

AYOLLARNING MEHNATINI HUQUQIY JIHATDAN TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLAR

Iskandarova Kamolatxon Hakimxon qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada homilador ayollarning mehnat shartnomasi va ularning huquqiy himoyasi masalalari yoritiladi. Homiladorlik davrida mehnat sharoitlari, ish vaqti, qo‘shimcha imtiyozlar va cheklovlar bo‘yicha qonunchilik normalari tahlil qilinadi. Xususan, homilador ayollarning ishdan bo‘shatilishini taqiqlovchi qoidalar, mehnat shartnomasini uzaytirish yoki vaqtincha to‘xtatish mexanizmlari, shuningdek, homilador ayollar uchun maxsus ish sharoitlarini yaratish bo‘yicha huquqiy talablar ko‘rib chiqiladi. Maqolada xalqaro va milliy qonunchilik doirasida homilador ayollarning mehnat huquqlarini ta‘minlash bo‘yicha tajribalar ham o‘rganiladi.

Kalit so‘zlar: Homilador ayollar mehnati, mehnat shartnomasi, huquqiy himoya, ish vaqti va ta‘til, imtiyozlar va cheklovlar, ishdan bo‘shatish tartibi.

Аннотация: В данной статье рассматриваются вопросы трудового договора беременных женщин и их правовой защиты. Анализируются законодательные нормы, касающиеся условий труда, рабочего времени, дополнительных льгот и ограничений в период беременности. В частности, изучаются правила, запрещающие увольнение беременных женщин, механизмы продления или временного приостановления трудового договора, а также правовые требования к созданию специальных условий труда для беременных женщин. В статье также рассматривается международный и национальный опыт обеспечения трудовых прав беременных женщин.

Ключевые слова: Труд беременных женщин, трудовой договор, правовая защита, рабочее время и отпуск, льготы и ограничения, порядок увольнения.

Annotation: This article examines the employment contract of pregnant women and their legal protection. It analyzes legislative norms regarding working conditions, working hours, additional benefits, and restrictions during pregnancy. In particular, it explores the rules prohibiting the dismissal of pregnant women, mechanisms for extending or temporarily suspending employment contracts, as well as legal requirements for creating special working conditions for pregnant women. The article also reviews international and national experiences in ensuring the labor rights of pregnant women.

Keywords: Employment of pregnant women, employment contract, legal protection, working hours and leave, benefits and restrictions, dismissal procedure.

KIRISH

Ayollar, ayniqsa, homilador ayollarning mehnat huquqlarini ta‘minlash har bir jamiyatning ijtimoiy himoya tizimidagi muhim yo‘nalishlardan biridir. Homiladorlik – bu

nafaqat ayolning hayotidagi muhim bosqich, balki uning mehnat faoliyatiga ham bevosita ta’sir ko‘rsatadigan omildir. Shu sababli, aksariyat mamlakatlarda homilador ayollar uchun maxsus mehnat qonunlari ishlab chiqilgan bo‘lib, ular ish vaqti, ta’til, mehnat sharoitlari va ishdan bo’shatish tartibini belgilaydi. Homilador ayollarni mehnat munosabatlarida himoya qilish – ularning huquqlarini ta’minlash, sog‘lig‘ini asrash va ona hamda bola manfaatlarini himoya qilish bilan bog‘liq muhim masala hisoblanadi. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) va boshqa xalqaro institutlar tomonidan belgilangan normalar ko‘plab davlatlarning milliy qonunchiligida aks ettirilgan. Shu bilan birga, ayrim mamlakatlarda ushbu sohadagi qonunchilik va amaliyotlar o‘rtasida tafovutlar mavjud.

Ushbu maqolada homilador ayollarning mehnat shartnomasi bo‘yicha huquqiy himoyasi, ularga yaratilgan imtiyoz va cheklovlar, shuningdek, ish beruvchilarning majburiyatlari tahlil qilinadi. Bundan tashqari, xalqaro tajriba hamda O‘zbekiston qonunchiligidagi o‘ziga xos jihatlar ko‘rib chiqiladi.

Ayollarimiz huquqlari borasida yurtimizda xotin-qizlarimizni jamiyatda ularning rolini oshirish bilan bir qatorda ularning huquqlarini ham himoya qilish, tiklash yuzasidan bir qancha qonunlarimiz va prezidentimizning qaror va farmonlari qabul qilinganligini ko‘rishimiz mumkin. Xodimlarga qonunda belgilangan huquq va imtiyozlardan tashaqari ham samarali va ijobiyyordam berishimiz darkor. Hozir biz ko‘rib chiqadigan mavzu O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksidagi huquq va kafolatlar va chet elda ushbu holatlar qanday ekanligi. Ishga qabul qilishda ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishi shart bo‘lgan shaxslarni-homilador ayollarni va 3 yoshga to‘lmagan farzandlari bor bo‘lgan ayollarni ularning ushbu holatlari borligini vaj qilib ishga qabul qilmasliklari. Mehnat shartnomasini homilador ayol bilan qachon va qanday bekor qilish mumkin. Odatda ish beruvchilar homilador ayollarni ishga olishmaydi, sababi ayolni ishdan bo’shatayotganda mehnat nizosi va tashkilot uchun salbiy oqibatlarga olib kelishidan qo‘rqishadi. Biroq O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida bu masalada ayollarga ko‘plab huquqlar va himoyalar berilganligini ko‘rishimiz mumkin. Ammo hech qanday holda homilador ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin emasligiga olib kelmaydi. Qanday qilib hammasini to‘g‘ri amalga oshirish haqida yuridik fanlar nomzodi MK mualliflaridan biri Mixail Gasanov hamda <<Norma>>eksperti huquqshunos Lenara Xikmatovalar homilador xodimalar bilan mehnat shartnomasini qachon bekor qilish mumkin, qachon esa mumkin emasligini osonroq tushunish uchun ishdan bo’shatishning ehtimoliy asoslarini jadvalga to‘plashdi. Ya’ni quyidagicha:

Homilador xodima bilan mehnat shartnomasini qachon bekor qilish mumkin deganda, tashkilot(uning alohida bo‘linmasi) o‘z muassislarining ishtirokchilarining yoki ta’sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qarori bilan tugatilganligi munosabati bilan ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra 28.10.2022 yildagi O‘RQ-798-son qonun tahriridagi MK 161-modda, 2 qismi, 1 bandi bilan. Bunda xodimaga ishdan bo’shatish nafaqasi to‘lanadi yuqorida keltirgan qonunimiz bo‘yicha MK 173-modda bilan. Ishga joylashish davrida o‘rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi O‘RQ-798 sonli qonun tahriridagi MK 100-modda, 1-qismi bilan. Tugatilayotgan tashkilotda mablag‘lar mavjud

bo‘lmagan taqdirda, to‘lovlar Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasining mablag‘lari hisobidan amalga oshiriladi. Shuningdek, Yakka tartibdagi tadbirkorning YaTT faoliyatining tugatilishi munosabati bilan ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra, mehnat shartnomasini bekor qilishda to‘lanadigan ishdan bo‘shatish nafaqasi va boshqa kompensatsiya to‘lovlarining miqdorlari YaTT va xodim o‘rtasida tuziladigan mehnat shartnomasida belgilanadi O‘RQ-798 MK 511-modda, 5 qism.

Homilador xodima bilan mehnat shartnomasini qachon bekor qilish mumkin emas deganda, ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bundan tashkilot uning alohida bo‘linmasining tugatilganligi yoki YaTT faoliyatining tugatilganligi hollari bundan mustasno 28.10.2022 yildagi O‘RQ-798-son qonun tahriridagi MK 408-modda, 1 qism, 1 bandi bilan. Ya‘ni quyidagilar munosabati bilan ish beruvchining tashabbusi bilan homilador xodima bilan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin emas. Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o‘zgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishi bilan bog‘liq bo‘lgan tashkilot uning alohida bo‘linmasi, yakka tartibdagi tadbirkor xodimlarining soni yoki shtati o‘zgarganligi. Xodimning malakasi yetarli emasligi oqibatida egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishiga loyiq emasligi, xodim tomonidan mehnat majburiyatlari muntazam ravishda buzilganligi, xodim tomonidan mehnat majburiyatlari 1 marta qo‘pol ravishda buzilganligi. MK da va boshqa qonunlarda belgilangan o‘zga sabablar asoslar bo‘lsa. Homilador ayollar va 3 yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilish hollari bundan mustasno, ushbu hollarda mehnat shartnomasi ularni albatta joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. Muddati tugaganligi sababli mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ham ish beruvchi ko‘rsatib o‘tilgan ayollarni ishga joylashtirishi shart hisoblanadi. Ishga joylashtirish davrida bu ayollarning ish haqi saqlanib qoladi, biroq bu muhlat muddatli mehnat shartnomasi tugagan kundan boshlanib 3 oydan oshib ketmasligi zarur bo‘ladi. Qo‘shimcha qilib o‘tadigan bo‘lsak, 12 yoshga to‘lmagan 2 va undan ortiq farzandi yoki 16 yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan farzandi bor ayollar har yili 3 ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta‘til olishadi. Shuningdek, 12 yoshga to‘lmagan 2 va undan ortiq bolasi yoki 16 yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolasi bor ayollarga ularning xohishiga binoan, har yili 14 kun kalendar kundan kam bo‘lmagan muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta‘tillar beriladi. Bunday ta‘til yillik ta‘tilga qo‘shib berilishi yoki ish beruvchi bilan kelishib belgilanadigan davrda undan alohida to‘liq yoxud qismlarga bo‘lib foydalanishi mumkin.

Dunyoning turli mamlakatlarida tug‘ruq ta‘tillari har hil bo‘lib, bugungi kunda belarusliklar uchun tug‘ruq ta‘tiliga chiqish (tug‘ruq ta‘tillari va bola 3 yoshga to‘lgunga qadar ota-ona ta‘tillari) odatiy hol hisoblanadi. Homiladorlik va tug‘ish ta‘tillari 2 jahon urushidan so‘ng aholini qayta tiklash zaruriyati tug‘ilgandan keyingina hamma joyda berila boshlangan. Shunga qaramay, hozir ham butun dunyo ayollari bola tug‘ilgan taqdirda ijtimoiy yordamga umid qila olmaydi. Boshqa mamlakatlarda tug‘ruq ta‘tilini berishning qanday xususiyatlari mavjud? Keling, uni ko‘rib chiqamiz. Bugungi kunda dunyoning 7 ta

davlatida ayollarga tug‘ruq ta‘tili berilmaydi, ulardan 5 tasi Tinch okeanidagi kichik orollar, shuningdek Papua-Yangi Gvineyada va ko‘pchilikni hayratda qoldiradigan AQShda ham. Qo‘shma Shtatlarda tug‘ruq ta‘tilini faqat 50 dan ortiq xodimi bo‘lgan kompaniyalarda ishlaydigan va tashkilotda kamida 1 yillik tajribaga ega bo‘lgan ayollar olishlari mumkin. Ammo barcha mezonlar bajarilgan taqdirda ham, butunlay ta‘til faqat ish beruvchi bilan kelishuv mavjud bo‘lganda to‘lanadi. Hozirda Qo‘shma Shtatlardagi ayollarning atiga 21% tug‘ruq ta‘tiliga chiqish imkoniyatiga ega. Vaziyatni yaxshilash uchun ba‘zi shtatlar pullik ta‘tilga ruxsat beruvchi davlat darajasidagi qoidalarini qabul qilishmoqda. Masalan, Kaliforniyada ayol 40-60 % ish haqi to‘lash bilan 6 haftalik ta‘tilga chiqishi mumkin. Xalqaro Mehnat tashkiloti onalikni himoya qilish bo‘yicha konventsiyada ayollarga kamida 14 haftalik ta‘til berishni va shu bilan birga ish haqining kamida 2/3 qismi miqdorida nafaqa to‘lashni tavsiya qiladi. Biroq bu shartlar hali ham dunyo mamlakatlarining qariyb yarmida bajarilmaganligini ko‘rishimiz mumkin. Ko‘rfaz mamlakatlari o‘rtacha 12 haftadan kamroq pullik ta‘til beradi. Aksariyat mamlakatlar Lotin Amerikasi va Janubi-Sharqiy Osiyo 12 dan 13 haftagacha qisman ta‘tilni ta‘minlaydi. Shuningdek dunyoning 98 ga yaqin davlati Xalqaro Mehnat Tashkilotining takliflariga amal qiladi va kamida 14 haftalik ta‘til beradi. Eng qulay vaziyat Yevropa mamlakatlarida shakllangan. 1883-yilda ota-ona ta‘tilini qonuniylashtirgan birinchi mamlakat Germaniya bo‘lgan. Undan keyin 1891-yilda Shvetsiya, 1917-yilda Sovet Rossiyasi va 1928-yilda Fransiya. Shu davrga qadar Yevropa mamlakatlari hukumati mehnatkash ayollarni ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha katta ishlarni amalga oshirgan. G‘arbiy Yevropa mamlakatlari o‘rtacha 14 dan 18 haftagacha tug‘ruq ta‘tilini beradi. Sharqiy Yevropa va Skandinaviya mamlakatlari esa 18 haftadan ko‘proq vaqtga ta‘til olish imkoniyatini beradi. Shunisi e‘tiborga loyiqki, Yevropa mamlakatlarida ota-ona ta‘tillari 156 haftagacha beriladi. Yevropadan tashqari Kanadada ham ota-ona ta‘tili mavjud. Avstraliya, Yangi Zelandiya, Chili, Markaziy Osiyoning sobiq Sovet davlatlari va bir qancha Afrika mamlakatlari. Ularda ta‘til berish shartlari ba‘zi mamlakatlarda ta‘tilga chiqish huquqi oiladagi bolalar soniga va tug‘ilish chastotasiga, shuningdek xizmat muddati yoki ish vaqti bilan. Nepalda ayol umrida 2 marta, Misr, Yamayka va Zimbabveda esa 3 marta tug‘ruq ta‘tilga chiqishi mumkin. Bagama orollarida ayollarga har 3 yilda bir marta ta‘til beriladi. Xuddi shu ish beruvchi bilan minimal ish staji tug‘ruq ta‘tilining umumiy shartidir. Misol uchun Shvetsariyada kamida 3 oy, Misr va Filippinda esa 6 ta ish beruvchida ishlashingiz kerak. Avstraliya, Yamayka, Yangi Zelandiya va BAA da 1 yil va Gambiya va Zambiyada 2 yil.

Ba‘zi mamlakatlarda ish beruvchini xabardor qilish talablari mavjud. Avstraliya qonunchiligida ayolni homiladorligi va ta‘tilga chiqish niyati haqida 10 hafta oldin ish beruvchiga xabar berishga majbur qiladi. Irlandiya va Buyuk Britaniyada ish beruvchining bildirishnomasi shartlariga rioya qilmaslik o‘z mehnat huquqlarini sudda himoya qilishning iloji yo‘qligiga olib keladi. Boshqa mamlakatlarda homilador ayollar ko‘proq huquqlarga ega. Daniya, Fransiya, Gretsiya va Italiyada ish beruvchi buni qanday va qachon bilishidan qat’iy nazar, ayol avtomatik ravishda homilador bo‘lish orqali onalik ta‘tillari to‘g‘risidagi qonunlar himoyasidan foydalanadi. Dunyoning 38 mamlakatida homiladorlik sababli ishdan

bo‘shatishdan himoya qiluvchi mexanizmlar mavjud emas. Ushbu mamlakatlarda homiladorlik boshqa sabablarga ko‘ra xodimni ishdan bo‘shatishga to‘sqinlik qilmaydi. Singapur va Malayziya kabi davlatlar homiladorlik sababli ishdan bo‘shatishdan rasman himoya qiladi, ammo sudlar ish beruvchilarni javobgarlikka tortishni rad etishi mumkin. Onalik ta‘tilidan qaytgan ayollar ko‘p hollarda ish xavfsizligi yo‘qligi sababli darhol ishdan bo‘shatiladi. Ayollarni bunday ishdan bo‘shatishdan himoya qilish uchun ba‘zi mamlakatlar ushbu davrda himoya muddatini kafolatlaydi. Ta‘tildan qaytgandan so‘ng ish beruvchi tomonidan ishdan bo‘shatishga yo‘l qo‘yilmaydi. Shuningdek dunyo bo‘ylab ko‘plab mamlakatlar uy ishchilari, o‘z-o‘zini ish bilan ta‘minlovchi ayollar uchun ijtimoiy ta‘minot rejalarini kengaytirdilar. Finlandiya, Portugaliya, Slovakiya va Tunisda o‘z-o‘zini ish bilan ta‘minlovchi ayollar mehnat shartnomasi bo‘yicha ishlaydigan ayollar bilan teng ravishda ijtimoiy sharoitlar bilan himoyalangan. Belgiya, Fransiya, Gabon, Lyuksemburg va Ispaniya o‘z navbatida, o‘z-o‘zini ish bilan band qilgan ayollarni homiladorlik davrida himoya qilish uchun alohida tizimlar yaratishdi. Shuni ham ta‘kidlash lozimki, dunyoning aksariyat kam rivojlangan mamlakatlarida ayollar ko‘pincha norasmiy ish bilan ta‘minlanib, mahalliy qonunchilik ularga bola tug‘ilishida hech qanday ijtimoiy kafolatlarni bermaydi. Dunyoning 100 dan ortiq mamlakatlarida erkaklar tug‘ruq ta‘tiliga chiqish huquqiga ega bo‘lib, bunday imkoniyat ilk bor Shvetsiyada paydo bo‘ldi, u yerda 1974-yilda ota-ona ta‘tilini gender nuqtai nazaridan “neytral” qildilar. Ispaniyada erkak 6 haftalik majburiy ta‘tildan keyin ishga qaytsa, ayol o‘rniga 10 haftagacha ta‘til olishi mumkin. Portugaliyada qonunga ko‘ra, ota 5 kunlik pullik ta‘tilni bolasi bilan birga o‘tkazishi shart. Agar u o‘z majburiyatlarini buzgan bo‘lsa, u jarimaga tortilishi mumkin. Amalda, erkaklar o‘zlariga berilgan tug‘ruq ta‘tillari huquqidan kamdan-kam foydalanadilar. Shu munosabat bilan ba‘zi mamlakatlar “otalik kvotasi”ni belgilashga murojaat qilishadi, ya‘ni ota-onalik ta‘tilining ma‘lum bir kuni faqat ota tomonidan ishlatilishi mumkin. Otalik kvotasi Norvegiyada 1993-yilda, keyin Shvetsiyada 1995-yilda va Islandiyada 2000-yilda joriy qilingan. Kvotaning joriy etilishi otalarning bolalarni tarbiyalashda faol ishtirok etishiga, oiladagi gender rollarining qayta ko‘rib chiqishiga va shunga mos ravishda mehnatning teng taqsimlanishiga yordam berdi.

Xulosa o‘rnida shuni ta‘kidlash joizki, dunyo bo‘ylab hali ham jiddiy farqlar mavjud. Haligacha ijtimoiy yordam qo‘lini cho‘zmaydigan mamlakatlar ro‘yxati bor. Homilador ayollar uchun kafolatlar juda tez pasayib ketmoqda. 2021-yil uchun 16 hafta belgilangan Surinamdagi ayollar uchun pullik ta‘til, ilgari hech qanday kafolat bermagan. Rivojlanayotgan mamlakatlarning farovonligi oshib borishi bilan biz u yerdagi ijtimoiy kafolatlarni kengaytirib, Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan belgilangan standartlarga yaqinlashishini kutishimiz mumkin. Ma‘lumot uchun Belorussiyada ayollarga 126 kalendar kunlik tug‘ruq ta‘tillari beriladi (murakkab tug‘ish holatlarida, shu jumladan 2 yoki undan ortiq bola tug‘ilganda, 140 kalendar kun). Radioaktiv zaharlanish zonalarida doimiy (asosan) yashovchi va yoki ishlaydigan ayollarga 146 kalendar kunlik homiladorlik va tug‘ish ta‘tillari (tug‘ruqning og‘ir tug‘ilishi, 2 yoki undan ortiq bola tug‘ilganda 160 kalendar kun) beriladi TKning 184-moddasi. Homiladorlik va tug‘ish ta‘tilida bo‘lgan davrda davlat nafaqalari tayinlanadi va to‘lanadi. Ishlovchi ayollarga, ish stajidan qat‘iy

nazar, ularning iltimosiga ko‘ra ish beruvchi homiladorlik va tug‘ish ta’tillari tugaganidan keyin bola 3 yoshga to‘lguniga qadar bolani parvarish qilish uchun ta’til berishga majburdir. Bunday ta’til otaga yoki boshqa oila a’zosiga ham ma’lum shartlar asosida berilishi mumkin. Homilador ayollarni jismoniy hamda ruhiy qiyinchiliklari kuzatilayotgan bo‘lsa, ish beruvchi xodimalarga ta’til muddatini uzaytirib berishi (agarda ushbu ta’til mehnat unumdorligiga ta’sir qilmasa), yoki ish beruvchi xodimani masofadan turib faoliyatini davom ettirishini ta’minlab bera olsa homilador ayollarga yengillik yaratilgan bo‘lardi. Homilador xodimalar uchun ishda beriladigan tushlik vaqtlaridan tashqari ularning jismoniy hamda ruhiy zo‘riqmasliklarini inobatga olgan holda orada qo‘shimcha tanaffuslar(1 marta yoki 2 marta) berilsa maqsadga muvofiq bo‘lar edi. Homilador ayollarni agar ular og‘irroq ish bilan shug‘ullansalar hech bo‘lmaganda muayyan vaqt yengilroq ishga o‘tkazilishini to‘g‘ri deb o‘ylayman. Ularning hamda tug‘ulajak farzandlarining salomatliklari uchun noqulay ishlab chiqarish omillari ta’siridan holi bo‘lishlariga yordam berishimiz kerak. Ma’lumki, hozirgi zamonimizda ko‘plab ayollar tungi smenalarda ham ishlashadi, shular orasida homilador xodimalar bo‘lgan taqdirda ularning sog‘lom farzand parvarishi uchun yengilroq ishga o‘tkazilishlari va shu bilan agar homiladorligi ayon bo‘lsa hamda tibbiy xulosaga asosan salomatligida o‘zgarishlar kuzatilayotgan bo‘lsa, ularning ahvollarini inobatga olgan holda yengilroq ishga o‘tkazib berilishi va qulayliklar yaratib berilishi maqsadga muvofiq bo‘ladi. Agar xodima ta’tilga chiqsa yoki bola parvarishi kabi ta’tillarga chiqsa uning o‘rtacha ish haqi saqlanilishi to‘liq ta’minlanishi zarur. Shu bilan bir qatorda homiladorligi, farzandi borligi bilan bog‘liq asoslar mavjud bo‘lganda, ishga qabul qilishni rad etib yoki ish haqini to‘lamaslik kabi masalalarni kamaytirish borasida choralar ko‘rilishi zarur deb hisoblayman. Biroz oldin aytib o‘tilganidek, berilgan fikrlarimizni bir nechta turlarini qonun bilan qat’iy belgilab qo‘yilganligini ko‘ramiz, biroq shu kungacha bo‘lgan vaqt mobaynida ham qonunlarga bepisand nazar bilan qarab, o‘zlarining qonunchilikka bo‘lgan hurmatsizliklari-yu, ayollarga bo‘lgan hurmat-e’tiborga ham ahamiyat qaratmasdan kelinayotganini ko‘ramiz. Ammo yurtimizda shu kabi holatlar bo‘lmasligining oldini olish maqsadida xodimalarga yetarlicha ularning huquqlarini qonun bilan himoya qilib, normalar asosida belgilab qo‘yilganligini guvohimiz, lekin ayrim ish beruvchilar normativ-huquqiy hujjatlarni qo‘pol ravishda buzayotganligini ham bevosita guvohi bo‘lib kelyapmiz. Shu kabi muammolarni hal etishimiz uchun ayollar mehnatini muhofaza qilib kerakli chora-tadbirlarni qo‘llashimiz lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

- 1.O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi
- 2.<https://www.norma.uz/uz/>
- 3.<https://advice.uz/oz/document/>
- 4.<https://ilex.by/news/dekretnyj-otpusk-v-raznyh-stranah-mira/>
- 5.Mehnat huquqi darslik