

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MEHNATGA OID MUNOSABATLARNING ASOSIY TAMOYILLARI

Usmonova Odina Habibovna

Farg'ona viloyati yuridik texnikumi

maxsus fan o'qituvchisi

3-darajali yurist. Tel. 90 277 35 72.

Email: odinausmonova47@gmail.com

***Annotatsiya:** mazkur maqolada 2023-yil 30-aprelda kuchga kirgan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining mamlakatimizda mehnat munosabatlari va bandlik amaliyotini tartibga solishda hal qiluvchi o'rin tutishi, Mehnat kodeksining, xususan, unda belgilangan tamoyillarni tushunish ham xodimlar, ham ish beruvchilar uchun juda muhim ahamiyatga ega ekanligi ta'kidlab o'tilgan.*

***Kalit so'zlar:** mehnat kodeksi, xodim, ish beruvchi, ta'vil, tamoyil, davlat korxonalari, islohot, kasaba uyushmalari, shartnoma, jamoa shartnomasi, mehnat shartnomasi, mehnat munosabatlari*

Mehnat huquqining asosiy tamoyillari mehnat munosabatlarini tartibga solishda ko'pchilik mamlakatlarda, jumladan, O'zbekistonda ham keng qo'llaniladi. Xususan O'zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining muvozanatini ta'minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi. Mazkur kodeksda belgilangan ba'zi asosiy tamoyillarni ko'rib chiqamiz.

Mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash tamoyili – bu barcha xodimlarning irqi, jinsi, millati, dini, nogironligi yoki boshqa xususiyatlaridan qat'i nazar, ish joyida teng huquq va imkoniyatlarga ega bo'lishini ta'minlaydi. Mehnat qonunchiligidagi tenglik va kamsitmaslik tamoyillari barcha xodimlar uchun adolatli va teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlashda asosiy o'rin tutadi. Bu tamoyil barcha xodimlarning ish joyida teng huquq va imkoniyatlarga ega bo'lishini ta'minlaydi. Bu shuni anglatadiki, jinsi, irqi, dini, millati, yoshi, nogironligi va boshqalar kabi shaxsiy xususiyatlaridan qat'i nazar, har bir ishchi o'z ish faoliyatining barcha jabhalarida, jumladan, ishga olish, lavozimga ko'tarish, o'qitish va ishdan bo'shatishda adolatli va teng munosabatda bo'lishi kerak.

Shuningdek, diskriminatsiyaga yo'l qo'ymaslik ushbu tamoyilning bosh mezonlaridan biridir. Diskriminatsiyaga xodimning shaxsiy xususiyatlariga ko'ra ishga qabul qilishni rad etish, ishdan bo'shatish, huquqbuzarlik va unga nisbatan noqulay



yoki adolatsiz munosabatda bo'lish kiradi. Bu xususiyatlar jinsi, irqi, dini, yoshi, nogironligi, jinsiy orientatsiyasi va boshqalarni o'z ichiga olishi mumkin.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar, shuningdek, xodimlarni ish joyidagi jinsiy zo'ravonlik va ta'qibdan himoya qilish qoidalarini o'z ichiga olishi mumkin. Bu barcha xodimlar uchun xavfsiz va hurmatli muhitga hissa qo'shadi.

Tenglik va diskriminatsiyaga yo'l qo'ymaslik tamoyillariga rioya qilish nafaqat ishchilar uchun adolatli va teng huquqlarni ta'minlash, balki tashkilot yoki iqtisodiyot muvaffaqiyatining muhim omili bo'lishi mumkin bo'lgan samarali va xilma-xil ishchi kuchini yaratishga yordam beradi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik tamoyili mehnat munosabatlarini tartibga solish, ishchilar va ishchilarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, qulay shart-sharoitlar yaratish uchun ishchilar, ishchilar va hokimiyat organlari o'rtasida o'rtoqlik va sheriklik munosabatlarini o'rnatishni nazarda tutadi. ish uchun. O'zbekiston Mehnat kodeksida bu tamoyil uning asosiy jihatlarini belgilab beruvchi bir qancha moddalarda keltirilgan. Masalan, mazkur kodeksning 6-moddasi mehnat munosabatlarini tartibga solishda ijtimoiy sheriklikning muhimligini ta'kidlaydi va uni mehnat qonunchiligining asosiy tamoyillaridan biri sifatida tasdiqlaydi. Shuningdek, u kasaba uyushmalarini tuzish va ularning ijtimoiy sheriklikda ishtirok etish huquqini tan oladi. Shuningdek, 18-modda "Kasaba uyushmalari va ularning huquqlari" deb nomlanib, ishchilarning kasaba uyushmalarini tashkil etish huquqini va ularning jamoaviy muzokaralarda ishtirok etishi va jamoaviy bitimlar tuzish huquqini tasdiqlaydi. U, shuningdek, kasaba uyushmalari davlat organlari va ish beruvchilar oldida ishchilar manfaatlarini himoya qilish huquqiga ega ekanligini ta'kidlaydi.

Mehnat qonunchiligi va adolatli mehnat munosabatlarini yaratishda mehnat erkinligi va jamoaviy bitimlar tamoyillari muhim o'rin tutadi. Mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash prinsipi – bu tamoyil ishchilarga ish beruvchi yoki davlat tomonidan hech qanday cheklovlarsiz o'z kasbi va ish joyini erkin tanlash huquqini kafolatlaydi. Xodim o'z ish joyini erkin tanlash, o'z ishchi kuchi bilan savdo qilish va o'z xohishiga ko'ra ishdan ketish huquqiga ega.

Ushbu tamoyil ishchilarning (ko'pincha kasaba uyushmalari orqali) ish beruvchilar yoki ularning vakillari bilan jamoaviy bitimlarda ishtirok etish huquqini mustahkamlaydi. Kollektiv muzokaralari mehnat sharoitlari, ish haqi, ish vaqti, ish joyidagi xavfsizlik va sog'liq va mehnat munosabatlariga ta'sir qiluvchi boshqa masalalar bilan bog'liq bo'lishi mumkin.



Kollektiv muzokaralari asosida tashkilot yoki tarmoq doirasida ham xodimlar, ham ish beruvchilarning huquq va majburiyatlarini belgilovchi jamoa shartnomalari tuzilishi mumkin. Ushbu shartnomalar ish haqi shartlari, ish vaqti, mehnat nizolarini hal qilish tartiblari va boshqa ko'plab jihatlarni o'z ichiga olishi mumkin.

Mehnat qonunchiligiga ko'ra mamlakatda majburiy mehnat taqiqlanadi. 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.

Mehnat qonunchiligi ishchilarning ish joyida ijtimoiy himoya va qo'llab-quvvatlash huquqini ta'minlaydi. Bu sog'liq sug'urtasi, kasallik va nogironlik sug'urtasi va pensiyalar kabi turli jihatlarni o'z ichiga oladi. Ish beruvchilar va davlat ko'pincha ishchilar va ularning oilalari uchun ijtimoiy nafaqalar va sug'urta qilishni talab qiladi. Mazkur sohaga oid huquqiy hujjatlar ish beruvchilarni barcha xodimlar uchun xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarini ta'minlashga majbur qiladi. Bu xavfsiz mehnat muhitini ta'minlash, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarining oldini olish, shuningdek, xavfsizlik va sog'liqni saqlash masalalari bo'yicha himoya vositalari, treninglar va ma'lumotlar bilan ta'minlashni o'z ichiga oladi. Ish beruvchilar ish joyidagi xavflarni baholashlari va ushbu xavflarni boshqarish choralari ishlab chiqishlari kerak. Bunga potentsial xavflarni aniqlash, ularning yuzaga kelish ehtimolini baholash va xavflarni oldini olish yoki kamaytirish choralari kiradi. Xavflarni baholash va xavfsizlikni boshqarish baxtsiz hodisalarning oldini olishga yordam beradi va ishchilar uchun qulay muhit yaratadi.

Ish joyida ijtimoiy himoya va xavfsizlik tamoyillariga rioya qilish ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning oldini olishga yordam beradi, ishchilarning jismoniy va psixologik salomatligini yaxshilaydi va adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlashga yordam beradi.

Mehnat munosabatlarida ishchilar va ish beruvchilarning huquqlarini himoya qilish tamoyillari ish joyida adolat, tenglik va barqarorlikni ta'minlashning asosiy omilidir. Ushbu tamoyillarga amal qilish adolatli, teng va barqaror mehnat munosabatlarini ta'minlaydi, barcha tomonlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishni ta'minlaydi, sog'lom va farovon mehnat muhitini rivojlantirishga xizmat qiladi.



Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. – <https://lex.uz/docs/6445145>
2. O'zbekiston Respublikasining qonuni: O'zbekiston Respublikasining mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida. Qonunchilik palatasi tomonidan 2021-yil 14-oktabrda qabul qilingan. Senat tomonidan 2022-yil 17-martda ma'qullangan Toshkent.,2022-yil 28-oktabr,O'RQ-798-son.
<https://lex.uz/ru/docs/-6257345?ONDATE=30.04.2023>
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. O'zbekiston Respublikasi qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi (rasmiy manba) asosida. – T., “Yuridik adabiyotlar publish”, 2022
4. Shomurotova Sh.M, Mamajonova L.A “Mehnat muhofazasi” fanidan o'quv uslubiy majmua. T.: 2021
5. Tursunov Y., Usmanova M. Mehnat huquqi. O'quv qo'llanma. T., “Moliya”, 2001.
6. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. Darslik. – T.: TDYU nashriyoti, 2019
7. Qo'chqorov H. Yangi mehnat kodeksi – imkoniyat, mas'uliyat va huquqiy himoya kafolati – <https://tfqm.uz/oz/b/index.php?page=post&id=27>
8. Tojiyev O. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi ijtimoiy samaradorlik, manfaatdorlik va sifat ko'rsatgichiga yo'l ochadi – <https://parliament.gov.uz/en/articles/843>
9. Sobir Nurberdiyev. Yangi mehnat kodeksi qabul qilindi. <https://www.norma.uz/oz/>

