



**METHODS FOR ASSESSING THE CREATION OF
COMFORTABLE WORKING CONDITIONS FOR WORKERS
DURING THEIR WORK**

Sharipova Gulnihol Idievna

sharipova.gulnihol@bsmi.uz

<https://orcid.org/0009-0009-0825-0534>

Head of the Department of Hygiene No. 2, Bukhara State Medical
Institute, DSc., Associate Professor

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18298700>

ARTICLE INFO

Received: 13th January 2026

Accepted: 18th January 2026

Online: 19th January 2026

KEYWORDS

*Working methods,
comfortable working
conditions, ergonomics,
chronometry,
psychophysiological
characteristics.*

ABSTRACT

This article presents methods of working in comfortable working conditions for workers, measures to create a healthy working environment based on the rules established by the Labor Code, and measures to prevent the occurrence of occupational diseases.

**МЕТОДЫ ОЦЕНКИ СОЗДАНИЯ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ
РАБОТНИКОВ**

Шарипова Гульниҳоль Идиевна

sharipova.gulnihol@bsmi.uz

<https://orcid.org/0009-0009-0825-0534>

Заведующая кафедрой гигиены № 2 Бухарского государственного медицинского
института, доктор медицинских наук, доцент

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18298700>

ARTICLE INFO

Received: 13th January 2026

Accepted: 18th January 2026

Online: 19th January 2026

KEYWORDS

*Методы работы,
комфортные условия
труда, эргономика,
хронометрия,
психофизиологические
характеристики.*

ABSTRACT

В статье представлены методы работы в комфортных условиях труда, меры по созданию здоровой рабочей среды на основе правил, установленных Трудовым кодексом, и меры по профилактике профессиональных заболеваний.

**ИШЧИЛАРНИНГ МЕҲНАТ ҚИЛИШ ЖАРАЁНИДА ҚУЛАЙ МЕҲНАТ
ШАРОИТЛАРИНИ ЯРАТИЛГАНЛИГИНИ БАҲОЛАШ УСУЛЛАРИ**

Шарипова Гулнихол Идиевна

sharipova.gulnihol@bsmi.uz

<https://orcid.org/0009-0009-0825-0534>

Бухоро давлат тиббиёт институти 2-сонли Гигиена кафедраси мудири, DSc.,
доцент



IF = 9.2

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18298700>**ARTICLE INFO**Received: 13th January 2026Accepted: 18th January 2026Online: 19th January 2026**KEYWORDS**

Иш услуби, қулай меҳнат шароити, эргонометрия, хронометраж, психофизиологик хусусиятлар.

ABSTRACT

Ушбу мақолада меҳнат қиладиган ишчиларнинг қулай меҳнат шароитида ишлаш усуллари, меҳнат кодексига белгиланган қоидалар асосида соғлом меҳнат муҳитини яратиш, касб касалликлар келиб чиқишини олдини олиш чора-тадбирлари келтирилган.

Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш куни ҳар йили турли шиорлар остида ўтади. Шиорлар асосан иш жойларида хавфсизликни таъминлаш, инсонларнинг ҳаётини сақлаб қолиш билан боғлиқ бўлади. Жорий йилда бу сана “Иқлим ўзгаришларининг меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига таъсири” шиори остида ўтказилади.

Мамлакатимизда ҳам меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича қонунлар, стандартлар тизими, низомлар, кўрсатмалар, ишлаб чиқариш санитарияси меъёрлари ва бошқа меъерий ҳужжатлар мавжуд. Меҳнат муҳофазаси давлат қонунчилигида мустақамлаб қўйилган бўлиб, бу тизим барча тармоқларда иш берувчилар, соғлиқни сақлаш идоралари, касаба уюшма қўмиталари, жумладан, ишчиларнинг фаоллари иштирокида ишлайди. Албатта тегишли меъёрлар, қоидалар ва чора-тадбирлар муносиб меҳнат шароитларини яратиш, хавфсизликни таъминлаш ва асрашда жуда катта аҳамият касб этади[2].

Меҳнат кодексига келтирилишича, ходимлар меҳнат ҳуқуқлари ва эркинликларининг, шу жумладан меҳнат қилишга, эркин иш танлашга, адолатли ва хавфсиз меҳнат шароитларига ҳамда ишсизликдан ҳимояланишга бўлган ҳуқуқининг давлат кафолатларини белгилаш;

иш берувчиларнинг кадрларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва самарали меҳнат жараёнини ташкил этиш соҳасидаги ҳуқуқлари амалга оширилишини таъминлаш;

меҳнат соҳасида ижтимоий шерикликни рағбатлантириш ва ривожлантириш;

ходимлар ва иш берувчиларнинг ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлаш;

меҳнат бозорининг самарали фаолият кўрсатишига кўмаклашиш[3].

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситиш тақиқланади. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, қариндошларида судланганликнинг мавжудлиги, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, яшаш жойи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик сифатлари ва меҳнати натижалари билан боғлиқ бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнат ва машғулотлар соҳасида бирор-бир



тўғридан-тўғри ёки билвосита чекловлар белгилаш, худди шунингдек бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита имтиёзлар бериш камситишдир[1,3,4].

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида ходимларнинг ҳуқуқларини меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган шахслар, вояга етмаганлар, ногиронлиги бўлган шахслар, ҳомиладор аёллар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ ҳолда асосланган тарзда фарқлаш, истисно этиш, уларга афзаллик бериш, шунингдек уларни чеклаш камситиш деб ҳисобланмайди[2].

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш борасидаги асосланган фарқлар ходимнинг иш берувчи билан меҳнат алоқаси хусусиятига, меҳнат фаолияти амалга ошириладиган жойга, ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусиятига, иш берувчининг ҳуқуқий мақомига, баъзи тармоқлар ва касблардаги ходимлар меҳнатининг ўзига хос хусусиятларига, организмнинг психофизиологик хусусиятларига, оилавий вазифаларнинг мавжудлигига ҳамда бошқа объектив ҳолатларга боғлиқ бўлиши мумкин[5].

Меҳнат ва (ёки) машғулотлар соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситилиш факти устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши, шу жумладан камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённинг компенсация қилиниши тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Меҳнат эркинлиги ҳар кимнинг меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш, уларни қонун билан тақиқланмаган ҳар қандай шаклда амалга ошириш, машғулот турини, касбни ва мутахассисликни, иш жойини ҳамда меҳнат шароитларини эркин танлаш ҳуқуқини англатади.

Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларга мувофиқ меҳнат эркинлиги меҳнат шартномаси эркинлигида намоён бўлиб, бу қуйидагиларни англатади: ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат шартномасини тузишдаги эркинлигини. Ходимни ва иш берувчини меҳнат шартномасини тузишга мажбурлашга йўл қўйилмайди. Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини ушбу Кодексда, қонунда ёки ихтиёрий равишда олинган мажбуриятда иш берувчининг шартнома тузиш мажбурияти назарда тутилган ҳолларда тузиши шарт;

меҳнат шартномасининг шартномавий (асосий ва қўшимча) шартларини ушбу шартнома тарафларининг келишувига кўра белгилашни;

меҳнат шартномасини ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ўзгартириш имкониятини;

ҳар қандай меҳнат шартномасини ушбу шартнома тарафларининг келишувига кўра исталган вақтда бекор қилиш имкониятини;

ходимнинг ушбу Кодексда белгиланган тартибда меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилиш ҳуқуқини;

иш берувчининг ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу Кодексда меҳнат шартномасини бекор қилиш учун назарда тутилган асослар мавжуд



бўлганда ва белгиланган тартибга риоя этилган ҳолда ўз ташаббуси билан бекор қилиш ҳуқуқини;

ушбу кодексда ёки бошқа қонунда белгиланган ҳолларда, меҳнат шартномасида уни бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутиш имкониятини.

Мажбурий меҳнат бирор-бир жисмоний шахсдан жазони қўллаш таҳдиди остида талаб этиладиган, бажарилиши учун ушбу шахс ихтиёрий равишда ўз хизматларини таклиф қилмаган ҳар қандай ишни ёки хизматни англатади. Жазо деганда жисмоний шахснинг ихтиёрий розилиги мавжуд бўлмагани ҳолда, ушбу шахсга нисбатан уни меҳнат фаолиятини амалга оширишга мажбур қиладиган ҳар қандай моддий, жисмоний ёки руҳий таъсир чораларини қўллаш ёки қўллаш таҳдиди тушунилади[6].

Мажбурий меҳнат: ҳарбий хусусиятга эга бўлган ишларни ёки «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни асосида муқобил хизматни ўташ билан боғлиқ ишларни бажаришни;

бажарилишига фавқулодда ёки ҳарбий ҳолат жорий этилиши сабаб бўладиган ишни;

суд қарорларини ижро этиш чоғида қонунчиликка риоя этилиши учун масъул бўлган давлат органлари назорати остида суднинг қонуний кучга кирган қарори бўйича жазо сифатида бажариладиган ишни ўз ичига олмайди[3,5].

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик принципи ходимларнинг, улар вакилларининг, иш берувчиларнинг, улар вакилларининг, шунингдек давлат органларининг ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш масалалари юзасидан ходимларнинг, иш берувчиларнинг ва давлатнинг манфаатларини мувофиқлаштиришни таъминлашга қаратилган ҳамкорлигидан иборатдир[2,4].

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик принципига асосланган ҳолда меҳнат тўғрисидаги қонунчилик: яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ҳамда улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солиш масалалари юзасидан ходимларнинг ва иш берувчиларнинг манфаатларини мувофиқлаштириш мақсадида меҳнат соҳасидаги икки томонлама (ходимлар, уларнинг вакиллари ва иш берувчилар, уларнинг вакиллари ўртасидаги) ва уч томонлама (ходимларнинг, иш берувчиларнинг вакиллари ва ижро этувчи ҳокимият органлари ўртасидаги) ҳамкорликни амалга ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратади;

ходимларнинг ва иш берувчиларнинг вакилликни таъминлаш ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя қилиш учун бирлашишга бўлган ҳуқуқини кафолатлайди;

ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг жамоавий музокаралар олиб боришга, жамоа келишувларини ҳамда жамоа шартномасини тузишга бўлган ҳуқуқини мустаҳкамлайди;

иш берувчи томонидан бошланғич касаба уюшмаси ташкилотининг сайлаб қўйиладиган органи (касаба уюшмаси қўмитаси, касаба уюшмасининг ташкилотчиси ёки касаба уюшмаси гуруҳининг ташкилотчиси) ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи (бундан буён матнда касаба уюшмаси қўмитаси деб



юритилади) билан келишган ҳолда қандай ички ҳужжатлар қабул қилиниши мумкинлигини белгилайди;

меҳнат низоларини ҳал қилишда (тартибга солишда) ходимларнинг ва иш берувчиларнинг вакиллари иштирокини назарда тутаяди;

ходимларнинг ва иш берувчиларнинг меҳнат соҳасидаги манфаатлари мувозанатини таъминлашга қаратилган бошқа чора-тадбирларни мустаҳкамлайди.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик қуйидагиларни таъминлайдиган воситалар ва усуллар мажмуини мустаҳкамлайди:

ходимларнинг ва иш берувчиларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат соҳасидаги ҳуқуқлари амалга оширилишини;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида белгиланган мажбуриятларнинг иш берувчилар ва ходимлар томонидан бажарилишини;

ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини ҳамда бузилган ҳуқуқлари тикланишини;

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари, меҳнат тўғрисидаги қонунчилик бузилганлиги учун иш берувчининг жавобгарлигини, шунингдек ўз меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходимнинг жавобгарлигини.

Ҳар қандай норматив-ҳуқуқий ҳужжат ходимнинг ҳуқуқий ҳолатини юқорироқ юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатга нисбатан ёмонлаштирмаслиги керак. Ҳеч бир ички ҳужжат, иш берувчининг якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжати ходимнинг ҳуқуқий ҳолатини норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштириши мумкин эмас.

References:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat muhofazasi to'g'risidagi Qonuni, 2016.
3. Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti (WHO). Occupational Health Guidelines, 2023.
4. International Labour Organization (ILO). Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention, 2022.
5. Мирзахмедов А. ва бошқалар. "Меҳнат гигиенаси ва ишлаб чиқариш санитарияси". Тошкент, 2020.
6. GOST 12.0.230–2007 "Mehnat xavfsizligi standarti. Xavflarni baholashning umumiy tamoyillari".