

MEHNAT HUQUQINING TERMINOLOGIK MUAMMOLARI

Mustafayeva Nafosat Mirzayor qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada mehnat huquqi terminologiyasi va terminlarni qo'llash muammolari, xalqaro va xorijiy terminlardan foydalanish kabi masalalar muhokama qilingan.

Bundan tashqari, termin qo'llash bilan bog'liq muammolar yuzasidan mehnat huquqida terminologiyani takomillashtirish, mehnat qonunchiligi lingvistikasini yanada rivojlantirish bo'yicha ilmiy asoslangan va muhim ahamiyat kasb etuvchi takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: terminologiya, huquq, yuridik termin, mehnat qonunchiligi, mehnat huquqi terminologiyasi, huquqiy germenevtika.

Har qanday qonunni tayyorlash, albatta, huquqiy hodisa va jarayonlarni ifodalovchi tegishli tushunchalarning mazmunini aks ettiruvchi huquqiy terminlarning ishlashi bilan bog'liq. Yuridik texnikaning eng muhim tarkibiy elementlaridan biri huquqiy terminologiya bo'lib, huquqiy terminologiya qonunchilik matnining asosiy bo'g'inini tashkil qilib, eng ma'lumot beruvchi tarkibiy qismi hisoblanadi. Avvalo, terminologiya nima? Qanday xususiyatlarga ega ekanligiga aniqlik kiritib olsak.

Terminologiya (termin va ... logiya) — leksikaning bir sohasi; muayyan fan, texnika, ishlab chiqarish tarmog'ining, san'at, ijtimoiy faoliyat sohasining tegishli tushunchalar tizimi bilan bog'liq terminlari majmui. Terminologiya tor ma'noda ma'lum bir sohaga oid maxsus leksika. Terminologik leksika umumxalq tili leksikasining ajralmas qismi sifatida u bilan birga rivojlanadi, jamiyat va til taraqqiyotidagi barcha jarayonlarni boshdan kechiradi. Ma'lum bir soha yoki fan yuqori darajada taraqqiy etgandagina o'sha tilda maxsus terminologiya vujudga keladi. Va soha taraqqiy etishi bilan soha terminologiyasi ham kengayib, boyib boradi.

Har bir soha o'zining maxsus terminologiyasiga ega bo'lib, mehnat qonunchiligi ham shular jumlasidandir. Milliy mehnat qonunchiligida, shuningdek, nazariyasida mehnat huquqi terminologiyasiga to'xtalib o'tilmagan ya'ni ta'rif berilmagan. Mehnat huquqi terminologiyasi tushunchasi mehnat huquqida muhim ahamiyat kasb etishini va ushbu tushunchani yangi mazmun bilan to'ldirish maqsadida mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi. Mehnat huquqi terminologiyasi - yuridik sohaning tarmoqlaridan biri bo'lib,

huquqning mehnat sohasiga doir terminlarni o'z ichiga olib, ularning mazmun-mohiyati, qo'llanilishi, ilmiy-nazariy ahamiyati, terminlarning matn mazmuniga to'g'ri qo'llanilishini o'z ichiga oladigan alohida sohasi. Masalan, mehnat qonunchiligida xodim, ish beruvchi, mehnat shartnomasi kabi asosiy terminlar mavjud. Bundan tashqari, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatga haq to'lash, mehnat nizolari, intizomiy jazolar va boshqalardir.

Shuningdek, mehnat qonunchiligida foydalaniladigan ya'ni faqat ushbu sohaga taalluqli mehnat shartnomasi, mehnat shartnomasini tuzish yoki bekor qilish, mehnatga haq to'lash, jamoa shartnomasi, ish vaqti va bir qancha terminlar mavjud bo'lib, mehnat huquqi terminologiyasi uchun xos. Kompensatsiya, ta'tillar, dam olish kunlari, o'rindoshlik, nogironligi bo'lgan shaxslar kabi bir qancha terminlar mehnat huquqida qo'llanilishidan tashqari, yuridik sohaning boshqa tarmoqlarida ham foydalaniladi. Mehnat huquqi tartibga solinadigan mehnat munosabatlarining mohiyati va mazmunini chuqur va to'liq aks ettira olmaydi. Shu bois, odatda, mehnat huquqi nafaqat fuqarolik huquqi atamalarini qo'llaydi, balki zarur normalarni yaratish bo'yicha o'zining asosiy vazifalarini amalga oshirish zarurligiga muvofiq ularni biroz o'zgartiradi.

Mehnat huquqida terminologik muammolarni bartaraf etishning muhim xususiyatlardan biri terminlarni ta'riflari bilan birga qo'llashdir. Mehnat huquqining terminologiyasining asosiy tushunchalaridan biri bo'lgan xodim termini Mehnat kodeksi 19-moddasida ta'riflangan. Unga asosan, "mehnatga oid huquq layoqatiga va muomala layoqatiga ega bo'lgan, ushbu Kodeksda belgilangan yoshga yetgan hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxs"dir.

Mehnat qonunchiligida terminologiyaning huquqiy jihatdan tahliliga e'tibor qaratadigan bo'lsak, yuridik tarmoqlarning asosiy manbaasi kodeks hisoblanganidek, ushbu sohaning ham bosh manbaasi Mehnat kodeksi hisoblanadi. Va mehnatga oid barcha munosabatlarni tartibga solib turuvchi asosiy hujjatdir. Mehnat kodeksining 547-moddasida, mehnat nizolari bo'yicha komissiyani tuzish tartibi keltirilgan. Unga ko'ra, jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra mehnat nizolari bo'yicha komissiyani tuzish nazarda tutilishi mumkin.

Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra yoxud jamoa shartnomasida nazarda tutilgan hollarda mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar tashkilotlarning tarkibiy bo'linmalarida tuzilishi mumkin.

Tashkilotning tarkibiy bo'linmalaridagi mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar tashkilotning mehnat nizolari bo'yicha komissiyalari faoliyat ko'rsatayotgan ayni o'sha asoslarda ish yuritadi. Yakka tartibdagi mehnat nizolari tashkilotlar tarkibiy bo'linmalarining mehnat nizolari bo'yicha komissiyalarida jamoa shartnomasida, agar

u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan tashkilotning kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda aniqlanadigan ushbu komissiyalarning vakolatlari doirasida ko'rilishi mumkin .

“Mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan har bir tarafdan vakillar soni teng bo'lgan holda, teng huquqlilik asosida tuziladi”,- ushbu bandga ko'ra, har bir tarafdan vakillar soni teng bo'lishi kerakligi belgilangan ya'ni teng huquqlilik asosida amalga oshirilishi bosh manbaasi Mehnat kodeksida belgilab qo'yilgan. Mamlakatimizdagi har bir holatda, shuningdek, mehnat munosabatlari jarayonida ham har bir tomonning manfaatlari teng ravishda himoya qilinishini ko'rishimiz mumkin.

“Mehnat nizolari bo'yicha komissiya tuzish to'g'risida yozma shaklda taklif olgan ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'n kunlik muddatda o'z vakillarini komissiyaga yuborishi shart”. Mehnat munosabatlarida “muddat” tushunchasi muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki yuzaga kelgan mehnat nizolarini ko'rib chiqish yuzasidan, dastlabki sinov, mehnat shartnomasi muddatlari kabilar ma'lum bir ma'noda mehnat munosabatlarini tartibga solib turadi. Xususan, yuqoridagi bandga asosan, “o'n kunlik muddat” belgilab qo'yilgan. Har bir normalarga “muddat” terminining kiritilishi mehnat munosabatlaridagi jarayonidagi tartibsizliklarni oldini olib, amaliyotda ham muammolar kelib chiqishidan xalos etadi va asos bo'lib xizmat qiladi.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 318-moddasida, mehnat shartnomasi tarafining moddiy javobgarligi yuzaga kelishi shartlari keltirilgan. Unga ko'ra, mehnat shartnomasi tarafining moddiy javobgarligi, agar ushbu Kodeksda yoki boshqa qonunlarda boshqacha tartib nazarda tutilmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi tarafining aybli g'ayriqonuniy qilmishi (harakati yoki harakatsizligi) natijasida ushbu shartnomaning boshqa tarafiga yetkazilgan zarar uchun hamda aybli g'ayriqonuniy qilmish va yetkazilgan zarar o'rtasidagi sabab-oqibat aloqasi mavjudligi uchun yuzaga keladi.

Mehnat shartnomasi taraflaridan har biri o'ziga yetkazilgan moddiy ziyonning miqdorini isbotlashi shart .

Yuqoridagi moddada, “mehnat shartnomasi tarafining moddiy javobgarligi” tushunchalarida mehnat shartnomasi tarafining deb aytilgan va shartnoma tuzgan ikki tomonda ham moddiy javobgarlik bo'ladi, shunga binoan qaysi tarafli aniq keltirilmagan yoki “mehnat shartnomasi taraflarining” deb keltirilsa, hech qanday muammolarsiz shartnoma tuzgan ikki tomonda ham moddiy javobgarlik yuzaga kelishi tushunilar edi. Bundan tashqari, ushbu moddada “zarar” va “ziyon” tushunchalari mavjud bo'lib, ishlatilish o'rinlariga alohida e'tibor qaratish lozim. Sababi “zarar” va “ziyon” tushunchalari sinonim so'zlarmi yoki alohida holatlarda ishlatiladimi kabi muammoli holatlar yuzaga kelmoqda. Mehnat kodeksining 4-21-37-118-120-150 va

bir qancha moddalarda ziyon termini ma'naviy so'zi bilan yonma-yon kelgan. 4-21-154-174 kabi yana bir qancha moddalarda zarar termini moddiy so'zi bilan so'z birikmasini hosil qilgan. Ammo yuqoridagi kodeksi 318-moddada "moddiy ziyon" deb qo'llanilish holatini ko'rishimiz mumkin. Bu kabi tushunchalarni ishlatilish o'rinlaridagi muammoli jihatlar terminologik muammolarga sabab bo'lmoqda.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, har bir sohani ilmiy jihatdan tartibga solib, izchilligini ta'minlashda qo'llanilayotgan terminologiya, tamoyillari va ularning me'yorlari katta rol o'ynaydi. Yuqorida kichik bo'lsa-da muammolari tahlil qilingan bir nechta moddalardan tashqari, Mehnat kodeksida muhokamalarga sabab bo'ladigan yana bir qancha moddalar mavjud.

Qolaversa, bugungi kunda mehnat qilish maqsadida mamlakatimizdan xorijga, yoki aksincha, xorijdan mamlakatimizga migrant bo'lib kelayotgan fuqarolarni guvoh bo'lishimiz mumkin. Shunga ko'ra, migrantlarining mehnatga oid huquqlarini himoya qilish maqsadida Mehnat kodeksiga "mehnat migranti" atamasining kiritilishi va mehnat migratsiyasi, avvalo, Kodeks keyin boshqa hujjatlar orqali tartibga solinishi zarur. Bundan tashqari, huquqiy germenevtika tushunchasi mavjud bo'lib, mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, lokal normativ hujjatlar, mehnat bitimlari va boshqa huquqni qo'llash aktlarini tizimli sharhlash nazariyasi va san'ati tushuniladi. Mehnat huquqi normalari va sud qarorlari professional tilda, yuristning "ishchi quroli" usulida yoziladi. Shunga ko'ra, "sharhlashning sub'yektiv nazariyasi" va "sharhlashning ob'yektiv nazariyasi" tushunchalari mavjud bo'lib, ular qonun chiqaruvchi va qonunning erki-xohishi, tub mazmuni nima ekanligini tushuntirib beradi. Mamlakatimizda qonun hujjatlarini lokal darajada sharhlash deyarli majud emas ya'ni Mehnat qonunchiligiga doir qonun, qarorlar, hujjatlar mehnat huquqlarini himoya qiladigan tashkilotlar va mehnat munosabatlari tartibga solinadigan sudlar tomonidan sharhlanishi ham Mehnat qonunchiligida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan terminologik muammolarni bartaraf etishga Mehnat huquqida yuzaga kelayotgan terminologik muammolarni bartaraf etish qonunchilikni yanada takomillashishiga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. O‘zRes Adliya vazirligi “Adolat”
T.: 2023 y. – 776 b
2. Hamidulla Dadaboyev. O‘zbek Terminologiyasi. – Toshkent: Yoshlar nashriyot uyi, 2020. - 136 b
3. O‘zbekiston milliy ensiklopediyasi. 2000.
4. Н. П. Шайхутдинова. Терминологические проблемы трудового права. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург 2008.
5. [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)
6. <http:// www.google.uz>