MEHNAT HUQUQI TUSHUNCHASI VA PREDMETI

Mahamadiva Oysara

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

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat huquqining tushunchasi, uning huquq tizimidagi o‘rni, predmeti va usuli O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi asosida tahlil etiladi. Mehnat huquqining predmetini tashkil etuvchi mehnat munosabatlari hamda ular bilan chambarchas bog‘liq munosabatlar yoritilib, mehnat huquqining ob’ektiv va sub’ektiv ma’nodagi mazmuni, fan va o‘quv fani sifatidagi xususiyatlari ochib beriladi. Shuningdek, mehnat huquqining asosiy tamoyillari, manbalari va boshqa huquq tarmoqlaridan farqli jihatlari ko‘rsatiladi. Tadqiqot yakunida mehnat huquqining jamiyatda ijtimoiy adolatni ta’minlashdagi ahamiyatiga oid xulosalar shakllantiriladi.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, mehnat huquqining predmeti, mehnat huquqining usuli, mehnat munosabatlari, mehnat kodeksi, xodim, ish beruvchi, mehnat huquqi tamoyillari, mehnat huquqi manbalari, ijtimoiy hamkorlik.

Kirish

Mehnat inson hayotining ajralmas qismi bo‘lib, jamiyat va davlat iqtisodiy rivojlanishining asosiy omillaridan biridir. Har bir shaxs mehnat orqali o‘zini va oilasini moddiy ta’minlaydi, o‘z qobiliyatlarini namoyon etadi, jamiyat taraqqiyotiga hissa qo‘shadi. Mehnat sohasidagi ijtimoiy munosabatlarning murakkabligi va ahamiyati ularni maxsus huquq tarmog‘i – mehnat huquqi bilan tartibga solishni taqozo etadi.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi har kimning mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va ishsizlikdan himoyalanish huquqini kafolatlaydi. Mazkur konstitutsiyaviy kafolatlar mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, birinchi navbatda, 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida o‘z ifodasini topgan. Shu bois mehnat huquqining

tushunchasi va predmetini aniqlash uning mohiyatini anglash va huquqiy tartibga solish doirasini belgilash uchun muhimdir.

Mehnat huquqi tushunchasi

Mehnat huquqi – O‘zbekiston huquq tizimining mustaqil tarmog‘i bo‘lib, xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasida mehnat jarayonida vujudga keladigan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi huquqiy normalar yig‘indisidir. Ushbu tushuncha bir necha ma’noda qo‘llaniladi.

ob’ektiv ma’noda – mehnat munosabatlarini va ular bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga soluvchi huquq normalari tizimi sifatida;

sub’ektiv ma’noda – xodim va ish beruvchining mehnat sohasidagi huquq hamda majburiyatlari majmui sifatida;

fan sifatida – mehnat huquqiy hodisalarini, ularning rivojlanish qonuniyatlarini o‘rganuvchi ilmiy bilimlar tizimi sifatida;

o‘quv fani sifatida – huquqiy ta’lim tizimida o‘rganiladigan, mehnat huquqining asosiy qoidalarini o‘z ichiga olgan kurs sifatida.

Mehnat huquqining asosiy maqsadi xodimlarning mehnat huquqlari va erkinliklarini ta’minlash, ularga qulay va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish, shuningdek, taraflar manfaatlari muvozanatini saqlashdan iborat. Chunki mehnat munosabatlarida xodim, odatda, iqtisodiy jihatdan zaif taraf hisoblanadi, shuning uchun huquq uning himoyasiga alohida e’tibor qaratadi. Shu bilan birga, mehnat huquqi ish beruvchining qonuniy manfaatlarini, ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat intizomini ham ta’minlashga xizmat qiladi.

Mehnat huquqining predmeti

Har bir huquq tarmog‘ining mustaqilligi uning predmeti va usuli bilan belgilanadi. Mehnat huquqining predmeti – bu huquq normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar doirasidir. Mehnat huquqi predmetining asosini mehnat munosabatlari tashkil etadi. Bu munosabatlar xodim va ish beruvchi o‘rtasida mehnat shartnomasi asosida vujudga kelib, xodim ish beruvchi belgilagan mehnat funksiyasini ichki mehnat tartibiga bo‘ysungan holda shaxsan bajarishi, ish

beruvchi esa unga ish haqi to‘lashi va mehnat sharoitlarini yaratib berishi bilan tavsiflanadi.

Mehnat munosabatlari bilan bir qatorda mehnat huquqining predmetiga ular bilan chambarchas bog‘liq bo‘lgan munosabatlar ham kiradi. Bunday munosabatlarga quyidagilar misol bo‘ladi:

ish bilan ta’minlash va ishga joylashtirish munosabatlari;

kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish munosabatlari;

ijtimoiy hamkorlik, kollektiv muzokaralar va kollektiv shartnomalar tuzish munosabatlari;

mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazorat va kuzatuv munosabatlari;

mehnat nizolarini ko‘rib chiqish bilan bog‘liq munosabatlar;

mehnat muhofazasi va xavfsizligini ta’minlash munosabatlari.

Mehnat huquqini boshqa huquq tarmoqlaridan ajratib turuvchi muhim jihat shundaki, u mehnatni umuman emas, balki qaram, ya’ni boshqa shaxsning tashkiliy rahbarligi ostida bajariladigan mehnatni tartibga soladi. Shu sababli pudrat, xizmat ko‘rsatish kabi fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo‘yicha bajariladigan, natijaga yo‘naltirilgan ishlar, shuningdek, tadbirkorlikning mustaqil shakllari mehnat huquqi predmetiga kirmaydi. Ijtimoiy ta’minot huquqi esa mehnatga layoqatsizlik, keksalik kabi hollarda ijtimoiy to‘lovlarni tartibga soladi, mehnat huquqi esa mehnat jarayonining o‘zi bilan bog‘liq munosabatlarga e’tibor qaratadi.

Mehnat huquqining usuli va tamoyillari

Huquqiy tartibga solish usuli – bu huquqiy vositalar va ta’sir ko‘rsatish yo‘llari majmuidir. Mehnat huquqiga imperativ va dispozitiv usullarning uyg‘unligi xos. Bir tomondan, davlat mehnatning minimal kafolatlarini (eng kam ish haqi, ish vaqtining eng ko‘p davomiyligi, ta’til muddatlari, mehnat muhofazasi talablari) qat’iy belgilaydi va ularni pasaytirish mumkin emas. Ikkinchi tomondan, taraflar mehnat shartnomasi va kollektiv shartnomalar orqali qonunda belgilanganidan xodim uchun yaxshiroq shartlarni o‘zaro kelishib olishlari mumkin. Shuningdek,

ijtimoiy hamkorlik, taraflarning muzokaralari va ixtiyoriy kelishuvlar ham mehnat huquqi usulining muhim elementlaridir.

Mehnat huquqi asosiy tamoyillarga tayanadi. Ular orasida mehnat erkinligi, majburiy mehnatning taqiqlanishi, mehnat sohasida kamsitishga yo‘l qo‘yilmasligi, teng mehnatga teng haq to‘lanishi, xodimning mehnat sharoitlari xavfsizligi, ijtimoiy hamkorlik hamda buzilgan huquqlarning sud orqali himoya qilinishi kafolati alohida o‘rin tutadi. Ushbu tamoyillar mehnat qonunchiligining barcha normalari uchun yo‘naltiruvchi asos vazifasini bajaradi.

Mehnat huquqining manbalari

Mehnat huquqining manbalari – mehnat huquqi normalari ifodalangan huquqiy hujjatlardir. Ularning tizimida Konstitutsiya oliy yuridik kuchga ega. Undan keyin Mehnat kodeksi, mehnat sohasiga oid boshqa qonunlar, Prezident farmon va qarorlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari hamda idoraviy me’yoriy hujjatlar keladi. Mahalliy darajada esa kollektiv shartnomalar, ichki mehnat tartibi qoidalari va tashkilotning boshqa lokal hujjatlari taraflar o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi, biroq ular qonunda belgilangan kafolatlarni yomonlashtira olmaydi. Shuningdek, O‘zbekiston ishtirokchi bo‘lgan xalqaro shartnomalar, jumladan, Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari ham milliy mehnat huquqining muhim manbasi hisoblanadi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, mehnat huquqi huquq tizimining mustaqil tarmog‘i bo‘lib, xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini hamda ular bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga soladi. Uning predmetini mehnat munosabatlari va ularga yondosh munosabatlar tashkil etadi, usuli esa davlat tomonidan belgilangan minimal kafolatlar va taraflar kelishuvining uyg‘unligi bilan tavsiflanadi.

Mehnat huquqining tushunchasi va predmetini to‘g‘ri anglash huquqni qo‘llash amaliyotida mehnat munosabatlarini boshqa munosabatlardan farqlash, xodimlarning huquqlarini ishonchli himoya qilish va ish beruvchilarning qonuniy

manfaatlarini ta’minlash imkonini beradi. Bu esa o‘z navbatida, jamiyatda ijtimoiy adolat va barqarorlikni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (yangi tahrir, 2023-yil 30-aprel kuni referendumda qabul qilingan). – URL: https://lex.uz
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan. 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan. – URL: https://lex.uz/docs/-6257345
3. Xalqaro mehnat tashkilotining 111-sonli Konvensiyasi “Mehnat va kasb sohasida kamsitish to‘g‘risida” (Discrimination (Employment and Occupation) Convention), 1958-yil.
4. Rasulov A.X. Mehnat huquqi: umumiy qism. – Toshkent: TDYuU nashriyoti, 2023.