

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA HOMILADORLIK VA BOLA PARVARISHI TA'TILIDA BO'LGAN XODIMLAR BILAN MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISHNING HUQUQIY MUAMMOLARI VA ULARNI TAKOMILLASHTIRISH ISTIQBOLLAR

To'ymurodova Kibriyo Abdirauf qizi

Law enforcement academy of Uzbekistan E-mail:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21786455>

Annotatsiya: Mazkur maqolada O'zbekiston Respublikasida homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslari, amaldagi mehnat qonunchiligi hamda uni qo'llash amaliyoti tahlil qilingan. Tadqiqot davomida mehnat shartnomasini bekor qilishga oid milliy qonunchilik normalari, homilador va bola parvarishi ta'tilidagi xodimlarga berilgan huquqiy kafolatlar hamda ularni qo'llashda uchraydigan amaliy muammolar o'rganildi. Shuningdek, Germaniya, Fransiya, Turkiya va Qozog'istonning mehnat qonunchiligi qiyosiy-huquqiy jihatdan tahlil qilinib, ularning ijobiy tajribasi O'zbekiston qonunchiligi bilan solishtirildi. Tadqiqot natijasida homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini yanada samarali himoya qilish, mehnat nizolarining oldini olish hamda mehnat qonunchiligini xalqaro standartlarga muvofiqlashtirishga qaratilgan ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi. Mazkur tadqiqot natijalari mehnat huquqi sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish, huquqni qo'llash amaliyotini takomillashtirish hamda qonunchilikni yanada takomillashtirishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, mehnat huquqi, homilador ayol, bola parvarishi ta'tili, mehnat shartnomasini bekor qilish, xodim huquqlari, mehnat nizolari, mehnat kafolatlari, mehnat kodeksi, O'zbekiston Respublikasi, xorijiy tajriba, mehnat qonunchiligi. KIRISH

KIRISH

Mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida ayollarning mehnat faoliyatida faol ishtirok etishi muhim omillardan biri hisoblanadi. Shu bois homiladorlik va tug'ish, shuningdek bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini samarali himoya qilish zamonaviy mehnat huquqining ustuvor yo'nalishlaridan biri sanaladi. Mazkur toifadagi xodimlarga nisbatan qo'shimcha huquqiy kafolatlarning belgilanishi nafaqat ularning konstitutsiyaviy huquqlarini ta'minlashga, balki gender tengligini mustahkamlash, oilani ijtimoiy himoya qilish hamda barqaror mehnat munosabatlarini shakllantirishga xizmat qiladi. Bugungi kunda xalqaro hamjamiyat tomonidan onalikni muhofaza qilish masalasi insonning asosiy mehnat huquqlaridan biri sifatida e'tirof etilgan. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning onalikni muhofaza qilish bo'yicha standartlari, ayollarning homiladorligi yoki tug'ruq ta'tili sababli mehnat huquqlari cheklanmasligi, ish joyi saqlanishi va diskriminatsiyaga yo'l qo'yilmasligini nazarda tutadi. So'nggi yillarda O'zbekiston ham ushbu yo'nalishda muhim islohotlarni amalga oshirib, oilaga do'stona mehnat siyosatini rivojlantirish va xalqaro mehnat standartlarini milliy qonunchilikka joriy etish bo'yicha izchil choralarni ko'rmoqda. O'zbekiston Respublikasida 2022-yilda yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining qabul qilinishi mehnat munosabatlarini tartibga solishning zamonaviy huquqiy asoslarini yaratdi. Mazkur kodeksda homilador ayollar hamda bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan alohida kafolatlar belgilangan. Xususan, homiladorlik va tug'ish ta'tili davrida ish joyini saqlash, xodimni asossiz ravishda ishdan bo'shatishni cheklash hamda bola parvarishi ta'tili davomida mehnat

huquqlarining kafolatlanishi mehnat qonunchiligining muhim institutlaridan biri hisoblanadi. Shu bilan birga, amaliyot tahlili homiladorlik yoki bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasida qator huquqiy va amaliy muammolar mavjudligini ko'rsatmoqda. Jumladan, ayrim hollarda ish beruvchilar tomonidan xodimni o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shash to'g'risida ariza yozishga majburlash, muddatli mehnat shartnomalaridan noto'g'ri foydalanish, mehnat qonunchiligi normalarini turlicha talqin qilish hamda mehnat huquqlari bo'yicha huquqiy xabardorlikning yetarli emasligi mehnat nizolarining kelib chiqishiga sabab bo'lmoqda. Mazkur holatlar amaldagi qonunchilikning samaradorligini ilmiy jihatdan baholash va uni takomillashtirish zaruratini yuzaga keltiradi. Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, ayollar hali ham bepul parvarish (care work) yukining katta qismini zimmasiga olmoqda, bu esa ularning mehnat bozoridagi ishtirokiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. O'zbekistonda ham onalikni muhofaza qilish va oilaga do'stona mehnat siyosatini rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida belgilanmoqda. XMT ma'lumotlariga ko'ra, mamlakatda homiladorlik va tug'ish ta'tili 126 kalendar kunni tashkil etadi hamda u xalqaro minimal standartlarga mos ravishda tartibga solingan. Mazkur tadqiqotning maqsadi O'zbekiston Respublikasida homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslarini kompleks tahlil qilish, amaldagi qonunchilik va uni qo'llash amaliyotidagi mavjud muammolarni aniqlash, xorijiy davlatlar tajribasini qiyosiy o'rganish hamda milliy mehnat qonunchiligini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot davomida qiyosiy-huquqiy, tizimli, formal-yuridik, mantiqiy va tahliliy usullardan foydalanildi. Tadqiqotning normativ asosini O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, xalqaro mehnat standartlari, XMT konvensiyalari hamda xorijiy davlatlarning mehnat qonunchiligi tashkil etadi. Mazkur tadqiqotning ilmiy yangiligi shundaki, unda homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish institutining nazariy va amaliy jihatlarini kompleks ravishda tahlil qilinadi, milliy va xorijiy tajriba qiyoslanadi hamda O'zbekiston mehnat qonunchiligini takomillashtirishga qaratilgan mualliflik takliflari ishlab chiqiladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy tabiati

Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini vujudga keltiruvchi asosiy huquqiy hujjat hisoblanadi. Mazkur shartnoma taraflarning o'zaro huquq va majburiyatlarini belgilaydi hamda mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlashga xizmat qiladi. Shu sababli mehnat shartnomasini bekor qilish faqat qonunda belgilangan asoslar va tartibda amalga oshirilishi mumkin. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslari batafsil tartibga solingan. Xususan, mehnat shartnomasi taraflarning o'zaro kelishuvi, xodimning tashabbusi, ish beruvchining tashabbusi, taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar yoki qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa asoslarga ko'ra bekor qilinishi mumkin. Ushbu asoslarning har biri alohida huquqiy tartibga ega bo'lib, ularni qo'llashda xodimning mehnat huquqlarini himoya qilish tamoyili ustuvor ahamiyat kasb etadi. Mehnat huquqining asosiy tamoyillaridan biri mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlashdir. Shu bois qonunchilik ayrim toifadagi xodimlarga, xususan, homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor xodimlar hamda bola parvarishi ta'tilida bo'lgan shaxslarga qo'shimcha huquqiy kafolatlarni belgilaydi. Mazkur kafolatlar ish beruvchining mehnat shartnomasini bir tomonlama bekor qilish huquqini cheklash, ish joyini saqlab qolish va xodimning ijtimoiy himoyasini ta'minlashga qaratilgan. Homiladorlik va bola parvarishi ta'tili davrida mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi mehnat huquqining eng muhim institutlaridan biri

hisoblanadi. Bir tomondan, ish beruvchi korxona faoliyatini samarali tashkil etishdan manfaatdor bo'lsa, ikkinchi tomondan, davlat onalik va bolalikni muhofaza qilish bo'yicha konstitutsiyaviy majburiyatni amalga oshirishi lozim. Shu sababli mazkur sohada ish beruvchining iqtisodiy manfaatlari bilan xodimning mehnat huquqlari o'rtasida adolatli muvozanatni ta'minlash zarur. Amaldagi mehnat qonunchiligi homilador ayollar va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarga nisbatan alohida huquqiy himoya mexanizmlarini nazarda tutgan bo'lsa-da, ularni amaliyotda qo'llashda ayrim muammolar uchrab turadi. Jumladan, ayrim ish beruvchilar mehnat shartnomasini qonunchilik talablarini chetlab o'tgan holda bekor qilishga urinishi, xodimni "o'z xohishiga ko'ra" ishdan bo'shash to'g'risida ariza yozishga majbur qilishi yoki muddatli mehnat shartnomalaridan noto'g'ri foydalanishi natijasida mehnat nizolari yuzaga kelmoqda. Bunday holatlar mehnat huquqi normalarining mazmun-mohiyatini chuqur tahlil qilish hamda ularni takomillashtirish zaruratini yuzaga keltiradi. Shu munosabat bilan homiladorlik va bola parvarishi ta'tili davrida mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslarini, mavjud kafolatlar samaradorligini hamda ularni qo'llash amaliyotini ilmiy jihatdan o'rganish bugungi kunda dolzarb masalalardan biri hisoblanadi.

Homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslari

O'zbekiston Respublikasida homilador ayollar hamda bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish davlatning ijtimoiy siyosatidagi ustuvor yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Shu sababli amaldagi mehnat qonunchiligida mazkur toifadagi xodimlar uchun alohida huquqiy kafolatlar belgilangan bo'lib, ular mehnat munosabatlarning barqarorligini ta'minlash va noqonuniy ishdan bo'shatishlarning oldini olishga qaratilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, homiladorlik va tug'ish ta'tili hamda bola parvarishi ta'tili davrida xodimning ish joyi (lavozimi) saqlanib qoladi. Bu kafolat xodimning mehnat faoliyatini vaqtincha to'xtatishi uning mehnat huquqlarini yo'qotishiga sabab bo'lmasligini anglatadi. Shu bilan birga, bola parvarishi ta'tili tugagach, xodim avval egallab turgan lavozimiga yoki unga teng qiymatdagi boshqa ishga qaytarilishi lozim. Mehnat kodeksi homilador ayollar va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga nisbatan qat'iy cheklovlarni belgilaydi. Bunday cheklovlarning asosiy maqsadi ayollarni homiladorligi yoki onalik vazifalarini bajarayotganligi sababli kamsitilishidan himoya qilishdir. Mazkur kafolatlar O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida belgilangan mehnat qilish huquqi, onalik va bolalikni davlat tomonidan muhofaza qilish tamoyillarining amaliy ifodasidir. Shu bilan birga, qonunchilik ayrim istisno holatlarni ham nazarda tutadi. Jumladan, yuridik shaxs tugatilgan yoki yakka tartibdagi tadbirkorning faoliyati tugatilgan hollarda mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin. Biroq bunday vaziyatlarda ham ish beruvchi xodimning qonunda belgilangan barcha kafolatlari va kompensatsiyalarini to'liq ta'minlashi shart. Amaliyotda eng ko'p uchraydigan masalalardan biri muddatli mehnat shartnomalari bilan bog'liq. Ayrim hollarda homilador ayol bilan tuzilgan muddatli mehnat shartnomasi uning homiladorligi davrida tugaydi. Bunday vaziyatlarda xodimning huquqlarini himoya qilish, ish beruvchining majburiyatlari va shartnomani uzaytirish masalalari mehnat huquqida alohida ahamiyat kasb etadi. Mazkur masalaning noto'g'ri hal etilishi mehnat nizolarining kelib chiqishiga sabab bo'lishi mumkin. Yana bir muhim jihat shundaki, amaliyotda ayrim ish beruvchilar homilador yoki bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarni bevosita ishdan bo'shatish o'rniga ularni "o'z xohishiga ko'ra" ishdan bo'shash to'g'risida ariza yozishga undashi kuzatiladi. Bunday holatlar mehnat huquqining asosiy tamoyillariga zid bo'lib, xodimning erkin xohish-irodasiga bosim o'tkazish sifatida baholanishi

mumkin. Shu sababli bunday nizolarni ko'rib chiqishda sudlar xodimning haqiqiy xohish-irodasini aniqlashga alohida e'tibor qaratishi lozim. Shunday qilib, amaldagi mehnat qonunchiligi homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish uchun yetarli huquqiy mexanizmlarni nazarda tutgan bo'lsa-da, ushbu normalarni amaliyotda qo'llash bilan bog'liq ayrim muammolar mavjud. Mazkur muammolarni bartaraf etish qonunchilikni yanada takomillashtirish, huquqni qo'llash amaliyotini bir xillashtirish hamda ish beruvchilarning huquqiy mas'uliyatini kuchaytirishni talab etadi.

Homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish amaliyotidagi muammolar

O'zbekiston Respublikasining amaldagi mehnat qonunchiligida homilador ayollar va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan qator kafolatlar nazarda tutilgan bo'lsa-da, ularni amaliyotda qo'llash jarayonida ayrim muammolar saqlanib qolmoqda. Ushbu muammolar mehnat qonunchiligi normalarining mazmuni bilan emas, balki ularni qo'llash amaliyoti, nazorat mexanizmlarining yetarli darajada samarali emasligi hamda ayrim ish beruvchilarning qonun talablariga rioya qilmasligi bilan bog'liq. Birinchidan, ayrim ish beruvchilar tomonidan homilador yoki bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarga bosim o'tkazilib, ularni "o'z xohishiga ko'ra" mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ariza yozishga undash holatlari uchrab turadi. Rasmiy jihatdan bunday hollarda mehnat shartnomasi xodim tashabbusi bilan bekor qilingan deb hisoblanadi, biroq amalda xodimning erkin xohish-irodasi buzilgan bo'lishi mumkin. Natijada noqonuniy ishdan bo'shatish holatlarini isbotlash murakkablashadi. Ikkinchidan, muddatli mehnat shartnomalarining amaliyotda qo'llanilishi bilan bog'liq masalalar ham dolzarb hisoblanadi. Ayrim hollarda ish beruvchilar doimiy ish o'rinlari uchun ham muddatli mehnat shartnomalarini tuzib, ularning muddati tugagach, homilador yoki bola parvarishi ta'tilidagi xodim bilan mehnat munosabatlarini davom ettirmaslikka harakat qiladilar. Bu esa mehnat qonunchiligining ijtimoiy himoya maqsadlariga zid bo'lishi mumkin. Uchinchidan, xodimlarning o'z mehnat huquqlari to'g'risidagi bilim darajasi yetarli emasligi ham muhim muammolardan biridir. Ko'plab xodimlar mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniy asoslari, sudga murojaat qilish tartibi yoki davlat mehnat inspeksiyasiga shikoyat qilish imkoniyatlari haqida to'liq ma'lumotga ega emas. Natijada ular o'z huquqlarini samarali himoya qila olmaydilar. To'rtinchidan, ayrim mehnat nizolarini ko'rib chiqish jarayonining uzoq davom etishi xodimlarning huquqlarini o'z vaqtida tiklashga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Ayniqsa, homiladorlik yoki bola parvarishi ta'tili davrida daromad manbaining yo'qolishi xodim va uning oilasi uchun jiddiy ijtimoiy oqibatlarni keltirib chiqarishi mumkin. Muallifning fikricha, mazkur muammolarni bartaraf etish uchun amaldagi qonunchilikni takomillashtirish bilan bir qatorda, mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazoratni kuchaytirish, ish beruvchilar va xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish hamda homilador va bola parvarishi ta'tilidagi xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish bo'yicha maxsus protsessual kafolatlarni joriy etish maqsadga muvofiqdir.

Xorijiy davlatlar tajribasi: homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning qiyosiy-huquqiy tahlili

Homilador ayollar va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish ko'plab davlatlarning mehnat qonunchiligida alohida tartibga solinadi. Xalqaro mehnat standartlari onalikni muhofaza qilishni insonning asosiy mehnat huquqlaridan biri sifatida e'tirof etadi. Shu bois rivojlangan davlatlar qonunchiligida ushbu toifadagi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga nisbatan qat'iy cheklovlar belgilangan. Germaniya tajribasi.

Germaniyada homilador ayollarni mehnat huquqiy jihatdan himoya qilish "Onalikni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonun (Mutterschutzgesetz) bilan tartibga solinadi. Mazkur qonunga ko'ra, homiladorlik aniqlangan paytdan boshlab hamda tug'ruqdan keyingi muayyan muddat davomida ish beruvchi mehnat shartnomasini bir tomonlama bekor qila olmaydi. Faqat alohida, qonunda nazarda tutilgan istisno holatlarda va vakolatli davlat organining roziligi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga ruxsat beriladi. Bu tizim homilador ayollarning mehnat huquqlarini yuqori darajada himoya qilishga xizmat qiladi. Fransiya tajribasi. Fransiya Mehnat kodeksida homilador xodimlarga nisbatan ishdan bo'shatishni taqiqlovchi maxsus normalar mavjud. Ish beruvchi homiladorlik yoki tug'ruq ta'tili bilan bog'liq sabablarga ko'ra xodimni ishdan bo'shata olmaydi. Korxona tugatilishi yoki xodim tomonidan og'ir intizomiy qoidabuzarlik sodir etilishi kabi istisno holatlardagina mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin. Sud amaliyotida esa bunday ishlar xodim manfaatlarini ustuvor himoya qilish tamoyili asosida ko'rib chiqiladi. Qozog'iston tajribasi. Qozog'iston Respublikasining Mehnat kodeksi ham homilador ayollar va uch yoshgacha bo'lgan bolasi bor xodimlarga qo'shimcha kafolatlar beradi. Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish imkoniyatlari keskin cheklangan bo'lib, xodimning ijtimoiy himoyasi ustuvor ahamiyat kasb etadi. Mazkur yondashuv O'zbekiston mehnat qonunchiligiga mazmunan yaqin bo'lsa-da, ayrim protsessual kafolatlar aniqroq tartibga solingan. Turkiya tajribasi. Turkiyada homiladorlikning o'zi mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo'la olmaydi. Mehnat qonunchiligiga muvofiq, ayol xodimlar homiladorligi sababli kamsitilgan taqdirda sud orqali o'z huquqlarini tiklash va yetkazilgan zararni undirish huquqiga ega. Bundan tashqari, ish beruvchining diskriminatsion harakatlari uchun javobgarlik choralari ham nazarda tutilgan. Yuqoridagi davlatlar tajribasining tahlili shuni ko'rsatadiki, rivojlangan huquqiy tizimlarda homilador ayollar va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish faqat mehnat shartnomasini bekor qilishni cheklash bilan chegaralanmaydi. Balki samarali davlat nazorati, tezkor sud himoyasi, diskriminatsiyani taqiqlash va ish beruvchilarning javobgarligini kuchaytirish kabi kompleks mexanizmlar ham joriy etilgan. O'zbekiston Respublikasining amaldagi mehnat qonunchiligi mazkur yo'nalishda muhim kafolatlarni nazarda tutgan bo'lsa-da, xorijiy tajriba ayrim huquqiy mexanizmlarni yanada takomillashtirish zarurligini ko'rsatadi. Xususan, homilador xodimni noqonuniy ishdan bo'shatish holatlari bo'yicha maxsus protsessual tartibni joriy etish, mehnat inspeksiyasining vakolatlarini kengaytirish hamda diskriminatsiya bilan bog'liq mehnat nizolarini ko'rib chiqish mexanizmlarini takomillashtirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Muallifning qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha takliflari

TADQIQOT NATIJALARI

shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston Respublikasida homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish bo'yicha yetarli huquqiy kafolatlar mavjud. Biroq ushbu normalarni amaliyotda qo'llash jarayonida uchrayotgan ayrim muammolar ularni yanada takomillashtirish zarurligini ko'rsatmoqda. Muallifning fikricha, birinchi navbatda, homiladorlik yoki bola parvarishi ta'tili davrida xodimni o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shash to'g'risida ariza yozishga majburlash holatlarining oldini olish bo'yicha huquqiy mexanizmlar kuchaytirilishi lozim. Buning uchun xodimning arizasi ixtiyoriy ravishda berilganligini tasdiqlovchi qo'shimcha protsessual kafolatlarni joriy etish maqsadga muvofiq. Ikkinchidan, homilador ayollar ishtirokidagi mehnat nizolarini ko'rib chiqishda soddalashtirilgan va tezkor sud tartibini joriy etish maqsadga muvofiq. Mazkur toifadagi nizolar bo'yicha ishlarning uzoq muddat ko'rib chiqilishi xodim va uning oilasining moddiy ahvoriga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu

sababli bunday ishlarni qisqa muddatlarda ko'rib chiqish bo'yicha maxsus protsessual mexanizmlarni ishlab chiqish tavsiya etiladi. Uchinchidan, homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlariga rioya etilishi ustidan davlat nazoratini kuchaytirish zarur. Xususan, Mehnat inspeksiyasining vakolatlarini kengaytirish, ushbu toifadagi xodimlarga oid murojaatlarni ustuvor tartibda ko'rib chiqish hamda muntazam monitoring tizimini yo'lga qo'yish mehnat huquqlarining samarali himoyasiga xizmat qiladi. To'rtinchidan, muddatli mehnat shartnomalari institutini qo'llash amaliyotini takomillashtirish lozim. Doimiy xususiyatga ega bo'lgan ishlar uchun muddatli mehnat shartnomalarini asossiz qo'llashning oldini olish maqsadida qonunchilikda bunday shartnomalar tuzilishining mezonlarini yanada aniq belgilash zarur. Beshinchidan, ish beruvchilar va xodimlarning mehnat huquqi sohasidagi huquqiy savodxonligini oshirishga qaratilgan tizimli choralarni amalga oshirish maqsadga muvofiq. Elektron platformalar, uslubiy qo'llanmalar va muntazam o'quv dasturlari orqali mehnat qonunchiligi mazmunini keng targ'ib qilish mehnat nizolarining oldini olishda muhim ahamiyat kasb etadi. Muallifning nazarida, yuqoridagi takliflarning amalga oshirilishi homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini yanada ishonchli himoya qilish, mehnat nizolarini kamaytirish hamda O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini xalqaro mehnat standartlariga yanada yaqinlashtirishga xizmat qiladi.

Sud amaliyoti tahlili

Mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq mehnat nizolari sud amaliyotida eng ko'p uchraydigan nizolar qatoriga kiradi. Ayniqsa, homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlariga oid nizolar ijtimoiy ahamiyati yuqori bo'lganligi sababli sudlar tomonidan alohida e'tibor bilan ko'rib chiqiladi. Bunday nizolarda sudning asosiy vazifasi ish beruvchi va xodim manfaatlarini o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash hamda mehnat qonunchiligida belgilangan kafolatlarning amalda ta'minlanishini nazorat qilishdan iborat. Sud amaliyoti tahlili shuni ko'rsatadiki, homiladorlik yoki bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan bog'liq nizolar, asosan, mehnat shartnomasining ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishi, xodimni o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shash to'g'risida ariza yozishga majburlash hamda muddatli mehnat shartnomasining tugashi bilan bog'liq masalalar yuzasidan kelib chiqadi. Bunday ishlarni ko'rib chiqishda sudlar, avvalo, mehnat shartnomasini bekor qilish uchun qonunda nazarda tutilgan asoslarning mavjudligini, ish beruvchi tomonidan belgilangan tartib va protsessual talablarning to'liq bajarilganligini hamda xodimning huquqlari buzilgan yoki buzilmaganligini aniqlaydi. Agar mehnat shartnomasi qonun talablariga zid ravishda bekor qilinganligi aniqlansa, sud xodimni avvalgi ishiga tiklash, majburiy progul davri uchun o'rtacha ish haqini undirish va boshqa qonunda nazarda tutilgan huquqiy oqibatlarni qo'llashi mumkin. Shu bilan birga, sud amaliyoti ayrim muammolar mavjudligini ham ko'rsatmoqda. Xususan, ayrim hollarda xodimning ishdan bo'shash haqidagi arizasi ixtiyoriy ravishda yozilganmi yoki ish beruvchining bosimi ostidami, degan masalani isbotlash murakkab hisoblanadi. Bundan tashqari, muddatli mehnat shartnomalarining qonuniy qo'llanilganligi yuzasidan ham turli huquqiy bahslar kelib chiqishi mumkin. Muallifning fikricha, sud amaliyotining bir xilliligini ta'minlash maqsadida homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan bog'liq mehnat nizolarini ko'rib chiqish bo'yicha yagona huquqni qo'llash yondashuvlarini shakllantirish hamda sud amaliyotini muntazam umumlashtirib borish maqsadga muvofiqdir. Bu esa mehnat qonunchiligini izchil qo'llashga va xodimlarning huquqlarini samarali himoya qilishga xizmat qiladi.

XULOSA

Mazkur tadqiqot davomida O'zbekiston Respublikasida homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslari, amaldagi qonunchilik normalari, huquqni qo'llash amaliyoti hamda xorijiy davlatlar tajribasi qiyosiy-huquqiy jihatdan tahlil qilindi. Tahlillar shuni ko'rsatdiki, amaldagi Mehnat kodeksida mazkur toifadagi xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan muhim huquqiy kafolatlar belgilangan. Biroq amaliyotda ushbu normalarni qo'llash bilan bog'liq ayrim muammolar, jumladan, xodimlarni o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shashga majbur qilish, muddatli mehnat shartnomalarini noto'g'ri qo'llash hamda huquqiy xabardorlikning yetarli emasligi kabi holatlar saqlanib qolmoqda. Qiyosiy-huquqiy tahlil natijalari Germaniya, Fransiya, Turkiya va Qozog'iston tajribasida homilador ayollarni ishdan bo'shatishga nisbatan yanada kuchli protsessual kafolatlar, samarali davlat nazorati va tezkor sud himoyasi mexanizmlari mavjudligini ko'rsatdi. Mazkur tajribalarning ayrim elementlarini O'zbekiston qonunchiligiga moslashtirish mehnat huquqlarini himoya qilish samaradorligini oshirishga xizmat qilishi mumkin. Tadqiqot natijasida homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishni kuchaytirish yuzasidan qator ilmiy takliflar ishlab chiqildi. Jumladan, noqonuniy ishdan bo'shatish holatlari uchun javobgarlikni kuchaytirish, mehnat nizolarini tezkor ko'rib chiqish mexanizmlarini takomillashtirish, davlat mehnat nazoratini kuchaytirish hamda xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish bo'yicha tavsiyalar bildirildi. Xulosa qilib aytganda, homiladorlik va bola parvarishi ta'tilida bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini ishonchli himoya qilish nafaqat ijtimoiy adolatni ta'minlash, balki gender tengligini mustahkamlash, onalik va bolalikni davlat tomonidan muhofaza qilish hamda xalqaro mehnat standartlariga mos huquqiy tizimni rivojlantirishning muhim sharti hisoblanadi. Shu bois ushbu sohada qonunchilikni izchil takomillashtirish va uni amaliyotda samarali qo'llash mehnat huquqining ustuvor vazifalaridan biri bo'lib qoladi.

References:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: O'zbekiston, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabrdagi O'RQ–798-son.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. O'zbekiston Respublikasining 2022–2026-yillarga mo'ljallangan Taraqqiyot strategiyasi to'g'risidagi Farmoni.
4. O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonuni. 2019-yil 2-sentabr, O'RQ–562-son.
5. O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risida"gi Qonuni. 2019-yil 2-sentabr, O'RQ–561-son.
6. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO). Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). Geneva: International Labour Organization, 2000.
7. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO). Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156). Geneva: International Labour Organization, 1981.
8. Universal Declaration of Human Rights. United Nations, 1948.
9. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. United Nations, 1966.
10. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). United Nations, 1979.
11. Germaniya Federativ Respublikasining Mutterschutzgesetz (Maternity Protection Act).
12. Fransiya Mehnat kodeksi (Code du travail).
13. Qozog'iston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2015-yil.
14. Turkiya Respublikasining Mehnat to'g'risidagi Qonuni (Labour Law No. 4857).

15. International Labour Organization. Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work. Geneva: ILO, 2022.
16. Collins H., Ewing K., McColgan A. Labour Law. Cambridge University Press.
17. Deakin S., Morris G. Labour Law. Hart Publishing.
18. Blanpain R. International Encyclopedia of Labour Law and Industrial Relations. Kluwer Law International.
19. Barnard C. EU Employment Law. Oxford University Press.
20. Toshmatov B. O'zbekiston Respublikasida mehnat huquqi. – Toshkent: TDYU nashriyoti.
21. Rustamboyev M.H. O'zbekiston Respublikasi huquqi asoslari. – Toshkent.
22. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi. Mehnat nizolari bo'yicha sud amaliyotini umumlashtirish materiallari.
23. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi materiallari.
24. Xalqaro mehnat tashkilotining rasmiy hisobotlari va tavsiyalari.
25. Mehnat huquqi bo'yicha zamonaviy ilmiy maqolalar va monografiyalar.