ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ БЎЙИЧА ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МИЛЛИЙ МАРКАЗИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.26/2025.27.12.Yu/S.01.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ АКАДЕМИЯСИ

ЭШОНКУЛОВ БУНЁДЖОН МАХАМАДАЛИЕВИЧ

ИНСОННИНГ МЕҲНАТГА ОИД ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ БЎЙИЧА МИЛЛИЙ МЕХАНИЗМЛАРНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

12.00.13. – Инсон ҳуқуқлари

Юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2026

UO‘K: 349.2-048.32(575.1)

Юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати мундарижаси

Content of the abstract of the dissertation of the Doctor of Philosophy (PhD) on legal sciences

Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Эшонкулов Бунёджон Махамадалиевич
Инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштириш .....……..... 3

Eshonkulov Bunyodjon Maxamadalievich
Improving national mechanisms for protecting human labor rights. ……..... 23

Эшонкулов Бунёджон Махамадалиевич
Совершенствование национальных механизмов по защите трудовых прав человека.....40

Эълон қилинган ишлар рўйхати
List of published works
Список опубликованных работ...……..…….....44

ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ БЎЙИЧА ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МИЛЛИЙ МАРКАЗИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.26/2025.27.12.Yu/S.01.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ АКАДЕМИЯСИ

ЭШОНКУЛОВ БУНЁДЖОН МАХАМАДАЛИЕВИЧ

ИНСОННИНГ МЕҲНАТГА ОИД ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ БЎЙИЧА МИЛЛИЙ МЕХАНИЗМЛАРНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

12.00.13. – Инсон ҳуқуқлари

Юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2026

Юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2024.3.PhD/Yu1596 рақам билан рўйхатга олинган

Диссертация иши Ўзбекистон Республикаси Ҳуқуқни муҳофаза қилиш Академиясида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, инглиз рус (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида (www.nhrc.uz) ва "ZiyoNET" Ахборот-таълим порталида (www.ziyonet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:	**Саидов Акмал Холматович,** академик, юридик фанлар доктори, профессор
Расмий оппонентлар:	**Мамасиддиқов Музаффаржон Мусажонович,** юридик фанлар доктори, профессор
	Расулов Жўрабек Абдусамиевич, юридик фанлар бўйича фалсафа доктори
Етакчи ташкилот:	**Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университети**

Диссертация ҳимояси Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикаси Миллий маркази ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.26/2025.27.12.Yu/S.01.01 рақамли Илмий кенгашнинг 2026 йил "3" июль куни соат 15:00 даги мажлисида бўлиб ўтади (Манзил: 100029, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 15-уй, тел. +99871 239 40 23, email: info@nhrc.uz).

Диссертация билан Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикаси Миллий марказининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (12-рақам билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100029, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 15-уй, тел. +99871 239 40 23).

Диссертация автореферати 2026 йил "____" июнь куни тарқатилди.

(2026 йил "___" _____, ___ рақамли реестр баённомаси).

М.А.Тиллабаев
Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш раиси, юридик фанлари доктори, профессор

Ў.С. Очилов
Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш котиби, юридик фанлари доктори, доцент

Г.Юлдашева
Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш ҳузуридаги илмий семинар раиси юридик фанлар доктори, профессор

Кириш (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Дунёда инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича бир қанча механизмлар мавжуд бўлиб, улар асосан икки гуруҳга бўлинади: халқаро ҳуқуқий механизмлар ва миллий ҳуқуқий механизмлар. Бугунги кунда халқаро ҳуқуқий механизмларни ишлаб чиқувчи энг муҳим ва эътироф этилган ташкилот – бу Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) ҳисобланади ва айни вақтда ХМТ 187 та аъзо давлатда яшаб, меҳнат қилаётган ишчиларнинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг халқаро механизмлари (конвенциялар ва тавсиялар)ни ишлаб чиқиш, қабул қилиш ҳамда ижроси юзасидан кенг қамровли ишларни амалга оширмоқда[1]. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти (БМТ)нинг ихтисослашган агентлиги бўлган ХМТнинг асосий мақсади – инсонларнинг меҳнат ҳуқуқларини илгари суриш, муносиб меҳнат имкониятларини яратиш ва ижтимоий ҳимояни кучайтиришдан иборат бўлиб, замон талаблари ва интеграция жараёнлари фаол кечаётган ҳозирги замонда меҳнат масалалари (масалан, мажбурий меҳнатни тақиқлаш, вояга етмаганлар меҳнати, касаба уюшмаларига эркинлик) бўйича халқаро ҳуқуқий стандартлар асосида инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштириш, ХМТ Конвенциялари ва тавсияларини чуқур тадқиқ этиш ҳамда уларни миллий қонунчиликка жорий этиш долзарб масалалардан ҳисобланади.

Жаҳонда ХМТ ва Жаҳон банки маълумотларига кўра, 2024 йилда меҳнатга яроқли аҳоли (ёки ишчи кучи) сони тахминан 3,7 миллиард кишини ташкил этган[2]. Ҳозирги кунда меҳнатга яроқли аҳолининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва соҳада қонунийликни таъминлашда рақамлаштиришга асосланган мониторинг, яъни меҳнат инспекциялари томонидан мобил шаҳодатномалар орқали реал-вақтдаги кузатув ҳамда таҳлил усулларини жорий этиш; меҳнат қонунчилиги ижроси устидан кучайтирилган назорат ва махсус органларга бу борада қўшимча ресурслар ва ваколатлар тақдим қилиш; меҳнат муносабатларида барқарорликни таъминлаш мақсадида иш берувчилар ва ходимлар, уларнинг вакиллари иштирокида турли дисскуцияларни ташкил этиш; миграция ва мажбурий меҳнатни бартараф этишнинг ҳуқуқий механизмларини мустаҳкамлаш; гендер тенглигини таъминлаш ва меҳнатда заиф гуруҳларни ҳимоя қилиш каби масалалар муҳим устуворлик сифатида қаралмоқда.

Мамлакатимизда меҳнатга оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган қатор ислоҳотлар натижасида янги Меҳнат кодекси қабул қилиниб, меҳнат ва у билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий жамоат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишдаги камчилик ва номувофиқликлар

[1] https://www.globalcitizen.org/en/projects/-

[2] https://www.oecd.org/en/data/insights/statistical-releases/2025/08/gdp-growth-second-quarter-2025-oecd.html

бартараф этилди, меҳнат муносабатлари соҳасида сақланиб қолаётган қатор тизимли муаммоларга ҳуқуқий ечим топилди, жумладан, меҳнат соҳасида норматив ҳужжатлар, айниқса идоравий ҳужжатлар сони кескин камайиб, ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатлари балансини таъминлай оладиган мукаммал ҳуқуқий база яратилмоқда. Бироқ шу билан бирга инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини таъминлаш юзасидан бир қатор муаммолар мавжуд, жумладан, 2023 йил январь-декабрь ойлари давомида фуқаролик ишлари бўйича судлар томонидан меҳнат низоларига доир жами кўрилган ишлар 13.746 тани ташкил қилса, шундан ишга тиклашга доир кўрилган ишлар 3269 тани, иш ҳақи ундиришга доир кўрилган ишлар эса 7826 тани ташкил қилган[1].

Бу эса ходимларнинг асосий меҳнат ҳуқуқларини ҳимоялаш механизмларини такомиллаштириш, меҳнатга оид ҳуқуқларни амалга ошириш кафолатлари, бунга масъул бўлган давлат органлари ва мансабдор шахсларнинг масъулиятини янада ошириш бўйича илмий тадқиқотлар олиб боришни тақозо этади.

Ушбу диссертация тадқиқоти Янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси (2023), Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (2023), «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги (2016), «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги (2020), «Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида»ги (2020) қонунлари, Ўзбекитон Республикаси Президентининг «Мамлакат тараққиётининг 2030 йилгача мўлжалланган устувор йўналишлари доирасида ислоҳотларни изчил давом эттириш ва янги босқичга олиб чиқишнинг қўшимча чора-тадбирлари тўғрисида»ги (2026) фармони, «Меҳнат органлари тузилмасини такомиллаштириш ва фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва меҳнатини муҳофаза қилиш тизимини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги (2018) қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида»ги (2014), «Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги (2019) қарорлари ҳамда мавзуга оид бошқа қонун ҳужжатларида белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг Республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги. Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари» устувор йўналиши бўйича бажарилган.

[1] Судлар томонидан 2023 йилда кўриб чиқилган фуқаролик ишлари юзасидан ахборот. https://sud.uz/news-2024-01-05-1.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Диссертация инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштиришга қаратилган дастлабки монографик ишлардан бири ҳисобланади.

Инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш соҳасида қатор олим ва сиёсатшунослар, жумладан академик А.Саидов, Олий Мажлис Сенати Раиси Т.Норбоеваларнинг мақолаларида, олимлар А.Мўминов, М.Тиллабаев, О.Таджибаева, Г.Юлдашеванинг дарсликларида инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш механизмлари, унинг халқаро ва миллий ҳуқуқ тизимидаги ўзига ҳос хусусиятлари, инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг усул ва воситалари, бу борада давлат органларининг вазифалари ва бошқа кўпгина ижобий томонлари ёритиб берилган, бироқ айнан инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштириш масалалари, меҳнат муносабатларида инсон ҳуқуқ ва эркинликларини ҳимоя қилишнинг самарали механизмларини яратиш масалалари монографик тарзда ёритиб ўтилмаган. Айрим ҳуқуқшунос олимлар томонидан мазкур мавзу бўйича илмий мақолалар эълон қилинган ёки ўқув адабиётлари яратилган. Хусусан, А.А.Иноятов, М.А.Усманова, Й.Турсунов, М.Ю.Гасанов, Е.А.Соколов, Г.К.Саримсакова, Ш.А.Исмоилов, Б.Исроилов, Б.Рахимберганова, М.Махаматовларнинг, мавзунинг процессуал жиҳатлари эса М.М.Мамасиддиқов, З.Н.Эсанова, Д.Ю.Хабибуллаев, К.К.Олимова, С.А.Марипова ҳамда амалиётчи мутахассислардан Х.Ёдгоров, Г.Зиганшина, Ш.Ахатова, А.Навотный, Л.Хикматова, Х.Премқуловларнинг ишларини бунга мисол қилиб келтириш мумкин .

Шу ўринда тадқиқот мавзуси билан боғлиқ илмий изланишлар МДҲ давлатлари олимлари томонидан бевосита ўрганилганлигини таъкидлаш керак. Хусусан, Р.Ш.Давлатгельдиев, И.В.Шестерякова, Г.А.Трофимова, Л.А.Чиканова, Е.М.Рузаева, А.В.Бондаренко, А.Э.Змушко, Д.И.Логачев, Н.А.Постников, Ж.А.Хамзина, О.С.Хохрякова, Н.А.Цуркан, Н.Н.Тышкунова, М.А.Куренной, А.Я.Петров, Ю.Хачатурян, О.Д.Мамедов каби олимларнинг ишларини келтириб ўтиш мумкин.

Хорижий мамлакатларда ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини ҳуқуқий тартибга солиш масалалари A.V.Panaro, Jennifer Sherer, Nina Mast, M.Wooden, D.Warren, P.Gregg, J.Wadsworth, M.Sargent, D.Lewis, R.Ray, J.Schmitt, C.Stothers, Porter, O.E.Erdogdu, M.N.Berrigan, K.Ogura, A.Bogg, C.J.Ramirez, M.A.Panasci, D.McCann каби олимлар томонидан ўрганилган.[1]

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация Ўзбекистон Республикаси Ҳуқуқни муҳофаза қилиш академиясининг 2022-2026-йилларга мўлжалланган илмий тадқиқот ишлари режасининг «Инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштириш» мавзуси доирасида бажарилган.

[1] Ушбу муаллифларнинг илмий ишлари фойдаланилган адабиётлар рўйхатида келтирилган.

Тадқиқотнинг мақсади инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштириш ва мавжуд муаммоларни ҳал этишга қаратилган илмий асосланган таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

инсоннинг меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқлари тушунчаси ва турларини тадқиқ этиш;

инсоннинг меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқларини амалга ошириш кафолатларини таҳлил қилиш;

инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид халқаро стандартларнинг умумий тавсифини очиб бериш;

вояга етмаганларнинг меҳнат қилишга оид ҳуқуқларини таъминлаш масалалари билан боғлиқ муаммоларни тадқиқ этиш;

аёллар, ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бор аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари масалаларини ўрганиш;

ногиронлиги бўлган шахслар, оғир меҳнат шароитлари ёки зарарли ҳамда ноқулай табиий иқлим шароитларида меҳнат қилувчи ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос жиҳатларини таҳлил этиш;

меҳнатга оид ҳуқуқларни ҳимоя қилишга бўйича хорижий тажриба таҳлили ва бу борада миллий механизмларни ривожлантириш истиқболларини аниқлаш;

инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилишда касаба уюшмаларининг иштирокини такомиллаштиришга оид таклифлар ишлаб чиқиш;

инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи давлат органлари ва уларнинг фаолиятини такомиллаштиришга оид таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг объектини инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштириш соҳасида вужудга келадиган ҳуқуқий муносабатлар тизими ташкил қилади.

Тадқиқотнинг предмети инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштириш юзасидан норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, Халқаро Меҳнат Ташкилоти норма ижодкорлиги, хорижий мамлакатлар қонунчилиги ва амалиёти, шунингдек юридик фанда шаклланган концепциялар ҳамда илмий-назарий қарашлардан иборат.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот давомида анализ ва синтез қилиш, умумлаштириш, қиёсий-ҳуқуқий тизимли таҳлил қилиш, социологик, эмпирик тадқиқот, статистик маълумотлар таҳлили усулларидан фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

қариндошининг судланганлиги ва бундан келиб чиқадиган ҳуқуқий оқибатлар давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш ва уни ўташ чоғида

Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳуқуқларини чеклаш учун асос бўлиши мумкин эмаслиги асослантирилган;

иш қидираётган шахслар маҳаллий меҳнат органига паспортини ёки идентификацияловчи ID-картасини ёхуд шахсини тасдиқловчи бошқа ҳужжатни тақдим этган ҳолда мурожаат қилиши, унинг иш стажи, маълумоти (мавжуд бўлган тақдирда), иш ҳақи тўғрисидаги маълумотлар ҳамда бошқа маълумотлар маҳаллий меҳнат органи томонидан масъул давлат органлари ва ташкилотлардан мустақил равишда, шу жумладан «Рақамли ҳукумат» тизими идоралараро интеграциялашув платформаси орқали сўраб олиниши зарурлиги асослантирилган;

ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин қонунчиликка асосан шаҳарлардаги бюджет ташкилотларида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланган даврига ойлик устама олиши зарурлиги асослантирилган;

ойлик устамалар шу ой давомида ишлаган вақти, шунингдек, қонунчилик ҳужжатларига асосан ходимнинг тўлиқ ёки қисман ойлик иш ҳақи сақланган даврлари учун ҳам тўланиши зарурати асослантириб берилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

инсоннинг меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқлари тушунчаси ва турларини тадқиқ этиш зарурлиги асослантирилган;

инсоннинг меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқларини амалга ошириш кафолатларини такомиллаштириш зарурлиги асослаб берилган;

инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид халқаро стандартларнинг умумий характеристикасини очиб бериш зарурлиги илмий исботланган;

вояга етмаганларнинг меҳнат қилишга оид ҳуқуқларини таъминлаш масалалари билан боғлиқ муаммолар таҳлил этилган;

аёллар, ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бор аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари масалалари ўрганилган;

ногиронлиги бўлган шахслар, оғир меҳнат шароитлари ёки зарарли ҳамда ноқулай табиий иқлим шароитларида меҳнат қилувчи ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос жиҳатлари таҳлил этилган;

меҳнатга оид ҳуқуқларни ҳимоя қилишга бўйича хорижий тажриба таҳлили ва бу борада миллий механизмларни ривожлантириш истиқболлари кўрсатиб берилган;

инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилишда касаба уюшмаларининг иштирокини такомиллаштиришга оид таклифлар ишлаб чиқилган;

инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи давлат органлари ва уларнинг фаолиятини такомиллаштиришга оид таклифлар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижалари халқаро ҳуқуқ ва миллий қонунчилик нормалари, ривожланган давлатлар тажрибаси, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, социологик тадқиқотларнинг анкета,

интервью ва эксперт баҳолаш шаклларига асосланган, статистик маълумотларни таҳлил қилиш натижалари умумлаштирилиб, тегишли ҳужжатлар билан расмийлаштирилган. Олинган натижалар ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланган ва амалиётга жорий қилинган.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқотнинг илмий натижалари инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштиришга оид илмий қарашларни кенгайтиради, миллий механизмлар тушунчаси, уларни такомиллаштиришда муҳим назарий масалаларни ҳал қилишда аҳамиятли ҳисобланади.

Тадқиқот натижаларидан ўқув мақсадларида, хусусан юридик ва ноюридик олий ўқув юртларида меҳнат ҳуқуқи фанини ва бошқа махсус курсларни ўқитишда фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот ишининг амалий аҳамияти шундаки, ишлаб чиқилган таклифларни амалга ошириш инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштиришга, шунингдек ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш кафолатларини таъминлашга хизмат қилади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Тадқиқот иши бўйича олинган илмий натижалардан қуйидагиларда фойдаланилган:

қариндошининг судланганлиги ва бундан келиб чиқадиган ҳуқуқий оқибатлар давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш ва уни ўташ чоғида Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳуқуқларини чеклаш учун асос бўлиши мумкин эмаслиги ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августда қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ-788-сонли Қонунининг 10-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ҳузуридаги Парламент тадқиқотлари институти томонидан 2026 йил 4 февралдаги 3/dn-14-далолатнома). Ушбу таклиф қариндошининг судланган Ўзбекистон Республикаси фуқароларига давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш ва уни ўташ имконини берган;

Иш қидираётган шахслар маҳаллий меҳнат органига паспортини ёки идентификацияловчи ID-картасини ёхуд шахсини тасдиқловчи бошқа ҳужжатни тақдим этган ҳолда мурожаат қилиши, унинг иш стажи, маълумоти (мавжуд бўлган тақдирда), иш ҳақи тўғрисидаги маълумотлар ҳамда бошқа маълумотлар маҳаллий меҳнат органи томонидан масъул давлат органлари ва ташкилотлардан мустақил равишда, шу жумладан «Рақамли ҳукумат» тизими идоралараро интеграциялашув платформаси орқали сўраб олинишига оид таклиф 2020 йил 20 октябрда қабул қилинган «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги 29-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ҳузуридаги Парламент тадқиқотлари институти томонидан 2026 йил 4 февралдаги 3/dn-14- далолатнома). Ушбу таклиф иш қидираётган шахсларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоялашга хизмат қилган;

ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин қонунчиликка асосан шаҳарлардаги бюджет ташкилотларида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланган даврига ойлик устама олишига оид таклифи Вазирлар Маҳкамасининг 2026 йил 8 апрелдаги 206-сон қарори билан тасдиқланган “Учқудуқ, Зарафшон, Нуробод шаҳарлари ва Конимех туманининг Зафаробод шаҳарчасидаги бюджет ташкилотлари ходимларига компенсация хусусиятига эга бўлган устама тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомнинг тўртинчи банди, учинчи хатбошисида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Бош вазири котибиятининг Ахборот-таҳлил ва юридик таъминлаш департаменти томонидан 2026 йил 29 апрелда берилган 12-16-32-сон далолатнома). Ушбу таклиф ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин қонунчиликка асосан шаҳарлардаги бюджет ташкилотларида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланган даври ойлик устамани олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига киритилиши имконини берган;

ойлик устамалар шу ой давомида ишлаган вақти, шунингдек, қонунчилик ҳужжатларига асосан ходимнинг тўлиқ ёки қисман ойлик иш ҳақи сақланган даврлари учун ҳам тўланади мазмундаги таклифи Вазирлар Маҳкамасининг 2026 йил 8 апрелдаги 206-сон қарори билан тасдиқланган “Учқудуқ, Зарафшон, Нуробод шаҳарлари ва Конимех туманининг Зафаробод шаҳарчасидаги бюджет ташкилотлари ходимларига компенсация хусусиятига эга бўлган устама тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомнинг еттинчи бандида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Бош вазири котибиятининг Ахборот-таҳлил ва юридик таъминлаш департаменти томонидан 2026 йил 29 апрелда берилган 12-16-32-сон далолатнома). Ушбу таклиф ходимнинг тўлиқ ёки қисман ойлик иш ҳақи сақланган даврлари учун ойлик устамалар тўланишига хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқотнинг натижалари 2 та халқаро ва 2 та республика илмий-амалий анжуманида муҳокамадан ўтган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 10 та илмий иш, жумладан, 5 та илмий мақола (3 та хорижий нашрда) ва 5 та тезис чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, учта боб, еттита параграф, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловадан иборат. Диссертациянинг ҳажми 156 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш** қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва аҳамияти, тадқиқот ишининг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига боғлиқлиги, тадқиқ этилаётган муаммонинг ўрганилганлик даражаси, диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишларига мослиги, тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, объекти ва предмети,

усуллари, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижаси, тадқиқот натижаларининг ишончлилиги, тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти, уларнинг жорий қилиниши, тадқиқот натижаларининг апробацияси, натижаларнинг эълон қилинганлиги ва диссертациянинг ҳажми ва тузилиши ёритиб берилган.

Тадқиқотнинг **“Инсоннинг меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уни амалга оширишнинг назарий ва ҳуқуқий асослари”** деб номланган биринчи бобида инсоннинг меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқлари тушунчаси ва турлари, инсоннинг меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқларини амалга ошириш кафолатлари, инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид халқаро стандартларнинг умумий тавсифи ўрин олган. Диссертант илмий қарашлар, замонавий тенденциялар, хориж тажрибаси ва халқаро стандартларга асосланган ҳолда ходим меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқлардан чекланмаган даражада фойдаланиши мумкин эмас ва бу меҳнат муносабатларида тарафларнинг тенглиги принципи ҳамда иш берувчининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини бузилишига олиб келиши мумкин. Меҳнат қилиш ҳуқуқи шахсга мустақил равишда меҳнат турини танлаш, шу билан бирга, меҳнат қилиш шароитларини ўз хоҳишига кўра белгиловчи меҳнат муносабатларига киришиш ҳуқуқини беради. Адолатли иш ҳақини белгилаш бозор конъюктурасига зид бўлса-да аҳолини эҳтиёжманд қисмини ижтимоий ҳимоялашга қаратилганлигини ҳам инобатга олиш лозим. Бу борадаги энг катта муаммо иш ҳақларини нақд пулсиз электрон тизимлар орқали тўлаш, конверт усулида маош тўлаш каби ҳолатларни олдини олади ва хусусий сектор томонидан мазкур ҳуқуқнинг бузилишини олдини олишга хизмат қилишига оид ғояларини асослантиради.

Меҳнат қилишга оид давлат кафолатлари фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилишга қаратилган механизмлардан иборатлигини илгари суради. Унинг фикрича ушбу кафолатлар қонунчиликда мустаҳкамлаб қўйилган бўлиб, қуйидагиларни ўз ичига олади:

- ходимларнинг меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқи бу Конституция ва Меҳнат кодексида акс этган бўлиб, давлат ҳар бир инсоннинг эркин касб танлаши ва меҳнат шартномаси орқали ишга жойлашиш ҳуқуқини кафолатлайди;
- бандликни таъминлаш ва ишсизликдан ҳимоя қилиш соҳасида давлат ишсизликни камайтириш бўйича чоралар кўради. Бу мақсадда аҳолини иш билан таъминлаш дастурлари қабул қилинади, бандлик агентликлари ва касбга тайёрлаш марказлари орқали фуқароларга янги иш ўринлари яратилади;
- меҳнат муҳофазаси ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш соҳасида давлат иш жойларида хавфсизлик ва меҳнат муҳофазасини таъминлайдиган қонунларни жорий этади. Айни ушбу қонунлар асосида иш берувчилар меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя қилишлари ва ходимларга хавфсиз иш шароитларини яратиш чораларини кўради;

- минтақавий иш ҳақи миқдорини кафолатлаш орқали давлат меҳнат ҳақининг энг кам миқдорини белгилайди ва унинг амалга оширилишини назорат қилади. Бу эса ишчиларнинг меҳнат ҳақларини кафолатлашга хизмат қилади;

- ижтимоий ҳимоя ва ёрдам кўрсатиш натижасида, яъни давлат ишсизлик нафақаси, муваққат меҳнатга лаёқатсизлик ёрдам пуллари, пенсиялар, ҳомиладорлик ва туғруқ бўйича ёрдам пуллар каби ижтимоий ёрдам турларини жорий этиш орқали фуқароларни меҳнат соҳасида ҳимоя қилади;

меҳнатда тенглик ва камситишлардан ҳимоя қилиш чораларини амалга ошириш натижасида, давлат барча шахслар учун меҳнатда тенглик ҳуқуқини кафолатлайди, жинси, ирқи, миллати, тили ва диний эътиқодидан қатъий назар, ҳар бир шахс тенг меҳнат шароитлари ва имкониятларга эга бўлади ва бу кафолатлар орқали давлат меҳнат қилиш ҳуқуқларининг адолатли ва хавфсиз шароитларда амалга оширилишини таъминлашга ҳаракат қилади.

Инсоннинг меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқларини амалга ошириш ва ҳимоя қилиш механизми маълум бир ҳуқуқни амалга ошириш учун мўлжалланган усул ва воситалар тизимини, масалан меъёрий воситалар, инсон ва фуқаронинг ҳуқуқ ва эркинликларини белгилайдиган ҳамда уларнинг таъминланиши ва амалга оширилишини кафолатлайдиган миллий ва халқаро ҳуқуқ нормалари, ташкилий воситалар сифатида турли хил давлат институтлари (суд органлари, прокуратура, омбудсман институти) ва процессуал усуллар (ҳуқуқларни ҳимоя қилиш учун маъмурий органлар қарорларини шикоят қилиш тартиби, судга даъво киритиш ва халқаро инстанцияларга мурожаат қилиш каби процессуал институтлар) дан иборат.

Мамлакатимизда фуқароларнинг Конституцияда белгиланган меҳнатга оид ҳуқуқларини таъминлаш самарадорлигини ошириш, давлат органларининг ҳамда бошқа ташкилотларнинг, улар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф қарорлари, ҳаракатлари ва ҳаракатсизлиги устидан судга шикоят қилиш ҳуқуқини таъминлашга оид кафолатларни янада мустаҳкамлаш зарурати қуйидагилар билан белгиланади:

- меҳнат муносабатларининг кун сайин янги ва хилма-хил шаклларининг вужудга келаётганлиги;

- онлайн платформаларда меҳнат муносабатларининг ривожланиб бораётганлиги;

- жамият ижтимоий ҳаётида давлат элементи билан боғланган ташкилотлар билан хусусий сектор вакиллари ўртасида соғлом рақобат муҳитининг вужудга келганлиги;

- иқтисодий секторда хорижий инвесторлар улушининг ортиб бораётганлиги;

- мурожаатларни кўриб чиқиш ваколатига эга бўлган судларнинг таркибий тузилмаси сезиларли даражада ўзгармаганлиги, яъни суд ишларини кўришга ваколатли судьялар корпуси иш ҳажмининг ортиб бораётганлиги;

- ҳам иш берувчилар, ҳам ходимлар томонидан низоларни имкон қадар тезроқ ва ўзаро манфаатли ҳал қилишга бўлган талабларнинг ортиб бораётганлиги.

Шунингдек диссертант Меҳнат кодексининг

545-моддаси учинчи қисмида белгиланган. “якка тартибдаги меҳнат низоси меҳнат низолари бўйича комиссияда ёки судда кўриб чиқишнинг исталган босқичида” деган жумлани айрим ҳолларда ваколатли органлар мазкур қисмда белгиланган нотўғри талқин қилиши ва 558-модда белгиланган талаблар асосида меҳнат низоси юзасидан тўғридан тўғри медиаторга мурожаат қилишни истисно этишини олдини олиш ва қонунчиликдаги ушбу қарама-қаршиликларни бартараф этиш, аниқ ва бир хилда қўллаш мақсадида Меҳнат кодексининг 544-моддасини қуйидагича “ҳар қандай якка тартибдаги меҳнат низоси юзасидан тарафлар медиаторга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга” мазмунда тўлдириш мақсадга мувофиқлигини таъкидлайди.

Диссертациянинг **“Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг ўзига хос хусусиятлари”** деб номланган иккинчи бобида вояга етмаганларнинг меҳнат қилишга оид ҳуқуқларини таъминлаш масалалари, аёллар, ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бор аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари, ногиронлиги бўлган шахслар, оғир меҳнат шароитлари ёки зарарли ҳамда ноқулай табиий иқлим шароитларида меҳнат қилувчи ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос жиҳатлари ўрганилади.

Муаллифнинг қарашича ҳуқуқий жиҳатдан олиб қараганда болаларнинг меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқи бирон-бир норматив ҳужжат билан таъқиқланмайди, фақатгина уларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишлари учун қонунчилик билан имтиёз ва кафолатлар, шунингдек ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар меҳнатининг қўлланилиши тақиқланадиган ва бажарилиши вояга етмаганларнинг соғлиғига ва маънавий жиҳатдан камол топишига зиён етказиши мумкин бўлган ишлар рўйхати, шунингдек уларнинг оғир юкларни кўтариши ва ташиши чоғида йўл қўйиладиган энг кўп нормалар белгиланиши уларнинг манфаатларига хизмат қилади.

Ходимларнинг тоифасига қараб, ҳуқуқ нормаларида белгиланган кафолат ва имтиёзларнинг асосий моҳияти айрим тоифа ходимлар учун махсус нормалар билан алоҳида қоидалар ўрнатиб қўйилишида намоён бўлади. Масалан, умумий тартибга нисбатан ишга жойлаштириш, меҳнат шартномасини тузиш ва уни бекор қилиш, иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш хусусиятлари, меҳнатга ҳақ тўлаш борасида қўшимча имтиёз ва афзалликлар, қаттиқроқ интизомий ва тўлиқ моддий жавобгарлик белгиланиши шулар жумласидандир. Демак фақат имтиёз ва кафолатлар эмас, балки салбий томонга ҳам ўзгариши мумкин. Масалан, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини белгилаш.

Тадқиқотчи фикрича, аёлларнинг меҳнат соҳасида ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган қонунлар ижросини таъминлашнинг мураккаблиги қуйидагиларда намоён бўлади, биринчидан, аёллар меҳнати, умуман меҳнат муносабатларига оид халқаро ҳужжатларнинг кенг қамровлиги ва қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ халқаро шартномалар устиворлигининг тан олинганлиги, иккинчидан, аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш устидан давлат назорати ва жамоатчилик назоратини таъминлаш жараёнида иш берувчининг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларига зарар етказмаслик, учинчидан, аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишга ваколатли давлат бошқаруви органларининг бу борадаги ваколатлари чегараси аниқлаштирилмаган, тўртинчидан, норматив ҳуқуқий ҳужжатлар орасидаги бўшлиқлар ва оқ доғлар, коллизион нормаларнинг мавжудлиги, қонуности ҳужжатларининг миллий қонунга, миллий қонунчиликнинг эса халқаро қонунчиликка нисбатан фарқ қилиши, одатда бу миллий ҳуқуқ ижодкорлари томонидан ҳуқуқни айланиб ўтиш шаклида намоён бўлади, бешинчидан, бу борадаги ҳуқуқбузарликларни аниқлашнинг миллий ҳамда халқаро автоматлаштирилган тизимининг мавжуд эмасли, мурожаатлар ҳалигача оғзаки ва ёзма тарзда индивидуал юборилаётганлиги билан боғлиқдир.

Диссертациянинг **“Меҳнатга оид ҳуқуқларни ҳимоя қилишга ваколатли органлар ва улар фаолиятини такомиллаштириш масалалари: қиёсий-ҳуқуқий таҳлил”** деб номланган учинчи бобида Меҳнатга оид ҳуқуқларни ҳимоя қилишга бўйича хорижий тажриба таҳлили ва бу борада миллий механизмларни ривожлантириш истиқболлари, инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилишда касаба уюшмаларининг иштирокини такомиллаштириш, инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи давлат органлари ва уларнинг фаолиятини такомиллаштириш масалалари ўрин олган. Диссертант, ривожланган давлатларнинг ходимларни ижтимоий ҳимоялаш тизими аввало инсон ҳуқуқларининг умумий қоидаларига асосланган, шу билан бирга алоҳида тоифадаги ходимлар учун ижтимоий ҳимоянинг энг минимал чегараси қатъий белгиланган. Европа мамлакатларида ходимларни ижтимоий ҳимоялаш инструментлари иш берувчиларни қийин вазиятга солмаслиги, бу борада ижтимоий ҳимоя эга субъектлар ҳам мазкур ҳуқуқлардан инсофли тарзда фойдаланиш механизмлари инобатга олинганлигини таъкидлайди. Шунингдек, бу борадаги Франция тажрибасини, яъни меҳнат муносабатларида ходимларни ҳимоялашнинг алоҳида шакли сифатида ҳар бир соҳа учун махсус меҳнат хавфсизлиги ва санитария қоидалари ишлаб чиқилганлигини инобатга олиб, мамлакатимизда ҳам ҳар бир соҳа учун алохида махсус меҳнат хавфсизлиги ва санитария қоидаларини ишлаб чиқиш зарурати мавжуд деган қарашни илгари суради.

Диссертант касаба уюшмалари судда иштирок этаётган вақтларида процес иштирокчиси сифатидаги мақомининг турлича эканлигидир. Агар у ходим манфаатидан келиб чиқиб даъво қўзғатган бўлса манфаатдор шахс

сифатида даъвогар ҳуқуқларидан фойдаланиши мумкин, бироқ суднинг ташаббуси билан чақирилганда ФПК 52-моддаси иккинчи қисми тартибида судга чақирилганида унинг мақоми қандайлиги аниқ эмас, чунки ушбу норма ўз номидан давлат бошқарув органлари, ташкилотлар ва айрим фуқароларни назарда тутмоқда, бу норманинг талаблари эса касаба уюшмалари фаолиятини тартибга солишга қаратилган қонуннинг 27-моддасида белгиланган ваколатларга нисбатан бошқача позицияни белгилайди.

Диссертант фикрича қонунчиликда касаба уюшмаларини ходим манфаатларига қарама қарши бўлган суд ишларига одил судловни амалга оширишга кўмаклашувчи шахслар сифатида жалб қилиш амалиётини чеклашга қаратилган нормалар киритиш вақти келди, чунки уларни фаолиятининг асосий моддий манбаи ходимларнинг аъзолик бадали эвазига шакллантирилар экан бундай амалиёт улар фаолиятини самарадорлигига путур етказади деган ғояни асослантиришга ҳаракат қилган.

ХУЛОСА

Тадқиқот натижасида инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштириш ҳамда бу борадаги қонун ҳужжатларини янада такомиллаштириш, ҳуқуқни қўллаш амалиётини яхшилаш мақсадида қуйидаги хулосаларга келиш мумкин.

I. Илмий-назарий хулосалар:

1. Ходим меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқлардан чекланмаган даражада фойдаланиши мумкин эмас ва бу меҳнат муносабатларида тарафларнинг тенглиги принципи ҳамда иш берувчининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини бузилишига олиб келиши мумкин.

2. Меҳнат қилиш ҳуқуқининг мазмуни шундаки, ҳар бир шахс меҳнат қилиш ва фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига эга. Бу ҳуқуқ шахсга мустақил равишда меҳнат турини танлаш, шу билан бирга, меҳнат қилиш шароитларини ўз хоҳишига кўра белгиловчи меҳнат муносабатларига киришиш ҳуқуқини беради.

3. Меҳнат қилишга оид давлат кафолатлари фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилишга қаратилган механизмлардан иборат. Ушбу кафолатлар қонунчиликда мустаҳкамлаб қўйилган бўлиб, қуйидагиларни ўз ичига олади:

- ходимларнинг меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқи бу Конституция ва Меҳнат кодексида акс этган бўлиб, давлат ҳар бир инсоннинг эркин касб танлаши ва меҳнат шартномаси орқали ишга жойлашиш ҳуқуқини кафолатлайди;
- бандликни таъминлаш ва ишсизликдан ҳимоя қилиш соҳасида давлат ишсизликни камайтириш бўйича чоралар кўради. Бу мақсадда аҳолини иш билан таъминлаш дастурлари қабул қилинади, бандлик агентликлари ва касбга тайёрлаш марказлари орқали фуқароларга янги иш ўринлари яратилади;

- меҳнат муҳофазаси ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш соҳасида давлат иш жойларида хавфсизлик ва меҳнат муҳофазасини таъминлайдиган қонунларни жорий этади. Айни ушбу қонунлар асосида иш берувчилар меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя қилишлари ва ходимларга хавфсиз иш шароитларини яратиш чораларини кўради;

- минтақавий иш ҳақи миқдорини кафолатлаш орқали давлат меҳнат ҳақининг энг кам миқдорини белгилайди ва унинг амалга оширилишини назорат қилади. Бу эса ишчиларнинг меҳнат ҳақларини кафолатлашга хизмат қилади;

- ижтимоий ҳимоя ва ёрдам кўрсатиш натижасида, яъни давлат ишсизлик нафақаси, муваққат меҳнатга лаёқатсизлик ёрдам пуллари, пенсиялар, ҳомиладорлик ва туғруқ бўйича ёрдампуллар каби ижтимоий ёрдам турларини жорий этиш орқали фуқароларни меҳнат соҳасида ҳимоя қилади;

меҳнатда тенглик ва камситишлардан ҳимоя қилиш чораларини амалга ошириш натижасида, давлат барча шахслар учун меҳнатда тенглик ҳуқуқини кафолатлайди, жинси, ирқи, миллати, тили ва диний эътиқодидан қатъий назар, ҳар бир шахс тенг меҳнат шароитлари ва имкониятларга эга бўлади ва бу кафолатлар орқали давлат меҳнат қилиш ҳуқуқларининг адолатли ва хавфсиз шароитларда амалга оширилишини таъминлашга ҳаракат қилади.

4. Инсоннинг меҳнатга оид конституциявий ҳуқуқларини амалга ошириш ва ҳимоя қилиш механизми маълум бир ҳуқуқни амалга ошириш учун мўлжалланган усул ва воситалар тизимини, масалан меъёрий воситалар, инсон ва фуқаронинг ҳуқуқ ва эркинликларини белгилайдиган ҳамда уларнинг таъминланиши ва амалга оширилишини кафолатлайдиган миллий ва халқаро ҳуқуқ нормалари, ташкилий воситалар сифатида турли хил давлат институтлари (суд органлари, прокуратура, омбудсман институти) ва процессуал усуллар (ҳуқуқларни ҳимоя қилиш учун маъмурий органлар қарорларини шикоят қилиш тартиби, судга даъво киритиш ва халқаро инстанцияларга мурожаат қилиш каби процессуал институтлар) дан иборат.

5. Мамлакатимизда фуқароларнинг конституцияда белгиланган меҳнатга оид ҳуқуқларини таъминлаш самарадорлигини ошириш, давлат органларининг ҳамда бошқа ташкилотларнинг, улар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф қарорлари, ҳаракатлари ва ҳаракатсизлиги устидан судга шикоят қилиш ҳуқуқини таъминлашга оид кафолатларни янада мустаҳкамлаш зарурати қуйидагилар билан белгиланади:

- меҳнат муносабатларининг кун сайин янги ва хилма-хил шаклларининг вужудга келаётганлиги;

- онлайн платформаларда меҳнат муносабатларининг ривожланиб бораётганлиги;

- жамият ижтимоий хаётида давлат элементи билан боғланган ташкилотлар билан хусусий сектор вакиллари ўртасида соғлом рақобат муҳитининг вужудга келганлиги;

- иқтисодий секторда хорижий инвесторлар улушининг ортиб бораётганлиги;

- мурожаатларни кўриб чиқиш ваколатига эга бўлган судларнинг таркибий тузилмаси сезиларли даражада ўзгармаганлиги, яъни суд ишларини кўришга ваколатли судьялар корпуси иш хажмининг ортиб бораётганлиги;

- ҳам иш берувчилар, ҳам ходимлар томонидан низоларни имкон қадар тезроқ ва ўзаро манфаатли ҳал қилишга бўлган талабларнинг ортиб бораётганлиги.

6. Аёлларнинг меҳнат соҳасида ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган қонунлар ижросини таъминлашнинг мураккаблиги қуйидагиларда намоён бўлади:

биринчидан, аёллар меҳнати, умуман меҳнат муносабатларига оид халқаро ҳужжатларнинг кенг қамровлиги ва қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ халқаро шартномалар устиворлигининг тан олинганлиги;

иккинчидан, аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш устидан давлат назорати ва жамоатчилик назоратини таъминлаш жараёнида иш берувчининг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларига зарар етказмаслик;

учинчидан, аёллар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишга ваколатли давлат бошқаруви органларининг бу борадаги ваколатлари чегараси аниқлаштирилмаган;

тўртинчидан, норматив ҳуқуқий ҳужжатлар орасидаги бўшлиқлар ва оқ доғлар, коллизион нормаларнинг мавжудлиги, қонуности ҳужжатларининг миллий қонунга, миллий қонунчиликнинг эса халқаро қонунчиликка нисбатан фарқ қилиши, одатда бу миллий ҳуқуқ ижодкорлари томонидан ҳуқуқни айланиб ўтиш шаклида намоён бўлади;

бешинчидан, бу борадаги ҳуқуқбузарликларни аниқлашнинг миллий ҳамда халқаро автоматлаштирилган тизимининг мавжуд эмаслиги, мурожаатлар ҳалигача оғзаки ва ёзма тарзда индивидуал юборилаётганлиги билан боғлиқдир.

7. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш – бу ишчи ва ходимларнинг меҳнатга оид қонуний манфаатлари бузилганда уларни тиклаш, ҳуқуқбузарликларни олдини олиш ва адолатни таъминлашга қаратилган чора-тадбирлар мажмуидир. Бу жараёнда қонунчилик, суд тизими, назорат органлари, фуқаролик жамияти институтлари ва оммавий ахборот воситалари фаол иштирок этади.

II. Ўзбекистон Республикаси қонунчилигини такомиллаштиришга оид таклифлар:

1. Ўзбекистон Республикасида меҳнат муносабатларини тартибга солувчи миллий норматив-ҳуқуқий базанинг ҳозирги ҳолатини инобатга олган ҳолда, Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ишловчи эркаклар ва аёллар учун тенг муносабат ва тенг имкониятлар: оилавий мажбуриятларга эга ходимлар тўғрисидаги 156-сонли Конвенцияси”ни ва “Тўлиқсиз иш вақти шароитларида

ишлаш тўғрисидаги 175-сонли Конвенцияси”ни имплементация қилиш бўйича қонунчилик базасини қайта кўриб чиқиш, келгусида “Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида 183-сонли Конвенцияси”ни ва “Уйда ишлаш тўғрисидаги 177-сонли Конвенциялар”ни ратификация қилиш масаласини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ.

2. Меҳнат кодексининг 545-моддаси учинчи қисмида белгиланган. *“якка тартибдаги меҳнат низоси меҳнат низолари бўйича комиссияда ёки судда кўриб чиқишнинг исталган босқичида”* деган жумлани айрим ҳолларда ваколатли органлар мазкур қисмда белгиланган нотўғри талқин қилиши ва 558-модда белгиланган талаблар асосида меҳнат низоси юзасидан тўғридан тўғри медиаторга мурожаат қилишни истисно этишини олдини олиш ва қонунчиликдаги ушбу қарама-қаршиликларни бартараф этиш, аниқ ва бир хилда қўллаш мақсадида Меҳнат кодексининг 544-моддасини қуйидагича “***ҳар қандай якка тартибдаги меҳнат низоси юзасидан тарафлар медиаторга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга***” мазмунда тўлдириш мақсадга мувофиқ.

3. Меҳнат кодексининг 129-моддасида ишга қабул қилиш чоғидаги дастлабки синовни белгилаш тартибида мустақил равишда ишга жойлашаётган умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотининг битирувчилари билан аввало олий таълим ташкилотининг битирувчиларининг ҳуқуқий мақомини аниқлаштириш мақсадида бизнингча ушбу модданинг учинчи қисми бешинчи хатбошисини қуйидагича ***“тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга кираётганда олинган мутахассислиги ёки сертификати бўйича мустақил равишда ишга жойлашаётган умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал ва олий таълим ташкилотларининг битирувчилари***” тарзида ифодалаш мақсадга мувофиқ.

4. Вояга етмаганларнинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоясини янада кучайтириш мақсадида Меҳнат кодексининг 360-моддасини еттинчи қисмини “***вояга етмаганлар мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ёхуд мажбурий тиббий кўрик натижаларига кўра тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажаришдан бўйин товлаган тақдирда маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ёки ишга қабул қилиниши рад этилиши мумкин***” тарзида тўлдирилиши мақсадга мувофиқ.

5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сон қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”нинг ўн олти бандини ***“вояга етмаганлар меҳнат жароҳати олган тақдирда, зарар унинг иш ҳақи (даромади) миқдоридан келиб чиққан ҳолда, аммо амалдаги Меҳнат кодексининг 323-моддаси талабларига риоя қилган ҳолда вояга етмаган***

ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи асосида ҳисобланган йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда тўланишини” назарда тутувчи норма билан тўлдириш мақсадга мувофиқ.

6. Янги таҳрирдаги меҳнат кодексида ишлаб чиқариш таълими шартномаси деб номланган 22-бобида белгиланган қоидалардан иш берувчилар қонун нормасидан ўз фойдаларини кўзлаб фойдаланишини олдини олиш мақсадида Меҳнат кодексининг 373-моддасига иккинчи қисм сифатида ***“Ишлаб чиқариш шартномасини тузиш ва уни шартларини бажарилишини назорат қилиб бориш ҳудудий бандлик бошқармалари ва туман (шаҳар) аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари томонидан қоида тариқасида ҳар уч ойда ўрганилади***” мазмундаги ўзгартириш киритилиши мақсадга мувофиқ.

7. Асоссиз равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш ва ишга тиклаш тўғрисидаги низоларнинг вужудга келишини олди олиш мақсадида Меҳнат кодексининг 164-моддаси учинчи қисми “Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу Кодексда белгиланган тартибда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли, ***ушбу муддат узрли сабаблар билан ўтказиб юборилган ҳолатлар бундан мустасно***.” мазмундаги таҳрирда баён этиш мақсадга мувофиқ.

8. Ногиронлиги бўлган ва бошқа ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларга дастлабки синов муддатини белгилашни бартараф этиш, уларни ишга жойлаштириш бўйича Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 96-моддаси талабларидан келиб чиқиб, давлатнинг қўшимча кафолати сифатида Меҳнат кодексининг 129-моддасининг учинчи қисмининг учинчи хатбошисини **“*ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахслар*”** деб ўзгартириб, уларни дастлабки синов белгиланмайдиган ходимларнинг айрим тоифаси сифатида эътироф этиш лозим.

9. Меҳнат кодексининг 473-моддаси бешинчи қисмида белгиланган “Смена давомида ўлимга сабаб бўлиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омиллари билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари ўта хавфли меҳнат шароитларидир.” тушунчасини юқоридагилардан келиб чиқиб, “***Смена давомида ўлимга сабаб бўлиши, ёки ходимнинг ногирон бўлиб қолиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омиллари билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари ўта хавфли меҳнат шароитларидир.”*** ўзгартириш мақсадга мувофиқ.

10. Касаба уюшмалари томонидан меҳнатга оид ҳуқуқларни ҳимоялашда янги қабул қилинаётган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш тизимини такомиллаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг “Норматив ҳуқуқий-ҳужжатлар тўғрисида”ги қонунинг “Норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасининг ҳуқуқий экспертизаси” деб номланган 26-моддасини учинчи қисм билан тўлдириш ва

ушбу қисмни қуйидаги таҳрирда: ***“Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳалари ходимларнинг ёки уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларига, ёинки меҳнат муносабатларини тартибга солишга, ўзгартириш ёхуд қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан ўзгача тартибни белгилашга қаратилган ҳолларда касаба уюшмалари Федерацияси томонидан, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари эса ҳудудий касаба уюшма органлари томонидан ҳуқуқий экспертизадан ўтказилиши шарт.”*** баён этиш таклиф этилади.

11. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 19 майдаги 312-сонли “Хорижий тилларни ўрганишни оммалаштиришни самарали ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорининг тўққизинчи бандининг иккинчи хатбошисини “2022/2023 ўқув йилидан бошлаб, давлат таълим муассасаларининг ***(мактабгача таълим ташкилотларидан ташқари)*** хорижий тиллар ўқитувчилари лавозимларига ишга янги қабул қилинаётган талабгор камида В2 даражадаги миллий ёки унга тенглаштирилган мос даражадаги халқаро сертификатга эга бўлиши лозим” деб ўзгартириш мақсадга мувофиқ.

12. Иш жойига эга бўлмаган алимент тўловчи фуқаролар ижтимоий ҳимояга муҳтож қатлам сифатида қаралиб, уларга муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш ва чет элга эркин чиқиш ҳуқуқини таъминлаб бериш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Оила кодексининг 145-моддасига **“*иш жойига эга бўлмаган алимент тўловчи фуқаролар ижтимоий ҳимояга муҳтож қатлам сифатида ўзларининг қариндошлари, етарлича даромадга эга шахслар ва (ёки) ташкилотларнинг кафолати (кафиллиги) асосида истисно тариқасида алимент олувчилар билан келишув тузмасдан чет элга ишлаш учун чиқишга рухсат этилишини”*** назарда тутувчи нормани қўшимча сифатида киритиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайман.

III. Ўзбекистон Республикасида инсоннинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмларни такомиллаштиришга оид таклиф ва тавсиялар:

1. Ривожланган давлатларнинг тажрибаси асосида яъни меҳнат муносабатларида ходимларни ҳимоялашнинг алоҳида шакли сифатида ҳар бир соҳа учун махсус меҳнат хавфсизлиги ва санитария қоидалари ишлаб чиқилганлигини инобатга олиб, мамлакатимизда ҳам ҳар бир соҳа учун алоҳида махсус меҳнат хавфсизлиги ва санитария қоидаларини ишлаб чиқиш зарурати мавжуд.

2. Ривожланган давлатларнинг ходимларни ижтимоий ҳимоялаш тизими аввало инсон ҳуқуқларининг умумий қоидаларига асосланган, шу билан бирга алоҳида тоифадаги ходимлар учун ижтимоий ҳимоянинг энг минимал чегараси қатъий белгиланган ва ходимларни ижтимоий ҳимоялаш инструментлари иш берувчиларни қийин вазиятга солмаслиги, бу борада

ижтимоий ҳимоя эга субъектлар ҳам мазкур ҳуқуқлардан инсофли тарзда фойдаланиш механизмлари инобатга олинган.

3. Ходимларнинг тоифасига қараб, ҳуқуқ нормаларида белгиланган кафолат ва имтиёзларнинг асосий моҳияти айрим тоифа ходимлар учун махсус нормалар билан алоҳида қоидалар ўрнатиб қўйилишида намоён бўлади, умумий тартибга нисбатан ишга жойлаштириш, меҳнат шартномасини тузиш ва уни бекор қилиш, иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш хусусиятлари, меҳнатга ҳақ тўлаш борасида қўшимча имтиёз ва афзалликлар, қаттиқроқ интизомий ва тўлиқ моддий жавобгарлик белгиланиши шулар жумласидандир. Шу билан бирга фақат имтиёз ва кафолатлар эмас, балки мажбуриятларнинг аниқлаштирилиши натижасида ички меҳнат тартиби қоидаларида меҳнат шартномасини бекор қилинишига олиб келувчи қўшимча асослар белгиланиши мумкин.

4. Адолатли иш ҳақини белгилаш бозор иқтисодиёти талабларига зид бўлсада, аҳолини эҳтиёжманд қисмини ижтимоий ҳимоялашга қаратилганлигини ҳам инобатга олиш лозим. Бу борадаги энг катта муаммони бартараф этиш мақсадида иш ҳақларини нақд пулсиз электрон тизимлар орқали тўлаш, конверт усулида маош тўлаш каби ҳолатларни олдини олади ва хусусий секторда ходимларнинг адолатли иш ҳақи олишини таъминлашга хизмат қилади.

SCIENTIFIC COUNCIL No. DSc.26/2025.27.12.Yu/S.01.01 FOR AWARDING SCIENTIFIC DEGREES AT THE NATIONAL CENTER FOR HUMAN RIGHTS OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

LAW ENFORCEMENT ACADEMY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

ESHONKULOV BUNYODJON MAKHAMADALIEVICH

IMPROVING NATIONAL MECHANISMS FOR PROTECTING HUMAN LABOR RIGHTS

12.00.13. – Human rights

ABSTRACT
of dissertation of Doctor of Philosophy in legal sciences (PhD)

Tashkent – 2026

The doctoral dissertation (PhD) theme was registered at the Higher Attestation Commission under the Academy of Sciences of the Republic of Uzbekistan under number B2024.3.PhD/Yu1596.

Doctoral dissertation is prepared at the Law Enforcement Academy of the Republic of Uzbekistan.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, English, and Russian (resume)) on the website of the Scientific Council (www.nhrc.uz) and the informational and educational portal "Ziyonet" (www.ziyonet.uz).

Scientific supervisor:	**Saidov Akmal Holmatovich,** Academician, Doctor of of Science in Law, Professor
Official opponents:	**Mamasiddiqov Muzaffarjon Musajonovich,** Doctor of Science in Law, Professor
	Rasulov Jurabek Abdusamiyevich, Doctor of philosophy in law
The leading organization:	**University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan**

The dissertation defense will be held on July 3, 2026 at 3:00 pm at the meeting of the Scientific Council No. DSc.26/2025.27.12.Yu/S.01.01 for awarding scientific degrees at the National Center of the Republic of Uzbekistan for Human Rights (Address: 100029, 15 Islam Karimov Street, Tashkent sity, tel: +998 71 239 40 23, e-mail: info@nhrc.uz).

The dissertation is available at the Information-Resource Center of the National Center of the Republic of Uzbekistan for Human Rights (registered under No.12). (Address: 100029, 15 Islam Karimov Street, Tashkent city, tel: +998 71 239 40 23).

The abstract of the dissertation is distributed on June "____", 2026.

(Registry protocol No. ____ of _____, 2026)

M.A. Tillabaev,
Chairman of Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

U.S. Ochilov,
Scientific Secretary of Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Associate Professor

G. Yuldasheva,
Chairman of Scientific Seminar under Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

INTRODUCTION (abstract of the dissertation of Doctor of Philosophy (PhD))

Relevance and necessity of the dissertation topic. There are a number of mechanisms in the world to protect human labor rights, which are mainly divided into two groups: international legal mechanisms and national legal mechanisms. Today, the International Labor Organization (ILO) is the most important and recognized organization developing international legal mechanisms, and currently the ILO is carrying out extensive work on the development, adoption and implementation of international mechanisms (Conventions and Recommendations) to protect the labor rights of workers living and working in 187 member states[1]. The main goal of the ILO, a specialized agency of the United Nations (UN), is to promote human labor rights, create decent work opportunities, and strengthen social protection. In today's world, where modern requirements and integration processes are actively underway, improving national mechanisms for the protection of human labor rights based on international legal standards on labor issues (for instance, prohibition of forced labor, minors labor, freedom of association), in-depth study of ILO Conventions and recommendations, and their implementation in national legislation are urgent issues.

According to the ILO and the World Bank, the labor force in 2024 was approximately 3.7 billion people[2]. Currently, issues such as protection of labor rights of the working population and ensuring legality in the sphere are considered as an important priorities such as monitoring based on digitization, that is, introducing real-time monitoring and analysis methods by labor inspectorates through mobile certificates; enhanced control over the enforcement of labor legislation and provision of additional resources and powers to special bodies in this regard; organizing various discussions with the participation of employers and employees and their representatives in order to ensure stability in labor relations; strengthening legal mechanisms to eliminate migration and forced labor; ensuring gender equality and protecting vulnerable groups at work.

As a result of a series of reforms aimed at the legal regulation of labor relations in our country, a new Labor Code was adopted, shortcomings and inconsistencies in the legal regulation of labor and social relations directly related to it were eliminated, and a legal solution was found to a number of systemic problems that remain in the sphere of labor relations, including a sharp decrease in the number of normative legal acts, especially departmental acts, in the sphere of labor, and a comprehensive legal framework is being created that can ensure a balance of interests between employees and employers. However, at the same time, there are a number of problems in ensuring human labor rights, including that during January-December 2023, the total number of cases considered by civil courts on labor disputes amounted to 13,746, of

[1] https://www.globalcitizen.org/en/projects.

[2] https://www.oecd.org/en/data/insights/statistical-releases/2025/08/gdp-growth-second-quarter-2025-oecd.html

which 3,269 were cases related to reinstatement, and 7,826 were cases related to the compensation for wages[1].

This requires conducting scientific research to improve mechanisms for protecting employees' basic labor rights, to provide guarantees for the implementation of labor rights, and to further increase the responsibility of government bodies and officials responsible for this.

This dissertation research serves to a certain extent in implementing the tasks set out in the new edition of the Constitution of the Republic of Uzbekistan (2023), the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (2023), the Laws "On Labor Protection" (2016), "On Employment of the Population" (2020), "On the Rights of Persons with Disabilities" (2020), the Decree of the President of the Republic of Uzbekistan "On additional measures to consistently continue reforms and bring them to a new stage within the framework of priority directions of the country's development until 2030" (2026), the Resolution "On Measures to Improve the Structure of Labor Bodies and Strengthen the System of Protection of Labor Rights of Citizens and Labor Protection" (2018), the Resolutions of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan "On Further Improvement of Measures to Protect Labor of Employees" (2014), "On Additional Measures to Regulate Labor Relations in the Labor Market" (2019), and other legislative acts on the subject.

The relevance of the research to the priority areas of development of science and technology in the country. The dissertation research was carried out in the priority direction of the republican science and technology development: I. "Formation of a system of innovative ideas and ways to implement them in the social, legal, economic, cultural, spiritual and educational development of an information society and a democratic state".

Level of study of the problem. The dissertation is one of the first monographic works aimed at improving national mechanisms for the protection of human rights at work. In the field of human rights protection, a number of scholars and political scientists, including Academician A. Saidov and Chairman of the Senate of the Oliy Majlis T. Norbayeva, and in the textbooks of scholars A. Muminov, M. Tillabaev, O. Tadzhibayeva, and G. Yuldasheva, describe the mechanisms for protecting human rights, their specific features in the international and national legal system, methods and means of protecting human rights, the tasks of state bodies in this regard, and many other positive aspects, however the issues of improving national mechanisms for protecting human rights related to labor, and the creation of effective mechanisms for protecting human rights and freedoms in labor relations, have not been covered in a monograph. Some legal scholars have published scientific articles or created educational literature on this topic. In particular, the works of A.A. Inoyatov, M.A. Usmanova, Y. Tursunov, M.Yu. Gasanov, E.A. Sokolov, G.K. Sarimsakova, Sh.A. Ismoilov, B. Isroilov, B.

[1] Collection of statistical data on the cases of civil courts in 2023 from the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan. https://sud.uz/news-2024-01-05-1.

Rahimberganova, M. Makhamatov, and the procedural aspects of the topic are covered by M.M. Mamasiddikov, Z.N. Esanova, D.Yu. Khabibullaev, K.K. Olimova, S.A. Maripova, and practical specialists Kh. Yodgorov, G. Ziganshina, Sh. Akhatova, A. Navotny, L. Khikmatova, and Kh. Premkulov.

It should be noted that scientific research related to the research topic has been directly studied by scientists from CIS countries. In particular, the works of scholars such as R.Sh. Davlatgeldiyev, I.V. Shesteryakova, G.A. Trofimova, L.A. Chikanova, E.M. Ruzaeva, A.V. Bondarenko, A.E. Zmushko, D.I. Logachev, N.A. Postnikov, J.A. Khamzina, O.S. Khokhryakova, N.A. Surkan, N.N. Tishkunova, M.A. Kurennoy, A.Ya. Petrov, Yu. Khachaturyan, and O.D. Mamedov can be cited.

The issues of legal regulation of paid annual leave in foreign countries have been studied by scholars such as A.V. Panaro, Jennifer Sherer, Nina Mast, M. Wooden, D. Warren, P. Gregg, J. Wadsworth, M. Sargent, D. Lewis, R. Ray, J. Schmitt, C. Stothers, Porter, O. E. Erdogdu, M. N. Berrigan, K. Ogura, A. Bogg, C. J. Ramirez, M. A. Panasci, D. McCann[1].

The relevance of the dissertation topic to the research plans of the higher education institution where the dissertation was completed. The dissertation was completed within the framework of the scientific research plan of the Academy of Law Enforcement of the Republic of Uzbekistan for 2022-2026 on the topic "Improvement of national mechanisms for the protection of human labor rights".

The purpose of the research is to develop scientifically based proposals and recommendations aimed at improving national mechanisms for protecting human labor rights and solving existing relevant problems.

Tasks of the research:

research the concept and types of constitutional human labor rights;

analyze the guarantees of the implementation of constitutional human labor rights;

disclose the general characteristics of international standards for the protection of human labor rights;

research the problems associated with ensuring the rights of minors to labor;

research the features of the legal regulation of the labor of women, pregnant women and women with children under three years of age;

analyze the specifics of the legal regulation of the labor of persons with disabilities, employees working in difficult working conditions or in harmful and unfavorable natural climatic conditions;

analyze foreign experience in the protection of labor rights and identify prospects for the development of national mechanisms in this regard;

develop proposals to improve the participation of trade unions in the protection of human labor rights;

develop suggestions to improve activities of state bodies protecting human labor rights.

[1] The scientific works of these authors are listed in the references.

The object of the research is the system of legal relations that are emerging in the sphere of improving national mechanisms for the protection of human labor rights.

The subject of research is normative legal acts on improving national mechanisms for protecting human labor rights, the activity of law making of the International Labor Organization, the legislation and practice of foreign countries, as well as concepts and scientific and theoretical views formed in legal science.

Research methods. During the research, the methods of analysis and synthesis, generalization, comparative-legal systematic analysis, sociological, empirical research, statistical data analysis were applied.

Scientific novelty of the research consists of the following:

it is justified that the criminal record of a relative and the legal consequences arising from this cannot be a basis for restricting the rights of citizens of the Republic of Uzbekistan in the admission to and performance of public civil service;

it is justified that job seekers should apply to the local labor agency with their passport or identification ID card or other document confirming their identity, and that their work experience, education (if available), salary information and other information should be requested by the local labor agency independently from the responsible state bodies and organizations, including through the interdepartmental integration platform of the “Digital Government” system;

it is justified that, even if the employee did not actually work, but in accordance with the legislation, the employee in budget organizations in cities should receive a monthly bonus for the period during which the employee retained his job (position);

it is justified that monthly bonuses should be paid for the time worked during the current month, as well as for the periods during which the employee retained his full or partial monthly salary, in accordance with the legislation.

Practical results of the research consists of the following:

the need to research the concept and types of human constitutional rights to labor is substantiated;

the need to improve the guarantees for the implementation of human constitutional rights to labor is substantiated;

the need to reveal the general characteristics of international standards for the protection of human rights to labor is scientifically proven;

problems related to ensuring the rights of minors to labor are analyzed;

the issues of the peculiarities of legal regulation of the labor of women, pregnant women and women with children under three years of age are researched;

the specific aspects of legal regulation of the labor of persons with disabilities, employees working in difficult working conditions or in harmful and unfavorable natural climatic conditions are analyzed;

foreign experience in the protection of labor rights is analyzed and prospects for the development of national mechanisms in this regard are indicated;

proposals are developed to improve the participation of trade unions in the protection of human rights to labor;

state bodies protecting human labor rights and suggestions for improving their activities have been developed.

Reliability of the research results. The research results are based on international law and national legislation, the experience of developed countries, law enforcement practice, sociological research using questionnaires, interviews and expert assessments, the results of statistical data analysis are summarized and documented. The results obtained are approved by authorized bodies and put into practice.

Scientific and practical significance of the research results. The scientific results of the research expand the scientific views on improving national mechanisms for the protection of human labor rights, are important in solving important theoretical issues in the understanding of national mechanisms and their improvement.

The results of the research can be used for educational purposes, in particular, in teaching labor law and other specialized courses in legal and non-legal higher education institutions.

The practical significance of the research work is that the implementation of the developed proposals will serve to improve national mechanisms for the protection of human labor rights, as well as to ensure guarantees for the implementation of labor rights of employees.

Implementation of the research results. The scientific results of the research work were used in the following:

the proposal that a relative's criminal record and the legal consequences arising from this cannot be a basis for restricting the rights of citizens of the Republic of Uzbekistan when applying for and passing the public civil service is reflected in Article 10 of the Law of the Republic of Uzbekistan № LRU-788 "On Public Civil Service", adopted on August 8, 2022 (Act No. 3/dn-14 of the Parliamentary Research Institute under the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, February 4, 2026). This proposal allowed citizens of the Republic of Uzbekistan who have a relative convicted of a crime to be accepted into and serve in the public civil service;

the proposal to require job seekers to apply to the local labor agency with their passport or identification ID card or other document confirming their identity, and for the local labor agency to request their work experience, education (if available), salary information and other information independently from the responsible state bodies and organizations, including through the interdepartmental integration platform of the "Digital Government" system, is reflected in Article 29 of the "On Employment of the Population" adopted on October 20, 2020 (Act No. 3/dn-14 of the Parliamentary Research Institute under the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, February 4, 2026). This proposal served to protect the rights and interests of job seekers;

the proposal to receive a monthly bonus for the period during which the employee has retained his/her job (position) in budget organizations in cities, even

if the employee has not actually worked, is reflected in the third paragraph of forth section of the Regulation “On the procedure for paying bonuses of a compensatory nature to employees of budget organizations in the cities of Uchkuduk, Zarafshan, Nurabad and the Zafarabad settlement of the Konimeh district”, approved with Resolution No. 206 of the Cabinet of Ministers, April 8, 2026 (Act No. 12-16-32 issued by the Department of Information, Analysis and Legal Support of the Secretariat of the Prime Minister of the Republic of Uzbekistan, on April 29, 2026). This proposal allowed the employee to include the period of time during which the employee held a job (position) in budget organizations in cities, even if the employee did not actually work, in accordance with the legislation, in the length of service that entitles him to receive a monthly bonus;

the proposal, which states that monthly bonuses are paid for the time worked during the current month, as well as for periods when the employee’s monthly salary is fully or partially retained in accordance with legislative acts, is reflected in seventh section of the Regulation “On the procedure for paying bonuses of a compensatory nature to employees of budget organizations in the cities of Uchkuduk, Zarafshan, Nurabad and the Zafarabad settlement of the Konimeh district”, approved with Resolution No. 206 of the Cabinet of Ministers, April 8, 2026 (Act No. 12-16-32 issued by the Department of Information, Analysis and Legal Support of the Secretariat of the Prime Minister of the Republic of Uzbekistan, on April 29, 2026). This proposal served to pay monthly bonuses for periods when an employee’s full or partial monthly salary was retained.

Approbation of the research results. The results of the research were discussed at 2 international and 2 national scientific-practical conferences.

Publication of the research results. A total of 10 scientific works were published on the subject of the dissertation, including 5 scientific articles (3 in foreign publications) and 5 theses.

Structure and volume of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, seven paragraphs, a conclusion, a list of references and an appendix. The volume of the dissertation is 156 pages.

THE MAIN CONTENT OF THE DISSERTATION

The **introduction** of the dissertation highlights the relevance and importance of the research topic, the relevance of the research work to the main priority areas of the development of science and technology of the republic, the level of study of the problem, the relevance of the dissertation topic to the scientific and research work of the higher educational institution where the dissertation is being conducted, the purpose and objectives, object and subject, methods of the research, the scientific novelty and practical results of the research, the reliability of the research results, the scientific and practical significance of the research results, their implementation, the approbation of the research results, the publication of the results, and the structure and volume of the dissertation.

The first chapter of the research, entitled **"Theoretical and legal foundations of the protection and implementation of constitutional human labor rights"**, contains the concept and types of constitutional human labor rights, guarantees for the implementation of constitutional human labor rights, and a general description of international standards for the protection of human labor rights. Based on scientific views, modern trends, foreign experience and international standards, the dissertation concludes that an employee cannot use constitutional rights to labor to an unlimited extent, which can lead to a violation of the principle of equality of parties in labor relations and the rights and obligations of the employer. Right to work gives a person the right to independently choose the type of work, as well as enter into labor relations that determine the conditions of work at his own discretion. It should also be taken into account that setting a fair wage, although contrary to market conditions, is aimed at social protection of the most vulnerable part of the population. The biggest problem in this regard is the idea that the payment of wages through cashless electronic systems, such as the payment of salaries in envelopes, will prevent such situations and serve to prevent the violation of this right by the private sector.

It suggests that state guarantees of employment consist of mechanisms aimed at ensuring and protecting the labor rights of citizens. According to this, these guarantees are enshrined in legislation and include the followings:

- the right of employees to work is reflected in the Constitution and the Labor Code, and the state guarantees the right of every person to freely choose a profession and to find work through an employment contract;
- in the sphere of employment and protection from unemployment, the state takes measures to reduce unemployment. For this purpose, employment programs are adopted, new jobs are created for citizens through employment agencies and vocational training centers;
- in the sphere of labor protection and ensuring safe working conditions, the state introduces laws that ensure safety and labor protection at workplaces. Based on these laws, employers take measures to ensure compliance with labor protection rules and create safe working conditions for employees;
- by guaranteeing the regional wage rate, the state sets the minimum wage and monitors its implementation. This serves to guarantee the wages of workers;
- as a result of providing social protection and assistance, that is, it protects citizens in the sphere of labor by introducing types of social assistance such as state unemployment benefits, temporary disability benefits, pensions, maternity allowance;
- as a result of the implementation of measures to protect equality and discrimination at work, the state guarantees the right to equality at work for all persons, regardless of gender, race, nationality, language and religious belief, every person will have equal working conditions and opportunities, and through these guarantees, the state will try to ensure the implementation of the rights to work in fair and safe conditions.

The mechanism for the implementation and protection of human constitutional rights related to labor is a system of methods and tools designed for the implementation of a certain right, for instance, regulatory tools, national and international legal norms that define the rights and freedoms of a person and a citizen and guarantee their provision and implementation, various state institutions as organizational tools (judicial bodies, prosecutor's office, ombudsman institute) and procedural methods (the procedure for appealing the decisions of administrative bodies for the protection of rights, filing a lawsuit and procedural institutions such as appeals to international bodies).

The need to increase the effectiveness of ensuring the labor rights of citizens established in the constitution and to further strengthen guarantees for the right to appeal to court against unlawful decisions, actions, and inaction of state bodies and other organizations and their officials is determined by the following:

- the emergence of new and diverse forms of labor relations on a daily basis;
- the development of labor relations on online platforms;
- the emergence of a healthy competitive environment among organizations associated with the state element and representatives of the private sector in the social life of society;
- the increasing share of foreign investors in the economic sector;
- the structural system of the courts authorized to consider appeals has not changed significantly, that is, the workload of the officials authorized to hear cases is increasing;
- the growing demands of both employers and employees for the fastest and most mutually beneficial resolution of disputes.

1. The dissertator also identified part three of Article 545 of the Labor Code, which states: "*an individual labor dispute may be considered by the labor dispute commission or in court at any stage*". Therefore, in order to prevent the exclusion of the right to directly apply to a mediator for a labor dispute based on the requirements established in Article 558, and to eliminate this inconsistency in legislation while ensuring clear and uniform application, it is appropriate to amend Article 544 of the Labor Code as follows: ***"The parties have the right to apply to a mediator regarding any individual labor dispute".***

The second chapter of the dissertation, entitled "**Peculiarities of protecting the labor rights of certain categories of employees"**, examines the issues of ensuring the rights of minors to work, the features of legal regulation of the labor of women, pregnant women and persons with children under three years of age, and the specific aspects of legal regulation of the labor of persons with disabilities, employees working in difficult working conditions or in harmful and unfavorable natural climatic conditions. The author argues that from a legal point of view, the right of minors to work is not prohibited by any legislative act, but only the establishment of privileges and guarantees by law for the exercise of their right to work, as well as the establishment of a list of works in which the use of labor by

employees under the age of eighteen is prohibited and the performance of which may harm the health and moral development of minors, as well as the establishment of maximum norms for their lifting and carrying heavy loads, serve their interests. Depending on the category of employees, the main essence of the guarantees and privileges established by legal norms is manifested in the establishment of special rules for certain categories of employees with special rules. For instance, these include the general procedure for employment, conclusion and termination of an employment contract, the features of the legal regulation of working hours and rest periods, additional privileges and advantages in terms of remuneration, stricter disciplinary and full material liability. This means that not only benefits and guarantees can change, but also negatively. For instance, establishing additional grounds for terminating an employment contract. According to the researcher, the complexity of ensuring the implementation of laws aimed at ensuring women's rights in the labor sphere is reflected in the following: firstly, the wide coverage of international instruments on women's labor, labor relations in general, and the recognized priority of international treaties over legislative acts; secondly, the process of ensuring state control and public supervision over the legal regulation of women's labor should not harm the legitimate rights and interests of the employer; thirdly, the boundaries of the powers of state bodies authorized to regulate women's labor in this regard are not clarified; fourthly, gaps and white spots between normative legal acts, the presence of conflicting norms, the differences between subordinate legal acts and national legislation, and between national legislation and international legislation, which usually manifests itself in the form of circumvention of the law by national lawmakers; fifthly, the lack of a national and international automated system for detecting violations in this regard is due to the fact that appeals are still sent individually, both verbally and in written form.

The third chapter of the dissertation, entitled **"Authorized bodies for the protection of labor rights and issues of improving their activities: comparative legal analysis"**, contains an analysis of foreign experience in the protection of labor rights and the prospects for the development of national mechanisms in this regard, improving the participation of trade unions in the protection of human labor rights, and issues of improving state bodies for the protection of human labor rights and their activities. The author states that the system of social protection of employees in developed countries is based primarily on the general rules of human rights, while the minimum level of social protection for certain categories of employees is strictly defined. The dissertator emphasizes that in European countries, the instruments of social protection of employees do not put employers in a difficult situation, and in this regard, mechanisms for the fair use of these rights by subjects with social protection are taken into account. The author also puts forward the view that, taking into account the experience of France in this regard, that is, special labor safety and sanitary rules have been developed for each sector as a separate form of protection of employees in labor relations, there is a need to develop separate special labor safety and sanitary rules for each sector in our country.

The dissertator notes the different status of trade unions as participants in the judicial process. If they file a lawsuit based on the interests of an employee, they can exercise the rights of a plaintiff as an interested person, but it is not clear what their status is when they are summoned to court under the procedure of the second part of Article 52 of the Code of Civil Procedure, since this rule refers to state bodies, organizations and individual citizens on their own behalf, and the requirements of this norm determine a different position in relation to the powers established in Article 27 of the law on regulating the activities of trade unions.

According to the dissertator, it is time to introduce into the legislation the rule aimed at limiting the practice of involving trade unions in legal proceedings that are contrary to the interests of employees as persons assisting in the implementation of fair justice, since the main financial source of their activities is formed by the membership fees of employees, which is an attempt to justify the idea that such a practice undermines the effectiveness of their activities.

CONCLUSION

As a result of the research, the following conclusions can be reached in order to improve the national mechanisms for the protection of human rights related to labor and to further improve the legal acts in this regard, to improve the law enforcement practice.

I. Scientific-theoretical conclusions:

1. An employee may not exercise labor-related constitutional rights without limitation, as this may lead to a violation of the principle of equality of the parties in labor relations and the rights and obligations of the employer.

2.The essence of the right to work lies in the fact that every individual has the right to engage in labor and professional activity. This right grants a person the freedom to independently choose the type of work and to enter into labor relations that determine working conditions according to their own will.

3. State guarantees related to the right to work consist of mechanisms aimed at ensuring and protecting citizens' labor rights. These guarantees are established by legislation and include the following:

- the employees' right to work is reflected in the Constitution and the Labor Code, whereby the state guarantees every individual the right to freely choose a profession and obtain employment through a labor contract;
- in the sphere of employment and protection against unemployment, the state takes measures to reduce joblessness. For this purpose, employment programs are adopted, and new workplaces are created through employment agencies and vocational training centers;
- in ensuring labor protection and safe working conditions, the state enacts laws that guarantee workplace safety and labor protection. Based on these laws,

employers are required to comply with occupational safety regulations and provide safe working conditions for employees;

- by guaranteeing the regional minimum wage level, the state sets and monitors the minimum wage, which serves to protect employees' wage rights;
- through social protection and assistance, the state safeguards citizens in the labor sphere by providing unemployment benefits, temporary disability payments, pensions, and maternity allowances;
- by implementing measures to ensure equality and prevent discrimination in labor, the state guarantees equal labor rights for all individuals. Regardless of gender, race, nationality, language, or religion, every person is entitled to equal working conditions and opportunities. Through these guarantees, the state seeks to ensure the fair and safe exercise of the right to work.

4. The mechanism for implementing and protecting a human constitutional labor rights consists of a system of methods and means designed to ensure the exercise of these rights. These include: normative instruments such as national and international legal rules that define, guarantee, and ensure the realization of human and civil rights and freedoms; organizational means represented by various state institutions (judicial bodies, the prosecutor's office, and the ombudsman institution); and procedural methods such as administrative appeals against decisions of public authorities, filing claims in court, and applying to international bodies for the protection of rights.

5. In our country, the need to enhance the effectiveness of ensuring citizens' labor-related rights enshrined in the Constitution, and to further strengthen guarantees of the right to appeal to the court against unlawful decisions, actions, or inaction of state bodies, other organizations, and their officials, is determined by the following factors:

- the emergence of new and diverse forms of labor relations on a daily basis;
- the growing development of labor relations on online platforms;
- the creation of a healthy competitive environment between state-linked organizations and representatives of the private sector in the social life of society;
- the increasing share of foreign investors in the economic sector;
- the fact that the structural composition of courts authorized to consider appeals has not significantly changed, resulting in an increased workload for the judicial corps;
- the growing demand from both employers and employees to resolve disputes as quickly and mutually beneficially as possible.

6. The complexity of ensuring the implementation of laws aimed at protecting women's rights in the labor sphere is reflected in the following:

firstly, the broad scope of international instruments related to women's labor and labor relations in general, and the recognized supremacy of international treaties in accordance with legislative acts;

secondly, ensuring that state and public control over the legal regulation of women's labor does not harm the lawful rights and interests of the employer;

thirdly, the limits of authority of state administration bodies empowered to regulate women's labor have not been clearly defined;

fourthly, the existence of gaps and inconsistencies among normative legal acts, the presence of conflicting norms, the discrepancies between by-laws and national legislation, and between national and international law, which in practice often manifests as a form of legal circumvention by national lawmakers;

fifthly, this is related to the absence of a national and international automated system for detecting such legal violations, as complaints are still submitted individually in oral or written form.

7. The protection of labor rights is a set of measures aimed at restoring the lawful interests of workers and employees when violated, preventing violations, and ensuring justice. This process actively involves legislation, the judicial system, supervisory bodies, civil society institutions, and mass media.

II. Recommendations for improving legislation of the Republic of Uzbekistan:

1. Considering the current state of the national regulatory and legal framework governing labour relations in the Republic of Uzbekistan, it is advisable to review the legislative framework for the implementation of the International Labour Organization's Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) and Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), and, in the future, to consider the ratification of the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and the Home Work Convention, 1996 (No. 177).

2. In order to clarify the legal status of graduates of general, secondary specialized, professional educational institutions who are independently employed in the procedure for determining the initial test upon employment in Article 129 of our Labor Code, and graduates of higher educational institutions in the first place, in our opinion, it is appropriate to rephrase the fifth paragraph of the third part of this Article as follows: ***"graduates of general, secondary specialized, professional and higher educational institutions who are independently employed in the specialty or certificate obtained when first entering the workforce within a year from the date of graduation from the relevant educational institution".***

3. In order to further strengthen the protection of the labor rights of minors, it is advisable to supplement the seventh part of Article 360 of the Labor Code with the following edition: "***In the event that minors fail to undergo a mandatory medical examination or refuse to comply with the recommendations made by medical commissions based on the results of a mandatory medical examination, their employment contract may be terminated or they may be refused employment with the consent of the local labor authority".***

4. It is advisable to supplement section sixteen of the "Rules for compensation for damage caused to employees due to injury, occupational diseases or other health damage caused by their labor duties," approved by Resolution No. 60 of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, February 11, 2005, with a provision stipulating that ***"in the event of a minor receiving a labor injury, the damage shall be paid based on the amount of his or her salary (income), but in an amount not less than the annual salary of the minor employee calculated on the basis of his or her average monthly salary, subject to the requirements of Article 323 of the current Labor Code".***

5. In order to prevent employers from applying the provisions of Chapter 22 of the Labor Code, entitled "Production Training Contract", for their own benefit, it is advisable to amend part two of Article 373 of the Labor Code ***"The conclusion of a production contract and monitoring the implementation of its terms shall be reviewed by regional employment departments and district (city) employment assistance centers, as a rule, every three months".***

6. In order to prevent the emergence of disputes over unjustified termination of an employment contract and reinstatement, it is advisable to supplement Part 3 of Article 164 of the Labor Code with the following addition: ***"If, after the expiration of the specified period, the trade union committee does not notify the employee of the decision made, the employer has the right to terminate the employment contract concluded with the employee without the consent of the trade union committee in the manner established by this Code, except for cases where this period was missed for good reasons".***

7. Based on the requirements of Article 96 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan for eliminating the establishment of an initial probationary period for persons with disabilities and other persons in need of social protection, and for their employment, as an additional state guarantee, the third paragraph of Part 3 of Article 129 of the Labor Code should be changed to ***"persons from socially vulnerable categories"*** and they should be recognized as a separate category of employees for whom an initial probationary period is not established.

8. Based on the above, it is appropriate to change the definition of "Working conditions characterized by production factors that can cause death during a shift are extremely dangerous working conditions" established in part five of Article 473 of the Labor Code to ***"Working conditions characterized by production factors that can cause death or disability of an employee during a shift are extremely dangerous working conditions."***

9. In order to improve the system of legal expertise of draft normative legal acts adopted by trade unions in the protection of labor rights, it is proposed to amend part three of Article 26 of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Normative Legal Acts" entitled "Legal expertise of draft normative legal acts" as follows: ***"In***

cases where draft normative legal acts are aimed at regulating, changing or establishing a procedure different from that established with the legislation, they shall be subject to legal expertise by the Federation of Trade Unions, and resolutions of local government bodies shall be subject to legal expertise by territorial trade union bodies".

10. It is advisable to amend the second paragraph of section nine of the Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan No. 312, May 19, 2021, "On measures to effectively organize the popularization of foreign language learning" in the following edition: ***"Starting from the 2022/2023 academic year, new applicants for the positions of foreign language teachers in state educational institutions (except for preschool educational institutions) shall have a national certificate of at least level B2 or an equivalent international certificate".***

12. In order to consider alimony-paying citizens, without a job and under the social protection, state should ensure their right to decent work, free choice of profession and type of activity, and free travel abroad, I consider it is appropriate to add a provision to Article 145 of the Family Code of the Republic of Uzbekistan that provides "***alimony-paying citizens without a job and under the social protection, are allowed to travel abroad to work on the basis of guarantees of their relatives, persons and (or) organizations with sufficient income, as an exception, without concluding an agreement with alimony recipients".***

III. Proposals and recommendations for improving national mechanisms for the protection of human labor rights in the Republic of Uzbekistan:

1. The system of social protection for employees in developed countries is primarily based on the general principles of human rights. Meantime, the minimum threshold of social protection for specific categories of employees is clearly defined. The instruments of social protection are designed in a way that does not place employers in a difficult position, while mechanisms are also established to ensure that beneficiaries use these rights in a fair and responsible manner.

2. Based on the experience of developed countries, that is, considering that special occupational safety and sanitation rules have been developed for each sector as a distinct form of employee protection in labor relations, there is a need in our country to develop separate occupational safety and sanitation rules for each sector.

3. Depending on the category of employees, the essence of guarantees and benefits established by legal norms is reflected in the introduction of special provisions for certain groups of workers. These include specific regulations on employment, the conclusion and termination of labor contracts, legal regulation of working and rest hours, additional benefits and advantages in remuneration, as well as stricter disciplinary and full material liability. At the same time, not only

guarantees and benefits but also certain unfavorable conditions may be introduced, such as establishing additional grounds for the termination of a labor contract.

4. Although the establishment of fair wages may contradict market conditions, it should be recognized that it is aimed at providing social protection for the vulnerable segments of the population. The main challenge in this regard is preventing situations such as salary payments through non-cash electronic systems or in cash envelopes, which helps to ensure compliance with this right and prevent its violation by the private sector.

НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.26/2025.27.12.Yu/S.01.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЁНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ НАЦИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЭШОНКУЛОВ БУНЁДЖОН МАХАМАДАЛИЕВИЧ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

12.00.13. – Права человека

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Ташкент – 2026

Тема диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Академии наук Республики Узбекистан под номером B2024.3.PhD/Yu1596.

Диссертация выполнена в Правоохранительной академии Республики Узбекистан.

Автореферат диссертации размещен на трёх языках (узбекском, английском, русском (резюме)) на веб-странице Научного совета (www.nhrc.uz) и Информационно-образовательном портале «ZiyoNET» (www.ziyonet.uz).

Научный руководитель:	**Саидов Акмал Холматович** академик, доктор юридических наук, профессор
Официальные оппоненты:	**Мамасиддиков Музаффаржон Мусажонович,** доктор юридических наук, профессор
	Расулов Журабек Абдусамиевич доктор философии по юридическим наук
Ведущая организация:	**Университет Общественной безопасности Республики Узбекистан**

Защита диссертации состоится «3» июля 2026 года в 15:00 часов на заседании Научного совета DSc.26/2025.27.12.Yu/S.01.01 по присуждению ученых степеней при Национальном центре Республики Узбекистан по правам человека (Адрес: 100029, г. Ташкент, ул. Ислама Каримова, д. 15, тел. +998 71 239 40 23, e-mail: info@nhrc.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Национального центра Республики Узбекистан по правам человека (зарегистрирована № 12). (Адрес: 100029, г. Ташкент, ул. Ислама Каримова, д. 15, тел. +998 71 239 40 23, e-mail: info@nhrc.uz).

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2026 г.

(протокол реестра № __ от «__» _____ 2026 г.).

М.А. Тиллабаев
Председатель Научного совета по присуждению учёных степеней, доктор юридических наук, профессор

О.С. Очилов
Секретарь Научного совета по присуждению учёных степеней, доктор юридических наук, доцент

Г. Юлдашева
Председатель научного семинара при Научном совете по присуждению учёных степеней, доктор юридических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (Аннотация диссертации доктора философии (PhD)

Целью исследования является разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование национальных механизмов защиты трудовых прав человека и решение существующих в этой области проблем.

Объектом исследования является система правоотношений, складывающихся в сфере совершенствования национальных механизмов защиты трудовых прав человека.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

обосновано, что судимость родственника и возникающие в связи с этим правовые последствия не могут являться основанием для ограничения прав граждан Республики Узбекистан при поступлении на государственную гражданскую службу и прохождении ими государственной службы;

обосновано, что лица, ищущие работу, должны обращаться в территориальный орган по труду с паспортом или удостоверением личности либо иным документом, удостоверяющим личность, а сведения о трудовом стаже, образовании (при наличии), заработной плате и другие сведения должны запрашиваться территориальным органом по труду самостоятельно у ответственных государственных органов и организаций, в том числе через межведомственную интеграционную платформу системы «Цифровое правительство»;

обосновано, что даже если работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством работнику бюджетных организаций в городах должна выплачиваться ежемесячная премия за период, в течение которого за ним сохранялась работа (должность);

обосновано, что ежемесячные премии должны выплачиваться за отработанное время в текущем месяце, а также за периоды, в течение которых за работником сохранялась полная или частичная месячная заработная плата, в соответствии с законодательством.

Внедрение результатов исследования. Научные результаты исследовательской работы были использованы в следующем:

предложение о том, что судимость родственника и возникающие в связи с этим правовые последствия не могут быть основанием для ограничения прав граждан Республики Узбекистан при поступлении и прохождении государственной гражданской службы, отражено в статье 10 Закона Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» от 8 августа 2022 года № ЗРУ-788. (Акт внедрения № 3/дн-14 Института парламентских исследований при Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 4 февраля 2026 года). Данное предложение позволило гражданам Республики Узбекистан, имеющим родственника, осужденного за совершение преступления, быть принятыми на государственную гражданскую службу и проходить ее согласно законодательству;

предложение о том, чтобы лица, ищущие работу, обращались в территориальный орган по труду с паспортом или удостоверением личности либо иным документом, удостоверяющим личность, а территориальный орган по труду самостоятельно запрашивал у них сведения об опыте работы, образовании (при наличии), заработной плате и другие сведения у уполномоченных государственных органов и организаций, в том числе через межведомственную интеграционную платформу системы «Цифровое правительство», отражено в статье 29 Закона «О занятости населения», принятого 20 октября 2020 г. (Акт внедрения № 3/дн-14 Института парламентских исследований при Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 4 февраля 2026 г.). Это предложение служило для защиты прав и интересов лиц, ищущих работу;

предложение о выплате ежемесячной премии за период сохранения за работником места работы (должности) в бюджетных организациях городов, даже если работник фактически не работал, отражено в третьем абзаце четвертого пункта Положения «О порядке выплаты компенсационных надбавок работникам бюджетных организаций городов Учкудук, Зарафшан, Нурабад и поселка Зафарабад Канимехского района», утвержденного постановлением Кабинета Министров от 08.04.2026 г. № 206 (Акт внедрения № 12-16-32 Управления информации, анализа и правового обеспечения Секретариата Премьер-министра Республики Узбекистан от 29 апреля 2026 г.) Данное предложение позволило включить в трудовой стаж, период работы (должности) дающий право на ежемесячную надбавку в бюджетных организациях городов, даже если работник фактически не работал, в соответствии с законодательством;

предложение о том, что ежемесячные премии выплачиваются за отработанное время в текущем месяце, а также за периоды, когда за работником полностью или частично сохраняется месячная заработная плата в соответствии с законодательными актами, отражено в седьмом пункте Положения «О порядке выплаты компенсационных надбавок работникам бюджетных организаций городов Учкудук, Зарафшан, Нурабад и поселка Зафарабад Канимехского района», утвержденного постановлением Кабинета Министров от 08.04.2026 г. № 206 (Акт внедрения № 12-16-32 Управления информации, анализа и правового обеспечения Секретариата Премьер-министра Республики Узбекистан от 29 апреля 2026 г.). Данное предложение предусматривало выплату ежемесячных премий за периоды, когда за работником сохранялась полная или частичная месячная заработная плата.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трёх глав, включающих семь параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложения. Объём диссертации составляет 156 страниц.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
LIST OF PUBLISHED WORKS
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

I бўлим (I part; 1 часть)

1. Эшонкулов Б.М. Защита прав человека – главный критерий эффективности реформ. // Demokratlashtirish va inson huquqlari. Илмий-маърифий журнал-№4(92)-2021. ISSN: 2181-6409. -Б.138-141. (https://insonhuquqlari.uz/uploads/magazines/3f0cd958d98096143b7dddf641d70210.pdf).

2. Эшонкулов Б.М. Мехнат муносабатларида аёллар меҳнатини хукукий тартибга солишнинг хусусиятлари. //ODILLIK MEZONI. Илмий-амалий, хукукий журнал-№ 12-сон, -2024. – ISSN:2181-9521. -Б. 4-5. (https://sudacademy.uz/journals/0).

3. Eshonkulov B.M. Issues of ensuring children's and minors' rights to work. //World Bulletin of Management and Law (WBML). Available Online at: (https://scholarexpress.net/index.php/wbml/article/view/4204) Volume-34, May 2024 ISSN: 2749-3601.-Б 35-39.

4. Эшонкулов Б.М. Инсоннинг меҳнатга оид конституциявий хукуклари тушунчаси. //ODILLIK MEZONI. Илмий-амалий, хукукий журнал-10-сон, 2024. – ISSN:2181-9521. -Б 52-53. No (https://sudacademy.uz/journals/0).

5. Eshonkulov B.M. Protection of human rights related to work. general characteristics of international standards for comparison. // World Bulletin of Management (WBML) Available Online at: and Law (https://scholarexpress.net/index.php/wbml/article/view/4203), Volume-34, May -2024 ISSN: 2749-3601. -Б. 29-34.

6. Эшонкулов Б.М. Issues of ensuring cildrens and minors rights to work. //Хукукни муҳофаза қилиш соҳасида юридик таълим ва фан: замонавий тенденциялар ва истиқболлари” мавзусидаги илмий-амалий конференция материаллари тўплами – Т.: Ўзбекистон Республикаси Ҳукуқни муҳофаза қилиш академияси 2024. -Б 470-478. (https://proacademy.uz/postfiles/sets/wa/io/wAiOMZmS_o90hUFgtgFebINW-uRSAi54.pdf).

7. Ногиронлиги булган шахсларнинг мехнатини хукукий жихатдан тартибга солишнинг ўзига хос жихатлари. //Жамият ва инновациялар Общество и инновации Society and innovations. Available Online at: https://doi.org/10.47689/2181-1415-yo16-iss8/S-pp175-180 August -2025 ISSN: 2181-1415.-Б 175-180.

8. Eshonkulov B.M. Guarantees of the implementation of the constitutional rights of a person related to work. //Demokratlashtirish va inson huquqlari. Илмий-

маърифий журнал-№ 2(106)-2026. ISSN:2181-6409. -Б 82-87. (https://www.insonhuquqlari.uz/uploads/magazines/838760403444b60e3c05748c406b1965.pdf).

II бўлим (II part; II часть)

9. Эшонкулов Б.М. Инсоннинг меҳнатга оид хукукларини ҳимоя қилиш бўйича миллий механизмлар. //"Юридик фан ва хукукни қўллаш амалиётининг долзарб муаммолари" илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Ҳукуқни муҳофаза қилиш академияси, 2023. – Б 4-13.

10. Эшонкулов Б.М. Мехнатга оид ҳуқуқларни химоя қилишда касаба уюшмаларининг иштирокини такомиллаштириш. ириш. //JAMOAT XAVFSIZLIGI. Илмий-амалий, ҳукукий журнал - Ўзбекистон Республикаси Давлат мустакиллигининг 34 йиллигига бағишланган махсус сон – 2026. - Б 264-269.

11. Eshonkulov B.M. Ayollarning mehnatini himoya qilishning o‘ziga xos xususiyatlari // "Ayollar va bolalarga nisbatan sodir etilishi mumkin bo'lgan huquqbuzarliklarning oldini olish" Respublika ilmiy-amaliy konferensiya to'plami (2026-yil 25-oktabr). – T.: O'zbekiston Respublikasi IIV Malaka oshirish instituti, 2026. –Б 157.

Автореферат “Ўзбекистон Республикаси Ҳуқуқни муҳофаза қилиш академияси ахборотномаси” журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилди.

Босишга рухсат этилди: 02.12.2025
Бичими: 60x84 1/8 “Times New Roman”
гарнитурада рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табоғи 3 . Адади: 100. Буюртма: № 109

100060, Тошкент, Я. Ғуломов кўчаси, 74.
Тел.: +998 90 9722279, www.tiraj.uz

“TOP IMAGE MEDIA”
босмахонасида чоп этилди