



XODIMLARNING MEHNAT HUQUQLARINI HIMOYA QILISH KAFOLATLARI

Yulchiyev Iskandar Qodirjon o'g'li

Andijon yuridik texnikumi o'quvchisi

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan tartibga solish va xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish masalasi alohida ahamiyat kasb etadi. Mehnat insonning konsitutsiyaviy huquqlaridan biri xisoblanadi va uning erkin va xavfsiz sharoitda amalga oshirilishi davlat tomonidan kafolatlanadi. O'zbekiston Respublikasi konsitutsiyasi 42 moddasi asos qilib ko'rsatamiz.

Konsitutsiyaning ushbu moddasida har kim munosib mehnat qilish kasb va faoliyat turini erkin tanlash xavfsiz gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga tolanadigan belgilangan miqdorning eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalaniş huquqiga ega deb yozilgan. Mazkur norma fuqarolarning mehnat sohasidagi asosiy huquqlarini belgilaydi.

Xususan munosib mehnat qilish huquqi deganda shaxsning oz qobiliyati va malakasiga mos ish faoliyatini amalga oshirish tushiniladi. Kasb va faoliyat turini erkin tanlash prinsipi esa majburiy mehnatga yo'l qoyilmasligini anglatadi. Mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdori davlat tomonidan kafolatlanadigan muhim choralardan biridir.

Mazkur normaga kora ish beruvchi xodimga tolanadigan ish haqini qonunchilikda belgilangan eng kam miqdordan kam belgilashga haqli emas. Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori insonning munosib turmush darajasini taminlash zarurati hisobga olgan holda belgilanadi. Mehnatga haq to'lashda kamsitilishlarga yo'l qo'yilmasligi mehnat huquqining asosiy prinsiplaridan biridir.

Xodimlarga ularning jinsi, irqi, millati, tili dini va ijtimoiy kelib chiqishiga qarab ish haqini kamaytirish yoki teng mehnati uchun teng haq to'lamaslikga yo'l qo'yilmaydi. Kamsitish nafaqat ish haqini belgilashda balki ustama, mukofot va boshqa rag'batlantiruvchi to'lovlarni taqsimlashda ham taqiqlanadi. Ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalaniş huquqi fuqarolarning ijtimoiy himoyasini ta'minlashga qaratilgan muhim konsitutsiyaviy normadir.

Bu norma ishsiz deb e'tirof qilingan shaxslar bandlik organlaridan ro'yxatdan o'tish, mos ish o'rinlari bilan ta'minlanish kasbga qayta tayyorlov va malaka oshirish kurslarida qatnashish hamda qonunda nazarda tutilgan xollarda ishsizlik nafaqasini olish huquqiga ega. Shuningdek davlat tomonidan bosh ish o'rinlari yaratish, tadbirkorlikni qo'llab quvvatlash va aholi bandligini ta'minlashga qaratilgan dasturlar ham ishsizlikdan himoya qilishning muhim tarkibiy qismi.

Demak ishsizlikdan himoyalaniş huquqi nafaqat moddiy yordam ko'rsatilishini hamda shaxsning mehnat bozorida qayta faol ishtirok etishi uchun zarur shart sharoitlarni yaratishni ham o'z ichiga oladi.



Xodimlarning mehnat huquqlari Konsitutsiyaning birgina o'zida emas mehnat kodeksida ham tartibga solingan. Ushbu kodeks xodimlar ish beruvchilar va davlat manfaatlarini muvozanatini ta'minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilam bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi.

Kodeksning 2-moddasida uning asosiy vazifalari belgilangan. Xodimlar mehnat huquqlari va erkinliklarining shu jumladan mehnat qilishga erkin ish tanlashga adolatli xavfsiz mehnat sharoitlariga hamda ishsizlikdan himoyalanihga bo'lgan huquqning davlat kafolatlarini belgilaydi.

Ushbu kodeksning 4-moddasida Kamsitish prinsipi kengroq yoritilgan jinsi, irqi, millati, ijtimoiy kelib chiqishi qarindoshlarida sudlanganlik mavjudligi mulkiy holati shuningdek xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnat 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 shundek biror bir to'g'ridan to'g'ri yoki bilvosita imtiyozlar berish kamsitish dep xisoblanadi.

Mehnat va mashg'ulotlar sohasida xodimlarning xuquqlarini mehngnatning muayyan turiga xos bo'lgan talablar yoshi yoki ijtimoiy ximoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar to'g'risidagi alohida g'amho'rlik bilan bog'liq bo'lgan xolda asoslangan tarzda farqlash istesno etish ularga avfzallik berish shuningdek ularni cheklash kamsitish deb xisoblanamaydi.

Shu bilan birga konsitutsiyaning 42-moddasida xomiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishda rad etish ishtan bo'shatish va ularni ish xaqqini kamaytirish taqiqlanadi konsitutsiyaning ushbu moddasi mehnat kodeksi 4-moddasi bilan to'ldiriladi va xodimlarni adolatli havfsiz sharoitda ishlashda ximoya qiladi shu tarzda qonuchilik xodimlarga kafolatlab beradi va ijtimoiy ximoyaga ko'proq muhtoj bo'lgan shaxslar uchun avfzalliklar yaratish kamsitish deb xisoblanadi mehnat to'g'risida konsitutsiya va mehnat kodeksidan boshqa xuquqiy xujjatlar xam bor.

Ular quyidagilar: Jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, ish bruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga binoan qabul qilinadigan ichki xujjatlar.

Mehnat munosabatlari xalqaro miqiyosida xam mavjud xalqaro mehnat xuquqi to'g'ridan to'g'ri mehnat munosabatlarini tartibga solmaydi chunki xalqaro munosabatlarda xalqaro mehnat munosabatlari tushunchasi mavjud emas. Bu davlatlar o'rtasidagi mehnat xuquqlari mehnat sharoitlari o'z fuqarolarini chet elliklarni yoki fuqaroligi bo'lmagan shaxslarni ishga joylashtirish bilan bog'liq munosabatlarni tartibga soladi.

Xalqaro mehnat xuquqining subyektlari xalqaro xuquqiy xujjatlar asosida xuquqiy va majburiyatlariga ega bo'lgan mehnatni xalqaro xuquqiy tartibga solish ishtirokchilari xisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi konsitutsiyasi
2. Mehnat kodeksi



3. Xalqaro mehnat xuquqi Mamatov M. Rasulov J. 2024