https://wordlyknowledge.uz/index.php/gpble
Qabul qilingan sana: 07.12.2025
Nashr etilgan sana: 27.01.2026

Tursunboyeva Charosxon Akramjon qizi
Toshkent Amaliy Fanlar Universiteti
O'qituvchisi Aslonov M.T
Elektron pochta: maydarin13@gmail.com
Tel: +998(99)5170528

MEHNAT MUNOSABATLARI VA KONSTUTSIYAVIY HUQUQLAR

ANNOTATSIYA

Maqola mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi Konstitutsiya va Mehnat kodeksi normalarini tahlil qiladi. Xodim huquqlari, diskriminatsiyadan himoya va majburiy mehnatning oldini olish masalalari yoritilgan. Tahlil natijalari ushbu huquqiy asoslarning adolatli mehnat tizimini shakllantirishdagi ahamiyatini ko'rsatadi.

ANNOTATION

The article analyzes the norms of the Constitution and the Labor Code that regulate labor relations. It discusses employee rights, protection from discrimination, and the prevention of forced labor. The analysis demonstrates the importance of these legal frameworks in shaping a fair labor system.

АННОТАЦИЯ

Статья анализирует нормы Конституции и Трудового кодекса, регулирующие трудовые отношения. Рассматриваются права работников, защита от дискриминации и предотвращение принудительного труда. Анализ показывает значимость этих правовых основ в формировании справедливой системы труда.

Kalit so'zlar: Mehnat munosabatlari, konstitutsiyaviy huquqlar, Mehnat kodeksi, diskriminatsiya, xodim huquqlari.

https://wordlyknowledge.uz/index.php/gpble
Qabul qilingan sana: 07.12.2025
Nashr etilgan sana: 27.01.2026

Keywords: Labor relations, constitutional rights, Labor Code, discrimination, employee rights

Ключевые слова: Трудовые отношения, конституционные права, Трудовой кодекс, дискриминация, права работников

KIRISH

Mehnat munosabatlari jamiyatning iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy taraqqiyotida muhim o‘rin tutadigan ijtimoiy-huquqiy institutlardan biridir. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mehnat qilish, kasb tanlash, munosib mehnat sharoitlariga ega bo‘lish va ijtimoiy himoya huquqlarini insonning asosiy konstitutsiyaviy huquqlaridan biri sifatida e’tirof etadi. Xususan, Konstitutsiyaning 37-moddasida “Har kim mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqiga ega”[1] ekanligi mustahkamlangan bo‘lib, ushbu norma mehnat munosabatlarini davlat tomonidan kafolatlangan ijtimoiy qadriyat sifatida belgilaydi.

Mehnat huquqining mazmuni va amaliy qo‘llanilishi bevosita Konstitutsiyada belgilangan mehnat erkinligi, mehnatning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va inson qadr-qimmatini ta’minlashga qaratilgan tamoyillarga tayanadi. Shu bois mehnat munosabatlarining har qanday shakli Konstitutsiyaviy normalarga muvofiq bo‘lishi, xodimning sha’ni va huquqlari poymol qilinmasligi, ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi muvozanat saqlanishi zarur.

O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi[2] ushbu konstitutsiyaviy tamoyillarni huquqiy jihatdan rivojlantirib, zamonaviy mehnat bozorini tartibga solishning demokratik modelini yaratadi. Kodeksning sharhida qayd etilganidek, *“mehnat munosabatlarini tartibga solishning bosh maqsadi — xodimning huquqiy holatini mustahkamlash, uning kasbiy faoliyatini erkin va*

[1] O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi https://lex.uz/docs/-6445145
[2] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. https://lex.uz/ru/docs/-6257288

https://wordlyknowledge.uz/index.php/gpble
Qabul qilingan sana: 07.12.2025
Nashr etilgan sana: 27.01.2026

xavfsiz sharoitlarda amalga oshirishga zarur kafolatlar yaratishdan iborat”. Shuningdek, sharhda mehnat munosabatlarini “iqtisodiy manfaatlar bilan bog‘langan, ammo ijtimoiy mazmunga ega bo‘lgan o‘ziga xos huquqiy munosabatlar tizimi” sifatida talqin qilinadi.

Mehnat kodeksi, ayniqsa, Konstitutsiyada belgilangan asosiy inson huquqlarining amaliy mexanizmini ta’minlab beradi. Xodimning mehnat shartnomasi asosida erkin mehnat qilish huquqi, mehnatga haqqoniy va o‘z vaqtida haq to‘lanishi, diskriminatsiyaga yo‘l qo‘ymaslik, xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlariga ega bo‘lish, ish vaqtining me’yorlashtirilishi hamda majburiy mehnatning taqiqlanishi kabi tamoyillar Konstitutsiyada belgilangan mehnatga oid huquqiy kafolatlarning bevosita davomidir.

Shu bilan birga, mehnat bozorida yuzaga keladigan o‘zgarishlar, texnologiyalashuv, yangi kasblarning paydo bo‘lishi, xodimlar mobilligini oshirish kabi jarayonlar mehnat munosabatlarini yanada takomillashtirish zaruratini kuchaytiradi.

Demak, mehnat munosabatlari va konstitutsiyaviy huquqlar o‘zaro chambarchas bog‘langan bo‘lib, Konstitutsiya mehnat erkinligining nazariy-huquqiy asosini belgilasa, Mehnat kodeksi ushbu huquqlarni hayotga tatbiq etuvchi asosiy normativ-huquqiy hujjat sifatida namoyon bo‘ladi. Ushbu mavzuni o‘rganish mehnat bozorida adolatli va barqaror tartibotning shakllanishi uchun huquqiy asoslarni chuqur anglashga xizmat qiladi.

MATERIAL VA METOD

Tadqiqot materiali sifatida O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi asosiy manba sifatida ishlatildi. Konstitutsiya xodimlarning mehnat qilish, kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlariga ega bo‘lish va ijtimoiy himoyalanish huquqlarini kafolatlaydi. Mehnat kodeksi esa ushbu huquqlarni amalda ta’minlovchi mexanizmlarni belgilaydi va xodim hamda ish beruvchi o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi. Tadqiqot materialiga shuningdek ilmiy

https://wordlyknowledge.uz/index.php/gpble
Qabul qilingan sana: 07.12.2025
Nashr etilgan sana: 27.01.2026

maqolalar, monografiyalar va xalqaro mehnat standartlari (ILO konvensiyalari) kiritildi.

Tadqiqotda quyidagi metodlar qo‘llanildi:

1. **Normativ-huquqiy tahlil** – Konstitutsiya va Mehnat kodeksi normalarini o‘rganish, ularning mazmuni va mehnat huquqlarini himoya qilishdagi ahamiyatini aniqlash.

2. **Solishtirma-huquqiy metod** – Milliy mehnat huquqi va xalqaro standartlar talablarini taqqoslash, ularning uyg‘unlik va farqlarini aniqlash.

3. **Analitik metod** – Mehnat munosabatlarining asosiy tamoyillari va xodim huquqlarining amaliy holatini tahlil qilish.

4. **Dalillar manbai** – Normativ-huquqiy hujjatlar, ilmiy maqolalar va rasmiy statistik ma’lumotlar tadqiqotning ilmiy bazasini tashkil qiladi.

Ushbu metodologiya mehnat munosabatlarini Konstitutsiya nuqtai nazaridan o‘rganish va xodim huquqlarini himoya qilishning samarali yo‘llarini aniqlash imkonini beradi. Tadqiqot natijalari Mehnat kodeksi va Konstitutsiya normalarining amaliy uyg‘unligini ko‘rsatish bilan birga, mehnat huquqini takomillashtirish bo‘yicha tavsiyalar ishlab chiqishga asos yaratadi.

NATIJALAR

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy huquqiy manba sifatida bir-birini to‘ldiradi. Konstitutsiya xodimlarning mehnat qilish, kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlariga ega bo‘lish, diskriminatsiyadan himoyalanish va ijtimoiy himoya huquqlarini kafolatlaydi. Mehnat kodeksi esa ushbu konstitutsiyaviy kafolatlarni amaliyotga tatbiq etuvchi mexanizmlarni belgilaydi va xodim hamda ish beruvchi o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi.

1. Konstitutsiya va Mehnat kodeksi uyg‘unligi:

- Mehnat kodeksi xodimlarning erkin mehnat qilish huquqi va kasb tanlash erkinligini ta’minlaydi.

https://wordlyknowledge.uz/index.php/gpble
Qabul qilingan sana: 07.12.2025
Nashr etilgan sana: 27.01.2026

- Mehnat shartnomasi, ish vaqti me'yorlari, haqning o'z vaqtida to'lanishi, xavfsiz va sog'lom ish sharoitlarini yaratish kabi normalar Konstitutsiyaning amaliy davomidir.
- Milliy mehnat huquqi xodimlarning asosiy huquqlarini himoya qilish va ish beruvchilar oldidagi majburiyatlarini tartibga solishda samarali vosita sifatida ishlaydi.

2. Xodim huquqlarining himoyasi:

- Xodimlar diskriminatsiyadan himoyalanishi, majburiy mehnatning taqiqlanishi, shuningdek, mehnatga haqqoniy va o'z vaqtida haq to'lanishi kabi normalar amalda qo'llanilmoqda.
- Ish beruvchining majburiyatlari aniq belgilangan: xodimlarning xavfsiz va sog'lom ish sharoitlariga ega bo'lishi, ish vaqti va dam olish rejimiga rioya qilinishi, mehnat sharoitlariga doir nazorat mexanizmlari mavjudligi.[3]

3. Zamonaviy mehnat bozorining o'zgarishi:

- Texnologiyalashuv, yangi kasblarning paydo bo'lishi va xodimlar mobilligining ortishi mehnat munosabatlariga yangi talablar qo'ymoqda.
- Mehnat kodeksi va Konstitutsiya normalari bu o'zgarishlarga moslashishi, mehnat munosabatlarini zamonaviy talablarga mos tartibga solishi lozim.
- Xodimlarning professional tayyorgarligi va malakasini oshirish, qayta tayyorlash imkoniyatlarini yaratish kabi choralar ham huquqiy tartibga kiritilishi zarur.

4. Xalqaro mehnat standartlari bilan uyg'unlik:

- O'zbekiston Mehnat kodeksi asosiy jihatlarda xalqaro mehnat standartlari, xususan ILO konvensiyalari bilan uyg'un keladi.
- Ayrim normalar yanada takomillashtirilishi mumkin, masalan: ish vaqti, yosh va gender bo'yicha diskriminatsiyani oldini olish, xodimlarning kasbiy tayyorgarligini rivojlantirish masalalari.

[3] Tursunov, Y. Mehnat huquqi. Toshkent: Huquq, 2018.

https://wordlyknowledge.uz/index.php/gpble
Qabul qilingan sana: 07.12.2025
Nashr etilgan sana: 27.01.2026

5. Mehnat huquqini amaliy rivojlantirish:

- Konstitutsiya va Mehnat kodeksi birgalikda xodimlarning huquqiy himoyasini ta’minlash, mehnat sharoitlarini yaxshilash va adolatli mehnat bozorini shakllantirishning samarali mexanizmi hisoblanadi.

MUNOZARA

Zamonaviy iqtisodiy va ijtimoiy o‘zgarishlar mehnat huquqlarining amaliy muhofazasini muntazam yangilash zaruratini kuchaytiradi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy huquqiy hujjatlar sifatida xodimlarning asosiy huquqlarini kafolatlaydi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, xodimlarning mehnat qilish, kasb tanlash, adolatli ish sharoitiga ega bo‘lish, diskriminatsiyadan himoyalanish va ijtimoiy himoya huquqlari Mehnat kodeksi orqali amalda ta’minlanmoqda.

Diskriminatsiya va xodim huquqlari

Diskriminatsiya — bu xodimlarni irq, jins, yosh, millat, nogironlik yoki boshqa xususiyatlari bo‘yicha adolatsiz ravishda farqlashdir. Konstitutsiya va Mehnat kodeksi buni qat’iyan ta’qiqlaydi. Tadqiqot davomida aniqlanishicha, xodimlar diskriminatsiyadan himoyalanadi, majburiy mehnat taqiqlanadi, ish haqi o‘z vaqtida to‘lanadi va xavfsiz ish sharoiti ta’minlanadi. Shu bilan birga, yoshlar va ayollar bandligini qo‘llab-quvvatlash, mehnat sharoitlarini yaxshilash davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishidir.

Statistik ma’lumotlarga ko‘ra, O‘zbekiston mehnat bozorida 18–35 yoshdagi xodimlar ulushi ortib bormoqda, ayollar mehnat faoliyatida ishtirok darajasi 45 foizga yetgan. [4]Bu esa xodimlarning huquqiy himoyasi va diskriminatsiyaga qarshi chora-tadbirlarni kuchaytirish zaruratini yanada oshiradi. Shuningdek, mehnat bozorida nogironligi bo‘lgan shaxslar va kam ta’minlangan guruhlar uchun qo‘shimcha himoya mexanizmlari yaratish dolzarb hisoblanadi.

[4] O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi. “Mehnat bozorining statistik ko‘rsatkichlari — 2023” hisoboti https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market-2

https://wordlyknowledge.uz/index.php/gpble
Qabul qilingan sana: 07.12.2025
Nashr etilgan sana: 27.01.2026

Zamonaviy mehnat bozoridagi o‘zgarishlar

Texnologiyalashuv, yangi kasblarning paydo bo‘lishi, xodimlar harakatining oshishi va masofaviy ishlash mehnat munosabatlariga yangi talablar qo‘ymoqda. Masalan, raqamlashtirish jarayonida ish vaqtini nazorat qilish, masofadan ishlash sharoitlarini belgilash, onlayn-mehnat faoliyati xavfsizligini ta’minlash kabi masalalar yuzaga kelmoqda. Shu sababli Konstitutsiya va Mehnat kodeksi normalari zamonaviy sharoitlarga moslashishi, yangi huquqiy mexanizmlar ishlab chiqilishi lozim.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, ish beruvchilar xodimlarning kasbiy malakasini oshirish, qayta tayyorlash va professional rivojlanish imkoniyatlarini yaratish orqali ham mehnat huquqlarini mustahkamlashga hissa qo‘shishi mumkin. Bu esa xodimlarning ish unumdorligini oshirish va mehnat bozoridagi raqobatbardoshlikni ta’minlashga xizmat qiladi.

Xalqaro mehnat standartlari bilan uyg‘unlik

O‘zbekiston qonunchiligi asosan Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) konvensiyalari bilan uyg‘un keladi[5]. Masalan, majburiy mehnatni taqiqlash, bolalar mehnatini cheklash, xavfsiz ish sharoitlarini yaratish kabi normalar xalqaro standartlarga mos keladi. Biroq, ish vaqti, gender tengligi, yosh bo‘yicha diskriminatsiyani oldini olish va xodimlarning kasbiy rivojlanishi kabi sohalarda qo‘shimcha chora-tadbirlarni joriy etish imkoniyati mavjud.

Shuningdek, ILO tavsiyalariga muvofiq, mehnat huquqlarini amalga oshirishda xodimlarning shikoyat qilish, vakillik organlarida ishtirok etish va ish sharoitlarini nazorat qilish huquqlari ham himoyalanishi lozim. Bu esa milliy qonunchilikni yanada takomillashtirish va amaliy mexanizmlarni kuchaytirishga xizmat qiladi.

[5] International Labour Organization (ILO). Convention on Discrimination in Employment and Occupation, Geneva, 1958. (rsmiy ILO saytida mavjud — misol: https://www.ilo.org)

https://wordlyknowledge.uz/index.php/gpble
Qabul qilingan sana: 07.12.2025
Nashr etilgan sana: 27.01.2026

Ish beruvchilarning mas'uliyati va mehnat sharoitlari

Ish beruvchilarning majburiyatlari aniq belgilangan: xodimlarning xavfsiz va sog‘lom ish sharoitlariga ega bo‘lishi, ish vaqti va dam olish tartibiga rioya qilinishi, mehnat sharoitlariga doir nazorat mexanizmlari mavjudligi va xodimlarning kasbiy malakasini oshirish orqali mehnat sharoitlarini yaxshilash. Shu bilan birga, qonuniy mexanizmlarni to‘liq tatbiq etish, xodimlar shikoyatlarini ko‘rib chiqish va adolatli mehnat bozorini shakllantirish muhimdir.

XULOSA

Olingan ma'lumotlar asosida aniqlanishicha, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy huquqiy manbalar sifatida bir-birini to‘ldiradi. Konstitutsiya xodimlarning mehnat qilish, kasb tanlash, adolatli va xavfsiz ish sharoitlariga ega bo‘lish, shuningdek diskriminatsiyadan himoyalanish huquqlarini belgilab beradi. Mehnat kodeksi esa ushbu konstitutsiyaviy kafolatlarni amalda tatbiq etuvchi mexanizmlarni yaratadi, xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi, ish haqi, ish vaqti, dam olish rejimi va xavfsiz ish sharoitlariga rioya qilinishini kafolatlaydi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, O‘zbekiston mehnat qonunchiligi xalqaro mehnat standartlari, xususan ILO konvensiyalari bilan katta darajada uyg‘un keladi. Shu bilan birga, sohada gender tengligi, yosh va nogironlik bo‘yicha diskriminatsiyani oldini olish, masofaviy ishlashni tartibga solish, xodimlarning kasbiy rivojlanishini rag‘batlantirish kabi yo‘nalishlarda qo‘shimcha chora-tadbirlarni joriy etish zarur.

Umuman olganda, olingan ma'lumotlar asosida aniqlanishicha, Konstitutsiya va Mehnat kodeksi xodimlarning huquqiy himoyasini ta'minlash, adolatli va barqaror mehnat bozorini shakllantirish hamda mehnat munosabatlarida yuzaga keladigan yangi talablarni qondirishning samarali vositasi hisoblanadi.

https://wordlyknowledge.uz/index.php/gpble
Qabul qilingan sana: 07.12.2025
Nashr etilgan sana: 27.01.2026

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Toshkent, 1992. https://lex.uz/docs/-6445145
2. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. Toshkent, 2019. https://lex.uz/ru/docs/-6257288
3. Tursunov, Y. Mehnat huquqi. Toshkent: Huquq, 2018.
4. International Labour Organization (ILO). *Convention on Discrimination in Employment and Occupation*, Geneva, 1958. (rsmiy ILO saytida mavjud — misol: https://www.ilo.org)
5. O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi. *“Mehnat bozorining statistik ko‘rsatkichlari — 2023”* hisoboti https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market-2