O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI

OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI



Buxoro Davlat Universiteti

Tarix va yuridik fakulteti

Yurisprudensiya yo‘nalishi 5.1 YURSK- 24 guruh talabasi

Yangiberdiyev Jayhun Jonibekovich

Mehnat fanidan tayyorlagan

REFERATI

Mavzu: “ Xalqaro mehnat tashkilotlari nizomlarining o'zbkistonda amal qilishi ”

2025-2026

MUNDARIJA:

Kirish.....

.....

1. Xalqaro mehnat tashkilotining tashkil topishi, maqsad va vazifalari hamda xalqaro mehnat standartl ari

1.1 Xalqaro mehnat tashkilotining tashkil topish tarixi va huquqiy maqomi.....
.....

1.2 Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy maqsad va vazifalari hamda faoliyat tamoyillari.....

2. Xalqaro mehnat tashkiloti nizomlari va konvensiyalarining O‘zbekiston Respublikasi milliy huquqiy tizimidagi o‘rni.

2.1 Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalarining O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi bilan o‘zaro nisbati.....

2.2 Xalqaro mehnat tashkiloti hujjatlarini O‘zbekiston milliy qonunchiligiga joriy etish va ularni qo‘llashning huquqiy mexanizmlari....

3. Xalqaro mehnat tashkiloti hujjatlarining O‘zbekistonda amalga oshirilishi va ularning mehnat huquqlarini himoya qilishdagi ahamiyati.

3.1 Xalqaro mehnat tashkiloti hujjatlarini O‘zbekistonda amalga oshirishning huquqiy va tashkiliy mexanizmlari.....

3.2 Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari asosida xodimlarning mehnat huquqlari va erkinliklarini himoya qilish.....

Xulosa.....
.....

Test.....

.....

Foydalanilgan
adabiyotlar.....

Kirish:

Bugungi globallashuv va xalqaro integratsiya sharoitida mehnat munosabatlarini xalqaro huquq normalari asosida tartibga solish, insonning mehnat qilish huquqini ta’minlash, xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish hamda munosib mehnat sharoitlarini yaratish davlatlarning huquqiy siyosatida muhim o‘rin egallaydi. Mehnat munosabatlarining samarali huquqiy tartibga solinishi nafaqat iqtisodiy taraqqiyot, balki ijtimoiy barqarorlik, inson huquqlariga hurmat va jamiyatda adolat tamoyillarining qaror topishi uchun ham muhim ahamiyatga ega. Shu nuqtayi nazardan, xalqaro mehnat huquqining rivojlanishi, xalqaro mehnat standartlarining milliy qonunchilikka joriy etilishi va ularning amaliyotda qo‘llanilishi dolzarb masalalardan biri hisoblanadi.

Mehnat huquqi insonning asosiy huquq va erkinliklari tizimida alohida o‘rin tutadi. Har bir insonning erkin mehnat qilish, kasb va faoliyat turini tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun munosib haq olish, dam olish, kasbiy manfaatlarini himoya qilish hamda mehnat faoliyati davomida xavfsiz sharoitlarga ega bo‘lish huquqi huquqiy davlatning muhim belgilaridan biridir. Ushbu huquqlarning faqat milliy qonunchilik bilan emas, balki xalqaro huquqiy standartlar asosida ham himoya qilinishi mehnat munosabatlarini tartibga solishning samaradorligini oshiradi. Xalqaro standartlar davlatlarga mehnat huquqlarining minimal kafolatlarini belgilash, mavjud qonunchilikni takomillashtirish va xodimlarning manfaatlarini yanada samarali himoya qilish imkonini beradi.

Mehnat sohasidagi xalqaro hamkorlikning asosiy institutlaridan biri Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) hisoblanadi. Mazkur tashkilot 1919-yilda Versal tinchlik shartnomasi doirasida tashkil etilgan bo‘lib, 1946-yilda Birlashgan Millatlar Tashkilotining ixtisoslashgan muassasasiga aylangan. XMT faoliyatining asosiy maqsadi mehnat sohasida ijtimoiy adolatni ta’minlash, xodimlarning huquqlarini himoya qilish, munosib mehnat sharoitlarini shakllantirish hamda davlatlar, ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasidagi hamkorlikni rivojlantirishdan iborat. Tashkilotning o‘ziga xos xususiyati shundaki, uning faoliyatida davlatlar vakillari bilan bir qatorda ish beruvchilar va xodimlar vakillari ham ishtirok etadi. Uch tomonlama vakillik tamoyili mehnat sohasidagi muammolarni turli manfaatlarni hisobga olgan holda muhokama qilish va tegishli xalqaro standartlarni ishlab chiqish imkonini beradi.

Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy huquqiy hujjatlari uning Ustavi, xalqaro mehnat konvensiyalari va tavsiyalaridan iborat. Ushbu hujjatlarning mazmuni va huquqiy xususiyatlarini o‘zaro farqlash muhimdir. XMT Ustavi tashkilotning huquqiy maqomi, maqsadlari, vazifalari, tuzilishi va faoliyatining asosiy tamoyillarini belgilaydi. Konvensiyalar esa mehnat munosabatlarining muayyan yo‘nalishlarini tartibga soluvchi xalqaro shartnomalar bo‘lib, ularni ratifikatsiya qilgan davlatlar zimmasiga tegishli xalqaro majburiyatlar yuklaydi. Tavsiyalar xalqaro mehnat standartlarini rivojlantirish va milliy qonunchilikni takomillashtirishga qaratilgan yo‘riqnomaviy hujjatlar hisoblanadi. Shu sababli XMTning barcha hujjatlarini bir xil huquqiy kuchga ega deb baholash mumkin emas: ularning O‘zbekistonda

amal qilishi hujjatning turi, mazmuni va tegishli xalqaro-huquqiy tartibga bog‘liq.

XMT tomonidan ishlab chiqilgan xalqaro mehnat standartlari majburiy mehnatni taqiqlash, bolalar mehnatining oldini olish, mehnat va kasb sohasida kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik, teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash, xodimlarning uyushish huquqini himoya qilish, jamoaviy muzokaralarni rivojlantirish va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta’minlash kabi muhim yo‘nalishlarni qamrab oladi. Jumladan, XMTning 29-sonli “Majburiy mehnat to‘g‘risida”gi konvensiyasi, 98-sonli “Uyushish huquqi va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi to‘g‘risida”gi konvensiyasi, 100-sonli “Teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi konvensiyasi, 111-sonli “Mehnat va kasb sohasidagi kamsitishlar to‘g‘risida”gi konvensiyasi, 138-sonli “Ishga qabul qilish uchun eng kam yosh to‘g‘risida”gi konvensiyasi hamda 182-sonli “Bolalar mehnatining eng yomon shakllarini taqiqlash va ularga barham berish bo‘yicha shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi konvensiyasi xalqaro mehnat huquqining muhim hujjatlari hisoblanadi. Mazkur hujjatlar davlatlarning mehnat qonunchiligini takomillashtirish, xodimlarning huquqiy kafolatlarini mustahkamlash va mehnat munosabatlarida xalqaro miqyosda tan olingan standartlarni shakllantirishga xizmat qiladi.

O‘zbekiston Respublikasi mustaqillikka erishganidan so‘ng xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni rivojlantirish, umume’tirof etilgan xalqaro huquq normalarini tan olish va milliy qonunchilikni xalqaro standartlarga muvofiqlashtirishga alohida e’tibor qaratdi. O‘zbekiston 1992-yil 13-iyulda Xalqaro mehnat tashkilotiga a’zo bo‘ldi. Shundan

buyon mamlakatimiz XMT bilan mehnat huquqlarini himoya qilish, bandlikni rivojlantirish, majburiy mehnatning oldini olish, bolalar mehnatiga qarshi kurashish va mehnatni muhofaza qilish kabi yo‘nalishlarda hamkorlik qilib kelmoqda. XMT konvensiyalarining ratifikatsiya qilinishi O‘zbekistonning xalqaro mehnat standartlarini qabul qilish va ularni bajarish bo‘yicha tegishli majburiyatlarni zimmasiga olganini anglatadi. Shu bilan birga, har bir konvensiyaning O‘zbekiston uchun amal qilish holati va kuchga kirgan sanasi alohida tekshirilishi lozim.

Xalqaro mehnat tashkiloti hujjatlarining O‘zbekiston Respublikasi milliy huquqiy tizimidagi o‘rnini aniqlashda, eng avvalo, mamlakat Konstitutsiyasi va mehnat qonunchiligi normalariga murojaat qilish zarur. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 15-moddasida xalqaro huquqning umume’tirof etilgan prinsiplari va normalari, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari mamlakat huquqiy tizimining tarkibiy qismi ekanligi belgilangan. Mazkur konstitutsiyaviy qoida xalqaro shartnomalarning milliy huquq tizimidagi o‘rnini belgilashda muhim ahamiyatga ega. Bundan tashqari, 2019-yil 6-fevraldagi O‘RQ-518-son “O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari to‘g‘risida”gi Qonun xalqaro shartnomalarni tuzish, bajarish va ularning amal qilishiga doir huquqiy munosabatlarni tartibga soladi.

1.bob Xalqaro mehnat tashkilotining tashkil topishi, maqsad va vazifalari hamda xalqaro mehnat standartl ari

1.1 Xalqaro mehnat tashkilotining tashkil topish tarixi va huquqiy maqomi

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) xalqaro miqyosda mehnat munosabatlarini tartibga solish, xodimlarning huquqlarini himoya qilish va munosib mehnat sharoitlarini ta’minlashga qaratilgan nufuzli xalqaro tashkilotlardan biridir. Tashkilotning tashkil etilishi mehnatkashlarning huquqlarini xalqaro darajada himoya qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va ijtimoiy adolatni qaror toptirish zarurati bilan bog‘liq.

XMT 1919-yilda Birinchi jahon urushidan keyin Versal tinchlik shartnomasi doirasida tashkil etilgan. Uning tashkil topishidan asosiy maqsad davlatlar o‘rtasida mustahkam tinchlikni ta’minlashda ijtimoiy adolatning muhim ahamiyatga ega ekanligini e’tirof etish hamda mehnat sohasidagi xalqaro hamkorlikni rivojlantirishdan iborat edi. Tashkilotning Konstitutsiyasi 1919-yilda ishlab chiqilgan va Versal shartnomasining XIII qismi tarkibiga kiritilgan. Mazkur hujjatda XMTning tashkiliy tuzilishi, vakolatlari va faoliyatining asosiy yo‘nalishlari belgilab berilgan.

1919-yilda Vashington shahrida Xalqaro mehnat konferensiyasining birinchi sessiyasi o‘tkazildi. Unda mehnat vaqtining davomiyligi, ishsizlik, ayollar va yoshlarning mehnatini muhofaza qilish kabi masalalarga oid dastlabki xalqaro hujjatlar qabul qilindi. 1920-yilda tashkilotning bosh qarorgohi Shveysariyaning Jeneva shahriga ko‘chirildi. Shundan so‘ng XMT xalqaro mehnat standartlarini ishlab chiqish va davlatlar o‘rtasida mehnat sohasidagi hamkorlikni mustahkamlashga alohida e’tibor qaratdi.

1944-yilda Xalqaro mehnat konferensiyasi Filadelfiya deklaratsiyasini qabul qildi. Ushbu deklaratsiyada mehnat tovar emasligi, barcha insonlar erkinlik, qadr-qimmat, iqtisodiy xavfsizlik va teng imkoniyatlar sharoitida o‘z farovonligini ta’minlash huquqiga ega ekanligi ta’kidlandi. 1946-yilda XMT Birlashgan Millatlar Tashkilotining ixtisoslashgan muassasasiga aylandi. 1969-yilda tashkilot mehnat huquqlarini himoya qilish va ijtimoiy adolatni rivojlantirish borasidagi faoliyati uchun Tinchlik bo‘yicha Nobel mukofotiga sazovor bo‘ldi.

XMTning huquqiy maqomi, avvalo, uning Konstitutsiyasi bilan belgilanadi. Mazkur hujjat tashkilotning maqsadlari, vazifalari, boshqaruv organlari hamda xalqaro mehnat standartlarini ishlab chiqish va qabul qilish tartibini belgilovchi asosiy ta’sis hujjati hisoblanadi. Tashkilot faoliyatining o‘ziga xos jihati shundaki, uning ishida uch tomon — davlatlar, ish beruvchilar va xodimlar vakillari ishtirok etadi. Bu tizim uch tomonlama hamkorlik tamoyili deb ataladi va mehnat sohasiga oid qarorlarni qabul qilishda turli manfaatlarni hisobga olish imkonini beradi.

XMTning asosiy boshqaruv organlari Xalqaro mehnat konferensiyasi, Boshqaruv kengashi va Xalqaro mehnat byurosidan iborat. Xalqaro mehnat konferensiyasi mehnat standartlarini muhokama qilish va qabul qilishda muhim o‘rin tutadi. Boshqaruv kengashi tashkilot faoliyatining asosiy yo‘nalishlarini belgilaydi, Xalqaro mehnat byurosi esa doimiy kotibiyat vazifasini bajarib, tadqiqot, axborot va amaliy hamkorlik ishlarini amalga oshiradi.

XMT faoliyatining muhim natijalaridan biri xalqaro mehnat standartlarining shakllantirilishidir. Ushbu standartlar konvensiyalar, protokollar va tavsiyalar shaklida ishlab chiqiladi. Konvensiyalar davlat tomonidan ratifikatsiya qilingandan so‘ng, tegishli xalqaro-

huquqiy majburiyatlarni yuzaga keltiradi. Tavsiyalar esa mehnat qonunchiligi va amaliyotini takomillashtirishga qaratilgan yo‘riqnomaviy hujjatlar hisoblanadi. Shu sababli XMT hujjatlarining huquqiy ahamiyatini baholashda ularning turi, mazmuni va davlat tomonidan qabul qilingan majburiyatlar alohida e’tiborga olinishi lozim.

O‘zbekiston Respublikasi ham XMT bilan hamkorlik qilib kelayotgan davlatlardan biridir. O‘zbekiston 1992-yil 13-iyulda ushbu tashkilotga a’zo bo‘lgan. XMT bilan hamkorlik milliy mehnat qonunchiligini xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish, majburiy mehnatning oldini olish, mehnat xavfsizligini ta’minlash va xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilishda muhim ahamiyatga ega.

1.2 Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy maqsad va vazifalari hamda faoliyat tamoyillari :

Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) asosiy maqsadi mehnat sohasida ijtimoiy adolatni ta’minlash, insonlarning mehnat huquqlarini himoya qilish va barcha uchun munosib mehnat sharoitlarini yaratishga ko‘maklashishdan iborat. Tashkilot davlatlar, ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasidagi hamkorlikni rivojlantirish orqali mehnat munosabatlarini xalqaro standartlar asosida takomillashtirishga xizmat qiladi. XMTning asosiy maqsad va vazifalari uning Konstitutsiyasi hamda 1944-yilda qabul qilingan Filadelfiya deklaratsiyasida o‘z ifodasini topgan.

XMT faoliyatining muhim yo‘nalishlaridan biri mehnat huquqlarini himoya qilish hisoblanadi. Bunda xodimlarning erkin kasaba uyushmalariga birlashish huquqi, jamoaviy muzokaralar olib borish

imkoniyati, majburiy mehnatni tugatish, bolalar mehnatining eng og‘ir shakllariga barham berish hamda mehnat va kasb sohasida kamsitishning oldini olishga alohida e’tibor qaratiladi. Ushbu yo‘nalishlar xalqaro mehnat standartlarining asosini tashkil etib, davlatlarning milliy qonunchiligini takomillashtirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

XMTning yana bir asosiy maqsadi bandlikni rivojlantirish va aholiga munosib ish o‘rinlari yaratishga ko‘maklashishdir. Tashkilot davlatlarga bandlik siyosatini takomillashtirish, kasbiy ta’limni rivojlantirish, yoshlarning mehnat bozoriga kirishini yengillashtirish va ishsizlikni kamaytirish bo‘yicha tavsiyalar beradi. Shu bilan birga, mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarning malakasini rivojlantirish va mehnat bozorida teng imkoniyatlarni ta’minlashga qaratilgan tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlaydi.

XMT faoliyatida mehnatni muhofaza qilish va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish ham alohida o‘rin egallaydi. Har bir xodim sog‘lig‘i va hayotiga xavf tug‘dirmaydigan sharoitlarda ishlashi lozim. Shu sababli tashkilot ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarining oldini olish, mehnat xavfsizligi talablarini kuchaytirish hamda ish beruvchilarning tegishli majburiyatlarini belgilash bo‘yicha xalqaro standartlarni ishlab chiqadi. Xodimlarning dam olish huquqi, ish vaqtining oqilona tashkil etilishi va adolatli ish haqi masalalari ham munosib mehnat konsepsiyasining muhim tarkibiy qismlaridir.

XMTning asosiy vazifalaridan biri xalqaro mehnat standartlarini ishlab chiqish va ularning amalda bajarilishiga ko‘maklashishdan iborat. Ushbu standartlar konvensiyalar, protokollar va tavsiyalar shaklida qabul qilinadi. Konvensiyalar ularni ratifikatsiya qilgan davlatlar uchun xalqaro-huquqiy majburiyatlarni yuzaga keltiradi.

Tavsiyalar esa mehnat munosabatlarini tartibga solish va milliy qonunchilikni takomillashtirishda yo‘nalish beruvchi hujjatlar hisoblanadi. XMT a’zo davlatlarning tegishli xalqaro majburiyatlarini bajarishi yuzasidan hisobotlarni ko‘rib chiqish va nazorat mexanizmlari orqali ham faoliyat olib boradi.

Tashkilotning muhim vazifalaridan yana biri ijtimoiy muloqotni rivojlantirishdir. Ijtimoiy muloqot davlat organlari, ish beruvchilar birlashmalari va xodimlar vakillari o‘rtasida mehnatga oid masalalarni muzokara orqali hal etishni anglatadi. Bunday muloqot mehnat nizolarining oldini olish, jamoaviy shartnomalarni takomillashtirish va tomonlarning manfaatlarini muvozanatlashtirishga yordam beradi. XMT uch tomonlama hamkorlikni qo‘llab-quvvatlash orqali mehnat siyosatini ishlab chiqishda barcha manfaatdor tomonlarning ishtirokini ta’minlashga intiladi.

XMT faoliyati bir qator asosiy tamoyillarga tayanadi. Birinchi tamoyil — ijtimoiy adolat. U barcha insonlarning mehnat huquqlarini hurmat qilish, munosib mehnat sharoitlarini yaratish va iqtisodiy rivojlanish natijalaridan adolatli foydalanish imkoniyatlarini kengaytirishni nazarda tutadi. Ikkinchi tamoyil —tenglik va kamsitmaslik. U insonning jinsi, millati yoki boshqa asossiz belgilaridan qat’i nazar, mehnat va kasb sohasida teng imkoniyatlarga ega bo‘lishini talab qiladi.

Uchinchi muhim tamoyil — majburiy mehnat va bolalar mehnatining oldini olish . Ushbu tamoyil insonning erkin mehnat qilish huquqini ta’minlashga, bolalarni ularning sog‘lig‘i, xavfsizligi va ta’lim olishiga zarar yetkazadigan mehnat shakllaridan himoya qilishga qaratilgan. To‘rtinchi tamoyil — uyushish erkinligi va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi. Mazkur tamoyil xodimlar va ish

beruvchilarning o‘z manfaatlarini ifodalash, tashkilotlar tuzish hamda mehnat shartlari yuzasidan muzokara olib borish imkoniyatini himoya qiladi.

Bundan tashqari, XMT faoliyatida uch tomonlama hamkorlik, xalqaro hamjihatlik va a’zo davlatlarga amaliy ko‘mak ko‘rsatish tamoyillari muhim o‘rin tutadi. Tashkilot mehnat sohasidagi muammolarni faqat milliy darajada emas, balki xalqaro hamkorlik orqali hal etish zarurligini ta’kidlaydi. Chunki migratsiya, ishsizlik, mehnat xavfsizligi va norasmiy bandlik kabi muammolar ko‘plab davlatlar uchun umumiy xususiyatga ega.

O‘zbekiston Respublikasida ham XMTning maqsad va tamoyillarini amalga oshirish mehnat qonunchiligini takomillashtirish, xodimlarning huquqlarini kafolatlash va mehnat sharoitlarini yaxshilash bilan bog‘liq. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsiz mehnat sharoitlarida ishlash hamda qonunda belgilangan tartibda haq olish bilan bog‘liq huquqlar mustahkamlangan. Mehnat kodeksi esa mehnat munosabatlarining asosiy qoidalarini belgilaydi. XMT konvensiyalarining O‘zbekistonda ratifikatsiya qilinishi milliy qonunchilikni xalqaro mehnat standartlariga muvofiqlashtirishga xizmat qiladi.

1. Xalqaro mehnat tashkiloti nizomlari va konvensiyalarining O‘zbekiston Respublikasi milliy huquqiy tizimidagi o‘rni.

2.1 Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalarining O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi bilan o‘zaro nisbati

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalarining O‘zbekiston Respublikasi milliy huquqiy tizimidagi o‘rni xalqaro huquq normalari va milliy qonunchilikning o‘zaro munosabati bilan belgilanadi. Mazkur munosabatni huquqiy jihatdan tahlil qilishda O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi hamda xalqaro shartnomalar to‘g‘risidagi qonunchilik normalari muhim ahamiyat kasb etadi. XMT konvensiyalari mehnat huquqlarini xalqaro standartlar asosida himoya qilishga xizmat qilib, milliy qonunchilikni takomillashtirish va mehnat munosabatlarida huquqiy kafolatlarni mustahkamlash uchun asos bo‘lib hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 15-moddasida xalqaro shartnomalar xalqaro huquqning umume’tirof etilgan prinsip va normalari bilan bir qatorda mamlakat huquqiy tizimining tarkibiy qismi ekanligi belgilangan. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida qonunda nazarda tutilganidan boshqacha qoidalar belgilangan bo‘lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo‘llanilishi nazarda tutiladi. Ushbu konstitutsiyaviy qoida xalqaro shartnomalarning milliy huquqiy tizimdagi o‘rnini belgilash bilan birga, xalqaro majburiyatlarni bajarishning konstitutsiyaviy asosini ham shakllantiradi.

Mazkur normaning XMT konvensiyalariga nisbatan qo‘llanilishida muhim jihat shundaki, konvensiya O‘zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan va O‘zbekiston uchun kuchga kirgan xalqaro shartnoma sifatida tegishli huquqiy oqibatlarni yuzaga keltiradi. Shu sababli XMT

konvensiyalarining milliy huquqiy tizimdagi ahamiyatini baholashda, avvalo, O‘zbekistonning mazkur konvensiyaga nisbatan xalqaro majburiyatlari mavjudligi, uning amal qilish doirasi va tegishli normalarning mazmuni aniqlanishi lozim.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan sharoitlarda ishlash, mehnati uchun adolatli haq olish hamda qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqiga egaligi mustahkamlangan. Shuningdek, Konstitutsiyaning 43-moddasida davlat fuqarolarning bandligini ta’minlash, ularni ishsizlikdan himoya qilish va kambag‘allikni qisqartirish choralarini ko‘rishi belgilangan. Ushbu konstitutsiyaviy normalar XMTning munosib mehnat, mehnat xavfsizligi va bandlikni rivojlantirishga qaratilgan maqsadlari bilan mazmunan uzviy bog‘liqdir.

Konstitutsiyada mustahkamlangan mehnat huquqlari milliy qonunchilikning asosiy yo‘nalishlarini belgilab beradi. XMT konvensiyalari esa ushbu huquqlarni amalga oshirishning ayrim jihatlarini xalqaro standartlar asosida aniqlashtiradi. Masalan, mehnat sharoitlari, majburiy mehnatning taqiqlanishi, mehnat va kasb sohasida kamsitishlarga yo‘l qo‘ymaslik hamda kasaba uyushmalariga birlashish huquqi tegishli xalqaro konvensiyalar va milliy qonunchilik normalari orqali huquqiy jihatdan tartibga solinadi. Natijada konstitutsiyaviy kafolatlar xalqaro standartlar va tarmoq qonunchiligi bilan o‘zaro to‘ldiriladi.

XMT konvensiyalari bilan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining o‘zaro nisbatini aniqlashda Mehnat kodeksining 10-moddasi alohida ahamiyatga ega. Amaldagi Mehnat kodeksida

xalqaro shartnomada xodimlar uchun milliy mehnat qonunchiligi yoki mehnatga oid boshqa huquqiy hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo‘lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo‘llanilishi nazarda tutilgan. Shuningdek, xalqaro shartnomalar qoidalari mehnatga oid yakka tartibdagi munosabatlar va ular bilan bevosita bog‘liq ijtimoiy munosabatlar milliy qonunchilikda to‘g‘ridan-to‘g‘ri tartibga solinmagan hollarda ham qo‘llanilishi mumkin.

Ushbu normaning huquqiy mazmuni ikki muhim qoidada namoyon bo‘ladi. Birinchidan, xalqaro shartnoma xodim uchun milliy qonunchilikka nisbatan imtiyozliroq qoidalarni belgilagan bo‘lsa, tegishli xalqaro shartnoma normasi qo‘llaniladi. Ikkinchidan, mehnat munosabatlarining muayyan masalasi milliy qonunchilikda bevosita tartibga solinmagan bo‘lsa, xalqaro shartnoma qoidalaridan foydalanish imkoniyati mavjud. Bu mexanizmlar mehnat huquqidagi huquqiy bo‘shliqlarni bartaraf etish va xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytirishga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, xalqaro shartnoma qoidalarining qo‘llanilishi har qanday holatda ham milliy qonunchilik normalarini avtomatik ravishda bekor qilishini anglatmaydi. Bunda xalqaro shartnomaning O‘zbekiston uchun kuchga kirganligi, uning tegishli munosabatga tatbiq etilishi, norma mazmuni va qo‘llash shartlari hisobga olinishi zarur. Shuningdek, xalqaro shartnomalarni milliy huquqiy tizimda amalga oshirishda Konstitutsiyaning oliy yuridik kuchi va konstitutsiyaviy prinsiplar e’tiborga olinadi.

XMT konvensiyalari va Mehnat kodeksining o‘zaro ta’sirini majburiy mehnatga qarshi kurashish misolida ham ko‘rish mumkin. XMTning 29-sonli Majburiy mehnat to‘g‘risidagi konvensiyasi va 105-sonli Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risidagi konvensiyasi majburiy

mehnatga barham berishga qaratilgan xalqaro majburiyatlarni belgilaydi. O‘zbekiston milliy qonunchiligida ham majburiy mehnat taqiqlangan. Mazkur xalqaro va milliy normalarning o‘zaro uyg‘unligi majburiy mehnat holatlarining oldini olish, mehnat munosabatlarida erkinlikni ta’minlash hamda xodimlarning huquqlarini himoya qilish uchun huquqiy asos yaratadi.

Mehnat va kasb sohasida tenglikni ta’minlash masalasi ham xalqaro va milliy huquq normalarining o‘zaro bog‘liqligini namoyon etadi. XMTning 100-sonli Teng haq to‘lash to‘g‘risidagi konvensiyasi erkaklar va ayollar tomonidan teng qiymatdagi mehnat uchun teng haq to‘lash prinsipini mustahkamlashga qaratilgan. 111-sonli Mehnat va kasb sohasidagi kamsitishlar to‘g‘risidagi konvensiya esa mehnat sohasida kamsitishlarga qarshi kurashishning xalqaro asoslarini belgilaydi. Ushbu standartlar milliy mehnat qonunchiligini qo‘llashda tenglik, adolat va xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish talablarini kuchaytiradi.

XMTning mehnatni muhofaza qilish sohasidagi konvensiyalari ham milliy qonunchilik bilan uzviy aloqaga ega. Xususan, 155-sonli Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi to‘g‘risidagi konvensiya mehnat xavfsizligini ta’minlashga qaratilgan siyosat va tegishli chora-tadbirlar uchun xalqaro asos yaratadi. Ushbu yo‘nalishdagi xalqaro standartlar ish beruvchilarning xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish, xavf-xatarlarni kamaytirish va xodimlarning hayoti hamda sog‘lig‘ini muhofaza qilishga doir majburiyatlarini takomillashtirishda ahamiyatlidir. Biroq muayyan konvensiyaning O‘zbekistonda majburiy kuchga egaligi uning ratifikatsiya qilinganligi va davlat uchun kuchga kirganligi asosida alohida aniqlanishi lozim.

XMT konvensiyalarining milliy huquqiy tizimga ta’siri faqat normativ-huquqiy hujjatlar matnidagi o‘zgarishlar bilan cheklanmaydi. Ularning samarali amalga oshirilishi davlat nazorati, sud orqali huquqni himoya qilish, mehnat nizolarini hal etish, ish beruvchilarning qonuniy majburiyatlarga rioya qilishi va xodimlarning o‘z huquqlaridan xabardorligiga ham bog‘liq. Shu sababli xalqaro mehnat standartlarini amaliyotga joriy etishda huquqiy tartibga solish bilan bir qatorda institutsional va tashkiliy mexanizmlarni rivojlantirish ham zarur.

2.2 Xalqaro mehnat tashkiloti hujjatlarini O‘zbekiston milliy qonunchiligiga joriy etish va ularni qo‘llashning huquqiy mexanizmlari

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) hujjatlarini O‘zbekiston Respublikasi milliy qonunchiligiga joriy etish xalqaro mehnat standartlarini milliy huquqiy tizimga muvofiqlashtirish, xodimlarning huquq va erkinliklarini kafolatlash hamda mehnat munosabatlarida qonuniylikni ta’minlashga qaratilgan huquqiy jarayondir. Mazkur jarayon xalqaro shartnomalarni qabul qilish, ratifikatsiya qilish, milliy qonunchilikni takomillashtirish va tegishli normalarning amalda bajarilishini nazorat qilish kabi o‘zaro bog‘liq mexanizmlarni qamrab oladi.

O‘zbekistonda XMT hujjatlarini joriy etishning konstitutsiyaviy asosini O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 15-moddasi tashkil etadi. Ushbu moddaga muvofiq, O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari xalqaro huquqning umume’tirof etilgan prinsip va normalari bilan bir qatorda milliy huquqiy tizimning tarkibiy qismi hisoblanadi. Agar xalqaro shartnomada qonunchilikda nazarda tutilganidan boshqacha qoidalar belgilangan bo‘lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo‘llaniladi. Mazkur konstitutsiyaviy qoida XMTning O‘zbekiston tomonidan qabul qilingan xalqaro majburiyatlarini milliy

huquqiy tizim doirasida amalga oshirish uchun muhim asos yaratadi.

XMT konvensiyalarini milliy huquqiy tizimga joriy etishning birinchi muhim mexanizmi ularni ratifikatsiya qilish hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-fevraldagi O‘RQ-518-sonli “O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari to‘g‘risida”gi Qonunida xalqaro shartnomalarni tuzish, ratifikatsiya qilish, bajarish va ularning amal qilishiga oid huquqiy tartib belgilangan. Mazkur qonunchilikka ko‘ra, ratifikatsiya qilinishi lozim bo‘lgan xalqaro shartnomalar Oliy Majlis palatalari tomonidan tegishli qonun qabul qilish orqali ratifikatsiya qilinadi. XMT konvensiyasini ratifikatsiya qilish masalasida uning mazmuni, milliy qonunchilik bilan muvofiqligi va O‘zbekiston zimmasiga yuklaydigan xalqaro majburiyatlari hisobga olinadi.

Ratifikatsiya jarayoni xalqaro hujjatni shunchaki e’tirof etish bilan cheklanmaydi. U davlatning tegishli konvensiya bo‘yicha xalqaro-huquqiy majburiyatlarni qabul qilganligini anglatadi. Shu sababli ratifikatsiyadan keyin davlat zimmasiga konvensiya talablarini bajarish, zarur hollarda milliy qonunchilikka o‘zgartirishlar kiritish va uning amaliy ijrosini ta’minlash vazifalari yuklanadi. Bunda konvensiyaning O‘zbekiston uchun kuchga kirgan sanasi, qo‘llanish doirasi va davlat tomonidan qabul qilingan majburiyatlar alohida ahamiyatga ega.

XMT hujjatlarini milliy qonunchilikka joriy etishning ikkinchi mexanizmi milliy normativ-huquqiy hujjatlarni xalqaro mehnat standartlariga muvofiqlashtirishdan iborat. Ushbu jarayonda Konstitutsiya, Mehnat kodeksi va mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi boshqa qonunchilik hujjatlarining tegishli xalqaro standartlarga muvofiqligi tahlil qilinadi. Agar milliy qonunchilikda konvensiya talablarini to‘liq amalga oshirish uchun zarur normalar

mavjud bo‘lmasa yoki amaldagi qoidalar xalqaro majburiyatlarga mos kelmasa, qonunchilikni takomillashtirish masalasi yuzaga keladi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 10-moddasi xalqaro shartnomalar qoidalarini mehnat munosabatlarida qo‘llashning muhim huquqiy asoslaridan biridir. Ushbu moddaga ko‘ra, O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida xodimlar uchun milliy mehnat qonunchiligi yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo‘lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo‘llaniladi. Shuningdek, xalqaro shartnoma qoidalari mehnatga oid yakka tartibdagi munosabatlar va ular bilan bevosita bog‘liq ijtimoiy munosabatlar milliy qonunchilikda to‘g‘ridan-to‘g‘ri tartibga solinmagan hollarda ham qo‘llanishi mumkin. Mazkur norma xalqaro mehnat standartlarining amaliy ahamiyatini kuchaytiradi hamda xodimlarning huquqiy himoyasini ta’minlashga xizmat qiladi.

XMT hujjatlarini joriy etishning navbatdagi mexanizmi ularning amaliy ijrosini tashkil etishdan iborat. Bunda vakolatli davlat organlari, ish beruvchilar va xodimlarning vakillik tashkilotlari o‘z vakolatlari doirasida tegishli choralarni amalga oshiradi. Mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish, mehnat sharoitlarini tekshirish, xodimlarga huquqiy tushuntirishlar berish va aniqlangan qonunbuzilishlarni bartaraf etish ushbu mexanizmning muhim tarkibiy qismlaridir. Xalqaro standartlarning samaradorligi nafaqat qonunlarda mustahkamlanishi, balki kundalik mehnat munosabatlarida ham bajarilishi bilan belgilanadi.

XMT konvensiyalarining amaliyotga tatbiq etilishida davlat nazorati va buzilgan huquqlarni tiklash mexanizmlari ham alohida o‘rin tutadi. Xodimlarning mehnat huquqlari buzilgan taqdirda, ular qonunchilikda belgilangan tartibda vakolatli organlarga murojaat

qilishlari yoki sud orqali huquqlarini himoya qilishlari mumkin. Mehnat nizolarini qonuniy tartibda hal etish, ish beruvchilarning majburiyatlarini bajarishini ta’minlash va qonunbuzilishlar uchun tegishli javobgarlik choralarini qo‘llash xalqaro mehnat standartlarining amaliy natijadorligini oshiradi.

XMTning nazorat mexanizmlari ham a’zo davlatlar zimmasidagi majburiyatlarni amalga oshirishda muhim ahamiyatga ega. Tashkilotning tegishli nazorat organlari ratifikatsiya qilingan konvensiyalar bo‘yicha davlatlar taqdim etadigan hisobotlarni ko‘rib chiqadi, milliy qonunchilik va amaliyotning konvensiya talablariga muvofiqligini baholaydi hamda zarur hollarda tavsiyalar beradi. O‘zbekiston ham ratifikatsiya qilingan konvensiyalar yuzasidan xalqaro hisobot berish tartib-taomillarida ishtirok etadi. Bunday mexanizmlar milliy qonunchilik va huquqni qo‘llash amaliyotidagi muammolarni aniqlash, ularni bartaraf etish hamda xalqaro majburiyatlarning bajarilishini takomillashtirishga ko‘maklashadi.

XMT hujjatlarini joriy etishda konvensiyalar va tavsiyalar o‘rtasidagi huquqiy farqni hisobga olish zarur. Ratifikatsiya qilingan va davlat uchun kuchga kirgan konvensiyalar tegishli xalqaro-huquqiy majburiyatlarni yuzaga keltiradi. Tavsiyalar esa, odatda, mustaqil ravishda ratifikatsiya qilinadigan xalqaro shartnomalar hisoblanmaydi, balki milliy siyosat va qonunchilikni takomillashtirish uchun yo‘nalish beradi. Shu sababli XMTning har bir hujjatini milliy huquqiy tizimda qo‘llashda uning huquqiy tabiati, mazmuni va davlat uchun majburiylik darajasini aniqlash lozim.

O‘zbekistonning XMT bilan hamkorligi doirasida xalqaro mehnat standartlarini milliy qonunchilikka joriy etish bo‘yicha muayyan natijalarga erishilgan. XMTning rasmiy ma’lumotlariga ko‘ra,

O‘zbekiston 1992-yil 13-iyuldan tashkilot a’zosi hisoblanadi. 2026-yil oktabr holatidagi NORMLEX ma’lumotlarida O‘zbekiston tomonidan 25 ta konvensiya va bitta protokol ratifikatsiya qilingani, ularning barchasi kuchda ekanligi ko‘rsatilgan. Jumladan, majburiy mehnatga qarshi kurashish, uyushish erkinligi, mehnat va kasb sohasida kamsitishning oldini olish hamda mehnat xavfsizligini ta’minlashga oid xalqaro hujjatlar O‘zbekistonning xalqaro majburiyatlari tarkibiga kiradi. Bu holat milliy mehnat qonunchiligini xalqaro standartlarga muvofiqlashtirishda XMT bilan hamkorlik muhim o‘rin tutishini ko‘rsatadi.

Shu bilan birga, xalqaro mehnat standartlarini samarali joriy etish bir qator tashkiliy va amaliy vazifalarni ham hal qilishni talab etadi. Jumladan, ish beruvchilar va xodimlarning xalqaro mehnat normalari to‘g‘risidagi huquqiy xabardorligini oshirish, mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazoratni kuchaytirish, jamoaviy muzokaralar mexanizmlarini rivojlantirish hamda xalqaro hisobotlar va tavsiyalar asosida aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish muhimdir. Ushbu choralarning izchil amalga oshirilishi xalqaro majburiyatlar bilan milliy amaliyot o‘rtasidagi muvofiqlikni mustahkamlaydi.

3. Xalqaro mehnat tashkiloti hujjatlarining O‘zbekistonda amalga oshirilishi va ularning mehnat huquqlarini himoya qilishdagi ahamiyati.

3.1 Xalqaro mehnat tashkiloti hujjatlarini O‘zbekistonda amalga oshirishning huquqiy va tashkiliy mexanizmlari

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) hujjatlarini O‘zbekistonda amalga oshirish mehnat sohasidagi xalqaro majburiyatlarni bajarish, milliy qonunchilikni xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish va xodimlarning mehnat huquqlarini samarali himoya qilishga qaratilgan huquqiy hamda tashkiliy chora-tadbirlar majmuasidan iborat. Mazkur jarayon xalqaro shartnomalarni ratifikatsiya qilish, qonunchilikni takomillashtirish, vakolatli davlat organlari faoliyatini tashkil etish, mehnat qonunchiligi ijrosini nazorat qilish va buzilgan huquqlarni tiklash mexanizmlarini qamrab oladi.

XMT hujjatlarini amalga oshirishning asosiy huquqiy negizi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va mehnat qonunchiligida mustahkamlangan. Konstitutsiyaning 15-moddasi xalqaro shartnomalarning milliy huquqiy tizimdagi o‘rnini belgilaydi. Mehnat kodeksining 10-moddasiga muvofiq, O‘zbekistonning xalqaro shartnomasida xodimlar uchun milliy mehnat qonunchiligiga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo‘lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo‘llaniladi. Shuningdek, xalqaro shartnoma qoidalaridan mehnat munosabatlari milliy qonunchilikda bevosita tartibga solinmagan hollarda foydalanish mumkin. Ushbu qoidalar xalqaro mehnat standartlarini milliy huquqiy tizimda amalga oshirish uchun muhim

asos yaratadi.

XMT hujjatlarini amaliyotga joriy etishning birinchi mexanizmi xalqaro konvensiyalarni ratifikatsiya qilish va ular bo‘yicha majburiyatlarni qabul qilishdan iborat. Ratifikatsiya natijasida davlat tegishli konvensiyani bajarish majburiyatini oladi. Shundan so‘ng konvensiya talablarining milliy qonunchilikka muvofiqligi tahlil qilinadi va zarur hollarda tegishli normativ-huquqiy hujjatlarga o‘zgartirishlar kiritiladi. Bu jarayon xalqaro majburiyatlarning milliy qonunchilikda huquqiy ifodasini topishi hamda ularni amalga oshirish uchun zarur sharoit yaratilishini ta’minlaydi.

Mazkur yo‘nalishda O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-fevraldagi O‘RQ-518-sonli “O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari to‘g‘risida”gi Qonuni muhim ahamiyatga ega. Ushbu qonun xalqaro shartnomalarni tuzish, ratifikatsiya qilish, bajarish va ularning amal qilishiga oid huquqiy masalalarni tartibga soladi. XMT konvensiyalarini amalga oshirishda ularning davlat uchun kuchga kirganligi, mazmuni va qamrab oladigan munosabatlar doirasini aniqlash lozim.

Ikkinchi muhim mexanizm milliy qonunchilikni xalqaro mehnat standartlariga muvofiqlashtirishdir. Bunda mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatga haq to‘lash, mehnatni muhofaza qilish, majburiy mehnatni taqiqlash va kamsitishning oldini olishga oid normalar xalqaro standartlar bilan qiyosiy tahlil qilinadi. Agar amaldagi qonunchilik xalqaro majburiyatlarni to‘liq amalga oshirish uchun yetarli bo‘lmasa, qonunchilikni takomillashtirish va tegishli huquqiy mexanizmlarni yaratish zarurati yuzaga keladi.

XMT hujjatlarini amalga oshirishda tashkiliy mexanizmlar ham alohida o‘rin tutadi. Ushbu mexanizmlar vakolatli davlat organlari o‘rtasidagi hamkorlik, mehnat qonunchiligi ijrosini nazorat qilish, ish beruvchilar va xodimlar vakillari ishtirokida ijtimoiy muloqotni rivojlantirish hamda xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni yo‘lga qo‘yishni o‘z ichiga oladi. Davlat organlari o‘z vakolatlari doirasida mehnat huquqlarining ta’minlanishi, mehnat sharoitlarining qonunchilik talablariga muvofiqligi va aniqlangan qonunbuzilishlarning bartaraf etilishi bo‘yicha tegishli choralarni amalga oshiradi.

Mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan davlat nazoratini amalga oshirish xalqaro standartlarning amaliy samaradorligini ta’minlovchi muhim vositadir. Nazorat jarayonida ish beruvchilar tomonidan mehnat shartnomalari shartlariga rioya etilishi, xodimlarga o‘z vaqtida va to‘liq ish haqi to‘lanishi, xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishi hamda majburiy mehnatga yo‘l qo‘yilmasligi kabi masalalar tekshiriladi. Qonunbuzilishlar aniqlangan hollarda ularni bartaraf etish va qonunchilikda nazarda tutilgan javobgarlik choralarini qo‘llash masalasi yuzaga keladi.

Xodimlarning buzilgan mehnat huquqlarini tiklash ham huquqiy mexanizmlarning muhim tarkibiy qismidir. Xodim o‘z huquqlari buzilgan deb hisoblagan taqdirda, vakolatli davlat organlariga murojaat qilish yoki sud orqali himoyalanish huquqiga ega. Mehnat nizolarini qonuniy tartibda hal etish, yetkazilgan zararni qoplash va xodimning buzilgan huquqlarini tiklash xalqaro mehnat standartlarining amalda ta’minlanishiga xizmat qiladi. Shu sababli sud himoyasi va mehnat nizolarini hal etish mexanizmlarining samaradorligi xalqaro majburiyatlarni bajarishda muhim ahamiyat

kasb etadi.

XMT hujjatlarini amalga oshirishda uch tomonlama hamkorlik tamoyili ham muhim tashkiliy vosita hisoblanadi. Ushbu tamoyil davlat organlari, ish beruvchilar birlashmalari va xodimlarning vakillik tashkilotlari o‘rtasida mehnatga oid masalalar yuzasidan muloqot va muzokaralarni rivojlantirishni nazarda tutadi. Uch tomonlama hamkorlik orqali mehnat siyosati, ish sharoitlari, ijtimoiy himoya va mehnat nizolarining oldini olish bilan bog‘liq masalalar muhokama qilinadi. Bu esa mehnat munosabatlarida manfaatlar muvozanatini saqlash va ijtimoiy sheriklikni mustahkamlashga yordam beradi.

XMTning xalqaro nazorat mexanizmlari ham O‘zbekiston tomonidan qabul qilingan majburiyatlarni amalga oshirishda muhim ahamiyatga ega. Tashkilotning tegishli nazorat organlari davlatlarning ratifikatsiya qilingan konvensiyalar bo‘yicha taqdim etadigan hisobotlarini ko‘rib chiqadi, milliy qonunchilik va amaliyotning xalqaro standartlarga muvofiqligini baholaydi hamda zarur hollarda tavsiyalar beradi. Ushbu jarayon davlatga mavjud muammolarni aniqlash, qonunchilik va huquqni qo‘llash amaliyotini takomillashtirish imkonini yaratadi.

XMT hujjatlarini amalga oshirishning yana bir muhim yo‘nalishi huquqiy targ‘ibot va xabardorlikni oshirishdan iborat. Xodimlar o‘z mehnat huquqlarini, ish beruvchilar esa qonun bilan belgilangan majburiyatlarini yetarli darajada bilishi lozim. Shu maqsadda mehnat qonunchiligiga oid tushuntirish ishlari, kasbiy o‘qitish va malaka oshirish tadbirlarini tashkil etish muhimdir. Huquqiy xabardorlikning oshishi qonunbuzilishlarning oldini olish, xodimlarning o‘z huquqlaridan foydalanishi va mehnat munosabatlarida qonuniylikni mustahkamlashga xizmat qiladi.

3.2 Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari asosida xodimlarning mehnat huquqlari va erkinliklarini himoya qilish

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) konvensiyalari xodimlarning mehnat huquqlari va erkinliklarini ta’minlash, mehnat munosabatlarida adolat va tenglikni qaror toptirish hamda munosib mehnat sharoitlarini yaratishga qaratilgan muhim xalqaro huquqiy hujjatlar hisoblanadi. Mazkur konvensiyalar mehnat sohasidagi asosiy standartlarni belgilab, davlatlarning milliy qonunchiligini takomillashtirish va xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish uchun huquqiy asos yaratadi. O‘zbekiston Respublikasi XMT a’zosi sifatida xalqaro mehnat standartlarini milliy qonunchilikka tatbiq etish va ularning amalda bajarilishini ta’minlash bo‘yicha tegishli majburiyatlarni olgan.

XMT konvensiyalarida xodimlarning asosiy huquqlarini himoya qilish bir necha ustuvor yo‘nalishlarda namoyon bo‘ladi. Birinchidan, majburiy mehnatning oldini olish va uni tugatish muhim ahamiyatga ega. XMTning 29-sonli “Majburiy mehnat to‘g‘risida”gi konvensiyasi hamda 105-sonli “Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida”gi konvensiyasi insonni uning erkin irodasiga zid ravishda mehnat qilishga majburlashga qarshi qaratilgan. Ushbu xalqaro standartlar xodimning mehnat faoliyatini erkin tanlashi, mehnat munosabatlariga ixtiyoriy ravishda kirishishi va majburlashning turli shakllaridan himoyalanishini nazarda tutadi. O‘zbekistonda majburiy mehnatni taqiqlash Konstitutsiya va mehnat qonunchiligi orqali mustahkamlangan bo‘lib, ushbu talablarni buzganlik uchun qonunchilikda belgilangan javobgarlik choralari qo‘llanilishi mumkin.

Ikkinchidan, mehnat sohasida kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik xodimlarning teng huquqliligini ta’minlashning asosiy shartidir. XMTning 100-sonli “Erkaklar va ayollar teng qiymatli mehnat uchun teng haq olishi to‘g‘risida”gi hamda 111-sonli “Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitish to‘g‘risida”gi konvensiyalari ishga qabul qilish, mehnat sharoitlari, kasbiy rivojlanish va ish haqi belgilashda teng munosabatda bo‘lish tamoyillarini ilgari suradi. Mazkur standartlarga ko‘ra, xodimning jinsi yoki boshqa asossiz belgilariga ko‘ra uning mehnat huquqlarini cheklashga yo‘l qo‘yilmasligi lozim. O‘zbekiston qonunchiligida ham mehnat munosabatlarida tenglik va kamsitishni taqiqlashga oid normalar mavjud. Bu normalarning amaliy ijrosi ish beruvchilar faoliyatida adolatli mezonlardan foydalanish va xodimlarning buzilgan huquqlarini tiklash imkoniyatlarini kengaytiradi.

Uchinchidan, xodimlarning birlashish va jamoaviy manfaatlarini himoya qilish huquqi XMTning 87-sonli “Uyushmalar erkinligi va birlashish huquqini himoya qilish to‘g‘risida”gi hamda 98-sonli “Tashkilotlarga birlashish va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi to‘g‘risida”gi konvensiyalarida o‘z ifodasini topgan. Ushbu hujjatlar xodimlarning kasaba uyushmalarini tashkil etish, ularga a’zo bo‘lish va mehnat sharoitlariga oid masalalarni jamoaviy muzokaralar orqali hal etishda ishtirok etish huquqlarini himoya qilishga qaratilgan. Jamoaviy muzokaralar ish haqi, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnat xavfsizligi hamda boshqa ijtimoiy-mehnat masalalarini kelishuv asosida tartibga solishda muhim vosita hisoblanadi. Shu bilan birga, muayyan konvensiyaning O‘zbekiston uchun majburiyligi uning ratifikatsiya qilinganligi va xalqaro huquqiy maqomiga bog‘liq.

To‘rtinchidan, XMT konvensiyalari xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlarini ta’minlashga ham alohida e’tibor qaratadi. Mehnat jarayonida xodimning hayoti va sog‘lig‘ini muhofaza qilish ish beruvchining asosiy majburiyatlaridan biridir. XMTning mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga oid konvensiyalari ish joylaridagi xavf omillarini kamaytirish, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning oldini olish, xodimlarni zarur himoya vositalari bilan ta’minlash hamda xavfsizlik talablariga rioya etishning ahamiyatini belgilaydi. O‘zbekiston mehnat qonunchiligida ham xodimlarning xavfsiz mehnat sharoitlariga bo‘lgan huquqi va ish beruvchining tegishli majburiyatlari mustahkamlangan. Ushbu normalarning bajarilishi mehnat jarayonida inson hayoti, sog‘lig‘i va qadr-qimmatini himoya qilishga xizmat qiladi.

Beshinchidan, xodimlarning mehnatiga munosib haq to‘lash huquqi ularning iqtisodiy va ijtimoiy manfaatlarini ta’minlashda muhim o‘rin tutadi. XMTning 95-sonli “Ish haqini himoya qilish to‘g‘risida”gi konvensiyasi ish haqini to‘lash, undan noqonuniy ushlab qolishlarning oldini olish va xodimning ish haqi bilan bog‘liq manfaatlarini himoya qilishga doir standartlarni belgilaydi. Ish haqi o‘z vaqtida va belgilangan tartibda to‘lanishi xodimning iqtisodiy barqarorligi hamda mehnat munosabatlaridagi ishonchni ta’minlaydi. Shu sababli ish beruvchining ish haqi bo‘yicha majburiyatlarini bajarmasligi xodimlarning huquqlariga salbiy ta’sir ko‘rsatadi va qonunchilikda nazarda tutilgan tartibda huquqiy choralar ko‘rilishiga asos bo‘lishi mumkin.

XMT konvensiyalarida belgilangan mehnat huquqlarini samarali himoya qilish faqat tegishli qonun normalarini qabul qilish bilan cheklanmaydi. Buning uchun davlat nazorati, mehnat inspeksiyasi faoliyati, kasaba uyushmalarining ishtiroki, sud orqali himoyalanish

imkoniyatlari va xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish kabi mexanizmlar ham muhim ahamiyat kasb etadi. Xodim o‘z huquqlari buzilgan taqdirda vakolatli organlarga murojaat qilish, qonunchilikda belgilangan tartibda nizoni hal etish va zarur hollarda sud himoyasidan foydalanish imkoniyatiga ega bo‘lishi lozim.

O‘zbekiston Respublikasida XMT konvensiyalarini amalga oshirishning muhim jihati xalqaro standartlar bilan milliy qonunchilik o‘rtasidagi uyg‘unlikni ta’minlashdan iborat. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 15-moddasida xalqaro shartnomalarning milliy huquqiy tizimdagi o‘rni va qonun bilan xalqaro shartnoma o‘rtasida farq yuzaga kelgan holatlarda xalqaro shartnoma qoidalarini qo‘llashga oid qoida belgilangan. Mehnat kodeksida ham mehnat munosabatlarini tartibga solishda xalqaro shartnomalarning ahamiyati nazarda tutiladi. Biroq har qanday XMT konvensiyasining muayyan davlat uchun majburiy kuchga ega bo‘lishi, avvalo, uning ratifikatsiya qilinganligi va tegishli xalqaro-huquqiy shartlarning bajarilishiga bog‘liq.

Xulosa:

Xulosa qilib aytganda, Xalqaro mehnat tashkiloti xalqaro mehnat munosabatlarini tartibga solish, xodimlarning huquq va erkinliklarini himoya qilish hamda munosib mehnat sharoitlarini ta’minlashda muhim o‘rin tutadi. Tashkilot tomonidan qabul qilingan konvensiyalar va tavsiyalar mehnat sohasidagi xalqaro standartlarni shakllantirib, davlatlarning milliy qonunchiligini takomillashtirish uchun huquqiy asos bo‘lib xizmat qiladi. XMT faoliyatining o‘ziga xos jihati davlatlar, ish beruvchilar va xodimlar vakillarining hamkorligiga asoslangan uch

tomonlama tizim orqali mehnat masalalarini hal etishidir.

O‘zbekiston Respublikasining Xalqaro mehnat tashkilotiga a’zo bo‘lishi mamlakatda mehnat huquqlarini xalqaro standartlar asosida rivojlantirish uchun muhim imkoniyat yaratdi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda mehnat qilish huquqi, mehnat sohasida tenglik, majburiy mehnatni taqiqlash, xavfsiz mehnat sharoitlari hamda xodimlarning qonuniy manfaatlarini himoya qilishga oid normalar mustahkamlangan. XMTning tegishli konvensiyalarini ratifikatsiya qilish va ularning talablarini milliy qonunchilikka tatbiq etish ushbu huquqiy kafolatlarni yanada mustahkamlashga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, xalqaro mehnat standartlarining samaradorligi nafaqat qonunchilikda belgilangan normalarga, balki ularning amalda bajarilishiga ham bog‘liq. Shu sababli mehnat qonunchiligi ustidan davlat nazoratini takomillashtirish, mehnat inspeksiyasi faoliyati samaradorligini oshirish, kasaba uyushmalarining rolini kuchaytirish, xodimlarning huquqiy savodxonligini yuksaltirish va buzilgan huquqlarni sud orqali tiklash imkoniyatlarini kengaytirish zarur.

Test sinovi:

1. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) qaysi yilda tashkil etilgan?
A) 1914-yilda
B) 1919-yilda
C) 1945-yilda
D) 1948-yilda
Javob: B) 1919-yilda
2. O‘zbekiston Respublikasi Xalqaro mehnat tashkilotiga qachon a’zo bo‘lgan?
A) 1991-yil 31-avgustda
B) 1992-yil 2-martda
C) 1992-yil 13-iyulda
D) 1995-yil 1-yanvarda
Javob: C) 1992-yil 13-iyulda

3. XMT faoliyatining o‘ziga xos xususiyati nimadan iborat?
A) Faqat davlatlar ishtirok etishidan
B) Faqat ish beruvchilar manfaatlarini himoya qilishidan
C) Davlatlar, ish beruvchilar va xodimlar vakillarining ishtirokidan
D) Faqat xalqaro sudlar faoliyatidan
Javob: C) Davlatlar, ish beruvchilar va xodimlar vakillarining ishtirokidan
4. XMT konvensiyalarining asosiy maqsadi nima?
A) Faqat davlatlar o‘rtasidagi savdoni tartibga solish
B) Mehnat huquqlari va xalqaro mehnat standartlarini belgilash
C) Soliq stavkalarini belgilash
D) Tadbirkorlik faoliyatini taqiqlash
Javob: B) Mehnat huquqlari va xalqaro mehnat standartlarini belgilash
5. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining qaysi moddasida xalqaro shartnomalarning milliy huquqiy tizimdagi o‘rni belgilangan?
A) 15-modda
B) 25-modda
C) 42-modda
D) 50-modda
Javob: A) 15-modda
6. O‘zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksi qachon qabul qilingan?
A) 1995-yil 21-dekabrda
B) 2019-yil 6-fevralda
C) 2022-yil 28-oktabrda
D) 2023-yil 30-aprelda
Javob: C) 2022-yil 28-oktabrda
7. XMTning 29-sonli konvensiyasi qaysi masalaga bag‘ishlangan?
A) Mehnat ta’tiliga
B) Majburiy mehnatga
C) Ish haqini oshirishga
D) Pensiya ta’minotiga
Javob: B) Majburiy mehnatga
8. XMTning 100-sonli konvensiyasi qanday tamoyilni mustahkamlaydi?
A) Erkaklar va ayollarga teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lashni
B) Faqat erkaklarni ish bilan ta’minlashni
C) Ish vaqtini cheklanmagan muddatga uzaytirishni
D) Kasaba uyushmalarini tugatishni
Javob: A) Erkaklar va ayollarga teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lashni
9. XMTning 111-sonli konvensiyasi nimaga qaratilgan?

A) Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishga qarshi kurashishga
B) Xalqaro savdo tariflarini belgilashga
C) Faqat davlat xizmatchilarini himoya qilishga
D) Korxonalarni xususiylashtirishga
Javob: A) Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishga qarshi kurashishga
10. XMTning 87-sonli konvensiyasi qaysi huquqni himoya qiladi?
A) Uyushmalar erkinligi va birlashish huquqini
B) Faqat uy-joyga egalik huquqini
C) Saylovlarda qatnashish huquqini
D) Soliq to‘lashdan ozod bo‘lish huquqini
Javob: A) Uyushmalar erkinligi va birlashish huquqini
11. XMTning 98-sonli konvensiyasi asosan nimani tartibga soladi?
A) Jamoaviy muzokaralar olib borish huquqini
B) Davlat chegaralarini belgilashni
C) Jinoyatlarni tergov qilishni
D) Fuqarolikni olish tartibini
Javob: A) Jamoaviy muzokaralar olib borish huquqini
12. XMTning 95-sonli konvensiyasi qaysi masalaga bag‘ishlangan?
A) Ish haqini himoya qilishga
B) Majburiy harbiy xizmatga
C) Ta’lim tizimini boshqarishga
D) Xalqaro transportga
Javob: A) Ish haqini himoya qilishga
13. Mehnat munosabatlarida ish beruvchining asosiy majburiyatlaridan biri qaysi?
A) Xodimlarning huquqlarini cheklash
B) Xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlarini ta’minlash
C) Ish haqini istalgan vaqtda to‘lamaslik
D) Xodimlarni majburiy ishlatish
Javob: B) Xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlarini ta’minlash
14. Xodimning mehnat huquqlari buzilgan taqdirda u qanday yo‘l tutishi mumkin?
A) Huquqlarini himoya qilishdan voz kechishi kerak
B) Faqat ish beruvchining qarorini qabul qilishi kerak
C) Vakolatli organlarga yoki sudga murojaat qilishi mumkin
D) Ish haqini olish huquqidan voz kechishi kerak
Javob: C) Vakolatli organlarga yoki sudga murojaat qilishi mumkin
15. XMT konvensiyalarini O‘zbekistonda samarali amalga oshirish uchun nima muhim?
A) Xalqaro standartlarni e’tiborsiz qoldirish
B) Faqat konvensiyalarni qabul qilish bilan cheklanish

C) Milliy qonunchilik, davlat nazorati va huquqiy himoya mexanizmlarini takomillashtirish
D) Xodimlarning huquqlarini kamaytirish
Javob: C) Milliy qonunchilik, davlat nazorati va huquqiy himoya mexanizmlarini takomillashtirish

Foydalanilgan adabiyotlar

1) O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – 2023-yilgi yangi tahrir.
2) O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun.
3) O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-fevraldagi O‘RQ-518-son “O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari to‘g‘risida”gi Qonuni.
4) Xalqaro mehnat tashkilotining 29-sonli “Majburiy mehnat to‘g‘risida”gi konvensiyasi (1930)
5) Xalqaro mehnat tashkilotining 87-sonli “Uyushmalar erkinligi va birlashish huquqini himoya qilish to‘g‘risida”gi konvensiyasi (1948).
6) Xalqaro mehnat tashkilotining 98-sonli “Tashkilotlarga birlashish va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqi to‘g‘risida”gi konvensiyasi (1949).

· · Xalqaro mehnat tashkilotining 100-sonli “Teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi konvensiyasi (1951).

· · Xalqaro mehnat tashkilotining 105-sonli “Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida”gi konvensiyasi (1957).

· · Xalqaro mehnat tashkilotining 111-sonli “Mehnat va mashg‘ulotlar sohasidagi kamsitish to‘g‘risida”gi konvensiyasi (1958).

· · Xalqaro mehnat tashkilotining 95-sonli “Ish haqini himoya qilish to‘g‘risida”gi konvensiyasi (1949).

.