



AYOLLAR VA VOYAGA YETMAGANLARNING MEHNAT HUQUQLARI: IMTIYOZLAR VA CHEKLOVLAR

SARSENBAEVA ELLADA TENGELBAYEVNA

Qoraqalpoq davlat universiteti Yuridika fakulteti talabasi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15582424>

ARTICLE INFO

Received: 15th May 2025

Accepted: 19th May 2025

Published: 30th May 2025

KEYWORDS

mehnat qonunchiligi, ayollar huquqlari, gender tengligi, ijtimoiy himoya, moslashuvchan ish rejimi, onalik kafolatlari, pensiya imtiyozlari, voyaga yetmaganlar mehnati, mehnat bozorida tenglik, ekspluatatsiyaga qarshi himoya.

ABSTRACT

Ushbu maqola O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi doirasida ayollar va voyaga yetmaganlarning mehnat huquqlariga oid imtiyozlar va cheklovlarni tahlil qiladi. Unda ushbu guruhlariga berilgan asosiy himoya choralari, jumladan, kamsitishdan himoya qilish, ishdan bo'shatishga oid cheklovlar, moslashuvchan ish tartiblari va ijtimoiy kafolatlar ko'rib chiqiladi. Shuningdek, zararli ishlardagi cheklovlar va gender tengsizligi kabi mavjud cheklovlar va muammolar ham muhokama etiladi.

Kirish

Mehnat qonunchiligi xodimlarning huquqlarini ta'minlashda, mehnat unumdorligini saqlashda va iqtisodiy barqarorlikni mustahkamlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ayollar va voyaga yetmaganlar kabi guruhlar uchun ekspluatatsiyadan himoya qilish, adolatli mehnat sharoitlarini ta'minlash hamda ularning umumiy farovonligi va rivojlanishiga ko'maklashish maqsadida maxsus huquqiy asoslar zarurdir. O'zbekiston xalqi inson qadr-qimmatini eng oliy qadriyat deb biladi, xususan, ayollarni hurmat qilish, qadrlash va himoya qilish asrlar davomidan meros bo'lib kelmoqda.

O'zbekiston Respublikasining 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan yangi Mehnat kodeksi milliy mehnat qoidalarini xalqaro standartlarga moslashtirishga qaratilgan muhim modernizatsiya harakatini ifodalaydi. Uning asosiy prinsiplari xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining muvozanati va muvofiqlashtirilishini ta'minlash, mehnat huquqlari va erkinliklarining davlat kafolatlarini belgilash, ijtimoiy sheriklikni rag'batlantirish va kamsitishni taqiqlashni o'z ichiga oladi. Kodeksning modernizatsiya va xalqaro standartlarga moslashtirishga qaratilganligi shunchaki himoya choralaridan ko'ra, imkoniyat yaratuvchi tizimga o'tishni anglatadi.

Ayollarning mehnat huquqlari: imtiyozlar va cheklovlar. O'zbekiston Respublikasi ayollarning mehnat huquqlarini himoya qilishga alohida e'tibor qaratadi. "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonun va "Aholining sog'lig'ini saqlash to'g'risida"gi qonunning V bo'limi ayollarning mehnat sharoitlarida maxsus imtiyozlar va kafolatlarni belgilaydi. Jumladan, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar ishga qabul qilishda dastlabki

sinov muddatidan ozod qilinadi. Bu ularning ishga joylashish jarayonini yengillashtiradi va onalik holati sababli kamsitilishining oldini oladi.

Ayollarga qo'shimcha ta'tillar ham beriladi. O'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi bor ayollarga, shuningdek, nogironligi bo'lgan o'n olti yoshga to'lmagan qaramog'idagi bolasi bor ayollarga har yili kamida uch ish kuni miqdorida qo'shimcha pullik ta'til beriladi. Ular, shuningdek, har yili kamida 14 kalendar kun miqdorida ish haqi saqlanmagan ta'til olish huquqiga ega bo'lib, bu ta'til yillik ta'tilga qo'shimcha ravishda yoki alohida ishlatilishi mumkin. Ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarga dam olish va ovqatlanish tanaffusidan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu choralar ayollarga oilaviy majburiyatlarini ish bilan uyg'unlashtirishda yordam beradi.

Ishdan bo'shatishdan himoya ham muhim kafolat hisoblanadi. Homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi korxona to'liq tugatilgan hollaridan tashqari, ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi. Shuningdek, pensiya yoshiga yetgan ayollar bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi. Bu ish joyida barqarorlikni ta'minlaydi va ularning ijtimoiy himoyasini kuchaytiradi.

Pensiya imtiyozlari ham mavjud. Texnologiya, ishlab chiqarish, mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ish hajmining qisqarishi yoki korxona tugatilishi sababli ishsiz qolgan ayollar, agar ular kamida 20 yillik ish stajiga ega bo'lsa, 53 yoshdan pensiyaga chiqish huquqiga ega. Boshqa Markaziy Osiyo mamlakatlaridan farqli o'laroq, O'zbekistonda ayollar uchun pensiya yoshi 55 yosh etib belgilangan. Vazirlar Mahkamasi tomonidan "Ish sharoitlari ayniqsa zararli bo'lgan va ayniqsa og'ir ishlarda band bo'lgan ayollar daromadidan imtiyozli soliq olish to'g'risida" qaror qabul qilingan.

Yangi Mehnat kodeksi masofaviy va moslashuvchan ish rejimlarini rasmiylashtirdi. Bu ayollar uchun ish va shaxsiy hayot muvozanatini yaxshilashga yordam beradi, ayniqsa oilaviy majburiyatlarning nomutanosib qismini o'z zimmasiga oladiganlar uchun Masofaviy ishga o'tish darajasi 2022-yildagi 8,2% dan 2024-yilda 17,6% gacha oshgan, bu 114,6% o'zgarishni ko'rsatadi. Moslashuvchan ish siyosatini joriy etgan kompaniyalar mahsuldorlikning 12,8% ga oshganini qayd etgan. Bu shuni ko'rsatadiki, ushbu tartiblarning rasmiylashtirilishi nafaqat ijtimoiy foyda, balki iqtisodiy samaradorlikning bevosita drayveri hamdir. Bu moslashuvchanlik nazorat yoki natijalarni kamaytirishi mumkin degan an'anaviy tushunchalarga qarshi chiqadi va xodimlarga avtonomiya berish aniq biznes afzalliklarini keltirishi mumkinligini anglatadi. Bu siyosat o'zgarishi ayollarning rasmiy mehnat bozoridagi ishtirokini sezilarli darajada oshirishi, oilaviy majburiyatlar tufayli ish faoliyatidagi tanaffuslarni kamaytirishi va ilgari qat'iy ish jadvallari tufayli erishib bo'lmaydigan yuqori maoshli lavozimlarni egallashga imkon berish orqali gender maosh farqini yumshatishi mumkin.

Biroq, ayollar uchun ayrim cheklovlar va muammolar saqlanib qolmoqda. 2021-yilda ayollarning 12,8% i noqulay sharoitlarda, ko'pincha changli va antisaniitariya muhitida ishlagan. Yangi Mehnat kodeksining 393-moddasiga ko'ra, ayollar mehnatidan foydalanish cheklangan individual ishlar ro'yxatini belgilash majburiy normadan tavsiyaviy tusga o'tkazildi. Bu himoyani kamaytirish deb ko'rinsa-da, ayollarga o'z ishlarini tanlashda imkoniyat berishga, shu bilan birga, ularning ko'proq ish o'rinlariga kirishini oshirishga va bilvosita kamsitishlarni kamaytirishga qaratilgan. Bu an'anaviy himoyani zamonaviy iqtisodiy imkoniyatlar bilan muvozanatlashtiradi. Biroq, bu o'zgarish ish beruvchilarga tavsiyalarni chinakam hisobga olish va xavfsizlikni ta'minlash, shuningdek, nazorat organlariga qoidalarga rioya etilishini monitoring qilish bo'yicha katta mas'uliyat yuklaydi. Bu o'zgarish gender-

neytral mehnat qonunlariga bo'lgan global tendensiyaning aks ettiradi, ammo O'zbekistonda uning muvaffaqiyati ijroning mustahkamligi va ekspluatatsiyaning oldini olish bo'yicha samarali xabardorlik kompaniyalariga bog'liq bo'ladi.

Mehnat bozorida gender tengsizligi yuqori darajada saqlanib qolmoqda, ayollar erkaklarga nisbatan kamroq maosh oladi va boshqaruv lavozimlarining aksariyati erkaklar tomonidan egallangan. Ayollarning mehnati va salohiyatini yetarlicha baholamaslik kabi salbiy sabablar tufayli ayollar o'z salohiyatini to'liq ochishga har doim ham qodir emas. Ba'zi faol ayollar professional rivojlanish uchun onalikni kechiktirmoqda, bu bolali onalar uchun yetarli sharoitlar yo'qligini ko'rsatadi. Ko'plab huquqiy imtiyozlar va kafolatlarga qaramay, maoshlardagi gender tengsizligi, boshqaruv lavozimlaridagi erkaklar ustunligi va ayollarning noqulay mehnat sharoitlarida ishlashining davom etishi huquqiy normalar va amaliyot o'rtasidagi tafovutni ko'rsatadi. "Ayollar mehnatini yetarlicha baholamaslik" va "ruhiy yoki jismoniy zarba" chuqur ildiz otgan ijtimoiy va madaniy to'siqlarni ko'rsatadi, ularni faqat qonunchilik bilan to'liq bartaraf etib bo'lmaydi.

Voyaga yetmaganlarning mehnat huquqlari: imtiyozlar va cheklovlar. O'zbekistonda voyaga yetmaganlarning mehnat huquqlari qat'iy tartibga solinadi. Ishlash uchun minimal yosh 18 yosh etib belgilangan (Mehnat kodeksining 15, 77, 242-moddalari). Biroq, 15 yoshdan 16 yoshgacha bo'lgan shaxslar uchun ota-onalardan birining (yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxsning) yozma roziligi bilan mehnat shartnomasi asosida ishlashga ruxsat beriladi. Xavfli ishlarda ishlash uchun minimal yosh ham 18 yoshni tashkil etadi (Mehnat kodeksining 241, 245-moddalari).

Yangi Mehnat kodeksining 412-moddasi 18 yoshgacha bo'lgan bolalar uchun ishlashga qo'shimcha cheklovlar qo'yadi. Voyaga yetmaganlarga yer osti ishlarida, tungi klublarda, shuningdek, alkogolli ichimliklar, tamaki mahsulotlari, giyohvandlik va psixotrop moddalar hamda zaharli moddalarni ishlab chiqarish, tashish va sotish bilan bog'liq ishlarda ishlash taqiqlanadi. Yangilangan Mehnat kodeksi majburiy mehnatni taqiqlashni kodifikatsiya qiladi va inson savdosi qurbonlari kabi aholi guruhlarini uchun ishga joylashish imkoniyatlarini yaxshilashga qaratilgan.

Voyaga yetmaganlarning himoyasi uchun majburiy ta'lim muhim ahamiyatga ega. O'zbekistonda majburiy ta'lim 18 yoshgacha davom etadi va davlat ta'limi bepuldir. Bu, voyaga yetmaganlarning mehnat faoliyatiga kirishdan oldin yetarli ta'lim olishini ta'minlaydi. 18 yoshgacha majburiy va bepul davlat ta'limiga urg'u berish shunchaki umumiy huquq emas, balki bolalar mehnatiga qarshi asosiy himoya chorasidir. Uzoq muddatli maktab ta'limini ta'minlash orqali davlat oilalarning bolalarini ishga yuborish bo'yicha iqtisodiy bosimini kamaytiradi va shu bilan bilvosita bolalar mehnatini taqiqlashni kuchaytiradi. Bu ta'lim siyosati mehnat qonunchiligi maqsadlarini qo'llab-quvvatlaydigan yaxlit yondashuvni ko'rsatadi. Majburiy ta'limga doimiy investitsiyalar va uning ijrosini ta'minlash bolalar mehnatini uzoq muddatda bartaraf etish va malakali ishchi kuchini rivojlantirish uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Huquqiy asoslarda ayrim bo'shliqlar mavjud. Mehnat kodeksi 15 yoshdan 17 yoshgacha bo'lgan bolalar uchun ruxsat etilgan maksimal ish soatlari bo'yicha cheklovlar belgilagan bo'lsa-da, qonun majburiy ta'limni tugatmagan bolalar uchun ruxsat etilgan "yengil ish" faoliyatlari yoki sharoitlarini aniq belgilamaydi. Ta'limni tugatmagan bolalar uchun ruxsat etilgan "yengil ish"ning aniq ta'rifining yo'qligi jiddiy zaiflikdir. "Yengil ish" bo'yicha aniq ko'rsatmalarning yo'qligi subyektiv talqinlarga, potentsial ekspluatatsiyaga va ijroda qiyinchiliklarga olib kelishi mumkin. Bu bolalar mehnatini bartaraf etish bo'yicha kengroq maqsadga putur yetkazishi mumkin bo'lgan bo'shliqni yaratadi. Bu noaniqlik "yengil ish"

qoidalarining noto'g'ri qo'llanilishini oldini olish va voyaga yetmaganlar tomonidan bajariladigan har qanday ish ularning ta'limi yoki farovonligiga xalaqit bermasligini ta'minlash uchun qo'shimcha qonunchilik aniqligi yoki batafsil normativ hujjatlarni talab qiladi.

Xulosa

O'zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi ayollar va voyaga yetmaganlarning mehnat huquqlarini himoya qilishda muhim qadam bo'ldi. Ayollarga nisbatan sinov muddatidan ozod qilish, qo'shimcha ta'tillar, ishdan bo'shatishdan himoya va pensiya imtiyozlari kabi bir qator muhim imtiyozlar belgilangan. Voyaga yetmaganlar uchun esa, xavfli va zararli ishlarda ishlashni taqiqlash, minimal ish yoshini belgilash kabi aniq cheklovlar mavjud bo'lib, majburiy ta'lim orqali ularning himoyasi ta'minlanadi.

Kelajakda ushbu sohalarda qonun ijrosini kuchaytirish, jamiyatda gender tengligi madaniyatini shakllantirish va voyaga yetmaganlarning mehnatini tartibga soluvchi normalarni yanada aniqlashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Bu O'zbekistonning mehnat bozorini yanada adolatli, inklyuziv va samarali qilish yo'lidagi sa'y-harakatlarini davom ettirishini ta'minlaydi. Ushbu ikki tomonlama yondashuv barqaror rivojlanish uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega. Ayollar va bolalarni bir vaqtning o'zida himoya qilish va ularga iqtisodiyotda to'liq ishtirok etish imkoniyatini berish orqali O'zbekiston yanada chidamli va dinamik mehnat bozorini shakllantirishi, kengroq ijtimoiy va iqtisodiy taraqqiyotga hissa qo'shishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. **O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi** (2023). Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/6468755>
2. Hamroqulov, B. M. (2025). *Legal regulation of working hours in the Republic of Uzbekistan and some foreign countries*. The University of World Economy and Diplomacy., <https://inlibrary.uz/index.php/ijlc/article/view/70221>
3. Jurayeva, I. (2025). *Empowering women: The importance of social support and labor protection*. Namangan State University. <https://inlibrary.uz/index.php/crjh/article/view/74150>
4. Tog'ayev, O. E., & Rahimov, D. (2025). Analysis of Amendments to the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. <http://ijeais.org/wp-content/uploads/2025/2/IJEAIS250207.pdf>