MEHNAT MUNOSABATLARIDA RAQOBATLAMASLIK TO‘G‘RISIDAGI KELISHUV: HUQUQIY TARTIBGA SOLISH VA ISTIQBOLLAR

Ne’matullayev Abdulaziz,
Adliya vazirligi huzuridagi
Qonunchilikni tahlil qilish va tartibga solish
ta’sirini baholash instituti yetakchi maslahatchisi

Annotatsiya: Maqolada mehnat munosabatlarida raqobatlamaslik to‘g‘risidagi kelishuv (non-compete agreement) instituti mohiyati, uning xodim va ish beruvchi manfaatlarini muvozanatlashtirishdagi o‘rni tahlil qilingan. Xorijiy davlatlar — AQSH, Buyuk Britaniya, Germaniya va Yevropa Ittifoqi mamlakatlari — tajribasi hamda Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti (OECD) yondashuvlari ko‘rib chiqilgan. O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ushbu kelishuvning huquqiy maqomi, Konstitutsiya va Mehnat kodeksi normalariga muvofiqligi baholangan. Shuningdek, milliy qonunchilikni takomillashtirish istiqbollari va muvozanatli tartibga solish mexanizmlari taklif etilgan.

This article examines the essence of non-compete agreements in labor relations and their role in balancing the interests of employees and employers. It analyzes the experience of foreign countries — the United States, the United Kingdom, Germany, and EU member states — as well as the approaches of the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). The legal status of such agreements under the Constitution and Labour Code of the Republic of Uzbekistan is assessed. Prospects for improving national legislation and mechanisms for balanced regulation are also proposed.

Kalit so'zlar: raqobatlamaslik kelishuvi, non-compete agreement, mehnat erkinligi, tijorat siri, mehnat shartnomasi, xorijiy tajriba, OECD, huquqiy tartibga solish

Mehnat munosabatlari rivojlangan bozor iqtisodiyoti sharoitida **ish beruvchilarning tijorat sirlarini, mijozlar bazasini va maxsus bilimlarini himoya qilish** ehtiyoji bilan xodimning mehnat erkinligi va kasb tanlash huquqi o‘rtasida muvozanatni ta’minlash muhim ahamiyat kasb etadi. Raqobatlamaslik to‘g‘risidagi kelishuv (non-compete agreement) – xodimning mehnat munosabatlari tugaganidan keyin ma’lum muddat davomida ish beruvchi bilan raqobatdosh tashkilotda ishlashni yoki raqobatdosh faoliyatni amalga oshirishni cheklovchi shartnoma sharti yoki alohida kelishuvdir.

Bunday kelishuvlar bir tomondan ish beruvchining qonuniy manfaatlarini himoya qilsa, ikkinchi tomondan xodimning mehnat bozoridagi harakatchanligini cheklashi,

ish haqi o‘sishini sekinlashtirishi va innovatsiyalarni to‘xtatishi mumkin. Shu bois ko‘plab davlatlarda ushbu institut qat’iy tartibga solinadi yoki cheklanadi.

Xorijiy davlatlar tajribasi

Raqobatlamaslik kelishuvlarini tartibga solish yondashuvlari davlatlarga qarab sezilarli farq qiladi.

AQSHda tartib shtatlar darajasida farqlanadi. Kaliforniya, Shimoliy Dakota va Oklahoma shtatlarida bunday kelishuvlar deyarli to‘liq taqiqlangan. Boshqa shtatlarda esa ular **“oqilona”** bo‘lishi – ya’ni muddati, geografik doirasi va faoliyat turi jihatidan ish beruvchining qonuniy manfaatini himoya qilish uchun zarur darajadan oshmasligi shart. 2024-yilda Federal Savdo Komissiyasi (FTC) mamlakat miqyosida taqiq joriy etishga uringan bo‘lsa-da, sudlar tomonidan bekor qilingan. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, **non-compete** shartlari nafaqat yuqori malakali mutaxassislar, balki past ish haqli xodimlar orasida ham keng tarqalgan va mehnat harakatchanligi hamda ish haqi o‘sishiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

Buyuk Britaniyada umumiy qonun (common law) asosida **“oqilonalik”** mezonidan foydalaniladi: kelishuv ish beruvchining qonuniy manfaatini (tijorat siri, mijozlar bazasi) himoya qilishi va zaruriy darajadan keng bo‘lmasligi lozim. Hozirgi kunda muddatni 3 oy bilan cheklash bo‘yicha islohotlar muhokama qilinmoqda.

Germaniyada raqobatlamaslik kelishuviga ruxsat etilgan, lekin muddati 2 yildan oshmasligi va ish beruvchi xodimning **so‘nggi shartnoma haqining kamida 50 foizini kompensatsiya** sifatida to‘lashi shart. Kompensatsiya majburiyati kelishuvning haqiqiy bo‘lishi uchun zaruriy shart hisoblanadi.

Yevropa Ittifoqining ko‘plab mamlakatlarida (Fransiya, Italiya, Ispaniya, Belgiya va boshqalar) ham kompensatsiya to‘lash majburiyati mavjud. OECD tadqiqotlariga ko‘ra, **non-compete shartlari kutilganidan kengroq tarqalgan**, past ish haqli xodimlarga ham tatbiq etiladi va mehnat bozorining dinamikasiga, innovatsiyalarga salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu bois so‘nggi yillarda bir qator davlatlarda cheklovlar kuchaytirilmoqda.

O‘zbekiston amaliyoti

O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida raqobatlamaslik to‘g‘risidagi kelishuv alohida tartibga solinmagan. Konstitutsiyaning 42-moddasiga ko‘ra, har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash huquqiga ega. Mehnat kodeksining tegishli normalari mehnat erkinligi tamoyilini mustahkamlaydi va mehnat shartnomasiga xodimning holatini qonunchilikda belgilanganidan yomonlashtiruvchi shartlarni kiritishni taqiqlaydi.

Amaliyotda va huquqiy tahlillarda raqobatlamaslik sharti odatda xodimning mehnat erkinligini cheklovchi va shu sababli haqiqiy emas deb hisoblanadi. Xodimni raqobatchi tashkilotga ishga joylashishni taqiqlash mumkin emas. Biroq tijorat siri himoyasi bo‘yicha alohida mexanizmlar mavjud: Mehnat kodeksiga muvofiq, tijorat

siri oshkor etilganda xodimga to‘liq moddiy javobgarlik yuklatilishi mumkin. “Tijorat siri to‘g‘risida”gi qonun va tegishli namunaviy nizomlar ish beruvchining ma’lumotlarini himoya qilish imkoniyatini beradi.

Shunday qilib, hozirgi huquqiy muhitda ish beruvchilar asosan maxfiylik (NDA) va tijorat siri himoyasi mexanizmlariga tayanishi mumkin, to‘g‘ridan-to‘g‘ri raqobatlashmaslik cheklovi esa amalda qo‘llanilishi qiyin.

Istiqbollar va takliflar

O‘zbekistonda raqobatlamaslik kelishuvlarini tartibga solish masalasini e’tibordan chetda qoldirish mumkin emas. Bir tomondan, investitsiyalar va innovatsiyalarni rag‘batlantirish uchun ish beruvchilarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish zarur. Ikkinchi tomondan, mehnat erkinligi va mehnat bozorining dinamikasini saqlab qolish muhim.

Quyidagi yo‘nalishlar maqsadga muvofiq:

1) Muvozanatli tartibga solish. Mehnat kodeksiga maxsus normalar kiritish: raqobatlamaslik kelishuvi faqat ma’lum toifadagi xodimlar (masalan, yuqori malakali mutaxassislar, rahbarlar) uchun, cheklangan muddat (masalan, 6 oydan 2 yilgacha) va majburiy kompensatsiya (Germaniya modeli kabi) sharti bilan ruxsat etilishi.

2) Oqilonalik mezonlari. Muddat, geografik doira va faoliyat turi bo‘yicha aniq chegaralar belgilash.

3) Kompensatsiya majburiyati. Cheklov davrida xodimga ish haqining ma’lum foizini to‘lash majburiyatini joriy etish.

4) Tijorat siri himoyasini kuchaytirish. Mavjud mexanizmlarni yanada samarali qilish va sud amaliyotini rivojlantirish.

5) Xalqaro tajribani hisobga olish. OECD tavsiyalari va rivojlangan davlatlar amaliyotidan foydalangan holda, past ish haqli xodimlarga nisbatan bunday cheklovlarni taqiqlash yoki qattiq cheklash.

Xulosa

Raqobatlamaslik to‘g‘risidagi kelishuv zamonaviy mehnat munosabatlarining muhim, ammo ziddiyatli instituti hisoblanadi. O‘zbekistonda hozirgi kunda u maxsus tartibga solinmagan va amalda mehnat erkinligi tamoyiliga zid deb baholanadi. Xorijiy tajriba shuni ko‘rsatadiki, mutlaq taqiq ham, cheklanmagan ruxsat ham optimal emas. Eng samarali yondashuv – ish beruvchining qonuniy manfaatlarini himoya qilish bilan xodimning mehnat erkinligini muvozanatlashtiruvchi aniq, oqilona va kompensatsiyaga asoslangan tartibga solishdir.

Milliy qonunchilikni ushbu yo‘nalishda takomillashtirish mehnat bozorining raqobatbardoshligini oshirish, investitsiyalarni jalb etish va xodimlar huquqlarini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, 42-modda.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.
3. O‘zbekiston Respublikasining “Tijorat siri to‘g‘risida”gi Qonuni.
4. OECD (2025–2026). Non-compete and related agreements: Hoarding talent, holding back growth? OECD Employment Outlook.
5. OECD (2026). The regulation of non-compete clauses across OECD countries.
6. Germaniya Tijorat kodeksi (Handelsgesetzbuch).
7. Buyuk Britaniya common law amaliyoti va islohot takliflari.
8. AQSH Federal Savdo Komissiyasi (FTC) hujjatlari va shtatlar qonunchiligi.