

MEHNAT QONUNCHILIGIDA YANGI QABUL QILINGAN NORMALARNING AHAMIYATI

Xushnazarova Lobar Muhiddinovna

Toshkent davlat yuridik universiteti

Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti

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 qisqacha bayon qilinadi.

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

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. 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.

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, awalo, 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 himoyalaniishi 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 bandeda 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 jihatlariga qarab 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.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2017.
2. Saidov va boshq. Davlat va huquq asoslari. (Darslik) T., 2002.
3. Q. Yormatov, Y. Isamuhamedov. Mehnatni muhofaza qilish. (Darslik) T., 2002.
4. www.lex.uz