

MEHNAT HUQUQI PRINSIPLARIGA RIOYA QILISH – IJTIMOYIY DAVLAT QURISH VA IJTIMOYIY TARAQQIYOT ASOSI

Ismoilov Shuhratjon Abdusaminovich

Toshkent davlat yuridik universiteti

Mehnat huquqi kafedrasi mudiri, yuridik fanlar doktori, dotsent

E-mail: ismoilov.shuhrat80@mail.ru

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada ijtimoiy davlat modelining asosida yotvchi mehnat qilish huquqi bilan bog‘liq fikr-mulohazalar o‘rganilgan. Xususan, munosib mehnat qilish huquqi, kasb va faoliyat turini erkin tanlash huquqi, xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarida ishlash huquqi, mehnat uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to‘lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo‘lmagan tarzda adolatli haq olish, ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanih huquqi, kasbiy tayyorgarlik va qayta tayyorlanishdan o‘tish huquqi, majburiy mehnatning hamda bolalar mehnatining har qanday shakllarining taqiqlanishi, dam olish huquqi, cheklangan ish vaqtida ishlash huquqining ijtimoiy davlat qurish uchun ahamiti ko‘rsatib berilgan.

***Kalit so‘zlar:** mehnat, huquq, qonunchilik, prinsip, tenglik, kamsitmaslik, majburiy mehnat, bolalar mehnati, ijtimoiy adolat.*

СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА – ОСНОВА ПОСТРОЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

АННОТАЦИЯ

В данной статье изучены мнения и рассуждения, связанные с правом на труд, лежащим в основе модели социального государства. В частности, рассмотрены право на достойный труд, право на свободный выбор профессии и вида деятельности, право на работу в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на справедливое вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы в порядке, установленном законом, право на профессиональную подготовку и переподготовку, запрет принудительного труда и любых форм детского труда, право на отдых, а

также право на труд в условиях ограниченного рабочего времени. Показано значение этих прав для построения социального государства.

Ключевые слова: *труд, право, законодательство, принцип, равенство, недискриминация, принудительный труд, детский труд, социальная справедливость.*

COMPLIANCE WITH THE PRINCIPLES OF LABOR LAW IS THE BASIS FOR BUILDING A SOCIAL STATE AND SOCIAL DEVELOPMENT

ABSTRACT

This article examines opinions and reasoning related to the right to work, which underlies the welfare state model. In particular, the right to decent work, the right to freely choose a profession and type of activity, the right to work in conditions that meet the requirements of safety and hygiene, the right to fair remuneration for work without any discrimination and not lower than the established minimum wage, the right to protection from unemployment in accordance with the procedure established by law are considered., the right to vocational training and retraining, the prohibition of forced labor and any form of child labor, the right to rest, as well as the right to work with limited working hours. The importance of these rights for building a social state is shown.

Key words: *labor, law, legislation, principle, equality, non-discrimination, forced labor, child labor, social justice.*

KIRISH

O‘zbekistonning strategik maqsadi rivojlangan davlat qurish bo‘lib, barcha harakatlar va islohotlar algoritmi tizimli ravishda aynan shunga yo‘naltirilgan. Ta’kidlash lozimki, rivojlangan davlatlar uchun insonlar turmush darajasining yuqoriligi, ilg‘or texnologik infrastruktura, rivojlangan iqtisodiyotga ega bo‘lish xosdir. Iqtisodiy rivojlanganlik odatda yalpi ichki mahsulot, yalpi milliy mahsulot, aholining daromadi, sanoatlashganlik darajasi, rivojlangan infrastrukturalar soni va umumiy hayot darajasini ifodalaydi. Xalqaro valyuta jamg‘armasining tasnifiga ko‘ra, O‘zbekiston rivojlanayotgan davlatlar guruhiga kiradi. Rivojlanayotgan davlatdan rivojlangan davlatlar ro‘yxatiga o‘tish iqtisodiyot, aholi farovonligi, inson huquq va erkinliklari sohasida qator islohotlarni amalga oshirishni talab qiladi. Islohotlarda harakatlar strategiyasini to‘g‘ri tanlash va unga og‘ishmay rioya qilish esa katta ahamiyat kasb etadi. Hozircha, ekspertlarning baholashicha, sobiq ittifoq davlatlari ichida rivojlangan davlatlar guruhiga faqat Boltiqbo‘yi davlatlari (Estoniya,

Latviya, Litva) o'tgan bo'lib, ular ittifoq tarkibidan chiqqanidan keyin jadal islohotlar yo'liga o'tdi hamda erishgan natijalari ularni Yevropa Ittifoqi tarkibiga kiritdi¹.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

O'zbekistonda 2016 yilda sodir bo'lgan siyosiy hokimiyat almashuvi hamda islohotlar o'tkazishga bo'lgan kuchli siyosiy iroda tufayli mamlakatda bir nechta muhim hujjatlar qabul qilindi. Jumladan, 2017–2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi², yettita ustuvor yo'nalishdan iborat 2022–2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi³, beshta ustuvor yo'nalishdan iborat "O'zbekiston – 2030" strategiyasi⁴ kabi hujjatlarni bunga misol qilib keltirib o'tish mumkin.

Mazkur strategiyani belgilovchi hujjatlarida ijtimoiy sohani rivojlantirish, adolatli ijtimoiy siyosat yuritish, inson kapitalini rivojlantirish, har bir insonga o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishi uchun munosib sharoitlarni yaratish ustuvor yo'nalishlar sifatida belgilangan. Bu esa davlat va jamiyat taraqqiyotida ijtimoiy sohaning o'rniga tizimli ravishda alohida urg'u berib kelinayotganligi bilan ahamiyatlidir.

Mamlakatda ijtimoiy-mehnat sohasini isloh qilishda konstitutsiya va mehnat qonunchiligini yangilash bo'yicha aniq qadamlar qo'yilganligini ham ta'kidlash kerak. Jumladan, 2023 yil 30 aprelda o'tkazilgan referendumda O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Konstitutsiyasi qabul qilinganligi Yangi O'zbekistonni barpo etishning konstitutsiyaviy asoslarini mustahkamlashga xizmat qildi. Shuningdek, xuddi shu kuni mustaqil O'zbekiston tarixida ikkinchi marta yangi Mehnat kodeksi kuchga kirdi⁵.

Ta'kidlash lozimki, yangi tahrirdagi Konstitutsiyaning xarakterli jihatlaridan biri uning 1-moddasida O'zbekistonning ijtimoiy davlat deb belgilanishi

¹Country Composition of WEO Groups.<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2023/April/groups-and-aggregates>

² O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi PF-4947-son Farmoni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017 y., 6-son, 70-modda.

³ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi "2022-2026 yillarga mo'ljallangan O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-son Farmoni // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.01.2022 y., 06/22/60/0082-son.

⁴ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 11 sentyabrdagi "O'zbekiston – 2030" strategiyasi to'g'risida"gi PF-158-son Farmoni // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 12.09.2023 y., 06/23/158/0694-son.

⁵ O'zbekiston Respublikasining 2022 yil 28 oktyabrdagi O'RQ-798-sonli "O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida"gi qonuni // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 20.10.2022 y., 03/22/798/0972.

bo'ldi⁶. Ijtimoiy davlat modeli ijtimoiy tengsizlikni yumshatish va muhtojlarga ko'mak berish, har bir fuqaroning munosib yashash darajasiga erishish maqsadida ijtimoiy adolat prinsipiga muvofiq moddiy va ma'naviy boyliklarni adolatli qayta taqsimlashga qaratilgandir⁷.

Ijtimoiy davlat modelining asosida ijtimoiy adolat prinsipi yotadi, mehnat huquqlari esa mazkur prinsipning eng muhim elementi bo'lib hisoblanadi. Ijtimoiy davlat qurishni e'lon qilish O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mehnat qilish huquqi va mehnat faoliyatini amalga oshirish bilan bog'liq qator huquqlarni yana yangi mazmun bilan boyitdi. Bularga munosib mehnat qilish huquqi, kasb va faoliyat turini erkin tanlash huquqi, xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarida ishlash huquqi, mehnat uchun hech qanday kamsitishsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalaniish huquqi (42-modda), kasbiy tayyorgarlik va qayta tayyorlanishdan o'tish huquqi (43-modda), majburiy mehnatning taqiqlanishi, bolalar mehnatining har qanday shakllarining taqiqlanishi (44-modda), dam olish huquqi, cheklangan ish vaqtida ishlash huquqi (45-modda) kabilar shular jumlasidandir.

Ta'kidlash lozimki, xodimning asosiy huquq va majburiyatlariga mehnat huquqining prinsiplari sifatida qarash XX asrning o'ttizinchi yillarida keng tarqalgan edi⁸. Deyarli bir asr o'tayotgan bo'lsada, ushbu qarashlar zamonaviy mehnat huquqi uchun ham hozirga qadar o'z ahamiyatini yo'qotgan emas.

Shu sababli yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga mehnat qilish huquqi bilan bog'liq kiritilgan o'zgarishlarni alohida qayd etish o'rinlidir. Avvalo, aytib o'tish lozimki, mehnat qilish huquqi "munosib mehnat qilish huquqi"ga almashtirildi. Konstitutsiyaviy islohotlar doirasida fuqarolarning mehnat qilish huquqi yangicha qarash bilan boyitilib, "munosib" so'zi bilan to'ldirildi. Endilikda "munosib mehnat" deganda, adolatli ish haqi to'lanadigan ish joylari, yetarli mehnat sharoitlari va ishonchli ijtimoiy himoya ko'zda tutiladi⁹. Masalan, bu haqda bir necha yildan beri Xalqaro Mehnat Tashkiloti bilan paxta terimi jarayonini kuzatib kelayotgan mustaqil huquq himoyachisi Shuhrat G'aniev shunday deydi: "Biz e'tiborimizni munosib ish o'rinlari yaratishga qaratishimiz kerak. O'zbekistonda

⁶ O'zbekiston Respublikasi 2023 yil 1 maydagi O'RQ-837-son "O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi to'g'risida"gi Konstitutsiyaviy qonuni// Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 01.05.2023 y., 03/23/837/0241-son.

⁷ <https://ru.wikipedia.org/wiki>

⁸ Гасанов М.Ю.Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. –Т.: Издательство «LESSON PRESS», 2016. –С.133-134.

⁹ Yangilanayotgan Konstitutsiya.100 savolga 100 javob.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Qonunchilik va huquqiy siyosat instituti. –Toshkent: "Adolat" milliy huquqiy axborot markazi, 2023. 72-b.

odamlarga munosib ish haqi va yaxshi mehnat sharoiti bo‘lgan ish kerak”¹⁰. Tan olib aytish o‘rinliki, O‘zbekistonda munosib mehnat qilish huquqi, ya’ni kasbi, malakasi va mutaxassisligiga mos ish, shuningdek mehnatning miqdori va sifatiga yarasha haq to‘lanadigan ish, qulay mehnat sharoitiga ega bo‘lgan ish bilan ta’minlash muammosi mavjud. Mamlakatimizdagi mavjud ishsizlik va kam ish haqiga barham berishda mazkur huquqning ahamiyati keyingi yillarda ham tobora ortib boraveradi.

Navbatdagi yangilik erkin kasb tanlashning “kasb va faoliyat turini erkin tanlash”ga o‘zgartirilishi bo‘ldi. Bu yerda shuni ta’kidlash lozimki, kasb tanlash huquqi bu faqat mehnat shartnomasi tuzish orqali mehnat qilish huquqini amalga oshirish hisoblanadi. Mehnat qilish huquqi esa bundan tashqari tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanish, ish bajarish va xizmat ko‘rsatish bo‘yicha fuqarolik shartnomalarini tuzish, davlat xizmatiga kirish, o‘zini o‘zi ish bilan ta’minlash kabi shakllarda ham amalga oshishi mumkin. Shu sababli nafaqat kasb, balki faoliyat turini erkin tanlash huquqining kiritilganligi ham fuqarolarning asosiy ijtimoiy huquqlari mazmuniga mos keladi.

Yana bir muhim jihat kuchini yo‘qotgan O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida belgilangan adolatli mehnat sharoitlarida ishlash huquqi bilan bog‘liq. Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida mazkur huquqning umumiy tushuncha ekanligidan kelib chiqib, unga aniqliklar kiritildi. Ya’ni, har kimning xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash huquqi kiritildi.

Yana bir asosiy yangilik xodimga mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to‘lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo‘lmagan tarzda adolatli ish haqi olish huquqining konstitutsiyaviy norma sifatida belgilanganidir. Shuningdek, mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori insonning munosib turmush darajasini ta’minlash zaruratini hisobga olgan holda belgilanishiga oid qoidaning kiritilganligini uzoq munozaralarga sabab bo‘lgan jamiyatning yutug‘i sifatida baholash mumkin.

Shuningdek, yangi tahrirdagi Konstitutsiyada bolalar mehnatining har qanday shakllari taqiqlanishi bo‘yicha alohida norma belgilandi. Ushbu norma mamlakatimizda bolalar mehnatiga qayta yo‘l qo‘yilmasligi bo‘yicha qat’iy siyosiy irodani ifodalagan deb aytishimiz mumkin.

Ta’kidlash o‘rinliki, 2023 yilning 30 aprelidan O‘zbekistonda yangi Mehnat kodeksi kuchga kirdi. Mazkur Kodeks bundan o‘ttiz yil oldin qabul qilingan xuddi shu nomli normativ hujjatni yangiladi. Aytish lozimki, ushbu normativ hujjatni

¹⁰ Uzbek cotton is free from systemic child labour and forced labour // https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_838396/lang--en/index.htm

ijtimoiy-mehnat sohasidagi yangi chaqiriqlarga javob sifatida qabul qilish mumkin. Mazkur Kodeks mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishda yangi yondashuvlarni ko‘rishimiz mumkin. Shulardan biri ushbu Kodeksning 3-moddasida birinchi marta mehnat munosabatlarini tartibga solishning asosiy prinsiplarining sanab berilganligidir. Ularga quyidagilar kiritilgan:

mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash;

mehnatning erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash;

mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik;

mehnat huquqlari ta‘minlanishining va mehnat majburiyatlari bajarilishining kafolatlanganligi;

xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo‘l qo‘yilmasligi¹¹.

Ta‘kidlash lozimki, yuqorida keltirib o‘tilgan prinsiplar XMT tomonidan 1998 yil 18 iyunda qabul qilingan Deklaratsiyada nazarda tutilgan mehnat sohasidagi asosiy huquqlar va prinsiplarga deyarli mos keladi. Jumladan, ushbu Deklaratsiyada mehnat sohasidagi quyidagi asosiy huquqlar va prinsiplar keltirib o‘tilgan:

birlashish erkinligi va jamoaviy muzokaralarni olib borish huquqini tan olish;

majburiy mehnatning barcha shakllarini taqiqlash;

bolalar mehnatini taqiqlash;

mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik¹².

Ushbu asosiy huquq va prinsiplar XMTning 8 ta asosiy konvensiyasida (№29, 87, 105, 98, 100, 111, 138, 182) o‘z aksini topgan bo‘lib, O‘zbekiston ularning barchasini ratifikatsiya qilgan. Bundan tashqari Deklaratsiyadagi asosiy huquq va prinsiplar nafaqat mehnat, balki konstitutsiyaviy huquq va prinsiplarga aylanganligini ham ta‘kidlash joiz.

Mamlakatimizning iqtisodiy rivojida mehnat huquqi prinsiplariga rioya qilishning ahamiyatini majburiy mehnat va bolalar mehnatiga barham berish misolida yaqqol ko‘rish imkoniga egamiz.

Tadqiqotchilar M.Raximov, N.Kuryanovlarning qayd etishicha, O‘zbekistonda majburiy mehnatga paxta yig‘im-terimi va boshqa qishloq xo‘jalik ishlarida, hududlarni tozalash va ko‘kalamzorlashtirishda, ish joylari va boshqa joylarda ta‘mirlash ishlarida, qurilishda, dam olish va bayram kunlarida navbatchilikka jalb qilish shakllarda tarqalgan¹³.

¹¹ O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. –T.: “Yuridik adabiyotlar Publish”, 2022. –B.13.

¹² https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/decl1990.shtml

¹³ M.Rakhimov, N.Kuryanov.Prohibition of forced labor//Science and Education, Volume 4, Issue 1. P.1148.

Mamlakatda paxta yetishtirish sohasini isloh qilish jarayoni boshlanganidan buyon o'tgan yetti yil mobaynida ikki millionga yaqin bola bolalar mehnatidan, yarim million katta yoshdagilar majburiy mehnatdan ozod qilingan. Ma'lumotlarga ko'ra, O'zbekistonda paxta yetishtirishda majburiy mehnat 2015 yilda 14 % dan 2021 yilga kelib 1 % ga tushgan¹⁴.

O'zbekiston dunyoda paxta yetishtirish bo'yicha oltinchi o'rinda turadi. Prezident Sh.Mirziyoev rahbarligida mamlakatning avvalgi agrar iqtisodiyot modelini modernizatsiyalash boshlandi hamda ilgari paxta terimida qo'llanilgan majburiy mehnat va bolalar mehnatidan voz kechildi. XMT bosh direktori G.Raydarning ta'kidlashicha, O'zbekistonda paxtachilikda majburiy mehnat va bolalar mehnatidan tizimli ravishda foydalanish tugatildi, bu esa mamlakatga ishlab chiqarish-ta'minot zanjirida anqa yuqoriroq o'rinni egallash hamda tekstil va tikuv sohasida millionlab doimiy munosib ish o'rinlarini yaratishga imkon beradi.

Eslatib o'tish joizki, ilk bor o'zbek paxtasiga 2009 yilda boykot e'lon qilingandi. O'shandan beri 331 ta brend va riteyler kompaniyalari, jumladan, Adidas, Zara, C&A, Gap Inc., H&M, Levi Strauss & Co., Tesco va Walmart kabilar o'zbek paxtasiga nisbatan boykotga amal qilish majburiyatini olgan edi. 2021 yilga kelib "Inson huquqlari bo'yicha O'zbek forumi" tomonidan paxta terimida o'tkazilgan mustaqil monitoring¹⁵ natijalariga asosan Cotton Campaign koalitsiyasi O'zbekiston paxtasiga boykotni bekor qildi. 2021 yil 9 aprelda O'zbekiston Yevropa Ittifoqining "GSP+" umumiy imtiyozlar tizimining benefitsiari maqomini oldi¹⁶. Mazkur qaror 2021 yilda mamlakatda paxta yig'im terimida bolalar mehnati va majburiy mehnatga yo'l qo'yilmagani munosabati bilan qabul qilindi¹⁷. 2022 yil mayida Xalqaro mehnat tashkiloti va Jahon bankining paxta terimida mustaqil monitoring loyihasi tugab, O'zbekiston Hukumati, xodimlar va ish beruvchilar birlashmasi iltimosiga binoan mamlakatda yangi "Better Work" dasturiga start berildi. Toshkentda ushbu dasturning ishga tushishi bo'yicha memorandum, shuningdek "Better Cotton" va Odam savdosi va majburiy mehnatga qarshi Milliy komissiya o'rtasida 2023-2024 yillarga mo'ljallangan barqaror rivojlanish bo'yicha hamkorlik chora-tadbirlari imzolandi. Ushbu yutuqlar haqida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti BMT Bosh Assambleyasining 78-sessiyasida so'zlagan nutqida alohida to'xtalib o'tdi.

¹⁴ Uzbek cotton is free from systemic child labour and forced labour // https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_838396/lang--en/index.htm

¹⁵ Mustaqil monitoring XMT shafeligida Yevropa Ittifoqi, AQSH davlat departamenti, Shveysariya va Germaniya hukumatlari yordamida amalga oshirilgan.

¹⁶ Paxta yig'im-terimi mavsumida Kasaba uyushmalari Federatsiyasi tomonidan milliy monitoring o'tkaziladi // https://uza.uz/uz/posts/paxta-yigim-terimi-mavsumida-kasaba-uyushmalari-federatsiyasi-tomonidan-milliy-monitoring-otkaziladi_523034

¹⁷ <https://www.gazeta.uz/uz/2022/03/10/cotton-campaign/>

O‘zbekistonda ishga tushirilgan “Better Work” dasturi mahalliy kompaniyalarga dunyo brendlari bilan hamkorlik aloqalarini yo‘lga qo‘yish imkonini beradi. Misol uchun dunyoga mashhur Disney kompaniyasi 2023 yil 25 martda e‘lon qilgan ro‘yxatida yetkazib beruvchi davlatlar ro‘yxatini e‘lon qildi va unga O‘zbekiston ham kiritildi. Ta‘kidlash lozimki, dunyo brendlari bilan hamkorlik qilishning asosiy shartlaridan biri bu mamlakatda “Better Work” dasturining bo‘lishi hisoblanadi. Ushbu dasturning maqsadi mahsulot yetkazib berish zanjirini boshqarishni yaxshilash hamda standartlarga tizimli va ishonchli ravishda rioya qilishni ta‘minlashga qaratilgan. Masalan, bunday dastur Pokiston, Gaiti, Efiopiya, Nikaragua kabi davlatlarda ham ishga tushirilgan¹⁸.

XULOSA

Ta‘kidlash o‘rinliki, mehnat huquqi prinsiplarini amalga oshirishda muammolar ham mavjudligini qayd etish kerak. Jumladan, 2021 yilda Asakada UzAutoMotors kompaniyasining ayrim xodimlari ish haqi kamligidan noroziliklarini ifodalash maqsadida jamoaviy ish tashlashdi. Ushbu voqea ortidan qonunchilikdagi bo‘shliqlardan yana biri ko‘zga tashlanib qoldi¹⁹. Ushbu bo‘shliq yoki kamchilik xodimlarning ish tashlash huquqining qonunchilikda belgilanmaganligi bilan bog‘liqdir. Vaholanki, O‘zbekiston Respublikasi yangi Mehnat kodeksining loyihasiga ish tashlash huquqi kiritilgan edi. Keyinchalik Mehnat kodeksi qabul qilingan vaqtda ushbu norma olib tashlandi. Shu o‘rinda ta‘kidlash lozimki, ish tashlash huquqini tan olish bo‘yicha hukumat ijobiy qarorga kelishi kerak. Buning sabablaridan biri O‘zbekiston o‘zi a‘zo bo‘lgan “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risida”gi Xalqaro Paktga ko‘ra, unda ishtirok etuvchi davlatlar ish tashlash huquqini ta‘minlash majburiyatini olishi ko‘rsatilgan.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksida nazarda tutilgan prinsiplarni “asosiy prinsiplar” deb nomlanganligini shartli ravishda deb qabul qilish kerak. Ijtimoiy-mehnat sohasida esa ahamiyati yuqori bo‘lgan yana bir qator prinsiplar amal qiladi. Xususan, ularga haq to‘lanadigan ta‘til olishga bo‘lgan huquq, mansab pog‘onalarida yuqorilab borishda teng imkoniyatga ega bo‘lish, xodimlar va ish beruvchilarning o‘z huquqlarini himoya qilish uchun birlashish huquqi, xodimlarning tashkilotlarni boshqarishda ishtirok etish huquqi, davlat va shartnomaviy tartibga solishning uyg‘unlashgan holda qo‘llanilishi, mehnat vazifalarini ijro qilish bilan bog‘liq holda xodimga yetkazilgan zararni qoplash

¹⁸Программа Better Work официально представлена в Узбекистане// <https://www.gazeta.uz/ru/2023/05/30/uztekstil/>

¹⁹ Ish tashlash huquqi O‘zbekiston uchun taqiqdami? // <https://kun.uz/10829628>

majburiyati, ish beruvchilar va ularning huquqlarini ta'minlash bo'yicha davlat kafolati va nazoratining mavjudligi kabilar kiradi.

Mehnat munosabatlarining huquqiy tartibga solinishida uning prinsiplari muhim ijtimoiy-siyosiy ahamiyatga ega. Mehnat huquqining prinsiplarida inson huquqlari va uning ta'minlanishi, inson huquqlariga oid xalqaro standartlar mazmuni, inson hayoti, sog'lig'i, shaxsiy huquq hamda erkinliklari daxlsiz ekanligi va qonun bilan muhofaza etilishi o'z aksini topgan. Mehnat huquqi prinsiplari davlat va jamiyat rivoji uchun katta ahamiyatga ega. Ular iqtisodiyot, davlat siyosati bilan uzviy bog'liq holda mehnat qonunchiligining butun mohiyati va mazmunini o'zida ifodalaydi. Shu sababli ushbu prinsiplar ijtimoiy-mehnat sohasida nafaqat bugungi kundagi davlat siyosatini, balki uning kelajakdagi rivojlanishini ham ko'rsatib beradi. Shu ma'noda O'zbekistonning barcha strategik maqsadlari huquq sohalarining prinsiplariga amal qilishni ham taqozo qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Begatov J.N. Mehnat munosabatlarida kamsitishni ta'qiqlash prinsipining nazariy-huquqiy asoslari //Scholar. – 2023. – T. 1. – №. 17. – С. 4-9.
2. Equality and Human Rights Commission, “Protected Characteristics”, 2023 and ILO, “Business, Non-discrimination and Equality”, 2023.
3. Усманова М. Мехнат қилиш ҳуқуқининг инсон ҳуқуқлари тизимида тутган ўрни //Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук. – 2023. – Т. 3. – №. 2. – С. 194-199.
4. ILO, “Workplace Discrimination, A Picture of Hope and Concern”, 2023 and Martin Searle Solicitors, “Employee Discrimination & Harassment Advice”, 2023.
5. Elamanova D. Moddiy qiyinchilik yomonroqmi yoki ruhiy? // <https://www.xabar.uz/uz/post/moddiy-qiyinchilik-yomonroqmi-yoki-ruhiy?category=tahlil>
6. Bendick, Jr M. Situation testing for employment discrimination in the United States of America //Horizons stratégiques. – 2007. – №. 3. – С. 17-39.
7. Hepple, Bob. "Equality and empowerment for decent work." Int'l Lab. Rev. 140 (2001): P 1.
8. Маткаримова С. Д. Дискриминация женщин в трудовых отношениях //Экономика и социум. – 2023. – №. 1-1 (104). – С. 314-320.
9. Muradova S., Seitz W. Gender Discrimination in Hiring. – 2021.

10. Kamola A. Discrimination of Women and People with Disabilities in Labor Relations: Unraveling Challenges and Pursuing Equity in Uzbekistan //American Journal of Public Diplomacy and International Studies (2993-2157). – 2023. – T. 1. – №. 6. – C. 35-39.