

O‘ZBEKISTON MEHNAT QONUNCHILIGIDA XALQARO
MEHNAT STANDARTLARINI IMPLEMENTATSIYA QILISHNING
NORMATIV, INSTITUTSIONAL VA REAL-HIMOYAVIY
MEZONLARI

Qodirov Shohruhbek Mirzarasul o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

70420112-Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti

e-mail: shohruhbeqodirov@433gmail.com

Annotatsiya. Ushbu tezisdagi O‘zbekiston mehnat qonunchiligida xalqaro mehnat standartlarini implementatsiya qilishning normativ, institutsional va real-himoyaviy mezonlari tahlil qilinadi. Tadqiqotda xalqaro standartlarning milliy qonunchilikda aks etishi, ularni amalda qo‘llovchi institutlar faoliyati hamda xodim huquqlarini real himoya qilishdagi samaradorligi o‘rganiladi. Muallif xalqaro mehnat standartlarini baholashda faqat ratifikatsiya yoki qonunchilikdagi formal ifoda bilan cheklanmasdan, sudlar, mehnat inspeksiyasi, kasaba uyushmalari va ish beruvchi lokal hujjatlari orqali ularning amaliy ta‘sirini aniqlash zarurligini asoslaydi.

Kalit so‘zlar: xalqaro mehnat standartlari, implementatsiya, normativ mezon, institutsional mezon, real-himoyaviy mezon, O‘zbekiston mehnat qonunchiligi, Xalqaro mehnat tashkiloti, mehnat inspeksiyasi, kasaba uyushmalari, xodim huquqlari.

Аннотация. В данных тезисах анализируются нормативные, институциональные и реально-защитные критерии имплементации международных трудовых стандартов в трудовое законодательство Узбекистана. В исследовании рассматриваются отражение международных стандартов в национальном законодательстве,

деятельность институтов, обеспечивающих их практическое применение, а также эффективность защиты трудовых прав работников. Автор обосновывает, что оценка имплементации международных трудовых стандартов не должна ограничиваться только их ратификацией или формальным закреплением в законодательстве, а должна учитывать их реальное применение судами, инспекцией труда, профсоюзами и работодателями.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, имплементация, нормативный критерий, институциональный критерий, реально-защитный критерий, трудовое законодательство Узбекистана, Международная организация труда, инспекция труда, профсоюзы, права работников.

Abstract. This thesis analyzes the normative, institutional and real-protective criteria for implementing international labour standards into Uzbekistan's labour legislation. The research examines how international standards are reflected in national legislation, how relevant institutions ensure their practical application, and how effectively they protect employees' labour rights in practice. The author argues that the implementation of international labour standards should not be assessed solely through ratification or formal legislative recognition, but also through their actual impact in judicial practice, labour inspection, trade unions and employers' internal regulations.

Keywords: international labour standards, implementation, normative criterion, institutional criterion, real-protective criterion, labour legislation of Uzbekistan, International Labour Organization, labour inspection, trade unions, employees' rights.

Kirish Mehnat sohasidagi xalqaro standartlarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish zamonaviy mehnat huquqining eng dolzarb

masalalaridan biridir. Globallashuv, mehnat migratsiyasi, platforma bandligi, masofaviy ish va norasmiy bandlikning kengayishi mehnat munosabatlarini faqat milliy huquq doirasida tartibga solish imkoniyatlarini cheklamoqda. Shu sababli Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari, tavsiyalari va munosib mehnat prinsiplari milliy qonunchilikni rivojlantirishda muhim normativ hamda metodologik mezon sifatida namoyon bo'lmoqda.

O'zbekiston Respublikasida yangi tahrirdagi Konstitutsiya va Mehnat kodeksi xalqaro mehnat standartlarini milliy huquqqa joriy etish uchun muhim asos yaratdi. Xususan, mehnat qilish, munosib haq olish, xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarida ishlash, majburiy mehnatni taqiqlash hamda xalqaro shartnoma qoidalarini xodim foydasiga qo'llash kafolatlari mustahkamlandi [1; 2]. Biroq xalqaro standartlarning qonunchilikda aks etishi ularning to'liq va samarali implementatsiya qilinganini anglatmaydi. Ularning haqiqiy ta'siri sudlar, mehnat inspeksiyasi, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar va xodimlarning huquqiy xabardorligi orqali namoyon bo'ladi.

Fikrimizcha, xalqaro mehnat standartlarini implementatsiya qilishni baholashda uch mezonni ajratish zarur: normativ, institutsional va real-himoyaviy mezon. Normativ mezon standartlarning milliy qonunchilikdagi ifodasini, institutsional mezon ularni amalga oshiruvchi mexanizmlarni, real-himoyaviy mezon esa xodim huquqlarining amalda tiklanish darajasini ko'rsatadi.

1. Normativ mezon

Normativ mezon xalqaro mehnat standartlarining Konstitutsiya, Mehnat kodeksi, xalqaro shartnomalar to'g'risidagi qonunchilik, mehnatni muhofaza qilish, bandlik, kamsitishga yo'l qo'ymaslik va ijtimoiy sheriklikka oid hujjatlarda aks etganlik darajasini bildiradi. XMT yondashuviga ko'ra, konvensiyalar ratifikatsiya qilingach davlat uchun majburiy xalqaro shartnoma

kuchiga ega bo‘ladi, tavsiyalar esa milliy qonunchilikni takomillashtirishga yo‘naltirilgan metodik manba sifatida xizmat qiladi [4; 5].

Ushbu mezonning asosiy tarkibiy qismlari xalqaro konvensiyalarni ratifikatsiya qilish, xalqaro shartnomalarning milliy huquq tizimidagi maqomini belgilash, milliy normalarni xalqaro standartlarga moslashtirish, huquqiy terminologiyani uyg‘unlashtirish va xodim uchun kamida xalqaro minimum darajasidagi kafolatlarni ta‘minlashdan iborat. O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari milliy huquq tizimining tarkibiy qismi sifatida e‘tirof etilishi va Mehnat kodeksida xalqaro shartnoma qoidalarining xodim foydasiga qo‘llanishi mazkur mezonning muhim huquqiy asosidir [2; 3].

Shu bilan birga, normativ mezon xalqaro standartni qonunga so‘zma-so‘z ko‘chirish bilan cheklanmasligi kerak. Majburiy mehnatni taqiqlash, kamsitmaslik, xavfsiz mehnat muhiti, jamoaviy muzokaralar va kasaba uyushmalariga birlashish huquqi milliy qonunchilikda umumiy qoida sifatida mavjud bo‘lishi mumkin. Biroq ularning aniq tushunchasi, qo‘llanish sohasi, huquqbuzarlik oqibatlari va huquqni tiklash tartibi belgilanmasa, bu normalar formal xususiyat kasb etadi.

2. Institutsional mezon

Institutsional mezon xalqaro mehnat standartlarini amalda qo‘llash, nazorat qilish va himoya qilishga mas‘ul bo‘lgan organlar hamda institutlarning mavjudligi va samaradorligini baholaydi. Bu mezon doirasida sudlar, mehnat inspeksiyasi, bandlik organlari, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar birlashmalari, ijtimoiy sheriklik komissiyalari, parlament nazorati va ish beruvchilarning lokal hujjatlari muhim o‘rin tutadi.

Otto Kahn-Freund mehnat huquqining asosiy vazifasini xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kuchlar tengsizligini muvozanatlashtirishda ko‘radi [6]. Ushbu yondashuvdan kelib chiqib aytish mumkinki, xalqaro mehnat

standartlarining himoyaviy kuchi aynan institutsional tizim orqali namoyon bo'ladi. Xodim ish beruvchi bilan yakka tartibda munosabatga kirishganda nisbatan zaif tomon bo'lib qoladi; sudlar, mehnat inspeksiyasi va kasaba uyushmalari esa ushbu nomutanosiblikni yumshatishga xizmat qiladi.

Nazarimizda, O'zbekistonda xalqaro mehnat standartlarining institutsional implementatsiyasini kuchaytirish uchun mehnat inspeksiyasi vakolatlarini kengaytirish, sud amaliyotida xalqaro standartlarga tayanish madaniyatini rivojlantirish, kasaba uyushmalarining real himoya funksiyasini kuchaytirish va ish beruvchilar lokal hujjatlarida xalqaro standartlarga mos ichki mehnat siyosatini joriy etish zarur. Xalqaro mehnat huquqining milliy huquqda qo'llanishiga oid qo'llanmalarda ham sudyalar, advokatlar va huquqshunoslarning xalqaro standartlardan foydalanish malakasi muhim shart sifatida ko'rsatiladi [8].

3. Real-himoyaviy mezon

Real-himoyaviy mezon xalqaro standartlarning milliy qonunchilikda mavjudligi bilan emas, balki xodim huquqlarini amalda himoya qilishga xizmat qilishi bilan belgilanadi. Bu mezon xodim buzilgan huquqini tiklay oladimi, shikoyat qilish imkoniyatiga egami, murojaati xolis ko'rib chiqiladimi, ta'qibdan himoyalnadimi va yetkazilgan zarar uchun kompensatsiya oladimi, degan savollarga javob beradi.

Guy Davidov mehnat huquqini maqsadga yo'naltirilgan holda talqin qilish zarurligini asoslaydi [7]. Ushbu yondashuvga ko'ra, xalqaro mehnat standartlarining maqsadi faqat milliy qonunchilikda tegishli normalar paydo bo'lishi emas, balki xodimning real himoyasini ta'minlashdir. Masalan, majburiy mehnat yoki kamsitishni taqiqlovchi norma mavjud bo'lsa-da, xodim xavfsiz shikoyat qila olmasa, isbotlash yuki oqilona taqsimlanmasa yoki

kompensatsiya mexanizmi ishlamas, xalqaro standart amaliy himoya vositasiga aylanmaydi.

Fikrimizcha, real-himoyaviy mezonni baholash uchun shikoyatlarning ko‘rib chiqilish muddati, tiklangan huquqlar ulushi, undirilgan kompensatsiyalar, mehnat inspeksiyasi aniqlagan buzilishlar, sudlarda xalqaro standartlarga tayanish holatlari, kasaba uyushmalari ko‘magida hal etilgan nizolar va xodimlarning huquqiy xabardorlik darajasi kabi ko‘rsatkichlar ishlab chiqilishi kerak. Ayniqsa platforma bandligi, masofaviy ish, norasmiy bandlik, mehnat migratsiyasi hamda ish joyida tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilish kabi yangi yo‘nalishlarda real-himoyaviy mezon alohida ahamiyatga ega.

Xulosa

Yuqoridagi tahlillar shuni ko‘rsatadiki, xalqaro mehnat standartlarini implementatsiya qilishni faqat ratifikatsiya yoki milliy qonunchilikdagi umumiy qoidalar orqali baholash yetarli emas. Normativ, institutsional va real-himoyaviy mezonlar birgalikda qo‘llangandagina xalqaro standartlarning milliy mehnat huquqidagi haqiqiy samarasi namoyon bo‘ladi.

Birinchi, xalqaro mehnat standartlarini implementatsiya qilish bo‘yicha yagona baholash metodologiyasini ishlab chiqish lozim. Unda ratifikatsiya, milliy qonunchilikdagi aks etish, huquqni qo‘llash amaliyoti, institutsional nazorat va xodim huquqlarining real tiklanishi alohida ko‘rsatkichlar sifatida belgilanishi kerak.

Ikkinchi, Mehnat kodeksi va boshqa mehnatga oid hujjatlarda xalqaro standartlarga oid tushunchalarni aniqlashtirish zarur. Xususan, kamsitish, majburiy mehnat, xavfsiz va sog‘lom mehnat muhiti, munosib mehnat, ish joyida tazyiq va zo‘ravonlik, norasmiy bandlik hamda platforma mehnati kabi kategoriyalar amaliy qo‘llashga yaroqli tarzda belgilanishi maqsadga muvofiq.

Uchinchidan, mehnat inspeksiyasi, sudlar, kasaba uyushmalari va ish beruvchi lokal hujjatlari xalqaro standartlarni amalga oshirishning asosiy institutsional tayanchi sifatida rivojlantirilishi kerak. To‘rtinchidan, real-himoyaviy mezon xalqaro standartlarning yakuniy samaradorlik mezoni sifatida e’tirof etilishi lozim. Xodimning shikoyat qilish, himoya olish, kompensatsiya undirish va ta’qibdan himoyalanih imkoniyati xalqaro mehnat standartlari implementatsiyasining asosiy natijasi bo‘lishi kerak.

REFERENCES

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi [Constitution of the Republic of Uzbekistan]. 30.04.2023. Available at: <https://lex.uz/docs/-6445145/>.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi [Labour Code of the Republic of Uzbekistan]. 28.10.2022. Available at: <https://lex.uz/docs/-6257288/>.
3. O‘zbekiston Respublikasining “Xalqaro shartnomalari to‘g‘risida”gi Qonuni [Law of the Republic of Uzbekistan “On International Treaties”]. 06.02.2019, O‘RQ–518-son. Available at: <https://lex.uz/docs/-4193761/>.
4. International Labour Organization. Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization [O‘yin qoidalari: XMTning standartlar bilan bog‘liq faoliyatiga kirish]. Geneva, International Labour Office, 2019.
5. International Labour Organization. Fundamental Principles and Rights at Work [Mehnatdagi asosiy prinsiplar va huquqlar]. Geneva, ILO. Available at: <https://www.ilo.org/>.
6. Kahn-Freund O. Labour and the Law [Mehnat va huquq]. 3rd ed. Edited by Davies P., Freedland M. London, Stevens, 1983.
7. Davidov G. A Purposive Approach to Labour Law [Mehnat huquqiga maqsadga yo‘naltirilgan yondashuv]. Oxford, Oxford University Press, 2016.
8. Beaudonnet X. ed. International Labour Law and Domestic Law: A Training Manual for Judges, Lawyers and Legal Educators [Xalqaro mehnat huquqi va ichki huquq]. Turin, International Training Centre of the ILO, 2010.