



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MEHNAT HUQUQLARINI HIMOYA QILUVCHI SUBYEKTLAR VA ULARNING FAOLİYATI

Nozimov Bahrom Hayotjon o'g'li

ilmiy izlanuvchi,

baxa0506@mail.ru

Zamonaviy huquqiy davlatda mehnat huquqlarini himoya qilish mexanizmlarining samaradorligi, eng avvalo, ularning huquqiy asoslari mustahkamligi bilan belgilanadi. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi ushbu yo'nalishda birlamchi normativ asos bo'lib xizmat qiladi. Xususan, Konstitutsiyaning 42-moddasida har kimning xavfsiz va gigiyenik mehnat sharoitida ishlashi, kamsitishlarsiz adolatli haq olish huquqi kafolatlangan bo'lsa, 44-moddada majburiy mehnat va bolalar mehnatining xavfli shakllari qat'iy taqiqlanadi. Bu konstitutsiyaviy normalar O'zbekistonda mehnat huquqlarini asosiy inson huquqlari darajasida tan olinishini ifodalaydi. Konstitutsiyamizning 45-moddasi dam olish, 46-moddasi esa ijtimoiy ta'minot, 57-moddasi esa nogironlar, yolg'iz keksalar va ehtiyojmand guruhlar huquqlarini alohida e'tirof etadi⁷⁰. Bu me'yorlar mehnatga oid huquqlarning nafaqat ish joyida, balki ijtimoiy himoya kontekstida ham muhimligini ko'rsatadi.

Shuningdek, Mehnat kodeksi milliy mehnat huquqlari tizimining markaziy normativ-huquqiy manbai sifatida, xodimlarning huquqlarini har tomonlama himoya qilish mexanizmlarini belgilab beradi. Kodeksning 527-moddasida xodimlarning huquqlari buzilgan taqdirda himoya qilish usullari – buzilishlarning oldini olish, huquqlarni tiklash, zararlarni qoplash va aybdor shaxslarning javobgarligiga doir normalar qat'iy tarzda aks ettirilgan. Kodeks 528-moddada xodimning ushbu huquqlarini amalga oshirishiga to'sqinlik qilish taqiqlanishini belgilaydi. 529-moddada esa davlat nazorati, jamoatchilik nazorati, yarashtiruv vositachiligi, mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi organlar orqali huquqni himoya qilish mexanizmlari sanab o'tilgan. Shu bilan birga, 530–533-moddalarda xodimlarning o'z huquqlarini o'zi mustaqil ravishda himoya qilish shakllari qonuniy tarzda rasmiylashtirilgan⁷¹. Bu, O'zbekiston mehnat huquq tizimi ichida shaxsiy erkinlik va faollikni rag'batlantiruvchi mexanizm sifatida talqin qilinadi.

Huquqshunos olim M.M. Maxamatovning fikricha, O'zbekistonda mehnat huquqlarini himoya qiluvchi subyektlarning tizimi turli darajadagi organlardan iborat bo'lib, ularning har biri o'ziga xos funksiyalarni bajaradi. Xususan, Maxamatov Mehnat vazirligi, kasaba uyushmalari, sud organlari va Bandlik agentliklarini asosiy institutsional subyektlar qatorida ko'rsatadi. Uning ta'kidlashicha, bu subyektlar

⁷⁰ O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Yangi tahrir. 2023. 42-45-46-57-moddalar. <https://lex.uz/docs/-6445145>

⁷¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 527-528-529-530-531-532-533-moddalar. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>





mehnat munosabatlarida yuzaga keluvchi nizolarni hal qilish, xodimlarning huquqlarini tiklash, xavfsiz mehnat sharoitlarini nazorat qilish kabi yo‘nalishlarda muhim rol o‘ynaydi⁷².

G.J. Sattarovaning fikricha, kasaba uyushmalari mehnat huquqlarini jamoaviy himoya qilishda asosiy omil hisoblanadi. U kasaba uyushmalarining asosiy vazifasi — ish beruvchilarning ustun mavqeini muvozanatlashtirish, xodimlarning haq-huquqlarini muhokama qilish va ularni himoya qilish deb biladi. Sattarova, shuningdek, kasaba uyushmalari orqali mehnat shartnomalarining tuzilishi, bekor qilinishi va boshqa masalalarda ijtimoiy sheriklik tamoyili amalga oshirilishini alohida ta’kidlaydi⁷³.

Yana bir muhim fikr yuridik fanlar doktori Sh.A. Saidov tomonidan ilgari surilgan. Uning fikricha, O‘zbekiston mehnat huquqini isloh qilishda inson huquqlariga oid xalqaro standartlarga tayanadi va ularni milliy tizimga moslashtirish orqali subyektlar faoliyati takomillashtirilmoqda. Xususan, Saidov davlatning normativ-ijro etuvchi organlari (parlament, hukumat), sud hokimiyati va ombudsman instituti o‘rtasida muvofiqlik mavjud bo‘lishi zarurligini ta’kidlaydi⁷⁴.

Milliy strategik yondashuv darajasida esa “Munosib mehnat” konsepsiyasi alohida o‘rin tutadi. Bu konsepsiya Xalqaro Mehnat Tashkiloti bilan hamkorlikda ishlab chiqilgan bo‘lib, adolatli mehnat sharoitlarini yaratish, ijtimoiy adolatni ta’minlash, mehnat muhofazasini kuchaytirish, bandlikni rag‘batlantirish va ijtimoiy muloqotni kengaytirish kabi maqsadlarni ko‘zda tutadi. Konsepsiya mehnat huquqlarining normativ asoslarini zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga moslashtirishni va xalqaro me’yorlar bilan uyg‘unlashtirishni ko‘zlaydi. Bu yondashuv mehnat qonunchiligida doimiy islohotlarni, qonunlarning hayotiyligini ta’minlovchi vosita sifatida e’tirof etiladi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, O‘zbekiston Respublikasida mehnat huquqlarining himoyasi konstitutsiyaviy darajadan tortib, amaliy kodeksiy asoslarga bo‘lgan uzluksiz normativ tizimga tayanadi. Ushbu tizim xodimning shaxsiy huquqlaridan tortib, institutsional himoyagacha bo‘lgan barcha bosqichlarda muvofiqlashtirilgan va murakkab, biroq izchil mexanizmni tashkil etadi. Natijada, bu tizim inson sha’ni, erkinligi va mehnatga bo‘lgan huquqini himoya qilishda markaziy o‘rin egallaydi.

O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi huzuridagi Davlat mehnat inspeksiyasi mehnat qonunchiligiga rioya etilishini ta’minlash borasida eng muhim vakolatli organ hisoblanadi. Inspeksiya mehnat huquqlarining davlat darajasidagi institutsional himoya mexanizmini tashkil etadi va

⁷² Maxamatov M.M. Mehnat sohasidagi xalqaro standartlar va ularning inson huquqlarini ta’minlashdagi o‘mi // “Xalqaro huquq va xalqaro munosabatlarning dolzarb masalalari” mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiyasimateriallari. – Toshkent, 2015. – B. 122–129.

⁷³ Sattarova G.J. Kollektiv-shartnomaviy mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish: yuridik fanlar bo‘yicha fan nomzodi dissertatsiyasi. – Toshkent, 2009. – B. 91–95.

⁷⁴ Saidov Sh.A. Inson huquqlari umumiy nazariyasi. – Toshkent: Adolat, 2003. – B. 203–210.





bu jihati bilan mehnat huquqlarining real kafolatlanishini ta'minlovchi ustun tuzilma sifatida e'tirof etiladi. Mehnat kodeksining 535-moddasiga muvofiq, ushbu inspeksiya ish beruvchilar tomonidan mehnat qonunchiligi, mehnatni muhofaza qilish va nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risidagi normalar, shuningdek mehnat sharoitlari va bandlik bilan bog'liq talablarning bajarilishini davlat nazorati asosida amalga oshiradi⁷⁵.

Davlat mehnat inspektorlari qonunchilikda belgilangan tartibda rejali va rejadon tashqari tartibda tekshiruvlar o'tkazish vakolatiga ega bo'lib, bunda mehnat sharoitlari, mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi va sanitariya-gigiyena qoidalariga rioya etilishini aniqlaydi. Mehnat kodeksining 536-moddasida bu vakolatlar keng bayon qilingan bo'lib, ayniqsa, ish beruvchilarning mehnat qonunchiligini buzgan holatlarida ularni bartaraf etish to'g'risida rasmiy ko'rsatmalar berish huquqi mustahkamlangan⁷⁶. Bu ko'rsatmalar ijrosi ustidan keyingi monitoring, inspektorning faoliyatida samarali ijro mexanizmlarini ta'minlaydi.

Inspeksiya vakolatining muhim jihatlaridan biri bu — mehnat shartnomalarining qonuniyligi ustidan nazoratdir. Mehnat kodeksining 168-moddasida mehnat shartnomasining bekor qilinishi Davlat mehnat inspeksiyasi qaroriga bog'liq bo'lgan hollarda bu organing qarorlari sud qarorlariga tenglashtirilishi alohida ko'rsatib o'tilgan⁷⁷. Shuningdek, 88-moddaga muvofiq, jamoa kelishuvlarini ro'yxatga olish tartibida ularni qonunchilikka zid shartlardan holi bo'lishi yuzasidan baholab, ularni bekor qilish choralarini ko'rish huquqi inspeksiyaga yuklangan⁷⁸.

2024-yil 4-oktyabrda qabul qilingan Prezident qaroriga muvofiq, inspeksiyaga kameral nazorat yuritish, "Shaffof qurilish" tizimi orqali nazorat o'tkazish va davlat obyektlarida mehnat resurslarini baholash vakolatlari ham berildi⁷⁹. Bu o'zgarishlar inspeksiyaning nafaqat reaktiv, balki proaktiv monitoring imkoniyatlarini kengaytirdi. Xususan, platforma orqali bandlik, kasb va ish haqi prognozlari, ijtimoiy ehtiyojlar monitoringi hamda raqamlashtirilgan xizmat ko'rsatish tizimi orqali ishga joylashtirish jarayonlari avtomatlashtirilmoqda.

Mehnati kodeksining 445-moddasida esa kasanachilik sharoitlarida ishlovchilar uchun mehnat xavfsizligi talablari Davlat mehnat inspeksiyasi ruxsati bilan baholanishi belgilangan⁸⁰. Bu norma, xususan norasmiy sektordagi mehnat sharoitlarini tartibga solish va huquqiy maqom berishda inspeksiya faoliyatining dolzarbligini ko'rsatadi. Shuningdek, Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrda 1066-sonli qaroriga binoan, inspektorlar oliy yuridik ma'lumotga ega

⁷⁵ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 535-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>

⁷⁶ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 536-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>

⁷⁷ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 168-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>

⁷⁸ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 88-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>

⁷⁹ Kambag'allikni qisqartirish va bandlik sohasida davlat siyosatini takomillashtirish va samaradorlikni oshirish chora-tadbirlari to'g'risidagi PQ-347. <https://www.lex.uz/uz/docs/-7131782>

⁸⁰ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 445-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>





bo'lishi va ularning xizmat mavqeyi davlat yuridik xizmatlari xodimlariga tenglashtirilgan⁸¹. Bu esa ularning huquqiy saviyasi va amaliy ta'sir kuchini mustahkamlashga xizmat qiladi.

2025-yildan boshlab Davlat mehnat inspeksiyasi faoliyatida ijtimoiy sheriklik tamoyillari asosida ish yuritilishi, mehnat nizolarini videokonferensaloqa orqali mediatsiya shaklida hal etish tizimining joriy qilinishi, xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarga zamonaviy yondashuvlarning tatbiq etilishini anglatadi⁸². Yagona milliy mehnat tizimi orqali nazorat va tahlil indikatorlari asosida reyting baholash mexanizmlari ishlab chiqilishi esa mehnat huquqlarining institutsional kafolatlarini chuqurlashtirishga xizmat qilmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Yangi tahrir. 2023. 42-45-46-57-moddalar. <https://lex.uz/docs/-6445145>
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 527-528-529-530-531-532-533-moddalar. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
3. Maxamatov M.M. Mehnat sohasidagi xalqaro standartlar va ularning inson huquqlarini ta'minlashdagi o'rni // "Xalqaro huquq va xalqaro munosabatlarning dolzarb masalalari" mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. – Toshkent, 2015. – B. 122–129.
4. Sattarova G.J. Kollektiv-shartnomaviy mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish: yuridik fanlar bo'yicha fan nomzodi dissertatsiyasi. – Toshkent, 2009. – B. 91–95.
5. Saidov Sh.A. Inson huquqlari umumiy nazariyasi. – Toshkent: Adolat, 2003. – B. 203–210.
6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 535-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
7. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 536-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
8. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 168-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
9. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 88-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
10. Kambag'allikni qisqartirish va bandlik sohasida davlat siyosatini takomillashtirish va samaradorlikni oshirish chora-tadbirlari to'g'risidagi PQ-347. <https://www.lex.uz/uz/docs/-7131782>

⁸¹ O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi VMQ-1066. <https://lex.uz/docs/-4143044>

⁸² O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi to'g'risidagi nizom. <https://lex.uz/docs/-4143044>





11. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 445-modda. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>

12. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi VMQ-1066. <https://lex.uz/docs/-4143044>

13. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi to'g'risidagi nizom. <https://lex.uz/docs/-4143044>

