Qabul qilindi: 15-noyabr 2026-yil • Ma’qullandi: 17-noyabr 2026-yil • Nashr qilindi: 19-noyabr 2026-yil

XMTNING FUNDAMENTAL PRINSIPLARI VA MEHNAT SOHASIDAGI INSON HUQUQLARI: XALQARO STANDARTLARNING UNIVERSALLIGI VA MILLIY QONUNCHILIKDA AKS ETISHI

Ulug‘bekova Maftuna Ulug‘bek qizi
Toshkent davlat yuridik universiteti
Magistratura bosqichi Mehnat huquqi yo‘nalishi talabasi
E-mail: maftuna160504@icloud.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) mehnat sohasidagi fundamental prinsiplari – uyushmalar erkinligi va jamoa muzokaralari olib borish huquqi, majburiy mehnatni bartaraf etish, bolalar mehnatini yo‘q qilish, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishga barham berish hamda xavfsiz va sog‘lom mehnat muhiti – inson huquqlarining tarkibiy qismi sifatida tahlil qilinadi. Xalqaro mehnat standartlarining universalligi huquqiy, subyektiv va mazmuniy jihatlarga ajratilib, “asosiy mehnat standartlari” konsepsiyasi atrofidagi ilmiy munozaralar hamda “nisbiy universallik” yondashuvi baholanadi. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va 2026-yil 11-iyundagi O‘RQ-1150-son Qonun bilan joriy etilgan ish tashlashga oid normalar XMT nazorat organlari mezonlari, BMT Xalqaro Sudining 2026-yil 21-maydagi maslahat xulosasi hamda Yevropa inson huquqlari sudi amaliyoti bilan qiyosiy-huquqiy jihatdan solishtiriladi. Maqolada O‘zbekistonda fundamental prinsiplarning huquqiy universalligi to‘liq ta’minlangani, mazmuniy universallik esa ayniqsa uyushmalar erkinligi va ish tashlash huquqi sohasida hali to‘liq emasligi asoslanib, milliy qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan aniq takliflar ilgari suriladi.

Kalit so‘zlar: Xalqaro mehnat tashkiloti, fundamental prinsiplar, mehnat sohasidagi inson huquqlari, universallik, uyushmalar erkinligi, ish tashlash huquqi, 87-son Konvensiya, implementatsiya, milliy qonunchilik.

ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ МОТ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В

СФЕРЕ ТРУДА: УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ И ИХ ОТРАЖЕНИЕ В НАЦИОНАЛЬНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Улугбекова Мафтуна Улугбек кизи

Ташкентский государственный юридический университет

Студент магистратуры, специализирующийся на трудовом праве

E-mail: maftuna160504@icloud.com

Аннотация. В статье анализируются фундаментальные принципы Международной организации труда (МОТ) в сфере труда – свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, упразднение принудительного труда, искоренение детского труда, недопущение дискриминации в сфере труда и занятий, а также безопасная и здоровая производственная среда – как составная часть прав человека. Универсальность международных трудовых стандартов рассматривается в правовом, субъектном и содержательном аспектах; оцениваются научные дискуссии вокруг концепции «основных трудовых стандартов» и подход «относительной универсальности». Проводится сравнительно-правовой анализ положений Конституции Республики Узбекистан, Трудового кодекса и норм о забастовке, введённых Законом № ЗРУ-1150 от 11 июня 2026 года, с критериями контрольных органов МОТ, консультативным заключением Международного Суда ООН от 21 мая 2026 года и практикой Европейского суда по правам человека. Обосновывается вывод о том, что правовая универсальность фундаментальных принципов в Узбекистане обеспечена полностью, тогда как содержательная универсальность, прежде всего в сфере свободы объединения и права на забастовку, достигнута не в полной мере; выдвигаются конкретные предложения по совершенствованию национального законодательства.

Ключевые слова: Международная организация труда, фундаментальные принципы, права человека в сфере труда, универсальность, свобода объединения, право на забастовку, Конвенция № 87, имплементация, национальное законодательство.

ILO FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND HUMAN RIGHTS AT WORK:

THE UNIVERSALITY OF INTERNATIONAL STANDARDS AND THEIR REFLECTION IN NATIONAL LEGISLATION

Ulugbekova Maftuna Ulugbek kizi
Tashkent State University of Law
Master’s degree student, specializing in Labor Law
E-mail: maftuna160504@icloud.com

Abstract. This article analyses the fundamental principles and rights at work of the International Labour Organization (ILO) – freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of forced labour, the abolition of child labour, the elimination of discrimination in employment and occupation, and a safe and healthy working environment – as an integral part of human rights. The universality of international labour standards is examined in its legal, personal and substantive dimensions, and the scholarly debate on the “core labour standards” approach and the concept of “relative universality” is assessed. The article compares the Constitution of the Republic of Uzbekistan, its Labour Code and the strike provisions introduced by Law No. ZRU-1150 of 11 June 2026 with the criteria of the ILO supervisory bodies, the Advisory Opinion of the International Court of Justice of 21 May 2026 and the case law of the European Court of Human Rights. It argues that the legal universality of the fundamental principles is fully ensured in Uzbekistan, whereas their substantive universality, particularly with regard to freedom of association and the right to strike, is not yet complete, and it puts forward specific proposals for improving national legislation.

Keywords: International Labour Organization, fundamental principles, human rights at work, universality, freedom of association, right to strike, Convention No. 87, implementation, national legislation.

KIRISH

XMT standartlarining universalligi bugungi kunda nazariy da’vo emas, balki huquqiy reallikdir. 1998-yilgi Mehnat sohasidagi fundamental prinsiplar va huquqlar to‘g‘risidagi deklaratsiyaning 2-bandiga ko‘ra, XMTning barcha a’zo davlatlari tegishli konvensiyalarni ratifikatsiya qilgan-qilmaganidan qat’i nazar, Tashkilotga a’zo bo‘lganining o‘zi bilan

fundamental prinsiplarni hurmat qilish, ilgari surish va amalga oshirish majburiyatini oladi [1]. Demak, bu standartlar iqtisodiy darajasi va huquqiy an’analari turlicha bo‘lgan 187 davlat uchun yagona minimal talab sifatida amal qiladi.

Biroq universal standartning mavjudligi uning har bir davlatda bir xil darajada amalga oshishini anglatmaydi. XMT, Walk Free va Xalqaro migratsiya tashkilotining hisob-kitoblariga ko‘ra, 2021-yilda dunyoda 27,6 million kishi majburiy mehnat sharoitida bo‘lgan [2]. XMT va UNISEF ma’lumotlariga ko‘ra esa 2024-yilda 138 million bola bolalar mehnatiga jalb etilgan bo‘lib, ulardan 54 millionga yaqini sog‘lig‘i, xavfsizligi yoki rivojlanishiga xavf tug‘diruvchi ishlarda band bo‘lgan [3]. Fundamental konvensiyalar deyarli umumiy ratifikatsiya qilinganiga qaramay bunday ko‘rsatkichlarning saqlanib qolayotgani ratifikatsiya va amaliyot o‘rtasidagi tafovut mavzuning asosiy dolzarb jihati ekanini ko‘rsatadi.

Shuningdek, universal standartlarning mazmuni ham o‘zgarib bormoqda. 2022-yilda xavfsiz va sog‘lom mehnat muhiti fundamental prinsiplar qatoriga kiritildi, 2026-yil 21-mayda esa BMT Xalqaro Sudi ish tashlash huquqi XMTning 87-son Konvensiyasi bilan himoya qilinishini e’tirof etdi [4]. Bu milliy qonunchilikning xalqaro standartlarga muvofiqligi bir martalik ratifikatsiya bilan ta’minlanmasligini, balki standartlarning yangi talqiniga muntazam moslashib borishni talab etishini ko‘rsatadi. Bundan tashqari, xalqaro savdo kelishuvlari va savdo imtiyozlari tizimlari (jumladan, Yevropa Ittifoqining GSP+ tizimi) fundamental konvensiyalarga rioya qilishni shart qilib qo‘ymoqda, natijada mehnat standartlarining universalligi iqtisodiy ahamiyatga ega masalaga aylandi.

Mavzu O‘zbekiston uchun alohida amaliy ahamiyatga ega. Mamlakat qisqa davrda xalqaro tanqid obyektidan islohotlar namunasiga aylandi: paxta yetishtirishdagi tizimli majburiy mehnatga barham berildi, fundamental konvensiyalarning barchasi ratifikatsiya qilindi. 2023-yildan yangi Mehnat kodeksi amal qilmoqda, 2026-yilda esa ilk bor ish tashlash tartibi qonun bilan belgilandi [5]. Shu bilan birga, uyushmalar erkinligi va ish tashlash huquqiga oid yangi normalar xalqaro talablarga to‘liq javob beradimi, degan savol ochiq qolmoqda.

Mazkur maqolaning maqsadi XMT fundamental prinsiplarining universalligi

O‘zbekiston milliy qonunchiligida qanchalik to‘liq va izchil aks etayotganini aniqlash hamda uni takomillashtirish yo‘nalishlarini asoslashdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Mavzu doirasidagi ilmiy adabiyotlarda uchta asosiy bahs ajralib turadi: ***birinchidan,*** mehnat huquqlarini inson huquqlari deb hisoblash mumkinmi; ***ikkinchidan,*** 1998-yilgi Deklaratsiya bilan boshlangan “asosiy standartlar” yondashuvi XMTni kuchaytirdimi yoki uning normativ tizimini toraytirdimi; ***uchinchidan***, universal standartlar turli rivojlanish darajasidagi davlatlarda bir xil talqin qilinishi lozimmi.

Birinchi masala bo‘yicha V. Mantuvalou mehnat huquqlarini pozitivistik, instrumental va normativ yondashuvlar orqali tahlil qilib, hech bo‘lmaganda asosiy mehnat huquqlari inson huquqlari maqomiga to‘liq javob berishini asoslaydi [6]. Unga qarama-qarshi qarashdagi mualliflar mehnat huquqlarining jamoaviy tabiati, ya’ni ular kasaba uyushmalari va ijtimoiy sheriklik orqali amalga oshishi individual huquqlarga asoslangan an’anaviy inson huquqlari mantiqiga to‘liq sig‘maydi, deb hisoblaydi. B. Xepl esa savdo va globallashuv sharoitida mehnat huquqlarini inson huquqlari sifatida talqin qilish samarali vosita ekanini, biroq bu ularning ijtimoiy-iqtisodiy mazmunini xiralashtirmasligi kerakligini ta’kidlaydi [7].

Muallif fikricha, bu qarashlar bir-birini inkor etmaydi. Mantuvalou mehnat huquqlarining inson huquqi sifatidagi maqomini asoslasa, Xepl bu maqomdan foydalanishning chegarasini ko‘rsatadi. Uning fikricha, inson huquqlari mehnat huquqlarini himoya qilishning qo‘shimcha vositasi bo‘lishi, lekin ijtimoiy sheriklik va jamoaviy mexanizmlarning o‘rnini bosmasligi kerak.

Ikkinchi bahs F. Alstonning 1998-yilgi Deklaratsiyani tanqid qilishi bilan boshlangan. Olimning fikricha, bir nechta konvensiyani “asosiy” deb ajratib olish qolgan standartlarni ikkinchi darajaliga aylantiradi, ish haqi kabi masalalar e’tibordan chetda qoladi, “prinsiplar” atamasi esa aniq majburiyatlar o‘rniga noaniq qoidalarni ilgari suradi [8]. B. Langil bunga javoban fundamental prinsiplar boshqa standartlarni inkor etmasligini, aksincha, xodimlarga o‘z manfaatlarini o‘zlari himoya qilish imkonini beruvchi huquqlar ekanini asosladi [9]. F. Mopen esa Deklaratsiyaning kuchi majburlashda emas, balki muntazam hisobot va texnik

yordamda ekanini ko‘rsatdi [10].

Bizningcha, Alstonning tanqidi qisman o‘z tasdig‘ini topdi, chunki ish haqi hamon fundamental doiradan tashqarida qolmoqda. Biroq 2022-yilda xavfsiz va sog‘lom mehnat muhitining fundamental prinsiplar qatoriga kiritilishi ro‘yxat muzlatilmaganini va universal standartlar doirasi kengayishi mumkinligini ko‘rsatdi. Shu ma’noda Langil va Mopenning yondashuvi amaliyot tomonidan ko‘proq tasdiqlangan.

Uchinchi masala bo‘yicha fundamental huquqlar inson qadr-qimmatidan kelib chiqqani uchun rivojlanish darajasiga bog‘liq bo‘lmasligi kerak, deb hisoblaydi. Shuningdek, yana bir guruh olimlar bir xil standartlar rivojlanayotgan davlatlarning qiyosiy ustunligini cheklashi va yashirin proteksionizm vositasiga aylanishi mumkinligidan xavotir bildiradi. J. Donnelli taklif qilgan “nisbiy universallik” yondashuvi bu ziddiyatdan chiqish yo‘lini ko‘rsatadi: huquqlarning o‘zi universal, ularni amalga oshirish shakllari esa milliy sharoitga moslashishi mumkin [11].

Milliy olimlardan Sh.A. Ismoilov yangi Konstitutsiya va Mehnat kodeksi mehnat qilish huquqini ijtimoiy davlatning tayanchi sifatida yangi mazmun bilan boyitganini ta’kidlaydi [12]. Z.Sh. Matchanova munosib mehnat tushunchasini kamsitishlarsiz, adolatli, xavfsiz va sog‘lom sharoitlarda mehnat qilish, munosib haq olish hamda kasbiy rivojlanish imkoniyatlari bilan bog‘laydi [13]. M. Usmonova esa mehnat huquqlarini amalga oshirishda tenglik prinsipining buzilishini inson huquqlariga jiddiy tajovuz sifatida baholaydi [14]. Bu qarashlar fundamental prinsiplarning milliy huquqiy doktrinada ham inson huquqlari kontekstida qabul qilinayotganini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, milliy adabiyotda uyushmalar erkinligi va ish tashlash huquqi xalqaro standartlar nuqtai nazaridan hali yetarlicha tadqiq etilmagan bo‘lib, mazkur maqola ana shu bo‘shliqni qisman to‘ldirishga qaratilgan.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Fundamental prinsiplarning mazmuni va huquqiy tabiati.

XMTning fundamental prinsiplari deganda Tashkilot faoliyatining negizini tashkil etuvchi va a’zolikning o‘zidan kelib chiqadigan majburiyatlar tushuniladi. Hozirgi kunda ular beshta yo‘nalishni qamrab oladi va har biri muayyan fundamental konvensiyalarda konkretlashtirilgan.

Uyushmalar erkinligi bo‘yicha 1948-yilgi 87-son Konvensiyaning 2-moddasiga ko‘ra, xodimlar va ish beruvchilar hech qanday farqsiz va oldindan ruxsat olmasdan o‘z tanloviga ko‘ra tashkilotlar tuzish va ularga a’zo bo‘lish huquqiga ega [15]. 1930-yilgi 29-son Konvensiyaning 2-moddasida majburiy mehnat jazo tahdidi ostida talab qilinadigan va shaxs ixtiyoriy taklif etmagan har qanday ish yoki xizmat sifatida ta’riflangan [16]. Bu ta’rifdan majburiy mehnatning ikki belgisi kelib chiqadi: jazo tahdidi va ixtiyoriylikning yo‘qligi. 1973-yilgi 138-son Konvensiyaga ko‘ra, ishga qabul qilishning eng kam yoshi 15 yoshdan, xavfli ishlar uchun esa 18 yoshdan past bo‘lmasligi kerak, 1999-yilgi 182-son Konvensiya esa qullik, odam savdosi va sog‘liqqa zarar yetkazuvchi ishlarni bolalar mehnatining eng og‘ir shakllari deb belgilaydi [17]. 1958-yilgi 111-son Konvensiya kamsitishni mehnat sohasida imkoniyat yoki muomala tengligini buzadigan har qanday farqlash, istisno yoki afzallik sifatida ta’riflaydi, 1951-yilgi 100-son Konvensiya esa teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lashni talab qiladi [18]. Nihoyat, 1981-yilgi 155-son va 2006-yilgi 187-son konvensiyalar mehnat xavfsizligi bo‘yicha milliy siyosat va tizimni shakllantirishni talab qiladi hamda hayot uchun jiddiy xavfli ishdan o‘zini chetlatgan xodimni himoya qiladi [19].

Ushbu prinsiplarning nazariy-huquqiy xususiyati uch jihatda namoyon bo‘ladi. Birinchidan, ularning majburiylik asosi shartnoma emas, balki XMT Ustavi va a’zolikdir. Bu xalqaro huquqda kam uchraydigan holat, chunki davlat o‘zi rozilik bildirmagan konvensiya mazmuniga muayyan darajada bog‘lanadi. Ikkinchidan, ular asosan protsessual huquqlardir: masalan, uyushmalar erkinligi ish haqi miqdorini belgilamaydi, lekin xodimlarga uni muzokara orqali talab qilish imkonini beradi. Uchinchidan, ular inson huquqlari bo‘yicha universal hujjatlar bilan chambarchas bog‘langan: Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasining 23-moddasi [20], Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning 8- va 22-moddalari [21], Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktning 6–8-moddalari [22] xuddi shu huquqlarni mustahkamlaydi.

Bu huquqlarning mazmun-mohiyati ularning o‘zaro bog‘liqligida namoyon bo‘ladi. Uyushmalar erkinligisiz xodimlar kamsitish yoki xavfli sharoitlarga qarshi jamoaviy kurasha olmaydi, majburiy va bolalar mehnati esa mehnat erkinligini butunlay yo‘qqa

chiqaradi. Shu sababli fundamental prinsiplarni alohida-alohida emas, balki yaxlit tizim sifatida baholash lozim.

O‘zbekiston milliy qonunchiligida fundamental prinsiplarning aks etishi.

Huquqiy universallik nuqtai nazaridan O‘zbekiston to‘liq ishtirokchi hisoblanadi. Mamlakat 1992-yilda XMTga a’zo bo‘lgan va o‘nta fundamental konvensiyaning barchasini, shuningdek, 29-son Konvensiyaga 2014-yilgi Bayonnomani ratifikatsiya qilgan. Xususan, 87-son Konvensiya 2016-yilda ratifikatsiya qilinib, O‘zbekiston uni ratifikatsiya qilgan 154-davlatga aylangan, 2014-yilgi Bayonnoma 2019-yilda, 187-son Konvensiya 2021-yilda, 155-son Konvensiya esa 2024-yilda ratifikatsiya qilingan [23].

Implementatsiya modeli jihatidan O‘zbekiston monistik yondashuvga yaqin. Konstitutsiyaning 15-moddasiga ko‘ra, xalqaro shartnomalar milliy huquq tizimining tarkibiy qismi bo‘lib, ular qonundan boshqacha qoidalarni belgilasa, xalqaro shartnoma qoidalari qo‘llaniladi [24]. Fundamental prinsiplar Konstitutsiyada bevosita ham mustahkamlangan. 42-modda munosib mehnat va kamsitishlarsiz adolatli haq olish huquqini, 44-modda majburiy mehnat va bolalar mehnatining zararli shakllari taqiqini belgilaydi, 39-, 70- va 73-moddalar esa kasaba uyushmalariga birlashish erkinligi va ularning mustaqilligini kafolatlaydi.

2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan Mehnat kodeksining 3-moddasi kamsitishni taqiqlash, mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash hamda ijtimoiy sheriklikni mehnat qonunchiligining asosiy prinsiplari sifatida belgilaydi. Kamsitmaslik prinsipi 2019-yilgi “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonun bilan ham to‘ldirilgan [25]. Shunday qilib, fundamental prinsiplar milliy huquq tizimida konstitutsiyaviy, kodeks va maxsus qonun darajasida ko‘p bosqichli mustahkamlanganini qayd etish mumkin.

Uyushmalar erkinligi sohasida esa vaziyat murakkabroq. 2026-yil 11-iyundagi O‘RQ-1150-son Qonun bilan Mehnat kodeksiga ish tashlashga oid 581–593-moddalar kiritildi va ular 2026-yil 12-sentabrdan kuchga kirdi. Endi yarashtiruv tartib-taomillari natija bermasa, mehnat jamoasi umumiy yig‘ilish qatnashchilarining yarmidan ko‘pining ovozi bilan ish tashlash to‘g‘risida qaror qabul qilishi mumkin; ishtirok ixtiyoriy, ishtirokchining ish joyi

va lavozimi saqlanadi, ish tashlashda qatnashish intizomiy jazo uchun asos bo‘la olmaydi. Ish tashlash davri uchun ish haqi to‘lanmaydi. Ish tashlash odamlar hayoti yoki sog‘lig‘iga, tinchlik, xavfsizlik, jamoat tartibi yoki ekologik barqarorlikka tahdid solsa, sud uni 30 kungacha keyinga surishi yoki to‘xtatib turishi mumkin.

Shu bilan birga, qonunda ish tashlash taqiqlangan toifalar ancha keng belgilangan: davlat fuqarolik xizmati lavozimlari reyestriga kiritilgan shaxslar, tibbiyot xodimlari, harbiy xizmatchilar, sudyalar, maxsus unvonga ega sud va huquqni muhofaza qilish organlari xodimlari, energetika va suv ta’minoti tashkilotlari hamda aloqa tizimi xodimlari. Taqiqlangan ish tashlashda qatnashganlik uchun 3 dan 7 BHMgacha, noqonuniy ish tashlashga rahbarlik qilganlik uchun 10 dan 15 BHMgacha jarima, xuddi shunday harakat ma’muriy jazodan keyin takroran sodir etilganda esa jinoiy javobgarlik, shu jumladan uch yilgacha ozodlikdan mahrum qilish nazarda tutilgan.

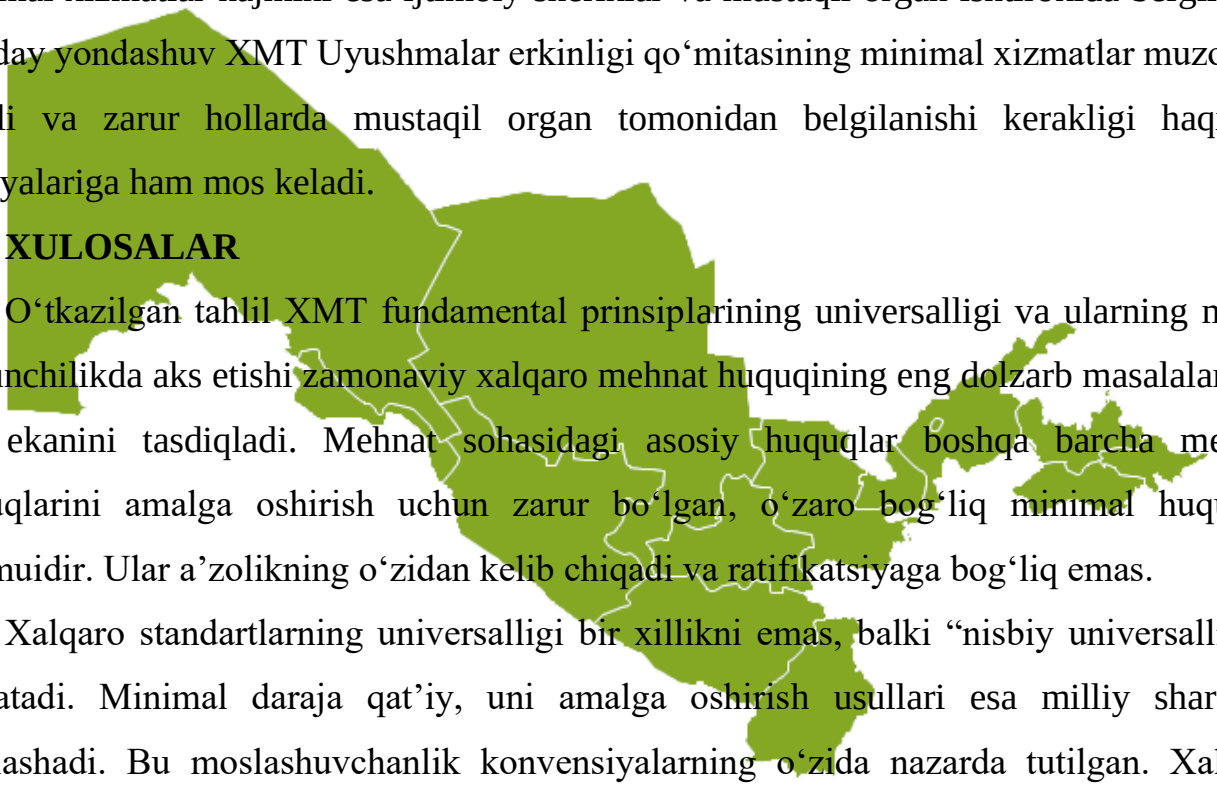
Mintaqaviy sud amaliyoti va xorijiy tajriba.

Yevropa inson huquqlari sudi amaliyoti bu chegaralarni aniqlashga yordam beradi. Demir va Baykara Turkiyaga qarshi ishida Sud 87- va 98-son konvensiyalarga tayanib, jamoa muzokaralari huquqini uyushmalar erkinligining ajralmas qismi deb topdi [26]. Enerji Yapı-Yol Sen Turkiyaga qarshi ishida esa davlat xizmatchilarining ish tashlashini umumiy taqiqlash Konvensiyaning 11-moddasini buzish deb e’tirof etildi [27]. Biroq Sud Buyuk palatasi 2023-yildagi Humpert va boshqalar Germaniyaga qarshi ishida Germaniyada mansabdor maqomidagi o‘qituvchilarning ish tashlashini taqiqlashni 11-moddaning buzilishi deb topmadi va bunda ularning alohida huquqiy maqomi hamda taqiqning o‘rnini qoplovchi kafolatlarga e’tibor qaratdi [28]. Bizningcha, bu ikki qaror birgalikda muhim xulosaga olib keladi. Davlat xizmatchilariga nisbatan cheklov o‘z-o‘zidan Konvensiyaga zid emas, ammo u muayyan toifalar bilan chegaralanishi va kompensatsion kafolatlar bilan muvozanatlashtirilishi shart. O‘zbekistondagi reyestrga asoslangan umumiy taqiq aynan shu nuqtai nazardan qayta ko‘rib chiqilishi lozim.

Italiyaning 1990-yil 12-iyundagi 146-son Qonuni zarur jamoat xizmatlarida ish tashlash huquqini taqiqlamaydi, balki kamida 10 kun oldin ogohlantirish, jamoa kelishuvlari asosida belgilanadigan minimal xizmatlar va maxsus mustaqil organ – Kafolatlar

komissiyasi nazoratini joriy etadi [29]. Fransiyada jamoat xizmatlarida ish tashlashdan kamida besh kun oldin ogohlantirish talab etiladi, 2007-yil 21-avgustdagi Qonun esa yo‘lovchi tashish xizmatlarida uzluksizlikni xodimlarning oldindan individual xabardor qilishi orqali ta’minlaydi [30].

Bizningcha, Italiya modeli O‘zbekiston uchun ayniqsa qimmatlidir. Aholining hayotiy ehtiyojlarini himoya qilish bilan birga ish tashlash huquqining mohiyatini saqlab qoladi, minimal xizmatlar hajmini esa ijtimoiy sheriklar va mustaqil organ ishtirokida belgilaydi. Bunday yondashuv XMT Uyushmalar erkinligi qo‘mitasining minimal xizmatlar muzokara orqali va zarur hollarda mustaqil organ tomonidan belgilanishi kerakligi haqidagi tavsiyalariga ham mos keladi.



XULOSALAR

O‘tkazilgan tahlil XMT fundamental prinsiplarining universalligi va ularning milliy qonunchilikda aks etishi zamonaviy xalqaro mehnat huquqining eng dolzarb masalalaridan biri ekanini tasdiqladi. Mehnat sohasidagi asosiy huquqlar boshqa barcha mehnat huquqlarini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan, o‘zaro bog‘liq minimal huquqlar majmuidir. Ular a’zolikning o‘zidan kelib chiqadi va ratifikatsiyaga bog‘liq emas.

Xalqaro standartlarning universalligi bir xillikni emas, balki “nisbiy universallik”ni anglatadi. Minimal daraja qat’iy, uni amalga oshirish usullari esa milliy sharoitga moslashadi. Bu moslashuvchanlik konvensiyalarning o‘zida nazarda tutilgan. Xalqaro Sudning 2026-yilgi maslahat xulosasi esa standartning milliy qonunchilikda to‘liq aks etishi uchun ratifikatsiyaning o‘zi yetarli emasligini, uning nazorat organlari va xalqaro sudlar tomonidan berilgan talqini ham hisobga olinishi zarurligini ko‘rsatdi.

Yuqoridagi tahliliy fikrlar hamda xalqaro sud amaliyoti va xorijiy tajribani o‘rganish asosida milliy qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

Birinchidan, Mehnat kodeksining ish tashlashga oid moddalarida taqiqni faqat haqiqatan zarur funksiyalar bilan cheklash taklif etiladi. Buning uchun Kodeksni quyidagi mazmundagi qism bilan to‘ldirish maqsadga muvofiq:

“*Ish tashlashda ishtirok etishni taqiqlash faqat davlat nomidan hokimiyat vakolatlarini*

amalga oshiruvchi davlat xizmatchilariga hamda bajaradigan vazifalari to‘xtatilishi aholining yoki uning bir qismining hayoti, xavfsizligi yoki sog‘lig‘iga bevosita tahdid soladigan xodimlarga nisbatan belgilanadi. Boshqa hollarda zarur xizmatlar ko‘rsatuvchi tashkilotlarda ish tashlash davrida minimal xizmat ko‘rsatish ta’minlanadi”.

Minimal xizmatlar hajmi ish beruvchi va kasaba uyushmasi o‘rtasidagi kelishuv asosida, kelishuvga erishilmaganda esa mustaqil organ tomonidan belgilanishi lozim.

Ikkinchidan, ish tashlash huquqidan mahrum etilgan toifalar uchun kompensatsion kafolat sifatida jamoaviy mehnat nizolarini xolis va tezkor ko‘rib chiqadigan, qarorlari tomonlar uchun majburiy bo‘lgan mustaqil mehnat arbitraji tartibini joriy etish taklif etiladi. Bu XMT Uyushmalar erkinligi qo‘mitasi mezonlariga va Humpert va boshqalar Germaniyaga qarshi ishidagi yondashuvga mos keladi.

Uchinchidan, tinch ish tashlash bilan bog‘liq qilmishlar uchun ozodlikdan mahrum qilish jazosini chiqarib tashlash, jinoiy javobgarlikni faqat zo‘ravonlik, majburlash yoki boshqa ijtimoiy xavfli harakatlar bilan bog‘liq holatlar bilan cheklash, qolgan hollarda esa javobgarlikni ma’muriy choralar bilan chegaralash taklif etiladi.

To‘rtinchidan, sudlarning XMT konvensiyalarini Konstitutsiyaning 15-moddasi asosida bevosita qo‘llash amaliyotini shakllantirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining jamoaviy mehnat nizolari va ish tashlashga oid ishlarni ko‘rib chiqish amaliyoti to‘g‘risidagi alohida qarorini qabul qilish taklif etiladi. Unda Xalqaro Sudning 2026-yilgi maslahat xulosasi va XMT nazorat organlari mezonlarini hisobga olgan holda ish tashlashning qonuniyligini baholash mezonlari belgilanishi maqsadga muvofiq.

Beshinchidan, fundamental mehnat huquqlarining subyektiv universalligini ta’minlash uchun uyushmalar erkinligi va jamoa muzokaralari kafolatlarini platformalar orqali ishlovchilar va o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarga ham tatbiq etish, ularning kasaba uyushmalariga birlashish huquqini qonunda aniq mustahkamlash taklif etiladi.

Binobarin, XMT fundamental prinsiplarining milliy qonunchilikda to‘liq aks etishi bir martalik ratifikatsiya bilan emas, balki xalqaro standartlarning rivojlanib borayotgan talqiniga muntazam moslashib borish orqali ta’minlanadi. Bu esa O‘zbekistonning xalqaro maydondagi ijobiy imidjini mustahkamlash, savdo imtiyozlaridan barqaror foydalanish

hamda, eng muhimi, har bir xodimning mehnat sohasidagi inson huquqlarini ishonchli himoya qilishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. XMTning Mehnat sohasidagi fundamental prinsiplar va huquqlar to‘g‘risidagi deklaratsiyasi. Jeneva, 1998-yil 18-iyun (2022-yilgi tahrirda). 2-band // Xalqaro mehnat tashkilotining rasmiy sayti.

2. ILO, Walk Free, IOM. Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. Geneva: International Labour Office, 2022.

3. ILO, UNICEF. Child Labour: Global estimates 2024, trends and the road forward. Geneva, New York, 2025.

4. Right to Strike under ILO Convention No. 87. Advisory Opinion of 21 May 2026 // International Court of Justice. URL: https://www.icj-cij.org/case/191

5. O‘zbekiston Respublikasining 2026-yil 11-iyundagi O‘RQ-1150-son “Fuqarolarning mehnat huquqlari kafolatlari kuchaytirilishi munosabati bilan O‘zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish to‘g‘risida”gi Qonuni // Norma.uz, 15.06.2026.

6. Mantouvalou V. Are Labour Rights Human Rights? // European Labour Law Journal. 2012. Vol. 3. No. 2. P. 151–172.

7. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Oxford: Hart Publishing, 2005. P-300

8. Alston P. “Core Labour Standards” and the Transformation of the International Labour Rights Regime // European Journal of International Law. 2004. Vol. 15. No. 3. P. 457–521.

9. Langille B. Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston) // European Journal of International Law. 2005. Vol. 16. No. 3. P. 409–437.

10. Maupain F. Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers’ Rights // European Journal of International Law. 2005. Vol. 16. No. 3. P. 439–465.

11. Donnelly J. The Relative Universality of Human Rights // Human Rights Quarterly. 2007. Vol. 29. No. 2. P. 281–306.

12. Ismoilov Sh.A. Mehnat huquqi prinsiplariga rioya qilish – ijtimoiy davlat qurish va ijtimoiy taraqqiyot asosi // Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. 2025. Vol. 5. No. 2. B. 40–49.

13. Матчанова З.Ш. Достойный труд как базовое понятие международного трудового права // Российский ежегодник международного права 2012. – СПб.: СКФ «РОССИЯ – НЕВА», 2013. – С. 357–364.

14. Usmonova M. Inson huquqlari tizimida mehnat qilish huquqining o‘rni // Eurasian Journal of Law, Finance and Applied Sciences. 2023. Vol. 3. No. 2. P. 194–199.

15. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87). Articles 2, 3, 9 // NORMLEX. URL: https://normlex.ilo.org

16. Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). Article 2; Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 // NORMLEX. URL: https://normlex.ilo.org

17. Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). Articles 2–3; Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182). Article 3 // NORMLEX. URL: https://normlex.ilo.org

18. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100); Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). Article 1 // NORMLEX. URL: https://normlex.ilo.org

19. Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). Articles 4, 13; Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) // NORMLEX. URL: https://normlex.ilo.org

20. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. 1948-yil 10-dekabr. 23-modda.

21. Fuqarolik va siyosiy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro pakt. 1966-yil 16-dekabr. 8, 22-moddalar.

22. Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro pakt. 1966-yil 16-dekabr. 6–8-moddalar.

27. Ratifications for Uzbekistan // NORMLEX – Information System on International Labour Standards. URL: https://normlex.ilo.org

23. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprel. 15, 39, 42, 44, 70, 73-moddalar // URL: https://lex.uz

24. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonuni bilan tasdiqlangan // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. URL: https://lex.uz/docs/6257288

25. O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentabrdagi O‘RQ-562-son “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonuni // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. URL: https://lex.uz/docs/4494849

26. Demir and Baykara v. Turkey [GC]. Application No. 34503/97. Judgment of 12 November 2008 // URL: https://hudoc.echr.coe.int

27. Enerji Yapı-Yol Sen v. Turkey. Application No. 68959/01. Judgment of 21 April 2009 // URL: https://hudoc.echr.coe.int

28. Humpert and Others v. Germany [GC]. Applications Nos. 59433/18 and 3 others. Judgment of 14 December 2023 // URL: https://hudoc.echr.coe.int

29. Legge 12 giugno 1990, n. 146. Norme sull’esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali // Normattiva. URL: https://www.normattiva.it

30. Code du travail. Articles L2512-1 – L2512-5; Loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs //

