

**MEHNAT QONUNCHILIGI, ISLOHOTLAR, XODIM, MEHNAT
HUQUQLARI, SHARTNOMAVIY MEXANIZMLAR, MEHNAT
SHARTNOMASI, HUQUQIY KAFOLAT, ISH BERUVCHI, MEHNAT
MUNOSABATLARI, SHARTNOMA TUZISH**

Madraximov Umidjon Bekmirza o'g'li

Namangan Davlat Universiteti yuridik fakulteti

Mehnat huquqi kafedrası magistranti, “ ADVOKAT U-M-B”

Advokatlik byurosi advokat va O‘zbekiston Respublikasi

Metallurgiya va Mashinasozlik sanoati kasaba uyushmasi

Andijon viloyati Kengashi huquqshunosi.

Annotatsiya: Mehnat qonunchiligi sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar zamonaviy jamiyatda xodimlarning mehnat huquqlarini kafolatlash mezonlarini butunlay yangi bosqichga olib chiqmoqda. Mamlakatimizda kechayotgan islohotlar sharoitida xodimlarning mehnat huquqlarini ta'minlashdagi asosiy omillardan biri sifatida shartnomaviy munosabatlarning huquqiy mexanizmlari tobora ahamiyat kasb etib bormoqda. Milliy mehnat qonunchiligi doirasida olib borilayotgan tub o'zgarishlar natijasida, davlat ishtirokini nazoratlovchi vosita sifatidan zamondosh bozordagi talab va taklifga moslashgan shartnomaviy munosabatlar tizimi shakllanishiga keng yo'l ochilmoqda.

Kalit so'zlar: mehnat qonunchiligi, islohotlar, xodim, mehnat huquqlari, shartnomaviy mexanizmlar, mehnat shartnomasi, huquqiy kafolat, ish beruvchi, mehnat munosabatlari, shartnoma tuzish.

Аннотация: Реформы, проводимые в сфере трудового законодательства, выводят критерии гарантирования трудовых прав работников в современном обществе на совершенно новый уровень. В контексте реформ, происходящих в нашей стране, правовые механизмы договорных отношений приобретают все большее значение как один из главных факторов обеспечения трудовых прав работников. В результате фундаментальных изменений, проводимых в рамках национального трудового законодательства, открывается широкий путь для формирования системы договорных отношений, адаптированной к спросу и предложению современного рынка, с участием государства как инструмента контроля.

Ключевые слова: трудовое законодательство, реформы, работник, трудовые права, договорные механизмы, трудовой договор, правовая гарантия, работодатель, трудовые отношения, заключение договора.

Abstract: The reforms being implemented in the field of labor legislation are taking the criteria for guaranteeing the labor rights of employees in modern society to

a completely new level. In the context of the reforms taking place in our country, the legal mechanisms of contractual relations are becoming increasingly important as one of the main factors in ensuring the labor rights of employees. As a result of the fundamental changes being carried out within the framework of national labor legislation, a wide path is being opened for the formation of a system of contractual relations that is adapted to the supply and demand of the modern market, from the state participation as a controlling tool.

Keywords: labor legislation, reforms, employee, labor rights, contractual mechanisms, employment contract, legal guarantee, employer, labor relations, conclusion of a contract.

KIRISH

Shartnomaviy mexanizmlar asosiy mezon bo'lib, zamonaviy dunyo davlatlarida mehnat munosabatlarni tartibga solishda eng samarali va ishonchli vosita sifatida keng tan olingan. Yuqori raqobatli bozor muhitida xodimning huquqlarini kafolatlash, uning manfaatlarini himoya qilish, ishga qabul qilishdan boshlab, mehnat shartlarini o'zgartirish va yakunlashgacha bo'lgan har bir bosqichda aniq va tushunarli tartibda yondashuvni talab qiladi. Shu bois, mehnat shartnomalarining mazmun-mohiyatini to'g'ri shakllantirish, tomonlar huquq va majburiyatlarini adolatli belgilash muhim ahamiyatga ega. Mehnat shartnomalari shunchaki hujjat emas, balki mehnat munosabatlarning asosiy huquqiy asosi hisoblanadi. Zero, unda xodim va ish beruvchining o'zaro huquq va majburiyatlari, ish vaqti, ish haqi, mehnat ta'tili, dam olish, rag'batlantirish va boshqa mehnatga doir asosiy shartlar, shuningdek, nizolarni hal etish tartibi mustahkam o'rin egallaydi. Milliy qonunchilikdagi eng muhim yangiliklardan biri – xodim va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni erkinlik, huquqiy tenglik va ixtiyoriylik prinsiplari asosida tartibga solishga qaratilganligi, mustaqil kelishuv va muzokaralar asosida shartnoma tuzish imkoniyati amalda kengaytirildi. Endilikda har bir xodim mehnatga oid shartnoma tuzishda o'z manfaatini himoya qilishning huquqiy asoslariga tayana oladi. Bu esa mamlakatda inson kapitalining mustahkamlanishiga, mehnat unumdorligining oshishi hamda jamiyatdagi sotsial barqarorlik mezonlarini oshirishga xizmat qilmoqda.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Shartnomaviy mexanizmlarning samaradorligini ta'minlash uchun, eng avvalo, mehnat shartnomalarining to'g'ri tuzilishi va mazmunan chuqur ishlanishi zarur. Xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi har ikki tomonning alohida yuridik hujjati bo'lib, unda bajariladigan ish turi, ish vaqti, mehnat sharoitlari, to'lov tizimi, ta'til va boshqa ko'plab omillar aniq va to'laqonli aks etishi talab etiladi. Shu bilan birgalikda xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat shartnomasi tuzish vaqtida taraflar huquq va majburiyatlari keyingi bosqichlarda (ish jarayonida) nizoli vaziyatlar kelib chiqishligini oldini oladi. Mehnat shartnomalarida taraflar tengligi

doirasida har bir band yuzasidan kelishuvga erishilishi, ishga qabul qilinayotgan xodimlarning huquqiy axborotga ega bo'lishi, o'z manfaatlarini himoya qilish vositalarini bilishi ham dolzarb ahamiyat kasb etadi. Ishga qabul qilingan har bir xodim uchun shartnomaviy munosabatlarning amaliy jihatlari va qonuniy mexanizmlari, davlat tomonidan kafolatlangan himoya choralari, shuningdek, kasaba uyushmalarining faol ishtiroki orqali adolatli va munosib mehnat sharoitlari yaratish amaliyotini kengaytirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Mehnat muhofazasi, ishsizlikdan himoya, kasbiy o'sish va qayta tayyorlash imkoniyatlari davlat siyosatining asosiy yo'nalishlaridan biri sifatida qaraladi [1].

Bugungi islohotlar natijasida mehnat shartnomalari milliy qonunchilik asosida ish beruvchi va xodim huquqlarining o'zaro muvozanatini ta'minlashga, shartnoma orqali xodim uchun kafolatlangan mustahkam ijtimoiy va iqtisodiy himoyani yuzaga keltirishga xizmat qila boshladi. Bu jarayonda zamonaviy talablar, global sotsial-iqtisodiy tendensiyalar, ilg'or mamlakatlarning tajribasi ijobiy o'zgarishlar uchun huquqiy bazani yangilashga undadi. Har bir fuqaroning mehnat muhiti va bandligi masalalariga oid barcha normativ-huquqiy hujjatlar puxta ishlab chiqildi, ularga rioya etilishi ustidan zaruriy nazorat mexanizmlari shakllantirildi. Bularning barchasi barpo etilayotgan huquqiy davlat qurilmasining eng muhim ustunlaridan biridir. Ishlab chiqilgan shartnomaviy normativlar, mehnat shartnomasi doirasida to'liq aks ettiriladigan huquqiy kafolatlar, xodimning erkin harakati va mehnat bozoriga moslashuvchanligini ta'minlash, ishsizlikdan himoya qilish, doimiy va doimiy bo'lmagan mehnat munosabatlarini aniq ajratish, vaqtinchalik va loyihaviy ish turlarini tartibga solish va boshqa zamonaviy mexanizmlar xodim huquqlarini ta'minlashda muhim rol o'ynamoqda. Mehnat kodeksining yangi tahriri orqali shartnomalar tuzish, ularni bekor qilish tartibi va ro'yxatdan o'tkazish tizimi soddalashtirilib, xodimlarning tahlikasiz mehnat sharoitlariga ega bo'lish kafolati kuchaytirildi. Kadrlar boshqaruvi ham zamonaviy elektron xizmatlar orqali avtomatlashtirilmoqda [2].

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Xodimlarning huquqiy madaniyatini oshirish, ularni shartnomaviy munosabatlar va mehnat qonunchiligining zamonaviy talablari bilan yaqindan tanishtirish, ommaviy axborot vositalari va ijtimoiy tarmoqlarda keng tushuntirish ishlarini olib borish zaruriyati ham yildan yilga oshib bormoqda. Buning natijasida xodimlarning huquqiy ong va faolligi, o'z huquq va majburiyatlarini to'liq anglab yetish darajasi sezilarli ravishda o'smoqda. Mehnat shartnomasi tuzishda xodim o'z huquqlarini himoyalashda sobitqadamlik ko'rsatayotgani va ish beruvchi bilan faol muzokaralar olib borayotgani milliy mehnat munosabatlarida yangi bosqichni boshlab berdi. Shartnomaviy mexanizmlarning yana bir muhim jihati – mehnat inqirozlari va nizolarining oldini olish hamda ularni huquqiy asosda hal qilish imkoniyatini yaratishidir. Mehnat munosabatlarida har bir band qat'iy yuridik asosga tayangan holda tartibga

solinayotganligi, tomonlarning kelishuvlari huquqiy kuchga ega bo'lishi xodimlar uchun yanada keng ijtimoiy himoya kafolatini beradi. Mehnat kodeksi va unga mos qonun hujjatlarida nizolarni sudgacha va sud tartibida hal qilish choralari mukammal ishlab chiqilgan. Bu esa, ijtimoiy barqarorlik va taraqqiyotning eng asosiy kafolati sifatida muhim rol o'ynaydi [3].

Mamlakat mehnat qonunchiligi sohasida ilgari surilgan yondoshuvning asosiy maqsadi inson manfaati, yurtdoshlarimiz mehnat huquqlarini ta'minlash va mehnat munosabatlarida adolatli va samarali, huquqiy himoyalangan muhit yaratishdir. Bu jarayonda ish beruvchining shartnomaviy majburiyatlari yanada chuqurlashadi. Xodimning aqliy, jismoniy va ruhiy salomatligini mustahkamlash, mehnat xavfsizligi qoidalariga rioya qilish, ish joyida sog'lom muhitni saqlash kabi talablar qonunda alohida e'tirof etilgan. Bu o'zgarishlar natijasida xodimlar ham sog'liqni saqlash, ijtimoiy himoya, kasbiy ta'lim va boshqa ijtimoiy xizmatlardan manfaatdor ravishda foydalana olishi kafolatlanmoqda. Mehnat munosabatlarini takomillashishi natijasida xodim manfaatlari mustahkam himoyalanoqda, oliy maqsad – inson omilini asrab-avaylash va uni jamiyat taraqqiyotining muhim poydevoriga aylantirishga yo'naltirilmoqda. Ishga qabul qilishdan boshlab, mehnat faoliyati davomida va ishdan bo'shash davrigacha xodim jamiyatning to'laqonli a'zosi sifatida ular uchun zarur barcha huquqiy, iqtisodiy va ijtimoiy kafolatlar qamrab olinmoqda [4].

Islohotlar doirasida xodimlarning mehnat huquqlarini kengaytirish va himoya qilishga yo'naltirilgan bir qator zamonaviy usullar, jumladan, masofaviy ishlash, egiluvchan ish grafigi, qisqa muddatli loyihalar, ixtisoslashtirilgan bandlik markazlari tashkil etildi. Zamonaviy shartnomaviy munosabatlar xodim uchun mos va qulay ish o'rni yaratish, ijtimoiy kafolatlarni mustahkamlash, kasbiy o'sishini rag'batlantirish kabi imkoniyatlarni ham kengaytirmoqda. Ayniqsa, shartnoma moddalari mazmunan to'laqonli va taraflar uchun yengil tushunarli bo'lishiga erishish dolzarb masalalardan biri bo'lib qolmoqda. Kasaba uyushmalari va ijtimoiy hamkorlik mexanizmlarining faoliyati yana-da samarali yuritilayotgani natijasida xodimlarning kollektiv manfaatlari himoyasi sustlashmay, aksincha, kuchayib bormoqda. Jamiyatda ijtimoiy adolat, samarali mehnat bozorini shakllantirish jarayonida shartnomaviy mexanizmlar orqali xodim manfaatlarini himoyalash – davlat axborot siyosati, qonunchilik bazasi va huquqni muhofaza qiluvchi organlar faoliyatining asosiy ustunlaridan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. Shuningdek, mehnat qonunchiligidagi o'zgarishlar foydasida xodimlar huquqlarining ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlanishi, xodim manfaatlarini adolatli muvofiqlashtirish va ular mazkur huquqlardan real foydalanishi bilan bog'liq zamonaviy zamonaviy taklif va mexanizmlar ishlab chiqildi. Xodimga mustaqil ravishda o'z shartnomasi bandlarini ko'zdan kechirish, o'z huquq va majburiyatlarini bilish va ularni ongli ravishda amalga oshirish imkoniyati berildi. Bu o'zgarishlar jamiyatda mehnatga oid har bir munosabat va harakatni yuksak huquqiy tartib va inson

manfaatlariga mos ravishda tashkil etish omilini orttiradi. Yangi bosqichda shartnomaviy munosabatlarni takomillashtirish jarayoni milliy iqtisodiyot rivojlanishining hamda mamlakatda sotsial barqarorlikni mustahkamlashning muhim kafolati bo'lib xizmat qilmoqda. Xodim mehnat huquqlarini kafolatlashda zamonaviy yondoshuvlar va shartnomaviy munosabatlarning ustuvorligini inkor etib bo'lmaydi. Xodim uchun yanada keng huquqiy imkoniyatlar paydo bo'lishi, mehnat bozoridagi barcha subyektlarning ishonchi va huquqiy ko'nikmasi mustahkamlanib borayotgani huquqiy davlat qurilishida muhim poydevor yaratmoqda [5].

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, mehnat qonunchiligi islohotlari asosida xodimning mehnat huquqlarini ta'minlashga qaratilgan shartnomaviy mexanizmlarning sifat jihatdan yangilanishi milliy huquqiy tizim va jamiyat hayotiga salmoqli hissa qo'shmoqda. Mehnat shartnomalari, ijtimoiy kafolatlar va huquqiy axborot imkoniyatlari kengayib, taraflarning huquqiy madaniyati, erkinligi va ongliligi mustahkamlanib bormoqda. Bu esa, mamlakatda barpo etilayotgan fuqarolik jamiyatining asosiy ko'rsatkichlaridan biri, har bir inson mehnat huquqlari kafolatlanadigan yangi bosqichga yuz tutganining yorqin timsolidir. Yangi islohotlar jarayonida milliy va xalqaro tajribaning uyg'unligi, zamonaviy shartnomaviy mexanizmlar asosida xodimlarning huquqiy himoyasi, mustahkam bandligi va barqaror bandlikka erishishi davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lib qolmoqda.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Vasileva, M. (2021). "Xalqaro xususiy huquqning manbalari va ularning qo'llanilishi". O'zbekiston Respublikasi yuridik nashriyotlari, Toshkent.
2. Toshkent Davlat Yuridik Universiteti. (2019). Xalqaro xususiy huquq. Toshkent: O'zbekiston yuridik nashriyoti.
3. Leyb, F. (2018). "Xalqaro tijorat va shartnomalar: Yangi muammolar". Xalqaro Huquq Journal, 4(2), 87-104
4. United Nations, (1980). United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods (CISG). New York: United Nations.
5. Kaliningrad, A. (2020). "Odat va an'analar xalqaro huquqda". Xalqaro huquq va amaliyot, 15(1), 12-25.