MEHNAT HUQUQI MANBALARI TIZIMIDA O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI MEHNAT KODEKSINING TUTGAN O‘RNI

Abduraimova E’zoza Akbar qizi

Jizzax davlat pedagogika universiteti, ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi, 2-bosqich talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada O‘zbekiston Respublikasi mehnat huquqi manbalari tizimida Mehnat kodeksining tutgan o‘rni, uning huquqiy maqomi va mehnat munosabatlarini tartibga solishdagi ahamiyati ilmiy-huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. Shuningdek, Mehnat kodeksining O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, boshqa normativ-huquqiy hujjatlar, jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari va mehnat shartnomalari bilan o‘zaro nisbati yoritiladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining mehnat standartlari hamda milliy qonunchilikning uyg‘unligi o‘rganilib, qonunchilikni qo‘llash amaliyotidagi ayrim muammolar aniqlanadi. Yakunida mehnat huquqi manbalari tizimini takomillashtirishga qaratilgan ilmiy-amaliy takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, huquq manbalari, Mehnat kodeksi, normativ-huquqiy hujjatlar, mehnat munosabatlari, xalqaro mehnat standartlari, jamoa shartnomasi, xodim huquqlari, ijtimoiy sheriklik.

Kirish

Huquqiy demokratik davlat va fuqarolik jamiyatini shakllantirish jarayonida mehnat munosabatlarini qonuniylik, adolat va ijtimoiy tenglik tamoyillari asosida tartibga solish muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat insonning moddiy farovonligini ta’minlash vositasi bo‘lish bilan birga, uning shaxsiy kamoloti, ijtimoiy mavqeyi va jamiyat taraqqiyotidagi ishtirokini belgilovchi muhim omillardan biridir. Shu sababli mehnat munosabatlarining huquqiy asoslarini mustahkamlash, xodim va ish beruvchining manfaatlari muvozanatini ta’minlash davlatning muhim vazifalaridan hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida har kimning munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsiz mehnat

sharoitlarida ishlash hamda adolatli haq olish huquqi mustahkamlangan. Mazkur konstitutsiyaviy qoidalar mehnat qonunchiligining shakllanishi va rivojlanishi uchun asos bo‘lib xizmat qiladi [1]. O‘zbekistonda mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning muhim bosqichi 2022-yil 28-oktabrda O‘RQ-798-son bilan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining qabul qilinishi bo‘ldi. Kodeks 2023-yil 30-apreldan kuchga kirdi. Yangi tahrirdagi kodeks mehnat munosabatlarini tartibga solishning zamonaviy mexanizmlarini belgilab, xodimlarning huquqiy kafolatlarini mustahkamlash va mehnat qonunchiligini tizimlashtirishga xizmat qilmoqda [2]. Mazkur maqolaning dolzarbligi Mehnat kodeksining huquqiy tizimdagi o‘rnini aniqlash, uning boshqa huquqiy manbalar bilan o‘zaro munosabatini o‘rganish hamda amaliyotda yuzaga keladigan huquqiy masalalarni tahlil qilish zarurati bilan belgilanadi.

Mehnat huquqi manbalari deganda mehnat munosabatlarini va ular bilan bevosita bog‘liq ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi, vakolatli davlat organlari yoki mehnat munosabatlari ishtirokchilari tomonidan qonunchilikda belgilangan tartibda qabul qilinadigan huquqiy hujjatlar tushuniladi. Mehnat huquqi manbalari o‘zining mazmuni, yuridik kuchi, qabul qilinish tartibi va amal qilish doirasiga ko‘ra bir-biridan farqlanadi. Ularning asosiy vazifasi mehnat munosabatlari ishtirokchilarining huquq va majburiyatlarini belgilash, mehnat faoliyati jarayonida yuzaga keladigan nizolarning oldini olish hamda buzilgan huquqlarni tiklash uchun huquqiy mexanizmlarni yaratishdan iborat. O‘zbekiston Respublikasining «Normativ-huquqiy hujjatlar to‘g‘risida»gi O‘RQ-682-son Qonunida normativ-huquqiy hujjatlarning turlari, yuridik kuchi va o‘zaro nisbati belgilangan. Mazkur qonunning 6–18-moddalari normativ-huquqiy hujjatlar tizimi va ularning o‘zaro munosabatlarini aniqlashda muhim ahamiyatga ega [3]. Mehnat huquqi manbalarini bir necha asosiy guruhga ajratish mumkin: birinchidan, konstitutsiyaviy manbalar. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mehnat qilish, dam olish, adolatli mehnat haqi olish va majburiy mehnatdan himoyalanish kabi asosiy huquqlarni kafolatlaydi. Ikkinchidan, qonunchilik manbalari. Ushbu guruhga Mehnat kodeksi, «Aholi

bandligi to‘g‘risida», «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida», «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida»gi qonunlar va mehnat munosabatlariga oid boshqa qonunchilik hujjatlari kiradi. Uchinchidan, qonunosti normativ-huquqiy hujjatlar. Prezident hujjatlari, Vazirlar Mahkamasi qarorlari hamda vakolatli davlat organlarining normativ hujjatlari muayyan mehnat munosabatlarini amalga oshirish tartibini aniqlashtiradi. To‘rtinchidan, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar. Jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, tashkilotning ichki hujjatlari va mehnat shartnomalari shular jumlasidandir. Beshinchidan, xalqaro huquqiy manbalar. Xalqaro Mehnat Tashkilotining konvensiyalari va boshqa xalqaro shartnomalar mehnat huquqlarini xalqaro standartlar asosida ta’minlashga xizmat qiladi. Shu jihatdan mehnat huquqi manbalari tizimi murakkab va ko‘p pog‘onali huquqiy tuzilma hisoblanadi. Ushbu tizimda Mehnat kodeksi umumiy mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy kodifikatsiyalashgan qonun sifatida alohida o‘rin egallaydi.

Mehnat kodeksining asosiy xususiyati uning mehnat munosabatlariga oid huquqiy normalarni yagona tizimga birlashtirganligidir. Kodeks mehnat munosabatlarining yuzaga kelishi, o‘zgarishi va bekor qilinishi, mehnat shartnomasi, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatga haq to‘lash, mehnat intizomi, xodimlarning huquqiy kafolatlari va mehnat nizolarini tartibga solish kabi masalalarni qamrab oladi. Amaldagi Mehnat kodeksining 1-moddasida uning bilan tartibga solinadigan munosabatlar, 2-moddasida esa kodeksning asosiy vazifalari belgilangan. Kodeksning 3–8-moddalarida mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning asosiy prinsiplari mustahkamlangan. Jumladan, mehnat huquqlarining tengligi, kamsitishni taqiqlash, mehnat erkinligi, majburiy mehnatni taqiqlash va xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo‘l qo‘ymaslik kabi prinsiplar shular jumlasidandir [2]. Ayniqsa, Mehnat kodeksining 8-moddasida belgilangan xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo‘l qo‘yilmasligi prinsipi alohida e’tiborga loyiq. Mazkur prinsip mehnat munosabatlarida ish beruvchi tomonidan qabul qilinadigan hujjatlar va tuziladigan shartnomalarning xodim

huquqlarini asossiz ravishda cheklashiga qarshi huquqiy kafolat vazifasini bajaradi. Kodeksning mehnat huquqi manbalari tizimidagi o‘rnini belgilashda uning 10–17-moddalari alohida ahamiyatga ega. Xususan, 10-moddada mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik, 12-moddada mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar, 13–17-moddalarda esa ularning o‘zaro nisbati va haqiqiy emasligi bilan bog‘liq qoidalar mustahkamlangan. Ushbu normalar Mehnat kodeksining faqat mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi hujjat emas, balki mehnat huquqi manbalari o‘rtasidagi huquqiy munosabatlarni muvofiqlashtiruvchi markaziy manba ekanligini ko‘rsatadi. Shu o‘rinda ta’kidlash kerakki, Mehnat kodeksining ahamiyati uning boshqa hujjatlardan barcha holatlarda mutlaq ustun turishida emas, balki mehnat munosabatlariga oid normalarni tizimlashtirishi va ularni qo‘llashning umumiy huquqiy mezonlarini belgilashidadir.

Mehnat kodeksining huquqiy ahamiyatini to‘liq anglash uchun uning Konstitutsiya, boshqa qonunlar, xalqaro shartnomalar va lokal hujjatlar bilan o‘zaro munosabatini o‘rganish lozim. Avvalo, Mehnat kodeksi va Konstitutsiya o‘rtasidagi munosabatga e’tibor qaratish zarur. Konstitutsiyaning 15–16-moddalarida Konstitutsiya va qonunlarning ustunligi hamda qonunlarning Konstitutsiyaga muvofiq bo‘lishi prinsiplari mustahkamlangan. Shu sababli Mehnat kodeksi konstitutsiyaviy mehnat huquqlarini rivojlantiruvchi va amalga oshirish mexanizmlarini belgilovchi qonunchilik manbasi hisoblanadi [1]. Konstitutsiyaning 42-moddasida adolatli mehnat sharoitlari va munosib haq olish huquqi, 43-moddasida bandlikni ta’minlashga doir davlat majburiyatlari, 44-moddasida majburiy mehnatning taqiqlanishi, 45-moddasida esa dam olish huquqi mustahkamlangan. Mehnat kodeksi mazkur konstitutsiyaviy normalarni batafsil tartibga soladi. Ikkinchidan, Mehnat kodeksining boshqa qonunlar bilan o‘zaro aloqasi ham muhimdir. Masalan, «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonun xodimlarning mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va manfaatlarini ifodalash hamda himoya qilishning tashkiliy-huquqiy asoslarini belgilaydi [4]. «Aholi bandligi to‘g‘risida»gi Qonun bandlik sohasidagi davlat siyosati va aholini ish bilan

ta’minlash mexanizmlarini tartibga soladi [5]. «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida»gi Qonun esa xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlarini yaratishning huquqiy asoslarini mustahkamlaydi [6]. Ushbu qonunlar Mehnat kodeksini to‘ldiradi va mehnat munosabatlarining muayyan yo‘nalishlarini batafsil tartibga soladi. Uchinchidan, xalqaro mehnat standartlari Mehnat kodeksining mazmunini shakllantirishda muhim ahamiyatga ega. O‘zbekiston Xalqaro Mehnat Tashkilotining 25 ta konvensiyasi va bitta protokolini ratifikatsiya qilgan bo‘lib, XMTning NORMLEX ma’lumotlar bazasida ularning barchasi kuchda ekani ko‘rsatilgan [7]. Jumladan, XMTning 29-sonli Majburiy mehnat to‘g‘risidagi konvensiyasi, 87-sonli Birlashish erkinligi va uyushmalar tuzish huquqini himoya qilish to‘g‘risidagi konvensiyasi, 98-sonli Uyushish va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi to‘g‘risidagi konvensiyasi, 100-sonli Teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash to‘g‘risidagi konvensiyasi hamda 111-sonli Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitish to‘g‘risidagi konvensiyasi muhim xalqaro huquqiy asos hisoblanadi. Bundan tashqari, 155-sonli Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi to‘g‘risidagi konvensiyaning O‘zbekiston tomonidan 2024-yil 19-dekabrda ratifikatsiya qilingani mehnat xavfsizligi sohasidagi xalqaro standartlarni milliy qonunchilik bilan uyg‘unlashtirishning muhim bosqichidir [7]. To‘rtinchidan, Mehnat kodeksining lokal huquqiy hujjatlar bilan o‘zaro munosabati alohida ahamiyat kasb etadi. Kodeksning 12–17-moddalarida jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, ichki hujjatlar va mehnat shartnomalarining huquqiy nisbati belgilangan. Masalan, tashkilotda qabul qilingan ichki mehnat tartibi qoidalari xodimlarning mehnat sharoitlarini belgilashi mumkin. Biroq bunday qoidalar qonunchilikda belgilangan kafolatlarni kamaytirishi yoki xodimning huquqiy holatini yomonlashtirishi mumkin emas. Demak, Mehnat kodeksi nafaqat umumiy huquqiy qoidalarni belgilaydi, balki mehnat munosabatlarining quyii darajadagi huquqiy hujjatlar orqali tartibga solinishining ham chegaralarini belgilab beradi.

Mehnat kodeksining qabul qilinishi mehnat qonunchiligini tizimlashtirishda muhim qadam bo‘lganiga qaramay, uning amaliyotda bir xilda qo‘llanilishi bilan

bog‘liq ayrim masalalar mavjud. Birinchi muammo — mehnat qonunchiligi va tashkilotlarning ichki hujjatlari o‘rtasidagi muvofiqlikni ta’minlash masalasidir. Ayrim hollarda tashkilotlarning ichki tartib-qoidalarini ishlab chiqishda qonunchilik talablariga yetarlicha e’tibor berilmasligi mumkin. Bu esa xodimlarning mehnat huquqlariga salbiy ta’sir ko‘rsatishi ehtimolini yuzaga keltiradi. Ikkinchi muammo — mehnat qonunchiligidagi o‘zgarishlardan xabardorlik darajasi bilan bog‘liq. Mehnat munosabatlari ishtirokchilari, ayniqsa, kichik tashkilotlar rahbarlari va xodimlarining amaldagi qonunchilik normalarini yetarli darajada bilmasligi huquqiy xatolarga sabab bo‘lishi mumkin. Uchinchi muammo — mehnat nizolarini hal qilishda huquqiy normalarni bir xilda qo‘llash zaruratidir. Bu borada O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo‘llash amaliyoti to‘g‘risida»gi qarori muhim ahamiyatga ega. Mazkur qarorda sudlar tomonidan mehnat qonunchiligini to‘g‘ri va bir xilda qo‘llash, mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog‘liq nizolarni hal etish masalalari yuzasidan tushuntirishlar berilgan [8]. To‘rtinchi muammo — raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat munosabatlarining yangi shakllarini huquqiy tartibga solish masalasidir. Masofaviy mehnat, elektron hujjat almashinuvi va raqamli platformalar orqali mehnat faoliyatini amalga oshirish mehnat qonunchiligini muntazam takomillashtirishni talab etadi.

Xulosa qilib aytganda, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi milliy mehnat huquqi manbalari tizimining markaziy va asosiy kodifikatsiyalashgan qonunchilik manbasi hisoblanadi. Uning ahamiyati mehnat munosabatlarini kompleks tartibga solishi, xodim va ish beruvchining huquq hamda majburiyatlarini belgilashi, shuningdek, mehnat huquqi manbalari o‘rtasidagi munosabatlarni muvofiqlashtirishida namoyon bo‘ladi. Tadqiqot davomida Mehnat kodeksining Konstitutsiya, boshqa normativ-huquqiy hujjatlar, xalqaro mehnat standartlari va lokal huquqiy hujjatlar bilan uzviy aloqada faoliyat yuritishi aniqlandi. Ayniqsa, kodeksning 10–17-moddalari mehnat huquqi manbalari tizimining mazmuni va

o‘zaro nisbatini belgilashda muhim huquqiy asos bo‘lib xizmat qiladi. Shuningdek, Mehnat kodeksining samarali qo‘llanilishi faqat qonunchilik normalarining mavjudligi bilan emas, balki ularning amaliyotda to‘g‘ri talqin qilinishi, ijro etilishi va huquqiy himoya mexanizmlarining samaradorligi bilan ham belgilanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – 2023-yil 30-aprel. – 42–45-moddalar. https://lex.uz/docs/-6445145
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son. – 1–18-moddalar. https://lex.uz/uz/docs/-6257288
3. O‘zbekiston Respublikasining «Normativ-huquqiy hujjatlar to‘g‘risida»gi Qonuni. 2021-yil 20-aprel, O‘RQ-682-son. https://lex.uz/docs/-5378966
4. O‘zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonuni. 2019-yil 6-dekabr, O‘RQ-588-son.
5. O‘zbekiston Respublikasining «Aholi bandligi to‘g‘risida»gi Qonuni. 2020-yil 20-oktabr, O‘RQ-642-son.
6. O‘zbekiston Respublikasining «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida»gi Qonuni. 2016-yil 22-sentabr, O‘RQ-410-son.
7. Sarsenbaeva E. Mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik talablarining huquqiy asoslari: O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi tahlili // Бюллетень студентов Нового Узбекистана. – 2025. – Т. 3, № 5. – В. 152–155.
8. Sarsenbaeva E. O‘zbekistonda mehnat nizolarini hal qilishning huquqiy mexanizmlari // Central Asian Journal of Academic Research. – 2025. – T. 3, № 5, Part 4.
9. Xalqaro Mehnat Tashkiloti. NATLEX – Uzbekistan: Labour Code of the Republic of Uzbekistan. https://natlex.ilo.org/