

**O`ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O`RTA MAXSUS
TA'LIM VAZIRLIGI**



URGANCH DAVLAT UNIVERSITETI

TARIX FAKULTETI

**Milliy g`oya, ma`naviyat asoslari va huquq ta`lim kafedrasining
5111600 Milliy g`oya, ma`naviyat asoslari va huquq ta`limi ta`lim
yo`nalishi bo`yicha**

(shifri va ta`lim yo`nalishi nomi)

bakalavr darajasini olish uchun

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

**Mavzu: O`zbekiston Respublikasida mehnat muhofazasi va uning
huquqiy asoslari**

Ilmiy rahbar:

o`q. A.Matyaqubov

Urganch 2019 yil

MUNDARIJA

I. Kirish.....	15-17
I-BOB. Mehnat muhofazasini tashkil etish va uni amalga oshirish.....	18-31
1.1. Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi va uning ahamiyati.....	18-25
1.2. Mehnat muhofazasi sohasidagi davlat siyosati va uni amalga oshirilishi...	26-31
II-BOB. Mehnat muhofazasi va ayrim toifa xodimlarga beriladigan kafolatlar.....	32-53
2.1. Mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish xavfsizligi yuzasidan xodimlar hamda ish beruvchilarning huquq va majburiyatlari.....	32-39
2.2. Xotin qizlarga beriladigan qo'shimcha kafolatlar.....	40-47
2.3. Yoshlarga beriladigan qo'shimcha kafolatlar.....	48-53
III. XULOSA.....	54-56
Foydalanilgan adabiyotlar.....	57-60

Kirish.

Mavzuning dolzarbligi. Mamlakatimizda amalga oshirib kelinayotgan islohotlar, jamiyatni tobora demokratlashib va erkinlashib borayotganligi tufayli inson huquqlari, erkinliklarini yanada to'liqroq kafolatlash, real huquqiy muhofazasini ta'minlash muhim ijtimoiy vazifaga aylanib bormoqda. Islohotlar amalga oshirilar ekan, uning bosh maqsadi fuqarolarning moddiy-turmush sharoitlarini yaxshilashni, huquqiy mavqeini yanada mustahkamlanishi, shaxs sifatida baxtli yashashi, jamiyatning to'laqonli a'zosi sifatida faoliyat yuritish uchun zarur shart-sharoitlarni vujudga keltirilishi sanaladi.

O'zbekiston davlat mustaqilligini qo'lga kiritganidan keim xalqaro huquqiy namunalar asosida dunyoviy, demokratik tamoyillariga tayanuvchi zamonaviy davlat va jamiyat barpo etish maqsadini e'lon qildi. Bunday jamiyatda shaxs, fuqaro manfaatlari davlat va jamiyat manfaatlaridan ustun bo'lishi e'tirof etiladi.

Shuningdek, muhtaram prezidentimiz Sh.M.Mirziyoyev ta'kidlaganlaridek, "Adolatli jamiyatni barpo etishda avvalambor, ta'lim va ma'rifat tizimini takomillashtirish, mamlakatimiz kelajaki bo'lgan yoshlarni zamonaviy bilim olishga yo'naltirish, barkamol shaxsni tarbiyalash bilan bog'liq ekanini biz yaxshi anglaymiz"¹.

Shu o'rinda ta'kidlab o'tish joizki, muhtaram prezidentimiz SH.M.Mirziyoyev tomonidan ilgari surilgan 2017-2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasining to'rtinchi ustuvor yo'nalishining birinchi bandi bevosita yangi ish o'rinlari yaratish, aholini, eng avvalo, o'rta maxsus va oliy oquv yurti muassasalari bitiruvchilari bandligini ta'minlash, mehnat bozori mutanosibligi va infratuzilmasi rivojlanishini ta'minlash, ishsizlik darajasini

¹ Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. –Т.: "Ўзбекистон".:2017. Б.31

kamaytirish masalalariga bag`ishlangan hamda ushbu Harakatlar strategiyasi doirasida keng ko`lamli ishlar olib borilmoqda.

Aynan ana shu qat`iy talabni nafaqat qonunlarimiz va huquqiy me`yorlarimizda belgilab berishi, balki bu ustivor prinsipni hayotimizga tadbiiq qilish o`ta muhim ahamiyatga egadir.²

Ma`lumki, erkin mehnat qilish, ish joyi va turini, kasb-korini tanlash huquqi, dam olish huquqi insonning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri sifatida xalqaro huquqiy hujjatlarda ham, O`zbekiston Respublikasining Konstitusiyasi va boshqa qonunlarda ham to`la e`tirof etilgan, huquqiy jihatdan kafolatlangan va himoyalangan. Shu tufayli mehnat qilish huquqi, dam olish huquqi va bu huquqlarni ro`yobga chiqarilishi masalalari har qanday dunyoviy va demokratik mamlakat milliy huquq tizimining inson huquqlariga oid blokida yetakchi o`rinda turadi.

Shundan kelib chiqqan holda, O`zbekiston Respublikasi mehnat muhofazasi masalalari bugungi kunda dolzarb masala hisoblanadi.

Mavzuning o`rganilish darajasi. O`zbekiston Respublikasi mehnat muhofazasi va uning huquqiy asoslari masalalari respublikamizning yetuk huquqshunos olimlari Y.Tursunov, Z. Shoimxonov³, M.Usmonova⁴, D.Ahmedov⁵, A.Ergashev⁶, Sh.G`oziyev⁷, dotsent Ya.Ollamov⁸, Sh.Ismoilov⁹ va boshqa olimlarning asarlarida yoritib berilgan.

Mavzuni o`rganishdan maqsad va vazifalar. Respublikamiz konstitutsiyasiga amal qilgan holda mamlakatimizda ulkan ishlar amalga

² I.Karimov. Vatan sajdagoh kabi muqaddasdir. "O`zbekiston", Toshkent., 1995 yil, 3-5-betlar.

³ Y.Tursunov, Shoimxonov Z. Ijtimoiy ta`minot huquqi. Darslik.–T.: TDYUI, 2003 yil.

⁴ Y.Tursunov, Usmanova M. Ijtimoiy ta`minot huquqi. Darslik. – T.: TDYUI, 2004 yil.

⁵ Ahmedov D.Q. Mulk. Mulkdor sinfining shakllanishi va ularning huquqiy maqomi. Risola. T.: -TDYUI, 2006.- 63 b.

⁶ Ergashev A. Yoshlarni ijtimoiy himoyalash - kelajakni himoyalash demakdir. //Ijtimoiy fikr - inson huquqlari. - Toshkent, 2007. - №2.- B. 163-170.

⁷ Goziev Sh.M. Aholini ijtimoiy himoyalashda fuqarolarning o`zini o`zi boshqarish organlari rolini oshirish masalalari: qiyosiy–huquqiy tahlil. TDYUI. – Toshkent, 2008.

⁸ Я.Олламов. Нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби – жамоатчилик назоратининг объекти. Урганч, 2014.

⁹ Ismoilov Sh. Jamg`arib boriladigan pensiya ta`minoti.// J. Hayot va qonun. –2005.-1-son.

oshirildi, jamiyatning barcha sohalarida, jumladan mehnat munosabatlarida ham jiddiy islohotlar amalga oshirildi.

Mehnat muhofazasiga oid munosabatlarda yuz bergan bu chuqur islohotlar tegishli muhim qonun-qoidalar vositasida amalga oshirildi. Masalan, Mehnat Kodeksi, Fuqarolik kodeksi, mulkchilik va yer to`g`risidagi qonunlar hamda boshqa mehnat munosabatlarni tartibga solish, yoshlar mehnatini qo`llab-quvvatlash to`g`risidagi qonun hujjatlari qabul qilindi.

Shulardan kelib chiqqan holda bizning maqsadimiz O`zbekiston Respublikasida mehnat muhofazasi va uning huquqiy asoslari masalalarini chuqur tadqiq qilgan holda atroflicha o`rganishdan iborat.

Ishning amaliy ahamiyati. Bitiruv malakaviy ishida o`rganilayotgan mavzu bo`yicha qonun hujjatlarini tadqiq qilgan holda O`zbekiston Respublikasida mehnat muhofazasi masalalarini o`rganish va shu sohadagi tarqoq materiallarni bir joyga to`plash imkonini beradi. Bitiruv malakaviy ishdan huquqshunoslik, mehnat huquqi fanlarini o`qitishda dars jarayonida va talabalar kurs ishlarini, mustaqil ishlarini tashkil qilishda foydalanish mumkin.

Bitiruv malakaviy ishining tuzilishi. Bitiruv malakaviy ishi kirish, ikki bob, beshta paragraf, xulosa va foydalanilgan adabiyotlar ro`xatidan iborat. Birinchi bob mehnat muhofazasini tashkil etish va uni amalga oshirish masalalariga bag`ishlangan bo`lib, bu bobda mehnatni muhofaza qilish tushunchasi va uning ahamiyati, mehnat muhofazasi sohasidagi davlat siyosati va uni amalga oshirilishi masalalari o`z ifodasini topgan.

Ikkinchi bob mehnat muhofazasi va ayrim toifa xodimlarga beriladigan kafolatlar deb nomlanadi va bu bobda mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish xavfsizligi yuzasidan xodimlar hamda ish beruvchilarning huquq va majburiyatlari, xotin-qizlarga beriladigan qo`shimcha kafolatlar, yoshlarga beriladigan qo`shimcha kafolatlar masalalari yoritib berilgan.

I-BOB. Mehnat muhofazasini tashkil etish va uni amalga oshirish.

1.1. Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi va uning ahamiyati.

Mehnat muhofazasi mehnat huquqida alohida institut sifatida qaralib mehnat muhofazasiga oid munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishda mehnat qonunlari hamda mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi maxsus qonunlar va fuqarolarning sog'ligini saqlash to'g'risidagi qonunlar, yoshlar salomatligini saqlash, ularning normal o'sib rivojlanishini ta'minlashga qaratilgan muhofaza choralarini nazarda tutadi.

Mehnat muhofazasi eng avvalo, insonning mehnat jarayonidagi xafsizligini, sixat-salomatligi va mehnat qobiliyatini saqlanishini ta'minlashga qaratilgan.

Mehnat sharoitlarini sog'lomlashtirish, baxtsiz hodisalarga va kasb kasalliklariga olib keladigan barcha sabablarni bartaraf etish hozirgi kunda eng asosiy vazifa hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasida hodimlarning hayoti va sixat-salomatligi borasida muntazam va izchil tarzda katta ishlar olib borilmoqda.

O'zbekiston Respublikasining oxirgi yillarida xalqimizning turmush darajasini yaxshilash uchun birinchi navbatda ish joylarida normal sharoit yaratib berish shaxsni har tomonlama kamol toptirish mehnat unumdorligini kundankunga oshirish bilan bir qatorda xodimlarning dam olishini yaxshilash uchun qulay sharoitlarni yaratishga doir tadbirlarni keng amalga oshirishni belgilaydi.

Mehnat muhofazasi insonning mehnat faoliyati, sog'ligi va hayotiga daxldor tushuncha sifatida muhim ahamiyat kasb etadi.

O'zbekiston davlat mustaqilligini qo'lga kiritganidan keim xalqaro huquqiy namunalar asosida dunyoviy, demokratik tamoyillariga tayanuvchi zamonaviy davlat va jamiyat barpo etish maqsadini e'lon qildi. Bunday jamiyatda shaxs, fuqaro manfaatlari davlat va jamiyat manfaatlaridan ustun bo'lishi e'tirof etiladi.

Shuningdek, muhtaram prezidentimiz Sh.M.Mirziyoyev ta'kidlaganlaridek, "Adolatli jamiyatni barpo etishda avvalambor, ta'lim va ma'rifat tizimini takomillashtirish, mamlakatimiz kelajaki bo'lgan yoshlarni zamonaviy bilim

olishga yo'naltirish, barkamol shaxsni tarbiyalash bilan bog'liq ekanini biz yaxshi anglaymiz"¹⁰.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida takidlanishicha xodimlar uchun qulay sharoitlarini yaratib berish kafolatlangan bo'lib, ushbu huquqlarni amalga oshirishda mehnat muhofazasi to'g'risidagi qonun va shu asosida qabul qilingan boshqa meyoriy hujjatlarga og'ishmay amal qilishni har birimizdan talab etiladi.

Umuman olganda xar bir xodim xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlariga ega bo'lishi va ish beruvchidan ana shunday sharoitlarni taminlashini talab qilishga haqlidir.

Mehnat muhofazasiga oid munosabatlarning huquqiy jihatdan tartibga solishida O'zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-mayda qabul qilingan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi va "Fuqarolar sog'lig'ini saqlash to'g'risida" 1996-yil 29 avgustdagi qonunlari muhim o'rin tutadi.

Mehnat muhofazasi tegishli qonun va boshqa me'yoriy hujjatlar asosida amal qiluvchi, insonning mehnat qilish jarayonida xavfsizligi, sihat – salomatligi va ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga qaratilgan ijtimoiy iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya – gigiena va davolash profilaktika tadbirlari hamda vositalari asosida ish olib boriladi. Bu tadbirlar O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi 1993 yil 6 maydagi qonunida mujassamlashgan¹¹.

Yuridik adabiyotlarda mehnat muhofazasi tushunchasi mohiyati va mazmuniga alohida e'tibor berilgan. Mehnat muhofazasi qonunchiligimizda hamda yuridik adabiyotlarda qo'pincha «Texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi» atamasi bilan birga qo'llaniladi yoki alohida – alohida ajratilgan holda o'rganiladi.

Mazkur tushuncha mohiyati jihatidan keng hamda tor ma'noda anglatmog'i lozim.

Yuqoridagi mulohazalardan ko'rinib turibdiki xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitini ta'minlash uchun mehnat muhofazasining faqat keng ma'nodagi

¹⁰ Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. – Т.: "Ўзбекистон".:2017. Б.31

¹¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари Тошкент "Адолат нашриёти" 1994–йил. 8-сон

tushunchasiga tayanmoq lozim. Ilmiy adabiyotda to'g'ri ta'kidlanganidek, agarda uning birorta tarkibiy qismi (huquqiy, tibbiy, iqtisodiy yoki texnikaviy) etarli bo'lmasa, umuman mehnat muhofazasini to'liq ta'minlash amrimahol. Shu bois mehnat muhofazasiga oid masalalar maxsus fan sifatida turli oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarda o'qitilmog'i maqsadga muvofiq¹².

Tor ma'noda esa mehnat muhofazasi atamasi xodimlar uchun xafsiz va sog'lom mehnat sharoitlari yaratish, ishlab chiqarish uchastkalarida texnikaviy, sanitariya gigena sharoitlarini ta'minlash maqsadida belgilangan standartlar normativlarni ishlab chiqish va ularga amal qilishini ta'minlashga oid iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy chora – tadbirlardan iborat bo'ladi.

Mehnat muhofazasi texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasini ham o'z ichiga oladi. Texnika xavfsizligi deganda ishlab chiqarishning zararli omillari ta'sirini bartaraf etishga qaratilgan tashkiliy tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi nazarda tutiladi.

Ishlab chiqarish sanitariyasi deganda, ishlab chiqarishning zararli ta'sirining oldini olish yoki ularni kamaytirishga qaratilgan tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi tushuniladi.

Mehnat muhofazasiga oid qonunlar mulkchilik shaklidan qat'i nazar, barcha korxonalar va tashkilotlarda kooperativlar, dehqon-fermer xo'jaliklarida yollanib ishlayotgan yoki a'zo bo'lgan holda mehnat qilayotgan barcha fuqarolarga, ishlab chiqarish amaliyoti davrida korxonalariga jalb etilgan o'quvchilar va talabalarga, korxonalaridagi ishlarga jalb etilgan, harbiy xizmatchilarga, muqobil xizmatni o'tayotgan shaxslarga shuningdek davlat va jamiyat manfaatlarini ko'zlab amalga oshiriladigan boshqa ishlarga jalb etilgan boshqa fuqarolar mehnatini muhofazalashga nisbatan tadbir etiladi.

O'zbekiston respublikasining 1993 yil 6 mayda qabul qilingan Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunning 4-moddasida mehnatni muhofaza qilish sohasidagi O'zbekiston Respublikasi davlat siyosati asoslari bayon etilgan bo'lib, korxonaning ishlab chiqarish natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog'ligi ustivorligi bu siyosatning bosh qoidalaridan birini tashkil etadi.

¹² А.А. Иноятов Ўзбекистон Республикаси “Меҳнат ҳуқуқи” Тошкент 2002–йил. 229-бет.

Mehnatni muhofaza qilishning huquqiy manbai O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, O'zbekiston Respublikasi Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonuni, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining «Mehnatni muhofaza qilish» bobi va boshqa qoidalar, O'zbekiston Xukumatining mehnatni muhofaza qilishga oid qarorlari, vazirliklar va idoralarning ishlab chiqarishda texnika xavfsizligi, sanitariya hamda gigiena, profilaktikaga oid yo'riqnomalar, standartlar, texnikaviy shartlar, mahalliy davlat hokimiyati organlarining qarorlari, korxonalar va tashkilotlarning bevosita o'zida ishlab chiqarilgan, ish beruvchilar hamda hodimlar vakillik organlari bilan o'zaro kelishib tashkil qilgan mehnatni muhofaza qilishga oid lokal me'yoriy hujjatlar xisoblanadi.

O'zbekistonning davlatlararo ikki tomonlama va ko'p tomonlama ahdlashuvlari, O'zbekiston ishtirok etgan yoki tan olgan shartnomalar ham mehnatni muhofaza qilishga oid qonunchilikning muhim manbalaridan hisoblanadi.

Mehnat Kodeksining 211-moddasiga ko'ra barcha korxonalarda xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlari yaratilgan bo'lishi kerak. Bunday sharoitlarni yaratib berish ish beruvchining majburiyatiga kiradi.

Mehnatni muhofaza qilish talablari ushbu Kodeks, mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek texnik standartlar bilan belgilanadi.

Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganlik uchun javobgar bo'ladi.

Mehnatni muhofaza qilishga oid talablariga qat'iy amal qilish xodimning burchi bo'lib, unga rioya etmaslik intizomiy javobgarlikka va intizomiy jazo qo'llanilishiga sabab bo'ladi.

Korxonalarda mehnat muhofazasiga oid ishlarni rejalashtirish va amalga oshirish, bu sohani ish beruvchi tomonidan boshqarish korxonalarining xo'jalik mustaqilliklari bilan uyg'un xolda olib borilishiga asoslanadi.

Fuqarolarning sog'lom, havfsiz mehnatni muhofaza qilishini ta'minlashga qaratilgan O'zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-mayda qabul qilingan «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonunning 1-moddasida O'zbekiston

Respublikasi fuqarolari, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnati muhofaza qilinish huquqiga ega ekani ko'rsatilgan.

Mehnat muhofazasiga oid qonunlar mulkchilik shaklidan qat'i nazar, barcha korxonalar va tashkilotlarda kooperativlar, dehqon-fermer xo'jaliklarida yollanib ishlayotgan yoki a'zo bo'lgan holda mehnat qilayotgan barcha fuqarolarga, ishlab chiqarish amaliyoti davrida korxonalariga jalb etilgan o'quvchilar va talabalarga, korxonalaridagi ishlarga jalb etilgan, harbiy xizmatchilarga, muqobil xizmatni o'tayotgan shaxslarga shuningdek davlat va jamiyat manfaatlarini ko'zlab amalga oshiriladigan boshqa ishlarga jalb etilgan boshqa fuqarolar mehnatini muhofazalashga nisbatan tadbiriq etiladi.

O'zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-mayda qabul qilingan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunning ikkinchi moddasida mehnat muhofazasi tushunchasining keng ma'nodagi ta'rifl keltilgan. Unga ko'ra, mehnatni muhofaza qilish tegishli qonun va normativ hujjatlar asosida amal qiluvchi, insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sixat-salomatligi va ish qobiliyatining saqlanishini ta'minlashga qaratilgan ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiena va davolash profilaktika tadbirlari hamda vositalari tizimidan iboratdir.

Mehnatni muhofaza qilish rejalari muayyan tarmoq, mintaqada sog'lomlashtirish, mehnat sharoitlarini takomillashtirishning umumiy rejalari tarkibiy qismi hisoblanadi. Mehnatni muhofaza qilish ishlari korxonalar loyixalanishi, qurilish va foydalanishga topshirilishidan boshlab, ishlab chiqarish jarayoni davomida ham uzluksiz amalga oshiriladi. Mehnatni muhofaza qilish yuzasidan standartlarni aniqlash qonun hujjatlari bilan belgilanadi¹³.

Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunning 9-moddasida korxonalar va ob'ektlarni loyixalash, qurilish va ishlatishda, ishlab chiqarish vositalarini tayyorlash va tamirlashda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini taminlash choralari belgilab qo'yilgan bo'lib, unga ko'ra mehnat muhofazasi

¹³ Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлигида 2000 йил 7 январда 870-тартиб рақами билан давлат рўйхатиға олинган, меҳнат муҳофазасига оид йўриқномалар ишлаб чиқиш ҳақидаги низом.

talablariga javob bermaydigan korxonalar va ob'ektlarning ishga tushirilishi taqiqlanadi.

Mehnat muhofazasi texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasini ham o'z ichiga oladi. Texnika xavfsizligi deganda ishlab chiqarishning zararli omillari ta'sirini bartaraf etishga qaratilgan tashkiliy tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi nazarda tutiladi.

Ishlab chiqarish sanitariyasi deganda, ishlab chiqarishning zararli ta'sirining oldini olish yoki ularni kamaytirishga qaratilgan tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi tushuniladi.

Mehnat muhofazasiga oid qonunlar mulkchilik shaklidan qat'i nazar, barcha korxonalar va tashkilotlarda kooperativlar, dehqon-fermer xo'jaliklarida yollanib ishlayotgan yoki a'zo bo'lgan holda mehnat qilayotgan barcha fuqarolarga, ishlab chiqarish amaliyoti davrida korxonalariga jalb etilgan o'quvchilar va talabalarga, korxonalaridagi ishlarga jalb etilgan, harbiy xizmatchilarga, muqobil xizmatni o'tayotgan shaxslarga shuningdek davlat va jamiyat manfaatlarini ko'zlab amalga oshiriladigan boshqa ishlarga jalb etilgan boshqa fuqarolar mehnatini muhofazalashga nisbatan tadbir etiladi.

O'zbekiston respublikasining 1993 yil 6 mayda qabul qilingan Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunning 4-moddasida mehnatni muhofaza qilish sohasidagi O'zbekiston Respublikasi davlat siyosati asoslari bayon etilgan bo'lib, korxonaning ishlab chiqarish natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog'ligi ustivorligi bu siyosatning bosh qoidalaridan birini tashkil etadi.

Sog'lom va xavsiz mehnat sharoitini ta'minlashga qaratilgan profilaktik choralar jumlasiga yuqoridagilardan tashqari, korxonalarda texnika xavfsizligini ta'minlash xizmati bo'lishi lozimligi haqidagi mehnatni muhofaza qilishga oid yo'riqnoma va boshqa me'yoriy hujjatlarning ishlab chiqilishi, xodimlarning yakka himoyalash vositalari bilan ta'minlanishlari va bu vositalardan foydalanish xodim uchun majburiy ekanligi, zararli ishlab chiqarish sharoitlarida band bo'lgan xodimlarning kasallikka chalinishlarining oldini olish maqsadida belgilangan me'yorlarga muvofiq profilaktik oziq-ovqat mahsulotlari, sho'r suv, sut va sut mahsulotlari bilan ta'minlanishlari, ayrim toifaga mansub yoki zararli mehnat

sharoitlarida band bo'lgan xodimlarni ishga qabul qilish paytida hamda ish davomida vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazib turish lozimligi, sog'ligi holatiga ko'ra xodimlarni yengilroq ishga o'tkazib turilishi kabi tadbirlar ham kiradi.

Mehnatni muhofaza qilish maqsadlari uchun davlat mablag'lari ajratiladi hamda ulardan to'liq va maqsadga muvofiq foydalanilishi davlat hamda jamoat yo'li bilan nazorat qilinadi. Korxonalar tomonidan mehnatni muhofaza qilish uchun ajratilgan mablag'lardan to'liq yoki maqsadga muvofiq foydalanilmaslik davlat va moliya intizomini qo'pol ravishda buzish deb baxolanadi.

Korxonalarda xodimlar ish beruvchilar hisobidan baxtsiz hodisalardan va kasb kasalliklariga chalinishdan saqlanish uchun majburiy sug'urta qilib qo'yiladilar.

O'zbekiston Respublikasi mehnat Kodeksining 222 – moddasida ko'rsatilishicha ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalarni o'z vaqtida tekshirish va hisobga olib borishi shart. Jabrlanuvchining talabiga binoan tekshiruv tugagan kundan e'tiboran uzog'i bilan uch kun ichida ish beruvchi shu baxtsiz xodisa to'g'risida dalolatnoma berishi shart.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha quyidagi masalalarni inobatga olish talab etiladi:

1. Ma'muriyat bilan kasaba uyushmasi mehnat muhofazasiga taaluqli bo'lgan huquqiy normalarni ko'rib chiqish va qo'llash.
2. Texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariya qoidalariga rioya qilishni taminlash ;
3. Kasb kasalligi yoki ishlab chiqarishda shikastlanishning oldini olishga qaratilgan choralarni ko'rish ;
4. Mehnat qobiliyati kamaygan shaxslarning mehnatni muhofaza qilishga qaratilgan chora-iadbirlarni ko'rish;
5. mehnat muhofazasini nazorat qilish tartibini belgilovchi normalarni qo'llash.
6. Mehnat muhofazasi qoidalarini buzganligi uchun javobgarlikni belgilovchi normalarni o'z ichiga oladi.

Shu o`rinda ta`kidlab o`tish joizki, muhtaram prezidentimiz SH.M.Mirziyoyev tomonidan ilgari surilgan 2017-2021 yillarda O`zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo`nalishi bo`yicha Harakatlar strategiyasining to`rtinchi ustuvor yo`nalishining birinchi bandi bevosita yangi ish o`rinlari yaratish, aholini, eng avvalo, o`rta maxsus va oliy oquv yurti muassasalari bitiruvchilari bandligini ta`minlash, mehnat bozori mutanosibligi va infratuzilmasi rivojlanishini ta`minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish masalalariga bag`ishlangan hamda ushbu Harakatlar strategiyasi doirasida keng ko`lamli ishlar olib borilmoqda.

1.2. Mehnat muhofazasi sohasidagi davlat siyosati va uni amalga oshirilishi.

Mehnat muhofazasi texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasini ham o'z ichiga oladi. Texnika xavfsizligi deganda ishlab chiqarishning zararli omillari ta'sirini bartaraf etishga qaratilgan tashkiliy tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi nazarda tutiladi.

Ishlab chiqarish sanitariyasi deganda, ishlab chiqarishning zararli ta'sirining oldini olish yoki ularni kamaytirishga qaratilgan tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi tushuniladi.

Mehnat muhofazasiga oid qonunlar mulkchilik shaklidan qat'i nazar, barcha korxonalar va tashkilotlarda kooperativlar, dehqon-fermer xo'jaliklarida yollanib ishlayotgan yoki a'zo bo'lgan holda mehnat qilayotgan barcha fuqarolarga, ishlab chiqarish amaliyoti davrida korxonalariga jalb etilgan o'quvchilar va talabalarga, korxonalaridagi ishlarga jalb etilgan, harbiy xizmatchilarga, muqobil xizmatni o'tayotgan shaxslarga shuningdek davlat va jamiyat manfaatlarini ko'zlab amalga oshiriladigan boshqa ishlarga jalb etilgan boshqa fuqarolar mehnatini muhofazalashga nisbatan tadbir etiladi.

O'zbekiston respublikasining 1993 yil 6 mayda qabul qilingan Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunning 4-moddasida mehnatni muhofaza qilish sohasidagi O'zbekiston Respublikasi davlat siyosati asoslari bayon etilgan bo'lib, korxonaning ishlab chiqarish natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog'ligi ustivorligi bu siyosatning bosh qoidalaridan birini tashkil etadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatkashlar sog'ligi va hayotini muhofaza qilish, ularga xavfsiz va soglom mehnat sharoiti yaratib berish, ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklarining oldini olish yuzasidan samarali choralar ko'rish mustaqil Respublikamiz davlat siyosatining asosiy yo'nalishlaridan biri sanaladi. Mehnat muhofazasi sohasida maxsus qonun ishlab chiqilganligi va qabul qilinganligi yurtimizda bu masalaga katta e'tibor berilayotganligidan dalolat beradi, mehnat muhofazasi sohasida davlat siyosatining huquqiy asoslari yaratilganligini anglatadi.

Mehnat muhofazasiga oid davlat siyosati:

- korxonalarining ishlab chiqarish faoliyati natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog'ligining ustuvorligi;
- mehnat muhofazasi sohasidagi faoliyatni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatining boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirib berish;
- mulkchilik va xo'jalik yuritish shaklidan qati nazar, barcha korxonalar uchun mehnat muhofazasi sohasida yagona tartib, qoidalar belgilab qo'yish;
- mehnatning ekologiya jihatidan xavfsiz sharoitlarini yaratish va ish joylarida atrof-muhit holatini muntazam nazorat etilishini ta'minlash;
- korxonalarda mehnat muhofazasi talablari hamma joyda bajarilishini nazorat qilish;
- mehnat muhofazasini mablag' bilan ta'minlashda davlatning ishtirok etishi;
- oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida mehnat muhofazasi bo'yicha mutaxassislar tayyorlash;
- texnika xavfsizligi, texnologiyalar va xodimlarni himoyalash va sanitariyaning ishlab chiqilishini rag'balantirish;
- fan texnika yutuqlaridan hamda mehnat muhofazasi bo'yicha mamlakatimiz va chet elda to'plangan ilg'or tajribadan keng foydalanish;
- xodimlarni maxsus kiyim va poyafzal, shaxsiy himoya vositalari, parhez ovqatlari bilan bepul ta'minlash;
- korxonalarda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishga ko'maklashuvchi soliq siyosatini yuritish;
- ishlab chiqarishdagi har bir baxtsiz hodisani va kasb kasalligini tekshirib chiqish hamda hisobga olib borish asosida ishlab chiqarishdagi jarohatlanish hamda kasb kasalliklariga chalinish darajasi haqida aholini xabardor qilish majburiyligi;
- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlangan yoki kasb kasalligiga yo'liqqan xodimlarning manfaatlarini ijtimoiy himoyalash;
- kasaba uyushmalari va boshqa jamoat birlashmalari, korxonalar va alohida shaxslarning mehnat muhofazasini ta'minlashga qaratilgan faoliyatini har tomonlama qo'llab-quvvatlash;
- mehnat muhofazasiga oid masalalarni hal etish chog'ida xalqaro hamkorlikni yo'lga qo'yish tamoyillariga asoslanadi.

Eslatib o'tish lozimki, O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolar sog'ligini saqlash to'g'risida"gi 1996 yil 29 avgustdagi Qonunida mazmun-mohiyati jihatidan ushbu tamoyillarga muvofiq keladigan tegishli normalar kiritilgan.

Mehnatni muhofaza qilishni davlat tomonidan boshqarilishi O'zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-mayda qabul qilingan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunning 5-moddasida mustahkamlangan.

O'zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-mayda qabul qilingan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunga binoan mehnat muhofazasini davlat tomonidan boshqarish vazifasi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan amalga oshiriladi. Bu vazifa ushbu qonunning taomiyillarini amalga oshirish, mehnatni, atrof-muhitni muhofaza qilishning ilmiy asoslangan standartlari, qoida va normalarini ishlab chiqish va qabul qilish, ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta'minlash uchun zarur bo'lgan talab darajasini belgilash, shuningdek, mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishlab chiqarishdagi jarohatlanish va kasb kasalliklarining oldini olishga oid aniq maqsad va yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish va moliyaviy jihatdan mablag' bilan ta'minlash hamda ularning bajarilishini nazorat qilishdan iborat.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 13 fevraldagi "Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligini tashkil etish to'g'risida"gi farmonida mazkur vazirlik zimmasiga mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnat sharoitlarini tashkil etish, mehnatni muhofaza etish va ish vaqtini normalash tizimini takomillashtirish bo'yicha bozor sharoitlariga mos keladigan chora-tadbirlarni ishlab chiqish vazifasi yuklatilgan.

Shuni takidlash joizki, mehnatni muhofaza qilishni davlat tomonidan boshqarilishi O'zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-mayda qabul qilingan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunning 5,8-moddalarida o'z aksini topgan.

Mazkur moddalarga binoan mehnat muhofazasini davlat tomonidan boshqarish vazifasi ushbu qonunning 5-moddasida berilgan bo'lib, unda ko'rsatilishicha O'zbekiston Respublikasi Vazirlar maxkamasi tomonidan amalga oshiriladi. Bu vazifa ushbu qonunning tamoyillarini amalga oshirish mehnatni, atrof-muxitni muhofaza qilishning ilmiy asoslangan standartlari qoida va normalarini ishlab

chiqishi va qabul qilish, shlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta'minlash uchun zarur bo'lgan talab darajasini belgilash, shuningdek mehnat sharoitlarini yaxshilash ishlab chiqarishdagi jaroxatlarni va kasb kasalliklarini oldini olishga oid aniq maqsadga yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish va moliyaviy jixatdan mablag' bilan taminlash hamda ularning bajarilishini nazorat qilishdan iborat.

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi mehnat, aholini ish bilan ta'minlash sohasida davlat boshqaruvining markaziy organi sifatida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga bo'ysunadi.

Vazirlik o'z faoliyatida O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga, O'zbekiston Respublikasi qonunlariga, Oliy Majlisning qarorlari va boshqa hujjatlarga, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, qarorlari va farmoyishlariga, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlariga, mehnat, aholini ish bilan ta'minlash, ijtimoiy muhofaza qilishga oid xalqaro shartnomalarga, shuningdek nizomga amal qiladi.

Vazirlikning o'z vakolati doirasida qabul qilgan qarorlari vazirliklar idoralari, joylardagi hokimiyat va boshqaruv organlari, joylardagi xo'jalik birlashmalari, korxonalar va muassasalar shuningdek fuqarolar tomonidan bajarilishi majburiy hisoblanadi.

Vazirlikka quyidagi tashkilot va muassasalar bevosita bo'ysunadi:

Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi;

Nogironlarni reabilitatsiya qilish va sog'lomlashtirish masalalari bo'yicha Respublika inspeksiyasi;

Nogironlarni tibbiy ijtimoiy va kasb bo'yicha sog'lomlashtirishi milliy markazi;

Tayanch-harakat qilish tizimi buzilgan nogironlarni sog'lomlashtirish Respublika markazi;

Mehnatni normallashtirish va muhofaza qilish markazi;

O'zbekiston mehnat ish bilan ta'minlash va aholini ijtimoiy muhofaza qilish muammolarini o'rganish Respublika markazi;

Axborot –telekompyuter markazi va boshqalar;

Urush va mehnat faxriylari sanatoriyalari.

Ma'lumki, mehnatni muhofaza qilish masalalariga bevosita ta'luqli O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 12 iyulda "Mehnatni muhofaza qilishga doir normativ hujjatlarni qayta ko'rib chiqish va ishlab chiqish to'g'risida" 267-sonli qaror qabul qilingan¹⁴ bundan tashqari ishlab chiqarishda mehnatni muhofaza qilishini ta'minlash uchun "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonuni talablariga hamda bozor iqtisodiyotining o'zgaruvchan shart-sharoitlariga muvofiq keladigan normativ bazani yaratish va shu asosida mulkchilikning barcha shakllari xamda ishlab chiqarish usullaridagi korxonalarda ishlovchi xodimlarning ijtimoiy muhofazasini ko'chaytirish maqsadida quyidagi hujjatlar qabul qilingan ;

- 1) Mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarini qayta ko'rib chiqish, ishlab chiqish va joriy etish dasturi ;
- 2) Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash tartibi;

Mehnatni muhofaza qilishga doir qoida va normalarni qayta ko'rib chiqish, ishlab chiqish va joriy etish usullari quyidagi bo'limlardan iborat :

- 1) Mehnat muhofazasi qilishga doir tarmoqlararo normativlar;
- 2) Turli tuman va va ishlab chiqarish uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha qoidalar;
- 3) Sanitariya qoidalari va normativlari;
- 4) Qurilish norma va qoidalari;
- 5) Yakka tartibda himoyalanih vositalarini bepul berish normalari;
- 6) Dasturni bajarilishini tashkil etish va uning monitoringi.

Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash tarkibi to'g'risidagi hujjatga mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish, yangilarini tasdiqlash, shuningdek amal qilayotganlarini qayta ko'rib chiqish va bekor qilishning yagona tizimi belgilab berilgan.

Ushbu hujjatda nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash tartibi vazirlik, idora, korporatsiya, konsern, uyushma, tashkilot va mulkchilikning barcha shakllaridagi korxonalariga,

¹⁴ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами 2000 йил 1-сон, 10- модда

shuningdek mehnatni muhofaza qoidalarini ishlab chiquvchi va ularni qayta ko'rib chiquvchi shaxslarga tadbiq etiladi. Mazkur qoidalar O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari, standartlar, qurilish normalari talablari, ekonomik talablar va boshqa normativ hujjatlarga muvofiq xolda ishlab chiqilishi zarur.

Qoidalarni tasdiqlagan vazirlik, idora va boshqa tashkilotlar, ularning davlat standartlari, sanitariya norma va qoidalar, gigiena normativlari talablariga muvofiqligini muntazam tekshirishlari hamda zarurat bo'lganda tegishli o'zgartirishlar kiritishlari kerak.

II-BOB. Mehnat muhofazasi va ayrim toifa xodimlarga beriladigan kafolatlar.

2.1. Mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish xavfsizligi yuzasidan xodimlar hamda ish beruvchilarning huquq va majburiyatlari.

Ma'lumki, xodim va ish beruvchining mehnat muhofazasiga doir huquq va majburiyatlari O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 16 va 17 – moddalarida belgilangan. Mehnat Kodeksining 16-moddasida ko'rsatilishicha, O'zbekiston Respublikasining konstitutsiyasiga muvofiq xar bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat sharoitlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqiga egadir. Har bir hodim:

O'z mehnati uchun qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqidan oz bo'lmagan miqdorda haq olish;

Muddatlari chegarasi belgilangan ish vaqtini o'rnatish, bir qator kasblar va ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har haftalik dam olish kunlari, bayram kunlari, shuningdek, haq to'lanadigan yillik ta'tillar berish orqali ta'minlanadigan dam olish;

Xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarida mehnat qilish;

Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

Ish bilan bog'liq holda sog'ligiga yoki mol-mulkiga etkazilgan zararining o'rnini qoplash;

Kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish;

Qariganda, mehnat qobiliyatini yoqotganda, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish;

O'zining mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan, sud orqali himoya qilish va malakali yuridik yordam olish;

Jamoalarga doir mehnat nizolarida o'z manfaatlarini quvvatlash huquqiga egadir.

Ish beruvchining asosiy huquqlari mehnat kodeksining 17-moddasida belgilab qo'yilgan bo'lib, ish beruvchi:

Korxonani boshqarish va o'z vakolatlari doirasida mustaqil qarorlar qabul qilish;

Qonun hujjatlariga muvofiq yakka tartibdagi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish;

Mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ishni lozim darajada bajarishni xodimdan talab qilish ;

O'z mafnaatlarini himoyalash uchun boshqa ish beruvchilar bilan birga jamoat birlashmalari tuzish va bunday birlashmalarga a'zo bo'lish huquqiga egadir.

Mehnat Kodeksining 212-moddasida mehnat muhofazasi yuzasidan xodimlarning majburiyati ko'rsatilgan bo'lib, unga ko'ra: Hodim mehnatni muhofaza qilish normalariga, qoida va yo'riqnomalarga, shuningdek ma'muriyatning ishni bexatar olib borish haqidagi farmoyishlariga rioya qilishi, olingan shaxsiy vositalardan foydalanishi, insonlar hayoti va sog'ligiga bevosita xavf soladigan har qanday holat haqida, shuningdek ish jarayonida yoki u bilan bog'liq holda sodir bo'lgan har qanday baxtsiz xodisa haqidagi o'zining bevosita xabarini (brigadiri, ustasi, uchastka boshlig'i va boshqalarni) darhol xabardor qilishi shart.

Mehnat kodeksining 213-moddasiga ko'ra:

Ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzish paytida va boshqa ishga o'tkazishda xodimni mehnat sharoitlari shu jumladan kasb-kasalliklari va boshqa kasalliklarga chalinish xavfi shu bilan bog'liq xolda unga beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalar shuningdek shaxsiy himoya vositalari haqida xabardaor qilishi kerak.

Yuqoridagilar bilan bir qatorda ish beruvchi xodimlarga yoki ularning vakillariga muayyan ish joyidagi va ishlab chiqarishdagi mehnatni muhofaza qilishning xolati haqida ham axborot berishi shart.

O'zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-mayda qabul qilingan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunga binoan mehnat muhofazasini davlat tomonidan boshqarish vazifasi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan amalga oshiriladi. Bu vazifa ushbu qonunning taomiyillarini amalga oshirish, mehnatni, atrof-muhitni muhofaza qilishning ilmiy asoslangan standartlari, qoida va normalarini

ishlab chiqish va qabul qilish, ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta'minlash uchun zarur bo'lgan talab darajasini belgilash, shuningdek, mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishlab chiqarishdagi jarohatlanish va kasb kasalliklarining oldini olishga oid aniq maqsad va yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish va moliyaviy jihatdan mablag' bilan ta'minlash hamda ularning bajarilishini nazorat qilishdan iborat.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 13 fevraldagi "Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligini tashkil etish to'g'risida"gi farmonida mazkur vazirlik zimmasiga mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnat sharoitlarini tashkil etish, mehnatni muhofaza etish va ish vaqtini normalash tizimini takomillashtirish bo'yicha bozor sharoitlariga mos keladigan chora-tadbirlarni ishlab chiqish vazifasi yuklatilgan.

Shuni takidlash joizki, mehnatni muhofaza qilishni davlat tomonidan boshqarilishi O'zbekiston Respublikasining 1993-yil 6-mayda qabul qilingan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunning 5,8-moddalarida o'z aksini topgan.

Mazkur moddalarga binoan mehnat muhofazasini davlat tomonidan boshqarish vazifasi ushbu qonunning 5-moddasida berilgan bo'lib, unda ko'rsatilishicha O'zbekiston Respublikasi Vazirlar maxkamasi tomonidan amalga oshiriladi. Bu vazifa ushbu qonunning tamoyillarini amalga oshirish mehnatni, atrof-muxitni muhofaza qilishning ilmiy asoslangan standartlari qoida va normalarini ishlab chiqishi va qabul qilish, ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta'minlash uchun zarur bo'lgan talab darajasini belgilash, shuningdek mehnat sharoitlarini yaxshilash ishlab chiqarishdagi jaroxatlarni va kasb kasalliklarini oldini olishga oid aniq maqsadga yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish va moliyaviy jihatdan mablag' bilan taminlash hamda ularning bajarilishini nazorat qilishdan iborat.

Xodim ish jarayonida o'zining xayoti yoki sog'ligiga tahdid soluvchi holatlar yuzaga kelgan taqdirda ish beruvchini darxol xabardor qiladi. Agar bunday xolatlar ish beruvchi tomonidan darxol bartaraf etilmasa, u xolda xodim ish bajarishni rad etish huquqiga ega bo'ladi va unga hech qandan intizomiy jazo qo'llanilmaydi.

Ma'lumki, 2000 yil 17-yanvarda O'zbekiston Respublikasi mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan O'zbekiston kasaba uyushmalari

federatsiyasi kengashi xamda Davkontexnazorat agentligi bilan kelishilgan holda, mehnat muhofazasi bo'yicha buyruqnomalar ishlab chiqish to'g'risida Nizom tasdiqlanib Adliya vazirligida 870-sonli raqam bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan¹⁵.

Mazkur nizom oltita bo'limdan iborat bo'lib, unda mehnat muhofazasi haqidagi yo'riqnomalari ishlab chiqish, kelishib olish va tasdiqlash tartibi belgilab berilgan. Ushbu hujjatda yo'riqnomalarning tuzilishi, mazmuni, rasmiylashtirish tartibiga oid talablar aks ettirilgan u ishlab chiqarish usullari va mulkchilik shaklidan qat'iy nazar barcha vazirlik, idora, korporatsiya, kontsern, assotsiatsiya, birlashma, tashkilot va korxonalar faoliyatiga, jumladan ularni ishlab chiqish va amlga oshiruvchi shaxslarga nisbatan ham joriy qilinadi.

Mehnat muhofazasi haqidagi yo'riqnoma normativ hujjat bo'lib unda ishlab chiqarish korxonalarida, korxonada xududiga, qurilish maydonlarida va ishlayotganlar o'zlariga topshirilgan. Ishlar yoki xizmat vazifalarini bajarayotgan boshqa joylarda mehnat xavfsizligini ta'minlashga oid qo'yiladigan talablar ifodalangan.

Ushbu Nizom bilan kasb ishchilari uchun tasdiqlangan mehnat muhofazasi haqidagi namunaviy yo'riqnomada xavfsizlik qoidalariga oid ish boshlanishidan avval, ish vaqtidagi, avariya holatlaridagi, ish tugashi arafasida xavfsizlik bo'yicha rioya etilishi lozim bo'lgan talabalar batafsil bayon etilgan.

Mazkur yo'riqnomada ko'rsatilishicha, xodim ishga kirayotganda, mehnat muhofazasiga oid umumiy qoidalar hamda ish joyidagi mehnat muhofazasiga tegishli dastlabki yo'l-yo'riqlarni olishi va nazorat varaqasida mehnat muhofazasi borasida unga yo'l-yo'riq berilganini imzosi bilan tasdiqlashi lozim.

Keyinchalik ish jarayonida xodim mehnat muhofazasi bo'yicha bir necha marotaba yo'l-yo'riqlar olib turadi va har uch oyda bir marta bilimlari tekshirilib yo'l-yo'riqlar berish jurnalida uning imzosi bilan qayd etib boriladi.

Xodim yuqori xavf tug'rudiruvchi ishga jalb etilganda (ishning nomi ko'rsatiladi) u mahsus o'quv kursidan o'tadi va malaka komissiyasida bilimlari

¹⁵ Ўзбекистон Республикаси Вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил 1 – сон 86-99 бетлар

tekshirilgach, unga brigadada huddi shunday ishlarni bajarish huqiqini beruvchi guvohnoma topshiriladi.

Qonun talabiga binoan korxonaning barcha xodimlari, shu jumladan raxbarlar ham o'z kasbi va ish turi bo'yicha davlat nazorat idoralari tomonidan belgilangan tartib va muddatlarda o'qishi, yo'l yo'riq olishi, bilimini tekshiruvdan o'tqazishi hamda qayta attestatsiyadan o'tishi shart.

Yuqoridagilardan ko'rinib turibdiki yo'riqnomaga faqat mehnat xavfsizligiga doir talablar kiritiladi va bu talablar ishlovchilar tomonidan shubhasiz bajarilishi lozim.

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 215-moddasiga ko'ra xodimlarga texnika xavfsizligi ishlab chiqarish sanitariyasi, yong'in chiqishdan saqlanish va mehnatni muhofaza qilishning boshqa qoidalari haqida yo'l-yo'riqlar berish hamda xodimlarning mehnatini muhofaza qilishning hamma talabalriga rioya etishlarini doimiy ravishda tekshirib borish vazifasi ish beruvchi zimmasiga yuklatiladi.

Ish beruvchi barcha yangi ishga kirayotganlar, shuningdek boshqa ishga o'tqazilayotganlar uchun ish bajarishning xavfsiz usullarining o'rgatilishini tashkil etish mehnatni muhofaza qilish va baxtsiz hodisalar yuz berganda jabrlanuvchilarga yordam ko'rsatish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berishi shart.

Ish beruvchi xodimlarning mehnatini muhofaza qilish bo'yicha o'qishlarini ta'minlash va ularni bilimlarini tekshirib turishlari lozim.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'quvdan, yo'l-yo'riqdan o'tmagan va bilimlari tekshirilmagan xodimlarni ishga qo'yish taqiqlanadi.

Aniqrog'ini aytganda, ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha xodimlar malakasini muntazam ravishda oshirilib borilishini ta'minlashi shart.

Shuni alohida ta'kidlab o'tish lozimki, mamlakatimiz qonunchiligida qabul qilingan va amaliyotda joriy etilgan maxsus hujjatlar alohida o'rinni egallaydi. Jumladan: O'zbekiston Respublikasi mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan O'zbekiston Respublikasi Kasabalar uyushmasi Federatsiyasi Kengashi bilan kelishgan holda 1996 yil 25 iyunda mehnat muhofazasi bo'yicha

o'qishni tashkil etish va bilimlarini tekshirish to'g'risida namunaviy nizom tasdiqlanib, mazkur Nizom Adliya Vazirligida 1996 yil 14 avgustda 272-son raqam bilan davlat ro'yhatida o'tkazilgan.

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 2000 yil 17 fevralda, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni Saqlash Vazirligi tomonidan 2006 yil 19 martda tasdiqlangan va Adliya Vazirligida 2006 yil 28 mayda 274-son raqam bilan ro'yhatga olingan ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish qoidalariga oid hujjatni ham ko'rsatish mumkin.

Qolaversa, O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari Vazirligi tomonidan Respublika Kasabalar Uyushmasi Federatsiyasi Kengashi bilan kelishgan holda 2006 yil 29 iyunda tasdiqlangan hamda 2006 yil 14 avgustda Adliya Vazirligida 273-son raqam bilan ro'yhatdan o'tkazilgan. Mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risida namunaviy nizom ana shunday hujjatlar qatoridan o'rin olgan.

Joriy etilgan mehnat muhofazasi bo'yicha qoidalar va yo'l – yo'riqlar xalq xo'jaligining barcha tarmoqlaridagi bevosita ishlab chiqarish jarayonlaridagi mehnat muhofazasini ishlab chiqarish sanitariyasiga oid tadbirlar o'tkazilishini nazarda tutadi.

Texnika xavfsizligiga oid holda va yo'l-yo'riqlar ishlarni bajarish tartibi, moshina va uskunalarning xavsizlik nuqtayi nazaridan yaroqli bo'lishini nazarda tutsa, ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalari va yo'l-yo'riqlari, sanitariya normalari va qoidalarini, xususan: ventilatsiya, yoritilish, shovqin aniqlagan vrach bu xaqda xodim ishlayotgan korxonaga, mahalliy sanepidstantsiyaga zudlik bilan xabar berishi xodimni esa davolash uchun sog'liqni saqlash muassasasiga yuborishi lozim.

Oziq-ovqat korxonalarining xodimlari yuqumli kasallikka chalinib qolganlarida ularni vaqtincha mehnatga yaroqsizlik nafaqasi bilan ta'minlash tartibi qonun hujjatlari bilan belgilab qo'yilgan.

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 214 – moddasida tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartiblari bayon etilgan bo'lib, unda ish beruvchi mehnat

shartnoma tuzish chog'ida dastlabki tarmoq va keyinchalik vaqti – vaqti bilan quyidagi xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil etishi shart:

18 yoshga to'lmaganlar;

60 yoshga to'lgan erkaklar, 55 yoshga to'lgan ayollar;

I va II-gurug nogironlari.

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek transport xarakati bilan bog'liq ishlarda banda bo'lganlar;

Oziq – ovqat sanoatida;

Umumta'lim maktablarida, maktabgacha tarbiya, pedagog va boshqa xodimlari;

Boshqa ishlarning ro'yxati va ularni o'tkazish tartibi O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi.

Ushbu moddaning birinchi qismida ko'rsatilgan xodimlar tibbiy ko'riklardan o'tishdan bo'yin tovlashga haqli emaslar. Tibbiy ko'rikdan o'tishdan yoki tibbiy komissiyalarning tekshiruvlar natijasida bergan tavsiyalarini bajarishdan bo'yin tovlagan xodimlarni ish beruvchi ishga qo'ymaslikka haqlidir.

Xodimlarning mehnatidan ularning sog'ligi holatiga to'g'ri kelmaydigan ishlarda foydalanishga yo'l qo'yilmaydi.

Agar hodim o'z sog'ligining holati mehnat sharoiti bilan bog'liq holda yomonlashgan deb hisoblasa, u navbatdan tashqari tibbiy ko'rikdan o'tqazishni talab qilishga haqlidir.

Tibbiy ko'rikdan o'tlishi munosabati bilan hodimlar chiqimdor bo'lmaydilar.

Himoya va gigiena vositalari bilan bepul taminlanadilar;

Bunday ishlarning ro'yxati, beriladigan narsalarning normalari, taminot tartibi va shartlari jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomalarida, agar ular tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi kelishib belgilanadi.

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlar belgilangan normalar bo'yicha:

Sut(shunga teng boshqa oziq ovqat maxsulotlari);

Davolash profilaktika oziq-ovqatlari;

Gazli sho'r suv (issiq tsexlarda ishlovchilar uchun);

Maxsus kiyim-bosh, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya va gigiena vositalari bilan bepul ta'minlanadilar.

Bunday ishlarning ro'yhati beriladigan narsalarning normalari, ta'minot tartibi va shartlari jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomalarida, agar ular tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

2.2. Xotin qizlarga beriladigan qo'shimcha kafolatlar

Mehnat Kodeksining 18-moddasiga ko'ra ayrim toifadagi xodilarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish o'ziga hos xususiyatlariga ega bo'lishi mumkin, bular:

Xodim bilan korxonada o'rtasidagi mehnat aloqasini xususiyati;

Xodim mehnatining shart-sharoitlari va xususiyatlari;

Tabiiy iqlim sharoitlari;

Xodim mehnat qilayotgan joyning alohida huquqiy tartibi;

Boshqa ob'ektiv omillar bilan belgilanadi.

Davlat xizmatchilarning mehnatini tartibga solish xususiyatlari qonun bilan belgilanadi.

Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy jihatdan tartib solishning belgilanadigan xususiyatlari ushbu kodeksda nazarda tutilgan mehnat huquqlari va kafolatlarining darajasini pasaytirish mumkin emas.

Olamning oliy mo'jizaviy xilqatlaridan biri ayollardir. Onada munisalik, mushfiqalik hamda mushtiparlik mujassam. Ayolga ta'zim bajo aylamoq, xurmat va ixtiromini o'rniga qo'ymoq adolatli ma'rifiy jamiyatning ustivor tamoyillaridan biridir. Jamiyat umumiy madaniyatining bir qirrasini ham ayollarga bo'lgan xurmatda sayqal topadi.

Xaqilmiz azaldan onalarga, xotin-qizlarga hurmat bildirib kelgan. Huquqiy davlat va fuqaroviy jamiyat barpo etish yo'liga kirgan bugungi o'zbekistonimizda nafaqat xotin-qizlarga e'zoz, balki ularning jamiyat ijtimoiy siyosiy hayotida nufuzini oshirish mavqeyini ta'minlashga ham kirishilgan.

Mamlakatimizning Birinchi Prezidenti I.A.Karimov tashabbusi bilan 1999 yilda O'zbekiston xotin-qizlar qo'mitasining tashkil etilgani shuningdek "Tadbirkor ayol" uyushmasining tuzilgani reproduktiv salomatlik assotsiyasi, ayollar resurs markazi, "Himoya" huquq markazi, ayol va jamiyat instituti, "Olima" ayollar uyushmasi "Mehr" xotin-qizlar jamiyati ko'plab xotin-qizlar tashkilotlarining mamlakat iqtisodiy-ijtimoiy va ma'naviy xayotida foal ishtirok etib kelayotgani ayollarning jamiyatda tutgan o'rnini va obro' e'tiborini tobora yuksalib borayotganidan dalolat beradi.

Mamlakatimizda iqtisodiy-ijtimoiy va siyosiy islohatlar chuqurlashib borayotgan hozirgi davrda ayollarning huquq va qonununiy manfaatlarini xalqaro e'tirof etilgan mezonlar doirasida ta'minlash borasida muayyan tadbirlar amalga oshirilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 46-moddasida xotin-qizlar va erkaklar teng huquqliligini ta'minlash bilan bir qatorda Respublikamiz qonunlarida ayollarga alohida g'amxo'rlik ko'rsatish, mehnatni onalik bilan uyg'unlashtirib olib borish uchun imkon beradigan muayyan yangiliklar va imtiyozlar berish hamda ularni amalga oshirishni kafolatlash choralari ko'rildi.

Jumladan: Ularga bilim olishga, kasb-hunar tanlashga, mehnat qilish va ish haqi olish; ijtimoiy-siyosiy va madaniy hayotda erkaklar bilan teng imkoniyatlar beriladi, mehnatda onalarga sharoitlar yaratilishi, onalik va bolalikning huquqiy himoya qilinishi, jumladan, homiladorlik uchun haq to'lanadigan ta'til va boshqa imtiyozlar berish kabilarni kafolatlaydi.

Ayollarni mehnat qilish huquqlarini amalga oshirish davlat tomonidan maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashtirishga yordam berish, kasb-xunarga ega bo'lishda mehnatga xaq olishda, xizmat pog'onalaridan yuqoriga qarab borishda keng imkoniyatlar yaratish va ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad e'tishdan, mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalash yo'li bilan kafolatlanadi

O'zbekiston Respublikasida xotin-qizlar turmush va mehnat sharoitini yaxshilash, ijtimoiy-iqtisodiy hayotda faol qatnashishlarini ta'minlash, ayol sog'ligi, huquqi, manfaat va erkinliklarini muhofaza etish ustivor yo'nalishga aylangan.

Birlashgan Millatlar tashkiloti Bosh Assambleyasi tomonidan tasdiqlangan 1967 yil 7 noyabrda "Ayollarni kamsitishni tugatish to'g'risida"gi deklaratsiya 1979 yil 18 dekabrda "Ayollarning kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risida" konvensiya qabul qilingan.

Ushbu konvensiya boshqa xalqaro huquqiy hujjatlarda bayon etilgan ayollarning huquqlariga oid qoidalar O'zbekiston Respublikasi kodeksi hamda mehnat qonunchiligida to'liq aks ettirilgan.

O'zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti I.A.Karimov 1999 yilni "Ayollar yili" deb e'lon qilar ekan uning ahamiyati xususida to'xtalib shunday degan edi: insoniyat tarixi shunday guvohlik beradiki yillar davomida xar qaysi jamiyatning madaniy darajasi va ma'naviy barkamolligi ayollarga bo'lgan munosabati bilan belgilanadi: deb takidlagan. Bu esa ayollarga nisbatan bo'lgan g'amxo'rlikning yaqqol ko'rinishidir.

O'zbekiston Respublikasi ayol huquqlarini kafolatlash onalik va bolalikni himoya etish, xotin-qizlarni iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy va ma'naviy talab ehtiyojlariga oid davlat siyosati xalqaro huquqiy normalariga, shuningdek xalqimizning milliy qadriyatlarga tayangan holda amalga oshirilmoqda.

Ushbu hujjatlar xalqaro huquqning manbai sifatida barcha davlatlar milliy qonunchiligi me'yor bo'ldi. Ularda xotin – qizlarning mamlakat ravnaqi, jamiyat va oila taraqqiyotidagi roli e'tirof e'tilib, siyosiy, iqtisodiy va shaxsiy huquq hamda erkinliklarda foydalanishda erkaklar bilan tengligini ta'minlash, bu borada real ro'yobga chiqarish mexanizmlarini vujudga keltirish, manfaatlari kamsitilish va huquqlari cheklanishiga yo'l qo'ymaslik talabi olg'a surilgan. Ma'lumki O'zbekiston 1995 yil 6 maydan "Onalikni muhofaza etish to'g'risida"gi konvensiyaga, 1997 yil 30 avgustdan "Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risida"gi konvensiyaga qo'shilgan.

Ayollarning teng huquqligini ta'minlash uchun respublikamiz qonunlarida ularga alohida g'amho'rlik ko'rsatish, mehnatni onalik bilan uyg'unlashtirib olib borish uchun imkon beradigan muayyan yangiliklar va imtiyozlar berish hamda ularni amalga oshirishni kafolatlash choralari ko'rildi. Jumladan: ayollarni mehnat qilish huquqlarini amalga oshirish davlat tomonidan maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashtirishga yordam berish kasb-xunarga ega bo'lishda mehnatga haq olishda, xizmat pog'onalarinidan yuqoriga qarab borishda keng imkoniyatlar yaratish va ishga qabul qilishin qonunga xilof ravishda rad etishdan, mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalash yo'li bilan kafolatlanadi.

Mehnat qonunchiligiga muvofiq ayollarni ishga qabul qilish umumiy mehnat shartnomasini tuzish orqali amalga oshiriladi ammo ularning ayrim toifasiga

qo'shimcha kafolatlar belgilanishi nazarda tutilgan jumladan: mehnat qonunchiligida homilador ayollarni ishga qabul qilishda ana shunday qo'shimcha kafolatlar belgilangan.

O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligida ayollar mehnati uchun turli imtiyoz va kafolatlar belgilangan. Bu imtiyoz va kafolatlarning barchasi xalqaro huquqiy normalariga, ularning qoidalariga asoslangan.

Shuningdek, qonunchiligimizda homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi. Homilador ayolni yoki 3 yoshga to'lmagan bolasi bor ayolni ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda ish beruvchi rad etishning sabablarini ularga yozma ravishda malum qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni rad etganlik ustidan sudga shikoyat qilishi mumkin.

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda, shuningdek er osti ishlarida ayollar mehnatini qo'llanish taqiqlanadi, er ostidagi ba'zi ishlar (jismoniy bo'lmagan ishlar yoki sanitariya va maishiy xizmat kursatish ish-lari) bundan mustasnodir.

Ayollarning ular uchun mumkin bo'lgan normadan ortiq yukni ko'tarishlari va tashishlari man etiladi.

Ayollar mehnatini qo'llanish taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlarning ro'yxati hamda ular ko'tarishlari va tashishlari mumkin bo'lgan yuk normalarining chegarasini O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va ish beruvchilarning vakillari maslahatini olgan holda tasdiqlaydi.

Bunday yuklar me'yorlarning chegarasi O'zbekiston Respublikasi Davlat Sanitariya bosh shifokori tomonidan 1996 yil 19 martda tasdiqlangan ayollar mehnatini to'liq va qisman qo'llanishi taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlarning ro'yhati Mehnat va Aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan 1999 yil 24 dekabrda tasdiqlangan va 2001 yil 5 yanvarda Adliya vazirligi tomonidan 865-sonli raqam bilan ro'yhatga olingan.

1999 yilning 17 martida “Xotin-qizlarning ijtimoiy muhofazasini kuchaytirishga oid qo’shimcha chora-tadbirlar to’g’risida”gi hamda “O’ta zararli va o’ta og’ir mehnat sharoitlarida ishlayotgan ayollarning daromadiga imtiyozli soliq to’g’risida” chiqarilgan prezident farmoni ayollarga nisbatan g’amxo’rlikning yana bir yorqin chorasidir.

O’zbekiston Respublikasining 1999 yil 19 apreldagi qonuniga muvofiq Mehnat Kodeksining 228-moddasiga qo’shimcha ravishda 228`-moddasi kiritilgan shunga ko’ra uch yoshga to’lmagan bolalari bor byudjet hisobidan moliyaviy jihatidan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollarga ish vaqtining xaftasiga 35 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddat belgilangan.

Ish vaqtining qisqartirilgan vaqti chog’ida ushbu moddaning birinchi qismida ko’rsatilgan ayollar mehnatiga haq har kungi to’liq ish muddati chog’ida tegishli toifadagi xodimlar uchun belgilangan miqdorda belgilanadi.

Tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarning ishlab chiqarish hamda xizmat ko’rsatish normalari kamaytiriladi yoki ular avvalgi ishlaridagi o’rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoxud noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo’lgan ishga o’tkaziladi.

Homilador ayolga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta’siridan xoli bo’lgan ish berish masalasi hal etilgunga qadar, u ana shu sababdan ishga chiqmagan barcha ish kunlari uchun o’rtacha oylik ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etilishi lozim.

Ikki yoshga to’lmagan bolasi bor ayollar avvalgi ishini bajarishi mumkin bo’lmagan taqdirda, bolasi ikki yoshga to’lgunga qadar avvalgi ishidagi o’rtacha oylik ish haqi saqlangan holda engilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo’lgan ishga o’tkaziladi.

Homilador ayollarni va o’n to’rt yoshga to’lmagan bolasi (o’n olti yoshga to’lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ularning roziligisiz tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilishga va xizmat safariga yuborishga yo’l qo’yilmaydi. Shu bilan birga homilador ayollarni va uch

yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarni tungi ishlarga jalb qilishga bunday ish ona va bolaning sog'ligi uchun xavf tug'dirmasligini tasdiqlovchi tibby xulosa bo'lgan taqdirdagina yo'l qo'yiladi.

Homilador ayolning, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga tulumagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning, betob a'zosini parvarish qilish bilan band bo'lgan shaxsning iltimosiga ko'ra, ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq ularga to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilashga majburdir.

Nogiron bolasini tarbiyalayotgan ota-onaning biriga (vasiyga, homiyga) bola o'n olti yoshga to'lgunga qadar davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi.

Homilador ayollarga va bola tuqqan ayollarga yillik ta'tillar, ularning xohishiga ko'ra, tegishlicha homiladorlik va tug'ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin yoxud bolani parvarishlash ta'tilidan keyin beriladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 144-moddasiga muvofiq, o'n to'rt yoshga to'lmagan bitta va undan ortiq bolani (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolani) tarbiyalayotgan yolg'iz ota, yolg'iz onaga (beva erkaklar, beva ayollar, nikohdan ajrashganlar, yolg'iz onalarga) va muddatli harbiy xizmatni o'tayotgan harbiy xizmatchi-larning xotinlariga yillik ta'tillar, ularning xohishiga ko'ra yoz vaqtida yoki ular uchun qulay bo'lgan boshqa vaqtda beriladi.

O'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi bir ayollarga har yili uch ish kunidan kam bo'lmagan muddat bilan haq to'lanadigan qo'shimcha ta'til beraladi.

O'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi bor ayollarga ularning xohishiga kura, har yili o'n to'rt kalendar kundan kam bo'lmagan muddat bilan ish haqi saqlanmagan xolda ta'til berilishi nazarda tutilgan. Bunday ta'til yillik ta'tilga qo'shib berilishi yoki ish

beruvchi bilan kelishib belgilanadigan davrda undan alohida (to'liq yoxud qismlarga bo'lib) foydalanilishi mumkin.

Ayollarga tuqqunga qadar yetmish kalendar kun va tuqqanidan keyin ellik olti kalendar kun (tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda — etmish kalendar kun) muddati bilan homiladorlik va tug'ish ta'tillari berilib, davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lanadi.

Homiladorlik va tug'ish ta'tili jamlangan holda hisoblab chiqilib, tug'ishga qadar amalda bunday ta'tilning necha kunidan foydalanilganidan qat'i nazar ayolga to'liq beriladi.

Homiladorlik va tug'ish ta'tili tugaganidan keyin ayolning xohishiga kura, unga bolasi ikki yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta'til berilib, bu davrda qonun hujjatlarida belgilangan tartibda nafaqa to'lanadi.

Ayolga, uning xohishiga ko'ra, bolasi uch yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmaydigan qo'shimcha ta'til ham berilishi nazarda tutilgan.

Bolani parvarishlash uchun beriladigan ta'tillardan bolaning otasi, buvisi, buvasi yoki bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to'liq yoki uni qismlarga bo'lib foydalanishlari mumkin.

Ayol yoki Mehnat kodeksi 144-moddasining uchinchi qismida ko'rsatilgan shaxslar o'z xohishlariga ko'ra, bolani parvarishlash ta'tili davrida to'liq bo'lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishib, uyda ishlashlari mumkin. Bunda ularning nafaqa olish huquqlari (ushbu moddaning birinchi qismi) saqlanib qoladi.

Bolani parvarishlash ta'tillari davrida ayolning ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bu ta'tillar mehnat stajiga, shu jumladan mutaxassisligi bo'yicha ish sta-jiga ham qo'shiladi.

Homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxonaning butunlay tugatish hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularni albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni tugatilayotgan korxonaning

huquqiy vorisi amalga oshiradi, huquqiy vorislari bo'lmagan taqdirda esa, ularga maqbul keladigan ish topishda va ishga joylanishlarida mahalliy mehnat organi ularni ishga joylashtirish davrida qonun hujjatlarida belgilangan tegishli ijtimoiy to'lovlar bilan ta'minlagan holda yordam ko'rsatishga majburdir.

Muddati tugaganligi sababli mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ham ish beruvchi ushbu moddaning birinchi qismida ko'rsatib o'tilgan ayollarni ishga joylashtirishi shart. Ishga joylashtirish davrida bu ayollarning ish haqi saqlanib qoladi, biroq bu muhlat muddatli mehnat shartnomasi tugagan kundan boshlab uch oydan oshmasligi kerak.

Ayollarga onalik bilan bog'liq holda beriladigan kafolatlar va imtiyozlar (tungi ishlarga va ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etishni va xizmat safarlariga yuborishni cheklash, shuningdek qo'shimcha ta'tillar berish, imtiyozli ish rejimlarini o'rnatish hamda mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatlar va imtiyozlar), onasiz bolalarni (ona vafot etgan, onalik huquqlaridan mahrum etilgan, uzoq vaqt davolash muassasalarida bo'lgan va bolalari to'g'risida ona sifatida g'amxo'rlik qilmagan boshqa hollarda) tarbiyalayotgan otalarga, shuningdek voyaga yetmagan bolalarning vasiylariga (homiylariga) ham tatbiq etiladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 238-moddasining birinchi qismida ko'rsatilgan kafolatlar va imtiyozlar, shuningdek ota-ona g'amxo'rligidan mahrum bo'lgan bolalarni amalda tarbiya qilayotgan buviga, buvaga yoki boshqa qarindoshlarga ham beriladi.

2.3. Yoshlarga beriladigan qo'shimcha kafolatlar.

O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonunlari mehnat qilish huquqining amalga oshirilishi, qisqartirilgan ish vaqti, yoshlarga o'qish-o'rganishlari uchun qo'shimcha imkoniyatlar yaratish, ular mehnatini muhofaza qilishning maxsus qoidalariga doyr alohida kafolatlarni nazarda tutar ekan, eng avvalo, har tomonlama sog'lom o'sishlarini ko'zlaydi. 18 yoshga to'lmagan shaxslarni ishga qabul qilish paytida O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining 2006 yil 2 apreldagi qarori (2006 yil 28 iyunda O'zbekiston Respublikasi Adliya Vazirligi tomonidan 248-tartib raqami bilan davlat ro'yhatidan o'tkazilgan) ga ko'ra ana shunday shaxslar mehnatini qo'llash taqiqlangan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar ro'yhati tasdiqlanganligi va unda ko'rsatilgan vazifalarni bajarishga 18 yoshga to'lmagan shaxslarni ishga qabul qilish taqiqlanganligini yodda tutilmog'i shart. 18 yoshga to'lmagan shaxslarni ishga tushishlaridan avval ish beruvchi ularga mehnat sharoitlari, xavfsizlik choralari va qoidalaridan yo'l-yo'riqlar berishi, ularni nazoratsiz qoldirmasliklari lozim. Mehnat faoliyati davomida 18 yoshga to'lmagan shaxslarni ularning roziligi bo'lgan taqdirda ham ogir va zararli ishlarga, ularning tarbiyasiga salbiy ta'sir etadigan vazifalarni bajarishga o'tkazishlari mumkin emas.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 247-moddasiga muvofiq, ota-onalar, vasiylar(homiylar), shuningdek, mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar hamda voyaga yetmaganlar bilan shug'ullanuvchi komissiyalar. Agar 18 yoshga to'lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog'ligiga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar etkazadigan bo'lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab etishga haqlidirlar¹⁶. Bunday talabni bajarish ish beruvchi uchun majburiy bo'lib, bunda 18 yoshga to'lmagan xodimning xohishi e'tiborga olinmaydi. 18 yoshga to'lmagan shaxslar ijtimoiy himoyaga muhtoj va mehnat bozorida teng raqobatlasha olmaydigan aholi qatlamlari sifatida davlat tomonidan alohida muhofaza etiladigan hamda ularning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirishga ko'maklashuvchi qo'shimcha tadbirlar qonun hujjatlarida nazar da tutilgan. Eng avvalo, o'quv yurtlarini tamomlagan 18 yoshga to'lmagan

¹⁶ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 21 сентябридаги 360-сон қарори билан тасдиқланган вояга етмаганлар ишлари бўйича комиссиялар тўғрисидаги низомнинг 17-банди

fuqarolar uchun ish joylarining oldindan band qilib (bronlab) qo'yilishi hamda mulkchilik shakllaridan qati nazar, barcha korxonalar va tashkilotlar ana shu joylarga 18 yoshga to'lmagan yoshlarni ishga qabul qilishlari shart ekanligi, ushbu shaxslar uchun qo'shimcha bo'sh ish o'rinlari barpo etmagan korxonalarda aholi bandligi bilan shug'ullanuvchi organlar tomonidan iqtisodiy ta'sir choralarini ko'rilishi aytib o'tilishi lozim. Bundan tashqari, amaldagi qonun hujjatlariga ko'ra 18 yoshga to'lmagan shaxslarning moddiy javobgarlik bilan bog'liq ma'naviy, axloqiy jihatdan shakllanishiga salbiy ta'sir o'tkazishi mumkin bo'lgan ishlarga qabul qilinishlarining qat'iy cheklanganligi, u bilan to'liq moddiy javobgarlik to'grisida shartnoma tuzilishi mumkin emasligini yodda tutish zarur.

Mahalliy mehnat organlari tomonidan ishga joylashtirish tartibida belgilangan kvota hisobidan ishga yuborilgan 18 yoshga to'lmagan shaxslarni ish beruvchi bunday ish yo'qligini vaj qilib, qabul qilishni rad etishga haqli emas.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 239-moddasining 3-qismiga ko'ra, 18 yoshga to'lmagan barcha shaxslar har qanday ishga tibbiy ko'rigidan o'tkazilganidan keyingina qabul qilinadilar. Keyinchalik ular 18 yoshga yetgunlariga qadar har yili tibbiy ko'rikdan majburan o'tkazib turilishlari belgilab qo'yilgan. Bu tadbirlarni qo'llashdan maqsad o'smir tanlagan kasbidan qat'iy nazar anatomik-fiziologik xususiyatga mos kelishini tekshirib ko'rish hamda ular salomatligini himoya qilishga qaratilgan muhim kafolat hisoblanadi. Bular mehnatini muhofaza qilish umumiy tartibdagi mehnatni muhofaza qilishdan farq qilgan holda 18 yoshga to'lmagan shaxs bilan mehnat shartnomasi tuzishning zarur sharti, u qanday ishga qabul qilinayotganligidan qat'iy nazar uning tibbiy ko'rikdan o'tishligidir.

Yosh xodimlar tibbiy ko'riqdan o'tishdan bosh tortsalar yoki o'tkazilgan tekshiruvlarning natijalari bo'yicha tibbiy muassasalar bergan tavsiyanomalarni bajarmasalar, ma'muriyat ularni ishga qo'ymaslik huquqiga ega. Yosh xodim, agar u o'z salomatligining yomonlashishi mehnat sharoitiga bog'liq deb hisoblasa, navbatdan tashqari tibbiy ko'riqdan o'tkazish paytida xodimning ish joyi (lavozimi) va o'rtacha ish haqi saqlanadi. Bunday o'tkazilgan chora-tadbirlar o'smirlar organizmidagi fiziologik va boshqa psixofiziologik xususiyatlarni ishlab chiqarishning ayrim zararli

sharoitlaridan saqlashga qaratilgan. Yuqoridagi muayyan toifadagi shaxslar tibbiy ko'rikdan majburiy tarzda o'tkazilib turiladilar. Bu qoida, ko'rsatib o'tilgan tadbirlar respublikamizda yoshlarning mehnat huquqini kamsitish emas, balki aksincha, ular mehnatini muhofaza qilish yuzasidan qilinadigan gam xo'rliklardandir.

Agar ish o'smirning sog'ligiga zarar keltirayotgani aniqlansa, u darhol shifokorlar ko'rsatmasiga asosan bo'shatiladi va boshqa engilroq ishga o'tkaziladi hamda unga davolash-profilaktika va boshqa tadbirlar qo'llaniladi. Agar tanlangan mashg'ulot o'smir salomatligiga to'g'ri kelmasa, u holda tibbiy xulosada bu haqda ko'rsatiladi. Respublikamizda o'smirlar salomatligini samarali himoya qilish maqsadida ular ishlashi taqiqlangan kasblar, ishlar, ishlab chiqarishlar ro'yhati belgilangan. Bunday kasblar qatoriga og'ir ishlar, mehnat sharoiti zararli yoki xavfli, shu jumladan, er osti ishlari kiradi. Bunday ishlar ro'yhati maxsus me'yoriy hujjatlarda ko'rsatilgan. Shuningdek, transport harakati bilan bog'liq ishlarga qabul qilinayotgan shaxslar topshirilayotgan ishiga yaroqli-yaroqsizligini aniqlash va ularda kasb kasalliklariga chalinishining oldini olish maqsadida ishga kirayotganlaridan olidan va keyinchalik vaqti-vaqti bilan majburiy ravishda tibbiy ko'rikdan o'tkazilib turiladi. 1996 yil 19 martda O'zbekiston Respublikasi davlat sanitariya bosh shifokori tasdiqlagan me'yoriy hujjatga binoan o'smirlarni engil mehnat sharoitiga bo'lgan imtiyozli huquqlari qatoriga ular tomonidan ko'tariladigan va tashiladigan yuklarning eng ko'p og'irligi belgilab qo'yilgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 241-moddasiga binoan 18 yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarning sog'ligi, xavfsizligi yoki ahloq-odobiga ziyon etkazishi mumkin bo'lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, er osti ishlarida va boshqa ishlarda foydalanish taqiqlanadi. Ushbu moddaning 1-qismida ko'rsatilgan ishlar ro'yhati va 18 yoshga to'lmagan shaxslar ko'tarishlari va tashishlari mumkin bo'lgan og'ir yuk me'yorlarining chegarasi O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi, O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va ish beruvchilarning vakillari maslahatini olgan holda belgilaydi.

Ushbu sanitariya me'yorlariga ko'ra, yuk tashish va ko'tarishda o'smirlar uchun og'irlikning yo'l qo'yiladigan me'yorlari belgilangan. 16-18 yoshdagi o'smirlar uchun

ko'tariladigan va bir joydan boshqa joyga ko'tariladigan yuk massasi quyidagidan oshmasligi kerak: yigitlar uchun 13 kg. 16-18 yoshdagi o'smir qizlar uchun qo'lda ko'tariladigan va bir joydan ikkinchi joyga tashiladigan yuk massasi 7 kg dan , 14-15 yoshdagi qizlar uchun esa 3,5 kg dan oshmasligi lozim. 16-18 yoshdagi o'smir qizlarning bir g'ildirakli, 2, 3 va 4 gildirakli aravachalarda yuklarni tashish normalari belgilab qo'yilgan bo'lib, bu sohadagi eng ko'p yuk mikdorlari ko'rsatilgan. Yigitlar 62 kg, qizlar uchun 52 kg (0,02 dan oshmaydigan holda tekisliklarda siljitishga ruxsat beriladi. Agar yuk ko'tarish yoki tashishi o'smirlarning doimiy ishi bilan bog'liq bo'lsa va ular ish vaqtining uchdan bir qismidan ortiq vaqtni band qilmasa quyida ko'rsatilgan me'yorlar doirasida ikkala jinsga mansub 16-18 yoshdagi o'smirlarning yukni tashishga yoki bir joydan ikkinchi joyga ko'chirishga ijozat beriladi.

18 yoshga to'lmagan o'smirlarni 4,1 kg dan ortiq og'irlikni ko'tarish bilangina bog'liq bo'lgan ishlarga jalb etishga ijozat berilmaydi.

Bir g'ildirakli aravachada qizlarga yo'l qo'yiladigan ikki g'ildirakli aravachada yo'l qo'yilmaydi. Vagonchalarda og'irlikni tashish chog'ida yukning yo'l qo'yiladigan vazni 16-18 yoshdagi qizlar uchun 224 kg dan (0,01 dan oshmagan holda relslar ustida siljitishga ruxsat beriladi).

Xalq xo'jaligining ayrim sohalaralirda usmirlar yoshiga qarab, 17 yoshga to'lgan usmirlar mexanizatsiyalashgan qishloq xo'jalik ishlari (traktorlar, kombayinlar va hokazolar) ishlashga ruxsat etiladi. O'smirlarni g'o'zani sug'orishga. Qishloq ho'jaligi o'simligiga kimyoviy ishlov berish ishlariga jalb etishga yo'l qo'yilmaydi.

Selikozi va pnevmokionoz kabi o'pka kasalliklari kasallanish xavfi bo'lgan ishlarga nafaqat usmirlar, balki 18-20 yoshgacha bo'lgan shaxslar ham qo'yilmaydi. Usmirlar organizmini himoya qilish, kasb kasalliklari va baxtsiz xodisalarning oldini olish maqsadida ularga maxsus kiyim, poyafzal va boshqa himoyalash vositalarini berish ko'zda tutilgan. Xodimlar salomatligini himoya qilish maqsadida ularga texnika xavfsizligini tushuntirish lozim.

O'smirlarni spirtli ichimliklar ishlab chiqarish, saqlash va sotish bilan bogliq bo'lgan ishlarga qabul qilish mumkin emas. Mol yoki tovar qiymatliklari bilan muomala qilish ularga zarar etkazilganda to'liq moddiy javobgarlik haqida yozma moddiy

shartnoma tuzilishi mumkin. 18 yoshga to'lmagan shaxs bilan tuzilgan ana shunday shartnoma hech bir huquqiy ahamiyatga ega bo'lmay, voyaga yetmagan xodimga faqat cheklangan moddiy javobgarlik yuklatilishi mumkin¹⁷.

Yosh xodimlarning mehnatini muhofaza qilishda ota-onalar, vasiylar (hoimiylar) alohida hollarda davlat organlari, jamoat tashkilotlari va mansabdor shaxslar ham muhim rol o'ynaydi. Bular yoshlar mehnati ustidan doimo nazorat qilib borishlari kerak. Shunday hollar bo'lishi mumkinki, bunda yosh xodimlar ishlayotgan ishi yoki kasbi sog'lig'iga to'g'ri kelmasligi mumkin. Bunday hollarda Uzbekiston Respublikasi Mehnat qonunlariga ko'ra ota-onalari va shuningdek, mehnat muhofazasi ustidan nazorat qilib turuvchi organlar va voyaga etmaganlarni boshqa engil ishga o'tkazish to'g'risida talab qo'yish huquqiga ega bo'ladilar. Agar boshqa ishga o'tkazish imkoni bo'lmasa, bunday shaxslar bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishini talab qilishga haqlidirlar. Bunda mehnat shartnomasini o'zgartirish yoki uning bekor bo'lishi sog'lig'iga zarar etkazilishi asos bo'ladi. Shunday qilib, mehnat muhofazasini to'g'ri qo'llash yosh xodimlarning manfaatini himoya qilish hamda mehnat va siyosiy faolligni amalga oshirishga xizmat qiladi.

Voyaga etmagan xodimlar uchun ish vaqti rejimi ham cheklangan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 122, 123, 124-moddalariga ko'ra, 18 yoshga to'lmagan xodimlar tungi va ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlardagi ishlarga jalb qilish taqiqlanadi. Bu qoida 18 yoshdagilarga nisbatan ham to'la joriy etilishi o'z-o'zidan ma'lum. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 122-moddasiga muvofiq, tungi ishlar deganda kech soat 22-00 dan ertalab soat 6-00 gacha bo'lgan vaqt davomida bajariladigan ishlar nazarda tutiladi.

Usmirlarning mehnat sharoitlariga rioya qilinishi hamda o'smirlar kasalliklarining oldini olish to'g'risidagi maxsus tadbirlar ustidan nazoart qilish Sog'liqni saqlash Vazirligi va korxonalar, muassasalarda texnika nazorat organlari, ta'lim muassasalari, kasaba uyushmasi va boshqalar bilan birgalikda olib boriladi. Umuman mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunlarni buzganligi uchun aybdor mansabdor shaxslar jinoiy javobgarlikka tortiladi. 18 yoshga to'lmagan xodimlar yuqorida bayon etilgan mehnatni muhofaza qilish asosidagi imtiyozlardan tashqari mehnat qobiliyatlarini

¹⁷ E.Турсунов "Мехнат ҳуқуқи" Тошкент Молия 1999 йил, 118-119 бетлар.

vaqtincha yoki uzoq muddatga yo'qotgan hollarda ham alohida imtiyozlardan foydalanadilar.

Amaldagi mehnat qonun hujjatlariga binoan 18 yoshga etmagan xodimlar betobliklari sababli vaqtincha mehnat qobiliyatlarini yo'qotsalar, ish stajlaridan qati nazar o'rtacha ish haqlarining 60% miqdorida nafaqa oladilar. Vaqtincha mehnatga yaroqsizlik qancha davom etishidan qat'i nazar, 18 yoshga kirmaganlar ihdan bo'shatilishlariga yo'l qo'yilmaydi.

Mamlakatimiz mustaqillikka erishgan dastlabki kunlaridan boshlab nogironlar bolalar va o'smirlar manfaatini to'laroq muhofaza qilishga katta ahamiyat berilmoqda. Nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to'g'risidagi O'zbekistan Respublikasining qonunida nogiron bolalar tarbiyasiga, ayniqsa, nogiron o'smirlarga kasb o'rgatish, ularni ish bilan ta'minlash masalalariga alohida e'tibor berilgan. Ushbu qonunda aytilishicha; "Davlat nogironlarning ilm olish va kasb tayyorgarligi uchun zarur shart-sharoit yaratishga kafolat beradi", deyilgan. Mazkur qonunning 28-moddasiga muvofiq esa, nogironlarning ijodiy va ishlab chiqarish qobiliyatlarini ro'yobga chiqarish maqsadida hamda tiklashning yakka tartibdagi dasturlarini hisobga olib, mehnat sharoitida odatdagicha bo'lgan korxonalarda, nogironlar mehnatidan foydalanishga ixtisoslashgan korxonalarda ishlash huquqi ta'minlanadi. Nogiron bilan mehnat shartnomasi tuzishdan yoki xizmat yuzasidan uni yuqori lavozimga ko'tarishdan bosh tortishga, ma'muriyat tashabbusi bilan ishdan bo'shatishga, nogironligi uchun uni boshqa ishga o'tkazishda sog'lig'i va ishga yaroqliligi inobatga olinadi.

18 yoshga yetmagan nogironlar pensiya ta'minoti olish huquqiga egadirlar. Ularning bu huquqlaririni amalga oshirish shakllari pensiya to'g'risidagi maxsus qonunlarda belgilab qo'yilgan. Uzbekistan Respublikasi yosh avlodni jismoniy hamda ma'naviy jihatdan sog'lom va baquvvat bo'lib o'sishlari uchun zarur choralarni ko'rmoqda. Ishlab chiqarish jarayonida qatnashayotgan o'smirlar salomatligini muhofaza etish davlat rahbariyati diqqat markazidagi eng muhim masalalardan biri sanaladi.

Xulosa

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, O`zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida xalqaro huquqning umum e'tirof etilgan qoidalari ustunligi tan olinadi va respublika milliy qonunchiligi demokratiya va ijtimoiy adolat prinsiplariga tayanadi. Shuning uchun O`zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligida mehnat muhofazasi masalalari, avvalombor Asosiy Qonunimiz hisoblanmish Konstitutsiya, Birlashgan Millatlar Tashkiloti tomonidan 1948 yil 10 dekabrda qabul qilingan Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi, shuningdek 1966 yilda qabul qilingan Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to`g`risidagi xalqaro Paktda bayon etilgan huquq normalari va tamoyillari bilan uyg`unlashib ketgan.

Respublikamiz qonunlariga binoan ijtimoiy himoya (ijtimoiy sug`urta), eng avvalo, insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va mehnat qobiliyatining saqlanishini ta'minlashga qaratilgan bo`lib, mehnat faoliyati jarayonida mehnatni muhofaza qilish huquqi kafolatlanadi.

Shuningdek, qonunchiligimizda turmushda ro`y beradigan barcha zarur hollarda mehnat muhofazasining har tomonlamalik tamoyilida ta'minotning bir qancha turlari bilan qamrab olingan.

Mamlakatimizda mehnatga oid huquqiy munosabatlar, aholini ish bilan ta'minlash, mehnat munosabatlarida javobgarlik, mehnat muhofazasi masalalarida mustahkam huquqiy zamin yaratildi. Demak, huquqiy zamin yaratilish bilan birga ushbu huquqiy zamindan kundalik hayotda mukammal va to`g`ri foydalanishni va uni amalga oshirish uchun zarur bo`lgan chora-tadbirlarni qo`llashni ta'minlash yo`llarini topish ta'sirchan mexanizmni yaratish muammolari bir-biri bilan uzluksiz bog`liq vazifalardan iborat.

Shu o`rinda ta`kidlab o`tish joizki, muhtaram prezidentimiz SH.M.Mirziyoyev tomonidan ilgari surilgan 2017-2021 yillarda O`zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo`nalishi bo`yicha

Harakatlar strategiyasining to`rtinchi ustuvor yo`nalishining birinchi bandi bevosita yangi ish o`rinlari yaratish, aholini, eng avvalo, o`rta maxsus va oliy oquv yurti muassasalari bitiruvchilari bandligini ta`minlash, mehnat bozori mutanosibligi va infratuzilmasi rivojlanishini ta`minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish masalalariga bag`ishlangan hamda ushbu Harakatlar strategiyasi doirasida keng ko`lamli ishlar olib borilmoqda.

O`zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida mehnat muhofazasi va uning huquqiy asoslari mavzusini o`rganish asnosida, mehnat qonunchiligi muhofazasi, bu boradagi davlat organlari nazorati hamda bugungi kunda nihoyatda dolzarb va fuqarolik jamiyatining eng muhim belgilaridan biri bo`lmish mehnat va uni muhofaza qilishga oid qonunlarda o`z ifodasini topgan tamoyillarni ko`rishimiz mumkin. Mehnat muhofazasiga oid huquqiy normalarining ichki birligi va o`zaro bog`liqligi mazkur huquq sohasining tamoyillari birligida ifodasini topgan. Bu tamoyillar quyidagilardan iborat:

1) mehnat muhofazasining barcha uchun umumiyliigi (ya`ni barcha fuqarolar irqi, jinsi, diniy e`tiqodi va boshqa xususiyatlaridan qat`iy nazar) barcha mehnat turlarini muhofaza qilish uchun konkret vaziyat vujudga kelganda mehnatni davlat tomonidan muhofaza qilinishi;

2) ijtimoiy ta`minot turlarining ko`pligi va xilma-xilligi;

3) ta`minotning asosan davlat va jamiyat mablag`lari (qisman fuqarolar mablag`lari) hisobidan amalga oshirilishi;

4) ta`minotning davlat boshqaruv organlari va jamoat tashkilotlari orqali fuqarolarning o`zlari tomonidan amalga oshirilishi kabi xususiyatlar.

Bo`lg`usi mutaxassis kadrlar huquqshunoslik, xususan, mehnat huquqi fanlarini o`rganar ekanlar, mehnat huquqi, mehnatni muhofaza qilinishi davlat tomonida ijtimoiy, moddiy jihatdan himoyalanih huquqi insonning asosiy konstitutsiyaviy huquqlaridan biri ekanligi va uning kafolatlari haqida, insonning ijtimoiy himoyaga oid huquqlarini ta`minlash va

himoyalash sohasida davlatimiz yuritayotgan huquqiy siyosat mazmun-mohiyati haqida aniq tasavvurga ega bo'lishlari, mehnat qonunchiligini chuqur o'rganishlari, hayotda tatbiq qilish ko'nikmalarini hosil qilishlari, faol fuqarolik pozitsiyasini egallay bilishlari muhimdir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O`zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «O`zbekiston», 2018.
2. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. –Т.: ”Ўзбекистон”.:2017.
3. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. –Т.: ”Ўзбекистон”.:2017.
4. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. –Т.: ”Ўзбекистон”.:2017.
5. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. – T.: “O`zbekiston”, 2010.
6. I.Karimov. Yuksak ma`naviyat – yengilmas kuch. – T. 13. –Т.: «Ma`naviyat», 2008.
7. I.Karimov. O`zbekiston mustaqillikka erishish ostonasida. –Т.: «O`zbekiston», 2011.
8. Inson huquqlari haqida xalqaro Bill, T., Adolat, 1992 yil.
9. O`zbekistonning yangi qonunlari. 14-son, "Adolat" nashriyoti, T., 1997 yil.
10. O`zbekiston Respublikasining qonun hujjatlari to`plami. 2001 yil, 3-4-sonlari.
11. O`zbekiston Respublikasining Ma`muriy javobgarlik to`g`risidagi kodeksi. T. «Adolat» 2003 yil.
12. O`zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. T. «Adolat» 2003 yil.
13. O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2004 yil 21 oktabr “Budjetdan tashqari Pensiya jamg`armasini boshqarishni yanada takomillashtirish to`g`risida”gi qarori. O`zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to`plami, 2004 yil, 42-son, 447-modda.
14. O`zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga sharhlar.–Т: O`zbekiston, 2013.

15. Y.Tursunov, Shoimxonov Z. Ijtimoiy ta'minot huquqi. Darslik.–T.: TDYUI, 2003.
16. Y.Tursunov, Usmanova M. Ijtimoiy ta'minot huquqi. Darslik. – T.: TDYUI, 2004.
17. O`zbekiston Respublikasining ijtimoiy ta'minot huquqi. Darslik. A.A.Inoyatov muharrirligi ostida. – T.: TDYUI, 2005.
18. Usmanova M.A. O`zbekiston Respublikasida ijtimoiy himoya: fuqarolik-huquqiy jihatlari. (Monografiya). –T.: TDYUI, 2005.
19. M.Usmanova, Y.Tursunov, G.Sattarova. Pravo sotsialnogo obespecheniya. – T.: TGYUI, 2008.
20. Батугин К.С. Право социального обеспечения. Учебное пособие. Общая часть. М., 1995.
21. Право социального обеспечения. Учебное пособие. Под.ред. К.Н.Гусова.. – М.: “Проспект”, 2000 г.
21. Ahmedov D.Q. Mulk. Mulkdor sinfining shakllanishi va ularning huquqiy maqomi. Risola. T.: -TDYUI, 2006.- 63 b.
23. Ahmedov D.Q. Ijtimoiy himoya: boshqarish va takomillashtirish.G'G' J. Hayot va qonun. -1997. - 12–son.
24. Ahmedov D.Q.Iqtisodiy-ijtimoiy himoya: tizimda tashkiliy-huquqiy asoslar xususida.G'G' J. Iqtisod va hisobot. -1998. -1-son. - B.53 –55.
25. Ahmedov D.Q. Xorijda ijtimoiy himoya. G'G' J. Qonun himoyasida. - 1998.- 2-son. -B.30-33
26. Ahmedov D.Q. Ijtimoiy himoya. G'G' J. Hayot va qonun. -2003. -6-son.- 69 b.
27. Ahmedov D.Q. Davlat tomonidan ijtimoiy himoya qilishning huquqiy asoslari. G'G' J. Davlat va huquq.- 2003.- 4-son. -B.16-20.
28. Gaziev Sh.M. Ijtimoiy himoya – barqaror taraqqiyot omili. G'G' TDYUI Axborotnomasi. – Toshkent, 2006. – № 3. – B. 55 – 56

29. Gaziev Sh.M. Ijtimoiy himoya tizimining ilmiy-nazariy hamda huquqiy asoslarini rivojlantirishning ayrim masalalari. G' Yosh olimlar ilmiy maqolalari to'plami. – Toshkent: TDYUI, 2007. – № 2. – B. 170–172.
30. Gaziev Sh.M. Aholini ijtimoiy himoyalashda fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari rolini oshirish masalalari: qiyosiy–huquqiy tahlil. G'G' TDYUI Axborotnomasi. – Toshkent, 2008. – № 4.
31. Karimova V. Oila himoyasi davlat siyosatining ustuvor yo'nalishi G'G' Huquq va burch. - Toshkent, 2007. - №5. - B. 31-32.
32. Usmanova M.A. O'zbekistonda aholini ijtimoiy himoyalashning o'ziga xos xususiyatlari.G'G' Mustaqil O'zbekiston: huquq fanlarining dolzarb muammolari. -2000.
33. Ismoilov Sh. Jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti.G'G' J. Hayot va qonun. –2005.-1-son. – 35–36.
34. Usmanova M.A. Ijtimoiy himoya ob'ektiv ehtiyoj.G'G' J. Davlat va huquq. -2004. –№ 2. –B.65–66.
35. Usmanova M.A. O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining ijtimoiy ta'minot sohasidagi huquqlari.G'G'Mustaqil O'zbekiston: huquq fanlarining dolzarb muammolari mavzusidagi ma'ruza matn. –T., –1998. – B.40–44.
36. Usmanova M.A. Bozor munosabati sharoitlarida ijtimoiy himoyaning huquqiy asoslari va ahamiyati. G'G' Ilmiy–amaliy anjuman ma'ruza matn. 2002. 20 mart. –T., Fan, 2002. –B. 106–108.
37. Usmanova M.A. Ijtimoiy himoya tamoyillari.G'G' J. Demokratlashtirish va inson huquqlari.–2004.–№ 2.
38. Usmanova M.A. Ijtimoiy adolat tamoyilini o'zini-o'zi boshqarish organlari tomonidan amalga oshirishning huquqiy asoslari.G'G' Mustaqil O'zbekiston: huquq fanlarining dolzarb muammolari.–1997. –B. 48–52.

39. Usmanova M.A. Fuqarolik munosabatlari va ijtimoiy himoya.G'G'J. Hayot va qonun.- 2003.–№ 6.–B. 36–37.

40. Ya.Ollamov. Nafaqalar tayinlash va to'lash tartibi – jamoatchilik nazoratining ob'ekti. Urganch, 2014.

Quyidagi Internet saytlaridan foydalanildi.

[www. gov. uz](http://www.gov.uz)

[www. press - service. uz.](http://www.press-service.uz)

[www. bilim. uz.](http://www.bilim.uz)

[www. lex. uz.](http://www.lex.uz)

[www. ziyonet.uz.](http://www.ziyonet.uz)

[www. google.ru.](http://www.google.ru)