

Legal basis of labor protection

Shakir TURSUNOV¹

Termez State University

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 2024
Received in revised form
15 June 2024
Accepted 25 June 2024
Available online
15 July 2024

Keywords:

labor,
labor law,
labor protection,
employee rights,
labor protection
requirements,
employer,
injuries.

ABSTRACT

This article analyzes the importance of labor protection, its legal basis, order, characteristics and technological processes, and also studies the opinions of scientists. The conditions of labor protection and work in foreign countries were also considered. Conclusions are drawn about the importance of international regulatory documents in the labor protection system, in particular the conventions of the International Labor Organization, about the fact of the Republic of Uzbekistan joining a number of international conventions and about the integration of these documents into national legislation.

2181-1415/© 2024 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol5-iss6/S-pp29-35>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Mehnatni muhofaza qilishning huquqiy asoslari

Kalit so'zlar:

mehnat qilish,
mehnat huquqi,
mehnatni muhofaza qilish,
xodimlar huquqlari,
mehnatni muhofaza qilish
talablari,
ish beruvchi,
shikastlanish.

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada mehnatni muhofaza qilish, uning huquqiy asoslari, tartibi, xususiyatlari, texnologik jarayonlardagi ahamiyati tahlil qilinib, olimlarning qarashlari o'rganildi. Shuningdek, mehnatni muhofaza qilish shartlari, xorijiy davlatlardagi ishlashi o'rganib chiqildi. Mehnatni muhofaza qilish tizimida xalqaro normativ hujjatlar, xususan, Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiyalari ahamiyati, O'zbekiston Respublikasi bir nechta xalqaro konvensiyalarga qo'shilganligi, hujjatlarning milliy qonunchilikka integratsiya qilinishi bo'yicha xulosalar berildi.

¹ Associate Professor, Candidate of Agricultural Sciences, Department of Technological Education, Termez State University. Termez, Uzbekistan. E-mail: tursunovsh@tersu.uz

Правовая основа охраны труда

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

труд,
трудовое право,
охрана труда,
права работника,
требования охраны труда,
работодатель,
травматизм.

В данной статье проанализировано значение охраны труда, её правовые основы, порядок, характеристики и технологические процессы, а также изучены мнения учёных. Также были рассмотрены условия охраны труда и работы в зарубежных странах. Сделаны выводы о значении международных нормативных документов в системе охраны труда, в частности конвенций Международной организации труда, о факте присоединения Республики Узбекистан к ряду международных конвенций и об интеграции этих документов в национальное законодательство.

Mehnatni muhofaza qilish ishchilarni mehnat sharoitlarida sog'liq va xavfsizliklarini himoya qilishga qaratilgan davlat siyosatining muhim tarkibidir. O'zbekiston Respublikasida mehnatni muhofaza qilishning huquqiy asoslari asosan "Mehnat Kodeksi" (2023) va "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonun (2016) bilan tartibga solinadi. Ushbu hujjatlar mehnat sharoitlarini yaxshilash va ishchilarni jarohat va kasalliklardan himoya qilish uchun zarur bo'lgan chora-tadbirlarni belgilaydi. Masalan, Mehnat Kodeksining 211-moddasida ish beruvchining mehnatni muhofaza qilish choralari ko'rish va xavfsizlik qoidalariga rioya qilishi majburiyati aniq bayon etilgan.

Mehnatni muhofaza qilish tizimida xalqaro normativ hujjatlar, xususan, Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) konvensiyalari ham katta ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasi bir nechta xalqaro konvensiyalarga qo'shilgan bo'lib, bu hujjatlar milliy qonunchilikka ham integratsiya qilingan. Masalan, XMTning 155-konvensiyasi mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlikni ta'minlash bo'yicha davlat majburiyatlarini belgilaydi (ILO, 1981).

Mehnatni muhofaza qilishning o'ziga xos xususiyatlari esa xavfsizlik talablari va standartlariga qat'iy rioya qilish, mehnatni muhofaza qilish tizimlarini tashkil etish, muntazam nazorat va monitoring hamda ishchilarni o'qitish va malaka oshirish kabi jarayonlarni o'z ichiga oladi. Xususan, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlab chiqilgan talablar va standartlar davlat tomonidan tasdiqlangan bo'lib, ular ish beruvchilar tomonidan bajarilishi shart. Bu talablar o'z ichiga xavfsizlik texnikasi va mehnat gigiyenasi bo'yicha talablarga rioya qilishni, shuningdek, himoya vositalaridan foydalanishni qamrab oladi. Ish joylarida xavfsizlik texnikasi va mehnat gigiyenasi talablari bajarilishini ta'minlash uchun har bir tashkilotda maxsus mehnatni muhofaza qilish xizmatlari tashkil etiladi. Bu xizmatlar xavfsizlik va sog'liqni saqlash qoidalariga rioya etilishi, xavfsizlik vositalaridan foydalanish va xodimlar o'qitilishi bilan shug'ullanadi.

Mehnat sharoitlarini muntazam ravishda nazorat qilish va monitoring qilish mehnatni muhofaza etishning muhim qismlaridan biridir. Ushbu jarayonlar xavfsizlik qoidalariga rioya etilishini va ishchilar uchun xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishini ta'minlashga yordam beradi. Nazorat jarayonida mehnat sharoitlari me'yoriy hujjatlar va xalqaro standartlarga mos kelishiga e'tibor qaratiladi. Shuningdek, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishchilarga muntazam ravishda o'qitish va malaka oshirish kurslari

o'tkazilishi zarur. Bu ayniqsa yuqori xavfli ish joylarida ishlaydigan xodimlar uchun muhimdir. O'qitish jarayonida xodimlarga mehnatni muhofaza qilish qoidalari, xavfsizlik texnikasi va shaxsiy himoya vositalaridan foydalanish bo'yicha ma'lumotlar beriladi. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha majburiyatlar va javobgarlik ish beruvchi va xodimlar uchun ham birdek muhimdir. Ish beruvchilar mehnatni muhofaza qilish bilan bog'liq barcha talablarni bajarishga majburdirlar va ular buzilgan taqdirda javobgarlikka tortilishi mumkin. Ishchilar esa mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya qilishlari shart. Bu masalalar O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonunida batafsil bayon etilgan (O'zbekiston Respublikasi Qonuni, 2016).

Mehnatni muhofaza qilish mehnat jarayonida insonning xavfsizligini, hayoti va sog'lig'i, ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga doir huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika, reabilitatsiya tadbirlari va vositalari tizimidir. Ish beruvchilar xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta'minlashi shart. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar ushbu Kodeksda, boshqa qonunchilik hujjatlarida, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalariga oid texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarda (bundan buyon matnda mehnatni muhofaza qilish qoidalari deb yuritiladi) belgilanadi. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar mehnat faoliyati jarayonida xodimning hayoti va sog'lig'ini saqlashga qaratilgan qoidalarni, tartib-taomillarni va mezonlarni belgilaydi. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar obyektlarni loyihalashtirish, qurish (rekonstruksiya qilish), ulardan foydalanish, mashinalarni, mexanizmlarni va boshqa jihozlarni konstruksiya qilish, texnologik jarayonlarni ishlab chiqish, ishlab chiqarishni va mehnatni tashkil etish, shuningdek o'zga turdagi faoliyatni amalga oshirish chog'ida yuridik va jismoniy shaxslar tomonidan bajarilishi shart. Xodimlarning shaxsiy va jamoaviy himoya vositalari mehnatni muhofaza qilishga doir talablarga mos kelishi hamda muvofiqlik sertifikatiga ega bo'lishi shart. Mehnatni muhofaza qilishga oid tadbirlarni o'tkazish uchun ish beruvchi tomonidan zarur mablag'lar va materiallar ajratiladi. Bu mablag'lar va materiallarni boshqa maqsadlarga sarflash taqiqlanadi. Mazkur mablag'lar va materiallardan foydalanish tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra ish beruvchi tomonidan belgilanadi. Mehnatni muhofaza qilishga oid tadbirlarni o'tkazish uchun ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish fondini tashkil etishga haqli. Xodimlar mehnatni muhofaza qilishga oid tadbirlar o'tkazilishi munosabati bilan chiqimdor bo'lmaydi. Mehnat jamoalari, kasaba uyushmasi qo'mitalari mehnatni muhofaza qilishga oid tadbirlarni o'tkazish uchun ajratilgan mablag'lar va materiallardan foydalanilishini nazorat qiladi. Og'ir ishlarda hamda zararli va xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarda o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning, shuningdek mazkur ishlar sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan shaxslarning mehnatidan foydalanish taqiqlanadi. O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnatidan foydalanilishi taqiqlangan og'ir ishlarning hamda zararli yoki xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarning ro'yxati Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha respublika uch tomonlama komissiyasining taklifiga binoan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tasdiqlanadi. Ish joyida normativ-huquqiy hujjatlarga va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga amal qilish, shuningdek ish beruvchidan mehnat sharoitlarim haqida ma'lumot olish va shaxsiy-jamoaviy himoya vositalarini to'g'ri qo'llash imkoniyatiga ega bo'lib, mehnatni muhofaza qilishning belgilangan standartlari va talablariga rioya etiladi. Qonunchilikka muvofiq, ishlab

chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklardan davlat tomonidan majburiy ijtimoiy sug'urtalanadi. Ishning hayot va sog'liq uchun xavfli bo'lgan holatlarda, ishlarni to'xtatish va mehnatni muhofaza qilish talablari buzilganda, davlat nazorati va tekshiruvi amalga oshiriladi. Ish beruvchining mablag'lari hisobidan mehnatning xavfsiz uslublari va usullari bo'yicha o'qish, qonunchilikda belgilangan imtiyozlar va kompensatsiyalarni olish mumkin. O'z mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq holda hayot va sog'liq uchun zarar yetkazilganida, ish beruvchi mablag'lari hisobidan qoplanadi. Xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash va masalalarni ko'rib chiqish va tibbiy tavsiyalarga muvofiq har xil tibbiy ko'riklardan o'tish vaqtida ish joyi va o'rtacha ish haqi saqlab qolinadi. Xodimning zimmasida qonunchilikka muvofiq boshqa majburiyatlar ham bo'lishi mumkin. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar buzilganligi tufayli ish beruvchining faoliyati to'xtatilgan vaqtda xodimning ish joyi (lavozimi) va o'rtacha ish haqi saqlab qolinadi. Bu vaqtda xodim bajarayotgan ishi bo'yicha mehnatiga haq to'langan holda, lekin avvalgi ish bo'yicha o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda haq to'langan holda o'z roziligi bilan ish beruvchi tomonidan boshqa ishga o'tkazilishi mumkin. Xodim o'z hayoti va sog'lig'i uchun xavf yuzaga kelganda ishni bajarishni rad etgan taqdirda, ish beruvchi bunday xavf bartaraf etilguniga qadar xodimga boshqa ish berishi shart. Xodimning mehnatni muhofaza qilish talablari buzilganligi oqibatida o'z hayotiga va sog'lig'iga xavf yuzaga kelgan taqdirda yoxud mehnat shartnomasida nazarda tutilmagan zararli va (yoki) xavfli mehnat sharoitlarida ishlarni bajarishni rad etishi uni intizomiy javobgarlikka tortishga sabab bo'lmaydi. Xodimning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishi munosabati bilan hayotiga va sog'lig'iga ziyon yetkazilgan taqdirda, ushbu ziyonning o'rnini qoplash qonunchilikka muvofiq amalga oshiriladi. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar buzilishlarining oldini olish va ularni bartaraf etish maqsadida davlat mazkur talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvi tashkil etilishini hamda amalga oshirilishini ta'minlaydi va ish beruvchi hamda uning mansabdor shaxslarining mazkur talablarni buzganlik uchun javobgarligini belgilaydi. Xodimni sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatmalar mavjud bo'lgan ishga qabul qilish va boshqa ishga o'tkazish taqiqlanadi. Xodimni uning hayotiga va sog'lig'iga yuqori darajadagi xavf ehtimoli oldindan ma'lum bo'lgan ishga qabul qilayotganda hamda o'tkazayotganda ish beruvchi uni bu haqda ogohlantirishi shart. Xodim ish jarayonida o'z hayotiga va sog'lig'iga tahdid soladigan holatlar yuzaga kelganligi to'g'risida ish beruvchini darhol xabardor qilib, o'z hayotiga va sog'lig'iga tahdid soluvchi holatlar bartaraf etilguniga qadar tegishli ishni bajarishni rad etishga haqli. Ana shu davr mobaynida xodimning o'rtacha ish haqi saqlanadi. Mehnat sharoitlari noqulay bo'lgan ishlarning hamda bajarilayotganda dastlabki va davriy majburiy tibbiy ko'riklar o'tkaziladigan boshqa ishlarning ro'yxati va ushbu ko'riklarning o'tkazilish tartibi O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi. Majburiy tibbiy ko'riklar tashkilotlarga tibbiy xizmatlar ko'rsatuvchi davolash-profilaktika muassasalari tomonidan, ular bo'lmagan taqdirda esa tashkilot joylashgan erdagi davolash-profilaktika muassasalari tomonidan o'tkaziladi. Majburiy tibbiy ko'riklarni o'tkazish majburiyati qonunchilikka muvofiq majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi lozim bo'lgan shaxslar boshqa ishga o'tkazilgan taqdirda ham ish beruvchining zimmasiga yuklatiladi. Xodimlar majburiy tibbiy ko'riklardan o'tishi munosabati bilan chiqimdor bo'lmaydi. Xodimlar majburiy tibbiy ko'riklardan o'tishdan bo'yin tovlashga haqli emas. Ish beruvchi majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan yoxud majburiy tibbiy ko'rik natijalariga

ko'ra tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarishdan bo'yin tovlagan shaxslarni ishdan chetlashtirishi shart. Agar xodim sog'lig'ining yomonlashishi mehnat sharoitlari bilan bog'liq deb hisoblasa, u navbatdan tashqari majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishni talab qilish huquqiga ega. Majburiy tibbiy ko'riklarni o'tkazish vaqtida xodimning ish joyi (lavozimi) va o'rtacha ish haqi saqlanib qoladi. Ish joylari joylashtiriladigan binolar (inshootlar) tuzilishiga ko'ra ularning belgilangan funksional maqsadiga hamda mehnat xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilish talablariga mos bo'lishi kerak. Ishlash uchun mo'ljallangan asbob-uskunalar mazkur turdagi asbob-uskunalar uchun belgilangan xavfsizlik normalariga mos bo'lishi, tegishli texnik pasportlarga (sertifikatga), ogohlantiruvchi belgilarga ega bo'lishi va ish joylarida xodimlar xavfsizligini ta'minlash uchun to'siqlar yoki himoya vositalari bilan ta'minlangan bo'lishi kerak. Xodimlarning binodan chiqishi uchun avariya yo'llari va chiqish joylari belgilangan bo'lishi, bo'sh qolishi hamda ochiq havoga yoxud xavfsiz hududga olib chiqishi kerak. Xavfli zonalar aniq belgilangan bo'lishi kerak. Agar ish joylari ishning xususiyati tufayli xodim uchun xavf mavjud bo'lgan xavfli zonalarda joylashgan bo'lsa, bunday joylar begona kishilarning bu zonalarga kirishiga to'siq bo'ladigan qurilmalar bilan jihozlanishi kerak. Tashkilot hududida piyodalar va texnologik transport vositalari xavfsiz sharoitlarda harakatlanishi kerak. Ish vaqti davomida ish o'rinlari joylashgan xonada harorat, yorug'lik, shuningdek ventilatsiya sanitariya normalari va qoidalariga mos bo'lishi kerak. Quyidagilar mehnat sharoitlari bo'yicha ish o'rinlari attestatsiyasidan o'tkaziladi:

- qonunchilikda belgilangan tartibda xodimlarga mehnat sharoitlariga ko'ra imtiyozlar va kompensatsiyalar nazarda tutilgan ish o'rinlari;
- nogironligi bo'lgan shaxslar band bo'lgan ish o'rinlari;
- imtiyozli shartlarda pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko'rsatkichlar ro'yxatlarida ko'rsatilgan ish o'rinlari;
- xavfli ishlab chiqarish obyektlaridagi ish o'rinlari.

Qonunchilikda, shuningdek jamoa kelishuvlarida va jamoa shartnomasida mehnat sharoitlariga ko'ra boshqa ish o'rinlarini ham attestatsiyadan o'tkazish nazarda tutilishi mumkin. Ishga yangi kirayotgan barcha xodimlar, shuningdek boshqa ishga o'tkazilayotgan xodimlar uchun ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riq berishni amalga oshirishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullari hamda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlarga yordam ko'rsatishga oid o'quvni tashkil etishi shart. Yuqori xavfga ega bo'lgan ishlab chiqarishga yoki kasbiy tanlov talab etiladigan ishga kiruvchi xodimlar uchun ishni xavfsiz uslublar va usullar bilan bajarish bo'yicha dastlabki tayyorgarlik, kasb bo'yicha bir oy davomida mehnatni muhofaza qilishga doir o'quv o'tkazilib, imtihon topshiriladi va keyinchalik mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha majburiy davriy attestatsiya o'tkaziladi. Tashkilotlarning xodimlari, shu jumladan rahbarlari mehnatni muhofaza qilishning davlat boshqaruvini amalga oshiruvchi organlar tomonidan ushbu xodimlar va rahbarlarning kasbi hamda ish turlari uchun belgilangan tartibda va muddatlarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'qitilishi, yo'l-yo'riq olishi, bilimlarining tekshiruvdan o'tkazilishi shart. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha belgilangan tartibda o'quvdan o'tmagan, yo'l-yo'riq olmagan va bilimlari tekshiruvdan o'tkazilmagan shaxslarni ish beruvchi ishdan chetlashtirishi shart. Mehnat sharoiti noqulay ishlarda

band bo'lgan xodimlar belgilangan normalar bo'yicha sut (shunga teng boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan sho'r suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun), maxsus kiyim-bosh, sanitar kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya va gigiyena vositalari bilan bepul ta'minlanadi. Bunday ishlarning ro'yxati, beriladigan narsalarning normalari, ta'minot tartibi va shartlari jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, agar ular tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qonunchilikda belgilangan normativlarga muvofiq belgilanadi. Xodimlarning shaxsiy himoya vositalarini olish, saqlash, yuvish, tozalash, ta'mirlash, dezinfektsiya qilish va zararsizlantirish ish beruvchining mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi. Ish beruvchi sog'lig'i holatiga ko'ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan ishga o'tkazishga muhtoj xodimni uning roziligi bilan, tibbiy xulosaga muvofiq vaqtincha yoki muddatini cheklamagan holda, shunday ishga o'tkazishi shart. Xodim sog'lig'i holatiga ko'ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan, kamroq haq to'lanadigan ishga o'tkazilganda shunday ishga o'tkazilgan kundan e'tiboran ikki hafta mobaynida uning avvalgi o'rtacha ish haqi saqlanadi. Mehnatda mayib bo'lganligi yoki ish bilan bog'liq holda sog'lig'iga boshqacha tarzda shikast yetkazilganligi munosabati bilan vaqtincha kamroq haq to'lanadigan ishga o'tkazilgan xodimlarga ularning sog'lig'i shikastlanganligi uchun javobgar bo'lgan ish beruvchi avvalgi ish haqi bilan yangi ishda oladigan ish haqi o'rtasidagi farqni to'laydi.

Raqamli iqtisodiyot uchta asosiy komponentsiz mavjud bo'lolmaydi, ular orasida:

- 1) infratuzilma – apparat, dasturiy ta'minot, telekommunikatsiya va boshqalar;
- 2) elektron biznes operatsiyalarini amalga oshirish qobiliyati – virtual o'zaro aloqalar doirasida kompyuter tarmoqlari orqali amalga oshiriladigan biznes jarayonlari;
- 3) elektron tijorat – bugungi kunda raqamli iqtisodiyotning eng muhim segmentini ifodalovchi global Internetdan foydalangan holda tovarlarni yetkazib berish.

Raqamli iqtisodiyotning asosiy xususiyatlari:

- maxsus raqamli platformalar va ekotizimlar orqali iqtisodiy faoliyatni amalga oshirish;
- shaxsiylashtirilgan xizmat modellarini qo'llash;
- kompyuter tarmog'ida ishlab chiqaruvchilar va iste'molchilarning bevosita o'zaro ta'siri;
- birgalikdagi iqtisodiyotning tarqalishi;
- alohida ishtirokchilar hissasining muhim roli.

Bunday farq mehnat qobiliyati tiklanguniga qadar yoki nogironlik belgilanguniga qadar to'lanadi. Qonunchilikda sog'lig'ining holatiga ko'ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan, kamroq haq to'lanadigan ishga o'tkazilganda avvalgi o'rtacha ish haqini saqlab qolishning yoki davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lashning boshqa hollari ham nazarda tutilishi mumkin. Ish beruvchi ish joyida kasal bo'lib qolgan xodimlarga birinchi tibbiy yordam ko'rsatishga qaratilgan choralar ko'rish shart. Ish joyida kasal bo'lib qolgan xodimlarni davolash-profilaktika muassasalariga olib borish, zarur hollarda, ish beruvchining hisobidan amalga oshiriladi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari majburiy ravishda tekshirilishi va hisobga olib borilishi lozim. Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini o'z vaqtida tekshirishi hamda hisobga olishi shart.

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, mehnatni muhofaza qilish qonunchiligini kengaytirish va ma'lumotlar bazasini rivojlantirish maqsadida mehnat sohasida yuzaga kelgan yangi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklar haqida statistik ma'lumotlarni to'plab, o'rganib chiqish va analiz qilish uchun davlat tomonidan ma'lumotlar bazasini kuchaytirish, ishlab chiqarish sohasida yangi texnologiyalardan foydalanish uchun mutaxassis kadrlarni tayyorlash uchun davlat dasturiy ta'minotlarini rivojlantirish maqsadga muvofiq.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi, 2023. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
2. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. Yuldoshev O.R., Djabbarova Sh.G., Hasanova O.T. Hayot faoliyat xavfsizligi (Darslik) – T.: Iqtisodiyot, 2014.-268 b
4. Mehnat muhofazasi. Maxsus kursi. Darslik. Yuldashev O.R. – T.: «Tafakkur qanoti». 2015. 336 b
5. Тимофеев С. С., Тимофеева С. С. Цифровое будущее охраны труда // XXI век. Техносферная безопасность. 2022. Т. 7. № 1. С. 51–62. <https://doi.org/10.21285/2500-1582-2022-1-51-62>.
6. O'R.Yo'ldoshev, O.D.Rahimov, K.T.Xo'jaqulov, O.T.Hasanova. Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi. – T.: «Fan va texnologiya» nashriyoti, 2012, 200 bet.
7. Цифровая трансформация охраны труда. URL:<https://journal.ecostandard.ru/ot/tech/tsifrovaya-transformatsiya-okhrany-truda/>
8. Киселев Ю.Н. Электронная коммерция: практическое руководство. – М.: ДиаСофтЮП, 2013. – 224 с.
9. Городнова Н.В. Применение искусственного интеллекта в цифровой экономике. / монография. – Москва: Первое экономическое издательство, 2021. – 154 с.