

O‘ZBEKISTONDA MEHNAT SOHASIDAGI KAMSITISHLARDAN HIMOYA QILISH BO‘YICHA XALQARO STANDARTLARNING O‘RNI

Nozimov Bahrom Hayotjon o‘g‘li

ilmiy izlanuvchi,

baxa0506@mail.ru

Annotatsiya: Mazkur maqolada XMT va Birlashgan Millatlar Tashkiloti tomonidan o‘rnatilgan xalqaro standartlar shaxslarni mehnat munosabatidagi kamsitishlardan himoya qilish kontekstida milliy qonunchilik bilan qanday kesishishini o‘rganishga qaratilgan. Ushbu tadqiqot turli omillarga asoslangan mehnatni kamsitish muammolarini hal qilish uchun ham global, ham milliy darajada yaratilgan qonunchilik asoslari, yo‘riqnomalari va ilg‘or tajribalarni o‘rganishni o‘z ichiga olgan. Shuningdek tashkilotlarda teng imkoniyatlar, xilma-xillik va inklyuzivlikni rag‘batlantirish bo‘yicha ushbu standartlar va qonunchilikning oqibatlarini tahlil qilishni ham o‘z ichiga olgan.

Kalit so‘zlar: mehnat sohasi, kelishuv, diskriminatsiya, mehnat sharoiti, mehnatda kamsitilish, xalqaro standartlar, xalqaro tashkilot.

Xalqaro mehnat maydonida ishchilarni diskriminatsiyadan himoya qilish nafaqat ijtimoiy adolat masalasi, balki xalqaro huquqiy ahamiyatga ega. Mehnat sohasidagi kamsitishlardan himoya qilish bo‘yicha xalqaro shartnomalar butun dunyo bo‘ylab mehnat munosabatlarida adolatli munosabatni ta‘minlashning hal qiluvchi mexanizmlari bo‘lib xizmat qiladi. Davlatlar va xalqaro tashkilotlarning birgalikdagi sa‘y-harakatlari natijasida kelib chiqadigan ushbu kelishuvlar barcha qo‘shiluvchi davlatlar rioya qilishlari kerak bo‘lgan umumiy standartlar to‘plamini yaratishga qaratilgan.

Mehnat qonunchiligining barcha rivojlangan tizimlari jismoniy shaxslar o‘zlarining ishlash imkoniyatlarini boshqa tomonga sotadigan iqtisodiy munosabatlar va jismoniy shaxslar o‘z xizmatlarini ularni sotib olishni istagan boshqa tomonga sotadigan munosabatlar o‘rtasida qandaydir farqni keltirib chiqaradi¹⁰⁵.

Mehnatni muhofaza qilishni xalqaro tartibga solish masalalari ham xalqaro, ham ichki huquq nuqtai nazaridan katta nazariy va amaliy ahamiyatga ega. Ular O‘zbekiston Respublikasida mehnatni muhofaza qilishni huquqiy tartibga solish sohasida amalga oshirilayotgan keng ko‘lamli o‘zgarishlar va islohotlar birinchi navbatda, 22.09.2016 yildagi O‘RQ-410-son “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi yangi tahrirdagi qonunning

¹⁰⁵ Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : дис. – автореферат диссертации на соискание ученой степени д. ю. н. М., 2013.

kuchga kirishi munosabati bilan alohida ahamiyat kasb etadi. O‘zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi va Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi faoliyati va yo‘nalishlarini belgilab beradigan normativ-huquqiy hujjatlari asosida tartibga solinadi. XMTning 1998 yildagi “Mehnatdagi asosiy prinsiplar va huquqlar to‘g‘risida”gi deklaratsiyasida mustahkamlangan asosiy printsiplar va huquqlar qatoriga xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlarini kiritish muhim ahamiyat kasb etadi¹⁰⁶.

Har bir insonning xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish huquqi inson huquqlarining ajralmas huquqlaridan biridir. Bu huquq 1948-yildagi Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasida, 1966-yildagi “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risida”gi xalqaro paktda, Inson huquqlari to‘g‘risidagi xalqaro billga kiritilgan, shuningdek, turli darajadagi boshqa qator xalqaro hujjatlarda mustahkamlangan¹⁰⁷. Mehnatni muhofaza qilishni xalqaro tartibga solish masalalari Xalqaro mehnat tashkiloti (keyingi o‘rinlarda XMT deb yuritiladi), bir qator boshqa tashkilotlarning diqqat markazida, ko‘plab rus va xorijiy mualliflar tomonidan o‘rganilgan bo‘lishiga qaramay, bu sohada ba‘zi muammolar saqlanib qolmoqda.

Ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi munosabatlarning mohiyati shundan iboratki, xodim ish beruvchining qonuniy topshiriqlariga bo‘ysunadi, o‘zini o‘zi band qilgan esa, go‘yoki direktor tomonidan rahbarlik va nazoratga bo‘ysunmaydi. Fuqarolik huquqida ushbu tushunchaga farq odatda “mehnat” va “shaxsning o‘zini band qilish” tushunchalarida tavsiflanadi¹⁰⁸. Milliy huquq tizimlaridan farqli ravishda, xalqaro shartnomalar hamda xalqaro maydonda mehnat standartlari munosabatlarning ikki turini tizimli ravishda ajratishga urinishlar kam uchraydi. Ayrim holatlarda, Xalqaro mehnat standartlari mehnat sohasida bandlik ifodalash mazmunida umumiy termin sifatida ishlatadi, u ishchilarni, ham ish beruvchini va ular o‘rtasidagi munosabatni o‘z ichiga oladi. Agar ilmiy jihatdan qaraydigan bo‘lsak, faqat xalqaro huquq normalari ham, milliy huquqiy normalar ham ish o‘rni yaratuvchisi va ishchi o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi richag vazifasini o‘taydi¹⁰⁹.

Ishchilarni huquqiy jihatdan manfaatlarini himoya qilish masalasi xalqaro shartnomaning o‘rni beqiyosdir. Negaki, aynan xalqaro normalar davlatlar o‘rtasida va xalqaro tashkilotlar o‘rtasida mehnatkashlarning huquq va erkinliklarini ta‘minlashda mehnat doirasida odil ijtimoiy munosabatni ta‘minlash uchun standartlar va normalarni belgilash maqsadida tuziladi. Ushbu xalqaro shartnomalar qonuniy kuchga ega bo‘lib xalqaro maydonda

¹⁰⁶ Mehnat huquqi [Matn]: amaliyotga kirish / Elizabet Eylott. - T.: TDYU nashriyoti, 2023. 224 b

¹⁰⁷ Valticos N. International labour law. – Springer Science & Business Media, 2013.

¹⁰⁸ Stephanie Sorge, German Law on Dependent Self-Employed Workers, 31 COMP. LAB. L. & POL’Y J. 249 (2010).

¹⁰⁹ Creighton B., McCrystal S. Who Is a Worker in International Law // Comp. Lab. L. & Pol’y J. – 2015. – T. 37. – C. 691.

mehnatkashlarga nisbatdan adolatni ta'minlash, mehnat sohasidagi kamsitishlarni kamaytirish va mehnat qilish imkoniyatlarini yaxshilash maqsadida tuzilgandir¹¹⁰. Ular a'zo davlatlar o'zlarining milliy qonunchiligida qabul qilishi va moslashtirishini taminlaydigan xalqaro modul vazifalarini o'tovchi mehnat munosabatlarni tartibga soluvchi qoidalarni o'tnatishda muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu jarayon o'z navbatida mehnat munosabatlari o'zaro adolatli raqobat maydonini yaratishda amaliy yordam berib, barcha ishchilarning o'zlarining huquq va qonuniy manfaatlaridan foydalanishini taminlab beradi. Qo'shimcha qilib aytish mumkinki, shartnomalar ishchilarni irqi, jinsi, dini, milliy kelib chiqishi yoki ijtimoiy mavqeyi ko'ra mehnatkashlarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga qarshi kurashishga qaratilgan. Ular xilma-xillikni hurmat qiladigan va gender tengligini ta'minlaydigan inklyuziv ish muhitini yaratishadi. Mehnat sharoitlari, ish haqi, ish vaqti va xavfsizlik choralarini belgilab, ushbu shartnomalar ishchilarni yaxshiroq himoya qiladi. Ular, shuningdek, ishchilarga repressiyalardan qo'rqmasdan himoyalanish imkoniyatini yaratib beradi¹¹¹.

Mehnat sohasi ha band bo'lgan ishchilarni huquqlarini himoya qilish bo'yicha xalqaro shartnomalar mehnat standartlarini o'rnatish, mehnat amaliyotini tartibga solish, ishchilarni diskriminatsiya hamda kamsitishning barcha shakllardan himoya qilishda muhim hisoblanadi. Ushbu normalar nafaqat ishchilar huquqlari bo'yicha umumiy landshaftni aks ettiradi, balki xalqaro maydon bo'ylab mehnat sharoitlarini o'zgartirib ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishga katta hissa qo'shadi.

Mehnat munosabatlarini tartibga solishga qaratilgan xalqaro shartnomalarning maqsadi xalqaro darajadagi mehnat standartlarini milliy huquq tizimlaridagi munosabatlarda uyg'unlashtirishdir. Bu standartlar o'rtacha ish haqi va ishlash vaqti, ishchilarni mehnatini muhofaza qilish va xavfsizlikning yuqori darajasini, mehnat sharoitlari uchun minimal talablarini belgilab beradi. Har bir davlat rivojlanish uchun adolatli mehnat sharoitlarini yaratish muhim ahamiyatga ega. Birlashgan Millatlar Tashkilotining Barqaror Rivojlanish Maqsadlari dasturi doirasida imzolangan xalqaro normativ hujjatlar nafaqat insonlarning turmush sharoitlarini yaxshilaydi, balki davlatlarning iqtisodiy jihatdan rivojlanishiga ulkan hissa qo'shadi¹¹². Mehnat sharoitlariga munosib ish haqi va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash mehnat unumdorligi va iqtisodiy samaradorlikni oshirishga yordam beradi, bu esa o'z navbatida rivojlanishga xizmat qiladi.

¹¹⁰ Mehnat huquqi. Darslik. - T.: TDYU nashriyoti, 2021. - 248 bet

¹¹¹ Marx A., Lein B., Brando N. The protection of labour rights in trade agreements: the case of the EU-Colombia agreement // Journal of world trade. - 2016. - T. 50. - №. 4.

¹¹² Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. Монография. - "Издательство" Проспект", 2013.

Xalqaro shartnomalar kompaniyalarni o'z faoliyatida korporativ ijtimoiy jihatdan muhim bo'lgan qaror qabul qilishga undaydi. Bunga ularning ta'minot zanjirlarida mehnat huquqlarini hurmat qilish, adolatli savdo amaliyotida qatnashish va ularning tadbirkorlik faoliyati mehnat huquqlarining buzilishiga olib kelmasligini ta'minlash kiradi. Axloqiy biznes amaliyotlarini qo'llab-quvvatlagan holda, ushbu shartnomalar korxonalar manfaatlarini ularning ishchilari va keng jamoatchilik manfaatlarini bilan uyg'unlashtiradi¹¹³.

Mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi xalqaro kelishuvlar turli xil ko'rinishda yuzaga chiqadi, har bir munosabatlar o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, majburlash vakolatini amalga oshirish mexanizmlariga egadir. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) kabi xalqaro tashkilotlar tomonidan muzokaralar olib boriladigan va qabul qilinadigan rasmiy shartnomalardir. Ushbu shartnomalar a'zo davlatlar tomonidan ratifikatsiya qilinishini talab qiladi va ratifikatsiya qilinganidan keyin ushbu davlatlar uchun qonuniy kuchga ega bo'ladi. XMT tomonidan chiqariladigan hujjatlar eng kam mehnat sohasidagi ko'plab munosabatlarni qamrab oladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1958-yildagi Bandlik va kasbga nisbatan kamsitish to'g'risidagi 111-sonli Konvensiyasi tashkilotlarga a'zolar tomonidan ratifikatsiya etilganidan keyin, ushbu konvensiya davlatning huquqiy majburiyatlarining bir qismiga aylanadi. Ratifikatsiya qiluvchi davlatlar qonunlarni qabul qilishlari va bandlik va kasbdagi kamsitishlarni bartaraf etish uchun konvensiya maqsadlariga mos keladigan siyosatni o'rnatishlari kerak. U xalqaro munosabatlarga va mehnat huquqlari shartlarini o'z ichiga olishi mumkin bo'lgan savdo shartnomalariga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan o'z taraqqiyoti va muvofiqligi to'g'risida davlatlarni monitoring qilish va hisobot berishga qonuniy ravishda majbur qiladi¹¹⁴.

Xalqaro shartnomalar Xalqaro shartnomalar to'g'risidagi Vena konvensiyaga ko'ra ikki yoki undan ortiq suveren davlatlar o'rtasidagi rasmiy, yuridik jihatdan majburiy bo'lgan shartnomalardir. Mehnat munosabatlarida shartnomalar mehnat migrantlarining huquqlari yoki komponent sifatida mehnat standartlarini o'z ichiga olgan kengroq iqtisodiy va ijtimoiy hamkorlik kabi muayyan mehnat masalalarini hal qilishi mumkin. Masalan, Shimoliy Amerika erkin savdo kelishuvi (NAFTA) mehnatga oid qoidalarni o'z ichiga olgan Shimoliy Amerika mehnat hamkorlik to'g'risidagi bitim (NAALC), Mehnat hamkorlik to'g'risidagi Shimoliy Amerika kelishuvi (NAALC). Meksika va AQSH, Kanada tomonidan ratifikatsiya qilingan ko'p millatli shartnoma sifatida NAFTA huquqiy ta'sirga ega bo'lib, davlatlardan o'z mehnat qonunlarini qo'llashni va shartnomaga muvofiq mehnat

¹¹³ Mehnat huquqi. Darslik. - T.: TDYU nashriyoti, 2021. - 248 bet.

¹¹⁴ Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография/КЛ Томашевский. – Минск: Амалфея, Межд-ун-т «МИТСО», 2013.

huquqlari standartlarini saqlashni o‘zida mujassam etdi. Keyinchalik ushbu shartnomaning o‘rnini AQSh-Meksika-Kanada kelishuvi (USMCA) egalladi.

Rezolyutsiyalar odatda xalqaro muammolarni, xususan, mehnatga oid huquqlarni himoya qilishda hal qiluvchi vazifa va maqsadni belgilaydilar. Yuqoridagi fikrga misol sifatida BMTning xavfsiz va sog‘lom mehnat muhitini ta‘minlash uchun global e‘tibor va harakatlarni kuchaytirishga qaratilgan rezolyutsiyasini keltirish mumkin.

Xalqaro huquqning manbaasi hisoblangan deklaratsiyalar qonuniy kuchga ega emas, ammo u deklaratsiya qaysi tashkilot doirasida imzolangan bo‘lsa a‘zo davlatlar tomonidan hurmat qilinishi va amal qilinishi kerak bo‘lgan universal prinsiplar va qadriyatlarni belgilashda kuchli vosita bo‘lib xizmat qiladi. Deklaratsiyalar ichki qonunchilikka ta‘sir qilishi va mehnat masalalari bo‘yicha xalqaro hamkorlikni rivojlantirishi mumkin. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi buning yorqin misoli bo‘lib, mehnat munosabatlariga oid xalqaro va milliy huquq tizimlaridagi normalarga ta‘sir ko‘rsatdi. Deklaratsiyaning 23 va 24-moddalarda mehnat qilish, ishni erkin tanlash, adolatli va qulay mehnat sharoitlari va boshqa standartlar bilan bir qatorda ishsizlikdan himoyalanih huquqi ham kafolatlangan¹¹⁵.

XMT kabi xalqaro tashkilotlar mehnat huquqlarining muayyan sohalarida siyosat, qonunchilik doirasida tartibga soluvchi qarorlar qabul qiladi. Konvensiyalardan farqli o‘laroq, qarorlar ratifikatsiya qilishni talab qilmaydi, balki davlatlar o‘z ichki qonunchiligini moslashtirish uchun bosim o‘tkazish uchun mo‘ljallangan. Bunday vaziyatlar mehnat standartlarining xalqaro maydonda qabul qilanidigan yangi qoidalarini ishlab chiqadi va mavjud konvensiyalarga ko‘chma ma’noda ilova vazifasini o‘taydi.

Ikki davlat o‘rtasida tuziladigan ikki tomonlama shartnomalar haqida gapiradigan bo‘lsak, ular ko‘pincha ushbu davlatlar o‘rtasida mehnat migrantlarining huquqlari himoyasi va shu sohadagi muayyan munosabatlarni tartibga soladi. Bunday kelishuvlar ishchilarni yollash, ijtimoiy sug‘urta huquqlari va ekspluatatsiyadan himoya qilish uchun asoslarni belgilashi mumkin. Masalan, Filippin va Saudiya Arabistoni o‘rtasida umumiy ishchilarni yollash bo‘yicha ikki tomonlama shartnoma Filippindan Saudiya Arabistoniga haj va umra mavsumlarida ishchilarni yollash, joylashtirish va repatriatsiya qilish shartlarini belgilab bergan. Bundan tashqari ushbu bitim Filippin va Saudiya amal qilishga rozi bo‘lgan muayyan qonunchilik asoslarini va mexanizmlarini o‘rnatib, mehnat migrantlari uchun ish haqi va xavfsizlik kafolatlari kabi himoyani ta‘minlaydi. Bunday kelishuvlar ikki davlat

¹¹⁵ Shoislomova, S. (2022). Organization of remote work as a special form of labor. World Bulletin of Management and Law, 17, 52–56.

o'rtasida qonuniy kuchga ega bo'lib, diplomatik kanallar orqali, yoki xalqaro arbitraj orqali amalga oshiriladi¹¹⁶.

Xalqaro mehnat huquqi sohasida turli shartnomalar o'zining ta'siri etish doirasi kengligi bilan ajralib turadi. Bu yerda biz Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) konvensiyalari misollarida ko'rib chiqamiz, xususan, 1958-yildagi Diskriminatsiya to'g'risidagi konvensiya XMTning asosiy konvensiyalaridan biri bo'lib, a'zo davlatlar tomonidan keng ratifikatsiya qilingan. Konvensiya ish va kasbda imkoniyat va muomala tengligini ta'minlashga qaratilgan. U ratifikatsiya qiluvchi davlatlardan diskriminatsiyan har qanday ko'rinishini taqiqlovchi va oldini oluvchi siyosat va qonunlarni qabul qilishni talab qiladi. Konvensiya kamsitishni irqi, rangi, jinsi, dini, siyosiy qarashlari, ijtimoiy kelib chiqishiga asoslangan har qanday farqlash, istisno yoki imtiyozlar sifatida belgilaydi, bu esa imkoniyatlar tengligini bekor qiladi yoki buzadi. yoki ishda yoki kasbda davolanish. U davlatlarni har qanday kamsitishlarga barham berish maqsadida ish va kasbga nisbatan imkoniyat va muomala tengligini milliy shart-sharoitlar va amaliyotga mos usullar bilan targ'ib qilishga qaratilgan milliy siyosatni olib borish majburiyatini yuklaydi. Davlatlar har yili konvensiyani amalga oshirish bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlar va bu borada erishilgan yutuqlar haqida hisobot berishlari shart¹¹⁷.

Ushbu konvensiyani milliy qonunchilikka implementatsiya qilishdagi muammolar haqida gapiradigan bo'lsak, xalqaro hujjat ratifikatsiya qilingan keyin, ko'plab davlatlar konvensiya prinsiplarini o'zlarining ichki mehnat qonunchiligiga kiritib, kamsitmaslik va tenglik prinsiplarining huquqiy asoslarni yaratadi. Ushbu prinsiplarning samarali tatbiq etilishi davlatlar orasida sezilarli darajada farq qiladi¹¹⁸. XMTga taqdim etilgan tadqiqotlar va hisobotlar mehnat sohasidagi kamsitishlarga qarshi kurashda turli darajadagi muvaffaqiyatlarni ko'rsatmoqda. Biroq, konvensiyaning global ta'sir doirasi, shubhasiz, xabardorlikni oshirdi va asta-sekin inklyuziv mehnat amaliyotini rivojlantiradi¹¹⁹.

1958-yildagi konvensiya Janubiy Afrika tomonidan ratifikatsiya qilingandan keyin mehnat sohasidagi kamsitishlarga taqiqlovchi tub islohotlar va yangi normativ hujjatlarni qabul qilish jarayonini amalga oshirdi. Ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonun va qora tanlilarning keng qamrovli iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish siyosati tarixiy jihatdan

¹¹⁶ 1. Aleksandrovich. K. N., & Nigmatullo, M. D. (2023). Termination of the employment contract due to the death of the employee. Journal of New Century Innovations, 28(3), 168–173.

¹¹⁷ Доклад Генерального Директора МБТ «Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы»: Международная конференция труда. 96-ая сессия 2007. Международное Бюро Труда. Женева. 262 с. 3.

¹¹⁸ Compa L. A., Diamond S. F. (ed.). Human rights, labor rights, and international trade. – University of Pennsylvania Press, 1996.

¹¹⁹ Agusti-Panareda J., Ebert F. C., LeClercq D. ILO labor standards and trade agreements: A case for consistency //Comp. Lab. L. & Pol'y J. – 2014. – T. 36. – C. 347.

tengsizliklarni tuzatish va mehnat sohasidagi xilma-xillikni rag'batlantirishga qaratilgan konvensiya prinsiplaridan ta'sirlangan. Yaponiya esa ushbu konvensiyani 1967-yilda ratifikatsiya qilgan bo'lib. O'shandan beri u mehnat sohasidagi kamsitishlarni bartaraf etish uchun choralar ko'rib kelmoqda, garchi madaniy me'yorlar va tizimli muammolar ba'zan to'liq amalga oshirishga to'sqinlik qilsada, erkaklar va ayollar uchun teng bandlik imkoniyatlarini rag'batlantiradigan "Mehnat siyosatini har tomonlama rag'batlantirish to'g'risida"gi qonunning joriy etilishi qisman konvensiya bo'yicha majburiyatlarning natijasidir.

XMTning 111-sonli konvensiyasi milliy ish bilan ta'minlash va kamsitishlarga qarshi siyosat baholanadigan global mezon bo'lib xizmat qiladi. Uning keng tarqalgan ratifikatsiyasi uning universal ahamiyatini ta'kidlaydi va mehnat sohasidagi kamsitishlarga barham berish bo'yicha global majburiyatni aks ettiradi. Amalga oshirishdagi ba'zi qiyinchiliklarga qaramay, konvensiya tenglikni ta'minlash va xalqaro mehnat standartlarini belgilash uchun hal qiluvchi vosita bo'lib qolmoqda.

1948-yilda Birlashgan Millatlar Tashkiloti tomonidan qabul qilingan Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (UDHR), shartnoma bo'lmasa va yuridik jihatdan majburiy qoidalarga ega bo'lmasa ham, inson huquqlariga, shu jumladan mehnat huquqlariga global munosabatda muhim ta'sir ko'rsatadi. U keyinchalik qator xalqaro shartnomalarga, inson huquqlari hujjatlariga, milliy konstitutsiyalarga va boshqa qonunlarga kiritilgan inson huquqlarining asosiy prinsiplarini belgilaydi¹²⁰.

Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi Ikkinchi Jahon urushidan keyin ishlab chiqilgan. U "barcha xalqlar va barcha xalqlar uchun umumiy yutuqlar standarti" sifatida ishlab chiqilgan bo'lib, u barcha insonlar ega bo'lishi kerak bo'lgan asosiy fuqarolik, siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlarni belgilaydi. Deklaratsiyaning bir nechta moddalari to'g'ridan-to'g'ri mehnat huquqlari bilan bog'liq masalalarni ko'rib chiqadi:

23-moddada har kim mehnat qilish, ishni erkin tanlash, adolatli va qulay mehnat sharoitlari hamda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga ega ekanligi qayd etilgan. Shuningdek, u teng mehnat uchun teng haq olish, inson qadr-qimmatiga munosib yashashni ta'minlaydigan adolatli va qulay ish haqi, o'z manfaatlarini himoya qilish uchun kasaba uyushmalarini tuzish va ularga qo'shilish huquqini tasdiqlaydi.

24-modda dam olish va hordiq chiqarish huquqini, shu jumladan ish vaqtini oqilona cheklash va haq to'lanadigan davriy ta'tillarni ta'kidlaydi.

Deklaratsiyada bayon etilgan prinsiplar Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro pakt (ICESCR) va XMTning ko'plab konvensiyalari kabi boshqa

¹²⁰ Mehnat huquqi [Matn]: amaliyotga kirish / Elizabet Eyllott. - T.: TDYU nashriyoti, 2023. 224 b

xalqaro shartnomalar orqali ishlab chiqilgan va qonuniy kuchga ega bo'lgan. Ushbu hujjatlar mehnat huquqlari bo'yicha amalda qo'llanilishi mumkin bo'lgan standartlarni ta'minlash uchun Deklaratsiyaga asoslanadi. Ko'pgina davlatlar mehnat qonunchiligiga mehnat qilish huquqi, adolatli mehnat sharoitlariga bo'lgan huquq va mehnat huquqlari tan olinishini aks ettiruvchi ta'sir ko'rsatib, o'zlarining ichki huquqiy tizimlariga Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasida prinsiplarni kiritdilar.

Xalqaro shartnomalar global miqyosda ishchilar huquqlarini himoya qilish uchun muhim asos bo'lsa-da, ularning samaradorligiga milliy qabul qilish va ijro etilishi sezilarli darajada ta'sir qiladi. Ushbu kelishuvlarning muvaffaqiyati ko'p jihatdan alohida davlatlarning xalqaro normalarni mahalliy voqelikka aylantirish majburiyati bilan bog'liq. Bundan tashqari, doimiy xalqaro hamkorlik va huquqiy yordam resurslari cheklangan yoki murakkab ijtimoiy-siyosiy landshaftlarga ega davlatlar duch keladigan muammolarni yengish uchun juda muhimdir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : дис. – автореферат диссертации на соискание ученой степени д. ю. н. М, 2013.
2. Mehnat huquqi [Matn]: amaliyotga kirish / Elizabet Eylott. - T.: TDYU nashriyoti, 2023. 224 b
3. Valticos N. International labour law. – Springer Science & Business Media, 2013.
4. Stephanie Sorge, German Law on Dependent Self-Employed Workers, 31 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 249 (2010).
5. Creighton B., McCrystal S. Who Is a Worker in International Law //Comp. Lab. L. & Pol'y J. – 2015. – T. 37. – C. 691.
6. Mehnat huquqi. Darslik. - T.: TDYU nashriyoti, 2021. - 248 bet
7. Marx A., Lein B., Brando N. The protection of labour rights in trade agreements: the case of the EU-Colombia agreement //Journal of world trade. – 2016. – T. 50. – №. 4.
8. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. Монография. – " Издательство"" Проспект""", 2013.
9. Mehnat huquqi. Darslik. - T.: TDYU nashriyoti, 2021. - 248 bet.
10. Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография/КЛ Томашевский. – Минск: Амалфея, Межд. ун-т «МИТСО», 2013.
11. Shoislomova. S. (2022). Organization of remote work as a special form of labor. World Bulletin of Management and Law, 17, 52–56.

12. 1. Aleksandrovich. K. N., & Nigmatullo, M. D. (2023). Termination of the employment contract due to the death of the employee. Journal of New Century Innovations, 28(3), 168–173.

13. Доклад Генерального Директора МБТ «Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы»: Международная конференция труда. 96-ая сессия 2007. Международное Бюро Труда. Женева. 262 с.

14. ¹ Compa L. A., Diamond S. F. (ed.). Human rights, labor rights, and international trade. – University of Pennsylvania Press, 1996.

15. Agusti-Panareda J., Ebert F. C., LeClercq D. ILO labor standards and trade agreements: A case for consistency //Comp. Lab. L. & Pol'y J. – 2014. – T. 36. – C. 347.

16. Mehnat huquqi [Matn]: amaliyotga kirish / Elizabet Eylott. - T.: TDYU nashriyoti, 2023. 224 b