

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TAHLIM  
VAZIRLIGI  
ZAHIRIDDIN MUHAMMAD BOBUR NOMIDAGI ANDIJON DAVLAT  
UNIVERSITETI**

**Milliy g'oya, mahnaviyat asoslari va huquq ta'limi kafedrası**

**Qo'lyozma huquqida**

**BO`STONOV ALIMARDON BAXODIRJON o`g`li**

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT KODEKSI MEHNAT  
HUQUQINING ASOSIY MANBAI**

**5111600-Milliy g'oya, mahnaviyat asoslari va huquq ta'lim yo'nalishi  
bo'yicha bakalavr akademik darajasini olish uchun yozilgan**

**BITIRUV MALAKAVIY ISH**

**Ish rahbari: katta o`qituvchi G.Egamberdieva**

**ANDIJON-2016**

## MUNDARIJA

<b>KIRISH</b> .....	3-8
<b>ASOSIY QISM</b>	
<b>1. MEHNATGA OID MUNOSABATLARINI TARTIBGA SOLUVCHI MEHNAT KODEKSLARINING TARIXI</b>	9-27
<b>2. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI MEHNAT KODEKSI MEHNAT HUQUQINING ASOSIY MANBAI SIFATIDA</b>	28-42
<b>3. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI MEHNAT KODEKSINING O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI MEHNAT QONUNCHILIGIDAGI TUTGAN O'RNI VA AHAMIYAT</b>	43-58
<b>XULOSA</b> .....	59-60
<b>FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI</b> .....	61-63

## KIRISH

**Mavzuning dolzarbligi.** Mamlakatimiz o'z davlat mustaqilligini qo'lga kiritganiga yigirma besh yil bo'lmoqda. O'tgan davr mobaynida erishilgan eng ulkan yutuqlarimizdan biri - bozor munosabatlarining qaror topayotganligi, inson huquqlarini cheklashga qaratilgan, odamzod tabiatiga zid bo'lgan mahmuriy-buyruqbozlik, byurokratik tizim o'rniga inson manfaatlarini hamma narsadan ustun qo'yuvchi, umuminsoniy qadriyatlarga asoslanuvchi yangicha demokratik institutlarni tobora kengroq joriy etilayotganligidir.

Prezidentimiz Islom Karimov O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 24 yilligi munosabati bilan so'zlagan nutqida: "O'zbekistonimizning mustaqil taraqqiyot yillarida erishgan barcha-barcha yutuq va marralari, uning ulkan surhatlar bilan o'sishi avvalo Konstitutsiyamizning hayotbaxsh qudrati va salohiyatini, unda mujassam bo'lgan printsiplar, qoida va normalarning naqadar chuqur o'ylangani, har tomonlama mustahkam asosga ega ekanini yaqqol namoyon etadi.

O'tgan davrda bizning qanday og'ir qiyinchiliklar, muammo, tahdid va sinovlarni yengib o'tishimizga to'g'ri kelgani hammamizga yaxshi mahlum. Lekin bularning barchasiga qaramasdan, O'zbekiston iqtisodiyoti yigirma uch yil davomida 4,5 barobardan ziyod o'sdi.

Agarki, shu davrda mamlakatimiz aholisi qariyb 9 million kishiga ko'payib, 31 millionga yaqinlashib borayotganini inobatga oladigan bo'lsak, o'tgan vaqt mobaynida yalpi ichki mahsulotning jon boshiga 3,5 barobar oshganining o'zi ko'p narsadan dalolat beradi.

Bu haqda so'z borganda, 2008 yildan buyon davom etayotgan global moliyaviy-iqtisodiy inqiroz sharoitida O'zbekistonda 2008-2012 yillarda, yahni oxirgi besh yilda yalpi ichki mahsulotning yillik o'sish surhati dunyodagi sanoqli davlatlar qatorida 8,2 foizdan kam bo'lmagan darajani tashkil etgani, makroiqtisodiy ko'rsatkichlarning barqarorligi va mutanosibliigi, davlat byudjeti va

to'lov balansining profitsit bilan bajarilishi, eksport va oltin-valyuta zaxiralarining ko'payishi tahminlanayotganini aytishning o'zi kifoya.

Osiyo taraqqiyot bankining mahlumotlari bo'yicha, mamlakatimiz aholisining daromadlari keyingi uch yilda 3 barobar ko'paygan."<sup>1</sup>

O'zbekiston xalqaro hayotda, Birlashgan Millatlar Tashkiloti va boshqa nufuzli xalqaro tashkilotlar faoliyatida tobora faolroq ishtirok etmoqda, uning salmog'i va ovozi tobora ahamiyatliroq bo'lib bormoqda. Respublikamiz demokratik va dunyoviy davlat sifatida inson huquqlari hamda erkinliklarini tan oluvchi va kafolatlovchi halqaro huquqiy hujjatlarga qo'shilmog'ida. Jumladan, mehnat va ijtimoiy masalalarga oid "Inson huquqlari Umumjahon deklaratsiyasi", 1966 yildagi "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar tug'risida"gi Xalqaro Pakti va boshqa xalqaro huquqiy hujjatlarning O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilinishi bozor munosabatlari davrida fuqarolarning eng muhim insoniy huquqlaridan bo'lgan mehnat qilish, mehnatga yarasha haq olish, dam olish, sog'lom mehnat sharoitlarida ishlash kabi huquqlarini to'la-to'kis ruyobga chiqarilishi, huquqiy himoyalaniishi va kafolatlanishi uchun zarur, xalqaro standartlarga muvofiq keluvchi qonunchilik bazasining yaratilishiga yordam berdi. Ayniqsa mehnat huquqida shartnomaviy munosabatlarni amalga oshirishda O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi o'z mohiyati va mazmuni bilan inson huquqlariga doir xalqaro hujjatlarga to'la mos, ulardagi umuminsoniy qadriyatlar va g'oyalarni singdirgan hujjat bo'ldi. Ushbu Konstitutsiya asosida qabul qilingan respublika qonunlari, jumladan, mehnat sohasidagi qonunlar shaxs huquqlarini samarali himoya qilish to'la ruyobga chiqarishni tag'minlovchi mexanizmlarni nazarda tutadi.

Bu masalani o'rganishning dolzarbligi yana shu bilan belgilanadiki, bozor iqtisodiyoti munosabatlari davrida ijtimoiy mehnat munosabatlarini eskicha byurokratik usullar bilan tartibga solish mumkin emasligi sababli huquqiy

---

<sup>1</sup> Karimov I.A. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini tahminlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. –T.: O'zbekiston, 2013. -4b.

islohotlar natijasida yangi, tez o'zgarib borayotgan sharoitlarni o'zida aks ettiruvchi mehnat qonun hujjatlari yuzaga kela boshladi va unda yangi tamoyillar, yangi qarashlar ifoda etiladi.

Mehnat qonunchiligi fuqarolar huquqlari va manfaatlarini himoya qilishning muhim vositalaridan biri bo'lib, uning yordamida jamiyatda ijtimoiy adolat tahminlanadi, iqtisodiy taraqqiyotga erishiladi. Bu borada Prezidentimiz Islom Karimov 2012 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi mahro'zasida quyidagi fikrlarini bayon qiladi: "Yuqorida bayon qilingan fikrlarni umumlashtirib, o'tgan davrda amalga oshirgan keng ko'lamli ishlarimiz ham, joriy yildagi va undan keyingi yillardagi barcha sahy-harakatlarimiz ham yagona ezgu maqsadga – xalqimizning hayot darajasi va sifatini yuksaltirishga qaratilganini yana bir bor ta'kidlamoqchiman.

Mehnat qonunchiligi nafaqat asosiy ishlab chiqarish kuchlariga tahsir ko'rsata oladigan, balki ularni mehnat faoliyati jarayonida va ishsizlikdan ham himoya qila oladigan qonunchilikdagi yagona sohadir. Hozirgi kunda davlatimiz va xalqimiz oldida turgan vazifalar, ko'zlangan maqsadlarga erishishda amalga oshirishimiz lozim bo'lgan ishlar bisyor.

Mavzuning dolzarbligi yana shundan iboratki, O'zbekiston Respublikasining Prezidenti I. A. Karimov ikkinchi chaqiriq O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining sakkizinchi sessiyasidagi "Yangilanish va o'zgarish jarayoni ortga qaytmaydi" nomli mahro'zasida ta'kidlaganidek, "inson huquqlari va erkinliklarini himoyalash, ularning kafolatlarini so'zda emas, real hayotda tahminlash bizning qonunchilik va amaliy faoliyatimizning doimiy ehtibor markazida turishi haqida gapirish ortiqcha... Bu sohadagi muhim vazifalardan biri – qabul qilingan qonunlarimiz va huquqiy normalarning hayotga tatbiq qilinishini tanqidiy ko'z bilan baholab, inson huquqlarini himoyalash bo'yicha tegishli xalqaro tashkilot va markazlar bilan birga qonunchiligimizni takomillashtirishimiz

ustida ishlashimizni, avvalo hokimiyat va sud organlarining bu boradagi mashuliyatini oshirishni hayotning o'zi taqozo etmoqda"<sup>2</sup>.

SHuningdek, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida har bir shaxsning mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqlari mustahkamlangan.

Yuqoridagi fikrlarni umumlashtirgan holda bu o'ziga xosliklarni o'rganish, ilmiy tahlil etish g'oyat katta ahamiyatga ega. Ushbu holatdan kelib chiqib, biz o'z bitiruv malakaviy ishimizda ushbu mavzu bo'yicha tadqiqotlarimizni bugungi kun talablari darajasida ilmiy jihatdan tahlil qilishga harakat qildik. Masalaning dolzarbligi va o'ta muhimligi aynan shu jihatlari bilan asoslanadi.

**Mavzuning o'rganilganlik darajasi.** Huquqshunoslik fanlari doirasida mehnat huquqini shakllantirishni ijtimoiy-huquqiy jihatlarni o'rganish va tahlil qilishga bag'ishlangan ilmiy tadqiqotlar so'nggi vaqtga kelib ko'plab amalga oshirilmoqda. Ammo shuning bilan bir qatorda mehnat huquqida shartnomaviy munosabatlarni tartibga solish masalasini tahlil etuvchi ilmiy tadqiqotlar hozirgacha dolzarbligi bo'yicha qolmoqda.

O'zbekistonda mehnat kodeksi mehnat huquqining asosiy manbaiga doir ilmiy asarlar va tadqiqot ishlari A.Inoyatov, A.Saidov, J.Xolmo'minov, A.Dusmanov, T.Tillaev va boshqalarning asarlarida ifoda etilgan<sup>3</sup>.

Bu sohada O'zbekistonda yaratilgan ilmiy izlanishlarga ehtibor beradigan bo'lsak, albatta, O'zbekiston Prezidenti I.A.Karimovning mazkur masalaga bag'ishlangan bir qator asarlarini keltirib o'tish zarur<sup>4</sup>. Bundan tashqari so'nggi yillarda mehnat

---

<sup>2</sup> Karimov I. A. Yangilanish va o'zgarishlar jarayoni ortga qaytmaydi // Xavfsizlik va tinchlik uchun kurashmoq kerak. T.10. – T.: O'zbekiston, 2002.

<sup>3</sup> Inoyatov A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. –T.: 2002; Saidov A. Mehnat huquqi. –T.: TDYuI 2006; Xolmo'minov J, Dusmanov A, Tillaev T. Mehnat huquqi (mahruzalar kursi). –T.: O'z.Res. IIV Akademiyasi, 2008.

<sup>4</sup> Karimov I A. O'zbekistonning istiqlol va taraqqiyot yo'li.-T.: O'zbekiston, 1992; O'zbekiston, 1996; Karimov I A. O'zbekiston XXI asr bo'sag'asida: havfsizlikka taqdid, barqarorlik shartlari va taraqqiyot kafolatlari. -T.: O'zbekiston, 1997; Karimov I A. O'zbekiston XXI asrga intilmoqda. -T.:O'zbekiston, 1999; Karimov I A. O'zbekistonda demokratik o'zgarishlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyati asoslarini shakllantirishning asosiy yo'nalishlari. –T.: O'zbekiston, 2002; Karimov I A. Yuksak mahnaviyat – yengilmas kuch. –T.: Mahnaviyat, 2008; Karimov I.A Mamlakatimizda demokratik isloxotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini

kodeksi mehnat huquqining asosiy manbaiga oid ko'plab monografik tadqiqotlar hamda maqolalar chop etilganini ham ehtirol etib o'tish zarur.

- **Tadqiqotning maqsad va vazifalari.** Mehnat kodeksida jamoaviy shartnomalar va mehnat shartnomalariga bag'ishlangan nazariyalar hamda yondashuvlar asosida mehnat huquqida shartnomaviy munosabatlarning o'zni va ahamiyatini o'rganish, jamiyat hayotida shartnomaviy munosabatlarning roli masalalarini nazariy jihatdan yoritish hamda tadqiq etish mazkur

**Tadqiqotning obhekti va predmeti.** Mehnat kodeksi mehnat huquqining asosiy manbaiga doir munosabatlarni roli va ahamiyati masalasini o'rganish va tadqiq etishdan iborat.

**Tadqiqotning ilmiy yangiligi.** Tadqiqotning ilmiy yangiligi shundaki, o'rganilgan mavzu tamoman yangicha metodologiya asosida tadqiq qilindi. Tadqiqotda mehnat huquqida mehnat kodeksining ahamiyatini tahlil qilishga doir ilmiy asarlar huquqiy-falsafiy nuqtai nazaridan alohida mavzu sifatida o'rganildi va nazariy xulosalar chiqarildi. Tadqiqot ishi o'rganilgan masalaga yangicha munosabatda yondashilganligi bilan, muammoning turli jihatlarini yaxlit bir mavzu sifatida tadqiq etilishi bilan tavsiflanadi.

**Tadqiqotning ilmiy amaliy ahamiyati.** Ushbu tadqiqot ishimiz amaliy ahamiyatga ham ega bo'lib, izlanish natijasida vujudga kelgan mahlumotlar, xulosalar, umumlashtirishlar va o'zaro qiyoslashlar mehnat huquqida shartnomaviy munosabatlarni tartibga solish va rivojlantirish masalasini ijtimoiy-falsafiy, huquqiy nuqtai-nazaridan o'rganish va bu haqida mahlum bir tasavvur hosil qilishga xizmat qiladi.

Tadqiqotda keltirilgan mahlumotlardan, umumlashtiruvchi nazariy-xulosalardan tahlilning turli bosqichlarida dars o'tishda foydalanish mumkin.

**Tadqiqotning nazariy va metodologik ahamiyati.** Bitiruv malakaviy ishida mustaqil O'zbekiston Respublikasi milliy istiqlol mafko'rasining ustuvor

maqsad va vazifalari, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining asosiy printsiplari g'oyaviy asos qilib olindi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning asarlarida, mahro'za va nutqlarida, davlat va hukumat farmon-qarorlarida ilgari surilgan metodologik, ilmiy-nazariy xarakterdagi fikr-g'oyalar, dasturiy-kontseptual ko'rsatmalar tadqiqot ishida nazariy metodologik asos bo'lib xizmat qildi.

Bitiruv malakaviy ishida bayon etilgan fikrlar, xulosalar va tavsiyalar hozirgi davrda mehnat huquqi amaliyotiga qiziquvchi hamda huquqshunoslik sohasida tadqiqot va faoliyat olib boruvchilar, talabalar uchun amaliy va nazariy jihatdan ahamiyatli bo'lishi mumkin.

**Tadqiqotning manba bazasi.** Tadqiqotni tayyorlashda O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, Prezident asarlaridan, mustaqillikdan oldingi va keyingi yillarda nashr qilingan mavzuga oid ko'plab ilmiy adabiyotlar, statistik ma'lumotnomalar va maqolalardan keng foydalanildi.

**Bitiruv malakaviy ishining to'zilishi** kirish, asosiy qism va xulosa qismlaridan iborat. SHuningdek, unda foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati ham keltirilgan.



## **1.Mehnatga oid munosabatlarini tartibga soluvchi mehnat kodekslarining tarixi**

Mehnat huquqining manbai deganda, davlat hokimiyati va boshqaruv organlari, xodimlar va ish beruvchilar vakillik organlari tamonidan o'z vakolatlari doirasida xodimlarning mehnat sharoitlarini tartibga solish, o'zaro mehnat munosabatlarini boshqarish yuzasidan qabul qilinadigan huquq normalarining ifodalanish shakli nazarda tutiladi.

Mehnat huquqi manbalari qonunlar va qonun asosida qabul qilinadigan boshqa huquqiy hujjatlardan iborat bo'lishi mumkin. Qonunlar o'z navbatida Konstitutsiya va amaldagi qonunlardan iborat bo'lishi mumkin. Mehnat huquqining bosh manbai O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi bo'lib, unda har qanday fuqarolarning barcha ijtimoiy-iqtisodiy hamda boshqa huquqlari, jumladan eng asosiy tabiiy huquqlaridan hisoblanuvchi erkin mehnat qilish, dam olish, mehnatga yarasha ish haqi olish, adolatli va qulay ish sharoitlarida mehnat qilish, mehnat huquqlari amalga oshirilishining kafolatlanishi, samarali tarzda himoya qilinishi nazarda tutilgan (O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining Muqaddimasi, 13, 14, 15, 18, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48 va boshqa moddalari).

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mamlakatimizning Asosiy Qonuni sifatida mehnat qonunchiligining shakllanishi va rivojlanishi uchun tabiiy yuridik negiz sifatida xizmat qiladi. Har qanday qonun, qonun hujjatlari yoki boshqa harakatlar O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qoidalariga zid bo'lishi mumkin emas.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 15-moddasida Konstitutsiyaning so'zsiz ustivor ekanligi aytilgan. Unda inson huquqlari va erkinliklari eng oliy qadriyat ekanligi, barcha davlat organlari, ularning mansabdor shaxslari o'z kundalik faoliyatlarida unga so'zsiz amal qilishlari shart ekanligi, inson huquqlariga oid xalqaro huquqiy hujjatlar (ayniqsa, «Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi», «Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar

to'g'risida»gi Xalqaro Pakt va boshqalar) O'zbekiston Respublikasining huquq tizimi tarkibiga kirishligi qayd etilgan.

Konstitutsiya oliy yuridik kuchga ega bo'lgan akt sifatida mehnat huquqi manbalari shakllantirilishi va rivojlantirilishida huquqiy zamin bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat huquqi manbalari hisoblanadigan qonunlar orasida O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan 1995 yil 21 dekabrda qabul qilingan va 1996 yil 1 apreldan amalga kiritilgan O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi yetakchi o'rin tutadi. Mazkur Kodeks tarkibiy to'zilishiga ko'ra Umumiy va maxsus qism, 16 bob, 294 moddadan iborat. Unda mamlakatimizda yuzaga keladigan barcha asosiy mehnat munosabatlarini tartibga solishga qaratilgan tartib-qoidalar, qonun normalari jamlangan. O'zbekiston Respublikasida mehnat qonunlari kodeksini ishlab chiqish o'tgan asrning o'rtalaridan boshlandi. Chunki bu davrga kelib mehnat qonunchiligini rivojlantirish uchun qulay shart – sharoitlar yaratildi. Shu davrgacha amalda bo'lgan Mehnat qonunlari kodeksi 1922 yilda qabul qilingan edi. 50 yillarning oxirlarigacha bo'lgan davrda qonunchilikda ko'pgina qo'shimcha va o'zgartirishlar ishlab chiqilgan edi. Qolaversa Mehnat qonunlari kodeksining asosiy matni eskirib qolgan edi. Davlat va jamiyat xayotida yuz bergan ulkan o'zgarishlar Kodeksdan chetda kolib ketdi. Shuning uchun ham Respublika qonun chikaruvchi organi o'zining 1958 yil 10 iyundagi qarori bilan O'zbekiston qonunchiligini kodekslashtirish komissiyasini tasdiqladi. Kodekslarning, shu jumladan Mehnat qonunlari kodeksi loyihasini tayyorlash uchun mutaxassislar, yuristlar, davlat va jamoat tashkilotlari vakillaridan iborat 9 ta komissiya tashkil etildi.

1958 yilning oxirlariga kelganda O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunlari kodeksining yangi loyihasini tayyorlash ishlari tugatildi. Loyihada Kodeksning umumiy xajmi 192 moddadan 309 ta moddaga kupaytirildi. Bunga a) mehnat munosabatlarini huquqiy jixatdan tartibga solishni takomillashtirilishi b) ishchi va xizmatchilarning mehnat huquqlarini kengaytirilishi sabab buldi. Bunda

mehnat xukuki faninin yutuqlari ham ehtiborga olindi, sud praktikasida tasdiqlangan holatlar ham mustahkamlandi. Yangi matnga «Xalk xo'jaligini kadrlar bilan tahminlash», «Mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazorat qilish» singari yangi boblar kiritildi. Qonunlarni kodekslashtirish tizimi o'zgartirildi va qayta ishlab chiqildi, ko'pgina moddalar va boblar to'la qayta ishlandi. Lekin uni qabul qilish jarayoni o'zoqqa cho'zilib ketdi.

O'zbekiston Respublikasining birinchi mehnat qonunlari kodeksining loyihasi tayyor bo'lib kolan edi. Bu loyixa 1971 yildagi Mehnat qonunlari kodeksini ishlab chiqishga asos qilib olindi.

1970 yilning 15 iyulida sobiq Ittifoq respublikasining Mehnat Qonunlari Asoslari qabul qilindi. U mehnat qonunchiligini yanada takomillashtirilishini tahminladi. O'zbekiston Mehnat qonunlari kodeksini to'zishda yuridik baza bo'lib xizmat qildi.

O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunlari kodeksi loyihasini to'zishda huquqshunos olimlar, sud va proko'ratura idoralarining xodimlari, jamoat tashkilotlarining vakillari faol katnashdilar. Loyixa Respublika xukumati tomonidan ko'rib chiqildi. Respublika Oliy Kengashi Mehnat qonunlari kodeksi loyihasini tayyorlash buyicha komissiya tashkil etildi. Loyixa keng jamoatchilik tomonidan muhokama etildi. Taklif va mulohazalar loyixa tayyorlash komissiyasi tomonidan ko'rib chiqildi. Loyixa muxokamasi davrida mehnat qonunchiligining ayrim koidalarini yanada anikrok ifodalash imkoniyati tug'ildi. Boshqa respublikalarning mehnat qonunchiligidagi tajribalar hisoba olindi.

Mehnat qonunlari kodeksi loyihasi xar tomonlama muhokama etilib, qo'shimchalar kiritilgandan so'ng 1971 yilning 17 dekabrda Respublika Oliy Kengashi Kodeksni tasdiklash va uni 1972 yilning 1 mayidan kuchga kiritish xaqida qonun qabul qildi.

Mehnat qonunlari kodeksi ishchi va xizmatchilarning mehnatini tartibga soluvchi normativ qoidalarning kodekslashtirilgan to'plamidir. I moddada aytilishicha Kodeks mehnat unumdorligini o'stirishga, ish sifatini yaxshilashga,

ijtimoiy ishlab chikarish samaradorligini oshirishga va mehnatkashlarning turmushini yaxshilashga, mehnat intizomini mustahkamlashga xizmat qiladi. Mehnatkashlarning mehnat munosabatlarini tartibga soladi.

Mazkur kodeks 18 ta bob va 300 moddadan iboratdir.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunlari kodeksining 2 bobi ishchi va xizmatchilarning ishlab chiqarishga jalb etishning hamda mehnat munosabatlarini tartibga solish vositasi sifatida jamoa shartnomasiga bag'ishlanadi. Kodeksning 3 bobida «Mehnat shartnomasi» qonuniy asosda rasmiylashtiriladi. Unda bu masala bo'yicha ko'pgina huquqiy yangiliklar bayon etiladi. Masalan, ishga qabul qilishni asossiz rad etishga yul qo'yilmaydi. Bunda hech kimga imtiyoz berilmaydi. Ishga qabul qilish xaqidagi buyruq xodimga tilxat bilan mahlum kilinishi Kodeksga birinchi marta kiritildi. Mehnat daftarchasi xaqidagi 26 modda ham kodeksga yangi modda sifatida kiritildi.

Kodeksning 36 moddasida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari sanab ko'rsatiladi.

Mehnat kodeksiga respublikaning ayrim milliy xususiyatlarini hisobga olish ko'zda tutilgan. Masalan O'zbekiston xukumatining 1940 yil 29 iyundagi qaroriga ko'ra Juma kuni respublika xududida dam olish kuni deb belgilangan edi. Lekin, keyinchalik xalqaro vaziyatning taqazosidan kelib chiqib, 1941 yilning 26 mayida respublika xukumati dam olish kunini jumadan yakshanbaga ko'chirish xaqida qaror chiqardi .

Mehnat qonunlari kodeksining «Mehnat nizolari» deb nomlangan 14 bobiga 1975 yilda qo'shimchalar kiritilgan bo'lib, u 32 moddadan iborat. Boshqa respublikalarning mehnat kodeklarida bu moddalar soni 20 tadan 24 tagacha moddani o'z ichiga oladi.

Mehnat kodeksining 233 moddasida «Mehnat nizolari komissiyalarida ko'rilmaydigan masalalar» sanab ko'rsatiladi. Bu esa kodeksdan foydalanishda qo'shimcha qulayliklar tug'diradi. Bunday normalar Tojikiston va Turkmanistondan boshqa hech kaysi respublikalarning kodekslariga kiritilmagan.

Mehnat intizomini buzuvchilarga qarshi ko'rish o'z ahamiyatini saqlab qoldi. Masalan Xukumatning 1983 yil 29 oktyabrdagi Farmoniga ko'ra xodimning mast holda yetkazgan zarari uchun to'lik moddiy javobgarlikni ko'zda tutuvchi to'rtinchi punkt 144 moddaga kiritildi.

Bozor iqtisodiyoti sohasidagi munosabatlar rivojlanayotgan davrda ijtimoiy mehnat munosabatlarini eskicha, byurokratik usullar bilan tartibga solish mumkin emasligi sababli huquqiy islohotlar natijasida yangi, tez o'zgarib borayotgan sharoitlarni o'zida aks ettiruvchi mehnat qonun hujjatlari yuzaga kela boshladi va unda yangi tamoyillar, yangicha qarashlar ifoda etiladi.

O'zbekiston mustaqillikka erishgandan so'ng inson huquqlarini tahminlash sohasida xalqaro andozalar darajasiga erishishni asosiy vazifalardan biri qilib belgiladi, zeroki, taraqqiyotimiz va islohotlarimizning bosh maqsadi fuqarolarimiz uchun munosib turmush sharoitini tahminlashdan iborat.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 13 yilligiga bag'ishlangan tantanali marsimda ta'kidlanganidek: "Bugun inson huquqlari va manfaatlari, ularni har tomonlama himoyalash va tahminlash jamiyatni demokratlashtirish va erkinlashtirish haqida gapirar ekanmiz bu mavzu dunyoda har doim ayniqsa so'nggi paytlarda eng o'tkir va dolzarb masalaga aylanib borayotganligini yaqqol kuzatish mumkin".<sup>5</sup>

Mehnat huquqi — huquq sohalari orasida yetakchi o'rin tutadi. Mehnat huquqi mehnat bozori faoliyati natijasida yuzaga keluvchi, yollanma mehnatni qo'llash va undan foydalanishni tashkil etish oqibatida paydo bo'ladigan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi.

Moddiy va mahnaviy boyliklar yaratish jarayonidagi ijtimoiy munosabatlar obhektiv xususiyatga ega bo'lib, barcha shaklda mehnat faoliyatiga taalluqlidir. Bunda birgalikdagi mehnat faoliyati ijtimoiy ishlab

---

<sup>5</sup> Karimov I.A. "Inson, uning huquq va erkinliklarini hamda manfaatlari – eng oliy qadriyat". Xalq so'zi, 2005 yil 8 dekabr".

chiqarish jarayonidagi kishilar tomonidan ishlab chiqarish qurollari va vositalariga tahsir etishga oid aloqalar sifatida baholanmog'i lozim. Bunday aloqalar har doim tashkiliy tusga ega, jamoa bo'lib ishlashning muayyan qoidalarini o'z ichiga oladi.

Birgalikdagi mehnat ishtirokchilarining mavqeiga ko'ra, birgalikdagi mehnat mustaqil mehnat (mulkdorning mehnati) va yollanma mehnat (mulk egasi bo'lmaganlar mehnati) kabi turlarga bo'linadi. Mehnat bozorining mavjud bo'lishi, yollanma mehnatdan foydalanish mehnatning ikkinchi turi bilan bog'liq bo'ladi.

Keng miqyosli xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, xususiy mulkchilikning rivojlanishi, tadbirkorlikka keng yo'l ochilishi O'zbekistonda mehnatni tashkil etishda bozor munosabatlariga xos shakllar hamda usullarni qaror topishi va rivojlanishiga imkon yaratdi, mehnatni tashkil etish va qo'llashga oid ijtimoiy munosabatlarga yangicha yondashuvni talab etdi.

Respublikamiz Prezidenti I.A.Karimov Vazirlar Mahkamasi-da so'zlagan nutqida ta'kidlaganidek: "Biz yangi asrga, yangi yuz yillikka qadam qo'ydik. Yangi yuz yillikni biz uchun qanday bo'lishi bu davrda oldimizda turgan vazifalarni nechog'lik ado etishimizga bog'liq. Biz jamiyatni yangilash, islohotlarni izchil amalga oshirish bo'yicha aniq-ravshan va har tomonlama puxta o'ylangan dasturga egamiz".<sup>6</sup>

Mehnat huquqi tushunchasi va predmeti. Mehnat huquqi mehnat jarayoni texnologiyasini emas, balki birgalikdagi mehnat davomida uning ishtirokchilari o'rtasida yuzaga keluvchi sotsial aloqalarni tartibga soladi.

Mehnat huquqining predmeti sanaluvchi ijtimoiy munosabatlar alohida guruhlarga ajratilishi mumkin.

Bevosita mehnatga oid munosabatlar. Mehnat huquqi predmeti sanaluvchi ijtimoiy munosabatlar orasida moddiy va mahnaviyy boyliklar ishlab chiqarish

---

<sup>6</sup> Karimov I.A. Vatan ravnaqi uchun har birimiz . Xalq so'zi, 2001y. 17 fevralg'.

jarayonida mehnatni tashkil etish yuzasidan vujudga keluvchi, mehnatdan foydalanishga oid bo'lgan ijtimoiy aloqalar asosiy o'rinni egallaydi.

Iqtisodiy kategoriya sifatida mehnat munosabatlari ishlab chiqarish munosabatlarining tarkibiy qismi sanalib, turli sotsial guruhlarning mavqeini aks ettiradi. Mehnat munosabatlari ishtirokchisi sifatida ishlovchi va ish beruvchi ishtirok etib, ular o'rtasidagi munosabat shartnoma (kontrakt) asosiga va haq to'lash evaziga asoslangan.

Mehnat munosabatlari quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

a) bu munosabatlar korxonada birgalikda mehnat qilishdan kelib chiqqan holda tartibga solinadigan ichki mehnat tartibi qoidalari doirasida amalga oshiriladi;

b) xodim aniq bir korxonatashkilotning mehnat jamoasi tarkibiga kiritiladi;

v) xodimni korxonajamoasiga qo'shilishi alohida yuridik fakt – mehnat shartnomasi tuzish, saylov yoki tanlovdan o'tish bilan bog'liq bo'ladi;

g) mehnat shartnomasining mazmuni xodim tomonidan muayyan kasb, ixtisos bo'yicha ishning bajarilishiga qaratilgan bo'ladi.

Faqat yollanib ishlovchi xodimlar mehnatigina mehnat huquqining predmeti sanaladi va mustaqil mehnat (mulkdor mehnati) ushbu huquq sohasi predmeti bo'la olmaydi.

Davlat xizmatchisining mehnati ular ham ishga yollanishlari tufayli mehnat munosabatlari sanaladi. Biroq IIV, MXX, Mudofaa vazirligi, Favqulodda vaziyatlar vazirligi, CHegara qo'shinlari Davlat qo'mitasi harbiy xizmatchilari faoliyati mehnat huquqining predmeti sanalmaydi va ular mahmuriy munosabatlar jumlasiga kiritiladi hamda davlatning mudofaa funktsiyasi bilan bog'liq bo'ladi.

Mehnat huquqi fani nazariyasida birgalikdagi mulkdorlar mehnatini ham mehnat huquqi jumlasiga kiritishi lozimligi xususida fikrlar mavjud. Hozirgi paytda ana shu toifaga mansub shaxslar huquqlarining himoya qilinishi va kafolatlanishida muammolar mavjud.

Mehnat huquqining predmeti sanaluvchi munosabatlar orasida bevosita mehnat munosabatlari bilan bir qatorda unga yondosh bo'lgan munosabatlar ham alohida ahamiyat kasb etadi. Bunday yondosh munosabatlar qatoriga mehnat sohasidagi tashkiliy-boshqaruv munosabatlari, ishga joylashtirishga oid bo'lgan munosabatlar, kasbiy tayyorlash va malakani oshirishga oid munosabatlar, mehnat qonunlariga rioya etilishi ustidan nazorat olib borishga oid munosabatlar, mehnat nizolarini hal etishga oid munosabatlar kiritilishi mumkin.

Tashkiliy-boshqaruv munosabatlari. Bu munosabatlar asosan ish beruvchi va korxonada jamoasi, kasaba uyushmalari o'rtasida mehnatni tashkil etish va boshqarish yuzasidan vujudga keladi. Tashkiliy-boshqaruv munosabatlari aniq bir korxonada mehnat shartlarini qabul qilish va qo'llash, moddiy-maishiy va madaniy xizmat ko'rsatish, mehnatga haq to'lashni normalash, korxonada jamg'armalaridan foydalanish kabilardan vujudga keladi. Tashkiliy-boshqaruv munosabatlari qatoriga jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlarini tuzish, bajarishga oid munosabatlar ham kiradi.

Ishga joylashtirishga oid munosabatlar. Bu munosabatlar fuqaro ishga joylashtirish bo'limiga ish so'rab murojaat qilishi bilan birga paydo bo'ladi. O'zbekistonda ishga joylashtirish bo'limlari zimmasiga fuqarolarning mehnat qilishga oid konstitutsiyaviy huquqlarini amalga oshirilishiga qaratilgan vazifalar yuklatilgan.

Kasbga tayyorlash va malaka oshirishga oid munosabatlar. Bu munosabatlar fuqaro ishlab chiqarishdan ajralmagan holda yakka tartibda, brigada tarkibida yoki maxsus kurslarda kasb o'rganishi, malaka oshirishi paytida yuzaga keladi. Kasbiy tayyorgarlik sohasidagi munosabatlar xodim bilan ish beruvchi o'rtasida o'zaro shartnoma tuzilishga asoslanadi.

Mehnat muhofazasi ustidan nazorat qilishga oid munosabatlar. Bu munosabatlar vakolatli organlar tomonidan mehnat qonunlariga amal qilinishi ustidan nazoratni amalga oshirilishi jarayonida yuzaga keladi.



Mehnat nizolarini hal etishga oid munosabatlar. Bu munosabatlar xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnatga oid nizolarni hal etish bilan bog'liq ravishda vujudga keladi va huquqlarni himoya qilish usullari hamda vositalarini ko'zda tutadi.

Mehnat munosabatlaridan kelib chiquvchi protsessual munosabatlar. Bu munosabatlar mehnat munosabatlari yuzaga kelishi, o'zgarishi va barham topishi protsessual tartiblarini belgilab beradi.

Mehnat huquqining uslublari va tizimlari. Agar mehnat huquqining predmeti deganda ushbu sohada nimalar tartibga solinishi anglansa, uslubi deganda bu munosabatlar qanday qilib tartibga solinishi tushuniladi.

Mehnat huquqining uslubi quyidagi asosiy belgilar bilan xarakterli sanaladi:

a) mehnat huquqi predmeti bo'lgan ijtimoiy munosabatlar markazlashtirilgan holda va lokal tartibda boshqarilishining o'zaro qo'shib olib borilishi;

b) tartibga solishda shartnomaviy, tavsiyaviy va imperativ usullardan keng foydalanishi;

v) mehnat munosabatlarini tartibga solishda mehnat jamoasi, kasaba uyushmalarining faol ishtirok etishi;

g) mehnat huquqlarini himoyalashning o'ziga xos usullari va majburiyatlarning ijro etilishini tahminlash vositalariga ko'ra.

Mehnat munosabatlari tartibga solishda markazlashtirilgan va lokal usullarning qoʻshib olib borilishi. Bu belgi mehnatni davlat-huquqiy tartibga solish mohiyatini ochib beradi hamda mintaqaviy, tarmoq xususiyatlari ehtiborga olingan holda mehnat sharoitlarining differentsiyalanishini tahminlashga, yagonaligiga erishishga imkon beradi.

Hozirgi paytda markazlashtirilgan tartibda xodimlarning eng kam darajadagi kafolatlari, ish haqi, ish vaqti, dam olish vaqti va boshqa asosiy huquqlarning eng kam koʻrsatkichlari belgilanadi. Markaziy tartibda qabul qilingan aktlar ham majburiy yoki tavsiyaviy xususiyatga ega boʻlishi mumkin.

Lokal normalar vositasida korxonalarining bevosita oʻzida mehnatga oid munosabatlar tartibga solinadi. Mehnatni lokal tartibga solish ishtirokchilari sifatida ish beruvchi va xodimlar vakillik organlari qatnashadilar.

Mehnat munosabatlari tartibga solishda shartnomaviy, tavsiyaviy va imperativ usullarning qoʻshib olib borilishi. Mehnat munosabatlari tartibga solishda shartnomaviy usul yetakchi oʻrin tutadi. Bunda ayrim xodim bilan ish beruvchi oʻrtasidagi munosabatlar mehnat shartnomasi vositasida, ish beruvchi va xodimlar jamoasi oʻrtasidagi munosabatlar jamoa shartnomasi, jamoa kelishuvlari vositasida tartibga solinishi ehtiborda saqlanmogʻi kerak. Shartnoma asosida oʻrnatilgan munosabat, uning mazmuni bir tomonlama oʻzgartirilishi, bekor qilinishi mumkin emas.

Tavsiyaviy usulda mehnat munosabatlari tartibga solinganida vakolatli organlar tomonidan mehnat munosabatlari subhektlariga qaratilgan tavsiyaviy normalar qabul qilinadi. Hozirgi paytda davlatning imperativ aktlari vositasida mehnat munosabatlarining tartibga solinishi ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnat huquqining vazifalari Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 2-moddasida nazarda tutilgan boʻlib, unga koʻra: «Mehnat toʻgʻrisidagi qonun hujjatlari xodimlar, ish beruvchilar, davlat manfaatlarini ehtiborga olgan holda mehnat bozorining samarali amal qilishi, haqqoniy va xavfsiz mehnat shart-sharoitlarini, xodimlarning mehnat huquqlari va sogʻligining

himoya qilinishini tahminlaydi, mehnat unumdorligining o'sishiga, ish sifatining yaxshilanishiga, shu asosda barcha aholining moddiy va madaniy turmush darajasi yuksalishiga ko'maklashadi».

Bozor iqtisodiyotiga asoslangan iqtisodiy bazis ijtimoiy munosabatlarga tahsir etishning yagona davlat-huquqiy mexanizmi bilan xarakterlanuvchi yagona huquqiy tizimlarni yuzaga chiqardi. U mehnat sohasidagi ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishning o'ziga xos yuridik uslublarini vujudga keltiradi.

Mehnat huquqiga oid uslublarning o'ziga xos xususiyatlari:

- 1) bu munosabatlarning yuzaga kelish, o'zgarish, barham topishiga;
- 2) huquqiy munosabat ishtirokchilarining huquqiy mavqeiga;
- 3) huquqlarning belgilanish xususiyati va majburiyatlarning bajarilishini tahmin etish vositalariga qarab belgilanadi.

Mehnat huquqiy munosabatlarning yuzaga kelishiga ijtimoiy iqtisodiy asoslar sabab bo'lib, mehnat bozorining faoliyat ko'rsatishi bilan bevosita bog'liq bo'ladi. Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning yuzaga kelishi, o'zgarishi va barham topishining huquqiy tartibga solinishidan ko'zlangan asosiy maqsad ham mehnat bozorini davlat yo'li bilan boshqarish, bu munosabatlar davomida fuqarolar hamda ish beruvchilar huquqlari va boshqa qonuniy manfaatlarni himoya qilishdan iboratdir.

Mehnat munosabatlari ishtirokchilarining huquqiy mavqei o'zaro tengligi bilan ajralib turadi. Bunga kasb turi, mashg'ulot va ish joyini tanlash erkinligi fuqarolarning konstitutsiyaviy huquq-laridan ekanligi, fuqarolar o'z jismoniy va intellektual salohiyat-laridan o'z xohishlaricha foydalanishlari mumkinligi, majburiy mehnat taqiqlanganligi kabilar asos bo'la oladi. SHu bilan mehnat jarayonida xodim ish beruvchiga, uning farmoyishlariga, ichki mehnat tartibi qoidalariga so'zsiz rioya etishi lozimligi ham mehnat huquqi uslubiga xos xususiyatlardandir.

Mehnat huquqlari va majburiyatlarini belgilash usullari ham mehnat huquqi metodining o'ziga xos xususiyatlari jumlasiga kiradi. Hozirgi paytda mehnat

huquqiy munosabatlarini tartibga solishda davlat faoliyati bilan bir qatorda bevosita korxonalar va tashkilotlarning o'zlariga, xodimlar va ish beruvchilarning vakillik organlariga katta vakolatlar berib qo'yilgan holda mehnat munosabatlariga oid juda ko'p masalalar lokal normalar vositasida tartibga solinishi nazarda tutilgan. SHuningdek, mehnat munosabatlarini tartibga solishda bevosita xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi o'zaro kelishuvlarga, mehnat shartnomasiga ham katta ahamiyat berilgan. Yahni mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning normativ-huquqiy, lokal, shartnomaviy usullari mavjudligi qayd etilishi mumkin.

Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish uslublari sifatida imperativ (so'zsiz bajarilishi kerak bo'lgan) va tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lgan huquq mehyorlarining xususiyatlari ehtiborga olinmog'i lozim. Imperativ mehyorlar taqiqlovchi yoki buyuruvchi bo'lishi (masalan, 18 yoshga to'lmagan xodimlarni moddiy javobgarlik bilan bog'liq bo'lgan ishlarga qabul qilishning taqiqlanishi, xodimlar uchun eng kam darajadan past bo'lmagan mehnat sharoitlari yaratilishi lozimligi va boshqalar) mumkin.

Mehnat huquqlarini himoya qilishning o'ziga xos tartibda (mehnat nizolarini ko'rish komissiyalari, bo'ysunish tartibida yuqori turuvchi organlar tomonidan) himoya qilinishi, o'ziga xos mehnat huquqiy protsessual tartiblar hamda muddatlar belgilanganligi ham mehnat huquqining o'ziga xos uslublari ifoda etuvchi xususiyatlardan hisoblanadi.

SHunday qilib, mehnat huquqi bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozori faoliyatini, mulkchilik shaklidan, xo'jalik yuritish usulidan qathi nazar, barcha korxonalar, tashkilotlar, muassasalarda yuzaga keluvchi ijtimoiy mehnat munosabatlarini, yollanma mehnatni tashkil etishga oid bo'lgan munosabatlarni davlat, jamiyat, ayrim shaxs manfaatlarini uyg'unlashtirilgan holda huquqiy tartibga solishga qaratilgan huquq mehyorlari yig'indisi va tizimlaridan iboratdir.

Mehnat huquqining fan sohasi sifatidagi tizimlari va qonunchilik tarmog'i sifatidagi tizimlari mavjud bo'lib, ular o'zaro o'xshash bo'lsada, bir-biridan farq

qiladi. Mehnat huquqi fanining bosh vazifasi o'rgatish, tahlim berishdan iborat bo'lsa, mehnat qonunchiligi tarmog'ining bosh vazifasi – ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solishga qaratilgandir.

Mehnat huquqi fan sifatida umumiy va maxsus qismlardan iborat bo'lib, umumiy qismda fanning predmeti, vazifalari, uslublari singari umumiy xususiyatga ega bo'lgan masalalar, maxsus qismda esa mehnat munosabatini o'rnatish, bekor qilish, ish vaqti, dam olish vaqti, ish haqi va boshqa maxsus mehnat huquqiy munosabatlarning o'ziga xos huquqiy jihatlari o'rganiladi.

3. Mehnat qonunchiligi huquqning bir tarmog'i sifatida O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksida aks ettirilgan bo'lim va boblarda ifodalangan tizimlardan iborat bo'ladi.

Mehnat huquqi fan sohasining tizimlari bilan mehnat qonunchiligi tarmog'i tizimlari o'zaro yaqin bo'lib, ayrim yo'nalishlar, huquq institutlarini qamrab oladi. SHu bilan birga ular o'rtasida muayyan farqlar ham mavjud va bu farqlar mehnat huquqi fan sohasi sifatida qonunchilik amaliyotini o'rganish, umumlashtirish va ilmiy xulosa hamda tavsiyalar berishga, mutaxassis kadrlar tayyorlashga yo'naltirilganligi bilan, mehnat qonunchiligi esa huquqiy tartibga solish tarmog'i sifatida aniq ijtimoiy-huquqiy munosabatlarni tartibga solishga qaratilganligi bilan belgilanadi.

SHu sababli mehnat huquqi fani o'ziga xos bo'lim, tushuncha va institutlarga ega bo'ladi.

Mehnat huquqi va uning boshqa huquq sohalari bilan farqi. Yuqorida qayd etilganidek, mehnat huquqining predmeti ijtimoiy mehnat jarayonlari ishtirokchilari o'rtasida yuzaga keluvchi munosabatlardan iborat. Ammo ijtimoiy mehnat bilan bog'liq ravishda yuzaga keluvchi munosabatlarni tartibga solish predmeti jumlasiga kiruvchi boshqa bir qator huquqiy fanlar ham mavjud va ular bilan mehnat huquqi fani o'rtasidagi aniq chegaralarni belgilab olinishi nazariy ahamiyatgagina ega bo'lib qolmasdan, katta amaliy ahamiyatga ham ega. CHunki huquqiy tartibga solish sohasini aniq tasavvur qilmaslik, bir huquq sohasiga

mansub munosabatni boshqa munosabatlardan farq qila bilmaslik qonunlarni qo'llash amaliyotida xatoliklarga olib kelishi, qonuniylikni tahminlash samaradorligini keskin pasaytirib yuborishi mumkin.

Mehnat huquqi predmeti – mehnat bo'lganligi tufayli fuqarolik huquqi bilan; qishloq xo'jaligi huquqi bilan; boshqarish faoliyati ekanligi bilan mahmuriy huquq; ish haqi, mukofotlar to'lashga qaratilganligi bilan moliya huquqi; mehnat natijalariga ko'ra rag'batlantirilishiga ko'ra ijtimoiy tahminot huquqi sohalari bilan o'xshash tomonlarga, umumiy xususiyatlarga ega.

Ammo bu o'xshashliklar o'ta nisbiy bo'lib, ularning har biri mustaqil yuridik fan tarmog'i ekanligini yorqin namoyon qiluvchi, boshqa fanlardan farqlashga imkon beruvchi aniq-ravshan xususiyatlarga ega. Ushbu nuqtai nazardan mehnat huquqini yuqoridagi huquq sohalaridan farq qilishga imkon beruvchi jihatlarini bayon etishga harakat qilamiz.

Bunda, eng aavalo, mehnat huquqi va fuqarolik huquqi o'rtasidagi farqlarni aniqlash lozim bo'ladi. Qayd etilganidek, ushbu har ikki huquq sohasida ham mehnat qilish huquqiy munosabat yuz berishiga asos bo'lishi mumkin. Masalan, pudrat, buyurtma, topshiriq, mualliflik va boshqa ko'plab fuqarolik huquqiy shartnomalar ish bajarishga yoki bo'lmasa xizmat ko'rsatishga, yahni mehnat qilishga qaratilgan munosabatlarni tartibga soladi. Ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasi (kontrakti)ning predmeti ham xodimning mehnat faoliyatidan iborat.

Biroq, mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan mehnat huquqiy munosabatlari quyidagi xususiyatlarga ega bo'ladi va bu xususiyatlar fuqarolik huquqiga aslo xos bo'lmaydi:

1. Mehnat huquqida xodim korxonaning mehnat jamoasi tarkibiga qo'shib olinadi va korxonada xodimi maqomiga ega bo'ladi. Fuqarolik huquqiy shartnomalar asosida bir brigada yoki boshqa guruh tarkibida ishlovchilar hech qachon mehnat jamoasi maqomiga ega bo'lishmaydi;

2. Korxonaga ishga qabul qilingan xodim oldindan aniq belgilab qo'yilgan kasb, malaka yoki lavozim bo'yicha mehnat majburiyatlarini bajaradi va ish beruvchi undan xizmat vazifasiga kirmaydigan majburiyatlarni bajarishni qoidaga ko'ra talab qila olmaydi;

3. Mehnat shartnomasiga ko'ra xodim oldindan aniq belgilangan kasb, ixtisos yoki lavozimga oid ishni doimiy ravishda, oldindan muddati belgilanmagan holda bajaradi, yahni mehnat huquqiy munosabatlar davomli bo'ladi. Fuqarolik huquqiy shartnomalarda esa ish bajarib bo'linishi bilan huquqiy munosabat barham topadi;

4. Mehnat qonunlarida korxonalarining lokal normativ hujjatlarida belgilangan kafolatlar, imtiyozlar mehnat shartnomasiga ko'ra ishlayotgan xodimga to'la taalluqli bo'ladi. Fuqarolik huquqiy shartnoma asosida ishlayotgan shaxslarga bunday huquqlar buyurtmachi tomonidan berilmaydi;

5. Mehnat huquqiy munosabatlarning o'rnatilishi va bekor qilinishi asoslari, tartibi fuqarolik huquqiy shartnomalar tuzish va bekor qilish faoliyatidan tubdan farq qiladi.

Mehnat huquqi bilan kooperativ yoki qishloq xo'jaligi huquqi o'rtasida eng yaqin o'xshashlik mavjud va bu holat ularning har ikkisi ham davomli mehnat munosabatlarini mehnat jamoasiga ahzolik asosida huquqiy tartibga solinishda ko'zga tashlanadi. Ammo ularning huquqiy bazalari turlicha bo'lib, qishloq xo'jaligi huquqidagi munosabat mulkdorning (ahzoning) mehnatidan iborat va u qishloq xo'jaligi kooperativi (fermer, dehqon xo'jaligi) ustavi va boshqa tahsis hujjatlari bilan, mehnat huquqida yollanib ishlovchi xodimning mehnati Mehnat Kodeksi va boshqa mehnat qonunlari bilan tartibga solinadi.

Mehnat huquqi va mahmuriy huquq boshqaruv munosabatlarini tartibga solish bilan bir-biriga o'xshab ketsada, biroq xalq xo'jaligi tarmoqlarini, mahmuriy-hududiy tuzilmalarini boshqarish usullari, vositalari, boshqarilish obyektlari va boshqarish vakolatiga ega davlat boshqaruv organlari tomonidan amalga oshiriladigan mahmuriy boshqaruv mehnat huquqidagi korxonani, mehnat

jamoasini, ishlab chiqarishni boshqarishdan tubdan farq qilishi o'z-o'zidan tushunarlidir.

Mehnat huquqi ish haqi va boshqa to'lovlar to'lashda moliyaviy mablag'lar bilan munosabatda bo'lishiga ko'ra moliya huquqiga o'xshab ketadi. Ammo davlat yoki mahalliy hududlar byudjeti, uni shakllantirish va sarflash tarzidagi davlatning moliyaviy faoliyati bilan korxonalar moliyaviy faoliyati o'zaro tubdan farq qilishini anglash qiyin emas.

Mehnat huquqi ijtimoiy tahminot huquqi bilan o'zaro o'xshash bo'lib, ularning har ikkisi ham mehnat staji, mehnat staji tufayli yuz beruvchi huquqiy oqibatlar bilan ish olib boradi. Mehnat huquqi predmeti bo'lgan xodimning mehnat faoliyati davri ijtimoiy tahminot munosabatlari yuzaga kelishiga asos bo'ladi. Ammo mehnat huquqi xodimning ish faoliyatini amalga oshirib turgan paytidagi ish stajiga ehtibor bersa, ijtimoiy tahminot huquqi xodim mehnat faoliyatini to'xtatganidan keyin uning ish staji hajmi va sifatiga ko'ra ijtimoiy tahminotlarni (pensiya, nafaqa, sotsial yordamlar) amalga oshirish bilan shug'ullanadi.

Mehnat huquqi tamoyillari. Mamlakatimiz mustaqillikka erishganidan so'ng amalga oshirilayotgan huquqiy islohotlar natijasida xalqimizning bozor iqtisodiyoti sharoitlariga mos keluvchi yangicha huquqiy qarashlari yuzaga kela boshladi. Bu qadriyatlar keyingi yillarda qabul qilinayotgan qonunlarda yangicha tamoyillar shaklida o'z ifodasini topmoqda. Shu jumladan, Mehnat Kodeksining qabul qilinishi, mehnatga oid boshqa bir qator qonunlarning ishlab chiqilishi natijasida ushbu huquq sohasiga xos bo'lgan yangicha tamoyillar — mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishga oid g'oyalar, yetakchi tushunchalar shakllana boshladi.

Eng avvalo, mehnat huquqi fan sohasi sifatida umumhuquqiy insonparvarlik tamoyillari: ijtimoiy adolat, kamsitishga yo'l qo'yilmasligi, fuqarolarning qonun oldida teng ekanliklari, qonunchilikka qat'iy amal qilinishiga so'zsiz rioya etilishi tahkidlanmog'i lozim.



Mehnat huquqining tamoyillari deganda amaldagi qonunlar bilan mustahkamlangan, mehnat bozori faoliyatini tahminlash sohasidagi davlat siyosatini ifodalovchi asosiy g'oyalar, rahbariy qoidalar tushunilmog'i lozim.

Mehnat huquqining tamoyillari iqtisodiy qonuniyatlar bilan belgilanuvchi mehnatni tashkil etishga oid ijtimoiy munosabatlarni aks ettirsa, boshqa tomondan esa mehnatni huquqiy tartibga solishga taalluqli gumanistik va demokratik qoidalarni ham o'z ichiga oladi. Mehnat munosabatlarga oid normalar ierarxiyaviy tuzilishga ko'ra, sohalararo printsiplar, tarmoq va huquq institutining printsiplariga bo'linadi.

Mehnat huquqining tamoyillari o'z ichiga qamrab oladigan munosabatlar doirasiga ko'ra quyidagicha guruhlarga ajratilishi mumkin:

a) mehnat bozorini huquqiy tartibga solish va bandlikni samarali tarzda tahminlashga qaratilgan printsiplar (erkin mehnat qilish, mehnat shartnomasi tuzish erkinligi va boshqalar);

b) mehnat shartlarini belgilash sohasidagi printsiplar (mehnat shartlarining ish sharoitlari va boshqa omillarga ko'ra tabaqalanishi; mehnat shartlarini belgilashda xodimlar vakillik organlarining bevosita ishtirok etish va h.k.);

v) xodim mehnatini qo'llashga oid printsiplar (mehnat funktsiyalarining aniqligi, mehnat munosabatlarining barqarorligi; mehnat intizomini tahminlash va boshqalar);

g) xodimning mehnat sohasidagi huquqlari va erkinliklarini himoya qilishga oid printsiplar (mehnat muhofazasi va xodimlar sog'ligini tahminlash; mehnat huquqlarining kafolatlanishi va himoya qilinishi va h.k.).

Bundan tashqari, mehnat huquqida sohalararo tamoyillarga ham amal qilish zarur, bularga:

a) fuqarolar sog'ligi va hayotining har tomonlama muhofaza qilinishi;

b) qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda ijtimoiy tahminot olish huquqining tahminlanishi;

v) huquqlar va majburiyatlarning birligi;

g) faoliyat turini, ish joyini tanlashning erkinligi singarilarni kiritish mumkin.

Mehnat huquqi o'zigagina xos bo'lgan tamoyillarga ham amal qiladi. Bu tamoyillar mehnat huquqi fani hamda tarmog'ining o'ziga xos xususiyatlarini ifodalaydi.

Mehnat huquqining o'ziga xos tamoyillari quyidagilardan iboratdir:

1) mehnat munosabatlariga kirishishning ixtiyoriyligi, erkinligi va majburiy mehnatga yo'l qo'yilmasligi;

2) o'z jismoniy va aqliy imkoniyatlaridan foydalanish chog'ida fuqarolarning mutlaqo mustaqil va erkin ekanliklari;

3) ishchi kuchining tovar ekanligi, uning bahosi mehnat bozoridagi taklif va talablarga ko'ra belgilanishi, davlat mehnat bozorining shakllanishi va faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashuvi;

4) davlatning ijtimoiy himoyaga muhtoj, mehnat bozorida teng raqobatlasha olmaydigan aholi qatlamlarini ishga joylashtirishda qo'llab-quvvatlashi va yordam ko'rsatishi;

5) ishsizlikdan himoyalanihning kafolatlanishi;

6) mehnat munosabatlarini tartibga solishda shartnomaviy hamda lokal mehyoriy hujjatlar ustivorligi;

7) minimal mehnat sharoitlari yaratish barcha mulkchilik shaklidagi korxonalar uchun majburiyligi;

8) mehnat intizomiga amal qilishning zarurligi;

9) mehnatga haq to'lashda bajarilgan ishning miqdori va sifatiga ko'ra cheklanmagan haq to'lanishi;

10) xodimlar va ish beruvchilar vakilligining mavjudligi va mojarolarni muzokaralar yo'li bilan hal etilishi;

11) xotin-qizlar, yoshlar, nogironlar mehnatining maxsus muhofaza etilishi, ularga qo'shimcha kafolatlar berilishi va boshqalar.

Mehnatga oid qonun hujjatlarida mehnat munosabatlarida qo'llaniladigan boshqa tamoyillar ham nazarda tutilgan bo'lishi mumkin. Mehnat huquqi tamoyillariga og'ishmay amal qilinishi xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini himoya qilishning qonunchilik va ijtimoiy adolatni tahminlashning asosiy shartlaridan hisoblanadi. Davlat va jamiyat rivoji bilan bog'liq ravishda, bozor munosabatlarining tobora chuqurlashib borishi natijasida mehnat huquqining tamoyillari ham takomillashib, yangilanib boraveradi.

## **2. O'zbekiston respublikasi mehnat kodeksi mehnat huquqining asosiy manbai sifatida**

Huquq manbai deganda umumiy mahnodagi huquqni ifoda etish shakli tushuniladi. Manbalarning umumiy shakli normativ huquqiy xujjatdir. SHunday ekan, mehnat huquqining manbalari – mehnatga oid munosabatlar va ular bilan o'zviy ravishda bog'lik bo'lgan boshqa munosabatlarni tartibga soluvchi turli normativ – huquqiy xujjatlardir.

Normativ – huquqiy xujjatlar muayyan turdagi va mazmundagi ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi. Mahlumki, 2000 yil 14 dekabrda «O'zbekiston Respublikasining normativ – huquqiy xujjatlar tug'risida»gi qonun qabul qilingan. Mazkur qonunda normativ – huquqiy xujjatlar tushunchasi, turlari va ularga qo'yiladigan talablar belgilab berilgan.

Qonunning 2 – moddasida normativ – huquqiy xujjatlar tushunchasi bayon etilgan. Belgilangan shaklda qabul qilingan, umumijburiy normalarni belgilash, o'zgartirish yoki bekor qilishga qaratilgan rasmiy xujjat normativ xujjat deb ataladi.

Qonunda ko'rsatilishicha O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi, Respublika Prezidenti, Vazirlar Mahkamasi, vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralari, mahalliy davlat xokimiyati organlari normativ – huquqiy xujjatlarni qabul qiluvchi organlar yoki mansabdor shaxslar hisoblanadi (4-modda).

Normativ – huquqiy xujjatlar davlat xokimiyati va davlat boshqaruv organlari tomonidan qabul qilindi . Normativ – huquqiy xujjatlar, ularni qabul qiladigan organlar mavqei, yuridik kuchi, amal qilish xududi, tadbiiq etiladigan shaxslar doirasiga karab quyidagi turkumlarga bo'linadi:

- a) O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.
- b) Respublika qonunlari.
- v) Oliy Majlis qarorlari.
- g) Prezident farmonlari.
- d) Vazirlar Mahkamasining qarorlari.

e) vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralarining xujjatlari.

j) mahalliy davlat xokimiyati organlari qarorlari.

Mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ – huquqiy xujjatlar 1) qonunlar va 2) qonun osti xujjatlarga bo'linadi . Normativ – huquqiy xujjatlar qonun xujjatlari hisoblanadi va ular O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, O'zbekiston respublikasining qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining qarorlari qonun xujjatlari hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, Vazirlar Maxkamasining qarorlari, vazirliklar, davlat kumitalari va idoralarining normativ xujjatlari, mahalliy davlat xokimiyati organlarining qarorlari qonun osti xujjatlar sifatida belgilangan (qonunning 6 – moddasi).

Mahlumki, normativ – huquqiy xujjatlar tizimida qonunlar asosiy o'rin egallaydi. Qonun davlat Oliy vakillik organi tomonidan qabul qilinadigan , eng yuqori yuridik kuchga ega bo'lgan normativ–huquqiy xujjatdir.

Mamlakatimizda O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining ustivorligi so'zsiz tan olinadi. Konstitutsiya boshqalar orasida markaziy o'rin tutadi va O'zbekiston Respublikasining butun xududida qo'llaniladi . Qonunlar va boshqa normativ – huquqiy xujjatlar Konstitutsiya asosida qabul qilinadi hamda uning normalariga zid kelishi mumkin emas (qonun 7 – modda). Davlat, uning organlari, mansabdor shaxslar, jamoat birlashmalari, fukarolar Konstitutsiya va qonunlarga muvofik ish ko'radilar. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimov tahkidlab o'tganidek, jamiyat xayotining mezoni bo'lgan Konstitutsiyani chuqur o'rganishimiz, uni amaliy xayotimizning doimiy kullanmasiga aylantirishimiz darkor...

Konstitutsiyamiz qonun oldida hammaning tengligini taminlaydigan, xar bir insonning o'z fikrini emin – erkin ifoda qilishida, o'z xaq–huquqlarini talab etishda, burch va mashuliyatlarini bajarishda bamisoli qalqon bo'lib xizmat qilishi kerak.

O'zbekiston Respublikasi Oliy kengashining 12–chakiriq 11–sessiyasida 1992 yil 8 – dekabrda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida milliy davlat va uning mahmuriy – xududiy tuzilishi, davlat xokimiyati va boshqaruv organlarining tizimi, ichki va tashki siyosatni amalga oshirish tamoyillari, fukarolarning asosiy huquklari, erkinliklari, burchlari belgilab berilgan.

Tahkidlash joizki, xalkaro – huquqiy xujjatlarda jumladan, inson huquklari Umumjaxon Deklaratsiyasi, inson huquklari to'g'risidagi xalkaro bitim va boshqa xujjatlarda ko'zda tutilgan. Xar bir fuqaroning mehnat huquqlari O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida o'z ifodasini topgan. Asosiy qonunimiz mehnat soxasidagi tenglik, kamsitishlarga yul qo'ymaslik, Konstitutsiyaga muvofiq fuqarolarning kasb va ish to'rini erkin tanlash huquqining eng muxim kafolati bo'lib koladi. Keyingi yillarda mehnatga oid munosabatlar sohasida ham birkancha muhim qonunlar qabul qilindi.

Masalan, O'zbekiston Respublikasining 1998 yil 1–mayida tasdiqlangan «Aholining ish bilan tahminlash turisida»gi (yangi tahrir) qonunda xar bir kishi o'zining mehnatga bo'lgan kobiliyatini tasarruf etishda mutloq huquqqa ega ekani takidlanadi.

«Huquq manbai» tushunchasi keng mahnoda jamiyatning moddiy sharoitlari, ishlab chiqarish munosabatlari darajasi bilan belgilansa, tor mahnoda davlat tomonidan ifoda etilgan erkning namoyon bo'lish shakli nazarda tutiladi. Mehnat huquqining manbalari xilma-xil shakllarda (qonunlar, farmonlar, qarorlar va boshqalar) bo'lishi mumkin, ular umumiy maqsad – qonunchilik va adolatni tahminlash bilan o'zaro birlashgan bo'lib, bo'ysunish munosabatida bo'ladi.

Mehnat huquqi manbaini o'rganish paytida uning vujudga kelish xususiyatlari, fuqarolarning ijtimoiy huquqlarini muhofaza qilishga qaratilganligi ehtiborga olinmog'i lozim. Mehnat huquqi manbaining vujudga kelishida xodimlarning vakillik organlarida faol ishtirok etishlari, bu manbalar orasida tarmoq, korxonalar, tashkilotlarning bevosita o'zida ishlab chiqiladigan lokal mehyorlar salmoqli o'rin

tutishi, mehnat huquqiga oid mehyorlar eng ko'p tabaqalanganligi kabi (mehnat sharoitlariga, aholi yoshiga, jinsiga, tarmoq xususiyatlariga, tabiiy iqlim va boshqa sharoitlarga, boshqa o'ziga xos sharoitlarga ko'ra) ularning o'ziga xos xususiyatlaridan iboratdir.

SHunday qilib, mehnat huquqining manbai deganda, davlat hokimiyati va boshqaruv organlari, xodimlar va ish beruvchilar vakillik organlari tamonidan o'z vakolatlari doirasida xodimlarning mehnat sharoitlarini tartibga solish, o'zaro mehnat munosabatlarini boshqarish yuzasidan qabul qilinadigan huquq normalarining ifodalanish shakli nazarda tutiladi.

Mehnat huquqi manbalari qonunlar va qonun asosida qabul qilinadigan boshqa huquqiy hujjatlardan iborat bo'lishi mumkin. Qonunlar o'z navbatida Konstitutsiya va amaldagi qonunlardan iborat bo'lishi mumkin. Mehnat huquqining bosh manbai O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi bo'lib, unda har qanday fuqarolarning barcha ijtimoiy-iqtisodiy hamda boshqa huquqlari, jumladan eng asosiy tabiiy huquqlaridan hisoblanuvchi erkin mehnat qilish, dam olish, mehnatga yarasha ish haqi olish, adolatli va qulay ish sharoitlarida mehnat qilish, mehnat huquqlari amalga oshirilishining kafolatlanishi, samarali tarzda himoya qilinishi nazarda tutilgan (O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining Muqaddimasi, 13, 14, 15, 18, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48 va boshqa moddalari).

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mamlakatimizning Asosiy Qonuni sifatida mehnat qonunchiligining shakllanishi va rivojlanishi uchun tabiiy yuridik negiz sifatida xizmat qiladi. Har qanday qonun, qonun hujjatlari yoki boshqa harakatlar O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qoidalariga zid bo'lishi mumkin emas.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 15-moddasida Konstitutsiyaning so'zsiz ustivor ekanligi aytilgan. Unda inson huquqlari va erkinliklari eng oliy qadriyat ekanligi, barcha davlat organlari, ularning mansabdor shaxslari o'z kundalik faoliyatlarida unga so'zsiz amal qilishlari shart ekanligi, inson huquqlariga oid xalqaro huquqiy hujjatlar (ayniqsa, «Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi»),

«Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risida»gi Xalqaro Pakt va boshqalar) O'zbekiston Respublikasining huquq tizimi tarkibiga kirishligi qayd etilgan.

Konstitutsiya oliy yuridik kuchga ega bo'lgan akt sifatida mehnat huquqi manbalari shakllantirilishi va rivojlantirilishida huquqiy zamin bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat huquqi manbalari hisoblanadigan qonunlar orasida O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan 1995 yil 21 dekabrda qabul qilingan va 1996 yil 1 apreldan amalga kiritilgan O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi yetakchi o'rin tutadi. Mazkur Kodeks tarkibiy to'zilishiga ko'ra Umumiy va maxsus qism, 16 bob, 294 moddadan iborat. Unda mamlakatimizda yuzaga keladigan barcha asosiy mehnat munosabatlarini tartibga solishga qaratilgan tartib-qoidalar, qonun normalari jamlangan.

Mehnat Kodeksi yangi, bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy mehnat munosabatlarini xalqaro standartlarga muvofiq tarzda huquqiy tartibga solish vazifasini bajaradi. Mehnat huquqi bilan aloqador va ushbu huquq manbai hisoblanishi mumkin bo'lgan qonunlar qatoriga «Aholini ish bilan tahminlash»<sup>7</sup>, «Xo'jalik jamiyatlari va shirkatlari»<sup>8</sup>, «Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari»<sup>9</sup>, «Mehnat muhofazasi»<sup>10</sup>, «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi Qonunlar<sup>11</sup> va boshqalar kiritilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari mehnat huquqi manbalaridan hisoblanib, mehnat munosabatlarining eng muhimlari ana shu hujjatlar bilan tartibga solinadi va huquqiy hujjatlarning ushbu shakli yuz bergan jiddiy o'zgarishlarni ifodalaydi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2001 yil 29 iyundagi «2001 yil 1 avgustdan boshlab ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi, 1996 yil 10 dekabrda «Bolali

---

<sup>7</sup> Karang: O'zbekistonning yangi konunlari, T., «Adolat», 1998, 19-son.

<sup>8</sup> O'zbekistonning yangi qonunlari, T., «Adolat», 1997, 7-son.

<sup>9</sup> O'sha yerda, 1993, 6-son.

<sup>10</sup> O'sha yerda, 1994, 8-son.

<sup>11</sup> O'sha yerda, 2001, 23-son.



oilalarni davlat yo'li bilan ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish to'g'risida»gi va boshqa ko'plab Farmonlari shular jumlasidandir.

Mehnat huquqining eng muhim masalalari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qabul qilgan qaror va farmoyishlar alohida o'rin tutadi. 1997 yil 11 martdagi «Amaldagi qonunlarni Mehnat Kodeksi talablariga muvofiqlashtirish to'g'risida»gi, 2001 yil 24 avgustdagi «Yuridik shaxs tashkil etmagan holda tadbirkorlik qilayotgan jismoniy shaxslar ish stajini hisoblash va pensiya jamg'armasiga badallar ajratish tartibini tasdiqlash to'g'risida»gi va boshqa qarorlar shular jumlasiga kiradi.

Boshqa idoraviy hujjatlar ham mehnat huquqining manbai sanaladi. Bular orasida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Moliya vazirligi, Sog'liqni saqlash vazirligi va boshqa boshqaruv tashkilotlari chiqaradigan mehyoriy hujjatlarning salmog'i katta. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan tasdiqlangan ichki mehnat tartibining Namunaviy qoidalari<sup>12</sup>, «Xotin-qizlar mehnati qo'llanilishi tahqiqlagan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar ro'yxati»<sup>13</sup>, «Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi Yo'riqnomasi»<sup>14</sup> va boshqalar shular jumlasidandir.

Vazirliklar va idoralar tomonidan chiqariladigan mehyoriy xarakterga ega bo'lgan, boshqa fuqarolar va yuridik shaxslar uchun huquq va majburiyatlarni yuzaga keltiruvchi mehyoriy hujjatlar belgilangan tartibda Adliya vazirligida huquqiy ekspertizadan o'tkazilib, davlat ro'yxatidan o'tkazilganidan keyingina yuridik kuchga kiradi<sup>15</sup>.

O'zbekiston Respublikasining mahalliy hokimiyat organlari to'g'risidagi qonuniga muvofiq tuman, shahar, viloyat (Toshkent shahar) hokimliklari tomonidan o'z vakolatlari doirasida qabul qilingan qarorlar ushbu hududlardagi

---

<sup>12</sup> O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1999 yil 14 iyunda 746-son bilan ro'yxatga olingan «Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalari».

<sup>13</sup> O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2000 yil 5 yanvarda 865-son bilan ro'yxatga olingan «Ayollar mehnatini qo'llash to'liq yoki qisman taqiqlangan noqulay mehnat sharoitiga ega ishlar ro'yxati».

<sup>14</sup> «Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi Yo'riqnomasi» T., 1998 yil. Alohida nashr. 1998 yil 29 yanvarda 402-son bilan ro'yxatga olingan (2001 yil 19 maydagi 402-2 tartib raqami bilan qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritilgan).

<sup>15</sup> O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 9 oktyabrdagi 469-sonli «Vazirliklar, Davlat qo'mitalari va idoralar mehyoriy hujjatlari qonuniyligini tahminlash to'g'risida»gi qarori va unga 2000 yil 19 mayda kiritilgan o'zgartirish.

barcha shaxslar uchun majburiy kuchga ega va mazkur mahalliy hokimiyat organlari mehnatni tashkil etish, muayyan sharoitlar belgilash va boshqa masalalarga oid mehnat huquqining manbai sanaluvchi mehyoriy hujjatlar chiqarishlari mumkin (masalan, korxonalar ish rejimini belgilash va h.k.).

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 4-moddasi, 2-qismida ta'kidlanganidek, «qonunlardagiga nisbatan qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo'sinidagi hujjatlar (jamoalar kelishuvlari, jamoalar shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o'rtasida to'zilgan mehnat shartnomasi bilan belgilanishi mumkin», ya'ni xodimlar uchun mehnat huquqlari va kafolatlari kamida qonunlarda belgilangan darajada bo'lishi lozim va bu huquqlar hajmi jamoalar shartnomalari, jamoalar kelishuvlari, boshqa lokal hujjatlar mehnat huquqining o'ziga xos va mustaqil manbai hisoblanadi. Korxonalarda qabul qilinadigan jamoalar shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari, mansab yo'riqnomalari va boshqalar lokal normativ hujjatlarning tipik ko'rinishlaridandir.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 10-moddasiga ko'ra, «Agar O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida yoki Xalqaro Mehnat Tashkilotining O'zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konventsiyasida xodimlar uchun mehnat to'g'risidagi qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo'lsa, xalqaro shartnoma yoki konventsianing qoidalari qo'llaniladi». Ya'ni O'zbekiston ishtirok etgan ikki tomonlama xalqaro shartnomalar ham mehnat huquqining mustaqil manbalaridan sanaladi.

Mehnat munosabatlari qonunlar yoki boshqa qonun kuchiga ega hujjatlar bilan tartibga solinmagan hollarda odatdagi muomala tamoyillari, urf bo'lgan qoidalar asosida masalalar hal etilishiga ham yo'l qo'yiladi. Ammo bu urf-odat tamoyillari qonunchilikka zid bo'lmasligi, kamsitish, huquqlarni cheklashga olib kelmasligi shart.

Evropa va Amerika qithasidagi ayrim davlatlardan farqli o'laroq, mamlakatimizda sud amaliyoti (sud pretsedenti) mehnat huquqining manbai hisoblanmaydi. Ammo O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining qarorlari qonunlarni to'g'ri tushunish, amalga to'g'ri qo'llash, sud xatoliklarining oldini olish, qonunchilikni mustahkamlashda juda katta ahamiyatga ega bo'ladi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishga oid qonunlarni qo'llanilish amaliyoti to'g'risida»gi qarori shular jumlasidan sanaladi<sup>16</sup>.

Mehnat sohasidagi davlat boshqaruvini O'zbekiston Respublikasining Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va uning hududiy organlari amalga oshiradi.

Mehnat kodeksining 9-moddasida ta'kidlanishicha, mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini tekshirish va nazorat qilishni: 1) shunga maxsus vakil qilingan davlat organlari va ularning inspeksiyalari; 2) kasaba uyushmalari hamda ularning mehnatning huquq va texnika bo'yicha inspeksiyalari amalga oshiradilar.

Davlat hokimiyati va boshqaruv organlari mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini tekshirishni qonunda belgilangan tartibda amalga oshiradilar. O'zbekiston Respublikasining hududida mehnat to'g'risidagi qonunlarning aniq va bir xilda ijro etilishi ustidan nazoratni O'zbekiston Respublikasi Bosh prokurori va unga bo'ysunuvchi prokurorlar amalga oshiradilar.

O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, shuningdek mehnat qonunlariga binoan, mehnatga oid munosabatlarda kamsitish, shu bilan birga, majburiy mehnat ham taqiqlanadi. Mamlakatimizda har bir shaxsning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat to'g'risidagi qonun

---

<sup>16</sup> Qarang: «O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi qarorlari to'plami». II jild, T., 1999, 58-bet.

hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi, shuningdek mehnat nizolarini ko'ruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi.

Agar O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari yoki Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyasida xodimlar uchun mehnat to'g'risidagi qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo'lsa, xalqaro shartnomalar yoki konvensiyaning qoidalari qo'llaniladi. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, ish beruvchilar bilan tuzilgan mehnat shartnomalari O'zbekiston Respublikasi hududida ishlayotgan chet el fuqarolari hamda fuqaroligi bo'lmagan shaxslarga ham tatbiq etiladi.

Chet ellik yuridik va jismoniy shaxslarga to'liq yoki qisman tegishli bo'lgan va O'zbekiston Respublikasining hududida joylashgan korxonalarda O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari qo'llaniladi. Mehnatga oid qonunlar xodimlarning mehnatga oid huquqlari va burchlarini tartibga solish bilan birga, ularga rioya etilishi ustidan nazorat va tekshirish tizimini ham belgilaydi.

Quyidagilar mehnatga oid qonunlar hamda mehnat muhofazasi qoidalariga rioya qilinishi ustidan nazorat va tekshirishni amalga oshiradilar:

- a) maxsus vakolatga ega bo'lgan davlat organlari va inspeksiyalari;
- b) kasaba uyushma qo'mitalari;
- e) vazirliklar va qo'mitalar;
- f) prokuratura organlari.

Mehnat qonunlariga hamda mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etilishi ustidan nazorat qiluvchi maxsus davlat organlari hamda inspeksiyalar o'z faoliyatlarini korxonalar, muassasalar, tashkilotlar mahmuriyati va ularning yuqori organlariga tobe bo'lmagan holda amalga oshiradilar.

Maxsus vakolatga ega bo'lgan ushbu organlarga quyidagilar kiradi:

- a) sanoatda ishlar bexatar olib borishini nazorat qilish va konchilik nazorati organlari;

b) davlat energetika nazorati organlari;

d) davlat sanitariya nazorati organlari;

e) jamoa, davlat xo'jaligi va boshqa qishloq xo'jalik korxonalarini va tashkilotlarining mashinalari hamda asbob-uskunalarining texnik holati ustidan davlat nazorati organlari;

f) gazni tozalovchi va changni tutib qoluvchi qurilmalarning ishini nazorat qiluvchi davlat inspeksiyasi.

Vazirliklar, qo'mitalar va organlar o'zlariga topshirilgan boshqaruv organlarining ahvoli va rivojlanishi uchun javobgardir. Ular o'zlariga qarashli korxonalarda mehnat qonunlariga qanday rioya qilinayotganligi ustidan nazorat olib borishlari lozim. Kasaba uyushma qo'mitasi mehnat va uning muhofazasi to'g'risidagi qonunlarga rioya qilinishi ustidan nazorat va tekshiruv olib boradilar, xodimlarni uy-joy bilan tahminlash, ularga maishiy xizmat ko'rsatilishini nazorat qilib turadilar.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya qilish, jamoa shartnomalarining bajarilishi, xodimlarni uy-joy bilan tahminlash va ularga maishiy xizmat ko'rsatish ustidan nazorat o'rnatish uchun korxonalar, muassasalar, tashkilotlar kasaba uyushmalari hamda ularning yuqori organlari ahzolari, shuningdek bu organlarning qonun bo'yicha huquqqa ega boshqa vakillari:

a) korxonalar, muassasalar, tashkilotlardagi sex, bo'lim, ustaxona va boshqa joylarga kunduzi va kechasi istagan vaqtlarda bema'lol kirish va u joylarni ko'zdan kechirishga;

b) ish beruvchidan tegishli hujjatlar, ma'lumotlar, izohlar talab qilishga, shuningdek ish haqiga oid hisob-kitoblarni tekshirib ko'rishga;

d) mazkur korxonaning xodimlariga xizmat qiluvchi savdo va umumiy ovqatlanish korxonalarini, shuningdek poliklinika, bolalar bog'chalari, yotoqxonalar va boshqa maishiy xizmat korxonalarining ishini tekshirishga haqlidirlar.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar va mehnat muhofazasiga oid boshqa qoidalarga rioya etilishi ustidan bevosita nazorat olib borish vazifasi kasaba uyushma qo'mitasining mehnatning huquq inspeksiyalari zimmasiga yuklatilgan.

Mehnat bo'yicha huquq inspeksiyasi kasaba uyushma qo'mitasining qoshida ishlaydi. U korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda mehnat to'g'risidagi qonunlarga rioya qilinishi ustidan nazoratni amalga oshiradi.

Mehnat huquq inspeksiyalari korxonalarda mehnat shartnomasi, mehnat daftarchalarini tutish, ish va dam olish vaqtlari, mehnatga haq to'lash, kafolatlar va kompensatsiyalar, xodimlarga o'z mehnat vazifalarini bajarish vaqtida mayib bo'lishi hamda sog'lig'iga boshqacha shikast yetkazilishi tufayli keltirilgan zararni to'lash, mehnat intizomi hamda xodimlarning moddiy javobgarligi, jamoa xo'jalik ahzolarining mehnatini tartibga solish to'g'risidagi qonunlarga rioya etilishini, uy-joy may-donlarini taqsimlashni, uy-joyga doir qonunlarga rioya etilishini nazorat qiladi, jamoa shartnomasi shartlarining qonunlarga mosligini tekshiradi.

Mehnatning huquq bo'yicha inspektorlari xohlagan vaqtlarida korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, jamoa xo'jaliklariga kirib borishlari, zarur hujjatlar va tushuntirishlarni olish, korxonada mahmuriyatiga mehnat qonunlari buzilishini bartaraf etish va oldini olish to'g'risida ko'rsatmalar berish, yuqori xo'jalik organlarining rahbarlari oldiga mehnat qonunlarini buzishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslarni jazolash masalasini qo'yish, ularga jarimalar solish, lavozimidan bo'shatish to'g'risidagi takliflarni kiritish huquqlariga egadirlar.

Qoidaga binoan, mehnat muhofazasi hamda texnika xavfsizligi qoidalariga rioya qilinishi ustidan nazoratni mehnat bo'yicha texnika inspektorlari amalga oshiradilar. Mehnat bo'yicha texnika inspektorlari korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va jamoa xo'jaliklarida mehnat to'g'risidagi qonunlarga hamda mehnatni muhofaza qilish qoidalarga rioya etilishi ustidan nazoratni amalga oshiradi. Ular mehnat bo'yicha huquq inspeksiyasi, davlat nazorat organlari bilan mustahkam aloqada ishlaydilar, o'z faoliyatiga kasaba uyushma qo'mitasining faollarini jalb etadi.

Mehnat bo'yicha texnika inspektorlari, avvalo, texnologik jarayonlar, ishlab chiqarish binolari, texnologiya va energetika asbob-uskunalari, transport vositalari, sanitariya, maishiy qurilmalar, ventilatsiya tizimlarining xavfsizlik texnikasi hamda ishlab chiqarish sanitariyasi talabalarga muvofiqligi, zaharli, tez o't oladigan, zararli moddalar, reaktiv nurlanish manbalarining turlari va xavfsiz saqlanishi, tashilishi hamda ishlab chiqarishda qo'llanishi ustidan nazorat olib boradilar. Ular mahmuriyat bilan birgalikda nazorat ostidagi korxonalar, sexlar, uchastkalarni tekshiradilar va shu maqsadda u yerlarga xohlagan vaqtlarida, hech qanday to'siqsiz kirib borishlari mumkin.

Mehnat bo'yicha texnika inspektorlari qoidalar buzilayotganini aniqlaganlarida ularni bartaraf etish haqida korxonalarining mahmuriyatiga bajarilishi majburiy bo'lgan ko'rsatmalar beradilar. Agar tekshirish vaqtida xodimlarning sog'lig'iga zarar yetkazilishi yoki portlash yuz berishi mumkinligi, mehnat muhofazasi qoidalari buzilganligi aniqlansa, ular ayrim ishlab chiqarish uchastkalari, dastgohlar, mashinalarning ishlarini to'xtatib qo'yishga, mazkur nuqsonlar bartaraf etilganda ulardagi ishlarni yana qayta tiklashga ruxsat berishga haqlidirlar.

Mehnat bo'yicha texnika inspektorlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzganligi uchun mansabdor shaxslarga belgilangan tartibda jarima soladilar. Ular mehnat bo'yicha texnika inspeksiya to'g'risidagi nizomda ko'zda tutilgan boshqa vakolatlarga ham egadirlar. Nizomga binoan, mehnatning texnika inspektori lavozimida, odatda, oliy mahlumotli va shu tarmoqda 3 yil amaliy stajga ega bo'lgan shaxslar ishlashlari lozim.

Mehnat qonunlari va mehnat muhofazasi qoidalarini buzishda, jamoa shartnomalaridagi va mehnat muhofazasi yuzasidan bitimlardagi majburiyatlarni bajarmaganlikda yoki kasaba uyushma qo'mitasi faoliyatiga to'sqinlik qilishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar qonunlarda belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

Mehnat qonunlari va mehnat muhofazasi qoidalarini buzishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar intizomiy, mahmuriy va jinoiy javobgarlikka tortiladilar. Mehnat kodeksining 112-moddasida xodim ishga tiklanganda ish beruvchiga unga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati yuklatiladi. U:

majburiy progul vaqti uchun haq to'lashdan;

mehnat shartnomasi bekor qilinganligi ustidan shikoyat qilish bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlar (mutaxassislardan maslahat olish, ish yuritish uchun ketgan xarajatlar) uchun kompensatsiya to'lashdan;

v) mahnaviy zarar uchun kompensatsiya to'lashdan iboratdir.

Mahnaviy zarar uchun to'lanadigan kompensatsiyaning miqdori sud tomonidan ish beruvchining xatti-harakatiga berilgan bahoni hisobga olib belgilanadi, lekin bu miqdor xodimning oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas. Xodimning iltimosiga ko'ra, sud ishga tiklash o'rniga uning foydasiga kamida 3 oylik ish haqi miqdorida qo'shimcha haq undirib berishi mumkin.

Mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslarga ish haqi to'lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun Mehnat kodeksining 274-moddasida nazarda tutilgan tartibda uning o'rnini qoplash majburiyati yuklanadi.

Bunday majburiyat mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish qoidalari buzib amalga oshirilganda yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to'g'risidagi qarori ijrosini kechiktirganda yuklatiladi. Yetkazilgan zarar o'rnini qoplash uchun to'lanadigan haq miqdori mansabdor shaxsning 3 oylik maoshidan oshib ketmasligi lozim.

Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari natijasida zarar ko'rgan xodimlarga to'langan summalarni mehnat muhofazasi hamda xavfsizlik texnikasi qoidalarini buzishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslardan to'la yoki qisman undirib olish to'g'risida dahvo qo'zg'atishga haqlidir. Mehnatga doir qonunlar va mehnat muhofazasi qoidalarini buzganlik



uchun intizomiy jazo choralari yuqori mansabdor shaxs yoki yuqori organ tomonidan umumiy belgilangan tartibda qo'llaniladi.

Kasaba uyushma qo'mitasi, zarur hollarda, mehnat qonunlari va mehnat muhofazasi qoidalarini buzayotgan rahbar xodimlarni intizomiy javobgarlikka tortish haqida tegishli tashkilotlarga takliflar kiritadi. Aybdor mansabdor shaxslar mehnat qonunlari va mehnat muhofazasi qoidalarini buzganlik uchun tegishli yuqori mansabdor shaxs yoki yuqori organning tashabbusi, shuningdek qonunga rioya etilishini nazorat qiluvchi boshqa organlarning talabi bilan ham intizomiy javobgarlikka tortilishlari mumkin.

Qonunga ko'ra, quyidagilar belgilangan miqdorda mahmuriy tartibda jarima solish huquqiga egadirlar:

- mehnat bo'yicha huquq inspektorlari - mehnat to'g'risidagi qonunlar, mehnat bo'yicha texnika inspektorlari - mehnat muhofazasi qoidalari buzilgani uchun;

- davlat texnika nazoratining mansabdor shaxslari - davlat texnika nazorati organlarining nazoratida bo'lgan sanoat tarmoqlarida va obektlarida xavfsiz ish yuritish qoidalari, mehyorlari va yo'riq-nomalarning takroriy buzilgani uchun;

- sanitariya-epidemiologiya xizmatining mansabdor shaxslari - sanitariya-gigiena va epidemiyaga qarshi sanitariya qoidalari va mehyorlarining buzilgani uchun.

Mahmuriy javobgarlik mehnat qonunlari, mehnat muhofazasi qoidalari, sanoatning bir qancha tarmoqlari va ayrim obektlarda xavfsizlik qoidalari, sanitariya-gigiena va epidemiyaga qarshi qoidalarning buzilgani va qonunda ko'zda tutilgan boshqa hollar uchun qo'llaniladi.

O'zbekiston Respublikasining Mahmuriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksining 49-moddasiga ko'ra, mansabdor shaxs tomonidan mehnat va mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunlar talablarining bajarilmasligi eng kam oylik ish haqining ikki barobaridan besh barobarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo'ladi. Bundan tashqari, 50-moddaga ko'ra, ish bilan tahminlash

xizmati yuborgan fuqarolarni ishga olishdan asossiz bosh tortish mansabdor shaxslarga eng kam ish haqining besh barobaridan yetti barobarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo'ladi.

Agarda fuqarolarni mansabdor shaxslar mehnatga mahmuriy tarzda majburlasalar, MKning 51-moddasiga ko'ra, ularga eng kam ish haqining bir barobaridan uch barobarigacha miqdorda jarima solinadi. Mehnatga oid qonunlar va mehnat muhofazasi qoidalarini buzganlik uchun jinoiy javobgarlik O'zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi bilan belgilanadi.

Mehnatga oid qonunlarni buzishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslarning jinoiy javobgarligi Jinoyat kodeksining quyidagi moddalarida ko'zda tutilgan:

a) 116-modda - kasb yuzasidan o'z vazifalarini lozim darajada bajarishmaslik;

b) 112-modda - voyaga yetmagan layoqatsiz shaxslarni moddiy tahminlashdan bo'yin tovlash;

v) 141-modda - fuqarolarning teng huquqligini buzish; g) 207-modda - mansabga sovuqqonlik bilan qarash; d) 257-modda - mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish; ye) 258-modda - yong'in xavfsizligi qoidalarini buzish va h. k. Jinoyat kodeksining 257-moddasida tahkidlanganidek, texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi yoki mehnatni muhofaza qilish qoidalarining shu qoidalarga rioya etilishi uchun mashul bo'lgan shaxs tomonidan buzilishi o'rtacha og'ir yoki og'ir tan jarohati yetkazilishga sabab bo'lsa, eng kam oylik ish haqining 25 barobaridan 50 barobarigacha miqdorda jarima yoki besh yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoki besh yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi.

O'sha qilmish: a) odam o'lishiga; b) boshqa og'ir oqibatlar kelib chiqishiga sabab bo'lsa, muayyan huquqdan mahrum qilib, besh yildan sakkiz yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi.

### **3.O'zbekiston respublikasi mehnat kodeksining o'zbekiston respublikasi mehnat qonunchiligidagi tutgan o'rni va ahamiyati**

Har qanday normativ-huquqiy hujjatlar to'g'ri qo'llanilishi, ijtimoiy munosabatlarni samarali tartibga solishi, huquqlarni himoya qilish yuzasidan belgilangan vazifalarni to'liq bajarishi uchun, eng avvalo, ularning amal qilish doirasini yaxshi tushunib yetmoq, har bir huquqiy hujjat qaerda qo'llanishi, qachon qo'llanishi va kimlarga nisbatan qo'llanishi lozimligini aniq-ravshan tasavvur etmoq, belgilab olmoq shart.

Qonunlar va boshqa qonun hujjatlari vaqt davomida, hudud doirasida va shaxslar orasida amal qiladi. Odatda, qabul qilingan normativ huquqiy hujjatlar kuchga kiritilgan paytidan boshlab, to bekor qilinguniga qadar O'zbekistonning barcha hududlarida, barcha yuridik va jismoniy shaxslarga nisbatan amal qiladi. Biroq, huquqiy-normativ hujjatlarning bevosita o'zida yoki boshqa maxsus huquqiy aktlarda ularning vaqt, hudud va shaxslar orasida amal qilishining alohida qoidalari belgilab qo'yilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi ehlon qilingan sanadan, yahni 1992 yil 8 dekabrda boshlab O'zbekistonning barcha hududida, barcha yuridik va jismoniy shaxslarga nisbatan amal qila boshladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining vaqt, hudud va shaxslar orasida amal qilishga oid qoidalar O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining «O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksini amalga kiritish tartibi to'g'risida»gi qarorida belgilanishicha: «O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi Kodeks amalga kiritilganidan keyin, yahni 1996 yil 1 apreldan ehtiboran yuzaga kelgan mehnatga oid munosabatlarga nisbatan qo'llaniladi».

Normativ-huquqiy hujjatlar vaqt doirasida yuridik kuchga kirgan paytdan boshlab, to bekor qilingunicha yoki uning o'rniga boshqa ana shunday qonun hujjati qabul qilinguniga qadar amalda bo'ladi. Qonunlar va qonun hujjatlarining hudud bo'ylab amal qilishi muayyan mahmuriy-hududiy chegaralar bilan chegaralangan. Umumiy qoidaga ko'ra davlat qonunchilik, boshqaruv va mahalliy

davlat hokimiyati organi qabul qilgan huquqiy aktlar O'zbekistonning butun hududida, tegishli mahalliy davlat hokimiyati yurisdiksiyasi chegaralarida amal qiladi. Ammo, normativ-huquqiy hujjatning o'zida yoki uni amalga kiritish tartiblarini belgilovchi boshqa huquqiy aktda uning tor hududlarda, muayyan tarmoqda amal qilishligi ko'rsatib qo'yilishi mumkin.

Qonun va qonun osti mehyoriy hujjatlarini shaxslar o'rtasida amal qilishi xususida ham ular respublikaning barcha jismoniy va yuridik shaxslariga nisbatan tatbiq etilishini, maxsus belgilab qo'yilgan hollarda faqat jismoniy shaxslarga (masalan, ishga joylashish huquqini beruvchi normalar) nisbatan qo'llanishi mumkinligini qayd etish lozim. SHuningdek, mehnat huquqining ayrim normalari xodimlarning ayrim toifalariga (masalan, homilador va uch yoshga to'lmagan bolasi bo'lgan ayollar, o'smirlar, nogironlar va h.k.lar) qaratilishi mumkin. Bunday holda bu normalar faqat ushbu shaxslar o'rtasidagina amal qiladi.

O'zbekiston Respublikasining «Normativ-huquqiy hujjatlar to'g'risida»gi Qonuni<sup>17</sup> bilan normativ huquqiy hujjatlar tushunchasi, ularga qo'yiladigan talablar, ularning vaqt, hudud va shaxslar o'rtasida amal qilishi xususiyatlari, ularga sharh berilishi tartiblari belgilab qo'yilgan. Ushbu qonunda davlat organlari qabul qiladigan normativ huquqiy hujjatlar tegishli vakolatli organlar tomonidan hisobga olib borilishi, muntazam nashr etilishi ko'rsatilgan.

O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, Davlat qo'mitalari va idoralari tomonidan qabul qilinadigan mehyoriy hujjatlarni qabul qilish hamda amalga kiritishning maxsus tartibi belgilab qo'yilgan. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 9 oktyabrdagi 469-sonli «Vazirliklar, Davlat qo'mitalari va idoralar mehyoriy hujjatlarning qonuniyligini tahminlash choralari to'g'risida»gi qaroriga<sup>18</sup> muvofiq ushbu organlar tomonidan qabul qilingan mehyoriy aktlar O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida huquqiy ekspertizadan o'tkazilib, davlat ro'yxatiga olingan kundan boshlab

---

<sup>17</sup> Qarang: «Xalq so'zi» gazetasi. 2001 yil 4 yanvar.

<sup>18</sup> Qarang: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 9 oktyabrdagi 469-sonli «Vazirliklar, Davlat qo'mitalari va idoralar mehyoriy hujjatlarning qonuniyligini tahminlash choralari to'g'risida»gi qarori.

o'n kun o'tgach kuchga kiritilishi belgilanadi<sup>19</sup>. Ana shunday ekspertizadan o'tkazilmagan va davlat ro'yxatiga olinmagan normativ-idoraviy hujjatlar yuridik kuchga kirmasligi va ularda jismoniy hamda yuridik shaxslar uchun majburiyatlar kelib chiqmasligi, ular asosida huquqiy javobgarlik qo'llash mumkin emasligi qat'iy belgilab qo'yilgan.

Korxonalarining bevosita o'zida qabul qilinadigan yoki mintaqa, tarmoq doirasida ishlab chiqiladigan lokal normativ huquqiy hujjatlarning vaqt, hudud va shaxslar o'rtasida amal qilishi ham davlat organlari normativ hujjatlari qo'llanilishiga o'xshash bo'lsada, ammo ular muayyan korxonada hududida qo'llanishga mo'ljallanganligi, uning vaqt doirasida amal qilishi ushbu korxonada ish beruvchisi va xodimlar vakillik organlari o'zaro kelishib belgilaydigan muddatlar bilan cheklanishi, ushbu lokal normativ-huquqiy aktlar ushbu korxonadagi barcha xodimlarga, korxonaning ish beruvchisiga tarqalishi bilan ulardan farq qiladi.

Yuridik adabiyotlarda qayd etilishicha, huquq manbai deganda, umumiy mahnoda huquqni ifoda etish shakli tushuniladi. Mehnat huquqining manbalari mehnatga oid munosabatlar va ular bilan uzviy bog'liq boshqa munosabatlarni tartibga soluvchi turli normativ-huquqiy hujjatlardir.

Normativ-huquqiy hujjatlar muayyan tur va mazmundagi ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi. Mahlumki, 2000 yil 14 dekabrda O'zbekiston Respublikasining «Normativ-huquqiy hujjatlar to'g'risida»gi qonuni qabul qilingan. Mazkur qonunda «normativ-huquqiy hujjatlar» tushunchasi, turlari va ularga qo'yiladigan talablar belgilab berilgan. Qonunning 2-moddasida belgilangan shaklda qabul qilinib, umumijburiy davlat ko'rsatmalari sifatida qonun hujjatlari normalarini belgilash, o'zgartirish yoki bekor qilishga qaratilgan rasmiy hujjat normativ-huquqiy hujjat ekanligi qayd qilingan. Ushbu qonunga ko'ra, O'zbekiston Respublikasining Oliy Majlisi, O'zbekiston Respublikasining Prezidenti, O'zbekiston Respublikasining Vazirlar Mahkamasi, vazirliklar, davlat

---

<sup>19</sup> *Qarang:* O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 19 maydagi «Vazirliklar, Davlat qo'mitalari va idoralarning mehyoriy hujjatlarini qabul qilish tartibini takomillashtirish to'g'risida»gi qarori.

qo'mitalari va idoralari, mahalliy davlat hokimiyati organlari normativ- huquqiy hujjatlarni qabul qiluvchi organlar yoki mansabdor shaxslar hisoblanadi (qonunning 4-moddasi).

Normativ-huquqiy hujjatlar davlat hokimiyati va boshqaruv organlari tomonidan qabul qilinadi. Normativ-huquqiy hujjatlar quyidagilar:

- a) O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi;
- b) O'zbekiston Respublikasining qonunlari;
- d) O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining qarorlari;
- e) O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari;
- f) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari;
- g) vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralarining hujjatlari;
- h) mahalliy davlat hokimiyati organlarining qarorlari.

Umuman olganda, ijtimoiy, jumladan, mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar ikki turga: qonunlar va qonunosti hujjatlarga bo'linadi. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, O'zbekiston Respublikasining qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining qarorlari *qonunlar* hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari, vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralarining normativ-huquqiy hujjatlari, mahalliy davlat hokimiyati organlarining qarorlari *qonunosti hujjatlar* sifatida belgilangan (qonunning 6-moddasi).

Mahlumki, normativ-huquqiy hujjatlar tizimida qonunlar asosiy o'rin egallaydi. Qonun davlat oliy vakillik organi tomonidan qabul qilinadigan, eng yuqori yuridik kuchga ega normativ-huquqiy hujjatdir. Shu sababli mamlakatimizda O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining ustuvorligi so'zsiz tan olinadi. Konstitutsiya (Asosiy qonun) qonunlar orasida markaziy o'rin tutadi. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi oliy yuridik kuchga ega va O'zbekiston Respublikasining butun hududida amal qiladi.

O'zbekiston Respublikasida qonunlar va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar Konstitutsiya asosida, uni ijro etish uchun qabul qilinadi hamda uning normalari va prinsiplariga zid kelishi mumkin emas (qonunning 7- moddasi). Davlat, uning organlari, mansabdor shaxslar, jamoat birlashmalari, fuqarolar O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunlariga muvofiq ish ko'radilar.

1992 yil 8 dekabrda O'zbekiston Respublikasi Oliy Kengashining 12-chaqiriq 11-sessiyasida qabul qilingan O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida milliy davlat va uning mahmuriy-hududiy tuzilishi, davlat hokimiyati va boshqaruv organlarining tizimi, ichki va tashqi siyosatni amalga oshirish prinsiplari, fuqarolarning asosiy huquqlari, erkinliklari va burchlari belgilab berilgan.

Konstitutsiyada ta'kidlaganidek, O'zbekiston Respublikasida demokratiya umum insoniy prinsiplarga asoslanadi va eng muhimi, inson, uning hayoti, erkinligi, shahni, qadr-qimmatini va boshqa daxlsiz huquqlari oliy qadriyat hisoblanadi. Demokratik huquq va erkinliklar Konstitutsiya va qonunlar bilan himoya qilinadi (Konstitutsiyaning 13-moddasi).

O'zbekiston Respublikasida barcha fuqarolar bir xil huquq va erkinliklarga ega bo'lib, jinsi, irqi, millati, tili, dini, ijtimoiy kelib chiqishi, ehtiqodi, shaxsi va ijtimoiy mavqeidan qathi nazar, qonun oldida tengdirlar. Imtiyozlar faqat qonun bilan belgilab qo'yiladi hamda ijtimoiy adolat prinsiplariga mos kelishi shart (Konstitutsiyaning 19-moddasi). Shuningdek, fuqarolarning Konstitutsiya va qonunlarda mustahkamlab qo'yilgan huquq va erkinliklari daxlsizdir, ulardan sud qarorisiz mahrum etishga yoki ularni cheklab qo'yishga hech kim haqli emas (Konstitutsiyaning 19-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37, 38, 39, 40-moddalari mehnat huquqining asosiy manbalari hisoblanadi. Uning 37- moddasida ta'kidlaganidek, «har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqlariga egadir». Konstitutsiyada yana sud hukmi bilan tayinlangan jazoni

o'tash tartibidan yoki qonunda ko'rsatilgan boshqa hollardan tashqari, majburiy mehnat taqiqlanishi qayd etilgan.

Tahkidlash joizki, xalqaro huquqiy hujjatlarda, jumladan Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi, inson huquqlari to'g'risidagi xalqaro bitim va boshqa hujjatlarda ko'zda tutilgan mehnat huquqlari to'g'risidagi qoidalar O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida o'z ifodasini topgan. Asosiy qonunimiz mehnat sohasidagi kamsitishlarga yo'l qo'ymaslik, fuqarolarning kasb va ish turini erkin tanlash huquqining eng muhim kafolati bo'lib qoladi.

Mahlumki, O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida fuqarolarning mehnat qilishi majburiy ekani ko'zda tutilmaydi. Mazkur qoidaning kiritilishi fuqarolarni mehnat qilishga majbur etishni taqiqlovchi fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risidagi Xalqaro bitimga, shuningdek Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1930 yildagi 29-sonli «Majburiy mehnatni taqiqlash to'g'risida»gi hamda 1957 yildagi 105-sonli «Majburiy mehnatni bekor qilish to'g'risida»gi konvensiyalariga mos keladi. Konstitutsiyaning 37-moddasida bayon etilgan majburiy mehnatni taqiqlash haqidagi qoida bir qancha qonun hujjatlarida ham o'z aksini topgan. Konstitutsiyaning 38- moddasida mustahkamlangan dam olish huquqidan mulkchilik va xo'jalik yuritish shaklidan qathi nazar, korxonalar, muassasa, tashkilotda mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida ishlayotgan xodimlar, shuningdek ayrim kishilar ixtiyorida ishlayotgan shaxslar foydalanadilar. Tahkidlash zarurki, xodimlar mehnat to'g'risidagi qonunlarga binoan nafaqat haq to'lanadigan mehnat va ijtimoiy tahtillarda, balki ish kuni davomidagi va smenalar orasidagi tanaffuslar, dam olish hamda bayram kunlari dam olish huquqidan foydalanadilar.

Mehnat kodeksida ish vaqtining eng ko'p muddati, mehnat va ijtimoiy tahtilning eng kam muddatining mustahkamlab qo'yilgani fuqarolar dam olish huquqining muhim kafolatidir. Qonun bilan belgilangan bu normalarga rioya etish korxonalar, muassasa va tashkilotlar uchun majburiydir.



Tahkidlash joizki, ish vaqtining eng ko'p muddati va tahtillarning eng kam muddatini huquqiy tartibga solish masalasi doimo Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT)ning diqqat markazida bo'lib kelgan. Masalan, XMTning 1935 yil 22 iyundagi 47-sonli konvensiyasida 40 soatlik ish haftasi prinsipi mustahkamlab qo'yildi.

O'zbekiston Respublikasining qonunlari eng muhim va barqaror ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi hamda O'zbekiston Respublikasining Oliy Majlisi tomonidan yoki referendum o'tkazish orqali qabul qilinadi. O'zbekiston Respublikasining 2000 yil 14 dekabrda 166- II-sonli «Qonun loyihalarining umumxalq muhokamasi to'g'risida»gi qonuniga muvofiq, mamlakatimizda davlat va jamiyat hayotining eng muhim masalalariga daxldor qonun loyihalari umumxalq muhokamasiga qo'yiladi. 2001 yil 30 avgustda «O'zbekiston Respublikasining Referendumi to'g'risida» (yangi tahrirda)gi qonun ham qabul qilingan.

Keyingi yillarda mehnatga oid munosabatlar sohasida ham bir qancha muhim qonunlar qabul qilindi. Masalan, O'zbekiston Respublikasining 1998 yil 1 maydagi «Aholini ish bilan tahminlash to'g'risida» (yangi tahrirda)gi qonunida har bir kishi o'zining mehnatga bo'lgan qobiliyatini tasarruf etishda mutlaq huquqqa ega ekani tahkidlanadi.

Yuqorida aytilganidek, ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmaslik fuqaroni mahmuriy yoki jinoiy javobgarlikka tortish uchun asos bo'la olmaydi. Mazkur qonunda ishni tanlash va ishga joylashishga ko'maklashish, yangi kasb va mutaxassislikka o'rgatish, mahalliy mehnat organlari orqali malakani oshirish yoki shu tizim yo'llanmasi bilan stipendiya to'lanadigan boshqa o'quv yurtlarida malaka oshirish, fuqarolarning yoshi va xususiyatlarini hisobga olish, tashkil etiladigan haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli shartnomalar (kontrakt) tuzish imkoniyatini yaratib berish, ishsizlik nafaqasini to'lash, ishidan mahrum bo'lganlarga beriladigan kafolatlar ko'zda tutiladi.

Keyingi yillarda qabul qilingan qonunlar orasida O'zbekiston Respublikasining 1993 yil 6 maydagi «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonuni alohida o'rin tutadi. Mazkur qonun ishlab chiqarish usullari, mulkchilik shaklidan qathi nazar, mehnat muhofazasini tashkil etishning yagona tartibini belgilab beradi. Shu bilan birga, bu qonunning asosiy vazifasi fuqarolarning salomatligi va mehnatini muhofaza qilishni tahminlashdan iborat. Ayni chog'da unda O'zbekiston Respublikasining fuqarolari, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnatini muhofaza qilish huquqi ham mustahkamlab qo'yilgan. Bu borada yana 1992 yil 3 iyulda O'zbekiston Respublikasining «Davlat sanitariya nazorati to'g'risida», 1996 yil 29 avgustda «Fuqarolar sog'lig'ini saqlash to'g'risida», shuningdek 2001 yil 11 mayda «Aholini sil kasalligidan muhofaza qilish to'g'risida»gi qonunlari va boshqa qator qonun hujjatlari qabul qilingan.

Mahlumki, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining qarorlari O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va amaldagi qonunlar asosida, ularni ijro etish uchun qabul qilingan. Aksariyat hollarda, bunday qonun hujjatlari Oliy Majlis tomonidan qabul qilingan qonunlarni amalga kiritish tartibini belgilaydi. Masalan, O'zbekiston Respublikasining 1998 yil 1 maydagi «Aholini ish bilan tahminlash to'g'risida»gi qonunini amalga kiritish haqida O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining 1998 yil 1 maydagi va 1995 yil 21 dekabrda «O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga kiritish tartibi to'g'risida»gi qarorlari shular jumlasidandir. Shu bilan birga, O'zbekiston Respublikasining Oliy Majlisi ayrim normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash haqida ham qarorlar qabul qildi.

Amaldagi qonunlar orasida O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi muhim o'rin tutadi. U mehnat huquqining kodifikatsiyalashtirilgan asosiy manbasi sifatida shu sohaning predmeti doirasiga kiruvchi barcha ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 1995 yil 21 dekabrda qabul qilingan bo'lib, 1996 yil 1 apreldan boshlab amalga kiritilgan. Uning 1-moddasida tahkidlanganidek, O'zbekiston Respublikasida mehnatga oid

munosabatlar mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalar, muassasa va tashkilotlarda, shuningdek 18 yoshga to'lgan ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Mazkur kodeks O'zbekiston Respublikasining butun hududida amal qiladi. Uning 12-moddasida qayd qilinishicha, mehnat haqidagi qonun hujjatlari chet el korxonalarida ham qo'llanadi. Mazkur moddaning mazmuni shundan iboratki, chet ellik yuridik va jismoniy shaxslarga to'liq yoki qisman tegishli bo'lgan va mamlakat hududida joylashgan korxonalarda O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari qo'llaniladi. Bundan tashqari, mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bo'yicha O'zbekiston Respublikasining hududida ishlayotgan chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslarga ham tatbiq etiladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 11-moddasi).

Mehnat huquqining manbalari orasida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari alohida ahamiyat kasb etadi. Mazkur qonunning 10-moddasida tahkidlanganidek, O'zbekiston Respublikasining Prezidenti mamlakat Konstitutsiyasi va qonunlari asosida hamda ularni ijro etish uchun tegishli farmonlar shaklida normativ-huquqiy hujjatlar qabul qiladi. Bu qoida Konstitutsiyada aniq bayon etilgan.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 94-moddasiga muvofiq, Prezident Konstitutsiya va qonunlarga tayangan holda, ularni ijro etish yuzasidan butun mamlakat hududida majburiy kuchga ega bo'lgan farmonlar, qarorlar va farmoyishlar chiqaradi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining davlat va ijroiya hokimiyat boshlig'i sifatida chiqargan farmonlari ijroiya hokimiyat tizimida eng

yuqori kuchga ega bo'lgan normativ-huquqiy hujjat hisoblanadi. Farmon yuridik kuchi va ahamiyati jihatidan qonundan keyingi o'rinda turadi.

Shuni yodda tutish lozimki, Prezidentning faqat normativ tusdagi, yahni huquqiy normalarni belgilovchi farmonlarigina mehnat huquqining manbai sifatida xizmat qilishi mumkin. Aksincha, Prezidentning o'z tarkibida normativ qoidalari bo'lmagan (masalan, xodimlarni orden, medallar bilan taqdirlash, ularga turli unvonlar berish haqidagi) farmonlari individual xususiyatga ega bo'lgani uchun mehnat huquqining manbai hisoblanmaydi. Bunday yondashuv yuridik adabiyotda ham o'z aksini topgan. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 93-moddasining 13- bandiga muvofiq, Prezident respublika boshqaruv organlari, shuningdek hokimlar qabul qilgan hujjatlarni to'xtatish va bekor qilishga haqli.

Mahlumki, O'zbekiston Respublikasi hukumati qarorlari orasida ayrim xodimlarning mehnat sharoitlarini tartibga solishga doir qarorlar alohida o'rin tutadi. Bunday qarorlar huquq manbai sifatida davlat organi hamda ayrim toifa xodimlarining maqomlarini belgilovchi nizomlar shaklida tasdiqlanadi. Bunga misol tariqasida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2001 yil 6 apreldagi 162-son qarori bilan tasdiqlangan «O'zbekiston Respublikasining Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi to'g'risida»gi hamda «Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi to'g'risida»gi nizomlarni keltirish mumkin. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida qayd etilganidek, Vazirlar Mahkamasi amaldagi qonunlarga muvofiq farmoyishlar ham chiqaradi. Bu farmoyishlar ham normativ-huquqiy hujjat sifatida mehnat huquqining manbai hisoblanadi. Bunday normativ-huquqiy hujjatlar vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralari, davlat boshqaruv organlari tomonidan ham chiqariladi.

Vazirliklar, davlat qo'mitalari va organlari o'z vakolatlari doirasida buyruq va qarorlar shaklida normativ-huquqiy hujjatlar qabul qiladi. Nizomlar, qoidalar va yo'riqnomalar tarzida qabul qilinadigan normativ- huquqiy hujjatlar buyruq hamda qarorlar bilan tasdiqlanadi.

Bu organlarning huquqiy hujjatlari O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari va qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari asosida hamda ularni ijro etish uchun qabul qilinadi. Bunday hujjatlarning tahsir ko'lamini, harakat doirasi, yuridik kuchi, boshqaruv organining davlat organlari tizimida tutgan o'rni va uning vakolatlari bilan belgilanadi. Vazirliklar, davlat qo'mitalari va organlarining normativ-huquqiy hujjatlari amaldagi qonunlar, Prezident farmonlari hamda hukumat qarorlariga zid bo'lishi mumkin emas.

Mehnat Kodeksi yangi, bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy mehnat munosabatlarini xalqaro standartlarga muvofiq tarzda huquqiy tartibga solish vazifasini bajaradi. Mehnat huquqi bilan aloqador va ushbu huquq manbai hisoblanishi mumkin bo'lgan qonunlar qatoriga «Aholini ish bilan tahminlash to'g'risida»<sup>20</sup>, «Xo'jalik jamiyatlari va shirkatlari to'g'risida»<sup>21</sup>, «Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida»<sup>22</sup>, «Mehnat muhofazasi»<sup>23</sup>, «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi Qonunlar va boshqalar kiritilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari mehnat huquqi manbalaridan hisoblanib, mehnat munosabatlarining eng muhimlari ana shu hujjatlar bilan tartibga solinadi va huquqiy hujjatlarning ushbu shakli yuz bergan jiddiy o'zgarishlarni ifodalaydi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005 yil 16 sentyabrdagi «2005 yil 1 oktyabrdan boshlab ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi, 1996 yil 10 dekabrdagi «Bolali oilalarni davlat yo'li bilan ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish to'g'risida»gi va boshqa ko'plab Farmonlari shular jumlasidandir.

---

<sup>20</sup> O'zbekiston Respublikasi yangi qonunlari, 19-son. T., Adolat, 1998 y.

<sup>21</sup> Yuqoridagi manba, 6-son. T., Adolat, 1993 y.

<sup>22</sup> Yuqoridagi manba, 8-son. T., Adolat, 1994 y.

<sup>23</sup> Yuqoridagi manba, 23-son. T., Adolat, 2001 y.

Mehnat huquqining eng muhim masalalari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qabul qilgan qaror va farmoyishlar alohida o'rin tutadi. 1997 yil 11 martdagi «Amaldagi qonunlarni Mehnat Kodeksi talablariga muvofiqlashtirish to'g'risida»gi, 2001 yil 24 avgustdagi «Yuridik shaxs tashkil etmagan holda tadbirkorlik qilayotgan jismoniy shaxslar ish stajini hisoblash va pensiya jamg'armasiga badallar ajratish tartibini tasdiqlash to'g'risida»gi va boshqa qarorlar shular jumlasiga kiradi.

Boshqa idoraviy hujjatlar ham mehnat huquqining manbai sanaladi. Bular orasida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Moliya vazirligi, Sog'liqni saqlash vazirligi va boshqa boshqaruv tashkilotlari chiqaradigan mehyoriy hujjatlarning salmog'i katta. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan tasdiqlangan «Xotin-qizlar mehnati qo'llanilishi tahqiqlagan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar ro'yxati», «Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi Yo'riqnomasi», «Ichki mehnat tartibi ning Namunaviy qoidalari» va boshqalar shular jumlasidandir.

Vazirliklar va idoralar tomonidan chiqariladigan mehyoriy xarakterga ega bo'lgan, boshqa fuqarolar va yuridik shaxslar uchun huquq va majburiyatlarni yuzaga keltiruvchi mehyoriy hujjatlar belgilangan tartibda Adliya vazirligida huquqiy ekspertizadan o'tkazilib, davlat ro'yxatidan o'tkazilganidan keyingina yuridik kuchga kiradi.

O'zbekiston Respublikasining mahalliy hokimiyat organlari to'g'risidagi qonuniga muvofiq tuman, shahar, viloyat (Toshkent shahar) hokimliklari tomonidan o'z vakolatlari doirasida qabul qilingan qarorlar ushbu hududlardagi barcha shaxslar uchun majburiy kuchga ega va mazkur mahalliy hokimiyat organlari mehnatni tashkil etish, muayyan sharoitlar belgilash va boshqa masalalarga oid mehnat huquqining manbai sanaluvchi mehyoriy hujjatlar chiqarishlari mumkin (masalan, korxonalar ish rejimini belgilash va h.k.).

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 4-moddasi, 2-qismida tahkidlanganidek, «qonunlardagiga nisbatan qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo'sinidagi hujjatlar (jamoalar kelishuvlari, jamoalar shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o'rtasida to'zilgan mehnat shartnomasi bilan belgilanishi mumkin», ya'ni xodimlar uchun mehnat huquqlari va kafolatlari kamida qonunlarda belgilangan darajada bo'lishi lozim va bu huquqlar hajmi jamoalar shartnomalari, jamoalar kelishuvlari, boshqa lokal hujjatlar mehnat huquqining o'ziga xos va mustaqil manbai hisoblanadi. Korxonalarda qabul qilinadigan jamoalar shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari, mansab yo'riqnomalari va boshqalar lokal normativ hujjatlarning tipik ko'rinishlaridandir.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 10-moddasiga ko'ra, «Agar O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida yoki Xalqaro Mehnat Tashkilotining O'zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konventsiyasida xodimlar uchun mehnat to'g'risidagi qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo'lsa, xalqaro shartnoma yoki konventsyaning qoidalari qo'llaniladi». Ya'ni O'zbekiston ishtirok etgan ikki tomonlama xalqaro shartnomalar ham mehnat huquqining mustaqil manbalaridan sanaladi.

Mehnat munosabatlari qonunlar yoki boshqa qonun kuchiga ega hujjatlar bilan tartibga solinmagan hollarda odatdagi muomala tamoyillari, urf bo'lgan qoidalar asosida masalalar hal etilishiga ham yo'l qo'yiladi. Ammo bu urf-odat tamoyillari qonunchilikka zid bo'lmasligi, kamsitish, huquqlarni cheklashga olib kelmasligi shart.

Evropa va Amerika qit'asidagi ayrim davlatlardan farqli o'laroq, mamlakatimizda sud amaliyoti (sud precedenti) mehnat huquqining manbai hisoblanmaydi. Ammo O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining qarorlari qonunlarni to'g'ri tushunish, amalga to'g'ri qo'llash, sud xatoliklarining oldini olish, qonunchilikni mustahkamlashda juda katta ahamiyatga ega bo'ladi. Masalan,

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishga oid qonunlarni qo'llanilish amaliyoti to'g'risida»<sup>24</sup>gi qarori shular jumlasidan sanaladi.

Mehnat huquqi manbalari sanaluvchi normativ hujjatlar-ni vaqt, hudud hamda shaxslarga nisbatan amal qilishi. Har qanday normativ-huquqiy hujjatlar to'g'ri qo'llanilishi, ijtimoiy munosabatlarni samarali tartibga solishi, huquqlarni himoya qilish yuzasidan belgilangan vazifalarni to'liq bajarishi uchun, eng avvalo, ularning amal qilish doirasini yaxshi tushunib yetmoq, har bir huquqiy hujjat qaerda qo'llanishi, qachon qo'llanishi va kimlarga nisbatan qo'llanishi lozimligini aniq-ravshan tasavvur etmoq, belgilab olmoq shart.

Qonunlar va boshqa qonun hujjatlari vaqt davomida, hudud doirasida va shaxslar orasida amal qiladi. Odatda, qabul qilingan normativ huquqiy hujjatlar kuchga kiritilgan paytidan boshlab, to bekor qilinguniga qadar O'zbekistonning barcha hududlarida, barcha yuridik va jismoniy shaxslarga nisbatan amal qiladi. Biroq, huquqiy-normativ hujjatlarning bevosita o'zida yoki boshqa maxsus huquqiy aktlarda ularning vaqt, hudud va shaxslar orasida amal qilishining alohida qoidalari belgilab qo'yilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi ehlon qilingan sanadan, yahni 1992 yil 8 dekabrda boshlab O'zbekistonning barcha hududida, barcha yuridik va jismoniy shaxslarga nisbatan amal qila boshladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining vaqt, hudud va shaxslar orasida amal qilishga oid qoidalar O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining «O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksini amalga kiritish tartibi to'g'risida»gi qarorida belgilanishicha: «O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi Kodeks amalga kiritilganidan keyin, yahni 1996 yil 1 apreldan ehtiboran yuzaga kelgan mehnatga oid munosabatlarga nisbatan qo'llaniladi».

---

<sup>24</sup> O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining qarorlari to'plami, 2-jild, T, 1999 y.



Normativ-huquqiy hujjatlar vaqt doirasida yuridik kuchga kirgan paytdan boshlab, to bekor qilingunicha yoki uning o'rniga boshqa ana shunday qonun hujjati qabul qilinguniga qadar amalda bo'ladi. Qonunlar va qonun hujjatlarining hudud bo'ylab amal qilishi muayyan mahmuriy-hududiy chegaralar bilan chegaralangan. Umumiy qoidaga ko'ra davlat qonunchilik, boshqaruv va mahalliy davlat hokimiyati organi qabul qilgan huquqiy aktlar O'zbekistonning butun hududida, tegishli mahalliy davlat hokimiyati yurisdiksiyasi chegaralarida amal qiladi. Ammo, normativ-huquqiy hujjatning o'zida yoki uni amalga kiritish tartiblarini belgilovchi boshqa huquqiy aktda uning tor hududlarda, muayyan tarmoqda amal qilishligi ko'rsatib qo'yilishi mumkin.

Qonun va qonun osti mehyoriy hujjatlarini shaxslar o'rtasida amal qilishi xususida ham ular respublikaning barcha jismoniy va yuridik shaxslariga nisbatan tatbiq etilishini, maxsus belgilab qo'yilgan hollarda faqat jismoniy shaxslarga (masalan, ishga joylashish huquqini beruvchi normalar) nisbatan qo'llanishi mumkinligini qayd etish lozim. SHuningdek, mehnat huquqining ayrim normalari xodimlarning ayrim toifalariga (masalan, homilador va uch yoshga to'lmagan bolasi bo'lgan ayollar, o'smirlar, nogironlar va h.k.lar) qaratilishi mumkin. Bunday holda bu normalar faqat ushbu shaxslar o'rtasidagina amal qiladi.

O'zbekiston Respublikasining «Normativ-huquqiy hujjatlar to'g'risida»gi Qonuni bilan normativ huquqiy hujjatlar tushunchasi, ularga qo'yiladigan talablar, ularning vaqt, hudud va shaxslar o'rtasida amal qilishi xususiyatlari, ularga sharh berilishi tartiblari belgilab qo'yilgan. Ushbu qonunda davlat organlari qabul qiladigan normativ huquqiy hujjatlar tegishli vakolatli organlar tomonidan hisobga olib borilishi, muntazam nashr etilishi ko'rsatilgan.

O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, Davlat qo'mitalari va idoralari tomonidan qabul qilinadigan mehyoriy hujjatlarni qabul qilish hamda amalga kiritishning maxsus tartibi belgilab qo'yilgan. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 9 oktyabrdagi 469-sonli «Vazirliklar, Davlat qo'mitalari va idoralar mehyoriy hujjatlarning qonuniyligini tahminlash choralari

to'g'risida»gi qaroriga muvofiq ushbu organlar tomonidan qabul qilingan mehyoriy aktlar O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida huquqiy ekspertizadan o'tkazilib, davlat ro'yxatiga olingan kundan boshlab o'n kun o'tgach kuchga kiritilishi belgilanadi. Ana shunday ekspertizadan o'tkazilmagan va davlat ro'yxatiga olinmagan normativ-idoraviy hujjatlar yuridik kuchga kirmasligi va ularda jismoniy hamda yuridik shaxslar uchun majburiyatlar kelib chiqmasligi, ular asosida huquqiy javobgarlik qo'llash mumkin emasligi qathiy belgilab qo'yilgan.

Korxonalarining bevosita o'zida qabul qilinadigan yoki mintaqa, tarmoq doirasida ishlab chiqiladigan lokal normativ huquqiy hujjatlarning vaqt, hudud va shaxslar o'rtasida amal qilishi ham davlat organlari normativ hujjatlari qo'llanilishiga o'xshash bo'lsada, ammo ular muayyan korxonada hududida qo'llanishga mo'ljallanganligi, uning vaqt doirasida amal qilishi ushbu korxonada ish beruvchisi va xodimlar vakillik organlari o'zaro kelishib belgilaydigan muddatlar bilan cheklanishi, ushbu lokal normativ-huquqiy aktlar ushbu korxonadagi barcha xodimlarga, korxonaning ish beruvchisiga tarqalishi bilan ulardan farq qiladi.

## XULOSA

Respublikamiz mustaqillikka erishishi bilan tahlim sohasida islohotlar amalga oshirila boshlandi. Tahlimni tubdan isloh qilish, kadrlarni davr talabiga mos holda tayyorlash, yangi dastur, darsliklar, o'quv qo'llanmalarni yaratish, yangi texnologiya asosida darslar o'tish muammolari asta-sekin o'z yechimini topa boshladi.

Inson huquqlari kafolatlarini muntazam kuchaytirib borish va bu huquqlar ro'yobga chiqarilishi uchun zarur bo'lgan shart-sharoitlarni kengaytirish demokratik davlat va jamiyat taraqqiyotining o'ziga xos jihatlaridan biri bo'lib sanaladi. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida ham inson eng oliy mavjudot ekanligi, davlat, jamiyat, shaxs munosabatlarida insonga ustuvorlik berilishi, shaxs manfaatlari davlat manfaatlaridan ustun ekanligi belgilab qo'yilgan. Xususan, Konstitutsiyamizning 13-moddasiga ko'ra O'zbekiston Respublikasida demokratiya umuminsoniy printsiplarga tayanadi, ularga ko'ra inson, uning hayoti, erkinligi, shahni, qadr-qimmatini va boshqa daxlsiz huquqlari oliy qadriyat hisoblanadi. Davlatimiz o'z ijtimoiy siyosatini ishlab chiqib, amalga oshirar ekan, inson manfaatlari har narsadan ustun ekanligi haqidagi yuqorida qayd etilgan gumanistik qoidalarga tayanib ish ko'radi. Bizning iqtisodiyot, siyosat, davlat-huquq va sud sohasida amalga oshirayotgan barcha o'zgarish va islohotlarimiz pirovard natijada yagona maqsadga-xalqimiz uchun munosib turmush sharoiti yaratish, odamlarning daromadi va farovonligini izchil oshirib borish, xar bir insonga o'zining intellektual, kasb va mahnaviy saloxiyatini ro'yobga chiqarishi uchun zarur imkoniyatlar yaratib berishga qaratilishi darkor.

Ana shunday sharoitda korxonalar va tashkilotlarda yollanib ishlayotgan xodimlar huquqlari muhofazasi va kafolatlarini kuchaytirish huquqiy islohotlarimiz oldiga qo'yilgan dolzarb vazifalardan sanaladi. Bu vazifani bajarish yo'llaridan bo'lib mavjud qonunlarimizni xalqaro huquqiy standartlarga yanada muvofiqlashtirish, rivojlangan mamlakatlar qonunchiligi va uni qo'llash

amaliyotini atroflicha o'rganish asosida qonunchilikni takomillashtirishdan iborat.

Mehnatga oid munosabatlar sohasida amalda bo'lgan qonun va qonunosti normativ xujjatlarini taftish qilish va o'rganish, uning oqibatida mavjud bo'lgan muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish yo'llarini izlashga qaratilgan nazariy-amaliy tadqiqotlarni olib borish maqsadga muvofiq. Mamlakatimiz miqyosida mehnat qonunchiligini huquqiy tartibga solishning ilmiy nazariy muammolari va amaliy jihatlari shu paytga qadar deyatrlil ilmiy jihatidan o'rganilmaganligi, ularni o'rganish asosan o'quv adabiyotlarda darslik va o'quv qo'llanmalarida, amaliy qo'llanmalarda bayon etilganligi, va ularda qonunchilikdagi mavjud holatlar tavsiflanishi, lekin bunday tadqiqot ishlari 2000 yilda amalga oshirilganligi ushbu mavzuda ilmiy-amaliy tadqiqot dolzarbligini belgilab beruvchi muhim omillardan sanaladi.

Xorijiy mamlakatlarda, xususan, MDX ahzosi bo'lgan mamlakat olimlari tomonidan mehnat qonunchiligi masalasi masalasida tadqiqotlar olib borilgan bo'lsada, ular o'zga davlat qonunchilik tizimi asosida amalga oshira olgan va maqsad-mohiyatiga ko'ra ham bizning talablarga javob bermaydi. SHu sababli o'z milliy qonunchilik tizimimizga tayangani holda mehnat kodeki va uni mulkchilikning turli shakllariga tayanuvchi korxonalar va tashkilotlarda tartibga solishning xususiyatlari, mehnatga oid qonunchilikni takomillashtirish muammolari maxsus o'rganishga muxtoj va bularning barchasi tanlangan mavzu dolzarbligini belgilaydi.

## **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:**

### **Rahbariy adabiyotlar:**

- 1.Karimov I.A. Vatan ravnaqi uchun har birimiz mas`ulmiz. T. O`zbekiston,2001yil.
- 2.Karimov I.A. Yangilanish va o`zgarishlar jarayoni ortga qaytmaydi //Xavfsizlik va tinchlik uchun kurashmoq kerak. T. - 2002-yil.
- 3.Karimov I. A.“Inson,uning huquq va erkinliklari hamda manfaatlari – eng oliy qadriyat”, 2005- yil.
- 4.Karimov I.A. Inson, uning huquq va erkinliklari hamda manfaatlari – oliy qadriyat. T. “O`zbekiston” 2005-yil.
5. Karimov I.A. Inson manfaatlarini ta`minlash, ijtimoiy himoya tizimini takomillashtirish – ustuvor vazifamizdir. 2006-yil.
- 6.Karimov I. A. Ona yurtimiz baxtu iqboli va buyuk kelajagi yo`lida xizmat qilish-eng oliy saodatdir. T. 2015yil

### **O`zbekiston Respublikasi qonunlari va qonun**

#### **osti hujjatlari:**

- 7.O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Toshkent. 2014yil
- 8.O`zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi.Toshkent. ”Adolat”. 2015yil.
- 9.Tursunov Y.O`zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksiga sharxlar T.”Adolat” 2015-yil.
- 10.Ma`muriy javobgarlik to`g`risidagi kodeksning 49-moddasi T. “Adolat” 2015-yil
- 11.O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori

12.O'zbekiston Respublikasining 1997 yil 29 avgustdan "Tahlim to'g'risida"gi Qonunining 5- moddasi

13.O'zbekiston Respublika Oliy sud Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanishi to'g'risida"gi qarorining (17-aprel.1998-yildagi 12-son) 5-bandi.

14.Vazirlar Mahkamasining 2003 yil 19 apreldagi «Xususiylashtirilgan korxonalarni korporativ boshqarishni takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qonuni.

15.O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 8-sentabrdagi 252-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Davlat pensiyalarini tayinlash va to'lash to'g'risidagi Nizom"

16."Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida"gi qonun 2014-yil 6-may

### **Maxsus adabiyotlar:**

17. Tursunov Y,Usmonova M. Mehnat huquqi. Toshkent, "Moliya", 2011yil

18.Tursunov Y. "Mehant huquqi". Toshkent, "Moliya", 2014yil

19.Tursunov Y. Usmonova M. Rahimova Y. Mehnat huquqi. Darslik. T."Ilm-ziyo" 2014yil.

20. Xolmo`minov J.T Mehnat huquqi Toshkent, 2014-yil

### **Yordamchi adabiyotlar:**

- 21.Usmonova M.A Mehnat shartnomasi, O`quv qo`llanma. T.TDYuI 2009-yil
- 22.Sokolov Y.A. Mehnat va huquq. O`quv qo`llanma. T.” Turon-Iqbol”. 2009-yil
- 23.Djambakiev B, Ikramov R. O`zbekiston Respublikasining Mehnat huquqi. O`quv qo`llanma. T, “Turon-Iqbol”. 2011-yil
- 24.Sodiqova M , Egamberdieva G , Karimov E. O`quv qo`llanma 2013-yil

### **Elektron tahlil resurslari**

- 25.<http://www.norma.uz>
- 26.<http://www.ziyo.net>
- 27.<http://www.gov.uz>
- 28.<http://www.lex.uz>