

**XORIJIY MAMLAKATLARDA INSON MEHNAT HUQUQLARINI
HIMOYA QILISHNING O'ZIGA XOS HUSUSIYATLARI**

Burxonov Shahzod Burxon o'g'li

TDYU Ommaviy axborot vositalari huquqi magistranti

Email: shahzodburxonov90@gmail.com

Annotatsiya: mazkur tezisda xorijiy mamlakatlarda inson mehnat huquqlarini himoya qilishning o'ziga xos yondashuvlari, xalqaro mehnat standartlari va milliy qonunchilik tizimlarining o'zaro uyg'unlashuvi tahlil etiladi. Germaniya, Shvetsiya va AQSh kabi mamlakatlar misolida mehnat huquqlarining normativ-huquqiy asoslari, ijtimoiy hamkorlik mexanizmlari, kasaba uyushmalarining o'rni hamda mehnat xavfsizligi va tenglikni ta'minlash choralari yoritilgan. Tezisda Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalarining ta'siri va O'zbekiston uchun ushbu tajribalardan olinadigan saboqlar asosida amaliy xulosalar chiqariladi.

Kalit so'zlar: mehnat huquqlari, xalqaro mehnat standartlari, XMT, kasaba uyushmalari, xorij tajribasi.

**ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В
ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ**

Бурханов Шахзод Бурхан угли

Магистр по специальности «Право средств массовой информации», ТГЮУ

Электронная почта: shahzodburkhanov90@gmail.com

Аннотация: в диссертации анализируются особенности подходов к защите трудовых прав человека в зарубежных странах, гармонизация международных трудовых норм и национальных законодательных систем. Примеры таких стран, как Германия, Швеция и США, освещают нормативно-правовую базу трудовых прав, механизмы социального

сотрудничества, роль профсоюзов и меры по обеспечению охраны труда и равенства. В диссертации сделаны практические выводы, основанные на влиянии конвенций Международной организации труда и уроках, извлеченных из этого опыта для Узбекистана.

Ключевые слова: *трудовые права, международные трудовые нормы, МОТ, профсоюзы, зарубежный опыт.*

SPECIFIC FEATURES OF THE PROTECTION OF HUMAN LABOR RIGHTS IN FOREIGN COUNTRIES

Burxonov Shahzod Burxon ugli

Master's Student in Media Law, Tashkent State University of Law

Email: shahzodburxonov90@gmail.com

Abstract: *this thesis analyzes the unique approaches to the protection of human labor rights in foreign countries, focusing on the harmonization of international labor standards with national legal systems. Using examples from countries such as Germany, Sweden, and the United States, the paper explores the normative-legal foundations of labor rights, mechanisms of social partnership, the role of trade unions, as well as measures to ensure labor safety and equality. The impact of International Labour Organization (ILO) conventions is examined, and practical conclusions are drawn for Uzbekistan based on these international experiences.*

Keywords: *labor rights, international labor standards, ILO, trade unions, foreign experience.*

Inson huquqlari sohasida mehnat huquqlari alohida o'rin tutadi, chunki mehnat qilish huquqi har bir insonning asosiy huquqlari qatoriga kiradi va uning to'g'ri amalga oshirilishi, faqat iqtisodiy farovonlikka emas, balki ijtimoiy barqarorlik va adolatga ham ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan birga, mehnat huquqlari

inson qadr-qimmatini himoya qilish, ishchilarning ijtimoiy, iqtisodiy, va xavfsizlikka bo'lgan ehtiyojlarini qondirish orqali shaxsning huquqiy erkinliklarini ta'minlaydi.

Xorijiy mamlakatlar mehnat huquqlarini himoya qilish bo'yicha turli yondashuvlarni joriy etishgan bo'lib, ularning har biri o'ziga xos siyosiy, iqtisodiy va madaniy sharoitlarga moslashtirilgan. Bu mamlakatlarda mehnat huquqlarini himoya qilishning asosiy tamoyillari, normativ-huquqiy hujjatlari va amaliy mexanizmlari inson huquqlarini ta'minlashda eng muhim omillardan biridir. Biroq, har bir mamlakatda mehnat huquqlarini himoya qilish darajasi va shakli o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, turli normativ bazalar va amaliy yondashuvlar orqali amalga oshiriladi.

Mazkur tezisda xorijiy mamlakatlarda mehnat huquqlarini himoya qilishning o'ziga xos hususiyatlari, xususan, XMT konvensiyalarining ta'siri, shuningdek, mehnat bozorida ishtirok etuvchi barcha tomonlar – davlat, ish beruvchi va ishchi o'rtasidagi ijtimoiy-siyosiy hamkorlikning roli tahlil qilinadi. Shuningdek, bu jarayonda mamlakatlar tajribasining o'ziga xos jihatlari va kamchiliklari ham ko'rib chiqiladi.

1919-yilda birinchi jahon urushidan so'ng, ijtimoiy o'zgarishlar to'liqini bilan Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tashkil etildi. Uning asosiy maqsadi — dunyo bo'ylab ayollar va erkaklar uchun munosib mehnat sharoitlarini ta'minlashdir [1].

XMT tomonidan joriy etilgan dastlabki xalqaro standartlar ish kunining davomiyligi, homilador ayollar va emizikli onalarning himoyasi, ishchilarning

minimal yosh chegarasi, ishsizlikka qarshi kurash, shuningdek, kechki smenalar kabi masalalarni o'z ichiga olgan edi.

Urushdan keyingi yillarda ijtimoiy adolatning ahamiyati tobora ko'proq oydinlashdi: XMTni tashkil etish zaruriyati Versal tinchlik shartnomasida mustahkamlandi. 1944 yil may oyida XMT mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlar hamda ularni amalga oshirish mexanizmlari bo'yicha deklaratsiya qabul qildi va bu hujjat tarixga Filadel'fiya deklaratsiyasi sifatida kirdi. Ushbu hujjat ishchilarning yig'ilishlar o'tkazish, birlashish va ish beruvchilar bilan muzokaralar olib borish huquqini mustahkamladi [2].

1945-yilda XMT mustaqil xalqaro tashkilot sifatida mavjud bo'lib, yaqinda tashkil etilgan Birlashgan Millatlar Tashkilotining tizimiga qo'shildi. Urushdan so'ng XMT tarkibida jiddiy o'zgarishlar yuz berdi. Sanoat rivojlangan mamlakatlar tashkilotda kamchilikni tashkil qila boshladi, uning o'rniga rivojlanayotgan davlatlar safi kengayib bordi. Fila-del'fiya deklaratsiyasidan tashqari, XMT yana 1977-yilda ko'p millatli korxonalar va ijtimoiy siyosat to'g'risidagi deklaratsiya, hamda 1998-yilda mehnat sohasidagi asosiy huquqlar va tamoyillar bo'yicha deklaratsiya ikki muhim deklaratsiyani qabul qildi [3].

Germaniya mehnat huquqlarini himoya qilishda eng ilg'or davlatlardan biridir. Germaniya tizimi asosida **tripartizm (uch tomonlama hamkorlik)** prinsipiga tayanadi, ya'ni davlat, ish beruvchi va kasaba uyushmalari o'rtasida doimiy ijtimoiy muloqot va hamkorlik amalga oshiriladi [4]. Germaniyada ishchilarning huquqlari quyidagi jihatlar orqali himoya qilinadi:

– **Betriebsrat** tizimi – bu ishchilar va ish beruvchilar o'rtasida kelishuvlarni amalga oshirishga yordam beradigan ishchilar kengashlaridir. Ular

ish sharoitlarini yaxshilash, mehnat haqini belgilash, va xavfsizlikni ta'minlash bo'yicha takliflarni ishlab chiqadi.

– **Mehnat kodeksi** – Germaniyaning mehnat kodeksi 1949-yilda qabul qilingan bo'lib, bugungi kunga kelib u ishchilarning asosiy huquqlarini himoya qilishni davom ettiradi[5]. Bu kodeks ishchilarga xavfsiz va adolatli mehnat sharoitlari yaratishni kafolatlaydi, shu jumladan ayollar va bolalar mehnatiga qarshi qat'iy kurashni ta'minlaydi.

Germaniyada mehnat huquqlarini himoya qilishda kassalarning faol roli ham alohida e'tiborga sazovor. Xususan, sog'liqni saqlash va mehnat sharoitlari bo'yicha ijtimoiy sug'urtalar tizimi mehnatkashlarning huquqiy himoyasini kuchaytiradi.

Shvetsiya mehnat huquqlarini himoya qilishda tenglik va ishchilarning xavfsizligiga alohida e'tibor qaratadi. Shvetsiyada ishchilarning huquqlari quyidagi usullar orqali ta'minlanadi [4]:

– Ijtimoiy hamkorlik – davlat va kasaba uyushmalari o'rtasida kuchli hamkorlik mavjud. Bu hamkorlik davlat siyosatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi va ishchilarning huquqlari haqida qarorlar qabul qilishda ishtirok etish imkoniyatini yaratadi.

– Mehnat xavfsizligi va salomatlik kodeksi – Shvetsiya 1977-yilda qabul qilingan mehnat xavfsizligi va salomatlik kodeksi orqali mehnat sharoitlarining xavfsizligini ta'minlashga doir qat'iy talablarni belgilaydi [7]. Bu qonun mehnatdagi xavf-xatarlarni oldini olish va mehnatni muhofaza qilishni kafolatlaydi.

Shvetsiya mehnat qonunchiligi mehnat sharoitlarining xavfsizligini ta'minlashda o'ziga xos yondashuvlarga ega. Masalan, Shvetsiyada yillik ta'til huquqi barcha ishchilarga hamda ishchilarni ijtimoiy himoya qilish bo'yicha ilg'or mexanizmlar mavjud.

AQSH o'zining keng tarqalgan va rivojlangan huquqiy tizimi bilan, mehnat huquqlarini himoya qilishda yuridik mexanizmlarga katta e'tibor qaratadi. AQShda mehnat huquqlarini himoya qilishning asosiy huquqiy manbalari quyidagilardir[8]:

- **Mehnat kodeksi** (Fair Labor Standards Act – FLSA) – Bu qonun mehnat sharoitlarini tartibga solish, ish haqining minimal miqdorini belgilash, ishchilarning ish vaqti va dam olish kunlarini tartibga solishda asosiy hujjat hisoblanadi [9].

- **Amerika Mehnat departamenti** – AQShda Mehnat departamenti ishchilarning huquqlarini himoya qilish va mehnat qonunchiligini amalga oshirish uchun mas'uldir [3]. Bu departament tomonidan doimiy ravishda mehnat sharoitlari bo'yicha tekshiruvlar o'tkazilib, mehnat huquqlarining buzilishiga qarshi kurashish amalga oshiriladi.

AQShda mehnat qonunchiligida shuningdek, ishchilarning kasaba uyushmalari tashkil etish huquqi va xavfsiz mehnat sharoitlari uchun yuridik himoya mexanizmlari mavjud.

O'zbekiston Respublikasi ham mehnat huquqlarini himoya qilishda xorijiy tajribalarni o'rganib, o'z qonunchiligini takomillashtirishga intilmoqda. 2023-yildan boshlab Mehnat kodeksining yangi tahriri ishchilarning huquqlarini kengaytirgan, mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan bir qator o'zgarishlarni kiritgan. Shuningdek, O'zbekiston XMT konvensiyalarini ratifikatsiya qilishni

davom ettirayotgani va xalqaro mehnat bozorida ishtirokini kuchaytirayotgani mehnat huquqlari sohasida ijobiy o'zgarishlarni amalga oshirishga yordam bermoqda.

Yuqoridagilardan kelib chiqib shuni xulosa qilish mumkinki, xorijiy mamlakatlarda inson mehnat huquqlarini himoya qilishda umumiy xalqaro yondashuvlar bilan bir qatorda, milliy xususiyatlar ham muhim rol o'ynaydi. Germaniya va Shvetsiyada kasaba uyushmalari va ishchilar kengashlari orqali kuchli ijtimoiy dialog va mehnat sharoitlarining doimiy monitoringi amalga oshiriladi. AQShda esa mehnat huquqlari asosan yuridik himoya vositalari orqali ta'minlanadi. Ushbu tajribalar shuni ko'rsatadiki, mehnat huquqlarining samarali himoyasi uchun nafaqat qonunchilik bazasining mavjudligi, balki uni amalda to'liq va adolatli ijro etish mexanizmlarining rivojlangan bo'lishi zarur. O'zbekiston mehnat qonunchiligi xalqaro standartlarga yaqinlashayotgan bo'lsa-da, xorijiy tajribalardan o'rnak olib, ijtimoiy dialogni kengaytirish, kasaba uyushmalari faoliyatini mustahkamlash va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish orqali huquqiy himoyani yanada kuchaytirishi mumkin.

Adabiyotlar/Литература/References:

1. International Labour Organization (1930). *C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*. Geneva: ILO.
2. Гордеев И. А. (2002). *История становления и развития советского трудового права (1917–1941 гг.)*. Автореф. дис. ... канд. ист. наук. Курск. С. 72.

3. Томашевский К.Л. (2017). *Международное трудовое право как феномен правовой действительности*. // Трудовое право в России и за рубежом. № 4. С. 52.
4. Alston, P. (1993). *Labour rights provisions in US trade law: 'aggressive unilateralism'?*. Human Rights Quarterly, 15(1), 1–35.
5. Frundt, H.J. (1998). *Trade conditions and labour rights: US initiatives, Dominican and Central American responses*. Gainesville, FL: University Press of Florida. P. 86.
6. Locke, R.M. (2013). *The promise and limits of private power: promoting labour standards in a global economy*. New York: Cambridge University Press. P. 34.
7. Дружинина Л.К. (2016). *Значение актов международной организации труда в правовом регулировании труда*. // В сб.: Закон и общество: история, проблемы, перспективы. Материалы XIX межвузовской студенческой научно-практической конференции (с международным участием). С. 135.
8. Marshall, R. (1989). *The implications of internationalization for labour market institutions and industrial relations systems*. In: Bawden, D.L. and Skidmore, F. (eds.) *Rethinking Employment Policy*. Washington, DC: The Urban Institute Press. pp. 205–248.
9. Thomas, M. (2011). *Global industrial relations? Framework Agreements and the regulation of international labour standards*. Labor Studies Journal, 36(2), 269–287.