

MEHNAT HUQUQINING O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI HUQUQ TIZIMLARIDAGI BUGUNGI KUNDAGI EGALLAGAN O'RNI VA RO'LI

Ikromov Davronboy To'lanboy o'g'li

*Ozbekiston Respublikasi Samarqand viloyati bo'yicha Milliy gvardiya boshqarmasi
69932 harbiy qism Psixologik ta'sir etish bo'limi ofitser psixologi katta leytenant*

Annotatsiya. Mehnat huquqi huquq tarmog'i sifatida bozor munosabatlari sharoitida xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlarga davlatning huquqiy yo'l bilan ta'sir o'tkazish, ushbu munosabat ishtirokchilari xatti-harakatlarini huquq normalari yordamida tartibga solishga qaratilgandir.

Kalit so'zlar: Mehnat huquqi, ijrochi, ish beruvchi, mehnat shartnomasi, lokal.

Abstract. Labor law, as a branch of law, is aimed at the legal influence of the state on the social relations between employees and employers in the conditions of market relations, and the regulation of the actions of the participants of this relation with the help of legal norms.

Keywords: Labor law, executor, employer, labor contract, local.

Абстрактный. Трудовое право как отрасль права направлено на правовое воздействие государства на общественные отношения между работниками и работодателями в условиях рыночных отношений, регулирование действий участников этих отношений с помощью правовых норм.

Ключевые слова: Трудовое право, исполнитель, работодатель, трудовой договор, местные

Mehnat huquqi O'zbekiston Respublikasi milliy huquq tizimida o'ziga xos o'rin tutadigan huquq sohalaridan biri sifatida huquq tizimining mustaqil tarmog'ini tashkil etadi hamda ijtimoiy munosabatlarda mehnat qonunchiligini tartibga soladi. Milliy huquqning bir tarmog'i boshqa huquq tarmoqlaridan o'zining tartibga soladigan ijtimoiy munosabatlari turlari bilan farq qiladi va bunda huquqiy tartibga solish predmeti asosiy mezon bo'lib xizmat qiladi. "Mehnat huquqi" atamasi tushunchasi bu huquq sohasi fuqarolarning mehnat qilish huquqlari, ularni amalga oshirilishi, mehnat bozori, unda ish beruvchilarning qatnashuvi, ijrochi va buyurmachi o'rtasidagi huquqiy munosabatlar bilan bevosita bog'liq bo'lgan huquq sohasi ekanligi anglatadi. Mehnat huquqi huquq tarmog'i sifatida bozor munosabatlari sharoitida ijrochi va buyurmachilar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlarga davlatning huquqiy yo'l bilan ta'sir o'tkazish, ushbu munosabat ishtirokchilari hatti-harakatlarini huquq normalari yordamida tartibga solishga qaratilgandir. Mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarni davlat tomonidan huquqiy tartibga solishdan ko'zlangan asosiy maqsad-fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini kafolatlash va ro'yobga chiqarilishi uchun huquqiy shartsharoit

yaratish orqali ta'minlash, shu asosda davlat va jamiyat taraqqiyoti, inson farovonligiga erishishdan iborat.

Mehnat munosabatlami lokal tartibga solish odatda shartnomaviy yo'l bilan ya'ni buyurtmachi va ijrochilar vakillik organi birgalikda, kelishib qabul qiladigan xujjatlar orqali amalga oshiriladi. Mehnat munosabatlarini markazlashtirilgan va lokal usullarda tartibga solishning mohiyati O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 4- moddasida quydagicha belgilab qo'yilgan:

Mehnatga oid munosabatlarni qonunchilik orqali va shartnomalar asosida tartibga solishning o'zaro bog'liqligi

Xodimlar uchun mehnat huquqlarining va kafolatlarining eng past darajasi qonun hujjatlari bilan belgilab qo'yiladi.

Qonun hujjatlaridagiga nisbatan qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo'sinidagi hujjatlar (jamo kelishuvlari, jamoa shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin.

Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning shartlari, agar qonunda boshqa holat ko'rsatilmagan bo'lsa, bir tarafdama o'zgartirilishi mumkin emas. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinmagan masalalar mehnat to'g'risidagi shartnoma taraflarining kelishuvi asosida, o'zaro kelishilmagan taqdirda esa, — mehnat nizolarini ko'rib chiqish uchun belgilangan tartibda hal qilinadi.

Mehnat munosabatlari tartibga solish asosan ob'yektiv hamda sub'yektiv omillarga tayanishini nazarda tutadi. Bunday omillar jumlasiga;

1. Ishlab chiqarish xususiyati (masalan, sanoat korxonasi yoki qurilishi korxonasi);
2. Xodimlarning fizalogik o'ziga xosliklari (masalan ayollar mehnati, o'smirlar mehnati, nogironlar mehnati va.xakozo);
3. Korxonaning joylashgan hududi (iqlim yoki tab'iy og'ir noqulay sharoitlar) xususiyatlari;
4. Kasb yoki vazifalarning o'ziga xos xususiyati (masalan, ishchilar va xokazo);
5. Korxonada mulkchilik shakli (masalan, aksiyadorlik korxonasi yoki xususiy korxonada) kabilar kiradi.

O'zbekiston Respublikasi mehnat huquqi tizimi quyidagilami o'z ichiga oladi.

- a) mehnat huquqining prinsiplari;
- b) Mehnat huquqining manbalari;
- v) ijtimoiy sherikchilik;
- g) Ishga joylashtirish va mehnat bozori;
- d) Mehnat shartnomasi;
- e) ish vaqti;
- j) dam olish vaqti;
- z) Mehnat haq to'lash;
- i) kafolat va kompensatsiya to'lovlari;
- k) mehnat intizomi;

- I) mehnat muhofazasi;
- m) moddiy javobgarlik;
- n) ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan qo'shimcha kafolatlar;
- o) mehnat inzolari;
- p) ayrim toifa xodimlar mehnat munosabatlarini tartibga sohshning xususiyatlari;
- r) mehnat qonunchihgiga amal qilishni tekshirish va nazorat qihsh.

Mehnat huquqining prinsiplari amal qilish doirasi va qaroviga ko'ra quyidagi gurahlarga ajratilishi mumkin:

1) barcha huquq sohalariga taalluqli bo'lgan umumhuquqiy prinsiplar (qonuniylik, insonparvarlik, demokratizm va boshqalar)

2) huquq tarmoqlariaro prinsiplar (masalan, mehnat qilishning erkinligi, mehnatni muhofaza qilish va boshqalar)

3) mehnat huquqining tarmoq prinsiplari - ular barcha huquq institutlari uchun umumiy xususiyatga ega bo'ladi (masalan, mehnat shartnomasi tuzishning erkinligi, mehnat munosabatlarida kamsitishga yo'l qo'ymashgi va boshqalar)

4) mehnat huquqining ichki (muayyan huquq institutiga xos bo'lgan) prinsiplari (masalan, ijtimoiy sherikchilik, aholini ish bilan ta'minlash, mehnatga yarasha haq to'lash va hokazolar).

Mehnat huquqi avvalo ijtimoiy-iqtisodiy huquq sohalaridan shakillanadi. Sababi mehnat huquqi ijrochi va buyurtmachi o'rtasida muayyan bir kelishuv asosida amalga oshiriladi bu esa o'z navbatida iqtisodiy manfaatdan kelib chiqadi. Barcha zamonda barcha sohalar bozor iqtisodiyoti tamoyili asosida ishlashi sir emas.

Mehnat huquqi xalqaro normative hujjatlar bilan rivojlanib kelmoqda. Xususan:

BMTning 1966-yil 19-dekabrdagi "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro Paktda" belgilab qo'yilgan bo'lib, ular jumlasiga mehnat munosabatlarida kamsitishga yo'l qo'yilmasligi, barcha insonlarga jinsi, millati, e'tiqodi va boshqa farqlaridan qat'i nazar teng mehnat qilish huquqini ta'minlanishi, sog'lom va adolatli mehnat sharoitida mehnat qilish, dam olish, mehnat muhofazasi, mehnatga yarasha haq olish kabilar kiradi.

Ta'kidlash joizki, xalqaro huquqiy hujjatlarda, jumladan Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi, inson huquqlari to'g'risidagi xalqaro bitim va boshqa hujjatlarda ko'zda tutilgan mehnat huquqlari to'g'risidagi qoidalar O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida o'z ifodasini topgan.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37, 38, 39, 40- moddalari mehnat huquqining asosiy manbalari hisoblanadi. Bular:

1. Erkin mehnat qilish kafolatlanadi. Ya'ni har bir shaxs o'zining jismoniy, intellektual, kasbiy salohiyatiga nisbatan mulkdor bo'lib, undan o'zi xohlagnicha foydalanishi, erkin kasb, mashg'ulot turi, ish joyini tanlashi mumkin.

2. Majburiy mehnatga, ya'ni o'zi xohlamagan mashg'ulot yoki kasb bilan shug'ullanishga har qanday shaklda (jazo qo'llash tahdidi bilan, huquqlarini

cheklash yoki boshqa shaklda jismoniy yoki ruhiy tazyiq o'tkazish yo'li) majburlash qat'iy taqiqlanadi. Bunday mashg'ulotning qo'llanishi aybdor shaxsning huquqiy javobgarlikka tortilishiga olib keladi.

3. Har bir yollanib ishlovchi shaxs xavfsizlik va sanitariya-gigiena talablariga javob beradigan sharoitda mehnat qilishga, mehnatining miqdori va sifatiga ko'ra teng ish haqi olishga, ishsizlikdan himoyalashga haqlidir.

4. Mehnat sohasidagi huquqlari yakka tarbida va jamo bo'lib himoya qilishga bo'lgan huquq e'tirof qilinadi hamda amalda ta'minlanadi.

5. Yollanib ishlovchi har bir shaxsning dam olish huquqi kafolatlanadi.

Mehnat Kodeksi yangi, bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy mehnat munosabatlarini xalqaro standartlarga muvofiq tarzda huquqiy tartibga solish vazifasini bajaradi. Mehnat huquqi bilan aloqador va ushbu huquq manbai hisoblanishi mumkin bo'lgan qonunlar qatoriga «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida» «Xo'jalik jamiyatlari va shirkatlari to'g'risida», «Kasaba uyushmalari, ulaming huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida», «Mehnat muhofazasi», «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi Qonunlar va boshqalar kiritilishi mumkin. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari mehnat huquqi manbalaridan hisoblanib, mehnat munosabatlarining eng muhimlari ana shu hujjatlar bilan tartibga solinadi va huquqiy hujjatlarning ushbu shakli yuz bergan jiddiy o'zgarishlarni ifodalaydi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005-yil 16-sentyabrdagi «2005-yil 1-oktyabrdan boshlab ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi, 1996-yil 10-dekabrda «Bolali oilalarni davlat yo'li bilan ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish to'g'risida»gi va boshqa ko'plab Farmonlari shular jumlasidandir. Mehnat huquqining eng muhim masalalari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qabul qilgan qaror va farmoyishlar alohida o'rin tutadi. 1997-yil 11-martdagi «Amaldagi qonunlarni Mehnat Kodeksi talablariga muvofiqlashtirish to'g'risida»gi, 2001-yil 24-avgustdagi «Yuridik shaxs tashkil etmagan holda tadbirkorlik qilayotgan jismoniy shaxslar ish stajini hisoblash va pensiya jamg'armasiga badallar ajratish tartibini tasdiqlash to'g'risida»gi va boshqa qarorlar shular jumlasiga kiradi.

Hozirda texnologik ishlar, texnik jarayonlar ko'plab uchramoqda bu o'z navbatida mehnat huquq sohasini ham texnologik jarayonlarga tayyorlash huquq tizimini zamonaviy normalar bilan o'z navbatida boyitib borishni nazarda tutadi. Bu mehnat jarayonini suniy intellektdan tabiiy yani qo'l mehnatini ajratib olishdir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi konstitutsiyasi 37, 38, 39, 40- moddalar.
2. O'zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi. -T .; Adolat, 2004.
3. Har ikkala xalqaro pukt BM Γ tomonidan 1966 yil 19 dekabrda qabul qilingan. O'zbekiston Respublikasi uJami 1995 yi] 30 avgustda ratifikatsiya qilgan.
4. O'zbekiston Respublikasi yangi qonunlari, 19-son. -T.: Adolat, 1998.

5. O 'zbekiston O 'zbekiston Respublikasi yangi qonunlari , 8-son. ~T.: Adolat, 1994.
6. O 'zbekiston Respublikasi yangi qonunlari, 23-son. -T .; Adolat, 2001.