



**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
HUQUQNI MUHOFAZA QILISH
AKADEMIYASI**

"Mehnatga oid munosabatlar tushunchasi. Yoshlar uchun imtiyozlar"

Umumiy o'rta ta'lim maktab 11-sinf o'quvchilari uchun mo'ljallangan dars materiallari

Mehnatga oid munosabatlarning konstitutsiyaviy asoslari

O'zbekiston Respublikasining **Konstitutsiyasi** mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi eng asosiy huquqiy manba hisoblanadi. Konstitutsiyada fuqarolarning mehnat sohasidagi fundamental huquqlari belgilab qo'yilgan bo'lib, bu tamoyillar barcha mehnat qonunchiligining poydevori sifatida xizmat qiladi.

Mehnat qilish huquqi

Har bir fuqaro mehnat qilish huquqiga ega. Davlat fuqarolarni majburiy mehnatdan himoya qiladi va erkin kasb tanlashni kafolatlaydi. Bu — insonning asosiy ijtimoiy huquqlaridan biridir.

Xavfsiz mehnat sharoitlari


Mehnat sharoitlari xavfsiz va inson qadr-qimmatiga mos bo'lishi kerak. Ish beruvchi xodimlarning hayoti va sog'lig'ini himoya qilishi, xavfsizlik texnikasiga rioya qilishi shart.

Teng haq to'lash tamoyili

Teng mehnat uchun teng haq to'lanishi konstitutsiyaviy tamoyildir. Jinsi, millati, dini yoki boshqa belgilariga ko'ra kamsitishga yo'l qo'yilmaydi. Davlat bu tamoyilni qonun orqali kafolatlaydi.

Davlatning himoya majburiyati

Davlat fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilishga **konstitutsiyaviy majburiyat** orqali bog'langan. Mehnat inspeksiyasi, sudlar va boshqa organlar bu himoyani amalda ta'minlaydi.

 Konstitutsiyaviy tamoyillar — bu faqat qog'ozdagi so'zlar emas, balki har bir fuqaroning kundalik mehnat hayotida amal qilinadigan huquqiy kafolatlardir.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va ularning vazifalari

Mehnat kodeksi nima?

O'zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlari **Mehnat kodeksi** va boshqa maxsus qonunlar orqali tartibga solinadi. Mehnat kodeksi — bu ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlarni to'liq huquqiy asosda belgilovchi asosiy qonuniy hujjat. Bu hujjatlar adolatli mehnat muhitini yaratish, xodimlarning huquqlarini himoya qilish va ish beruvchilarning majburiyatlarini aniq belgilash uchun xizmat qiladi.

Mehnat kodeksining asosiy vazifalari:

- **Mehnat shartnomasi** — tuzish va bekor qilish qoidalarini belgilash
- **Ish va dam olish vaqti** — kun, hafta va yillik tartibni tartibga solish
- **Huquq va majburiyatlar** — xodimlar va ish beruvchilar uchun aniq normalar
- **Mehnat xavfsizligi** — himoya va xavfsizlik talablarini belgilash
- **Ish haqi** — to'lash tartibi va minimal miqdorini ko'rsatish
- **Ijtimoiy sug'urta** — nafaqa va sug'urta ta'minotini nazarda tutish

✓ **Mehnat kodeksi** — xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni adolatli, shaffof va huquqiy asosda tartibga soluvchi asosiy kafolat hujjatidir.

Mehnat huquqining subyektlari

Mehnat huquqi bilan tartibga solinadigan munosabatlarda qatnashuvchi shaxslar **mehnat huquqining subyektlari** deb ataladi. Har bir subyekt qonunda belgilangan huquq va majburiyatlarga ega bo'lib, ular o'zaro bog'liq munosabatda ishlaydi.



Ishchi (Xodim)

Mehnat shartnomasiga ko'ra mehnat qiluvchi shaxs. Xodim o'z mehnat vazifalarini sifatli bajarish, ish intizomiga rioya qilish va ish beruvchining qonuniy talablarini bajarish majburiyatini oladi. Evaziga — ish haqi, xavfsiz sharoit va ijtimoiy himoya oladi.



Ish beruvchi

Tashkilot, korxonona yoki yakka tartibdagi tadbirkor bo'lib, xodimni ishga qabul qiladi. Ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzish, xavfsiz ish sharoitlarini ta'minlash, o'z vaqtida ish haqi to'lash va xodimlarning huquqlarini hurmat qilish majburiyatini oladi.



Fuqarolar va yoshlar

Mehnat bozorida faol ishtirok etuvchi shaxslar, shu jumladan yoshlar. Ular mehnat huquqlariga ega bo'lish bilan birga, munosib va xavfsiz ish joylariga ega bo'lish uchun qonuniy kafolatlarga suyanadi. Yoshlar uchun maxsus qoidalar va imtiyozlar belgilangan.

Voyaga etmaganlarning mehnat qonunchiligidagi huquqlari

O'zbekiston Respublikasida mehnat qonunchiligi voyaga etmaganlarni — odatda **18 yoshgacha bo'lgan shaxslarni** — himoya qiluvchi maxsus qoidalarni belgilaydi. Bu qoidalar bolaning sog'lig'ini, ta'limini va rivojlanishini muhofaza qilishga qaratilgan.

16 yoshgacha


Odatda ishga olinmaydi. Faqat istisno holatlarda, ota-ona va vakolatli organlar roziligi bilan yengil ishlar mumkin. Bolaning ta'lim olish huquqi ustuvor hisoblanadi.

16–18 yosh

Yengil, salomatlikka jiddiy xavf solmaydigan ish joylarida ishlashi mumkin. Maxsus xavfsiz mehnat sharoitlari ta'minlanishi, ota-onadan yozma rozilik olinishi va mehnat shartnomasi tuzilishi shart.

Taqiqlangan ishlar


Og'ir jismoniy mehnat, zararli kimyoviy moddalar bilan ishlash, baland va xavfli joylarda ishlash, tungi smenalar va ortiqcha ish vaqti — bular voyaga etmaganlar uchun qat'iy taqiqlangan.

 Ish beruvchi bolaning ota-onasidan yozma rozilik olishi va mehnat shartnomasini qonun talablari asosida rasmiylashtirishi **majburiy**dir.

Voyaga etmaganlar uchun ish vaqti normalari

Qonun voyaga etmaganlarning ish vaqtini qat'iy cheklaydi. Bu cheklovlar bolaning sog'lig'ini va ta'limini himoya qilish maqsadida belgilangan. Quyida ikki asosiy holat uchun normalar ko'rsatilgan:

Toifa	Yosh	6 kunlik ish haftasi	5 kunlik ish haftasi
Ishni ta'limsiz olib boruvchilar	15–16 yosh	4 soat	5 soat
Ishni ta'limsiz olib boruvchilar	16–18 yosh	6 soat	7 soat 30 daqiqa
Ishni ta'lim bilan qo'shib olib boruvchilar	15–16 yosh	2 soat	2 soat 30 daqiqa
Ishni ta'lim bilan qo'shib olib boruvchilar	16–18 yosh	3 soat	4 soat

 Ta'lim bilan ish bir vaqtda olib boriladigan bo'lsa, ish vaqti sezilarli darajada kamayadi — bu o'quvchining dars va uy vazifalariga etarli vaqt ajrata olishini ta'minlaydi.

Yoshlar uchun qo'shimcha imtiyozlar

Davlat yoshlarni mehnat bozoriga kirishda qo'llab-quvvatlash maqsadida bir qator **qo'shimcha imtiyozlar va dasturlar** joriy etgan. Bu imtiyozlarning asosiy maqsadi — yoshlarning ish bilan bandligini oshirish, ularni malakali mutaxassis sifatida tayyorlash va jamiyat hayotiga faol jalb qilishdir.



Kasb-mahorat kurslari

Yoshlar uchun maxsus kasb-mahorat kurslari va o'quv dasturlari tashkil etiladi. Bu kurslar yoshlarga bozorda talab yuqori bo'lgan kasb-hunarlarini o'rganish imkoniyatini beradi va ularning raqobatbardoshligini oshiradi.



Yosh oilalar uchun imkoniyatlar

Yosh oilalarga qulay sharoitlarda ishga joylashish imkoniyatlari, ijtimoiy nafaqalar va qo'shimcha yordam ko'rsatiladi. Bu ularning moddiy mustaqilligini ta'minlashga yordam beradi.



Bandlik dasturlari

Ish bilan band bo'lmagan yoshlar uchun maxsus bandlik dasturlari mavjud. Davlat yoshlarga kasb tanlash, ish qidirish va ish o'rinlariga joylashishda bevosita yordam ko'rsatadi.



Iqtidorli yoshlar dasturlari

Yoshlarning iqtidori va salohiyatini qo'llab-quvvatlovchi maxsus davlat dasturlari, stipendiyalar va grantlar mavjud. Talabalar va yangi bitiruvchilar uchun ayrim ijtimoiy imtiyozlar ham belgilanishi mumkin.

Nepotizm (tanish-bilishchilik) tushunchasi

Nepotizm nima?

Nepotizm — bu ishga qabul qilish, lavozimga tayinlash yoki foyda olish jarayonida tanish-bilishchilik, shaxsiy aloqalar va yaqin munosabatlardan foydalanish holatidir.

Ya'ni, malakasi past bo'lsa ham, kimnidir tanish orqali ishga olish — bu **korrupsiyaning bir ko'rinishi** sifatida baholanadi. Nepotizm nafaqat noqonuniy, balki jamiyatga zarar keltiruvchi ijtimoiy illat hisoblanadi.

Nepotizmning salbiy oqibatlari:

→ Adolatli mehnat bozori buziladi

Malakali mutaxassislar o'rniga o'tmish aloqalari bo'lgan kishilar ishga olinadi, bu esa sifatli kadrlar tanlovi zarur yetkazadi.

→ Qobiliyatli yoshlar imkoniyatdan mahrum bo'ladi

Bilim va mahoratiga qaramasdan, "yaqin odami" bo'lmagan yoshlar ish topishda jiddiy qiyinchiliklarga duch keladi.

→ Norozilik va ishonchsizlik ortadi

Jamiyatda rahbariyatga, davlat tuzilmalariga va adolat tizimiga nisbatan ishonchsizlik kuchayadi.

✗ O'zbekiston qonunchiligi ishga qabul qilishda oqilona va shaffof mezonlarni qo'llashni taqozo etadi. Nepotizmga yo'l qo'ymaslik uchun qonuniy tartib-qoidalar belgilangan.

Amaliy holat: Ombor boshlig'ining qarindoshi

Quyidagi real hayotga yaqin vaziyatni o'qing va tahlil qiling. Bu misol bir necha mavzularni — nepotizm, voyaga etmaganlar huquqlari va mehnat shartnomasini qamrab oladi.

Vaziyat boshlanishi

Viloyatdagi logistika kompaniyasida ombor bo'limi boshlig'i 16 yoshli jiyanini "ishga o'rgataman" bahonasida rasmiy tanlovsiz ishga joylashtiradi.

1

Holat yomonlashadi

Jiyaniga 20–30 kg yuklar ko'tarish, yuk mashina tushirish, kechki smenalarda qolish, dam olish kunlarida ham ishlash yuklanadi.

3

Huquqiy oqibatlar

Jarohat olsa javobgarlik noaniq, hech qanday rasmiy himoya yo'q. Nepotizm qonun buzilishining asosiy sababiga aylanadi.


5

Qonun buzilishi

Hujjatlar rasmiylashtirilmaydi, mehnat shartnomasi tuzilmaydi, otonadan rozilik olinmaydi, xavfsizlik yo'riqnomasi berilmaydi.

Ta'lim buziladi

Yozda boshlagan ish o'quv yilida ham davom etadi — maktabga borish qiyinlashadi, uy vazifalari bajarilmaydi.

 Agar u oddiy nomzod bo'lganida — bu yoshda bunday og'ir ishga umuman qabul qilinmas edi. Qarindosh bo'lgani uchun qonun talablariga ko'z yumildi — bu nepotizmning to'g'ridan-to'g'ri zararli oqibatidir.

Keys-savollar:

1-KEYS

Aziz va rasmiy shartnoma muammosi

18 yoshli Aziz yozgi ta'til vaqtida ishga joylashmoqchi bo'ldi. Bir nechta ish beruvchi unga: *"Shartnoma qilmasak ham ishlayver, oylikni beramiz"*, dedi.

Aziz tezroq ish boshlashi mumkin edi, ammo huquqlari himoyalansligini tushundi.

- Konstitutsiyaviy huquqlar bu yerda qanday namoyon bo'ladi?
- Mehnat shartnomasi nega muhim?
- Shartnomasiz ishlash qanday xavflar tug'diradi?
- Ish beruvchining taklifi qonuniymi?
- Aziz qanday qaror qilishi kerak edi?

2-KEYS

Yosh ishchilar va ish vaqti buzilishi

Kichik korxonada yosh ishchilar haftasiga 6 kun, kuniga 10 soatdan ishlashga majbur bo'ldi. Rasmiy kelishuv yo'q edi. Bir necha ishchi mehnat inspeksiyasiga murojaat qilmoqchi bo'ldi, lekin ish yo'qotishdan qo'rqdi.

- Qaysi qonun talablari buzilgan?
- Mehnat qonunlarining asosiy vazifasi nima?
- Nega ishchilar huquqlarini talab qilishdan qo'rqadi?
- Nazorat organlari ishlamasa qanday oqibatlar bo'ladi?
- Bu holatda qanday choralar ko'rish mumkin edi?

Keys-savollar:

3-KEYS

Yoshlar bandlik markazi va uch tomonlama munosabat

Yoshlarni vaqtinchalik ish bilan ta'minlash markazi orqali korxonalariga ishga yuborish tizimi yo'lga qo'yilgan edi. Bir guruh yoshlar ishga joylashtirildi, lekin aytilgan va amaliy sharoitlar farq qildi — ish vaqti uzoq, sharoitlar og'ir edi.

- Bu yerda mehnat huquqining qaysi subyektlari ishtirok etmoqda?
- Har bir subyektning huquq va majburiyatlari nima?
- Vositachi tashkilotning javobgarligi nimada?
- Shartlar to'liq tushuntirilishi nega muhim?
- To'g'ri huquqiy munosabat qanday shakllantirilishi kerak edi?

4-KEYS

16 yoshli o'quvchi va qurilish ishlari

16 yoshli o'quvchi yozgi ta'til vaqtida qurilish ishlariga jalb qilindi. Unga "yengil yordam" deyildi, amalda esa og'ir jismoniy mehnat, baland joylarda ishlash va xavfli vazifalar topshirildi. Xavfsizlik talablariga rioya qilinmadi.

- Voyaga etmaganlarning mehnat huquqlari qanday himoya qilinadi?
- Qaysi ish turlari ular uchun taqiqlangan?
- Bu yerda qaysi qonun talablari buzilgan?
- Yoshlar uchun alohida himoya mexanizmlari nega mavjud?
- Bu holatda qanday choralar ko'rish kerak edi?

Keys-Savollar:

5-KEYS

Davlat dasturi va ish beruvchilarning loqaydligi

Yoshlar bandligini ta'minlash uchun davlat maxsus dastur joriy etdi: korxonalariga kvotalar va imtiyozlar belgilandi. Ko'plab yoshlar ushbu dastur orqali doimiy ish topishga umid qildi. Biroq amalda ish beruvchilar yoshlarni ishga olishga unchalik qiziqmadi — tajribaliroq xodimlarni afzal ko'rди.

- Yoshlar uchun imtiyozlar nimani anglatadi?
- Davlat nega bunday imtiyozlarni joriy qiladi?
- Ish beruvchilar bu imkoniyatlardan foydalanmasa qanday muammo?
- Imtiyozlar amalda ishlamas qanday oqibatlar?
- Yoshlarni qo'llab-quvvatlash tizimi qanday samarali bo'lishi kerak?

6-KEYS

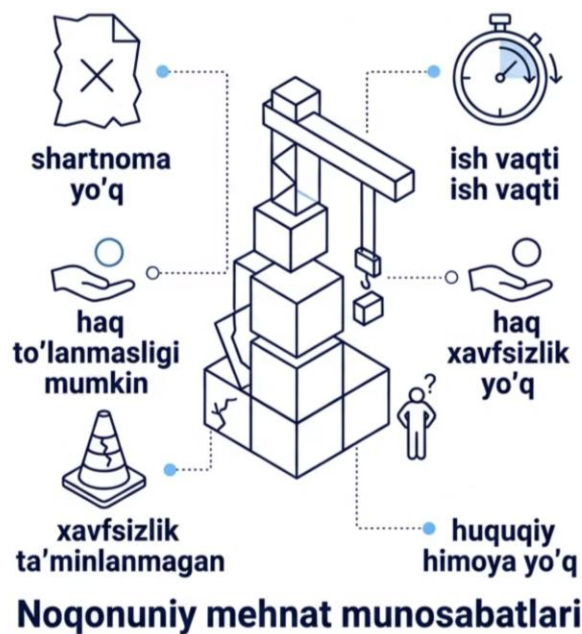
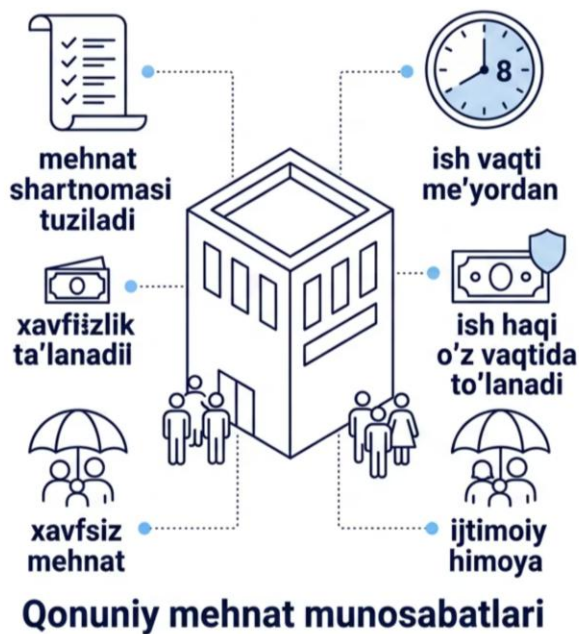
Rasmiy tanlov va yashirin nepotizm

Korxonada yangi ish o'rni uchun rasmiy tanlov e'lon qilindi. Yuqori malakali yoshlar ham ishtirok etdi. Biroq tanlov yakunida rahbarning qarindoshi ishga qabul qilindi. Xodimlar va nomzodlar tanlov faqat rasmiyatchilik uchun o'tkazilgan bo'lishi mumkin, deb shubhalandi.

- Bu yerda nepotizm qanday namoyon bo'lmoqda?
- Tanish-bilishchilik adolat prinsipini qanday buzadi?
- Bu holat mehnat bozoriga qanday salbiy ta'sir ko'rsatadi?
- Nega bu korrupsiyaga yaqin hodisa hisoblanadi?
- Tashkilot samaradorligi qanday o'zgaradi?
- Oldini olish uchun qanday tizimli choralar zarur?

Taqqoslash: qonuniy va noqonuniy mehnat munosabatlari

Mehnat munosabatlarida qonuniy va noqonuniy yo'llar o'rtasidagi farqni bilish har bir yoshning huquqiy madaniyatining asosini tashkil etadi.



✦ **Mehnat shartnomasi** — bu faqat qog'oz emas, balki xodimning eng asosiy huquqiy kaliti. U yo'q bo'lsa, hech qanday qonuniy himoya ishlamaydi.

Xulosa



Konstitutsiyaviy kafolatlar

Har bir fuqaro mehnat qilish, xavfsiz sharoit va teng haq olish huquqiga ega. Bu — davlat tomonidan kafolatlangan fundamental huquq.



Mehnat shartnomasi

Shartnoma — xodim himoyasining asosiy vositasi. Shartnomasiz ish — huquqsiz ish. Hech qachon shartnomasiz ishlamang!



Yoshlar himoyasi

Voyaga etmaganlar uchun maxsus qoidalar belgilangan: ish vaqti cheklangan, og'ir va xavfli ishlar taqiqlangan, ota-ona roziligi majburiy.



Davlat imtiyozlari

Yoshlar uchun kasb kurslari, bandlik dasturlari va maxsus imtiyozlar mavjud. Bu imkoniyatlardan to'liq foydalanish muhim.



Nepotizmga qarshi turish

Tanish-bilishchilik — korrupsiyaning bir ko'rinishi. Adolatli, shaffof va mezonlarga asoslangan tanlov — sog'lom jamiyatning belgisi.

"Huquqini bilgan inson — huquqini himoya qila olgan insondir." Mehnat qonunchiligini o'rganing, huquqlaringizni biling va adolatli mehnat muhitini birga yarating!