



YOSHLARNI ISHGA QABUL QILISH, MEHNAT SHARTNOMASI, ISH VAQTI, HAQ TO‘LASH, HUQUQBUZARLIKLARDAN HIMOYA.

EMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE, EMPLOYMENT CONTRACTS, WORKING HOURS, REMUNERATION, AND PROTECTION AGAINST VIOLATIONS OF LABOR RIGHTS

ТРУДОВЫЕ ПРАВА МОЛОДЕЖИ: ПРИЕМ НА РАБОТУ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ОПЛАТА ТРУДА И ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА

Kosimjonov Nurbek Ilxomjon o‘g‘li

Isaqov Mirzausmon Mirzaumar o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti huzuridagi H.K.Muhitdinova nomidagi akademik litseyi 203-guruh o‘quvchilari

Annotatsiya. Mazkur maqolada yoshlarni ishga qabul qilishning huquqiy asoslari, ular bilan mehnat shartnomasini tuzish tartibi, ish vaqti va dam olish vaqtining o‘ziga xos jihatlari, mehnatga haq to‘lash masalalari hamda yosh xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish mexanizmlari yoritilgan. Shuningdek, yoshlarning mehnat faoliyati jarayonida huquqbuzarliklardan himoyalaniishi, ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi huquqiy munosabatlar hamda yosh xodimlar uchun belgilangan mehnat kafolatlari tahlil qilingan. Maqolada yoshlarning mehnat bozorida huquqiy himoyasini ta‘minlash va ularning munosib mehnat sharoitlarida faoliyat yuritishiga oid muhim masalalar ko‘rib chiqiladi hamda qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: yoshlar, mehnat huquqi, mehnat shartnomasi, ishga qabul qilish, ish vaqti, mehnatga haq to‘lash, mehnat huquqlarini himoya qilish, huquqbuzarlik, mehnat kafolatlari, XMT konvensiyalari.

Abstract. This article examines the legal foundations for employing young people, the procedures for concluding employment contracts with them, the specific features of working hours and rest periods, remuneration issues, and mechanisms for protecting the labor rights of young employees. It also analyzes the protection of young workers from violations of their rights in the course of employment, legal relations between employers and employees, and labor guarantees established for young workers. The



article addresses important issues related to ensuring the legal protection of young people in the labor market and providing them with decent working conditions, while proposing recommendations for improving legislation.

Keywords: youth, labor law, employment contract, recruitment, working hours, remuneration, protection of labor rights, violation of rights, labor guarantees, ILO conventions.

Аннотация. В данной статье рассматриваются правовые основы трудоустройства молодежи, порядок заключения с ними трудовых договоров, особенности рабочего времени и времени отдыха, вопросы оплаты труда, а также механизмы защиты трудовых прав молодых работников. Также анализируются вопросы защиты молодежи от правонарушений в процессе трудовой деятельности, правоотношения между работодателем и работником, а также трудовые гарантии, установленные для молодых сотрудников. В статье рассматриваются важные вопросы обеспечения правовой защиты молодежи на рынке труда и создания для них достойных условий труда, а также выдвигаются предложения по совершенствованию законодательства.

Ключевые слова: молодежь, трудовое право, трудовой договор, прием на работу, рабочее время, оплата труда, защита трудовых прав, правонарушение, трудовые гарантии, конвенции МОТ.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida yoshlarni bandligini ta'minlash va ularning mehnat huquqlarini samarali himoya qilish har bir davlatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatidagi ustuvor yo'nalishlardan biridir. Hozirgi kunda mehnat bozoriga kirib kelayotgan yoshlar o'zlarining intellektual va kasbiy salohiyatini namoyon etishga intilmoqda. Biroq, voyaga yetmagan xodimlar va mehnat faoliyatini endi boshlayotgan yoshlar tajribasizligi hamda huquqiy bilimlarining yetarli emasligi sababli mehnat huquqlari buzilishi xavfi yuqori bo'lgan ijtimoiy qatlam hisoblanadi. Shu munosabat bilan yoshlar va voyaga yetmaganlar mehnatini huquqiy tartibga solish, ularning ta'lim olish va jismoniy-ruhiy rivojlanish imkoniyatlarini saqlab qolgan holda munosib mehnat sharoitlarini yaratish dolzarb ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

Amaldagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 20-moddasiga ko'ra, xodimning mehnatga oid huquq va muomala layoqati u 16 yoshga to'lgan paytidan e'tiboran bir vaqtning o'zida vujudga keladi. Biroq, qonunchilikda ushbu qoidadan



muayyan istisnolar nazarda tutilgan. Xususan, Mehnat kodeksining 118-moddasiga binoan, yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumiy o'rta, o'rta maxsus va professional ta'lim tashkilotlarining o'quvchilarini ularning sog'lig'iga va ma'naviy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, o'qitish jarayonini buzmaydigan yengil mehnatni o'qishdan bo'sh vaqtida bajarishi uchun 15 yoshga to'lganda ota-onadan birining (ularning o'rnini bosuvchi shaxsning) yozma roziligi bilan ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladi.

Ushbu milliy normativ qoidalar Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) 138-sonli "Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida"gi Konvensiyasi standartlariga to'liq mos keladi.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 44-moddasida "Bolalar mehnatining bolaning sog'lig'iga, xavfsizligiga, axloqiga, aqliy va jismoniy rivojlanishiga xavf soluvchi, shu jumladan uning ta'lim olishiga to'sqinlik qiluvchi har qanday shakllari taqiqlanadi" deb belgilangan. Bunday yondashuv yoshlarning mehnat qilish huquqini ta'minlash bilan birga, ularning ta'lim olish hamda jismoniy salomatligini himoya qilishning ustuvorligini ko'rsatadi.

Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy huquqiy hujjat hisoblanadi. Voyaga yetmagan shaxslarni ishga qabul qilishda qo'shimcha huquqiy kafolatlar nazarda tutilgan. Xususan, "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonunga binoan, 18 yoshga to'lmagan shaxslarga belgilangan eng kam ish o'rinlari hisobidan zaxiradagi ish o'rinlariga mahalliy mehnat organlarining yo'llanmasi bilan ishga joylashish kafolatlanadi. Qolaversa, Mehnat kodeksining 414-moddasiga ko'ra, 18 yoshga to'lmagan shaxslar ishga kirishdan oldin majburiy dastlabki tibbiy ko'rikdan va keyinchalik har yili majburiy tibbiy ko'rikdan o'tib borishlari shart.

Yoshlar mehnatini muhofaza qilishning muhim elementlaridan biri — ular uchun qisqartirilgan ish vaqtini belgilashdir. 18 yoshga to'lmagan xodimlar jismoniy va ruhiy jihatdan shakllanish bosqichida bo'lganliklari sababli, ularga nisbatan umumiy ish vaqti rejimini qo'llash ularning salomatligi va ta'lim olishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat kodeksining 415 va 416-moddalariga muvofiq, ish vaqtining davomiyligi:

- * 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun — haftasiga 36 soatdan;
- * 15 yoshdan 16 yoshgacha bo'lgan shaxslar uchun — haftasiga 24 soatdan oshmasligi belgilangan.

Kunlik ish (smena) davomiyligi esa:

- * 15-16 yoshdagilar uchun: 6 kunlik ish haftasida — 4 soat, 5 kunlik ish haftasida —



5 soat;

* 16-18 yoshdagilar uchun: 6 kunlik ish haftasida — 6 soat, 5 kunlik ish haftasida — 7 soat-u 30 daqiqadan oshishi mumkin emas.

Qonunchilikda voyaga yetmagan xodimlarning mehnatini muhofaza qilish maqsadida ularni tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga hamda dam olish va bayram kunlaridagi ishlarga jalb qilish qat'iy taqiqlanadi (MK 417-moddasi). Bu cheklovlar yoshlarning haratlama rivojlanishi va bilim olishi uchun zarur shart-sharoitlarni ta'minlaydi.

Yoshlarni mehnatga jalb qilishda adolatli haq to'lanishini ta'minlash muhim ijtimoiy-huquqiy ahamiyatga ega. Mehnat kodeksining 243 va 244-moddalariga muvofiq, xodim bajargan ishining miqdori, sifati va murakkabligiga qarab haq olish huquqiga ega.

18 yoshga to'lmagan xodimlarga qisqartirilgan ish vaqti belgilangan bo'lsa-da, Mehnat kodeksining 420-moddasiga ko'ra, ularga mehnatga haq to'lash tegishli toifadagi xodimlar uchun har kungi ish davomiyligi qisqartirilmagan chog'da to'lanadigan miqdorda amalga oshiriladi. Ya'ni, ish vaqtining kamaytirilishi ish haqining kamayishiga olib kelmaydi.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 253-moddasida ish haqini to'lash muddatlari va uning kechiktirilganligi uchun ish beruvchining javobgarligi belgilangan. Ushbu norma yosh xodimlarning moddiy manfaatlarini asossiz kamsitilishidan himoya qiladi.

Mehnat kodeksining 411–422-moddalarida 18 yoshga to'lmagan xodimlar uchun alohida kafolatlar majmui belgilangan. Jumladan, kodeksning 412-moddasiga binoan, voyaga yetmagan shaxslarni ularning sog'lig'i, xavfsizligi yoki ma'naviy-axloqiy rivojlanishiga zarar yetkazishi mumkin bo'lgan og'ir va zararli ishlarda ishlatish taqiqlanadi. Ushtuk holatlar yuzasidan XMTning 182-sonli "Bolalar mehnatining eng yomon shakllarini taqiqlash va yo'q qilishga oid shoshilinch choralar to'g'risida"gi Konvensiyasi ijrosi qat'iy ta'minlanadi.

Mehnat huquqlari buzilgan taqdirda, yosh xodimlar Mehnat kodeksining 534–537-moddalarida nazarda tutilgan Davlat mehnat inspeksiyasiga murojaat qilish hamda Kodeksning 541–561-moddalariga muvofiq mehnat nizolarini sud yoki mehnat nizolari komissiyasi orqali hal etish huquqiga ega.

Qonunchilik va amaliyotni takomillashtirish bo'yicha takliflar:

1. Norasmiy bandlikning oldini olish: Ko'pincha yoshlar (ayniqsa, xizmat ko'rsatish va umumiy ovqatlanish sohasida) yozma mehnat shartnomasiz ishlamoqda. Shu



sababli yoshlar bilan elektron mehnat shartnomalarini tuzish tartibini soddalashtirish hamda raqamli nazoratni kuchaytirish zarur.

2. Masofaviy mehnat va frilanserlik: Hozirgi kunda IT va frilanserlik sohalarida faoliyat yuritayotgan voyaga yetmagan yoshlarning mehnat sharoitlari hamda mehnat muhofazasini maxsus tartibga soluvchi normalarni amaldagi Mehnat kodeksiga alohida qo‘shimcha sifatida kiritish maqsadga muvofiqdir.

Yoshlarning mehnat huquqlarini ta‘minlash va kafolatlash jamiyat va davlatning barqaror rivojlanishida hal qiluvchi rol o‘ynaydi. O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarida yosh xodimlar hamda voyaga yetmaganlar uchun qulay va xavfsiz mehnat sharoitlari, qisqartirilgan ish vaqti, to‘liq ish haqi kafolati va huquqiy himoya mexanizmlari puxta va tizimli ravishda ishlab chiqilgan.

Shu bilan birga, belgilangan huquqiy normalarning amaliyotda to‘liq ishlashini ta‘minlash uchun yoshlarning huquqiy madaniyatini oshirish, ularni ishga kirishda mehnat shartnomasini to‘g‘ri rasmiylashtirish va o‘z huquqlarini himoya qilish ko‘nikmalariga o‘rgatish zarur. Mehnat munosabatlarida ikki tarafning ham mas‘uliyati hamda qonun ustuvorligining ta‘minlanishi kelajakda malakali va salohiyatli kadrlar qatlamini shakllantirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2023.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son). – Toshkent: Adolat, 2023.
3. O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni, 20.10.2020-yildagi O‘RQ-642-son.
4. Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risidagi XMTning 138-sonli Konvensiyasi (Jeneva, 1973-yil 26-iyun).
5. Bolalar mehnatining eng yomon shakllarini taqiqlash va yo‘q qilishga oid shoshilinch choralar to‘g‘risidagi XMTning 182-sonli Konvensiyasi (Jeneva, 1999-yil 17-iyun).
6. Inoyatov A.A. Mehnat huquqi: Darslik. – Toshkent: TDYU nashriyoti, 2020.
7. Gasanov M.Y. Yangi Mehnat kodeksida yoshlar va voyaga yetmaganlar mehnatining huquqiy kafolatlari // Yuridik fanlar axborotnomasi. – 2023. – №2. – B. 45–52.
8. Ruziyev R.J. Voyaga yetmagan shaxslarning mehnat huquqlarini himoya qilishning tashkiliy-huquqiy mexanizmlari // O‘zbekiston qonunchiligi tahlili. – 2022. – №3. – B. 88–94.