq belgilash bo'yicha ilmiy-nazariy jihatdan asoslangan taklif va amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

***Kalit so'zlar:** mehnatni muhofaza qilish, jinoiy javobgarlik, yuridik shaxslar javobgarligi, xorijiy tajriba, jinoyat kvalifikatsiyasi, korporativ qotillik, xavfsizlik qoidalari, jinoyat tarkibi, ijtimoiy himoya, O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksi, huquqiy islohotlar.*

Kirish

Jahon iqtisodiyotining globallashuvi, sanoatlashuvning jadal rivojlanishi, ishlab chiqarish texnologiyalarining misli ko'rilmagan darajada murakkablashuvi hamda raqamli iqtisodiyotga o'tish davrida xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish eng muhim vazifalardan biriga aylandi. Ishlab chiqarish jarayonida xodimlarning hayoti, sog'lig'i hamda jismoniy daxlsizligini ta'minlash nafaqat milliy, balki global miqyosdagi dolzarb masalalardan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT - ILO) ma'lumotlariga ko'ra, butun dunyoda har yili millionlab xodimlar ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari qurboni bo'ladilar, shuningdek, mehnatga layoqatli aholining qariyb 30 foizidan kamrog'igina mehnat jarohatlari uchun tegishli kompensatsiya olish imkoniyatiga ega. Bu kabi noxush statistik ko'rsatkichlar dunyo mamlakatlarini o'zlarining mehnat xavfsizligi tizimlarini tubdan qayta ko'rib chiqishga, qoidabuzarliklarga nisbatan javobgarlik choralarini, jumladan jinoiy javobgarlikni kuchaytirishga va

profilaktika mex centralized mechanism ilg'or xalqaro standartlarga moslashtirishga majbur qilmoqda.

O'zbekiston Respublikasida inson qadri, uning hayoti, erkinligi, sha'ni va qadr-qimmati oliy qadriyat hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida (42-46-moddalar) har bir shaxsning munosib, xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarida ishlash huquqi qat'iy kafolatlangan. Mazkur konstitutsiyaviy qoidalar O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida (6, 12, 22, 353-moddalar), "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunida va sohani tartibga soluvchi boshqa ko'plab me'yoriy-huquqiy hujjatlarda o'zining batafsil ifodasini topgan. Qonunchilikka asosan, ish beruvchilar zimmasiga mehnatni muhofaza qilish tadbirlarini moliyalashtirish, xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish va xodimlarni shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlash bo'yicha qat'iy majburiyatlar yuklatilgan. Mehnat shartnomasi shartlari xodimning huquqiy holatini qonunchilikda belgilanganidan yomonlashtirishi taqiqlanadi.

Shunga qaramay, amaliyotda iqtisodiy manfaatdorlik, huquqiy nigilizm, xavfsizlik qoidalariga loqaydlik bilan qarash, ish beruvchilarning moliyaviy xarajatlarni qisqartirish maqsadida mehnat muhofazasi tadbirlarini yetarli darajada moliyalashtirmasligi oqibatida insonlarning og'ir tan jarohati olishi yoki fojiali halok bo'lishi bilan bog'liq jinoyatlar uchrab turibdi. Misol uchun, respublikamiz hududlarida yuz bergan baxtsiz hodisalar, jumladan, qurilish obyektlarida balandlikdan qulash, hayvonot bog'larida xavfsizlik qoidalariga rioya qilmaslik oqibatida xodimlarning yirtqich hayvonlar hujumiga uchrashi kabi holatlar yuzasidan Jinoyat kodeksining 257-moddasi bilan jinoyat ishlari qo'zg'atilganligi jamoatchilik e'tiborini tortgan. Bunday o'ta og'ir ijtimoiy salbiy oqibatlarining

oldini olishda va qonun ustuvorligini ta'minlashda jinoyat huquqining ahamiyati va o'rni beqiyosdir.

Biroq sud-tergov amaliyotida ushbu toifadagi jinoyatlarni aniqlash, sodir etilgan qilmishni to'g'ri kvalifikatsiya qilish, huquqbuzarlik va kelib chiqqan oqibat o'rtasidagi sababiy bog'lanishni isbotlash hamda aybdor shaxslar doirasini aniq chegaralashda bir qator nazariy va amaliy murakkabliklar yuzaga kelmoqda. Jinoyat ob'yektiv tomonining o'ziga xos xususiyatlari, ko'p hollarda jinoyat zanjirida ishtirok etuvchilarning ko'pligi (ish beruvchi, xavfsizlik muhandisi, usta, xodimning o'zi) aybni individuallashtirish jarayonini qiyinlashtiradi.

Shu nuqtai nazardan, xorijiy davlatlar, xususan, Buyuk Britaniya, AQSh, Yevropa Ittifoqi va MDH mintaqasi mamlakatlarining ilg'or tajribasini o'rganish alohida ilmiy-amaliy qimmatga ega. Ushbu davlatlar mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzganlik uchun an'anaviy yondashuvlardan voz kechib, yuridik shaxslarni (korporatsiyalarni) jinoiy javobgarlikka tortish, menejment darajasidagi xatolarni qattiq jazolash, ulkan miqdordagi moliyaviy jarimalar qo'llash hamda maxsus "korporativ qotillik" institutlari orqali jinoiy ta'sir ko'rsatishning o'ziga xos va juda samarali mexanizmlarini yaratganlar.

Mazkur hisobotning bosh maqsadi — jinoyat huquqi sohasidagi yetakchi olimlarning fikrlari hamda ilmiy muhokamalarini mujassamlashtirgan holda, mehnatni muhofaza qilish jinoyatlarini kvalifikatsiya qilishda xorijiy qonunchilik va huquqni qo'llash amaliyotini chuqur qiyosiy tahlil qilish, mavjud muammolarni aniqlash hamda milliy jinoyat qonunchiligimizni ilg'or xalqaro standartlar asosida takomillashtirish yuzasidan konseptual, amaliy va qonun ijodkorligi sohasiga oid takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Mehnatni muhofaza qilishga oid jinoyatlarning yuridik tabiati: Jinoyat tarkibi va kvalifikatsiya muammolari

Jinoyat huquqi nazariyasida mehnatni muhofaza qilish sohasidagi jinoyatlarning yuridik tabiatini tushunish uchun jinoyat tarkibi (corpus delicti) elementlarini to'g'ri tahlil qilish talab etiladi. Har qanday qilmishni jinoyat deb e'tirof etish va jinoiy javobgarlikka tortishning yagona huquqiy asosi uning tarkibida to'rt elementning — jinoyat ob'yekti, ob'yektiv tomoni, sub'yekti va sub'yektiv tomonining mavjudligidir. Tadqiqotchilar N.Q. Usmonov va S.S. Xudoyberganovlarning ta'kidlashicha, mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish jamiyat va davlat iqtisodiyoti uchun ham og'ir oqibatlarni, ham inson resurslarini yo'qotish xavfini tug'diruvchi murakkab qilmishdir. Sud-tergov idoralari qilmishni kvalifikatsiya qilishda jinoyat tarkibidagi har bir elementni batafsil e'tiborga olishlari lozim, shundagina qilmish to'g'ri baholanib, muqarrar javobgarlik ta'minlanadi.

Jinoyat obyekti va uning ijtimoiy mohiyati

O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining (JK) 257-moddasida nazarda tutilgan ("Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish") jinoyatning asosiy ob'yekti — bu insonning hayoti va sog'lig'i, shuningdek, shaxsning xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarida ishlash bo'yicha huquqlarini ta'minlovchi, davlat tomonidan kafolatlangan ijtimoiy munosabatlardir. Shaxsning hayoti va sog'lig'i mehnat faoliyati bilan shug'ullanish davrida alohida xavf ostida bo'lishi mumkin. Sanoat inshootlari, qurilish maydonlari, zaharli moddalar bilan ishlash muhiti shunday potensial xavf (risk) hududlariki, bu yerda huquqiy tartibga solish funksiyasi maksimal darajada qat'iy bo'lishi kerak. Qonunchilik mulk shaklidan

(davlat, xususiy, aksiyadorlik) qat'i nazar barcha ishlovchilarga teng xavfsizlik kafolatlarini beradi. Ushbu ob'yektga qilingan tajovuz nafaqat bitta shaxsning huquqini, balki jamiyatdagi ijtimoiy adolat tamoyillarini ham jiddiy buzadi.

Obyektiv tomon: Blanket dispozitsiya va sababiy bog'lanish zanjiri

Ushbu toifa jinoyatlarning ob'yektiv tomonini tahlil qilish va kvalifikatsiya jarayoni tergovchilar hamda sudyalalar uchun eng murakkab bosqich hisoblanadi. Jinoyat ob'yektiv tomondan mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi, ishlab chiqarish sanitariyasi yoki boshqa maxsus qoidalarni qasddan yoki ehtiyotsizlik orqali buzishda (harakat yoki harakatsizlikda) ifodalanadi.

Jinoyat kodeksining 257-moddasi dispozitsiyasi blanket xususiyatga ega. Ya'ni, Jinoyat kodeksining o'zida qanday xavfsizlik qoidalari mavjudligi sanab o'tilmaydi. Jinoyatni to'g'ri kvalifikatsiya qilish uchun huquqni qo'llovchi (tergovchi, prokuror, sudya) har bir muayyan ishda jinoyat sodir etilgan korxonada amalda bo'lgan idoraviy, tarmoq yoki umumdavlat mehnat xavfsizligi qoidasining aynan qaysi bandi buzilganligini normativ-huquqiy hujjatlarga havola qilgan holda aniq ko'rsatib o'tishi shart. Masalan, ish beruvchi Mehnat kodeksining 353-moddasiga zid ravishda mehnatni muhofaza qilishga doir tadbirlar uchun zarur mablag'lar ajratmagan bo'lsa yoki xodimlarni himoya kiyimlari bilan ta'minlamagan bo'lsa, bu ob'yektiv tomonning harakatsizlik bilan sodir etilgan ko'rinishi hisoblanadi.

Ob'yektiv tomonni isbotlashdagi eng og'ir vazifa — bu sababiy bog'lanishni (causality) aniqlashdir. Baxtsiz hodisa oqibatida odam o'lishi yoki og'ir tan jarohati olinishi aynan xavfsizlik qoidalarining buzilishidan kelib chiqqan bevosita natija bo'lishi kerak. Amaliyotda ko'pincha “aralash ayb” tushunchasi paydo

bo'ladi: qoidabuzarlik ham ish beruvchining harakatsizligi (masalan, yo'riqnoma bilan tanishtirmaslik, texnikani vaqtida ta'mirlamaslik) va ham jabrlanuvchining (xodimning) o'z o'zboshimchaligi, mast holatda bo'lishi yoki ehtiyotsizligi natijasida sodir bo'lishi mumkin. Bunday ko'p omilli hodisalarda jinoiy javobgarlikni to'g'ri aniqlash murakkab muhandislik-texnik ekspertizalarini hamda hodisa joyini sinchkovlik bilan kriminalistik ko'zdan kechirishni talab qiladi. Agar xodimning o'limiga ish beruvchining qoidabuzarligi emas, balki faqat xodimning o'ta qo'pol ehtiyotsizligi sabab bo'lganligi tasdiqlansa, rahbariyatning xatti-harakatlarida jinoyat tarkibi mavjud emas deb topilishi mumkin.

Jinoyat sub'yekti va maxsus mas'uliyat muammosi

Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish jinoyatining sub'yekti oddiy sub'yekt emas, balki maxsus sub'yektdir. Milliy qonunchiligimizga muvofiq, xavfsizlik qoidalariga rioya etilishini ta'minlash bo'yicha huquqiy va xizmat majburiyati yuklatilgan mansabdor shaxslar, muhandis-texnik xodimlar, korxonalar, muassasa va tashkilot rahbarlari, shuningdek, maxsus yo'riqnomalar yoki buyruqlar asosida xavfsizlik uchun mas'ul etib tayinlangan shaxslar ushbu jinoyat sub'yekti bo'lishi mumkin.

Jinoyat huquqi darsliklarida keltirilgan klassik misollardan birida ko'rsatilishicha, qoidaga ko'ra, sex ustasi (masalan, Teshayev) texnika xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilishga bevosita mas'ul bo'la turib, ushbu qoidalarni buzib, xodimga (Boltayevga) tan jarohati yetkazilishiga sababchi bo'lsa, u O'zbekiston Respublikasi JK 257-moddasi bilan jinoiy javobgarlikka tortiladi. Muammo shundaki, yirik ishlab chiqarish obyektlarida vakolatlar shunchalik ko'p tarmoqlarga bo'linib ketadiki, ba'zan "haqiqiy mas'ulni" topish huquqiy

bo'shliqlarga olib keladi. Qog'ozda bir inson mas'ul bo'lsa-da, amalda u qaror qabul qilish (masalan, mablag' ajratish) vakolatiga ega bo'lmaydi. Bu esa huquqiy javobgarlikning adolatliligi prinsipini shubha ostiga qo'yadi.

Subyektiv tomon: Jinoiy o'ziga ishonish va jinoiy be'parvolik

Jinoyatning sub'yektiv tomoni aybdorning qilmishga va kelib chiqqan oqibatga nisbatan bo'lgan ruhiy munosabatini ifodalaydi. Milliy jinoyat huquqiy nazariyasida ushbu toifa jinoyatlar qoidabuzarlikning o'ziga nisbatan qasddan yoki ehtiyotsizlikdan sodir etilishi mumkin bo'lsa-da, moddiy oqibatga (odam o'lishi yoki og'ir shikastlanish) nisbatan faqat ehtiyotsizlik shaklida sodir etiladi.

Ehtiyotsizlikning ikki turi farqlanadi:

Jinoiy o'ziga ishonish: Shaxs qoidalarni buzayotganini va bu xavfli ekanligini anglaydi, qandaydir noxush oqibatlar kelib chiqishini oldindan ko'ra biladi, ammo asossiz ravishda o'z tajribasiga, omadga yoki boshqa omillarga suyanib, bu oqibatlarning oldini olaman deb o'ylaydi.

Jinoiy be'parvolik: Shaxs o'z xatti-harakatlarining xavfliligini anglamaydi, oqibatlarni ko'ra bilmaydi, vaholanki, egallab turgan lavozimiga va maxsus qoidalarga asosan u buni ko'rishi va bilishi shart va mumkin edi.

Agar shaxs xavfsizlik qoidalarini e'tiborsiz qoldirish orqali kimgadir zarar yetkazishni yoki odam o'limini qasddan xohlagan bo'lsa, bu qilmish Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish (257-modda) emas, balki shaxsning hayoti va sog'lig'iga qarshi qaratilgan qasddan sodir etilgan og'ir jinoyat (odam o'ldirish, qasddan badanga og'ir shikast yetkazish) sifatida malakalanadi. Xorijiy davlatlar amaliyotida, ayniqsa AQSh jinoyat huquqida bu chegaralar "willful violation"



(qasddan, bilaturib sodir etilgan huquqbuzarlik) doktrinasi orqali ancha qat'iy ajratiladi va maxsus jazolanadi.

Mehnat xavfsizligi jinoyatlarini kvalifikatsiya qilish yuzasidan ilmiy muhokamalar va olimlar fikrlari

Mehnat sohasidagi jinoyatlarning ijtimoiy xavfliligi yuzasidan jahon olimlari va kriminologlari o'rtasida uzoq yillardan beri qizg'in ilmiy-nazariy munozaralar olib borilmoqda. Asosiy ilmiy tortishuvlar jinoiy sub'yektning chegaralari, yuridik shaxslarning jinoyat ob'yekti sifatidagi o'rni hamda javobgarlikning adekvatligi ustida aylanadi.

Mashhur italiyalik jinoyat huquqi professori va AQShning Berkli (Berkeley) universiteti tadqiqotchisi S. DeMaglie o'zining korporativ jinoiy javobgarlik modellariga bag'ishlangan asarida zamonaviy yirik korporatsiyalarda jinoyat oqibatlariga nisbatan yagona aybdor jismoniy shaxsni topish g'oyat mushkul ekanligini ta'kidlaydi. Olimning fikricha, murakkab korporativ boshqaruv tuzilmalari, ko'p pog'onali ierarxiya va qaror qabul qilish zanjirining uzviyligi sharoitida, baxtsiz hodisa uchinchi darajali oddiy muhandisning emas, balki byudjetni taqsimlovchi yuqori rahbariyatning (Board of Directors) xavfsizlikni inobatga olmagan strategiyasining bevosita mahsuli bo'ladi. DeMaglie'ning xulosasiga ko'ra, korporatsiya iqtisodiy foydani ta'mirlash ishlarini tejash hisobiga olar ekan, jinoiy-huquqiy sanksiyalarning barcha yuki ham ayni shu korporatsiyaning byudjetiga yo'naltirilishi — “yuridik shaxs jinoiy javobgarligi” (corporate criminal liability) ijtimoiy adolatning oliy nuqtasidir.

AQShlik akademiklar Rena Steinzor va Katherine Tracy o'zlarining ilmiy maqolalarida Amerika mehnat xavfsizligi bo'yicha federal organlar (OSHA)



faoliyatidagi jinoiy sanksiyalar samaradorligini keskin tanqid qiladilar. Ular ta'kidlashicha: "Kamdan-kam istisnolarni hisobga olmaganda, politsiya va prokurorlar ish joyidagi o'lim va jarohatlarni ko'pincha oldini olish imkonsiz bo'lgan "baxtsiz hodisalar" (accidents) sifatida baholashga moyildirlar". Olimlar keltirgan statistikaga ko'ra, o'z vaqtida Minglab ishchilar o'limi yuz bersa-da, atigi 150 ga yaqin holat bo'yicha jinoiy ish qo'zg'atish uchun hujjatlar Adliya departamentiga kiritilgan va juda oz qismigina real qamoq jazosi bilan yakunlangan. Bu amaliyot kompaniya rahbarlariga OSHA tomonidan qo'llanadigan fuqarolik jarimalarini shunchaki "biznes xarajatlarining bir qismi" (cost of doing business) sifatida qabul qilishdek huquqiy nigilizmni shakllantirgan. Demak, olimlar qattiqroq jinoiy chora-tadbirlar tarafdoridir.

Shuningdek, N. Usmonov va S. Xudoyberganov kabi o'zbekistonlik mutaxassislar ham o'z maqolalarida mehnatni muhofaza qilish jinoyatlarini tergov qilish jarayonining huquqiy asoslari va dolzarb masalalari yuzasidan o'z pozitsiyalarini bildirganlar. Ularning fikricha, O'zbekistonda baxtsiz hodisalarning sababiy bog'lanishini to'g'ri isbotlashda tergov jarayonida ekspertiza metodlarini kengaytirish hamda raqamlashtirish yutuqlaridan, shu jumladan innovatsion nazorat vositalaridan foydalanish lozim.

Tadqiqotchi N. Usmonov ta'kidlaganidek, xorijiy davlatlar jinoyat qonunchiligida jinoyat tarkibidagi elementlarni aniqlash ancha moslashuvchan. Shuning uchun milliy darajada O'zbekiston huquqni qo'llash amaliyoti ushbu global olimlarning nazariyalari asosida takomillashuvi obyektiv ehtiyoj hisoblanadi.

Mehnat muhofazasi jinoyatlarini kvalifikatsiya qilishda xorijiy tajribaning qiyosiy tahlili

Dunyoning turli huquqiy tizimlari xodimlarning sog'lig'i va hayotini saqlashga doir jinoiy ta'qiblarni farqli modellar asosida olib boradi. Quyida Anglosakson (Buyuk Britaniya, AQSh), Yevropa va Osiyo mamlakatlari, shuningdek MDH davlatlarining jinoyat huquqi normalari chuqur tahlil qilinadi.

Buyuk Britaniya tajribasi: "Korporativ qotillik" instituti va ilg'or profilaktika doktrinasi

Buyuk Britaniyaning mehnat xavfsizligi va jinoyat huquqi tarixi butun dunyodagi huquqiy tizimlarga, shu jumladan Avstraliya kabi davlatlarga (The British Factories Act 1876 asosida) ulkan ta'sir ko'rsatgan. Zamonaviy qonunchilikning poydevori 1974-yilda qabul qilingan "Sog'liq va xavfsizlik to'g'risida"gi qonun (Health and Safety at Work etc. Act 1974) bilan belgilangan bo'lib, u Robens qo'mitasining (Robens Report 1972) mashhur hisobotiga tayangan edi. Dastlabki yillarda bu qonun asosan ko'ndirish va ma'muriy profilaktikaga asoslangan yondashuv orqali katta muvaffaqiyatlarga erishdi.

Biroq, zamonaviy ulkan korporatsiyalarda baxtsiz hodisalar oqibatida ko'plab insonlar qurbon bo'lganda huquqiy kolliziyalar (qarama-qarshiliklar) kelib chiqdi. Avvalgi qonunchilik (Identifikatsiya prinsipi — "directing mind and will") bo'yicha kompaniyani jinoiy javobgarlikka tortish uchun barcha ayb alomatlarini (mens rea) o'zida ifoda etuvchi yagona katta rahbarning (masalan, Bosh direktor) aybini isbotlash talab etilar edi. Katta kompaniyalarda qarorlar jamoaviy qabul qilingani bois, bu tamoyil deyarli ishlamadi va kompaniyalar javobgarlikdan qutulib qolaverdi.

Ushbu ijtimoiy adolatsizlikni bartaraf etish maqsadida Buyuk Britaniya parlamenti 2007-yilda olamshumul tarixiy ahamiyatga ega qonun — “Korporativ qotillik va korporativ odam o‘ldirish to‘g‘risida”gi qonun (Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 - CMCHA)ni qabul qildi (qonun 2008-yil 6-apreldan kuchga kirdi). Bu jinoyat huquqidagi paradigmal inqilob edi.

Jinoyatning mohiyati (The Offence): CMCHA qonuniga ko‘ra, endilikda korporatsiyaning o‘zini qotil sifatida sudlash mumkin. Tashkilot quyidagi elementlar isbotlansa aybdor deb topiladi:

Tashkiliy boshqaruvdagi xatolik: Tashkilot o‘z faoliyatini boshqarish yoki tashkil etish uslubi orqali shaxsning o‘limiga sabab bo‘lsa (Causes a person's death).

Qo‘pol buzilish (Gross breach): Tashkilot marhum oldidagi tegishli ehtiyotkorlik majburiyatini (duty of care) qonunbuzarlik darajasida “qo‘pol ravishda buzgan” bo‘lishi kerak. Ya‘ni, tashkilotning qilmishi undan kutish mumkin bo‘lgan oqilona standartlardan juda uzoqqa (falls far below) tushib ketgan bo‘lishi shart.

Yuqori rahbariyatning o‘rni (Senior Management): Ushbu buzilish asosan kompaniyaning muhim faoliyatini boshqaruvchi yuqori bo‘g‘in rahbarlarining tizimli xatolari hissasiga to‘g‘ri kelishi lozim.

Sanksiyalar va jazo turlari: Buyuk Britaniya sudlari “korporativ qotil” deb e‘lon qilingan tashkilotlarga nisbatan favqulodda qat‘iy jazo choralari qo‘llaydi:

Cheklanmagan jarimalar (Unlimited fine): Jinoiy jarimaning yuqori chegarasi yo‘q. U korxonaga aylanasiga (ayniqsa 50 million funtdan oshuvchi yirik korporatsiyalar uchun) qarab foiz hisobida belgilanadi. 2016-yildagi sud amaliyoti

yo'riqnomasiga ko'ra, o'lim holatlari uchun jarimalar minimum 300 000 funt sterlingdan boshlanadi.

Tuzatish buyrug'i (Remedial order): Tashkilotga mehnat xavfsizligi tizimidagi barcha kamchiliklarni sud belgilagan ma'lum bir qisqa muddatda o'z mablag'lari hisobidan bartaraf etish huquqiy majburiyati yuklanadi.

Ommaviy e'lon qilish buyrug'i (Publicity order): Kriminologlar tomonidan "eng dahshatli jazo" deya baholangan bu chora tashkilotni reputatsion vayron bo'lishiga olib keladi. Sud aybdor kompaniyani o'zining "korporativ qotil" ekanligini, fojia tafsilotlarini va qo'llanilgan jarimalarni yirik ommaviy axborot vositalarida (milliy gazeta, televideniye) yoki aksiyadorlar uchun moliyaviy hisobotlarida to'liq o'z xarajatlari evaziga e'lon qilishga majbur qiladi. Obro'ning to'kilishi kompaniyalar uchun millionlab dollar jarimadan ham kattaroq zarardir.

Bir vaqtning o'zida ham tashkilot, ham fojiga sababchi bo'lgan jismoniy shaxs (direktor, menejer) jinoiy javobgarlikka tortilishi mumkin (HSW 1974 qonunining 36 va 37-bo'limlariga asosan).

Amerika Qo'shma Shtatlari (AQSh) jinoyat huquqi tizimida mehnat muhofazasi asimmetriyasi

AQShning mehnat xavfsizligiga doir jinoiy ta'qib siyosati asosan ikki bosqichli — federal daraja va shtatlar darajasida yuritiladi, hamda u keskin murakkabligi bilan xarakterlanadi.

Federal darajadagi OSH Act 1970: Federal miqyosda soha 1970-yilda qabul qilingan "Mehnat xavfsizligi va sog'lig'ini muhofaza qilish to'g'risida"gi qonun (Occupational Safety and Health Act - OSH Act) asosida OSHA (Mehnat xavfsizligi va sog'lig'ini muhofaza qilish ma'muriyati) tomonidan tartibga

solinadi. Britaniyadagi kelishuv modelidan farqli ravishda, AQShda “majburlash va imperative” (coercive) yondashuv tanlangan. OSH Act doirasida agar ish beruvchi mehnat xavfsizligi standartlarini qasddan (“willfully”) e’tiborsiz qoldirsa va shu sababli xodim halok bo‘lsa, federal jinoiy ta’qib boshlanadi.

“Qasddan qilingan huquqbuzarlik” (Willful violation) tushunchasi shuni anglatadiki, ish beruvchi qonuniy xavfsizlik qoidalarini aniq bilgan, lekin uni bilaturib bajarmagan yoki xodimlarning xavfsizligiga nisbatan ochiqdan-ochiq “loqayd va beparvo” (blatant indifference) munosabatda bo‘lgan. Raqamlashtirish hujjatlarida soxta yozuvlar kiritish, yolg‘on ko‘rsatmalar berish ham federal jinoyat bo‘lib, unga 5 yilgacha qamoq belgilanadi.

Biroq, federal jinoyat sanksiyalarining ijtimoiy adolatsizligi haqida jiddiy muammo mavjud. OSH Act qonuniga ko‘ra, o‘limga olib kelgan “willful” qoidabuzarlik “felony” (og‘ir jinoyat) emas, balki “misdemeanor” (yengil, uncha og‘ir bo‘lmagan jinoyat) sifatida tasniflanadi. Buning uchun maksimal jinoiy jazo bor-yo‘g‘i olti oylik qamoq jazosini (birinchi marta sodir etilganda) va kichik jarimani ko‘zda tutadi. Shuning uchun federal prokurorlar ko‘pincha bu ishlarni tergov qilishga resurs sarflashni xohlamaydilar va jinoiy modda amalda “tishsiz” (lacks the teeth) qolib ketgan, o‘zining jazolovchi va tiyib turuvchi funksiyasini bajara olmaydi.

Shtatlar darajasidagi qat’iylik (Kaliforniya misoli): Federal qonunchilikdagi bo‘shliqni alohida shtatlar to‘ldirmoqda. AQShning yirik shtatlaridan biri Kaliforniya o‘zining Mehnat kodeksiga (Labor Code § 6425) asosan juda qat’iy jinoiy javobgarlikni joriy etgan. Modda mazmuniga ko‘ra, agar ish beruvchi mehnat xavfsizligi standartlari, buyruqlari yoxud maxsus sog‘liqni saqlash

talablarini qasddan buzsa va buning oqibatida xodim o'lsa yoki doimiy og'ir nogiron bo'lib qolsa, qattiq jazolanadi.

Jismoniy shaxs bo'lgan rahbarlar 2, 3 yoki 4 yillik real ozodlikdan mahrum qilish (qamoq) jazosiga, shuningdek, 250 000 AQSh dollari miqdoridagi jarimaga tortiladi.

Eng e'tiborga molik jihati shundaki, agar sudlanuvchi yuridik shaxs (corporation) yoki mas'uliyati cheklangan jamiyat (LLC) bo'lsa, jinoiy jarimaning minimal miqdori \$1 000 000 (Bir million dollar) etib belgilanadi va u 3 500 000 dollargacha (Uch yarim million dollar) yetishi mumkin.

Bu holat AQShda mahalliy yurisdiksiyalarning mehnat xavfsizligi muammolariga ancha jiddiy yondashayotganligini ko'rsatadi.

Yevropa Ittifoqi, Osiyo va MDH davlatlaridagi huquqiy yondashuvlar

Yevropa Ittifoqiga a'zo davlatlar jinoyat huquqida ham kasaba uyushmalari huquqlarini buzish, ishdagi daxlsizlikni buzish keskin jazolanadi (masalan, Yevropada "union busting" - kasaba uyushmalarini yo'q qilishga qaratilgan amaliyotlar kriminalizatsiya qilinmoqda).

Finlyandiyada mehnatni muhofaza qilish jinoyatlari bo'yicha tergov ishlari o'ziga xos va shaffof tashkil etilgan. Mehnat inspektorlari muammoni aniqlagach, ish politsiyaga dastlabki tergov (pre-trial investigation) uchun oshiriladi. Politsiya ham o'z tashabbusi bilan jinoyat ishini boshlashi va inspektorlardan ekspert xulosasini (opinions) so'rashi mumkin. Ish tuman sudlarida ko'riladi. Odam o'limiga sabab bo'lgan aybdorlarga nisbatan da'vo muddatlari qat'iy belgilangan: jismoniy shaxsni jazolash uchun 2 yil, korporativ jinoiy jarima talab qilish uchun esa 5 yillik da'vo muddati mavjud.

Vengriyada esa 2024-yil 1-martdan boshlab xavfsizlik qoidalarini buzganlik uchun sanksiyalar misli ko'rilmagan darajada og'irlashtirildi. Agar korxonada hududida o'limga olib keluvchi holatlar (fatality) qayd etilsa, oddiy jarima bazasi multiplikator asosida 10 barobarga ko'paytiriladi. Maksimal jarima 100 million HUF (Vengriya forinti), ya'ni taxminan 250 ming Yevrogacha oshirilishi kiritildi. Bu Sharqiy Yevropa davlatlarida "arzon jarima to'lab qutulish" amaliyotiga chek qo'ydi.

Osiyo hududida Singapur jinoiy jazo tizimi o'zining shafqatsizligi va samaradorligi bilan ajralib turadi. Bu davlatda mehnat qoidalarini buzganlik uchun yuridik shaxslarning, shuningdek direktorlarning alohida javobgarligi aniq chegaralangan va katta jarimalar bilan birga real qamoq jazosi amalda ko'p bor qo'llaniladi (ayrim maxsus hollarda jarima yarim million dollardan oshadi). Turkiyada qabul qilingan "Mehnat salomatligi va xavfsizligi to'g'risida"gi qonun (LOHS No. 6331) xodimning jismoniy va ruhiy daxlsizligini saqlashni mutlaqo Yevropa Ittifoqi hamda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) prinsiplariga moslashtirgan. Ish beruvchi yuzaga kelishi mumkin bo'lgan har qanday xavf-xatarning oldini olish uchun (preventative model) barcha huquqiy va texnik bilimlarni joriy etishi shart.

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi (MDH) maydonida, xususan, Rossiya Federatsiyasi, Ukraina, Qirg'iziston, Belorussiya va Tojikiston davlatlarining Jinoyat kodekslarida mehnatni muhofaza qilish jinoyatlarining malakalanishi O'zbekiston qonunchiligi bilan umumiy tarixiy o'zakka egaligi bois bir-biriga juda yaqin. Rossiya JKning 143-moddasi aynan shunday jinoiy javobgarlikni nazarda tutadi. Ammo mazkur MDH mamlakatlarida mehnat munosabatlaridagi iqtisodiy

qoidabuzarliklar ham jinoiy tartibda qattiq jazolanadi. Masalan, Tojikiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 153.1-moddasiga muvofiq, ish haqi, pensiya, nafaqa va boshqa to'lovlarni to'lamaganlik uchun ish beruvchini bevosita jinoiy javobgarlikka tortish mexanizmi amaliyotda joriy qilingan. O'zbekistonda esa ish haqini bermaslik odatda asosan ma'muriy (MJtK 49-modda) huquqbuzarlik, og'ir hollardagina jinoiy javobgarlikni keltirib chiqarishi mumkin.

Keltirilgan ma'lumotlarni tizimlashtirish maqsadida quyida xorijiy davlatlarda mehnat muhofazasi qoidalarini buzganlik uchun jinoiy jazo choralarining qiyosiy tahlili keltirilgan:

Buyuk Britaniya: Qonun hujjatining asosini CMCHA 2007 (Korporativ qotillik to'g'risidagi qonun) va HSW 1974 tashkil etadi. Bu yerda jinoiy javobgarlik yuqori boshqaruvdagi qo'pol xatolar uchun belgilanadi va jazo chorasi sifatida cheklanmagan miqdordagi moliyaviy jarimalar hamda imijni pasaytirish buyruqlari amal qiladi. Yuridik shaxsning jinoiy javobgarligi to'liq joriy etilgan (korporativ qotillik ob'yektiv ayblash orqali).

AQSh (Federal daraja): Asos sifatida OSH Act 1970 (Mehnat xavfsizligi Akti) olinadi. Agar qasddan buzish oqibatida o'lim keltirib chiqarilsa, bu holat bor-yo'g'i "misdemeanor" (yengil jinoyat) sanalib, maksimal jazo 6 oy qamoqni tashkil etadi. Yuridik shaxslarning jinoiy javobgarligi federal darajada mavjud emas, jarimalar asosan ma'muriy-fuqarolik doirasida qo'llaniladi.

AQSh (Kaliforniya shtati): Labor Code § 6425 (Mehnat kodeksi) asosida qasddan jinoyat sodir etib, odam o'limiga sabab bo'lish jismoniy shaxsga 4 yilgacha qamoq jazosi olib keladi. Shtat miqyosida yuridik shaxsning jinoiy

javobgarligi to'liq joriy etilgan bo'lib, jarima miqdori 1 milliondan 3.5 million dollargacha etib belgilangan.

Vengriya: OSH Qonunchiligi (2024-yil mart) bo'yicha baxtsiz hodisalar va odam o'limi uchun bazaviy jarimalarni 10 barobargacha ko'paytirish (multiplikatsiya qilish) amaliyoti joriy qilingan. Yuridik shaxslarni og'ir moliyaviy jazolash tizimi to'la qonuniydir.

MDH davlatlari (Tojikiston va b.): Jinoyat kodeksi normalarida (masalan, 153.1-modda) mehnat xavfsizligi qoidalariga ehtiyotsizlik orqali munosabatda bo'lib o'limga sabab bo'lish an'anaviy tartibda jazolanadi. Ish haqi to'lamaslik holatlari ham kriminalizatsiya qilingan. Ammo yuridik shaxslarning jinoiy javobgarligi bu hududda hamon joriy etilmagan, faqat fuqarolik ta'siri amal qiladi.

O'zbekiston: Jinoyat kodeksining 257-moddasi doirasida xavfsizlik qoidalarini buzib odam o'limiga sabab bo'lish uchun jismoniy (mansabdor) shaxslarga asosan ozodlikni cheklash, muayyan huquqdan mahrum qilish va ozodlikdan mahrum qilish (5 yilgacha) jazolari beriladi. Jinoiy qonunchilikda korporativ javobgarlik tizimi kiritilmagan.

Yuridik shaxslarning jinoiy javobgarligi: Mehnat muhofazasi sohasidagi paradigmalar o'zgarishlar va falsafiy asoslar

Yuqorida keltirilgan qiyosiy tahlil hamda mehnat muhofazasi jinoyatlarining zamonaviy sotsiologik tadqiqotlari shuni qat'iy ko'rsatmoqdaki, ushbu toifa huquqbuzarliklarning sof an'anaviy yondashuv — ya'ni, faqat jismoniy shaxsni (muhandisni, ustani) ayblash orqali hal etilishi ijtimoiy adolatni to'la ta'minlay olmaydi. Italiyalik va amerikalik huquqshunos olim S. DeMaglie o'z asarida juda o'rinli savolni o'rtaga tashlagan: “Qachonki korporatsiya iqtisodiy jihatdan

jinoyatdan to'g'ridan-to'g'ri manfaatdor bo'lsa, nega faqat bir kishi jazolanishi kerak?"

Huquqiy munosabatlar, globallashtirish va korporativ kapitalizm sharoitida ba'zan kompaniyalar ataylab, o'z maqsadlari yo'lida (foyda ko'rish uchun) xavfsizlik choralarini pasaytiradilar. Qimmatbaho xavfsizlik uskunalari o'rnatmaslik, ventilyatsiya, filtrlash tizimlarini yangilamaslik, xodimlarni sertifikatlangan kurslarda o'qitmaslik evaziga tejab qolingan millionlab mablag'lar to'g'ridan-to'g'ri tashkilot ta'sischilari yoki aksiyadorlarining foydasiga (dividendlarga) aylanadi. Demak, aybdor xatti-harakat uchun fundamental iqtisodiy sabab korporatsiyaning ichida yotadi.

Shu yerdan jinoyat huquqining eng ilg'or yo'nalishlaridan biri — “Yuridik shaxslarning jinoiy javobgarligi” instituti kelib chiqadi. Buyuk Britaniyaning “Korporativ odam o'ldirish” qonuni ushbu g'oyaning huquqqa muvaffaqiyatli tatbiq etilishining yorqin namunasidir. Bunday yondashuv jinoyatni kvalifikatsiya qilishda bir qator ulkan amaliy va profilaktik afzalliklarni beradi. Korporativ jinoiy javobgarlik borasida an'anaviy va zamonaviy huquqiy yondashuvlarni quyidagi qiyosiy mezonlar bo'yicha tahlil qilish mumkin:

Jinoyat aybining predmeti: An'anaviy yondashuvda (faqat jismoniy shaxsning javobgarligi) faqat muayyan xato harakat yoki harakatsizlik qilgan yakka xodim yoxud muhandis ayblanadi. Zamonaviy yondashuvda (yuridik shaxsning javobgarligi ham qo'shilganda) korporativ siyosat, boshqaruvdagi chuqur xatolik va tizimli nazoratning yo'qligi bevosita ayb predmeti hisoblanadi.

Sanksiyaning ta'sir doirasi: An'anaviy model bo'yicha aybdor jismoniy shaxs ozodlikdan yoki muayyan huquqdan mahrum qilinadi, lekin ob'yekt

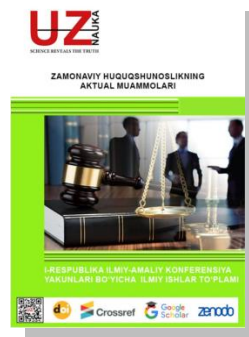
(korxonada) xuddi shunday siyosat bilan ishni davom ettiraveradi. Zamonaviy modelda esa tashkilot ulkan iqtisodiy zarar ko'radi, faoliyati cheklanadi yoki butunlay obro'sizlanib bankrot bo'lishiga olib keladi. Bu holat xatolarning takrorlanishini mutlaqo to'xtatadi.

Jabrlanuvchi manfaatini ta'minlash: Qadimgi usulda oddiy jismoniy shaxsdan millionlab miqdorda kompensatsiya undirish amaliyotida o'ta cheklangan va imkonsiz bo'ladi. Ilg'or yondashuv asosida korporatsiyaning jinoiy javobgarligi belgilanganda, tashkilotning katta yig'ilgan kapitali orqali jabrlanuvchilar va ularning oilasiga sud orqali qat'iy kompensatsiya to'lash kafolatlanadi.

Tergov yondashuvi va oqibat sabablari: An'anaviy tahlillarda kriminalistik izlanish ko'proq shaxsiy ehtiyotsizlik izlarini qidirishga asoslanadi. Yangi yuridik javobgarlik modelida esa butun tashkilotning korporativ mas'uliyatsizlik dalillari izlanadi.

Milliy qonunchilik uchun xorijiy tajribaning ahamiyati va jinoyat huquqini takomillashtirish istiqbollari

O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 257-moddasini, umuman mehnatni muhofaza qilish jinoyat ishlari bo'yicha tergov-sud amaliyotini takomillashtirishda xorijiy ilg'or tajribalarni tatbiq etish strategik ahamiyatga ega. N. Usmonov ta'kidlaganidek, ishlash xavfsizligiga oid normalarni ta'minlash mexanizmlari bugungi kunda jamiyatimizda chuqur islohotlarga muhtoj. Iqtisodiyotimizga chet el investitsiyalarining jadallik bilan kirib kelayotgani ham mahalliy mehnat standartlarining xalqaro (ISO, OHSAS kabi) normalarga va kuchli yuridik himoyaga mos bo'lishini talab etadi.



Tadqiqot doirasida to'plangan ilmiy va hujjatli materiallarni tahlil qilish asosida milliy qonunchiligimiz uchun quyidagi amaliy va innovatsion xulosalarni (takliflarni) shakllantirish imkonini berdi:

Birinchi, yuridik shaxslarning jinoiy javobgarligi institutini O'zbekiston jinoyat huquqiga joriy etish masalasini tezlashtirish. Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksiga ko'ra, jinoyat sub'yekti sifatida faqat aqli rasso, tegishli yoshga (16 yoshga) to'lgan jismoniy shaxslar e'tirof etiladi. Xavfsizlik standartlarini tizimli ravishda e'tiborsiz qoldirish orqali portlashlar, yong'inlar yoki fojialarni keltirib chiqargan korxonalar faqat Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeks yoki Fuqarolik kodeksiga binoan moddiy javobgarlikka tortiladi. Buyuk Britaniyaning 2007-yildagi (CMCHA) yoki AQShning Kaliforniya shtati tajribasi kabi, tashkilotlarga nisbatan moliyaviy sanksiyalar qatoriga real jinoiy ta'sir choralari joriy qilish va bu choralarni maxsus moddalarda (jumladan JK 257-moddasiga korxonalar va tashkilotlarga nisbatan sanksiyalar qo'shish) aks ettirish jinoyat qonunchiligimizni tamomila yangi rivojlanish bosqichiga olib chiqadi. Agar tashkilot aybli deb topilsa, uning faoliyati jinoyat ishi doirasida to'xtatilishi, litsenziyalari chaqirib olinishi va davlat xaridlarida ishtirok etishi taqiqlanishi darkor.

Ikkinchi, faqat zararli oqibat o'rniga "potensial qasddan xavf" (willful risk exposure) tushunchasini kriminalizatsiya qilish masalasi. Amaldagi Jinoyat kodeksining 257-moddasi 1-qismida javobgarlik "o'rtacha og'ir yoki og'ir shikast" yoxud 2-qismida "odam o'lishi" kabi haqiqiy moddiy oqibatlar kelib chiqqanidan so'nggina qo'llaniladi. Ya'ni inson jabrlanmaguncha, jinoiy javobgarlik masalasi kun tartibiga chiqmaydi. Yevropa va AQSh qonunchiligida "willful violation"

(qasddan huquqbuzarlik) va hatto shunchaki uzoq vaqt davomida xavfli sharoit yaratib qo'yganlik o'z holicha jinoyat tarkibini yaratadi (formal jinoyat tarkibi sifatida). Bizning jinoyat qonunchiligimizda ham ishchilar hayoti va sog'lig'ini jiddiy qasddan xavf ostida qoldirish kabi xatti-harakatlarni garchi u o'lim bilan yakunlanmagan bo'lsa-da, maxsus yengilroq jinoiy jazo bilan jazolash orqali profilaktikani ta'minlash maqsadga muvofiq.

Uchinchidan, "jinoiy ehtiyotsizlik" hamda "qasddan xavfsizlikka loqaydlik qilish" tushunchalarining yuridik chegarasini ajratish. Hozirgi kunda mehnat xavfsizligini buzish faqat "ehtiyotsizlik" shaklida sodir bo'lgan jinoyat hisoblanadi. Biroq xorij amaliyoti ko'rsatganidek, ish beruvchining shamollatish tizimini o'rnatmaslik yoki xavfli gazlardan himoyalovchi niqob bermaslik qarori beparvolik emas, balki byudjetni tejash uchun ongli, ataylab (foyda ko'rish ilinjida) olingan qasddan qilingan qarordir. Garchi ish beruvchi aniq kimningdir o'lishini ochiqchasiga xohlamasa-da, bu yerda bilvosita qasd (dolus eventualis) belgilari namoyon bo'ladi. Shuning uchun O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumi qarorlari orqali ushbu toifa jinoyatlarda agar ish beruvchining o'z moddiy manfaatdorligi ustun kelgan bo'lsa, qilmishni qasddan sodir etilgan og'irroq jinoyat sifatida tahlil qilish imkoniyatini ko'rib chiqish tavsiya etiladi.

To'rtinchidan, zamonaviy profilaktik-repressiv choralarni (jumladan reputatsion choralarni) jinoiy jazo tizimiga kiritish. Buyuk Britaniyada juda katta samara berayotgan "Ommaviy e'lon qilish buyrug'i" (Publicity order) instituti O'zbekiston biznes va korporativ maydoni uchun mislsiz ijobiy natija berishi mumkin. Agar aybdor yuridik yoki jismoniy shaxs ustidan chiqarilgan sud hukmida aybdorni o'z hisobidan respublikaning markaziy teleradiokanallarida va

o'z korporativ veb-saytlarida "biznesning xavfsizlikka mas'uliyatsiz munosabati oqibatida xodim o'limi kelib chiqqanligi" to'g'risida ochiq uzr so'rash va aybini tan olish bo'yicha bayonot berishga majburlash joriy etilsa, bu holat qamoq yoki jarimadan ko'ra kuchliroq ta'sirga ega bo'ladi. Obro' (reputatsiya) yo'qolishidan qo'rqqan boshqa yirik qurilish hamda sanoat kompaniyalari xavfsizlikni kuchaytirishga katta e'tibor qaratadilar.

Beshinchidan, mehnatni muhofaza qilish ustidan jamoatchilik va kasaba uyushmalari nazoratini jinoiy-huquqiy kafolatlash. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 6, 12 va 22-moddalarida nazarda tutilgan ijtimoiy sheriklik, kasaba uyushmalari kabi jamoat institutlari mehnatni muhofaza qilishda fundamental ahamiyatga ega. Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida kasaba uyushmalari faoliyatiga to'sqinlik qilish, ularni moliyaviy bo'g'ish (union busting), ayniqsa ular texnika xavfsizligi masalasini ko'targanda jinoiy javobgarlikka sabab bo'ladi. Milliy qonunchilikda ham ishchilarning xavfsiz mehnatni talab qilib tuzgan birlashmalarini faoliyatiga to'sqinlik qilganlik holati uchun maxsus javobgarlik choralarini kuchaytirish dolzarb hisoblanadi.

Xulosa

Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi jinoyatlarni aniqlash, baholash va ularni jinoyat huquqi normalari bo'yicha kvalifikatsiya qilish faqatgina yurisprudensiya yoxud huquqni qo'llash amaliyotidagi murakkab yuridik konstruktsiya bo'lib qolmasdan, balki keng ko'lamdagi ijtimoiy-iqtisodiy, sotsiologik hamda korporativ omillarni o'z ichiga oluvchi kompleks jamiyatshunoslik muammosidir. Ishlab chiqarish sharoitidagi har bir noxush hodisa yoki birgina xodimning o'limi alohida olingan inson taqdiri hamda jamiyatdagi

ijtimoiy adolat poydevoriga yetkazilgan jiddiy zarardir. Ushbu keng qamrovli qiyosiy tadqiqot asosida quyidagi yakuniy xulosalarni ifodalash mumkin:

Birinchi navbatda, xorijiy mamlakatlarning tajribasi (Buyuk Britaniya, AQSh, Yevropa Ittifoqi) xavfsizlikka oid jinoyatlarga qarshi murosasiz kurashishda an'anaviy ravishda faqatgina quyi bo'g'in ijrochi jismoniy shaxslarni (muhandis, texnik xodim, ustalar) javobgarlikka tortish bilan bir qatorda, eng asosiy e'tiborni yuridik shaxslarning, yirik kompaniyalarning o'zini, ma'muriyati va oliy menejmentini javobgarlikka tortishga qaratish mexanizmi naqadar yuqori samara berayotganini amalda ko'rsatmoqda. O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 257-moddasi doirasida hozirgacha faqat jismoniy (mansabdor) shaxslarni javobgarlikka tortish tartibining mutlaq ekanligi bugungi markazlashmagan global biznes, ko'p tarmoqli ishlab chiqarish sharoitida ba'zan ijtimoiy adolatsizliklarga yoxud fojidan haqiqiy iqtisodiy naf oluvchilar jinoiy mas'uliyatdan to'laqonli chetda qolishiga olib kelmoqda.

Ikkinchidan, Anglosakson huquqiy oilasiga kiruvchi davlatlarning tajribasi bo'lmish Buyuk Britaniyaning "Korporativ qotillik va korporativ odam o'ldirish to'g'risida"gi qonunida ifoda topgan "Tashkiliy mas'uliyatsizlik" hamda "Ehtiyotkorlik majburiyatini qo'pol ravishda buzish" (gross breach of duty of care) konsepsiyalarini O'zbekiston Respublikasi Jinoyat huquqi sohasiga (alohida qonun yoki Jinoyat kodeksiga yangi bob sifatida) tatbiq etish (implementatsiya qilish) sud-tergov amaliyotini osonlashtiradi. Aynan mana shu ob'yektiv ayblash mexanizmi sababiy bog'lanishni o'rnatishdagi sun'iy qiyinchiliklarni bartaraf qilib, tashkilotlarni real qamoq yoxud katta moliyaviy yo'qotishlar tahdidi ostida

mehnatni muhofaza qilish tadbirlariga bevosita yetarli mablag' ajratishga undovchi asosiy iqtisodiy turtkiga aylanadi.

Uchinchidan, jarima va jinoiy sanksiyalar tizimini ortiqcha liberallashtirish oqibatlari korporatsiyalar tomonidan qonunlarga mensimay qarashga (huquqiy nigilizm) olib keladi. Buni AQSh federal qonunchiligida (OSH Act) odam o'limiga sabab bo'lgan huquqbuzarliklar "yengil jinoyat" (misdemeanor) darajasida tasniflanganligi oqibatida ularga prokurorlar tomonidan yetarli e'tibor berilmayotgani salbiy misolida ham ko'rish mumkin. Shu sababli, milliy sud tizimimizda baxtsiz hodisalarning iqtisodiy tahliliga va jinoyatning sababiy bazasiga tayangan holda, moddiy sanksiyalarni va da'volarni aynan qoidabuzar yuridik shaxsning mulkiy massasiga ham keng qaratish, jarimalar miqdorini korxonaning yillik aylanmasiga nisbatan foiz ko'rinishida belgilash adolatli bo'ladi.

Xulosa o'rnida shuni qat'iy ishonch bilan ta'kidlash kerakki, insonlarning mehnati va salomatligini jinoiy-huquqiy qat'iy normalar orqali daxlsiz qilish hamda xavfsizlikni kafolatlash bir martalik qadam emas, balki uzluksiz huquqiy evolyutsion jarayondir. O'zbekiston Respublikasi jinoyat qonunchiligiga korporativ (yuridik shaxslar) javobgarlik elementlarini, "willful violation" kabi qasddan bo'lgan loqaydlik sanksiyalarini hamda axloqiy-repressiv ta'sir ko'rsatuvchi ommaviy e'lon qilish kabi muqobil jazolarni bir vaqtning o'zida hamohang ravishda joriy etish orqali haqiqatda xavfsizroq va insonparvarroq mehnat muhitini barpo etish imkoniyati yuzaga keladi. Ushbu strategik ijtimoiy-huquqiy o'zgarishlar, o'z navbatida, nafaqat respublikamiz fuqarolarining hayotiy daxlsizligi va ishchi sinfi farovonligini yuksak ta'minlaydi, balki Yangi

O'zbekistonning Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) standartlariga chuqur sodiq, qonun ustuvorligi ta'minlangan demokratik va huquqiy davlat sifatidagi jozibador imijini jahon iqtisodiy hamjamiyati miqyosida yanada baland cho'qqilarga olib chiqishiga bevosita mustahkam xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. DeMaglie, S. (2005). Models of corporate criminal liability in comparative law. Washington University Global Studies Law Review, 4(3), 547. https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1213&context=law_globalstudies.
2. Health and Safety Executive (HSE). (2007). Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007. <https://shop.sja.org.uk/pages/the-corporate-manslaughter-act>.
3. Impact Attorneys. (n.d.). Labor Code § 6425: Criminal penalty for willful OSHA violation causing death or injury. <https://impactattorneys.com/labor-code-%C2%A7-6425-criminal-penalty-for-willful-osha-violation-causing-death-or-injury/>.
4. Macrory, R. (2008). Legislating on occupational safety and health: A comparison of the British and American experience. Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/6A09182DA9FD369330695EF62937310A/S030441300001030>

[4a.pdf/legislating-on-occupational-safety-and-health-a-comparison-of-the-british-and-american-experience.pdf](#).

5. O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksi. (n.d.). Lex.uz - O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. <https://lex.uz/mact/-3031427>.

6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. (2023). Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlar bazasi. https://stat.uz/img/1-zbekiston-respublikasining-menat-kodeksi_p62978.pdf.

7. Steinzor, R., & Tracy, K. (2014). Should company executives be criminally liable for employee deaths? PBS Frontline / Fox & Farley Law. <https://www.foxandfarleylaw.com/should-company-executives-be-criminally-liable-for-employee-deaths/>.

8. Surma, J., & Swink, R. (2025). Safety basics XIII: From inspections to indictments - The risks of criminal liability in workplace safety. Ogletree Deakins Podcasts. <https://ogletree.com/insights-resources/podcasts/2025-08-15/safety-basics-xiii-from-inspections-to-indictments-the-risks-of-criminal-liability-in-workplace-safety/>.

9. UNI Europa. (2025). Criminalisation of labour offences in Europe: A mapping report. https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2025/03/UNI-Europa_Criminalisation-of-Labour-Offences_2025.pdf.

10. Usmonov, N. Q., & Xudoyberganov, S. S. (2023). Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish: tergov jarayonining huquqiy asoslari va dolzarb masalalar.

ZAMONAVIY HUQUQSHUNOSLIKNING AKTUAL MUAMMOLARI

XXIII-RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYA

YAKUNLARI BO'YICHA ILMIY ISHLAR TO'PLAMI



Issue - 5(2026)

Available at www.uznauka.uz

Inlibrary.uz

Cyberleninka.

<https://inlibrary.uz/index.php/zdaf/article/download/99381/101022/138461>.