Бокубаев Камил Юлчибаевич, Қўқон давлат университети "Миллий ғоя ва ҳуқуқ" кафедраси ўқитувчиси

Бокубаев Камил Юлчибаевич, преподаватель кафедры «Национальная идея и право» Кокандского государственного университета.

Kamil Yulchibaevich Bokubaev, Lecturer at the Department of National Idea and Law, Kokand State University.

ЯНГИ ЎЗБЕКИСТОН МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ ОЛАМИДА ИНСОН ҚАДРИЯТЛАРИНИНГ ҲИМОЯЛАНИШИ

ЗАЩИТА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА НОВОГО УЗБЕКИСТАНА.

PROTECTION OF HUMAN VALUES IN THE FIELD OF LABOR LAW IN NEW UZBEKISTAN.

Аннотация: Ушбу мақолада Янги Ўзбекисонни ташкил этилишида меҳнат қонунчилиги оламида инсон ҳуқуқлари ва қадр-қимматининг химоя қилиниши. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси ва халқаро меҳнат андозалари асосида тахлили, амалдаги ҳимоя қилиш механизмлари ва айни долзарб муаммолар ёритилган.

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы защиты прав человека и его достоинства в сфере трудового законодательства в процессе становления Нового Узбекистана. На основе анализа Конституции Республики Узбекистан, Трудового кодекса и международных трудовых стандартов раскрываются действующие механизмы правовой защиты, а также освещаются актуальные проблемы обеспечения и реализации трудовых прав граждан.

Abstract: This article examines the protection of human rights and dignity in the field of labor legislation in the context of the formation of New Uzbekistan. Based on an analysis of the Constitution of the Republic of Uzbekistan, the Labor Code, and international labor standards, the article outlines the existing legal

protection mechanisms and highlights current challenges related to the protection and implementation of citizens' labor rights.

Калит сўзлар: меҳнат ҳуқуқи, инсон қадр-қиммати, камситишни тақиқлаш, мажбурий меҳнат, Меҳнат кодекси, ижтимоий шериклик, ижтимоий химоя, халқаро андозалар.

Ключевые слова: трудовое право, человеческое достоинство, запрет дискриминации, принудительный труд, Трудовой кодекс, социальное партнёрство, социальная защита, международные стандарты.

Keywords: labor law, human dignity, prohibition of discrimination, forced labor, Labor Code, social partnership, social protection, international standards.

Кириш. Барчамизга маълум-ки Меҳнат ҳар бир инсон ҳаётининг мазмуни, унинг моддий фаровонлиги, маънавий озуқаси ва ижтимоий мавқеини белгилаб борувчи асосий омиллардан биридир. Меҳнат ҳуқуқи ходим ва иш берувчи ўртасидаги муносабатларни нафақат тартибга соладн балки, ходимнинг шаъни, қадр-қиммати ва эркинлигини кафолатлаш воситаси бўлиб ҳам хизмат қилади.

Сўнгги йилларда мамлакатимизда олиб борилган ислоҳотлар негизида «Инсон – жамият – давлат» тамойили туради; у Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида ҳам ўз аксини топган десак муболаға бўлмайди. Ушбу мақолада меҳнат ҳуқуқи оламида инсон қадриятларининг ҳимоя қилиниши: конституциявий ҳуқуқий асослар, Меҳнат қонунчилигидаги кафолатлар, халқаро андозалар, ҳимоя механизмлари ва долзарб муаммолар таҳлил этилган.

1. Конституциявий асослар

2023 йил 30 апрелда референдум ўтказиш йўли билан мақулланган янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Конституциясында инсон қадрияти давлат сиёсатининг бош мезони сифатида мустаҳкамланган. Шундан келиб чиққан холда 13-моддасига кўра, инсон, унинг ҳаёти, эркинлиги, шаъни,

қадр-қиммати ва бошқа ажралмас ҳуқуқлари олий қадрият ҳисобланади. Демократик ҳуқуқ ва эркинликлар Конституция ва қонунлар билан ҳимоя қилинади.

Шунингдек, 1-моддада Ўзбекистон ижтимоий давлат сифатида белгиланиб, давлат ҳар бир фуқаро муносиб турмуш кечириши учун шарт-шароит яратиш мажбуриятини олмоқда. Бу – давлатимиздаги мавжуд ер ости ва ер усти ресурсларни ижтимоий адолат тамойиллари асосида тақсимлаш, жамиятда кучли табақаланишни авж олишига йўл қўймаслик, уни олдини олиш, энг заиф ва ижтимоий ёрдамга мухтож қатламлар учун ҳам сифатли таълим ва тиббиёт кафолатланиши, самарали ижтимоий ҳимоя дастурлари ишлаши, имконияти чекланган ва ёрдамга, қўлловга муҳтож фуқароларни қўллаб-қувватлаш, адолатли меҳнат қонунчилиги ва жозибадор пенсия тизими кабиларни англатади. Оддий қилиб айтганда, энг камбағал оиланинг фарзандларига ҳам соғ-саломат ўсиб-улғайиб, яхши таълим олиб, фаровонликка эришиш имкониятини таъминлаш керак.

Инсоннинг шаъни ва қадр-қиммати дахлсиз экани, ҳеч нарса уларни камситиш учун асос бўлиши мумкин эмаслиги қайд этилган (26-модда).

Меҳнат ҳуқуқи Конституциянинг IX бобида мустаҳкамланган бўлиб ҳар бир шахс мулкдор бўлишга ҳақли (41-модда), ҳар кимга муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган қулай шароитларда ишлаш, ҳеч қандай камситишларсиз белгиланган энг кам миқдордан кам бўлмаган адолатли ҳақ олиш ҳамда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқини беради. Шу модданинг ўзида ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш, ишдан бўшатиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланган (42-модда). давлатнинг бандликни таъминлаш ва камбағалликни қисқартириш чораларини кўриш мажбуриятини (43-модда), мажбурий меҳнатни ҳамда болалар меҳнатининг болага хавф солувчи шаклларини тақиқлашни (44-модда), дам олиш ҳуқуқини белгилайди (45-

модда). Шунингдек, Касаба уюшмаларига уюшиш ҳуқуқини (39-модда), Ўз ҳуқуқларини қонунда тақиқланмаган барча усуллар билан ва суд орқали ҳимоя қилиш ҳуқуқини (55-модда), Хотин-қизлар ва эркаклар тенг ҳуқуқлилигини кафолатлайди (58-модда). Шундай қилиб, Конституция ходимга ишлаб чиқарувчи куч, омили сифатида эмас, балки қадр-қимматга эга бўлган шахс сифатида қарашни, онгли равишда муносабат қилишни талаб қилади.

2022 йил 28 октябрдаги ЎРҚ-798-сон Қонун билан тасдиқланган янги Меҳнат кодекси 2023 йил 30 апрелдан кучга кирган ва 1995 йилда қабул қилинган Меҳнат кодеки ўз кучини йўқотган. Кодекснинг 1-моддасида, у ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларининг мувозанатини таъминлаш асосида меҳнат муносабатларини тартибга солади; шунингдек, ходимларнинг меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, адолатли ва хавфсиз меҳнат шароитларига ҳамда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқининг давлат кафолатларини белгилашни асосий вазифа сифатида кўрсатади (2-модда).

3-модда Меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги ва камситишни тақиқлаш, меҳнат эркинлиги ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш, ижтимоий шериклик, ҳуқуқлар таъминланишининг кафолатланганлиги ҳамда ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслиги принципларини санаб ўтади (3-модда).

Ходимни камситишни тақиқлаш. Меҳнат Кодекснинг Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкий ҳолати ва мансаб мавқеи, яшаш жойи, динга муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги ҳамда ходимнинг ишчанлик сифатлари ва меҳнати натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб тўғридан-тўғри ёки билвосита чекловлар ёхуд имтиёзлар белгилаш ёки киритиш камситишнинг яққол кўриниши ҳисобланади (4-моддаси). 2024 йил 20 сентябрдаги ЎРҚ-963-сон Қонун билан бу рўйхатга қариндошларида судланганликнинг мавжудлиги ҳам киритилган. Камситилган шахс

белгиланган тартибда шикоят қилиши, шунингдек камситишни бартараф этиш, моддий зарарни қоплаш ва белгиланган маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисидаги ариза билан химояланиш мақсадида судга мурожаат қилиши мумкин. Ҳомиладор аёллар, ёш болалик ва оилавий вазифалар билан банд бўлган шахслар, вояга етмаганлар ва ногиронлиги бор шахсларга алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ асосланган фарқлаш эса камситиш ҳисобланмайди.

Меҳнат эркинлигини меҳнат шартномаси эркинлигида намоён бўлувчи ҳуқуқ сифатида белгилайди: ходимни ҳам, иш берувчини ҳам шартнома тузишга мажбурлашга йўл қўйилмайди. Мажбурий меҳнат тақиқланади ва у жазо қўллаш таҳдиди остида талаб этиладиган, шахс ихтиёрий равишда таклиф этмаган ҳар қандай иш ёки хизмат сифатида таърифланади.

Ходим ҳолатининг ёмонлашмаслиги, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 8 ва 16-моддалар ички ҳужжатлар ва меҳнат шартномасида ходимнинг ҳуқуқий ҳолатини қонунчиликка нисбатан ёмонлаштирувчи қоидаларни белгилашни тақиқлайди, Шунингдек, ушбу кодекснинг 17-моддасида эса бундай шартларни ҳақиқий эмаслиги, бу қоида ходимнинг иқтисодий жиҳатдан заиф томон эканлигни билдиради.

Расмий меҳнат муносабатлари, Кодекснинг 26-моддасида якка тартибдаги меҳнат муносабатлари меҳнат шартномаси асосида тўла юзага келишини мустаҳкамлайди; шуни назарда тутиш керак-ки, шартнома тегишли тарзда расмийлаштирилмаган бўлса ҳам, ходимга иш берувчининг ижозати ёки топшириғи билан ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, муносабатлар юзага келади. Шундайлардан яна бири, Кодекснинг 11-моддасида ходим билан меҳнат муносабатларини ҳақиқатда тартибга соладиган фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар тузишни тақиқлайди, Кодекснинг 33-моддасида бундай шартномалар асосидаги муносабатларни суд томонидан меҳнат муносабатлари деб эътироф этиш имконини беради.

Ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари юзасидан қуйидагиларни ифода этиш мақсадга мувоффиқдир. Яъни Кодекснинг 21-моддасида ходимнинг ҳуқуқларини (ўз вақтида ва тўлиқ иш ҳақи олиш, белгиланган вақтда дам олиш, хавфсиз меҳнат шароитлари ва улар ҳақида ахборот олиш, касаба уюшмаларига бирлашиш, етказилган зарарнинг қопланиши, ўз ҳуқуқларини қонунда тақиқланмаган усуллар билан ҳимоя қилиш).

25-модда эса иш берувчининг мажбуриятларини белгилайди. Иш берувчи камситишга, мажбурий меҳнат ва болалар меҳнатининг оғир шаклларига йўл қўймаслиги, меҳнат муҳофазаси талабларига мос хавфсизликни таъминлаши, иш ҳақини белгиланган муддатда тўлиқ тўлаши ва ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан мажбурий суғуртасини таъминлаши шарт.

26- Иш вақти ва дам олиш вақти Кодекснинг 13 ва 14-бобларида тартибга солинган. Меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати ва муомала лаёқати ходимда одатда ўн олти ёшдан юзага келади (20-модда), ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса фақат қонунда назарда тутилган ҳолларда ва ота-онадан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилиниши мумкин (31-модда) [2].

Инсон қадриятларини ҳимоя қилиш миллий қонунчилик билан чекланмайди. Конституциянинг 15-моддасига ва Меҳнат кодексининг 10-моддасига кўра, агар халқаро шартномада ходимлар учун миллий қонунчиликка нисбатан имтиёзлироқ ва анча кенгроқ қоидалар белгиланган бўлса, бу холда халқаро шартнома қоидалари қўлланилади. Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ)нинг берган маълумотларига кўра, Ўзбекистон ХМТнинг барча саккизта асосий конвенциясини, жумладан мажбурий меҳнат, камситиш, уюшиш эркинлиги ва жамоавий музокаралар ҳамда болалар меҳнатига оид конвенцияларни ратификация қилган .

Бу йўналишдаги энг катта кўзга кўринган натижа — пахта терими мавсумида барчани ўзига жалб қилган мажбурий меҳнатга барҳам бериш

бўйича ислоҳотлардир. ХМТ учинчи тараф мониторинги 2021 йилги пахта мавсумида тизимли мажбурий меҳнат ва болалар (айниқса мактаб ўқувчиларини ёппасига) меҳнати бартараф этилганини, теримда иштирок этганларнинг 99 фоизи ўз ихтиёри билан ишлаганини қайд этди Ушбу тажриба жамоада меҳнат эркинлиги тамойилининг амалда рўёбга чиқарилиши мумкинлигини кўрсатади. Шунингдек, ХМТ Ўзбекистоннинг меҳнат инспекцияси салоҳиятини мустаҳкамлаш, ижтимоий ҳимояни кенгайтириш йўналишидаги қадамларини ҳам эътироф этган

Касаба уюшмалари ва ижтимоий шериклик. Ходимлар олдиндан рухсат олмасдан касаба уюшмаларини тузиш ва уларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эга.

Шуни ҳам назарда тутиш керак ки, ишга қабул қилишни, рағбатлантиришни ёки меҳнат шартномасини бекор қилишни ва бошқа холатларни касаба уюшмасига мансублик билан боғлаш тақиқланади. Меҳнат қонунчилигида ижтимоий шериклик икки ва уч томонлама шаклда, бошланғич, ҳудудий, тармоқ ва республика даражаларида амалга оширилади, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар, жамоавий музокаралар ва жамоа шартномаси орқали ходимларнинг манфаатлари ифодаланади.

Меҳнат низоларини хал этиш ва суд химояси ҳам ходимларнинг ҳаётида муҳим ахамиятга эга. Бунда Меҳнат низолари Меҳнат Кодекснинг 34-бобида белгиланган тартибда кўриб чиқилади. Ўз ҳуқуқлари бузилган ёки камситилган деб ҳисоблаган ходим, судга мурожаат қилиши мумкин, бу ҳуқуқ Конституциянинг 55-моддасида ҳам кафолатланган, яъни, Ҳар ким ўз ҳуқуқ ва эркинликларини қонунда таъқиқланмаган барча усуллар билан химоя қилишга ҳақли. Бу холатда Суд ҳимояси ходим учун энг охирги, лекин энг ишончли ҳимоя воситаси бўлиб хисобланади.

Хозирги кунда энг долзарб муаммолар ва истиқболларга келса, - амалга оширилган ислоҳотларга қарамай, ўз ечимини кутиб турган бир қатор масалалар ҳам бир талайгина.

Биринчидан, энг катта норасмий бандлик муаммоси ўз ечимини топа олганича йўқ. Шунингдек, расмий меҳнат шартномаси бўлмаган ишловчилар ижтимоий суғурта, нафақа ва низоларни ҳал этиш механизмларидан тўлиқ фойдалана олмайди.

Иккинчидан, қонунчиликда белгиларнган ходимларнинг ўз ҳуқуқ эркинликларидан огох ва хабардорлик холатини янада мукаммаллаштиирш, ошириш, ҳуқуқий онг ва ҳуқуқий маданиятни юксалтириш ва бепул малакали юридик ёрдам тизимини кенгайтириш, шаффофлик, ривожлантириш талаб этилади.

Учинчидан, жамиятимизда рақамли иқтисодиёт ва платформа орқали бандлик масофавий ходимларнинг иш вақти, шахсий ҳаёт дахлсизлиги, алгоритмлар орқали бошқарув каби янги ҳуқуқий саволларни туғдирмоқда; қонунчилик бу ўзгаришларга мослашувчан бўлиши керак.

Тўртинчидан, меҳнат инспекциясининг профилактик салоҳиятини мустаҳкамлаш ва шикоятларни кўриб чиқишда ҳуқуқий жиҳатларини ва шаффофликни таъминлаш лозим.

Бешинчидан, гендер тенглиги ва аёллар меҳнатини ҳимоя қилиш, адолатли маҳнат шароитини таъминлашга оид қонун-қоидалар ижроси мониторингини кучайтириш, оилавий бурч ва мажбуриятлар, касбий фаолиятни уйғунлаштириш имкониятларини кенгайтириш зарур.

Истиқболда меҳнат ҳуқуқини ривожи ходимнинг ҳуқуқий мавқеини янада мустаҳкамлаш, шаффофликка олиб боради, халқаро стандартларга тўла мослик, иш берувчи ҳамда ходим манфаатлари мувозанатини таъминлаш йўналишларида давом этади. Иқтисодий эркинлик, ўсиш ва ижтимоий адолат бир-бирини ўрнини тўлдиради: ҳимояланган ходим бу самарали ходимдир.

Хулоса

Янги Ўзбекистонда меҳнат ҳуқуқи инсоннинг Олий қадрият деб билиш тамойили асосида шаклланиб, ривожланиб бормоқда. Конституциянинг 13, 26 ва 42-моддалари, янги Меҳнат кодекси, халқаро ҳуқуқ миқёсида халқаро меҳнат стандартларини жорий этиш ва пахта теримидаги мажбурий меҳнатга барҳам бериш бўйича ислоҳотлар ходимнинг эркинлиги, шаъни ва қадр-қимматини ҳимоя қилишга хизмат қилади. Шу билан бирга, ҳар бир ҳуқуқий кафолатларнинг самарадорлиги, уларнинг натижаси, уларнинг ижроси, назорат механизмларининг ишончлилиги жамиятдаги ҳуқуқий маданият даражасига боғлиқ. Норасмий бандликни қисқартириш, меҳнат хавфсизлигини кучайтириш, рақамли иқтисодиёт талабларига мослашиш ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш — устувор вазифалардир.

Фойдаланилган адабиётлар ва манбалар

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси (янги таҳрир). 2023 йил 30 апрелдаги референдумда қабул қилинган, 2023 йил 1 майдан кучга кирган. https://lex.uz/docs/6445145

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. 2022 йил 28 октябрдаги ЎРҚ-798-сон Қонун билан тасдиқланган. https://lex.uz/acts/6257288

3. Ўзбекистон Республикасининг 2024 йил 20 сентябрдаги ЎРҚ-963-сон Қонуни (Меҳнат кодекси 4-моддаси иккинчи қисмининг янги таҳрири). https://lex.uz/acts/7108715

4. Ўзбекистон Республикасининг 2026 йил 11 июндаги ЎРҚ-1150-сон Қонуни (Меҳнат кодекси 36-моддаси олтинчи қисмининг тўлдирилиши). https://lex.uz/acts/8263187

5. International Labour Organization. Uzbek cotton is free from systemic child labour and forced labour. ILO News. https://www.ilo.org/resource/news/uzbek-cotton-free-systemic-child-labour-and-forced-labour

6. International Labour Organization. 2021 third-party monitoring of child labour and forced labour during the cotton harvest in Uzbekistan. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms 846680.pdf

7. International Labour Organization. ILO and Uzbekistan: Assessing progress towards ending forced labour, promoting sustainable and inclusive employment, expanding social protection and strengthening labour inspection. https://www.ilo.org/resource/news/ilo-and-uzbekistan-assessing-progress-towards-ending-forced-labour-0

8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон Фармони билан тасдиқланган 2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси.