



O`ZBEKISTON RESPUBLIKASI ADLIYA VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT YURIDIK INSTITUTI

MUSTAQILLIKNING 15 YILLIGIGA BAG`ISHLANADI

Y. TURSUNOV, M. USMANOVA

MEHNAT HUQUQI

**O`zbekiston Respublikasi oliy va o`rta maxsus ta`lim vazirligi
tomonidan yuridik instituti va fakul`tetlarning talabalari uchun
darslik sifatida tavsiya qilingan**

Toshkent-2006

O`zbekiston Respublikasi Oliy va o`rta maxsus ta`lim vazirligi darslik va o`quv qo`llanmalarini chop etish bo`yicha muvofiqlashtiruvchi kengashi tomonidan 2001-yil noyabrdagi 11-sonli bayonnoma bilan oliy o`quv yurtlari talabalari uchun darslik sifatida tavsiya qilingan.

Y. Tursunov, M.A. Usmanova. Mehnat huquqi.
Darslik. –T.: TDYI nashriyoti. 2006. -238 bet.
Sarlavhada: O`zbekiston Respublikasi adliya
vazirligi; Toshkent davlat yuridik instituti.

Ushbu darslik yuridik institutlari va fakul`tetlari talablariga “Mehnat huquqi” fanidan ta`lim berish bo`yicha o`quv dasturiga muvofiq ravishda tayyorlangan.

Darslik fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirilishi, kafolatlanishi, muhofaza qilinishi, tadbirkorlik sub`yektlari va boshqa ish beruvchilar tomonidan xodimlarni ishga yollash, ishdan bo`shatish masalalariga, mehnat bozori va aholini ish bilan ta`minlashning huquqiy jihatlariga, mehnat munosabatlari chog`ida qonuniylik hamda ijtimoiy adolatni ta`minlanishiga bag`ishlangan.

Darslikdan shuningdek, boshqa yo`nalishlarda ta`lim olayotgan Oliy o`quv yurtlari talabalari, kasb-hunar kollejlari o`quvchilari amaliyotchi mutaxassislar va mehnat qonunchiligi masalalari bilan qiziquvchi boshqa keng kitobxonlar foydalanishlari mumkin.

Taqrizchilar: TDYI y.f.d., prof. Zokirov I.B.
O`zMU y.f.n., dots. Jonboqiev B.J.



© Tursunov Y., Usmanova M.A.
© Toshkent davlat yuridik instituti, 2006-yil.

KIRISH

Mamlakatimizda amalga oshrib kelinayotgan islohotlar, jamiyatni tobora demokratlashib va erkinlashib borayotganligi tufayli inson huquqlari, erkinliklarini yanada to'liqroq kafolatlash, bu huquq va erkinliklarining real huquqiy muhofazasini ta'minlash muhim ijtimoiy vazifaga aylanib bormoqda. Islohotlar amalga oshirilgan ekan, uning bosh maqsadi islohotlarning o'zi bo'lmasdan, ular tufayli inson va fuqaro moddiy-turmush sharoitlarini yaxshilashni, huquqiy mavqei yanada mustahkamlanishi, shaxs sifatida baxtli yashashi, jamiyatning to'laqonli a'zosi sifatida faoliyat yuritishi uchun zarur shart-sharoitlarni vujudga keltirilishi sanaladi.

O'zbekiston o'z siyosiy va davlat mustaqilligini qo'lga kiritganidan keyin xalqaro huquqiy namunalar asosida dunyoviy, demokratik tamoyillariga tayanuvchi zamonaviy davlat va jamiyat barpo etish maqsadini e'lon qildi. Bunday jamiyatda shaxs, fuqaro manfaatlarini davlat va jamiyat manfaatlaridan ustun bo'lishi e'tirof etiladi.

O'zbekiston Respublikasining Prezidenti I.A. Karimovning o'zining O'zbekiston Konstitutsiyasining 13 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi nutqida ta'kidlab o'tganidek: «Bugun Konstitutsiya to'g'risida, uning ma'no-mazmuni va ustivor tamoyillari haqida gapirar ekansiz, asosiy qonunimizda birinchi navbatda shaxs manfaatining davlat manfaatidan ustun etib belgilangani, inson, uning huquq va erkinliklari hamda manfaatlarini eng oliy qadriyat sifatida muhrlab qo'yilgani yana bir marta ta'kidlab o'tish o'rinli, deb bilaman.

Aynan anashu qat'iy talabni nafaqat qonunlarimiz va huquqiy me'yorlarimizda belgilab berishi, balki bu ustivor prinsipni hayotimizga tadbiiq qilish o'ta muhim ahamiyatga egadir.

Ma'lumki, erkin mehnat qilish, ish joyi va turini, kasb-korini tanlash huquqi insonning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri sifatida xalqaro huquqiy xujjatlarda ham, O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va boshqa qonunlarda ham to'la e'tirof etilgan, huquqiy jihatdan kafolatlangan va himoyalangan. Shu tufayli mehnat qilish huquqi va bu huquqni ro'yobga chiqarilishi masalalari har qanday dunyoviy va demokratik mamlakat milliy huquq tizimining inson huquqlariga oid blokida yetakchi o'rinda turadi.

O'zbekiston Respublikasi ham Birlashgan Millatlar Tashkilotining a'zosi va uning inson huquqlari bo'yicha xalqaro standartlar sifatida tan olingan eng muhim huquqiy xujjatlari sanaluvchi "Inson huquqlari umum-

jahon Deklaratsiyasi”, “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlari to`g`risidagi xalqaro pakti”, “Fuqarolik va siyosiy huquqlar to`g`risidagi xalqaro pakti”, va uning fakultativ protokolini ratifikatsiya qilgan davlat sifatida o`z milliy mehnat qonunchiligida xalqaro norma va qoidalarni to`liq aks etdirishga harakat qilmoqda.

Inson huquqlari, ularni real ta`minlash va himoyalash mamlakatimiz ijtimoiy siyosatining ustivor yo`nalishi ekanligi e`lon qilingan bugungi kunda fuqarolarning mehnat qilish huquqlari, ularni amalga oshirilishi uchun zarur huquqiy shart-sharoitlar yaratish bilan bog`liq bo`lgan masalalar dolzarblik kasb etmoqda.

Bozor munosabatlarining uzluksiz chuqurlashib va takomillashib borayotganligi, bozorning mustaqil sektori sifatida mamlakatimizda mehnat bozorini shakllanayotganligi, ishchi kuchining tobora ko`proq tovar sifatidagi xususiyatlari namoyon bo`layotganligi ham mehnatga, mehnat huquqlariga yangicha yondashuvlarni taqozo etmoqda. Bugungi kunda jamiyatni har qanday mehnat emas, balki yuqori malakali, sifatli, mahsuldor mehnat va uning real natijalari ko`proq qiziqirdi. Shu sababli sobiq ittifoq davlati zamonlardagi “Nima qilib bo`lsada hamma ish bilan ta`minlanishi va qancha bo`lsada ularga ish haqi to`lanishi kerak” degan shior, ishning natijalari axamiyatsiz bo`lgan yondashuv bugungi kunga aslo to`g`ri kelmaydi.

Bozor munosabatlari bozorida, shu jumladan mehnat bozorida ham sog`lom raqobat bo`lishini, bunday raqobatda yuqori malakali, intizomli, yuksak ish natijalariga erishaoladigan xodimlar ustun mavqaida bo`lishini taqozo qiladi. Mehnat munosabatlari huquqiy tartibga solinar ekan va mehnat qilish huquqlari kafolatlanar ekan, ushbu holatlar e`tiborga olinishi lozim bo`ladi.

Mehnat qilish huquqlarini kafolatlash chog`ida shuningdek, islohotlar jarayoni natijasida davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish amalga oshirilganligi, mamlakatda ko`p ukladli iqtisodiyot barpo etilganligi va bugungi kunda nodavlat sektori mamlakat ishlab chiqarishning salmoqli qismini tashkil etilishi, mamlakat yalpi ichki mahsuloti hajmida ham ushbu sektor yetakchi ekanligi, iqtisodiy faol aholining juda katta qismi nodavlat ishlab chiqarish sektorida band ekanligi ham hisobga olinish lozim. Chunki bozor tamoyillari xususiy mulkdorga nisbatan davlat tazyiqi va zo`rligini istisno qiladi. Shu sababli, ular mehnat bozorida

¹ Har ikkala xalqro pakt BMT tomonidan 1966 yil 19 dekabrda qabul qilingan. O`zbekiston Respublikasi ularni 1995 yil 30 avgustda ratifikatsiya qilgan.

qatnashib, ish kuchini o'z ishlab chiqarishiga jalb etish chog'ida eng ko'p foyda olishni ko'zlaganlari holda harakat qilishga haqlidir.

Ayni paytida mulkchilik shaklidan qat'i nazar barcha korxonalarda xodimlarning qonunlarda nazarda tutilgan minimal huquqlari ta'min etilishi shart.

Ijtimoiy siyosatning eng muhim yo'nalishi sifatida aholini ish bilan ta'minlash va bandlik sohasida davlat siyosati bozor munosabatlari talab hamda tamoyillarini hisobga olgan holda ish yuritishni nazarda tutadi.

Bunda bozor munosabatlari bilan birga O'zbekistondagi mavjud demografik vaziyat, milliy mentalitet va boshqa omillar ham hisobga olib borilmoqda. Xususiy sektor tomonidan qo'shimcha ish o'rinlari yaratilishi har tomonlama rag'batlantirilayotganligi, davlat ish bilan bandlik dasturlari ishlab chiqilib, amalga oshirilayotganligi, kasanachilikni qo'llab-quvvatlanayotganligi va boshqalar davlat ish bilan bandlik siyosatning muhim jihatlaridan bo'lib sanaladi.

Bo'lg'usi yurist mutaxassis kadrlar "Mehnat huquqi" fanini o'rganar ekanlar, mehnat qilish huquqi asosiy inson huquqlaridan biri ekanligi va uning kafolatlari haqida, mehnat qilish huquqlarini ta'minlash va himoyalash sohasida davlatimiz yuritayotgan huquqiy siyosat mazmun-mohiyati haqida aniq tasavvurga ega bo'lishlari, mehnat qonunchiligini chuqur o'rganishlari, hayotda tatbiq qilish ko'nikmalarini hosil qilishlari, faol fuqarolik pozitsiyasini egallay bilishlari muhimdir.

Mazkur darslik muallif tomonidan 2002- yilda "Moliya" nashriyotida nashr etilgan "Mehnat huquqi" darsligining qayta ishlangan va to'ldirilgan variantlari. Darslik haqida o'z xolis fikr-mulohazalarini bildirgan o'quvchilarga samimiy minatdorchilik bildiramiz.

UMUMIY QISM

I BOB. MEHNAT HUQUQINING TUSHUNCHASI, PREDMETI, METODI VA TIZIMLARI

1 §. Mehnat huquqining tushunchasi va predmeti

Mehnat huquqi O`zbekiston Respublikasi milliy huquq tizimida o`ziga xos o`rin tutadigan huquq sohalaridan biri sifatida huquq tizimining mustaqil tarmog`ini tashkil etadi hamda ijtimoiy munosabatlarning bir xil guruhini tartibga soladi.

Milliy huquqning bir tarmog`i boshqa huquq tarmoqlaridan o`zining tartibga soladigan ijtimoiy munosabatlari turlari bilan farq qiladi va bunda huquqiy tartibga solish predmeti asosiy mezon bo`lib xizmat qiladi. "Mehnat huquqi" atamasi tushunchasi bu huquq sohasi fuqarolarning mehnat qilish huquqlari, ularni amalga oshirilishi, mehnat bozori, unda ish beruvchilarning qatnashuvi, xodim va ish beruvchi o`rtasidagi huquqiy aloqalar bilan bevosita bog`liq bo`lgan huquq sohasi ekanligi anglatadi.

Mehnat huquqi huquq tarmog`i sifatida bozor munosabatlari sharoitida xodimlar va ish beruvchilar o`rtasidagi ijtimoiy munosabatlarga davlatning huquqiy yo`l bilan ta`sir o`tkazish, ushbu munosabat ishtirokchilari xatti-harakatlarini huquq normalari yordamida tartibga solishga qaratilgandir.

Mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarni davlat tomonidan huquqiy tartibga solishdan ko`zlangan asosiy maqsad-fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini kafolatlash va ro`yobga chiqarilishi uchun huquqiy shart-sharoit yaratish orqali ta`minlash, shu asosda davlat va jamiyat taraqqiyoti, inson farovonligiga erishishdan iborat.

Bozor munosabatlariga o`tilishi bilan mehnat qonunchiligida ham jiddiy o`zgarishlar yuz beradi va huquqiy tartibga solish chog`ida mulkchilik sohasida yakka xokimligi, davlat asosiy ish beruvchi, fuqarolar esa xodimlardan iborat degan eski qarashlarga barham beriladi, xilma-xil mulkchilik shaklga tayanuvchi korxonalar va tashkilotlarda xodimlar hamda ish beruvchilarning o`zaro tengligi, mehnat qilishning ixtiyoriy, erkinligi tamoyillari joriy etiladi.

Tashqi dunyo predmetlariga ta`sir qilish orqali uni o`zgartirish, zarur sifat ko`rsatkichlari berish tarzidagi faoliyat sifatida inson hayotining asosini tashkil qiladi va uning ehtiyojlarini qondirishning bosh manbaidir. Insonning juda ko`p sohalarda amalga oshiriladigan ijtimoiy faoliyati

mehnat faoliyatidan iborat. Ammo ularning bari mehnat huquqining predmeti bo`lib hisoblanavermaydi.

Bundan tashqari, mehnat huquqiy texnologik jarayonlarni emas, balki birgalikda mehnat qilish chog`ida insonlar o`rtasida, xodimlar bilan ish beruvchi o`rtasida vujudga keladigan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi, bu munosabat qatnashchilari huquqlari, majburiyatlari, javobgarliklarini belgilab qo`yish yo`li bilan ularning xatti-harakatlarini huquqiy me`yorlaydi. Shunga ko`ra ijtimoiy kooperatsiyalanmagan holdagi mehnat bilan shug`ullanuvchi va boshqalar mehnati mehnat huquqining predmeti bo`lib hisoblanmaydi.

Shuningdek, muayyan mulkdorlarning o`zaro shirkat tashkil qilish, birlashish asosidagi mehnati (muayyan jamiyatga a`zolik, uning faoliyatida o`z mehnati bilan qatnashish) ham mehnat huquqining predmeti doirasiga kirmaydi.

Davlat xizmatchilarinig muayyan toifalari (harbiy xizmatchilari va boshqa ayrim toifaga mansub davlat xizmatlari) mehnati ham ma`muriy-huquqiy aktlar bilan tartibga solinadi va bu sohadiga ijtimoiy munosabatlar ham mehnat huquqi predmeti jumlasiga taalluqli emasligi belgilab qo`yilgan.

Shunday qilib, mehnat huquqining predmeti deganda fuqarolarning va ish beruvchilarning (tadbirkorlik sub`ektlarining) mehnat bozorida qatnashishlari orqali yollanish-ishga yollashga asoslangan, mehnat qonunchiligi normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar nazarda tutiladi.

Mehnat huquqi bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar orasida mehnat munosabatlari, ya`ni ishlab chiqarish, xizmat ko`rsatish, boshqaruv jarayonidagi mehnat kooperatsiyasi asosida tashkil qilingan mehnatga oid ijtimoiy munosabatlar etakchi o`rinni egallaydi.

Mehnat munosabatlari har qanday jamiyatda ob`yektiv xususiyatga ega va insonlarning tabiyatga tevarak-atrof predmetlariga irodaviy, maqsadli, ongli ta`sir etish tufayli yuzaga keluvchi ijtimoiy voqeylik sifatida huquqiy tartibga solinishi zarur. Chunki mehnat munosabati noma`lum ko`pchilik o`rtasida vujudga keladigan ijtimoiy aloqalar sifatida o`zaro muvofiqlashtirishni, rollar va vazifalar aniq taqsimlangan, ularni bajarilishi davlat majburlovchi kuchi bilan ta`minlangan, qonun normalari bilan ishonchli himoyalangan bo`lishi talab etiladi.

Turli huquq tarmoqlari ijtimoiy munosabatlarini tartibga solishda o`z oldiga qo`yilgan maqsad hamda vazifalarga mos ravishda turli vositalari hamda usullaridan foydalaniladi. Bunda ommaviy (publichniy) huquq

sohalarida davlat majburlov vosita hamda usullari, imperativ normalar keng qo`llanilsa, xususiy huquqiy fanlarda huquqiy munosabat ishtirokchilari erki, xohishi bilan belgilanadigan qoidalar, shartnoma hamda kelishuvlaridan foydalaniladi.

Mehnat huquqi ommaviy (publichniy) huquqiy xususiyatga ham (eng muhim mehnat huquqlari va kafolatlarini davlat tomonidan qonun xujjatlarida mustahkamlab qo`yilganligi hamda ish beruvchining majburiyati sifatida belgilanganligi, huquqiy javobgarlik nazarda tutilganligi va boshqalar), xususiy huquqiy jihatlari ham bo`lgan huquq tarmog`i sifatida ommaviy-huquqiy usullaridan ham, xususiy huquqiy vositalaridan ham foydalanadi.

Mehnat huquqining usuli, bu-mehnatga oid munosabatlarni huquq normalari orqali tartibga solish chog`ida qo`llaniladigan chora va vositalar majmuidan iboratdir.

Mehnat huquqning usuli mehnat munosabatlarini tartibga solishning quyidagi vositalarni nazarda tutadi:

Birinchi usul. Mehnatga oid munosabatlarni tartibga solishda markazlashgan hamda lokal vositalarini birga qo`llash.

Markazlashtirilgan vositalardan foydalanish davlat huquqiy (ommiy huquqiy) usul bo`lib, unga ko`ra davlat turli qonun hamda boshqa qonun xujjatlarini qabul qilish yo`li bilan ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga soladi, bozor munosabatlarini tartibga soladi, bozor munosabatlari sharoitida fuqarolarning erkin mehnat qilish, kasb tanlash, xavfsiz va adolatli mehnat sharoitlarida ishlash, kamsitishlardan xoli bo`lish huquqlarini ta`minlaydi, ish beruvchilarning o`zboshimchaliklaridan xodimlarni himoya qiladi va ayni paytda tadbirkorlik sub`yekti bo`lgan ish beruvchilarni ham ayrim xodimlar tomonidan.

Sodir etilishi mumkin bo`lgan suiste`mollardan, g`ayriqonuniy tajovuzlardan muhofaza qiladi.

Xodimlar huquq hamda kafolatlarining eng quyi darajasi markazlashtirilgan tartibda belgilab qo`yiladi.

Markazlashtirilgan tartibda (davlat yo`li bilan) o`rnatilgan normativ-huquqiy qoidalari ayrim tarmoq, korxonada xususiyatlari e`tiborga olinib aniqlashtirilish vazifasi lokal normativ xujjatlar yordamida amalga oshiriladi.

Lokal normativ xujjatlar, bu-korxonada tashkilotning bevosita o`zida ish beruvchi tomonidan (xodimlar vakillik organi bilan kelishib) qabul qilinadigan xujjatlardan iborat bo`lib (jamoada shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, nizom va yo`riqnomalar), ular mehnatga oid qonun xujjat-

lariga zid kelmasligi, xodim mehnat huquqiy ahvolini qonunlardagidan yomonlashtirib yubormasligi, kamsitishni nazarda tutmasligi lozim.

Xodimlarning qonundagidan afzal mehnat huquqlari hamda qo`shimcha kafolatlari aynan lokal normativ xujjatlar bilan mustahkamlanadi.

Mehnat munosabatlarni lokal tartibga solish odatda shartnomaviy yo`l bilan (ish beruvchi va xodimlar vakillik organi birgalikda, kelishib qabul qiladigan xujjatlar orqali) amalga oshiriladi.

Mehnat munosabatlarini markazlashtirilgan va lokal usullarda tartibga solishning mohiyati O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 4-moddasida belgilab qo`yilgan.

Ikkinchi usul. Mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishning yaxlitligi va tabaqalanganligi.

Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning yaxlitligi davlat tomonidan markazlashtirilgan usulda qabul qilinadigan qonun xujjatlarida barcha mulkchilik shakllardagi, barcha tarmoqlardagi, barcha mintaqalardagi korxonalar va tashkilotlar uchun bir xil, umumiy normalarni qo`llanilishida, xodimlar mehnat huquqlari va sharoitlariga oid bir xil ko`rsatkichlarni nazarda tutilishida aks etadi.

Mehnat munosabatlarini tartibga solishning yaxlitligi mamlakatimizda xodimlarga mehnat munosabatlari chog`ida ta`minlab berilishi lozim bo`lgan umumiy darajani nazarda tutadi.

Yaxlit holda huquqiy tartibga solish usuliga tayanilgani holda uni tabaqalab (ayrim tarmoq, mintaqalar, korxonalar guruhi, xodimlarning u yoki bu toifasi va boshqalar) tartibga solish amalga oshirilmoqda.

Mehnat munosabatlarini tabaqalangan holda tartibga solish, usuli ob`yektiv hamda sub`yektiv omillarga tayanishini nazarda tutadi. Bunday omillar jumlasiga;

1. Ishlab chiqarish xususiyati (masalan, sanoat korxonasi yoki qurilishi korxonasi);

2. Xodimlarning fizalogik o`ziga xosliklari (masalan ayollar mehnati, o`smirlar mehnati, nogironlar mehnati va xakozo);

3. Korxonaning joylashgan hududi (iqlim yoki tab`iy og`ir noqulay sharoitlar) xususiyatlari;

4. Kasb yoki vazifalarning o`ziga xos xususiyati (masalan, ishchilar va xokazo);

5. Korxonalar mulkchilik shakli (masalan, aksiyadorlik korxonasi yoki xususiy korxonalar) kabilar kiradi.

Uchinchi usul. Mehnat munosabati ishtirokchilarining teng huquqliligi va korxonada joriy qilingan ichki mehnat tartibi qoidalariga rioya

qilishlari. Mehnat bozorida o`zaro teng ichki sub`yektini: bir tomondan mehnat qilish salohiyatiga ega fuqaroning jarayonida yollanma mehnatni qo`llashga muhtoj ish beruvchining uchrashishi natijasida mehnat munosabatlari yuzaga keladi.

Ijtimoiy sherikchilik munosabatlarida ham ish beruvchi va xodimlar vakillik organi o`zaro teng huquqlidirlar.

To`rtinchi usul. Mehnat munosabatlarining shartnomaviylikka asoslanishi va unda o`zaro munosabatlarining eng muhim shartlarini belgilab qo`yilishi. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvi ham mehnat munosabatlarining shartnomaviy xususiyatlarini aks ettiradi.

Beshinchi usul. Mehnat huquqlarini himoya qilish, buzilgan huquqlarni tiklashning o`ziga xosligi (masalan, Mehnat nizolari komissiyasi orqali, sudda o`ziga xos muddat va tartiblarda va xokazo).

Shunday qilib, mehnat huquqi usullari bu sohadagi munosabatlarning o`zaro tenglik, ixtiyoriylik, shartnomaviylik mehnat munosabatlarini tartibga solinishida xodimlar (o`z vakillik organi orqali) qatnashuvi, markazlashgan hamda lokal vositalar qo`llanilishi kabilar bilan diqqatga sazovordir.

2 §. Mehnat huquqining tizimlari

O`zbekiston Respublikasi milliy huquq tizimi ijtimoiy munosabatlarning o`zaro bir xil guruhlarini tartibga soluvchi alohida huquq sohalardan iborat. Bugungi kunda O`zbekiston Respublikasida ellikka yaqin huquq sohalari mavjudligi qayd etilmoqda.

Mehnat huquqi-huquq sohasi hamda qonunchilik tarmog`i sifatida ichki elementlarning o`zaro bog`liqligi va yaxlitligi bilan diqqatga sazovordir. Huquq sohasi tizimi ushbu huquq sohasiga taalluqli huquq normalarni muayyan tartibda joylashtirilishidan iboratdir. Bunday tizimlashgan huquq institutlari, ya`ni sohaga nisbatan xususiyroq belgiga ega normalarni birlashtiruvchi guruhdan iborat. Masalan, mehant shartnomasi, dam olish vaqti, mehnatga haq to`lash va boshqalar huquq institutlaridir.

Ayni paytda huquq institutlari o`z mazmun-mohiyatiga ko`ra umumiy va maxsus qismlarga bo`linadi. Umumiy qismida mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi umumiy (universal) normalar birlashgan. Maxsus qismi esa konkret mehnat munosabatlarining u yoki bu turini (masalan, ish vaqti mehnat intizomi, mehnat muhofazasi va boshqalar) tartibga soladi.

O`zbekiston Respublikasi mehnat huquqi tizimi quyidagilarni o`z ichiga oladi.

- a) mehnat huquqining prinsiplari;
- b) Mehnat huquqining manbalari;
- v) ijtimoiy sherikchilik;
- g) Ishga joylashtirish va mehnat bozori;
- d) Mehnat shartnomasi;
- e) ish vaqti;
- j) dam olish vaqti;
- z) Mehnat haq to`lash;
- i) kafolatli va kompensatsiya to`lovlari;
- k) mehnat intizomi;
- l) mehnat muhofazasi;
- m) moddiy javobgarlik;
- n) ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan qo`shimcha kafolatlar;
- o) mehnat inzolari;
- p) ayrim toifa xodimlar mehnat munosabatlarini tartibga solishning xususiyatlari;
- r) mehnat qonunchiligiga amal qilishni tekshirish va nazorat qilish.

Mehnat huquqi fani tizimidan mehnat qonunchiligi tarmog`i tizimi farq qiladi va qonunchilik normalarining muayyan tartibda joylashtirilishini anglatadi. Ular o`rtasida umuniylik va o`xshashliklar mavjud.

II BOB. MEHNAT HUQUQINING TAMOYILLARI

1 §. O`zbekiston Respublikasida mehnat huquqi tamoyillari tushunchasi va ularning ahamiyati

Huquq prinsiplari muayyan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish paytida huquq normalari bilan bu normalar tadbiq etiladigan munosabatlarni yuzaga keltiruvchi tashqi omillar o`rtasidagi o`zaro aloqadorlikni o`zida aks ettiradi. Huquq prinsiplari o`z-o`zidan paydo bo`lmasdan, ijtimoiy munosabat qatnashchilari bo`lgan yuridik va jismoniy shaxslar o`rtasidagi o`zaro aloqalarni ifodalaydi.

Huquq prinsiplari huquqiy ongdan ham, huquq normasidan ham farq qiladi. Huquqiy ong, bu – ijtimoiy voqeilik haqidagi tasavvurlardan huquqiy vaziyatga o`z saviyasi darajasida baho berilishidan iborat. Huquq normasi shaxslar uchun qat`iy xulq-atvor qoidalarini belgilaydi, muayyan xatti-harakat qilishga ruxsat beradi yoki uni ta`qiqlaydi. Huquq prinsiplarida esa bunday qoidalar nazarda tutilmaydi va u qonunchilikdagi muayyan g`oyalarni belgilaydi, umumiy qoidalarni nazarda tutadi. Huquq prinsiplari muayyan munosabatlarni tartibga solish chog`idagi asosiy qoidalar, etakchi g`oyalar, ichki yaxlitlikni o`zida mustahkamlaydi. Qonunchilikda mavjud bo`lgan kamchiliklar ba`zan huquq prinsiplari vositasida bartaraf qilinadi¹.

Mehnat huquqining prinsiplari xalqaro huquqiy hujjatlarda, O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida, Mehnat Kodeksi va boshqa qonunlarda mustahkamlangan bo`lib, insonparvar va demokratik g`oyalarga tayanadi.

Mehnat huquqining prinsiplari amal qilish doirasi va qaroviga ko`ra quyidagi guruhlarga ajratilishi mumkin:

1) barcha huquq sohasiga taalluqli bo`lgan umumhuquqiy prinsiplar (qonuniylik, insonparvarlik, demokratizm va boshqalar)

2) huquq tarmoqlariaro prinsiplar (masalan, mehnat qilishning erkinligi, mehnatni muhofaza qilish va boshqalar)

3) mehnat huquqining tarmoq prinsiplari – ular barcha huquq institutlari uchun umumiy xususiyatga ega bo`ladi (masalan, mehnat shartnomasi tuzishning erkinligi, mehnat munosabatlarida kamsitishga yo`l qo`ymasligi va boshqalar)

¹ O`zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi. –T.: Adolat. 2004.

4) mehnat huquqining ichki (muayyan huquq institutiga xos bo'lgan) prinsiplari (masalan, ijtimoiy sherikchilik, aholini ish bilan ta'minlash, mehnatga yarasha haq to'lash va hokazolar)

Xullas, mehnat huquqining prinsiplari aholini ish bilan ta'minlash mehnatni ijtimoiy jihatdan tashkil etish va tartibga solish yuzasidan amalga oshiriladigan huquqiy siyosatning etakchi g'oyalari va asosiy qoidalarini o'zida mustahkamlaydi.

2 §. Mehnat huquqi fani tamoyillarining umumiy tavsifi

Mehnat qilish huquqi – insonning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri sifatida xalqaro huquqiy normalarda, xususan, “Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi”, “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi Pakt”, Xalqaro Mehnat tashkilotlarining Konvensiyalari, boshqa hujjatlarda mustahkamlangan.

Mehnat qilish huquqi – insonning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi bilan kafolatlangan asosiy huquq hamda erkinliklaridan biri hamdir. Yuqoridagi xalqaro hamda milliy qonunlarda insonning mehnat qilish sohasidagi huquqlarining to'la ro'yobga chiqarilishini ta'minlash, kafolatlash hamda turli huquqbuzarliklardan himoya qilishga qaratilgan huquqiy usul hamda vositalar nazarda tutilgan. Ularning mazmun-mohiyati mehnat huquqiga taalluqli prinsiplarda o'z ifodasini topgan.

Mehnat qilish huquqiga oid bo'lgan asosiy prinsiplar eng avvalo ijtimoiy-iqtisodiy huquqlar sohasidagi universal xalqaro huquqiy hujjat sanalishi BMTning 1966-yil 19-dekabrda “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro Paktda” belgilab qo'yilgan bo'lib, ular jumlasiga mehnat munosabatlarida kamsitishga yo'l qo'yilmasligi, barcha insonlarga jinsi, millati, e'todi va boshqa farqlaridan qat'i nazar teng mehnat qilish huquqini ta'minlanishi, sog'lom va adolatli mehnat sharoitida mehnat qilish, dam olish, mehnat muhofazasi, mehnatga yarasha haq olish kabilar kiradi.

Xalqaro paktda belgilangan ushbu prinsiplarning aksari qismi u ratifikatsiya qilingandan avval ham O'zbekistonning milliy mehnat qonunchiligida mavjud edi. Biroq, ularni amalda ta'minlanishi yuzasidan muayyan muammolar mavjud va bu muammolar nisbatan unga bo'lgan talabning pastligi, ish joylarini etishmasligi, ishlayotgan shaxslar turmush darajasini xalqaro ko'rsatkichlar darajasida ta'minlanmayotganligi kabi qator ob'ektiv holatlar bilan bog'liqdir.

Mehnat huquqining umumhuquqiy va tarmoqlararo prinsiplari O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida, Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarda belgilab qo`yilgan.

O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida mehnat huquqining quyidagi prinsiplari belgilangan:

1. Erkin mehnat qilish kafolatlanadi. Ya`ni har bir shaxs o`zining jismoniy, intellektual, kasbiy salohiyatiga nisbatan mulkdor bo`lib, undan o`zi xohlaganicha foydalanishi, erkin kasb, mashg`ulot turi, ish joyini tanlashi mumkin.

2. Majburiy mehnatga, ya`ni o`zi xohlamagan mashg`ulot yoki kasb bilan shug`ullanishga har qanday shaklda (jazo qo`llash tahdidi bilan, huquqlarini cheklash yoki boshqa shaklda jismoniy yoki ruhiy tazyiq o`tkazish yo`li) majburlash qat`iyan taqiqlanadi. Bunday mashg`ulotning qo`llanilishi aybdor shaxsning huquqiy javobgarlikka tortilishiga olib keladi.

3. Har bir yollanib ishlovchi shaxs xavfsizlik va sanitariya-gigiena talablariga javob beradigan sharoitda mehnat qilishga, mehnatining miqdori va sifatiga ko`ra teng ish haqi olishga, ishsizlikdan himoyalashga haqlidir.

4. Mehnat sohasidagi huquqlari yakka tarbida va jamo bo`lib himoya qilishga bo`lgan huquq e`tirof qilinadi hamda amalda ta`minlanadi.

5. Yollanib ishlovchi har bir shaxsning dam olish huquqi kafolatlanadi (O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 38-moddasi).

Xalqaro huquqiy normalar va O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi asosida O`zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksida quyidagi prinsiplar belgilab qo`yilgan:

a) erkin mehnat qilish (kasb, mashg`ulot turi, ish joyini tanlashning erkinligi);

b) mehnat munosabatlarida kamsitish va majburiy mehnatga yo`l qo`yilmasligi;

v) ishsizlikdan himoyalash va ish topishda ko`maklashish;

g) har bir xodimga adolatlilik mehnat sharoitida ishlash huquqining kafolatlanishi;

d) xodimlarga bir xil huquqiy imkoniyatlar yaratilishi;

e) har bir xodimga turmush kechirishi uchun yetarli, adolatlilik ish haqi olish huquqini ta`minlanishi;

j) xodimlarga ham, ish beruvchilarga ham o`z haq-huquqlarini himoya qilish maqsadida birlashish, uyushmalar tuzish huquqining kafolatlanishi;