



XODIMLARNING HUQUQIY HIMOYASI: O'ZBEKISTON MEHNAT QONUNCHILIGI TAJRIBASIDA

Sarsenbaeva Ellada Tengeltbayevna

Qoraqalpoq davlat universiteti Yuridika fakulteti talabasi
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15575707>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 25-May 2025 yil
Ma'qullandi: 28-May 2025 yil
Nashr qilindi: 31-May 2025 yil

KEY WORDS

mehnat shartnomasi, huquqiy himoya, majburiy mehnat, teng imkoniyatlar, ijtimoiy sheriklik, mehnat huquqlari, kasbiy xavfsizlik, xodimlar kafolati, gender tengligi, xalqaro standartlar.

ABSTRACT

Ushbu maqola O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligining rivojlanayotgan tizimida xodimlarning huquqiy himoyasini ta'minlashning muhimligini tahlil qiladi. Unda Mehnat kodeksining asosiy jihatlari ko'rib chiqiladi. Kodeks mehnat munosabatlarini modernizatsiya qilish, xodimlarning himoyasini kuchaytirish va milliy standartlarni xalqaro normalarga moslashtirishga qaratilganligi ta'kidlanadi. Asosiy mehnat prinsiplari, ayollar va voyaga yetmaganlar kabi zaif guruhlar uchun maxsus himoya choralari, shuningdek, masofaviy va moslashuvchan ish tartiblarining rasmiylashtirilishi asosiy e'tibor markazida bo'ladi. Ushbu islohotlar mehnat bozorida shaffoflik, adolat va samaradorlikni oshirishga xizmat qiladi. Mehnat qonunchiligidagi bu o'zgarishlar O'zbekistonning global iqtisodiyotga integratsiyalashuvi va xalqaro obro'sini yaxshilashga qaratilgan strategik harakatlarining bir qismi sifatida baholanadi.

Mehnat bozorida xodimlarning mustahkam huquqiy himoyasi barqarorlik va samaradorlikni ta'minlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasi so'nggi yillarda mehnat qonunchiligida keng ko'lamli islohotlarni amalga oshirdi. Bu islohotlarning markazida 2023-yil 30-aprelda kuchga kirgan yangi Mehnat kodeksi turadi. Ushbu kodeks 34 bob va 581 moddadan iborat bo'lib, 1995-yilda qabul qilingan avvalgi qonunchilikdan tubdan farq qiladi. Yangi kodeksni ishlab chiqishda Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) kabi 10 dan ortiq xalqaro tashkilotlar va 60 dan ziyod davlatlarning tajribasi chuqur tahlil qilingan. Bu holat O'zbekistonning nafaqat ichki ehtiyojlarga javob berish, balki xalqaro standartlarga mos keladigan zamonaviy mehnat tizimini yaratishga intilishini ko'rsatadi.

O'zbekiston mehnat kodeksining asosiy prinsiplari va islohotlari. Yangi Mehnat kodeksi, 2023-yil 30-apreldan boshlab, xodimlarni himoya qilish va adolatli mehnat muhitini shakllantirishga qaratilgan bir qator fundamental prinsiplarga asoslanadi. Ushbu prinsiplar mehnat bozorining samarali ishlashiga ko'maklashishni nazarda tutadi.

Birinchiidan, mehnat huquqlarining tengligi va kamsitishni taqiqlash tamoyili muhim o'rin tutadi. Bu prinsip jinsi, yoshi, irqi,

millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati yoki ishga aloqador bo'lmagan boshqa omillardan qat'i nazar, mehnat sohasida teng imkoniyatlarni ta'minlaydi. Shu bilan birga, oilaviy majburiyatlari bo'lgan shaxslar, voyaga yetmaganlar va homilador ayollar kabi ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslarga nisbatan oqilona farqlash yoki imtiyozlar kamsitish deb hisoblanmaydi.

Ikkinchidan, mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash kodeksning asosiy islohotlaridan biridir. Bu har qanday jazo tahdidi ostida majburlangan har qanday ish yoki xizmatni taqiqlaydi. Ushbu prinsipning mustahkamlanishi O'zbekiston paxtasiga nisbatan uzoq yillar davomida qo'yilgan "Cotton Campaign" xalqaro boykotining bekor qilinishiga bevosita sabab bo'ldi. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) O'zbekistonning 2021-yilgi paxta mavsumida bolalar va majburiy mehnatga barham berganini tasdiqlaganidan so'ng, boykot bekor qilindi. Bu tarixiy voqea mamlakatga qo'shimcha 1,5 milliard dollarlik mahsulot eksport qilish imkoniyatini ochdi. Bu holat inson huquqlari va mehnat standartlariga rioya qilishning iqtisodiy foydalarini yaqqol namoyish etadi.

Uchinchidan, kodeks mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni rag'batlantiradi va rivojlantiradi. Bu xodimlar va ish beruvchilarning o'z manfaatlarini ifodalash va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqini mustahkamlaydi. To'rtinchidan, xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo'l qo'yilmasligi prinsipi xodimlarning huquqlari himoya qilinishini va ularning huquqiy holati bir tomonlama yomonlashishiga yo'l qo'yilmasligini kafolatlaydi.

Umuman olganda, ushbu islohotlar mehnat bozorini modernizatsiya qilish, xodimlarning himoyasini kuchaytirish va milliy mehnat qoidalarini xalqaro standartlarga moslashtirishga qaratilgan bo'lib, natijada yanada tuzilgan va xavfsiz mehnat bozori yaratiladi, norasmiy bandlik kamayadi. Ayollar mehnatiga oid qoidalaridagi o'zgarishlar, ya'ni ayollar uchun zararli ish sharoitlaridagi majburiy taqiqning tavsiyaviy tusga o'tkazilishi, ayollarga o'z kasbiy tanlovlarida ko'proq erkinlik berishga qaratilgan bo'lsa-da, bu o'zgarishlarning samaradorligi monitoring va ijroning mustahkamligiga bog'liq bo'ladi.

Xodimlarning maxsus himoyasi va imtiyozlari. Yangi Mehnat kodeksi xodimlarning ayrim zaif toifalari uchun maxsus imtiyozlar va kafolatlar belgilaydi, bu ijtimoiy himoyaga sodiqlikni aks ettiradi.

O'zbekistonda ayollar mehnat sharoitlarida sezilarli himoyaga ega. Homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar dastlabki sinov muddatidan ozod qilinadi va ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo'shatilmaydi (korxonaga to'liq tugatilgan hollar bundan mustasno). 12 yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi bor ayollarga yoki 16 yoshga to'lmagan nogiron bolasi bor ayollarga har yili kamida uch ish kunidan iborat qo'shimcha pullik ta'til beriladi. Shuningdek, ular har yili kamida 14 kalendar kunlik ish haqi saqlanmagan ta'til olish huquqiga ega.

O'zbekiston bolalar mehnatining eng yomon shakllarini bartaraf etishda sezilarli yutuqlarga erishdi. Mehnat qilish uchun minimal yosh 18 yoshni tashkil etadi, shu jumladan xavfli ishlarda ham. Yangi Mehnat kodeksining 412-moddasi 18 yoshga to'lmagan bolalar uchun qo'shimcha cheklovlar belgilaydi, ularni yer osti ishlarida, tungi klublarda, alkogolli ichimliklar, tamaki mahsulotlari, giyohvandlik va psixotrop moddalar ishlab chiqarish, tashish va sotish bilan bog'liq ishlarda ishlashni taqiqlaydi. 15-16 yoshli bolalarni ishga olish uchun ota-onaning yozma roziligi talab qilinadi. Shunga qaramay, majburiy ta'limni tugatmagan bolalar uchun ruxsat etilgan "yengil ish" tushunchasini aniq belgilashda ba'zi bo'shliqlar

mavjud.

Yangi Mehnat kodeksi masofaviy va moslashuvchan ish tartiblarini rasman tan oladi va qonuniylashtiradi. Ushbu rasmiylashtirish ularning qabul qilinishini sezilarli darajada oshirdi; masalan, masofaviy ishda ishlaydigan xodimlar ulushi 2022-yildan 2024-yilgacha 114,6% ga, masofaviy ish taklif qiluvchi kompaniyalar ulushi esa 96,7% ga o'sgan. Moslashuvchan siyosatlarni joriy etgan kompaniyalar mehnat unumdorligining 12,8% ga oshganini qayd etgan. Bu tartiblar bandlikning moslashuvchanligini oshiradi va ish-hayot muvozanatini yaxshilaydi. Xodimlar uchun afzalliklar orasida ishga borib-kelish vaqtining qisqarishi, uy-ro'zg'or ishlarini osonroq boshqarish, mustaqillikning oshishi va ishdan qoniqishning yuqori darajasi mavjud. Biroq, hamkasblardan izolyatsiya, ish va shaxsiy hayot chegaralarining xiralashishi va muloqotdagi qiyinchiliklar kabi salbiy tomonlar ham bor. Bu o'zgarishlar O'zbekistonni zamonaviy ish tendensiyalariga moslashuvchan, ilg'or iqtisodiyot sifatida ko'rsatadi, bu esa texnologiyadan foydalanish va iqtisodiy samaradorlikni oshirishga qaratilgan strategik harakatdir.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, O'zbekistonning 2023-yil aprel oyida kuchga kirgan yangi Mehnat kodeksi xodimlarning huquqiy himoyasida sezilarli yutuqni ifodalaydi. Bu mamlakatning mehnat bozorini modernizatsiya qilish va xalqaro standartlarga moslashishga sodiqligini aks ettiradi. Kodeksning asosiy kuchli tomonlari majburiy va bolalar mehnatining aniq taqiqlanishi, kamsitishga yo'l qo'ymaslik va tenglikka qaratilgan kuchli e'tibor, ijtimoiy sheriklikning kuchaytirilishi, shuningdek, moslashuvchan va masofaviy ish tartiblarining rasmiylashtirilishidir. Kodeks ayollar va voyaga yetmaganlar kabi zaif guruhlar uchun maxsus imtiyozlar, kafolatlar va zararli ishlardagi cheklovlar orqali mustahkam himoya choralarini joriy etadi. Bundan tashqari, yangilangan mehnat shartnomasi qoidalari va nizolarni hal qilishning muqobil mexanizmlarining joriy etilishi ish xavfsizligini oshirishga va nizolarni yanada samarali hal qilishga hissa qo'shadi.

Ushbu muhim qonunchilik yaxshilanishlariga qaramay, ayniqsa xususiy va norasmiy sektorlarda yangi qoidalarining to'liq va izchil ijro etilishi bilan bog'liq qiyinchiliklar saqlanib qolmoqda. Ijro mexanizmlarini mustahkamlash, qolgan bo'shliqlarni (masalan, voyaga yetmaganlar uchun yengil ishni belgilash) bartaraf etish va ilg'or huquqiy baza barcha xodimlar uchun keng qamrovli va adolatli himoyaga aylanishini ta'minlash uchun doimiy sa'y-harakatlar zarur. O'zbekiston tajribasi yanada adolatli va shaffof mehnat muhitiga erishish yo'lidagi aniq yo'nalishni ko'rsatadi, bunda doimiy moslashuv va hushyorlik barqaror muvaffaqiyat uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (2023). Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/6468755>
2. Ergashev, X. (2025). Modern trends in employee compensation: Reflections from Uzbekistan's new Labor Code. Higher School of Business and Entrepreneurship under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15221355>
3. Xolbayev, J. O., & Lapasov, D. A. o'g'li. (2023). O'zbekiston Respublikasida Mehnat kodeksining o'ziga xos xususiyatlari.

https://www.researchgate.net/publication/372288345_O'ZBEKISTON_RESPUBLIKASIDA_MEHNAT_KODEKSINING_O'ZIGA_XOS_XUSUSIYATLARI

4. Hamroqulov, B. M. (2025). Legal regulation of working hours in the Republic of Uzbekistan and some foreign countries. The University of World Economy and Diplomacy., <https://inlibrary.uz/index.php/ijlc/article/view/70221>

