

**МИРЗО УЛУҒБЕК НОМИДАГИ ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ  
УНИВЕРСИТЕТИ**

**ҲУҚУҚШУНОСЛИК ФАКУЛЬТЕТИ**

**“Фуқаролик ҳуқуқи ва фуқаролик процесси”  
кафедраси**

**Мавзу: Аёлларнинг меҳнат кафолатлари**

# **РЕФЕРАТ**

**Бажарди: АЛИМОВ С.Б.**

**Текширди: доцент Б.Джанбақиев**

**Тошкент – 2014 й.**

## **Аёлларнинг меҳнат кафолатлари**

### **Р Е Ж А:**

#### **Кириш**

1. Меҳнат муносабатларида айрим тоифадаги ходимлар тушунчаси ва улар меҳнاتини ҳуқуқий муҳофаза қилиш
2. Хотин-қизларга меҳнат соҳасидаги ҳуқуқий кафолатлар
3. Ишлаётган аёлларга оналик ва бола парвариши билан боғлиқ ҳолда бериладиган нафақалар

#### **ХУЛОСА**

#### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

## КИРИШ

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ҳар бир шахс қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгаллиги қайд қилиб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳамда адолатли меҳнат шaroитларида ишлашга оид конституциявий нормаларни амалга ошириш юзасидан бир қанча қоидаларни ўзига бириктирган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ ходимларнинг ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш, муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار бериш орқали таъминланадиган дам олиш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шaroитларда меҳнат қилиш, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш, иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш, касба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш, қариганда, меҳнат қобилятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқларини белгилаб қўйган.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 6-моддаси меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши деб номланган бўлиб, унга кўра барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирки, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар,

вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга муурожаат қилиши мумкин.

Юқоридаги Меҳнат кодекси нормасидан кўриниб турибдики, давлат юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларга меҳнат муносабатлари соҳасида бошқа ходимларга нисбатан имтиёзлироқ қоидаларни ўрнатган бўлиб, улар меҳнатидан фойдаланишда иш берувчи уларга тақдим этиши лозим бўлган кафолатларни белгилаб қўйган.

### **Меҳнат муносабатларида айрим тоифадаги ходимлар тушунчаси ва улар меҳнатини ҳуқуқий муҳофаза қилиш**

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида аёллар учун меҳнат соҳасида турли имтиёз ва кафолатлар белгиланган. Бу имтиёз ва кафолатларнинг барчаси халқаро ҳуқуқий нормаларга, уларнинг қоидаларига асосланган. Эслатиш жоизки, Ўзбекистон Республикаси, жумладан, 1979 йил 18 декабрда Нью-Йоркда қабул қилинган “Аёлларни камситишнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисида”ги Конвенцияга қўшилган. Мазкур Конвенцияда таъкидланишича, аёлларга ижтимоий-иқтисодий фаолият соҳасида эркаклар билан тенг ҳуқуқларга эга бўлишлари учун барча зарур чоралар кўрилиши лозим.

Мазкур Конвенция ва бошқа халқаро ҳуқуқий ҳужжатларда баён этилган аёлларнинг ҳуқуқларига оид қоидалар Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳамда меҳнат қонунчилигида тўлиқ ўз аксини топган.

Ўзбекистон Республикасининг Президенти И.Каримов 1999 йилни “Аёллар йили” деб эълон қилар экан, шундай деган эди: “Инсоният тарихи шундан гувоҳлик берадики, минг йиллар давомида ҳар қайси жамиятнинг маданий даражаси ва маънавий баркамоллиги аёлларга бўлган муносабати билан белгиланади”.<sup>1</sup>

Шарқда эса аёлларга юксак эҳтиром азалий анъаналарга айланган. Шу эҳтиром ва меҳр-муҳаббат оғушида узоқ тарихимизда ўзбек аёллари орасидан не-не инсонлар етишиб чиқди. Уларнинг ҳар бири ўзларининг юксак салоҳияти, истеъдоди ва ёрқин инсоний фазилатлари билан халқимизни етуклик пиллапояларидан бир қадар баландга кўтарди. Зеро, аёлларнинг жамиятимиздаги ўрни ҳақида жуда кўп ва узоқ гапириш мумкин.

Президент И.Каримов яна шундай деган эди: “Аввало, бу инсон манфаатлари ва оила йили деб эълон қилиниб, кўпдан-кўп савобли ишлар амалга оширилган жараённинг мантиқий давоми бўлади. Чунки Инсон, Оила, Аёл тушунчаларини бир-биридан ажралган ҳолда тасаввур этиб бўлмайди. Иншончим комилки, янги йилимизни мунис ва дилбар аёлларимиз тимсолида Нафосат йили, Гўзаллик йили, Меҳр-муҳаббат йили деб аталиши

---

<sup>1</sup> И.Каримов. қонун ва адолат устуворлигининг ҳаётбахш манбаи. Буюк келажгимизнинг ҳуқуқий кафолати Президент И.Каримовнинг Конституция кунига бағишланган тантанали маросимида сўзлаган нутқи. “Хаоқ сўзи”, 1998 йил, 6 декабрдаги 241 (2022)-сон

маънавиятимизга янги мазмун ва куч беради. Маънавий ҳаётимизда янги муҳим босқич бўлиб қолади.<sup>1</sup>

Жамият маънавий камолотининг муҳим белгиларидан бири аёлларнинг кадрланиши, уларга юқори даражада иззат-икром кўрсатиши, шу билан бирга давлат ва жамият томонидан ғамхўрликнинг янада кучайтирилиши, уларнинг оилавий, меҳнат ва турмуш шароитлари яхшиланиши, аёллар ҳуқуқларига оид қафолатларнинг белгиланиши бунинг яққол мисолидир.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси ўз давлат мустақиллигини қўлга киритгандан кейин умумжаҳон эътироф этган ҳуқуқларнинг тан олиниши ҳамда ҳар тарафлама қафолатланишини эълон қилган эди. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси 1919 йилда Женевада қабул қилинган ва 1952 йил 28 июнда қайта кўриб чиқилган Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги 103-Конвенцияга қўшилган. Президентимиз И.Каримовнинг ташаббуси билан 1991 йилда Ўзбекистон Хотин-қизлар кўмитаси ташкил этилди. Шу йилнинг ўзида фаол хотин-қизлар “Тадбиркор аёл” уюшмаси тузилди. Ҳозирги кунда Репродуктив саломатлик Ассоциацияси, Аёллар ресурс маркази, “Ҳимоя” ҳуқуқ маркази, “Аёл ва жамият” институти, “Олима” аёллар уюшмаси, “Меҳри” хотин-қизлар жамияти каби ва бошқа кўплаб хотин-қизлар ташкилотлари республиканинг ижтимоий ҳаётида фаол иштирок этиб келмоқда. Мазкур ташкилотлар фаолияти хотин-қизлар аҳволини яхшилашга доир чора-тадбирларни амалга ошириш, уларнинг ҳуқуқий саводхонлигини, касб маҳоратини юксалтириш, қобилиятларини намоён этишга кўмаклашиш, репродуктив саломатлигини яхшилашга қаратилгандир.

Ўзбекистонда эълон қилинган “Оила йили”, “Аёллар йили”, “Соғлом авлод йили”, “Оналар ва болалар” йили давомида хотин-қизлар соғлигини яхшилаш, уларнинг жамиятдаги ролини ошириш борасида кўп ишлар қилинди.

Ҳукумат томонидан тегишли шарт-шароитлар, имкониятлар яратилгани, ҳуқуқий асоснинг такомиллашуви, шунингдек, қатор халқаро ташкилотлар ёрдами туфайли хотин-қизлар нодавлат ташкилотларининг тармоғи янага кенгаймоқда. Сўнгги пайтларда республика хотин-қизлар харакати фаоллашуви кўзатилмоқда. Аёллар янгидан-янги ташкилотлар тузмоқда. Чунончи, хотин-қизлар ташкилотлари етакчилари ташаббуси билан 2000 йилнинг октябрида хотин-қизлар нодавлат нотижорат ташкилотларининг “Меҳр” бирлашмаси ташкил этилди. Ушбу бирлашманинг асосий мақсадлари хотин-қизлар муаммолари билан шуғулланувчи республика хотин-қизлар ташкилотлари ва мазкур нодавлат нотижорат ташкилотлари фаолиятини мувофиқлаштириш, Ўзбекистон аёллари манфаатларини илгари суриш, уларнинг имкониятларини кенгайтириш, ахборот тармоғини ривожлантириш ва тажриба алмашиш, БМТнинг “Хотин-қизлар камситилишининг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисида”ги

---

<sup>1</sup> Ўша жойда.

Конвенцияси ижросининг мониторингини олиб бориш ва бошқалардан иборатдир.<sup>1</sup>

### **Хотин-қизларга меҳнат соҳасидаги ҳуқуқий кафолатлар**

Аёлларни иш билан таъминлаш борасида муҳим кафолатлар белгиланган. Бу хусусда Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майда қабул қилинган “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунини эслатиш kifоядир. Қонуннинг 7-моддасида кўрсатилганидек, ижтимоий ҳимояга, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан, 14 ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёзғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга давлат томонидан қўшимча кафолатлаш таъминланади. Бу қўшимча кафолатлар корхоналарда қўшимча иш жойларини ташкил этиш, шунингдек бу тоифа фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш каби чоралар билан таъминланади.<sup>2</sup>

Меҳнат қонунчилигига мувофиқ, аёлларни ишга қабул қилиш умумий асосларда меҳнат шартномаси тузиш орқали амалга оширилади.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, меҳнат қонунчилигида ҳомиладор аёлларни ишга қабул қилишда қўшимча кафолатлар белгиланган бўлиб, бунинг мазмуни шундан иборатки, аёлларни ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, иш берувчи бунинг сабабларини уларга ёзма равишда малум қилиши шарт. Бу тоифа аёлларни ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга мутлақо йўл қўйилмайди. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин (Меҳнат кодексининг 224-моддаси). Бундай ҳолда уларнинг поймол этилган ҳуқуқлари суд томонидан дарҳол тикланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига биноан ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди.

---

<sup>1</sup> “Халқ сўзи”, 2002 йил 4 январдаги 3 (2831)-сон.

<sup>2</sup> Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон, 198-бет

Меҳнат кодексининг 225-моддасига биноан, меҳнат шароити ноқулай, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўллаш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар, яъни жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари бундан мустасно.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган меъёрдан ортиқ юк кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.

Бундай юклар меъёрларининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Давлат санитария бош шифокори томонидан 1996 йил 19 мартда тасдиқланган. Аёллар меҳнатини қўллаш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1999 йил 24 декабрда тасдиқланган бўлиб, 2001 йил 5 январда Адлия вазирлиги томонидан рўйхатга олинган.

Тиббий хулосага мувофиқ, ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтиради. Зарур ҳолларда эса, улар енгилроқ ва ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган бошқа ишларга ўтказиладилар. Бунда уларнинг ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Аёлларга бундай иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар улар ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим (Меҳнат кодексининг 226-моддаси).

Айни вақтда 2 ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ҳам аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаса, боласи 2 ёшга тўлгунга қадар енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиладилар. Бундай вақтда уларнинг аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади (Меҳнат кодексининг 227-моддаси).

Ҳомиладор аёлларни ва 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни, уларнинг розилигисиз тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Бу аёлларни тунги ишларга жалб қилишга шундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилиши мумкин.

Меҳнат қонунчилигидаги янгилик шундан иборатки, Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги қонунга мувофиқ, 3 ёшга тўлмаган

болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатидан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига 35 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади. Бунда аёллар меҳнатига ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда ҳақ тўланади (Меҳнат кодексининг 228<sup>1</sup>-моддаси).

Меҳнат кодексининг 229-моддасида аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш ҳам кўзда тутилган. Мазкур моддага биноан ҳомиладор аёлнинг, 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилади. Бу эса тиббий хулосага мувофиқ амалга оширилади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 237-моддасига мувофиқ, ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васий, ҳомийга) бола 16 ёшга тўлгунга қадар ойига кўшимча бир дам олиш куни берилади ҳамда давлат ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

Аёлларга йиллик таътиллار бериш навбатини белгилашда ҳам имтиёзлар кўзда тутилган бўлиб, аёлларга ва бола тукқан аёлларга йиллик таътиллار, уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришlash таътилидан кейин берилади.

Юқорида айтилганидек, 14 ёшга тўлмаган бир ва ундан ортиқ болани (16 ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота ва ёлғиз онага (бева эркак ва аёлларга) никоҳдан ажрашганлар ва ёлғоз оналарга) ҳамда муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таътиллار, уларнинг хоҳишига кўра, ёз вақтида ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади (Меҳнат кодексининг 144-моддаси).

Қонунда 12 ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки 16 ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили 3 иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил бериш белгиланган.

Бу аёлларга уларнинг хоҳишига кўра ҳар йили 14 календарь кундан кам бўлмаган муддат билан иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилади. Бундай таътил йиллик таътилга қўшиб берилиши ёки аёл иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёки қисмларга бўлиб) фойдаланиши мумкин.

Қонунга мувофиқ, аёлларга ижтимоий таътиллار ҳам берилади (Меҳнат кодексининг 232-233-моддалари). Меҳнат кодексининг 233-моддасига биноан, аёлларга туққунга қадар 70 календарь кун ва туққанидан кейин 56 календарь кун, туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда - 70 календарь кун муддат билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, аёл туғишга қадар амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланганидан қатъий назар, тўлиқ миқдорда берилади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи 2 ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун таътил берилади. Бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳолини ижтимоий муҳофазага муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашни кучайтириш тўғрисида” 2002 йил 25 январдаги ПФ-3017 сонли Фармонида мувофиқ, ўсиб келаётган ёш авлоднинг жисмоний ақлий ва маънавий жиҳатдан баркамол инсонлар бўлиб етиши учун шарт-шароит яратиш мақсадида бола 2 ёшга тўлгунга қадар уни парвариш қилиш бўйича оналарга бериладиган нафақалар миқдори 2002 йилнинг 1 февралдан бошлаб энг кам иш ҳақининг 170%и, 2003 йилнинг 1 январидан бошлаб эса 200%и миқдорида белгиланган.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> “Халқ сўзи”, 2002 йил 26 январдаги сони.

Аёлга унинг хоҳишига кўра боласи 3 ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил ҳам берилади. Муҳими шундаки, болани парваришlash учун берилadиган таътилдaн боланинг отаси, бувиси ёки болани парваришlaётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин. Аёл ва юқорида эслатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра болани парваришlash таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режисидa ёки иш берувчи билан келишиб уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари сақланиб қолади. Қонунга биноан болани парваришlash таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллар меҳнат стажига, шу жумладан, мутахассислиги бўйича иш стажига қўшилади. Агар жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, бундай таътил даври меҳнат стажига қўшилиши ҳам мумкин. Қоидага кўра, болани парваришlash таътилларининг вақти кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшилмайди. Қонунга биноан янги туғилган болани бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга ҳам туғиш таътили берилади. Қонунда бу аёлларга болани парваришlash учун қўшимча таътиллар ҳам назарда тутилган. Одатда, туғиш таътиллари фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб бола туғилган кундан эътиборан 56 календарь куни (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган-васий белгиланган) тақдирда эса, 70 календарь кун ўтгунга қадар бўлган даврда берилади ва ижтимоий суғурта бўйича нафақа тўланади. Бу аёлларнинг хоҳишига биноан, бола 3 ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash таътиллари ҳам берилади (Меҳнат кодексининг 234-моддаси).

Қонунда болани овқатлантириш учун берилadиган танаффуслар ҳам назарда тутилган бўлиб, 2 ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, умумий танаффуслардан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири 30

минутдан кам бўлмаган вақт билан берилади. 2 ёшга тўлмаган ики ва ундан ортиқ боласи бўлган аёлларга бундай танаффус камида бир соат муддат билан берилади. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисобига ҳақ тўланади.

Аёлнинг хоҳишига кўра, бу танаффуслар ҳам дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб иш куни (смена)нинг боши ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин. Қоидага кўра, бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби корхонадаги жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Агар бундай шартнома тузилмаган бўлса - иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишиб белгиланади.

Меҳнат кодексининг 237-моддасига биноан, ҳомиладор аёллар ва 3 ёшгача тўлмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси бўйича бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно. Қонун талабига кўра бундай ҳолларда улар албатта ишга жойлаштириладилар. Мазкур аёлларни ишга жойлаштириш тугатилаётган корхонанинг ҳуқуқий вориси томонидан амалга оширилади, ҳуқуқий вориси бўлмаган тақдирда эса, маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштиради.

Муддати тугаганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилиниб, аёл ишдан бўшатилганда ҳам иш берувчи бу аёлларни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида уларнинг иш ҳақи сақланади, бироқ бу муҳлат муддати меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

Меҳнат кодексига онасиз болаларни тарбияловчи шахсларга ҳам муҳим кафолатлар ва имтиёзлар бериш назарда тутилган. Бу шундан иборатки, аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган барча кафолатлар ва имтиёзлар онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт

даволаш муассасаларидан бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам тадбиқ этилади. Ушбу кўрсатилган кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларига ҳам берилади (Меҳнат кодексининг 238-моддаси).

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан “Аёллар ва ўсиб келаётган келаётган авлод соғлиғини мустаҳкамлашга доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” 2002 йил 25 январда қабул қилинган эди. Мазкур қарорда қайд этилишича, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишни кучайтириш, оила манфаатларини таъминлаш, аёллар мавқеини ошириш, соғлом авлодни шакллантириш бўйича амалга оширилган умумдавлат чора-тадбирлари республикадаги ижтимоий-демографик вазиятни сезиларли даражада яхшилаш имконини беради. Мазкур қарорда соғлом авлод, аёллар соғлиғини мустаҳкамлаш ва оиланинг тиббий маданияти даражасини ошириш масалаларига доир қатор чора-тадбирлар белгиланган ҳамда доимий ишловчи Ҳукумат комиссияси ташкил этилган ва унинг вазифалари белгилаб қўйилган.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> “Халқ сўзи”, 2002 йил 25 январдаги сони.

## **Ишлаётган аёлларга оналик ва бола парвариши билан боғлиқ ҳолда бериладиган нафақалар**

Ўзбекистон Республикасининг турли соҳаларида хизмат кўрсатаётган аёлларга уларга оналик ва бола парвариши билан боғлиқ ҳолда турли нафақалар берилади. Уларга давлат ижтимоий суғуртаси ҳисобидан ҳомиладорлик ва туғиш, бола туғилганлик, қўшимча дам олиш куни учун ҳамда бюджет ҳисобидан бола парвариши билан боғлиқ нафақалар киради.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг 2002 йил 1 апрелдаги 21-сон буйруғи билан тасдиқланган Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида НИЗОМга мувофиқ, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақани тайинлаш ва тўлаш учун белгиланган тартибда берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асос бўлади.

Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси йўқолган ҳолларда нафақа унинг ўрнига такрорий берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (дубликат) асосида берилади.

Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа (шу жумладан, ҳомила тушган ҳолларда) вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган барча давр учун тўланади.

Ходим ишдан бўшатилишининг нотўғрилиги ҳақида низо кетаётган даврда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил берилганда, нафақа у ишга қайта тикланган тақдирда берилади. Бунда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа аёлни ишга қайта тиклаш тўғрисида қарор чиққандан сўнг, нафақа тўланмаган барча меҳнатга қобилиятсиз кунлар учун тўланади.

Олий, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларини, магистратура, аспирантура, клиник ординатура, докторантурани тамомлаган ва белгиланган тартибда ишга юборилган аёлларга ишни бошлагунга қадар ҳомиладорлик ва туғиш бўйича берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асосида нафақа аёл ишга келиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

Ишни вақтинчалик тўхтатиш ёки ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юртларида таҳсил олиш муносабати билан берилган қўшимча таътил даврида ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил берилган ҳолда, нафақа кўрсатилган давр тугагандан кейин аёл чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

Ходим йиллик (асосий ва қўшимча) таътилда ва болани парваришлаш учун таътилда бўлган вақтда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил берилганда, нафақа ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътилнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган барча кунлари учун берилади. Болани парваришлаш бўйича таътил даври учун нафақа тариф ставкасидан (лавозим маошидан) ва таътил бошланишидан олдинги 12 ой мобайнида олинган мукофотларнинг ўртача ойлик суммасидан ҳисоблаб чиқарилади. Бунда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси очилган кунига бўлган

тариф ставкаси жойларда белгиланган туман коэффиценти ва устамаларни ҳисобга олган ҳолда олинади.

Иш ҳақи тўлаш тўхтатилиб, ишдан (лавозимдан) четлаштириш оқибатида аёл ишламаган даврда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил учун меҳнатга лаёқатсизлик варақаси берилган ҳолда нафақа тўланмайди. Агар ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил ишга қўйилгандан кейин ҳам давом этадиган бўлса, нафақа у ишга чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа, шу жумладан, мазкур Низомнинг 4-бандига мувофиқ нафақа тайинланганда ҳам, иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида берилади.

**Бола туғилганда бериладиган бир марталик нафақа** Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг икки баравари миқдорида берилади.

Иш ҳақига коэффицент қўлланиладиган туманларда нафақа ушбу коэффицентларни ҳисобга олган ҳолда белгиланади.

Ишлаётган аёлларга, ҳамда ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий, ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларида, магистратура, аспирантура, клиник ординатура, докторантурада таҳсил олаётган аёлларга бола туғилганда бериладиган бир марталик нафақа тегишлича иш ёки ўқиш жойидан тўланади.

Боланинг онаси ишламайдиган ва ўқимайдиган ҳолларда нафақа боланинг ишлайдиган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқийдиган отаси ёки ота-она ўрнини босувчи шахсларга тўланади.

Ишламайдиган ва ўқимайдиган ота-оналарга бола туғилганда нафақа ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланади ва тўланади.

Фарзандликка олинган болаларга бола туғилганда бериладиган бир марталик нафақа умумий асосларда берилади.

Агар аёл ҳомиладорлик бўйича таътил даврида ишдан бўшаб, шу давр мобайнида ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа олган бўлса, бир марталик нафақа умумий асосларда берилади.

Бола ўлик туғилган ҳолларда нафақа тўланмайди.

### ***Қўшимча дам олиш куни учун нафақа***

Ногирон боласини тарбиялаётган ишловчи ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлигининг 2002 йил 18 февралдиги 588, 35-сонли қарори билан “Ишлаётган оналарга болани икки ёшга тўлгунгача парвариш қилиш бўйича ҳар ойлик нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида” НИЗОМ тасдиқланган.

Бола икки ёшга тўлгунга қадар уни парваришлаш учун ҳар ойлик нафақа туғилган, фарзандликка ёки васийликка олинган бола икки ёшга тўлгунга

кадар уни парваришлаётган шахсларга, яъни онага, отага, фарзандликка олган шахсга, васийга ёки бошқа қариндошларга тайинланади ва тўланади.

Бола парваришлаш учун нафақа, парваришланаётган болалар сонидан ва нафақа олувчи шахснинг меҳнат стажидан қатъий назар, ҳар ойда қуйидаги миқдорларда тўланади:

2002 йил 1 февралдан - Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 170 фоизи миқдорида;

2003 йилдан бошлаб - Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган энг кам иш ҳақининг 200 фоизи миқдорида.

Оналарга (она ўрнини босувчи шахсларга) бола парваришлаш учун нафақа тайинлаш учун мурожаат қилинган ойдан, бироқ хомиладорлик ва туғиш таътили тугаган кунидан олдин бўлмаган муддатдан тайинланади.

Тўлиқсиз ой учун нафақа онанинг (она ўрнини босувчи шахснинг) ушбу ойда таътилда бўлган календарь кунлари сонига мутаносиб улушда тўланади.

Агар икки ва ундан кўп тугилган, фарзандликка ёки васийликка олинган болалар парваришланаётган бўлса, унда болани парвариш қилиш бўйича нафақа битта миқдорда энг кичик бола икки ёшга тўлгунга қадар тўланади.

Агарда болани икки ёшга тўлгунга қадар парвариш қилиш таътили даврида она иккинчи бола учун хомиладорлик ва туғиш таътилига ҳуқуқи бўлса, бунда онанинг хоҳишига кўра шу давр учун икки нафақадан биттаси тўланади.

Ишлаётган (ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётган, хизматни ўтаётган) оналарга (она ўрнини босувчи шахсларга) болани парвариш қилиш бўйича нафақа иш (ўқиш, хизмат) жойидан тайинланади. Нафақа тайинлаш учун асос бўлиб корхона, муассаса, ташкилот маъмуриятининг қарори ҳисобланади.

Ишлаётган оналар (она ўрнини босувчи шахслар) бир вақтнинг ўзида бола парваришлаш учун нафақа билан бирга тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб уйда ишлаган давридаги иш ҳақини, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўрта махсус, касб-ҳунар ва олий таълим муассасаларида ҳамда олий ўқув юртидан кейинги таълим муассасаларида ўқиётганлар эса - стипендияни олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Болани парвариш қилиш бўйича нафақа тайинлаш учун қуйидаги ҳужжатлар тақдим қилинади: '

а) болани парвариш қилиш бўйича нафақа тайинлаш ҳақидаги ариза;

б) бола туғилганлиги тўғрисидаги гувоҳнома нусхаси.

Боланинг онаси ўрнига болани парвариш қилиш бўйича нафақани олувчи шахслар кўшимча равишда онанинг йўқлигини тасдиқловчи ҳужжат - бола (болалар) онаси ўлими тўғрисидаги гувоҳнома, онанинг оналик ҳуқуқидан маҳрум этилганлиги ҳақида суд органлари берган маълумотнома ёки боланинг (болаларнинг) онаси болани парвариш қилиш бўйича нафақани олиш имконияти йўқлигини тасдиқловчи бошқа ҳужжатларни тақдим этадилар.

Болани парвариш қилиш бўйича нафақа тўлови жорий ой учун амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси (контракт) асосида мавсумий ишларда банд бўлиб, болани парвариш қилиш бўйича нафақа олувчи шахсларга мавсумий ишларни бажариш даврида болани парвариш қилиш бўйича нафақа мавсумий ишларни бажариш жойидан, мавсумий ишлар тугагандан сўнг (мавсумлараро даврда) эса - яшаш жойидаги фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан мухтожлигидан келиб чиққан ҳолда умумий асосларда тўланади. Кейинги мавсумда ишлаш учун меҳнат шартномаси тузилган тақдирда, болани парвариш қилиш бўйича нафақа тўлови ишга чиқиш белгиланган ойдан бошлаб тикланади.

Болани парвариш қилиш бўйича нафақа тўлови қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

а) парвариш қилинаётган бола икки ёшга тўлганда;

б) бола ихтисослаштирилган муассасага (гўдақлар уйига) тўлиқ давлат таъминотига жойлашткирилганда;

в) бола вафот этганда;

г) оила, бола билан биргаликда, доимий яшаш учун Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарига чиқиб кетганда.

Болани парвариш қилиш бўйича нафақа тўлови бекор қилинишига олиб келувчи ҳолатлар ҳақида нафақа олувчи шахс, нафақа тўловини амалга ошираётган органни хабардор қилиши шарт.

Нафақа олувчи шахс вафот этганда ёки ота-оналик ҳуқуқидан маҳрум бўлганда ёхуд бола васийликдан олиб қўйилган ҳолларда нафақа амалда болани парваришлайётган шахсга ушбу нафақа тўланган сўнгги ойнинг кейинги ойдан бошлаб тайинланади.

Болани парвариш қилиш бўйича нафақалар тайинланган, лекин ўз вақтида талаб қилиб олинмаган (тўланмаган) бўлса, нафақалар ўтган вақт учун тўланиши лозим бўлган даврда назарда тутилган миқдорларда тўланади.

Болани парвариш қилиш бўйича нафақа, нафақа тўловчи органнинг айби билан ўз вақтида олинмаган бўлса, ўтган вақт учун ҳеч қандай муддат билан чегараланмасдан тўланади. Бундай ҳолларда болани парвариш қилиш бўйича нафақа суммаси бир йўла тўланади.

Болани парвариш қилиш бўйича нафақа била туриб нотўғри ёки капбаки (сохта) ҳужжатлар бўйича олинганлиги аниқланган ҳолларда, бундай ҳужжатларни тақдим қилган шахслар жавобгарликка тортиладилар ортиқча тўланган суммалар белгиланган тартибда ундириб олинади.

Болани парвариш қилиш бўйича нафақа тўлови бекор қилинишига олиб келувчи ҳолатлар ҳақида ўз вақтида хабар берилмаганда, тўловни амалга ошираётган органнинг қарори бўйича ортиқча тўланган суммалар белгиланган тартибда нафақа олган шахсдан ундирилади.

Бола парваришlash учун нафақа тўлови:

бюджет ташкилотларида (муассасаларида) ишлаётган (ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётган, бундан пуллик-контракт асосида ўқиётганлар мустасно, хизматни ўтаётган) оналар (она ўрнини босувчи шахслар) учун - бюджет ҳисобидан;

мулкчилик шаклидан қатъи назар бошқа корхоналарда (ташкilotларда) ишлаётган оналар (она ўрнини босувчи шахсларга) учун ушбу корхоналарнинг (ташкilotларнинг) ўз маблағлари хисобидан амалга оширилади.

Корхоналар (ташкilotлар) томонидан болани парвариш қилиш бўйича нафақа тўлаш учун сарфланган маблағлар шу давр харажатларига киритилади ва даромад солиғини хисоблашда солиққа тортиладиган база ушбу суммага камайтирилади.

Болани парвариш қилиш учун тўланган нафақадан ижтимоий суғурта бўйича бадаллар ундирилмайди.

## ХУЛОСА

Эркин иқтисодий муносабатлар жорий этилаётган шароитда меҳнат муносабатлари соҳасида ходимларни ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий жиҳатдан ҳимоя қилишни таъминлаш долзарб аҳамият касб этади. Айниқса меҳнатга оид муносабатларни шартномавий тартибга солишнинг роли ошган ҳозирги бир пайтда нафақат қонунлар билан, балки локал норматив ҳужжатлар (жамоа шартномалари, жамоа келишувлари, мукофотлаш тўғрисидаги қоидалар) ва меҳнат шартномасида ходимларнинг кўшимча меҳнат ҳуқуқлари белгилаб қўйилмоқда. Ходимларнинг меҳнат вазибаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда уларга тақдим этилган ҳуқуқларга риоя этиш иш берувчилар, шунингдек бошқа барча назорат қилувчи органлар учун мажбурий ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳамда адолатли меҳнат шароитларида ишлашга оид конституциявий нормаларни амалга ошириш юзасидан бир қанча қоидаларни ўзига бириктирган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ ходимларнинг ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш, муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш, иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш, касба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш, қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқларини белгилаб қўйган.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 6-моддаси меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши деб номланган бўлиб, унга кўра барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Гарчи меҳнат қонунчилиги шундай қонидани белгилаб қўйган бўлишига қарамадан иш берувчилар ҳомиладор аёллар ва бола парариши билан банд бўлган аёлларни ишга қабул қилишдан турли йўллар билан қочишга ҳаракат қилади. Шунинг учун бундай иш берувчиларга Ўзбекистон Республикаси Жиноят-процессуал кодекси, Жиноят кодекси моддалари маъмурий ва жиноий жавобгарликкача бўлган таъсир чоралари қўланилишига белгилаб қўйилган.

Меҳнат қилаётган хотин-қизларни уларнинг меҳнат соҳасида берилган қафолатларига риоя қилиниши устидан турли назорат органлари иш олиб борадилар. Ходимлар меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳуқуқлари бузилган ёки манфаатларига зарар етказилган деган хулосага келсалар ўзининг бузилган ҳуқуқларини иш берувчидан тиклаб беришларини сўрашлари ҳамда етказилган зарарни қоплашни талаб қилишлари мумкин. Ходимларнинг ҳуқуқларини корхона доирасида ҳимоя қилишда қасаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари, шунингдек меҳнат жамоалари катта рол ўйнайди ва улар бу соҳада аниқ вақолатларга эга.

Шунингдек, ходимларнинг ҳуқуқлари ҳимоя қилинишида меҳнат қонунчилигига риоя қилишини назорат қилувчи ташкилотлар, хусусан прокуратура органлари, меҳнат ҳуқуқ ва меҳнат техника инспекциялари, давлат санитария, ёнғиндан ҳимоя қилувчи, қонларда меҳнатни муҳофаза қилувчи бўлимлар фаолияти ҳам муҳим аҳамиятга эга. Улар тизимли равишда ходимлар меҳнат ҳуқуқларига иш берувчи томонидан риоя қилинишини мунтазам кузатиб борадилар.

Ходимлар ўзининг бузилган ҳуқуқларини турли давлат органларига муқожаат қилиш орқали тиклаш имқониятига эгалар. Жумладан, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатишган ходим ишга тиклаш тўғрисидаги ариза билан қорхонанинг юқори турувчи органига, суд идораларига муқожаат қилишлар мумкинлиги қонун билан қафолатланган.

Айниқса ходимларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини суд органлари орқали ҳимоя қилиш муҳим ўрин тутди. Чунки ходимларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини суд орқали ҳимоя қилиш энг самарали усуллардан бири эканлиги жаҳон тажрибасида кўп йиллар давомида ўз исботини топиб келмоқда.

Ҳуқуқий демократик давлатда инсон ҳуқуқ ва эркинликларининг тўла таъминланиши, қонунларнинг устиворлиги ва барчанинг қонун олдида тенглиги қафолатланади. Ўзбекистон ҳам мустақилликнинг дастлабки қонлариданоқ демократик, ҳуқуқий давлатни қуришни ўз олдида олий мақсад қилиб қўйди. Демократик ўзгаришларни янада чуқурлаштириш борасида Республикамизда олиб борилаётган ислохотларнинг замирида инсон ҳуқуқ ва эркинликларини ҳимоя қилиш устивор вазифа бўлиб қолаверади.

## Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Каримов И.А. Конституция - юртимизда янги ҳаёт, янги жамият барпо этишининг ҳуқуқий асоси. Т., Ўзбекистон, 2003 йил
2. Каримов И.А. Эл-юрт ташвиши билан яшаш ва ишлаш асосий мезон. Т., Ўзбекистон, 2004 й.
3. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз-жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. Т., Ўзбекистон, 2005.
5. Каримов И.А. Инсон, унинг ҳуқуқ ва эркинликлари ҳамда манфаатлари – энг олий кадрият. Т., Ўзбекистон, 2005.
6. Каримов И.А. Инсон манфаатларини таъминлаш, ижтимоий ҳимоя тизимини такомиллаштириш – устувор вазифамиздир. Халқ сўзи, 2006 йил 8 декабрь сони.
7. Каримов И.А. Янгилашни ва барқарор тарққиёт йўлидан янада изчил ҳаракат қилиш, халқимиз учун фаровон турмуш шароити яратиш – асосий вазифамиздир. Халқ сўзи, 2007 йил 13 февраль сони.
8. Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Дарслик.- Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси нашриёт уйи, 2002.- 383 б.
9. Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик.- Т.: Молия, 2002.- 279 б.
10. Турсунов Й. Трудовое право Республики Узбекистан. Учебник. -Т.: ТДЮИ, 2005.- 251с.
11. Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Ўқув қўлланма.- Т.: Молия, 1999.- 187 б.
12. Турсунов Й., Усманова М. Меҳнат ҳуқуқи. Ўқув қўлланма.-Т.: Молия, 2001.- 227 б.
13. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномалари (контракт). Ўқув-услубий қўлланма.-Т.: Ўқитувчи, 1-2-томлар. 1996.-224,253 б.
14. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Меҳнат шартномаси (контракт). Ўқув-услубий қўлланма.-Т.: 1999.-528 б.
15. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Иш вақти ва дам олиш вақти. Ўқув-услубий қўлланма.-Т.: Ўқитувчи, 2000.-511 б.
16. Турсунов Й., Усманова М., Нуриддинова А. Меҳнат ҳуқуқи. Ўқув-услубий қўлланма.- Т.: ТДЮИ, 2003.-51 б.
17. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 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”. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами”, 2005 йил, 5-6-сон.

