

YOSHLARNING MEHNAT HUQUQLARINI HIMOYA QILISHNING HUQUQIY MEXANIZMLARI: ZAMONAVIY YONDASHUVLAR VA AMALIY MUAMMOLAR

Muallif: Fargʻona yuridik texnikumi Yuridik Xizmat yoʻnalishi 2-kurs talabasi

Imomaliyeva Hadichaxon Ikromjon qizi.

E-mail: bonu6172@gmail.com

Ilmiy rahbar: Qaxxorov Olimjon Davronjon oʻgʻli.

Ilmiy tadqiqotchi.

Annotatsiya: Mazkur maqolada yoshlarning mehnat huquqlarini himoya qilishning huquqiy mexanizmlari, mavjud amaliy muammolar va ularni takomillashtirish istiqbollari tahlil qilinadi. Bugungi kunda yoshlarning mehnat bozoriga faol kirib kelishi mamlakatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishida muhim ahamiyat kasb etmoqda. Yoshlar ishga qabul qilish, mehnat shartnomasini tuzish, ish haqi, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatni muhofaza qilish, taʼtil, mehnat nizolarini hal etish kabi koʻplab huquqiy masalalarga duch kelmoqda. Maqolada Oʻzbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va yoshlar siyosatiga oid qonunchilik normalari tahlil qilinadi. Tadqiqot natijasida yoshlarning mehnat huquqlarini samarali himoya qilish uchun ularning huquqiy savodxonligini oshirish, mehnat munosabatlarini rasmiylashtirish, raqamli mehnat xizmatlaridan foydalanishni kengaytirish hamda huquq buzilgan hollarda murojaat qilish mexanizmlarini takomillashtirish zarurligi asoslab beriladi.

Kalit soʻzlar: yoshlar, mehnat huquqi, mehnat shartnomasi, ishga qabul qilish, ish haqi, mehnatni muhofaza qilish, bandlik, mehnat nizolari, huquqiy savodxonlik, xodim, ish beruvchi.

1. Kirish (Introduction)

Yoshlarning jamiyatdagi oʻrni va ularning mehnat faoliyatiga jalb qilinishi davlatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini belgilovchi muhim omillardan biridir. Ayniqsa, taʼlim muassasalarini tamomlab, mustaqil mehnat faoliyatini boshlayotgan yoshlar uchun mehnat huquqlarini bilish va ulardan amaliy foydalanish katta ahamiyatga ega.

Mehnat munosabatlarida xodim va ish beruvchi oʻrtasida huquq va majburiyatlar yuzaga keladi. Ushbu munosabatlarning qonuniy va adolatli tashkil etilishi, avvalo, mehnat qonunchiligiga rioya qilinishiga bogʻliq. Yosh xodimlar koʻpincha oʻzlarining huquqiy imkoniyatlarini yetarli darajada bilmasligi sababli turli muammolarga duch kelishi mumkin.

Masalan, mehnat shartnomasining yozma shaklda rasmiylashtirilmasligi, ish vaqtining ortiqcha belgilanishi, ish haqining kechiktirilishi, ta'til huquqidan foydalanishdagi muammolar yoki mehnat sharoitlarining xavfsiz emasligi yosh xodimlarning huquq va manfaatlariga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasida mehnat huquqlarining asosiy kafolatlari Konstitutsiya va Mehnat kodeksida belgilangan. Mehnat kodeksi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish bilan birga, xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishning huquqiy mexanizmlarini ham belgilaydi.

Yoshlarning mehnat huquqlarini himoya qilish masalasi bugungi kunda yanada dolzarb bo'lib bormoqda. Chunki raqamli iqtisodiyot, masofaviy mehnat, elektron xizmatlar, frilans va yangi kasblarning paydo bo'lishi mehnat munosabatlariga yangi yondashuvlarni talab qilmoqda.

Mazkur maqolaning asosiy maqsadi yoshlarning mehnat huquqlarini himoya qilishning huquqiy asoslarini o'rganish, mavjud muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish bo'yicha takliflar ishlab chiqishdan iborat.

2. Tadqiqot metodlari (Methods)

Tadqiqot davomida formal-yuridik, tizimli, qiyosiy-huquqiy, mantiqiy va tahliliy metodlardan foydalanildi.

Formal-yuridik metod yordamida O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va mehnat munosabatlariga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlar o'rganildi.

Tizimli metod orqali yoshlarning mehnat huquqlari ishga qabul qilish, mehnat shartnomasi, ish haqi, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatni muhofaza qilish va mehnat nizolarini hal qilish institutlari bilan bog'liq holda tahlil qilindi.

Qiyosiy-huquqiy metod orqali milliy mehnat qonunchiligidagi normalar xalqaro mehnat standartlarida belgilangan ayrim tamoyillar bilan taqqoslandi.

Tadqiqotda yosh xodim duch kelishi mumkin bo'lgan amaliy vaziyatlar ham o'rganilib, ularning huquqiy yechimlari tahlil qilindi.

3. Natijalar (Results)

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, yoshlarning mehnat huquqlarini himoya qilishning eng muhim sharti mehnat munosabatlarini qonuniy ravishda rasmiylashtirish hisoblanadi.

Mehnat shartnomasining ahamiyati

Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarining asosiy huquqiy vositasidir. Yoshlar ishga kirish vaqtida mehnat shartnomasining mazmunini diqqat bilan o'rganishi kerak.

Shartnomada xodimning mehnat vazifasi, ish joyi, mehnat sharoitlari, ish haqi va qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa shartlar aks ettirilishi muhim.

Norasmiy ishlash yoshlar uchun bir qator huquqiy xavflarni keltirib chiqarishi mumkin. Rasmiy mehnat munosabatlari esa xodimga qonunchilikda nazarda tutilgan mehnat kafolatlaridan foydalanish imkonini beradi.

Ishga qabul qilishda tenglik

Yoshlarni ishga qabul qilishda qonuniylik va tenglik tamoyillariga rioya qilinishi muhim. Ish beruvchi xodimlarni qonunda taqiqlangan asoslar bo'yicha kamsitmasligi kerak.

Yosh mutaxassislarning tajribasi kam bo'lishi mumkin, biroq bu holat ularning qonuniy mehnat huquqlarini cheklash uchun asos bo'lmasligi lozim.

Ish haqi huquqi

Xodim bajargan mehnati uchun tegishli tartibda ish haqi olishi kerak. Yosh xodim ishga kirishdan oldin ish haqining miqdori, to'lash muddati va tartibini aniq bilishi maqsadga muvofiq.

Ish haqining kechiktirilishi yoki xodimga tegishli bo'lgan to'lovlarning asossiz ravishda berilmasligi mehnat huquqlarining buzilishiga olib kelishi mumkin.

Ish vaqti va dam olish huquqi

Mehnat huquqining muhim kafolatlaridan biri xodimning ish vaqti va dam olish vaqtiga bo'lgan huquqidir. Yosh xodim ish beruvchi tomonidan qonunchilikka zid ravishda ortiqcha ishlashga majburlanmasligi kerak.

Dam olish kunlari va mehnat ta'tilidan foydalanish ham xodimning muhim huquqlaridan hisoblanadi.

Mehnatni muhofaza qilish

Yosh xodimlar, ayniqsa, ishlab chiqarish, qurilish, transport va boshqa xavfli sohalarda ishlaganda mehnat xavfsizligi masalasiga alohida e'tibor qaratishi kerak.

Ish beruvchi xodimga xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishi, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha zarur tushuntirishlar berishi va xavfsizlik talablariga rioya etilishini ta'minlashi lozim.

Mehnat nizolarini hal qilish

Xodim va ish beruvchi o'rtasida kelishmovchilik yuzaga kelgan hollarda mehnat nizolarini qonuniy tartibda hal qilish mexanizmlari mavjud.

Yoshlar o'z huquqlari buzilgan deb hisoblagan taqdirda tegishli vakolatli organlarga murojaat qilish, huquqiy maslahat olish va qonunchilikda belgilangan tartibda sud himoyasidan foydalanish imkoniyatlariga ega.

Raqamli texnologiyalarning o'рни

Bugungi kunda raqamli texnologiyalar mehnat huquqlarini himoya qilishda ham muhim vositaga aylanmoqda.

Elektron mehnat xizmatlari orqali xodimlar o'z mehnat faoliyatiga oid ma'lumotlarni olish, ayrim davlat xizmatlaridan foydalanish va huquqiy axborotga ega bo'lish imkoniyatiga ega.

Yoshlar uchun maxsus raqamli huquqiy platformalarni rivojlantirish mehnat qonunchiligi bo'yicha bilimlarni oshirishga xizmat qilishi mumkin.

4. Muhokama (Discussion)

Yoshlarning mehnat huquqlarini himoya qilish faqat qonunlarning mavjudligi bilan cheklanmasligi kerak. Qonunlarda belgilangan huquqlar amaliyotda ham samarali ishlashi muhim.

Birinchi navbatda, yoshlarning huquqiy savodxonligini oshirish zarur. Ta'lim muassasalarida mehnat huquqi bo'yicha nazariy bilimlar bilan bir qatorda amaliy mashg'ulotlar ham tashkil etilishi maqsadga muvofiq.

Masalan, talabalarga mehnat shartnomasini tahlil qilish, ishga qabul qilish hujjatlarini o'rganish, mehnat nizosi bo'yicha ariza tayyorlash va ish beruvchi bilan huquqiy muzokara olib borish ko'nikmalarini berish mumkin.

Ikkinchi muhim masala — norasmiy bandlikning oldini olishdir. Yoshlar rasmiy mehnat shartnomasining afzalliklarini yaxshi tushunishi kerak. Rasmiy mehnat munosabatlari xodimga mehnat staji, ish haqi, ta'til va boshqa qonuniy kafolatlardan foydalanish imkonini beradi.

Uchinchi yo'nalish — raqamli huquqiy savodxonlikni rivojlantirish. Yoshlar internet orqali ish qidirishda ham ehtiyotkor bo'lishi, ish beruvchi haqidagi ma'lumotlarni tekshirishi va shaxsiy ma'lumotlarini noma'lum shaxslarga bermasligi kerak.

To'rtinchi yo'nalish — yoshlar uchun bepul huquqiy maslahat xizmatlarini rivojlantirish. Yuridik texnikumlar, oliy ta'lim muassasalari va huquqiy klinikalar orqali yosh xodimlarga mehnat huquqi bo'yicha amaliy maslahatlar berish mumkin.

Beshinchi yo'nalish — ish beruvchilarning mehnat qonunchiligiga rioya qilish bo'yicha huquqiy mas'uliyatini kuchaytirishdir. Ish beruvchi ham xodim kabi mehnat munosabatlarning to'laqonli ishtirokchisi bo'lib, qonunchilik talablarini bilishi va ularga rioya qilishi lozim.

Shuningdek, yoshlarning mehnat huquqlari bo'yicha maxsus axborot kampaniyalarini tashkil etish maqsadga muvofiq. Bunda ijtimoiy tarmoqlar, Telegram kanallari, ta'lim platformalari va boshqa raqamli vositalardan foydalanish mumkin.

5. Xulosa (Conclusion)

Yoshlarning mehnat huquqlarini himoya qilish zamonaviy huquqiy davlatning muhim vazifalaridan biridir. Yoshlar mamlakat mehnat bozorining faol qatlamini tashkil etgani sababli ularning qonuniy mehnat huquqlarini ta'minlash ijtimoiy barqarorlik va iqtisodiy rivojlanish uchun katta ahamiyatga ega.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, yoshlarning mehnat huquqlarini himoya qilishda mehnat shartnomasini qonuniy rasmiylashtirish, ish haqi va ish vaqtiga oid kafolatlarni ta'minlash, xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish hamda mehnat nizolarini qonuniy hal etish mexanizmlaridan foydalanish muhim hisoblanadi.

Bundan tashqari, yoshlarning huquqiy savodxonligini oshirish alohida ahamiyatga ega. Yosh xodim o'z huquqini bilsa, ish beruvchi bilan munosabatlarini qonuniy asosda tashkil etishi va huquqi buzilgan taqdirda tegishli tartibda himoyalaniishi mumkin.

Kelgusida yoshlar uchun raqamli huquqiy maslahat platformalarini rivojlantirish, ta'lim muassasalarida mehnat huquqiga oid amaliy mashg'ulotlarni ko'paytirish, norasmiy bandlikning oldini olish va mehnat qonunchiligi bo'yicha targ'ibot ishlarini kuchaytirish maqsadga muvofiq.

Umuman olganda, yoshlarning mehnat huquqlarini himoya qilish faqat davlat organlarining emas, balki ish beruvchilar, ta'lim muassasalari, huquqshunoslar va fuqarolik jamiyati institutlarining hamkorligini talab qiladi. Yoshlarning o'z huquqlarini bilishi va ulardan qonuniy foydalanishi esa adolatli va zamonaviy mehnat bozorini shakllantirishning muhim shartlaridan biridir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Yangi tahrir. 2023-yil 30-aprel.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.
3. O'zbekiston Respublikasining "Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida"gi Qonuni.
4. O'zbekiston Respublikasining "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonuni.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining mehnat munosabatlari va aholi bandligiga oid farmon va qarorlari.
6. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi — LexUZ.

7. International Labour Organization. Fundamental Principles and Rights at Work.
8. International Labour Organization. Decent Work and Youth Employment materials.
9. United Nations. Sustainable Development Goal 8: Decent Work and Economic Growth.
10. World Bank. Employment and Human Capital Development materials.