



ORGANIZATION OF LABOR PROTECTION WORKS AND COMPLIANCE WITH THE NEW LABOR CODE

Ashurov Olimjon Tursunovich

Head of "Institute of Labor Market Research under the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan",
"Laboratory of Labor Hygiene"

Mirzaxmedov Jaxongir Suratillayevich

Head of "Laboratory of Personal Protective Equipment Certification",
Research Institute of Poverty Reduction and Labor Issues, Ministry of
Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan

Otabullayev Muzaffar Nematullo o'g'li

Junior researcher of "Institute of Labor Market Research under the
Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of
Uzbekistan", "Laboratory of Labor Hygiene"

Xudoyshukurov Doston Sohibnazar o'gli

Junior researcher of "Institute of Labor Market Research under the
Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of
Uzbekistan", "Laboratory of Labor Hygiene"
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10907066>

ARTICLE INFO

Received: 24th March 2024

Accepted: 30th March 2024

Online: 31th March 2024

KEYWORDS

Labor protection, health,
technique, hygiene, method,
worker.

ABSTRACT

As labor protection includes a complex of laws, socio-economic, organizational, technical, hygienic, preventive measures aimed at ensuring human ability to work, health and safety in the work process, it means that citizens' labor protection in all aspects the conditions for making it should be created at the level of demand. This article discusses the solution of these issues and their appearance in developed countries.

MEHNATNI MUHOFAZA QILISH ISHLARNI TASHKIL ETISH VA YANGI TAXRIRDAGI MEHNAT KODEKSIGA MUVOFIQLASHTIRIB BORISH

Ashurov Olimjon Tursunovich

O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, Kambag'allikni qisqartirish va mehnat masalalari ilmiy-tadqiqot instituti, "Mehnat gigenasi laboratoriyasi" rahbari

Mirzaxmedov Jaxongir Suratillayevich

O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, Kambag'allikni qisqartirish va mehnat masalalari ilmiy-tadqiqot instituti, "Shaxsiy ximoya vositalarini sertifikatlashtirish laboratoriyasi" rahbari

Otabullayev Muzaffar Nematullo o'g'li

Kambag'allikni qisqartirish va mehnat masalalari ilmiy-tadqiqot instituti Aholi bandligini ta'minlashning xududiy va tarmoq Dasturlarini ishlab chiqish, takomillashtirish va ijtimoiy Iqtisodiy baxolash, bo'yicha loyiha kichik ilmiy xodimi

muzaffaror9793@gmail.com

Xudoyshukurov Doston Sohibnazar o'gli



O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, Kambag'allikni qisqartirish va mehnat masalalari ilmiy-tadqiqot instituti, "Mehnat gigenasi laboratoriyasi" kichik ilmiy hodimi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10907066>

ARTICLE INFO

Received: 24th March 2024

Accepted: 30th March 2024

Online: 31th March 2024

KEYWORDS

Mehnat muhofazasi, sog'liq, texnika, gigiyena, metod, ishchi.

ABSTRACT

Mehnat muhofazasi ish jarayonida insonning mehnat qobiliyatini, sog'lig'i va xavfsizligini ta'minlash uchun yo'naltirilgan qonunlar majmuasi, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnik, gigienik, profilaktik tadbirlarni o'z ichiga qamrab olar ekan, demak barcha jabhalarda fuqarolarning mehnat qilish sharoiti talab darajasida yaratilishi lozim. Ushbu maqolada shu masalalarning hal etilishi hamda rivojlangan davlatlardagi ko'rinishi muhokama etiladi.

KIRISH

Ishlovchi xodimlarning sog'lig'ini muhofaza qilish va mustahkamlash davlat ahamiyatiga molik bo'lgan muhim vazifadir[1,6]. Gigienik baholash mezonlariga asoslangan mehnat sharoitlarining 4 ta sinfiga oid tasnifidan ma'lumki, zararliligi bo'yicha mehnat sharoitlaridagi ish joylarida doimiy faoliyat yurituvchi ishchi-xodimlar tanasida qayta tiklanmaydigan funksional o'zgarishlar sodir bo'ladi, mehnat qobiliyati pasayadi, shuningdek kasb kasalliklarining yuzaga kelish ehtimoli ortadi. Shundan kelib chiqib bunday zararli mehnat sharoitlarda faoliyat yurituvchi xodimlarga, vaqtinchalik chora-tadbirlar sifatida ustama haq to'lash (kompensatsiya), ish o'rniga mos bo'lgan kafolatlar va preferensiyalar beriladi. Ammo vaqtinchalik chora-tadbirlar xodimlarni kasb kasalliklariga chalinish ehtimolini kamaytirmaydi, faqatgina ularni sog'lig'ini yo'qotilishiga mos moddiy kompensatsiya hisoblanadi va o'rnatilgan yoshdan 5 yil oldin nafaqaga chiqish imtiyozini beradi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Rivojlangan iqtisodiyot, qonun ustuvorligi, kuchli ijtimoiy himoya, faol fuqarolik jamiyati mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning pirovard maqsadlari hisoblanadi. O'zbekistonda boshlangan yangi islohotlar to'lqini esa uning o'z oldiga qo'ygan maqsad sari qat'iy harakat olib borayotganidan dalolat beradi. Shu o'rinda inson omili ustuvor bo'lgan va ijtimoiy yo'naltirilgan davlatni to'la-to'kis qurish vazifasi keng ko'lamli ijtimoiy islohotlar o'tkazishni talab etayotganligini ta'kidlash lozim. Buni O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi PF-4947-sonli "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi Farmonida belgilangan vazifalar yaqqol isbotlab turibdi. Xususan, mazkur Farmon bilan tasdiqlangan 2017-2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasining IV bo'limi **ijtimoiy sohani rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlariga** bag'ishlangan bo'lib, unda yoshlarni ish bilan ta'minlash, mehnatga layoqatli aholining mehnat va tadbirkorlik faolligini to'liq amalga oshirish uchun sharoitlar yaratish bilan bog'liq vazifalar qo'yilgan. Shuningdek, Harakatlar strategiyasining "Xalq bilan muloqot va inson manfaatlari yili"da amalga oshirishga oid **Davlat dasturida** "Davlat xizmati to'g'risida"gi O'zbekiston



Respublikasi qonuni loyihasi (16-band)ni, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga davlat organlari va tashkilotlarida mehnatga haq to'lash va mehnatni normalashni tartibga soluvchi o'zgartirish va qo'shimchalarni kiritishni nazarda tutuvchi qonun loyihasi (17-band)ni, 2018-2020 yillarda fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari faoliyati samaradorligini yanada oshirish va rivojlantirish Dasturi (53-band)ni, "Mehnat migratsiyasi to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonuni loyihasi (204-band)ni ishlab chiqish va Jamiyatda huquqiy madaniyatni yuksaltirish Milliy dasturi loyihasi (92-band)ni tayyorlash kabi qator muhim chora-tadbirlarni amalga oshirish belgilangan [1].

TADQIQOT METODOLOGIYASI VA EMPIRIK TAHLIL

Mehnat muhofazasi sohasi faoliyatining asosiy maqsadi esa yo'qotilgan sog'liq uchun ishchi-xodimga moddiy tovon to'lash emas, balki mehnat jarayonida insonlar xavfsizligi, hayoti va sog'lig'i, ish qobiliyatini ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlar hamda vositalardan iboratdir. Shu bois rivojlangan xorijiy mamlakatlar tajribasidan kelib chiqqan holda, mehnat sharoitlari xavfsizligini oshirishga oid innovatsion texnik yechimlar, tashkiliy va sanitar-gigienik tavsiyalar ishlab chiqish o'ta dolzarb va muhim amaliy ahamiyatga ega masala hisoblanadi.

Mehnat muhofazasi amaliyotida uni ta'minlashni bir necha tamoyillari va usullaridan foydalaniladi. Tadqiqotlar natijalari asosida ishlab chiqilgan tavsiyalar va vositalar ushbu tamoyillar va usullar doirasida yaratilgan. Tamoyillar va usullarni konstruktiv, tashkiliy va moddiy amalga oshirish mehnatni muhofaza qilishning ifodasidir. Mehnatni muhofaza qilishning yo'naltiruvchi, texnik, tashkiliy va boshqaruv tamoyillariga ajratish mumkin. Texnologiyani o'zgartirish, zararli moddalarni xavfsiz moddalarga almashtirish, xavfsiz uskunalardan foydalanish va mehnatni ilmiy tashkil qilishni takomillashtirish orqali zararli va xavfli omillarni yo'q qilishni nazarda tutuvchi g'oyalarga yo'naltiruvchi tamoyillardir. Odami masofadan himoya qilish, ma'lum darajada xavfsizlikni ta'minlaydigan, inson va xavf manbai o'rtasida shunday masofani belgilash, xavf manbai bilan odam o'rtasida to'siq o'rnatish orqali xavfdan himoyalani kafolatlash texnik tamoyillardir. Xavfga duchor bo'lish sharoitida odamlarning qolish muddatining xavfli qiymatlarini vaqt orqali kamaytirish, kompensatsiya, sog'liqni tiklash, kasalliklar oldini olish, imtiyozlar berishni nazarda tutuvchi tamoyillar tashkiliydir. Kadrlarni tanlash, kasbiy bilim, mahorat, tajriba, mutaxassislarni, rag'batlantirish, sifat va miqdoriy ko'rsatkichlar, ma'naviy va moddiy rag'batlantirishlar boshqaruv tamoyillaridir.

Insonni xavfli shikastlovchi va zararli ishlab chiqarish va tashqi omillar ta'siridan ogohlantirish yoki himoya qilish uchun mo'ljallangan (blokirovka va himoya qiluvchi, cheklovchi, xavfsizlik, signalizatsiya qurilmalari hamda moslamalari) sanoat xavfsizligi texnik uskunalari yoki tizimlaridir.

Mehnat muhofazasi nafaqat ishchilarning sog'lig'i, balki qudratli iqtisodiy omildir, chunki mehnat sharoitlarining yaxshilanishi mehnat unumdorligini oshishiga, jihozlarning xizmat qilish muddatini uzaytirishga, kasallik varaqalari to'lovlarini, nogironlik nafaqalari va boshqalarni kamaytirishga olib keladi.

Ijtimoiy mehnat sohasida yangi munosabatlar (masofaviy mehnat, yakka tartibdagi tadbirkorning ish beruvchi maqomiga ega bo'lishi, oilaviy tadbirkorlik)ning vujudga



kelayotganligi va ayrim toifadagi xodimlar mehnatining o'ziga xos xususiyatlari chuqurroq namoyon bo'lib borayotganligi (davlat xizmatchilari, fuqarolar o'zini o'zi boshqarish organlari xodimlari, diniy muassasalar xodimlari, sportchilar va ijodkor xodimlar) mehnat huquqida differentsiallik bilan bog'liq normalarni takomillashtirishni talab qilmoqda. Zero, bugunga kelib xorij davlatlari differentsiallik qoidalarga asoslangan ayrim toifadagi xodimlar mehnatini tartibga solishning xususiyatlari mehnat qonunchiligining mustaqil bobi sifatida mustahkamlangan.

Qiyoslash uchun mehnatni tartibga solishning xususiyatlari belgilangan ayrim toifadagi xodimlar doirasini MDH davlatlari misolida ko'rib chiqadigan bo'lsak, Ukrainada 4 ta (Ukraina Mehnat kodeksining loyihasi), Qirg'izistonda 19ta, Qozog'istonda 13ta, Tojikistonda 14ta, Ozarbayjonda 3ta, Rossiya Federatsiyasida 24ta, Belarusda 15ta, Moldovada 15ta toifadagi xodimlar mehnatini tartibga solishning xususiyatlari ushbu davlatlarning Mehnat kodekslarida alohida bobda mustahkamlangan [5]. Tan olish kerakki, O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi ushbu masala bo'yicha (3ta toifa) MDH davlatlaridan sezilarli ravishda ortda qolgan.

Rivojlangan G'arb davlatlarida mehnat munosabatlarini tartibga solishda ham differentsiallik belgilari qayd etgan qonun hujjatlari mavjud. Misol uchun Shveysariyaning 1978 yilgi Majburiyat kodeksi, Luksemburgning 1989 yilgi Shartnomalar to'g'risidagi qonunida bunday normalar o'z aksini topgan[6].

XULOSA VA MUNOZARA

Huquqshunos olim M.Gasanovning qayd etishicha, sobiq Ittifoq davlatlari ichida birinchi bo'lib O'zbekiston o'zining Mehnat kodeksini 1995 yil 21 dekabrda qabul qilgan hamda u 1996 yil 1 apreldan kuchga kirgan. Mazkur Kodeks davlat mulki monopolizmi bilan bog'liq bir qator normalarga barham bergan, avval mehnat qonunlari Kodeksida bo'lgan ko'plab deklarativ qoidalarni inkor etgan, mehnat munosabatlarini jamoa shartnomaviy va individual shartnomaviy tartibga solish imkoniyatlarini sezilarli ravishda kengaytirgan, mehnat sohasida ijtimoiy sherikchilikni rivojlantirish uchun huquqiy asoslarni yaratgan, mehnat bozorining amal qilishi va rivojlanishi uchun kompleks masalalarni hal etgan, xodimlarning mehnat huquqlarini ta'minlash va himoya qilishning mexanizmlarini takomillashtirgan [7]. Xozirgi kun 2023 yilning 30-aprel sanasidan yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi kuchga kirgan. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksiga yangi qo'shimchalar va o'zgartirishlar kiritildi, shuningdek ko'pgina moddalar qo'shildi. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi VII ta bo'lim, 34 ta bob va 581 ta moddadan iborat.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi qabul qilinganligiga 20 yildan oshdi. O'zbekistonning yigirma yil oldingi va hozirgi ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa hayot sohalarida jiddiy o'zgarishlar sodir bo'ldi. Bir so'z bilan aytganda, mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning usullari nisbatan eskirdi va zamonaviy hayot talablariga to'liq javob bermay qoldi. Ammo O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga ushbu o'zgarishlarga mos ravishda bo'shliqlar to'ldirilib kelinmoqda. Bularni yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi timsolida ko'rishimiz mumkin.

Xozirgi kunda ham olimlar va amaliyotchilar tomonidan bo'shliqlarni bartaraf etishga qaratilgan turli taklif va mulohazalar bildirib kelinmoqda. Xususan, huquqshunos olim



M.Gasanov O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini "**Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solish xususiyatlari**" ga bag'ishlangan bob bilan to'ldirishni uni takomillashtirish yo'nalishi sifatida ko'rsatib o'tadi [5]. Mazkur taklif mehnat sohasida differensiallik qoidalarini inobatga olgan holda ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solish bilan bog'liq ko'plab bo'shliqlarni to'ldirish imkonini beradi. Jumladan, mazkur bobning O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga kiritilishi quyidagilarni qonun yo'li bilan mustahkamlashga olib keladi:

- 1) Mehnatni huquqiy tartibga solishning xususiyatlarini belgilash;
- 2) Mehnatni huquqiy tartibga solishning xususiyatlarini belgilash tartibi va asoslarini ko'rsatish;
- 3) O'ttiza yaqin ayrim toifadagi xodimlar mehnatini maxsus huquqiy tartibga solish.

O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, boshqa qonun hujjatlari va lokal normativ hujjatlarda ayrim toifadagi xodimlar mehnatidan foydalanish bilan bog'liq munosabatlarni huquqiy tartibga solish xususiyatlarini belgilash mehnat huquqida farqlar bilan bog'liq qoidalarni to'g'ri tatbiq etishga xizmat qiladi.

References:

1. Narziev S. va boshqalar. Sport faoliyatidagi shikastlanish sabablari va ularni kamaytirish choralari nazariy tahlil qilish // Dinamik va boshqaruv tizimlarida ilg'or tadqiqotlar jurnali. – 2020. – T. 12. – №. S2. – S. 166-170.
2. Shovqiddin N. va boshqalar. Sport faoliyati xavfsizligini ta'minlash va jarohatlarni kamaytirish muammolari // Tanqidiy sharhlar jurnali. – 2020. – T. 7. – №. 11. – S. 428-432.
3. Sulaymonovich S. S. va boshqalar. Travmatik zararlarni bashorat qilish va yuzaga kelishi usullari i sport // Innovatsion texnologiyalar va tadqiqot muhandisligi xalqaro jurnali. – 2019. – T. 8. – №. 9 S2. – S. 223-225.
4. O'zbekiston Respublikasining 0224-07 sonli "Shaxsiy kompyuterlar, videodispleyli terminallar va orgtexnika bilan ishlashda" santexnika va jihozlar // Toshkent, 2007 y.
5. Gasanov M.Yu. O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi. Umumiy qism. - T.: DARS PRESS, 2016.- B.196.
6. Gasanov M.Yu. O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi. Umumiy qism. - T.: DARS PRESS, 2016.- B.197-204.
7. Zaiseva L.V. Mehnat shartnomasi: ayrim toifadagi ishchilarning mehnatini tartibga solish xususiyatlari. Qo'llanma. - Tyumen: TDU, 2008. - B.6-8.
8. Ubaydullayev, S., Shamsutdinov, N., Yoziyev, L., Kurbanov, A., Yuldashev, S., & Hakimova, M. (2020, December). The influence of different aged Black Saxaul plants on distribution, growth and accumulation of aboveground phytomass of Poa Bulboza L. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 614, No. 1, p. 012163). IOP Publishing.
9. Namazov, Kh., & Khakimova, M. (2020). NEW METHOD OF USING LAND RESOURCES IN THE SUBTROPICAL ZONE OF SOUTH UZBEKISTAN. Innovative Technologylar , (4 (40)), 77-80.



10. Khakimova, M. Kh. (2021). USING THE “BRAINSTORMING” METHOD IN TEACHING SOIL SCIENCE AS A FACTOR OF ACHIEVEMENT OF EFFECTIVENESS. Bulletin of Science and Education , (6-3 (109)), 56-61.