

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT QONUNCHILIGIDAGI YANGI NORMALARNING AHAMIYATI

Jiyanova Shohidaxon Mahsumovna

Farg'ona viloyati yuridik texnikumi maxsus fan o'qituvchisi 3-darajali yurist, Magistr

Qayumova Dildorahon Shokirovna

Farg'ona viloyati yuridik texnikumi yuridik klinika rahbari 3-darajali yurist

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7314843>

Annotatsiya. Mehnat to'g'risidagi qonunlar ishchilarni himoya qilish bilan bir qatorda ularni kuchaytirish uchun ham ishlab chiqilgan. Ular ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlarni nazorat qilishni ta'minlaydi, bu har ikki tomonning o'z harakatlari uchun javobgar bo'lishiga imkon beradi. Ushbu maqolada O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligidagi yangi normalarning ijtimoiy hayotga tatbiq qilishning ahamiyati haqida batafsil bayon qilinadi.

Kalit so'zlar: mehnat, mehnat huquqi, qonunchilik, Konstitutsiya, normalar, demokratiya va h.k.

ЗНАЧЕНИЕ НОВЫХ НОРМ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Аннотация. Законы о труде призваны защищать работников, а также расширять их возможности. Они обеспечивают контроль над отношениями между работодателем и работником, позволяя обеим сторонам нести ответственность за свои действия. В данной статье подробно описано значение внедрения новых норм трудового законодательства Республики Узбекистан в общественную жизнь.

Ключевые слова: труд, трудовое право, законодательство, Конституция, нормы, демократия и др.

THE SIGNIFICANCE OF THE NEW NORMS IN THE LABOR LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract. Labor laws are designed to protect workers as well as empower them. They provide control over the relationship between employer and employee, allowing both parties to be held accountable for their actions. This article describes in detail the importance of the implementation of the new norms of the labor legislation of the Republic of Uzbekistan in social life.

Keywords: labor, labor rights, legislation, Constitution, norms, democracy, etc.

KIRISH

Ish beruvchi va xodim o'rtasida tabiiy ierarxiya mavjud. Biroq, mehnat qonunlari kuchning bu nomutanosibligini tartibga solishga yordam beradi, shunda hech bir ish beruvchi o'z xodimini ekspluatatsiya qila olmaydi va har ikki tomon ham mehnat sharoitlari bo'yicha bir-biri bilan teng ravishda muzokara olib borishi mumkin. Har bir inson hech bo'lmaganda etarli daromadga ega bo'lgan dunyoda o'zini himoya qilishi kerak. Mehnat qonunlarini tushunish sizga xodim sifatida eng kam ish haqi qancha bo'lishi kerakligini bilish imkonini beradi. Bundan tashqari, siz o'z vaqtida va muntazam to'lash muhimligini, ayniqsa ish haqi haqida bilib olasiz. Hech bir ish beruvchiga o'z ishchilarini ekspluatatsiya qilishga ruxsat berilmaydi. Shuning uchun, agar siz ortiqcha ishlasangiz, ish beruvchingiz tegishli tovon to'lash majburiyatini bilishingiz kerak. Bundan tashqari, ish beruvchilar odatda bayramlar, dam olish kunlari va tungi

vaqtda ishlashlari kerak bo'lganda ko'proq to'lashlari shart. Xodim sifatida sizning ish joyingiz hayotingizning ayrim jihatlari uchun javobgar bo'lishi mumkin. Bunga otalik ta'tillari, ota-onalik ta'tillari va moslashuvchan vaqt variantlari kabi oilaviy majburiyatlar kiradi. Sizning ish joyingiz ish va hayot muvozanatini o'rnatishingiz uchun shaxsiy majburiyatlar davrida sizga pullik ta'til berishga tayyor bo'lishi kerak. Bundan tashqari, umume'tirof etilgan mehnat qonunlarining eng muhim xususiyatlaridan biri bu bolalar himoyasini ta'minlashdir. 14 yoshgacha bo'lgan bolalar ko'p joylarda ishlashga ruxsat etilmaydi. Agar kerak bo'lsa, bolalar kuniga bir necha soat ishlashini ta'minlash uchun qat'iy qoidalar va qoidalar qo'llaniladi. Bu bolalarni ekspluatatsiya qilishning oldini olish uchun zarurdir. Mehnat to'g'risidagi qonunlar, shuningdek, xodimlarni xavfli sharoitlarda ishlashga majburlamasliklarini ham ta'minlaydi. Sog'likka xavf tug'dirsa, ish beruvchi o'z xodimlarini darhol xabardor qilishi kerak. Hech qanday ma'lumot yashirilmaligi kerak. Mehnat to'g'risidagi qonunlar ishchilarni himoya qilishni ta'minlaydi va hech qanday qonunlar buzilmaydi. Aks holda, ish beruvchi uchun jarima yoki qamoq jazosi bilan bog'liq jiddiy oqibatlariga olib kelishi mumkin.

TADQIQOT MATERIALLARI VA METODOLOGIYASI

O'zbekiston Respublikasi davlat mustaqilligi e'lon qilingandan so'ng adolatli fuqarolik jamiyati va demokratik huquqiy davlatni barpo etishga kirishdi. Har bir sohada huquqiy normalar qonun ustuvorligi yo'nalishida qayta ko'rib chiqildi. Huquqiy normalar davlat bilan chambarchas bog'liq, davlatsiz huquq bo'lishi mumkin emas, chunki davlat huquqni keltirib chiqaradi. Huquqiy normalarni amalga oshirishni kafolatlaydi. Har bir sohadagi huquq mehnatga borib taqaladi. Har qanday demokratik jamiyatda shu jamiyat taraqqiyoti qay darajada bo'lishidan qat'i nazar, o'zining huquqiy manfaatlaridan kelib chiqib va inson huquqlarini himoyalashga asoslangan qonun asoslari, ya'ni Konstitutsiyasi bo'lishi zarur. Bu Konstitutsiya, avvalo, inson huquqlarini himoya qilishi, shu bilan bir qatorda, iqtisodiy va ijtimoiy huquqlar ham himoyalaniishi kerak. Mustaqil O'zbekiston Respublikasi 1992-yil 8-dekabrda o'zining birinchi demokratik Konstitutsiyasini e'lon qildi. Bu Konstitutsiyaning IX bobi iqtisodiy va ijtimoiy huquqlarni himoyalashga qaratilgan. 37-moddada «Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, oqilona mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniish huquqiga egadir» deyilgan, matn davomida «Sud hukmi bilan tayinlangan jazoni o'tash tartibidan yoki qonunda ko'rsatilgan boshqa hollardan (harbiy xizmat chog'ida, favqulodda holat sharoitida va h.k.) tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi» deb qo'yilgan. Shu bobning 38-moddasida «Barcha yollanib ishlayotgan fuqarolar dam olish huquqiga egadirlar. Ish vaqti va haq to'lanadigan mehnat ta'tilining muddati qonun bilan belgilanadi» deyilgan jumla ham ijobiy xususiyatga ega. Dam olish huquqini ta'minlash mana shu huquqning amalga oshirilishini ta'minlaydigan ijtimoiy bazaga asoslanishi kerak. Bu bandda ana shu bazani ta'minlash imkoniyatini beradigan qonun barpo etilishi mumkinligi belgilangan. Shuningdek, 39-moddada «Har kim qariganda, mehnat layoqatini yo'qotganda, shuningdek, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish huquqiga ega. Pensiyalar, nafaqalar, ijtimoiy yordamning boshqa turlarining miqdori rasman belgilab qo'yilgan tirikchilik uchun zarur eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas» deyilgan.

Yangi Mehnat kodeksi xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining muvozanatini ta'minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi.

Mehnat to'g'risidagi qonunchilik quyidagi shaxslarga nisbatan (agar ular bir vaqtning o'zida ish beruvchilar yoki ularning vakillari sifatida ish yuritmasa) tatbiq etilmaydi:

- muddatli harbiy xizmatni o'tayotgan harbiy xizmatchilarga;
- tashkilotlarning kuzatuv kengashlari a'zolariga;
- mazkur tashkilotning xodimlari bo'lmagan taftish komissiyalari a'zolariga (taftishchilarga);
- fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnomalar asosida ishlarni bajarayotgan (xizmatlar ko'rsatayotgan) shaxslarga;
- agar qonunda belgilangan bo'lsa, boshqa shaxslarga.

Kodeksda kamsitish deganda jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqei, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlari qarang mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash, xuddi shuningdek biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita imtiyozlar berish tushuniladi Majburiy mehnat biror-bir jismoniy shaxsdan jazoni qo'llash tahdidi ostida talab etiladigan, bajarilishi uchun ushbu shaxs ixtiyoriy ravishda o'z xizmatlarini taklif qilmagan har qanday ishni yoki xizmatni anglatadi. Jazo deganda jismoniy shaxsning ixtiyoriy roziligi mavjud bo'lmagani holda, ushbu shaxsga nisbatan uni mehnat faoliyatini amalga oshirishga majbur qiladigan har qanday moddiy, jismoniy yoki ruhiy ta'sir choralari qo'llash yoki qo'llash tahdidi tushuniladi. Shuningdek xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni haqiqatda tartibga soladigan fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnomalar tuzish taqiqlanadi.

TADQIQOT NATIJALARI

Kodeksda mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikka bag'ishlangan bo'lim mavjud. Ushbu sheriklik ya'ni xodimlar, ish beruvchilar, davlat organlari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar tizimi bo'lib, bu tizim yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni hamda ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish masalalari yuzasidan xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarini muvofiqlashtirishni ta'minlashga qaratilgan bo'ladi. Davlat aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirish bo'yicha qo'shimcha ish o'rinlarini, ixtisoslashtirilgan tashkilotlarni, shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslar mehnat qilishi uchun tashkilotlarni tashkil etish, maxsus qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlarini tashkil etish, ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash kabio'shimcha kafolatlarni ta'minlaydi.

MUHOKAMA

Ma'lumot uchun: aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalari jumlasiga quyidagilar kiradi:

- o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari, nogironligi bo'lgan bolalari bor yolg'iz ota-ona (ularning o'rnini bosuvchi shaxs), shuningdek ko'p bolali oilalardagi otanalar (ularning o'rnini bosuvchi shaxslar);
- umumiy o'rta va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarini, kasb-hunar maktablarini, kasb-hunar kollejarini hamda texnikumlarini tamomlab, kasbga ega bo'lgan yoshlar;
- «Mehribonlik» uylarining bitiruvchilari, shuningdek oliy ta'lim tashkilotlarining davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan bitiruvchilari;

- Mudofaa vazirligining, Ichki ishlar vazirligining, Favqulodda vaziyatlar vazirligining, Milliy gvardiyaning, Davlat xavfsizlik xizmatining qo‘shinlaridagi muddatli harbiy xizmatdan bo‘shatilgan shaxslar;
- nogironligi bo‘lgan shaxslar;
- pensiyaoldi yoshidagi shaxslar (qonunda belgilangan pensiya yoshiga qadar ikki yil oldin);
- jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan shaxslar yoki sudning qaroriga ko‘ra o‘ziga nisbatan tibbiy yo‘sindagi majburlov choralari qo‘llanilgan shaxslar;
- odam savdosidan jabrlanganlar.

XULOSA

Kodeksda xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish chog‘idagi kafolatlar belgilanmoqda. Xususan, mahalliy davlat hokimiyati organlari xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish to‘g‘risidagi qarorlarni ushbu kechiktirish keltirib chiqargan yo‘qotishlarni ish beruvchiga bir vaqtning o‘zida qisman yoki to‘liq kompensatsiya qilish orqali olti oy muddatgacha to‘xtatib turishi mumkin.

REFERENCES

1. Saidov va boshq. Davlat va huquq asoslari. (D arsluk.) T., 2002.
2. Q. Yormatov, Y. Isam uham edov. M eh n atn i m uhofaza qilish. (D arsluk.) T., 2002.
3. A xborot-kutubxona va ARM m arkazlari ishini tashkil qilish. H ujjatlar to ‘plami. T., 2007.
4. Huquqingizni bilasizmi? Metodik q o ‘llanm a. T., A .N avoiy nom idagi 0 ‘zbekiston Milliy kutubxona nashriyoti, 2007.
5. Inson huquqlari — oliy qadriyat. T., A. N avoiy nom idagi 0 ‘zbekiston M illiy kutubxona nashriyoti, 2007.
6. E.A. Sokolov. M ehnat va huquq. Q o‘llanm a. T., 2009. 8. A xborot-kutubxona faoliyatiga oid m e‘yoriy-huquqiy hujjatlar. T., A.Navoiy nomidagi 0 ‘zbekiston Milliy kutubxona nashriyoti, 2012.