MEHNATGA OID HUQUQIY MUNOSABATLAR TUSHUNCHASI, BELGILARI VA TARKIBI

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

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnatga oid huquqiy munosabatlarning tushunchasi, o‘ziga xos belgilari, tarkibiy qismlari hamda vujudga kelish, o‘zgarish va tugash asoslari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalari asosida tahlil etiladi. Mehnat huquqiy munosabatlarining subyektlari, ob’ekti va mazmuni yoritilib, ularning fuqarolik-huquqiy munosabatlardan farqli jihatlari ko‘rsatib beriladi. Shuningdek, mehnat munosabatlari bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan boshqa munosabatlar, mehnat huquqining asosiy tamoyillari va xalqaro mehnat standartlarining ahamiyati ochib beriladi. Tadqiqot yakunida mehnat munosabatlarida taraflar manfaatlari muvozanatini ta’minlash hamda xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytirishga doir xulosalar shakllantiriladi.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqiy munosabatlari, mehnat shartnomasi, xodim, ish beruvchi, mehnat layoqati, yuridik faktlar, mehnat huquqi tamoyillari, ijtimoiy hamkorlik, huquqiy kafolatlar, xalqaro mehnat standartlari.

Kirish

Mehnat har bir jamiyat taraqqiyotining asosi, inson va fuqaroning o‘z qobiliyatlarini namoyon etishi hamda munosib hayot kechirishining muhim sharti hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida mehnat qilish huquqi, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlaridan foydalanish va ishsizlikdan himoyalanish huquqi mustahkamlab qo‘yilgan. Mazkur konstitutsiyaviy kafolatlar mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, avvalo, Mehnat kodeksida o‘zining batafsil huquqiy ifodasini topgan.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy munosabatlar qonun bilan tartibga solinganida ular huquqiy shaklga ega bo‘ladi va mehnatga oid huquqiy munosabatlar deb ataladi. Aynan shu munosabatlar orqali xodim va ish beruvchining o‘zaro huquq

hamda majburiyatlari amalda ro‘yobga chiqadi. Shu sababli mehnatga oid huquqiy munosabatlar tushunchasini, ularning belgilari va tarkibini to‘g‘ri anglash mehnat huquqini o‘rganishning boshlang‘ich nuqtasi bo‘lib, huquqni qo‘llash amaliyotida ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar tushunchasi va belgilari

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar deganda, xodimning ish beruvchi tomonidan belgilangan mehnat funksiyasini ichki mehnat tartibiga bo‘ysungan holda shaxsan bajarishi, ish beruvchining esa unga mehnat sharoitlarini yaratib berishi va ish haqi to‘lashi bilan bog‘liq, mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar tushuniladi. Boshqacha aytganda, bu xodim va ish beruvchi o‘rtasida mehnat shartnomasi asosida vujudga keladigan, o‘zaro subyektiv huquq va yuridik majburiyatlarga asoslangan aloqadir.

Mehnat huquqiy munosabatlari boshqa huquqiy munosabatlardan, xususan, fuqarolik-huquqiy shartnomalar (pudrat, xizmat ko‘rsatish) asosidagi munosabatlardan bir qator belgilari bilan farq qiladi. Ularning asosiylari quyidagilardan iborat:

xodim mehnat jarayonida muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim doirasidagi mehnat funksiyasini bajaradi, ya’ni u natija uchun emas, mehnat jarayonining o‘zi uchun ishlaydi;

xodim shaxsan mehnat qiladi, uni boshqa shaxs bilan almashtirish mumkin emas;

xodim ish beruvchining ichki mehnat tartibi qoidalariga bo‘ysunadi, ish vaqti va dam olish vaqti rejimiga rioya qiladi;

ish beruvchi xodimga ish haqini muntazam to‘lash, xavfsiz va qulay mehnat sharoitlarini ta’minlash majburiyatini oladi;

munosabat, asosan, mehnat shartnomasi asosida vujudga keladi va doimiy yoki muddatli xususiyatga ega bo‘ladi;

xodimga qonun bilan qo‘shimcha ijtimoiy kafolatlar beriladi, ya’ni mehnat huquqi zaif taraf bo‘lgan xodimni himoya qilishga yo‘naltirilgan.

Mazkur belgilar mehnat munosabatini fuqarolik-huquqiy munosabatdan ajratib olishda hal qiluvchi mezon bo‘lib xizmat qiladi. Amaliyotda ayrim ish beruvchilar mehnat shartnomasi o‘rniga fuqarolik-huquqiy shartnoma tuzish orqali xodimga berilishi lozim bo‘lgan kafolatlardan qochishga urinadi. Shuning uchun munosabatning haqiqiy mazmuniga, ya’ni mehnat funksiyasining mavjudligi va ichki tartibga bo‘ysunishga e’tibor qaratish zarur.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning tarkibi

Har qanday huquqiy munosabat singari mehnat huquqiy munosabati ham subyekt, ob’ekt va mazmundan iborat. Uning subyektlari xodim va ish beruvchi hisoblanadi. Xodim – mehnat shartnomasi asosida ish beruvchi bilan mehnat munosabatlarida bo‘lgan jismoniy shaxs. Mehnat layoqatining to‘liq darajada vujudga kelishi umumiy qoidaga ko‘ra o‘n olti yoshga yetish bilan bog‘liq bo‘lib, qonunda belgilangan hollarda va tartibda bundan kichik yoshdagi shaxslar ham ishga qabul qilinishi mumkin. Bunda ularning sog‘lig‘i, ta’lim olishi va ma’naviy rivojlanishiga zarar yetkazmaslik talab etiladi. Ish beruvchi esa xodim bilan mehnat munosabatlarida bo‘lgan jismoniy yoki yuridik shaxs hisoblanadi.

Mehnat huquqiy munosabatining ob’ekti – xodimning mehnat funksiyasini bajarish, ya’ni mehnat jarayonining o‘zi. Mazkur munosabat mazmunini esa taraflarning subyektiv huquqlari va yuridik majburiyatlari tashkil etadi. Xodim ishni mehnat shartnomasida kelishilgan shartlarda olish, o‘z mehnatiga to‘lov olish, dam olish, mehnat muhofazasi va xavfsizligi talablariga javob beradigan sharoitda ishlash, kasaba uyushmalariga birlashish hamda buzilgan huquqlarini himoya qilish huquqiga ega. Shu bilan birga, u mehnat vazifalarini vijdonan bajarish, mehnat intizomiga rioya qilish va ish beruvchining mol-mulkini asrash majburiyatini oladi. Ish beruvchi esa ish tashkil etish, mehnat intizomiga rioya etilishini talab qilish, xodimni rag‘batlantirish huquqiga ega bo‘lishi bilan birga,

ish haqini o‘z vaqtida to‘lash, xavfsiz mehnat sharoitini yaratish va qonunchilikda belgilangan kafolatlarni ta’minlash majburiyatini bajaradi.

Vujudga kelish, o‘zgarish va tugash asoslari

Mehnat huquqiy munosabatlari muayyan yuridik faktlar asosida vujudga keladi, o‘zgaradi va tugaydi. Ularning asosiy yuridik fakti – mehnat shartnomasi. Shartnoma xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuv bo‘lib, uning mazmuni qonunchilikda belgilangan minimal kafolatlardan past bo‘lishi mumkin emas. Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi, ishga qabul qilish esa ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Muayyan hollarda mehnat munosabatlari tanlov, saylov yoki sud qarori kabi boshqa yuridik faktlar bilan ham bog‘liq bo‘lishi mumkin, biroq bunda ham yakuniy rasmiylashtirish mehnat shartnomasi orqali amalga oshiriladi.

Mehnat munosabatlarining o‘zgarishi xodimni boshqa ishga o‘tkazish, mehnat shartlarini o‘zgartirish yoki ish beruvchining almashishi kabi hollarda yuz beradi. Bunday o‘zgarishlar, qoida tariqasida, taraflarning kelishuvi bilan amalga oshiriladi, qonunda nazarda tutilgan holatlarda esa ish beruvchi tomonidan ham joriy etilishi mumkin. Mehnat munosabatlarining tugashi esa mehnat shartnomasining bekor qilinishi bilan bog‘liq bo‘lib, bu jarayon ham qonunchilikda belgilangan asoslar va tartibda amalga oshirilishi shart.

Mehnat munosabatlari bilan bog‘liq boshqa munosabatlar va tamoyillar

Mehnat huquqi faqat xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi yakka tartibdagi munosabatlarni emas, balki ular bilan chambarchas bog‘liq bo‘lgan boshqa munosabatlarni ham tartibga soladi. Bularga ish bilan ta’minlash, kasbga tayyorlash va malaka oshirish, ijtimoiy hamkorlik, kollektiv shartnomalar tuzish, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etilishi ustidan nazorat va mehnat nizolarini ko‘rib chiqish munosabatlari kiradi. Ular mehnat huquqiy munosabatlariga xizmat qiluvchi yoki ularning natijasida kelib chiqadigan munosabatlar sifatida qaraladi.

Mehnat munosabatlari bir qator tamoyillarga tayanadi. Ular orasida mehnat erkinligi, majburiy mehnatning taqiqlanishi, mehnat sohasida kamsitishning taqiqlanishi, teng mehnatga teng haq to‘lanishi, xodimlarning mehnat huquqlari va erkinliklarini ta’minlash, ijtimoiy hamkorlik hamda mehnat huquqlari buzilganda sud orqali himoyalanish imkoniyati alohida o‘rin tutadi. Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari, xususan, majburiy mehnat, mehnat va kasb sohasida kamsitishlarga yo‘l qo‘ymaslik hamda ishga qabul qilishning minimal yoshi to‘g‘risidagi hujjatlar milliy qonunchilikni takomillashtirishda muhim mezon vazifasini bajaradi. O‘zbekiston ushbu standartlarga qo‘shilgani sababli, mehnatga oid huquqiy munosabatlarni tartibga solishda ularga muvofiqlik talab etiladi.

Zamonaviy sharoitda mehnat munosabatlarining shakllari ham o‘zgarib bormoqda. Masofaviy ishlash, ish vaqtining moslashuvchan rejimi, elektron mehnat daftarchasini yuritish hamda platforma orqali bajariladigan ishlar kabi yangi shakllar mehnat huquqiy munosabatlarining an’anaviy doirasini kengaytirmoqda. Bu esa bunday munosabatlarda ham xodimning asosiy kafolatlari saqlanishini, ya’ni munosabatning huquqiy tabiati uning shaklidan emas, mazmunidan kelib chiqib baholanishini talab qiladi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, mehnatga oid huquqiy munosabatlar – xodim va ish beruvchi o‘rtasida mehnat shartnomasi asosida vujudga keladigan, mehnat funksiyasini shaxsan bajarish, ichki mehnat tartibiga bo‘ysunish va mehnat uchun haq to‘lash bilan tavsiflanadigan, mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan murakkab huquqiy aloqadir. Uning subyekti, ob’ekti va mazmunini aniq belgilash, munosabatning vujudga kelishi, o‘zgarishi va tugashi asoslarini to‘g‘ri baholash taraflar huquqlarining ishonchli himoyasini ta’minlaydi.

Mehnat munosabatlarini qonuniy asosda yuritish, fuqarolik-huquqiy shartnomalar niqobi ostida mehnat munosabatlarini yashirishga yo‘l qo‘ymaslik, xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish hamda xalqaro mehnat

standartlariga muvofiqlikni ta’minlash mehnat sohasidagi barqarorlikning muhim shartlaridir. Bu esa, o‘z navbatida, xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirib, ish beruvchilarning qonuniy manfaatlarini ham mustahkamlaydi.

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. Xalqaro mehnat tashkilotining 138-sonli Konvensiyasi “Ishga qabul qilishning minimal yoshi to‘g‘risida” (Minimum Age Convention), 1973-yil.
5. Rasulov A.X. Mehnat huquqi: umumiy qism. – Toshkent: TDYuU nashriyoti, 2023.