

AYOLLAR MEHNATINI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH

Bekzod Rasulov, Samarqand davlat arxitektura-qurilish universiteti dotsenti, siyosiy fanlar bo'yicha falsafa doktori, Samarqand, O'zbekiston

E-mail: rasulov.bekzod@samdaqu.edu.uz

Omonova Sevinch Xolmo'min qizi, Samarqand davlat arxitektura-qurilish universiteti "Binesni boshqarish" ta'lim yo'nalishi 3-bosqich talabasi, Tel.: +998992021304

Muradullayeva Ruxshona Dilshodjonovna
Mirzo Ulug'bek nomidagi Samarqand davlat arxitektura-qurilish universiteti "Binesni boshqarish" ta'lim yo'nalishi 3-bosqich talabasi, Tel.: +998948760660, *E-mail: ruxshonamuradullayeva85@gmail.com*

Abstract. Ayollar mehnat huquqlari ijtimoiy adolat, gender tengligi va barqaror iqtisodiy rivojlanishni ta'minlashning muhim tarkibiy qismidir. Milliy qonunchilik va xalqaro konvensiyalar ayollar mehnatini himoya qilish bo'yicha huquqiy asos bo'lib xizmat qilsa-da, ularning amaliy samaradorligi bo'yicha empirik tadqiqotlar yetarli emas.

Ushbu maqola O'zbekistonda ayollar mehnatini huquqiy tartibga solishning holatini milliy qonunlar, xalqaro majburiyatlar va amaliy muammolar asosida tahlil qilinib, taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Keywords: ayollar mehnati, mehnat huquqi, gender tengligi, yashirin diskriminatsiya, norasmiy bandlik, XMT konvensiyalari, O'zbekiston qonunchiligi, mehnat inspeksiyasi, moslashuvchan ish, ayollar huquqlari, huquqiy tartibga solish.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЖЕНСКОГО ТРУДА

Бекзод Расулов, доцент Самаркандского государственного архитектурно-строительного

университета, PhD по политическим наукам,

Самарканд, Узбекистан

E-mail: rasulov.bekzod@samdaqu.edu.uz

Омонова Севинч Холмўмин кызы, студентка 3-го
курса направления "Управление бизнесом"
Самаркандского государственного архитектурно-
строительного университета. Тел.: +998992021304

Мурадуллаева Рухшона Дилшоджановна,
студентка 3-го курса направления "Управление
бизнесом" Самаркандского государственного
архитектурно-строительного университета. Тел.:
+998948760660, E-mail:
ruxshonamuradullayeva85@gmail.com

Аннотация. Трудовые права женщин являются важным компонентом обеспечения социальной справедливости, гендерного равенства и устойчивого экономического развития. Несмотря на то, что национальное законодательство и международные конвенции служат правовой основой для защиты труда женщин, эмпирических исследований, посвящённых их практической эффективности, недостаточно.

Данная статья посвящена анализу состояния правового регулирования женского труда в Узбекистане на основе национальных законов, международных обязательств и практических проблем, а также разработке предложений и рекомендаций.

Ключевые слова: женский труд, трудовое право, гендерное равенство, скрытая дискриминация, неформальная занятость, конвенции МОТ,

законодательство Узбекистана, трудовая инспекция, гибкая занятость, права женщин, правовое регулирование.

LEGAL REGULATION OF WOMEN'S LABOR

Bekzod Rasulov, Associate Professor at Samarkand State University of Architecture and Construction, PhD in Political Science, Samarkand, Uzbekistan

E-mail: rasulov.bekzod@samdaqu.edu.uz

Omonova Sevinch Kholmumin qizi, 3rd-year student of the “Business Management” program at Samarkand State University of Architecture and Construction. Tel.: +998992021304

Muradullayeva Rukhshona Dilshodjonovna
3rd-year Bachelor's student, Business Management program
Samarkand State Architectural and Civil Engineering
University, Phone: +998 94 876 0660
Email: ruxshonamuradullayeva85@gmail.com

Abstract. Women's labor rights are a crucial component in ensuring social justice, gender equality, and sustainable economic development. Although national legislation and international conventions serve as a legal framework for the protection of women's labor, there is a lack of empirical research on their practical effectiveness.

This article analyzes the state of legal regulation of women's labor in Uzbekistan based on national laws, international obligations, and practical challenges, and offers concrete proposals and recommendations.

Keywords: women's labor, labor law, gender equality, hidden discrimination, informal employment, ILO conventions, Uzbekistan legislation, labor inspection, flexible work, women's rights, legal regulation.

Kirish

Ayollar mehnati – jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy taraqqiyotida hal qiluvchi omillardan biridir. Mehnat bozorida ayollarning faol ishtiroki ularning huquqiy himoyasi va gender tengligini ta'minlash bilan chambarchas bog'liq. Shuning uchun ayollar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish masalasi nafaqat yuridik, balki insonparvarlik nuqtai nazaridan ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Zamonaviy demokratik jamiyatda ayollar mehnatini huquqiy tartibga solish masalasi nafaqat inson huquqlarini ta'minlash, balki iqtisodiy barqarorlik, ijtimoiy tenglik va gender muvozanatini shakllantirishda muhim o'rin tutadi. Butunjahon mehnat bozorida ayollarning faolligi ortib borayotgan bir vaqtda, ularning mehnat huquqlarini qonuniy himoya qilish dolzarb ilmiy va amaliy vazifa sifatida qaralmoqda. O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda gender tengligi, ijtimoiy himoya va mehnat munosabatlarini tartibga solish bo'yicha muhim islohotlar amalga oshirilmoqda, xususan yangi Mehnat kodeksi va Prezident qarorlari ushbu yo'nalishda muhim huquqiy asos bo'lib xizmat qilmoqda.

Mazkur mavzu gender huquqlari, ijtimoiy adolat va mehnat iqtisodiyoti singari asosiy nazariy tushunchalar bilan uzviy bog'liq bo'lib, shuningdek Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) bir qator konvensiyalari orqali ham qo'llab-quvvatlanadi. Shu bilan birga, feminist yondashuvlar va iqtisodiy tenglik nazariyalari ham ayollar mehnatini tahlil qilishda nazariy asos bo'lib xizmat qiladi.

Ilgari olib borilgan tadqiqotlar asosan gender diskriminatsiyasi, ayollar ishtirokining cheklanganligi va mehnatdagi ijtimoiy to'siqlarni yoritgan bo'lsa-da, aynan O'zbekiston kontekstida ayollar mehnatiga oid qonunlarning real ta'siri va ularning bajarilish samaradorligi chuqur o'rganilmagan. Bu esa ilmiy adabiyotlarda sezilarli bilim bo'shlig'i mavjudligini ko'rsatadi. Shu sababli, ushbu tadqiqot hujjatlar

tahlili, qiyosiy-huquqiy tahlil hamda grafik va statistik yondashuvlarga asoslanadi. Ushbu metodologik yondashuv yordamida mavzuni har tomonlama ochib berish maqsad qilinadi.

Tadqiqot davomida ayollar duch kelayotgan muammolar – yashirin diskriminatsiya, norasmiy bandlik, psixologik bosim, moslashuvchan ish soatlarining yetishmasligi – aniqlanib, ularning qonunchilikdagi aks etish holati baholanadi. Grafik tahlil orqali ushbu muammolarning tarqalganlik darajasi foizlarda ifodalangan va real ish sharoitlariga bevosita bog‘liq ekani aniqlangan. Shuningdek, xalqaro amaliyot bilan taqqoslash asosida O‘zbekiston mehnat siyosatida qanday yondashuvlar yetishmayotgani aniqlanadi.

Tadqiqotdan kutilayotgan natijalar — mavjud qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha aniq tavsiyalar, XMT konvensiyalarini ratifikatsiya qilish zarurati, ayollar uchun moslashuvchan mehnat siyosatini shakllantirish va nazorat mexanizmlarini kuchaytirishga oid takliflarni ilgari surishdir. Uzoq muddatli istiqbolda esa ushbu izlanish gender tengligi, ijtimoiy barqarorlik va iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shuvchi samarali huquqiy platformaning shakllanishiga asos bo‘lishi mumkin.

Tadqiqotning asosiy manbalari sifatida O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, yangilangan Mehnat kodeksi va ayollarning mehnat huquqlarini mustahkamlashga qaratilgan bir qator qonunlar, Prezident qarorlari va Vazirlar Mahkamasining qarorlari o‘rganildi. Shuningdek, ushbu huquqiy asoslar BMTning CEDAW konvensiyasi va Xalqaro Mehnat Tashkilotining 100 hamda 190-sonli konvensiyalari kabi xalqaro hujjatlar bilan solishtirildi. Tadqiqot davomida ayollar mehnatini himoya qilishga oid milliy kafolatlar mazmungan tahlil qilinib, amaliyotdagi kamchiliklar aniqlash uchun hukumat axborot byulletenlari va mehnatga oid statistik ma’lumotlar o‘rganildi.

Metod

“Ayollar mehnatini huquqiy tartibga solish” mavzusidagi maqolaning metodologiyasi sifat tavsiflovchi yondashuvga asoslangan bo‘lib, hujjatlar tahlili va qiyosiy-huquqiy tahlil usullaridan foydalanildi.

Natija va muhokamalar

O'zbekiston Respublikasida xotin-qizlar mehnatini huquqiy tartibga solish, ularga mehnat bozorida erkaklar bilan teng raqobatlashish muhitini yaratish borasida huquqiy mexanizm yaratilgan. Ushbu mexanizm bir qator qonun hujjatlari asosida belgilab berilgan. So'nggi yillarda ayollar huquqlarini himoya qilish bo'yicha qabul qilingan quyidagi huquqiy hujjatlarni alohida ta'kidlab o'tish lozim: O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risida"gi Qonuni, Yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksi, O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonuni, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 7 martdagi "Xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish va tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-4235-son qarori, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020 yil 30 martdagi "Normativ-huquqiy hujjatlar va ularning loyihalarini gender-huquqiy ekspertizadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida" 192-son qarori, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 2020 yil 4 yanvardagi 4-son qarori, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 20 noyabrdagi "Xotin-qizlarni ish bilan ta'minlash, ular o'rtasida tadbirkorlikni rivojlantirish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 919-son qarori, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 12 apreldagi "Og'ir ijtimoiy vaziyatga tushib qolgan xotin-qizlarga, nogironligi bo'lgan, kam ta'minlangan, farzandlarini to'liqsiz oilada tarbiyalayotgan va uy-joy sharoitini yaxshilashga muhtoj onalarga arzon uy-joylar berish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi 285-son qarori va boshqa yana bir qator hujjatlar mavjud. Jumladan, Mehnat sohasida kamsitishni taqiqlovchi normalar eng avvalo, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyada belgilangan bo'lib, Asosiy Qonunning 42-moddasi 3-

xatboshida¹ homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish, ishdan bo'shatish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanishi konstitutsiyaviy tarzda qat'iy belgilangan. Shuningdek, Mehnat kodeksida tamoyil sifatida mustahkamlangan.

Mehnat kodeksining 4-moddasida² Mehnat va mashg'ulotlar sohasida xodimlarning huquqlarini mehnatning muayyan turiga xos bo'lgan talablar yoki yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar (oilaviy vazifalarni bajarish bilan band bo'lgan shaxslar, voyaga yetmaganlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, homilador ayollar va boshqalar) to'g'risidagi alohida g'amxo'rlik bilan bog'liq holda asoslangan tarzda farqlash, istisno etish, ularga afzallik berish, shuningdek ularni cheklash kamsitish deb hisoblanmasligi huquqiy mustahkamlangan. Bunda mehnat sohasida kamsitish tushunchasi va kamsitish hisoblanmaydigan holatlar aniq ko'rsatilgan bo'lib, o'zini kamsitilgan deb hisoblangan shaxs huquqlarini tiklash uchun murojaat qilish huquqi belgilangan. Ushbu qoida O'zbekiston Respublikasi tomonidan 1992-yil 13-iyulda ratifikatsiya qilingan "Mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitish to'g'risida"gi XMT ning 111-sonli konvensiyaning 5-moddasidagi³ "1.Xalqaro mehnat konferentsiyasi tomonidan qabul qilingan boshqa konvensiyalar yoki tavsiyalarda nazarda tutilgan himoya yoki yordamning maxsus choralari kamsitish deb hisoblanmaydi. 2.Har qanday a'zo ish beruvchilar va ishchilar vakillik tashkilotlari bilan maslahatlashgandan so'ng, agar ular mavjud bo'lsa, jinsi, yoshi, nogironligi, oilaviy majburiyatlari yoki ijtimoiy yoki madaniy holati kabi sabablarga ko'ra alohida himoya yoki yordamga muhtoj deb e'tirof etilgan shaxslarning alohida talablarini qondirish uchun mo'ljallangan boshqa maxsus choralar kamsitish deb hisoblanmasligini aniqlashi mumkin" degan normalarga mos ravishda belgilangan.

¹ O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 30.04.2023. <https://lex.uz/docs/-6445145> (Constitution of the Republic of Uzbekistan)

² O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 30.04.2023. <https://www.lex.uz/docs/6257288?ONDATE=21.09.2024%2000#edi7113972>

³ XMT ning "Mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitish to'g'risida"gi 111-sonli Konvensiya // [Elektron resurs]. -URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111.

O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risidagi Qonunning 21-moddasida mehnat munosabatlarida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari belgilab berilgan bo'lib, unga muvofiq, ish beruvchi mehnat munosabatlarida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ro'yobga chiqarish maqsadida quyidagilarni ta'minlaydi: ishga yollashda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng imkoniyatlarni; teng mehnat uchun xotin-qizlar va erkaklarga teng ish haqini (mukofotni) hamda xotin-qizlar va erkaklar ishining sifatini baholashga doir teng yondashuvni; xizmatda ko'tarilish, qayta tayyorlash va malaka oshirishda teng imkoniyatlarni; texnologiya, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ish hajmlarining qisqarishi oqibatida xodimlarning soni (shtati) yoki ishning xususiyati o'zgarishi yoxud korxona, muassasa va tashkilot tugatilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda qonunda belgilangan afzalli huquqlarni bergan holda xotin-qizlar va erkaklarning huquqlari tengligini; oilani ijtimoiy himoya qilish hamda qo'llab-quvvatlash bo'yicha farzandlari bor ayollar va erkaklar foydalana oladigan amaliyotni joriy etish va rivojlantirishni, homilador hamda emizikli ayollar uchun qulay mehnat sharoitlarini yaratishni; xotin-qizlar va erkaklarning hayot faoliyatini hamda sog'lig'ini saqlashni ta'minlaydigan, shu jumladan reproduktiv funksiyalarni saqlaydigan xavfsiz mehnat sharoitlarini; mehnat munosabatlarida shaxslarning qadr-qimmatini poymol qilishga olib keluvchi nomaqbul muomalaga yoki kamsituvchi mehnat sharoitlarini yaratishga yo'l qo'yilmasligini; xotin-qizlar va erkaklar uchun mehnat faoliyatini, jamiyat hayotida ishtirok etishni oilaviy majburiyatlar bilan birga olib borish uchun teng sharoitlar yaratishni, shu jumladan mehnat qilish imkoniyatini beradigan, bolalarni parvarishlash bo'yicha muassasalar tarmog'ini tashkil etish va kengaytirish orqali sharoitlar yaratishni.⁴

Mamlakatimizda yaratilgan qonunchilik bazasini umumiy tahlil qilganimizda xotin-qizlar bandligini ta'minlash, barcha sohalarda gender tengligiga erishish, mehnat

⁴ O'zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risidagi Qonuni. 02.09.2019 yildagi O'RQ-562-son. <https://lex.uz/docs/4494849>

bozorida kamsitishlarga barham berish va ish haqi tengligini ta'minlash butun dunyoda dolzarb muammolardan biri ekanligini ko'ramiz. Shu maqsadda olib borilgan huquqiy islohotlar natijasida quyidagi huquqiy amaliyotlar joriy etilganligi bu boradagi vazifalarni bajarishda muhim sanaladi:

ayollar mehnatini muayyan soha yoki kasblarda qo'llash bo'yicha taqiqlar bekor qilindi;

tavsiyaviy xarakterdagi ayollar sog'lig'iga salbiy ta'sir etishi mumkin bo'lgan soha yoki kasblar ro'yxati tasdiqlandi;

bola parvarishlash ta'tilining kamida 3 oyi ota tomonidan foydalanilgan taqdirda, ota yoki onadan biriga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 405-moddasi tartibida qo'shimcha bir oy nafaqa to'lanadigan bola parvarishlash ta'tili beriladi;

2 yoshga to'lmagan farzandini tarbiyalovchi ota-onalarning biriga ularning ish paytidagi dam olish va ovqatlanish, bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar hisobidan ish beruvchi bilan kelishgan holda kun davomida foydalaniladigan tanaffus vaqtini belgilash huquqi beriladi;

ayollarning pensiya yoshiga to'lganligi yoki qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi vujudga kelganligi sababli ular bilan tuzilgan nomuayyan muddatli mehnat shartnomasini 60 yoshga to'lgunga qadar yoki muddatli mehnat shartnomasini muddati tugagunga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish taqiqlandi;

erkak va ayollar huquqlari tengligining buzilishi bilan bog'liq ishlarning sudlarda ko'rib chiqilishida ayollarga advokatlar tomonidan ko'rsatiladigan yuridik xizmat uchun haq ularning xohishiga ko'ra davlat hisobidan qoplanadi.

O'zbekiston Respublikasida ayollar mehnatini huquqiy tartibga solish bo'yicha qator normativ-huquqiy hujjatlar mavjud bo'lishiga qaramay, ushbu tadqiqotda ayollar duch kelayotgan asosiy muammolar amaliyotda hali ham o'z dolzarbligini yo'qotmaganini ko'rsatmoqda. Hozirgi vaqtda O'zbekistonda ayollar mehnat huquqlarini amalga oshirishida mavjud bo'lgan quyidagi muammolarni ta'kidlash o'rinli deb hisoblaymiz:

- xususiy tashkilotlarda homilador yoki bolali ayollar ishga qabul qilinmaslik holatlari;
- ko'p hollarda ayollar ayni vazifada ishlayotgan erkaklarga qaraganda kamroq maosh olishi;
- ayrim holatlarda ish joylarida ayollarga nisbatan ruhiy yoki jismoniy bosim mavjudligi;
- ayollar uzoq muddatli ta'tillarga chiqqanida ish o'rnini yo'qotish holatlari yoki majburiy boshqa ishlarga o'tkazilishi;
- ayollar o'z mehnat huquqlari, ayniqsa, imtiyoz va kafolatlar haqida to'liq ma'lumotga ega emasligi.

Nazariy jihatdan, bu muammolar gender stereotiplari, patriarxal mehnat madaniyati va huquqiy savodxonlik pastligi bilan bog'liq. Amaliy tomondan esa bu ayollarning mehnat faoliyatiga to'laqonli kirishiga, iqtisodiy mustaqillik va oila barqarorligiga to'siq bo'lmoqda.

Mazkur muammolar O'rta Osiyoning barcha mamlakatlarida uchraydigan muammolardan biri sanaladi. Xususiy korxonalarda ayollarning homiladorligi yoki 3 yoshga to'lmagan bola tarbiyalayotganligi sababli ish o'rinlari uchun tanlovlarda ishtirok etish imkoniyatini pasaytirayotganligi bir jihatdan mehnat sharoitlariga ham bog'liq muammo sanaladi. Ko'p holatlarda ko'chib yurib ishlash, noqo'lay sharoitlarda ishlash yoki og'ir ishlar xususiy sektorda eng ko'p ish o'rinlarini tashkil etishi sababli ham xususiy korxonalarda ayollar mehnati cheklanib qolishiga olib kelgan.

Erkak xodimlarning ayni bir xil vazifani bajarganda ayollarga nisbatan ko'p ish haqi olishi holatlarining uchrashi – bu ko'pincha ish beruvchilar ayni bir xil vazifani bajarsa-da, erkak xodimlarga boshqa qo'shimcha vazifalar yuklashi bilan bog'liq bo'lishi ham mumkin.

Ayollarning homiladorlik va tug'ish ta'tili hamda 3 yoshgacha bola parvarishlash ta'tiliga chiqishi ayrim holatlarda ularning ish o'rnini yo'qolib ketishiga, boshqacha qilib aytganda, uzoq vaqt davomida uning o'rniga boshqa xodimning ishlashi natijasida ish beruvchi o'rniga olingan xodimning mehnat samaradorligi yaxshiligi sababli uni

yo‘qotmaslikka urinishi, ayrim holatlarda ish o‘rinlarining qisqarib ketishi kabi holatlar ayollar mehnat huquqlarining buzilishiga olib keladi. Uzoq vaqt ishlamasligi xodimlarning mehnat vazifalari bo‘yicha ko‘nikmalarining pasayishiga, bu o‘z navbatida mehnat unumdorligiga salbiy ta’sir qilishi mumkin. Yoki, ishlab chiqarish va texnologiyadagi muhim o‘zgarishlarni o‘zlashtirmaganligi ham muhim muammolardan biri hisoblanadi. Mehnat qonunchiligimizda mazkur holatlarda ayol xodimlarni ishdan bo‘shatish emas, balki, ularni kasbga tayyorlash ishlarini tashkil etish vazifasi ish beruvchining zimmasiga yuklatilgan.

Xulosa va takliflar.

Olib borilgan tahlillar natijasida quyidagi taklif va tavsiyalar asosida ayollarning mehnat sohasidagi huquqlarini yanada mustahkam himoyalash mumkin deb, hisoblaymiz:

✓ Ishga qabulda diskriminatsiyani aniqlovchi va jazolovchi mexanizmlarni kuchaytirish. Bu borada bandlikka ko‘maklashuvchi markazlar faoliyatini takomillashtirish zarur bo‘ladi. Ushbu markazlarning hozirgi vaqtda raqamlashtirilgan holda faoliyatini qayta tashkil etilishi maqsadga muvofiq.

✓ Har bir ish beruvchi tomonidan gender tenglik bo‘yicha ichki nizomlarni joriy etish. Korxonalarning jamoa shartnomalariga gender tenglik bo‘yicha yangi normalar kiritilishi hamda ichki nizomlar ishlab chiqilishi orqali muayyan natijalarga erishish mumkin.

✓ Boshqaruv, davlat va yirik xususiy korxonalarda yillik “gender hisobot” talabini joriy etish. Bunday hisobotlarning joriy etilishi orqali boshqaruv organlari, davlatga qarashli va xususiy korxonalarning gender tengligi bo‘yicha mas’uliyati oshiriladi.

✓ Ayollarning mehnat sharoitlari, maoshi, lavozim o‘sishi va boshqa mezonlar asosida monitoring olib borish. Bandlikka ko‘maklashuvchi markazlar inspektorlari tomonidan yoki NNTlar tomonidan monitoring olib borilib, har yili hisobot e‘lon qilinib, keying yil uchun aniq maqsadlar belgilab olinishi mumkin.

✓ Ayollar uchun maxsus huquqiy seminarlar, o‘quv kurslari va onlayn darsliklar tashkil etish. O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, O‘zbekiston Respublikasi Oila va xotin-qizlar qo‘mitasi hamda Adliya vazirligi hamkorlikda huquqiy seminarlar va o‘quv kurslarini tashkil etishi orqali ayollarda mehnatga oid huquqiy madaniyatning rivojlanishiga erishish mumkin.

✓ Mass-media va ijtimoiy tarmoqlarda “Ayollarning mehnat huquqi” mavzusida axborot kampaniyalarini o‘tkazish. Matbuotda va ijtimoiy tarmoqlarda turli loyihalarni tashkil etish orqali ham ayollarning huquqiy savodxonligini muayyan darajada oshirish imkoni paydo bo‘ladi.

✓ Masofadan ishlash, moslashuvchan ish vaqti (flex-time), yarim stavkali ish joylarini kengaytirish. Ayollarning oilaviy vazifalarini inobatga olib, ular uchun moslashuvchan ish o‘rinlarini yaratish, masofadan ishlovchi yoki moslashuvchan ish vaqti belgilab ishlaydigan ish o‘rinlarini ko‘paytirish, yarim stavkali ish o‘rinlarini yaratish orqali oilaviy vazifalar va mehnat faoliyatini to‘siqlarsiz olib borishiga erishish mumkin. Ayrim xodimlarga beriladigan ish kuni davomidagi qo‘shimcha tanaffuslar ayrim holatlarda xodimlarga kerakli qo‘lay vaziyatni yaratish imkonini bermaydi.

✓ Davlat tomonidan ijtimoiy himoyani kuchaytirish, bolalar bog‘chalarini ko‘paytirish orqali yordam berish. Hozirgi vaqtda davlat tomonidan bir qancha ijtimoiy himoya vositalaridan foydalanilayotgan bo‘lsa-da, ko‘rsatilayotgan xizmatlar sifatini yetarli darajada emas. Bolalar bog‘chalari ishlovchi ayollar farzandlarini to‘liq qamrab olmaydi. Xususiyl bolalar bog‘chalarida narxlar yuqori. Davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarida bolalarni uyidan olib ketish va ota-onasiga topshirish tizimi yo‘lga qo‘yilishi lozim.

✓ Ayollar rahbarlik lavozimlariga tayinlanishiga yo‘l ochish. Har bir jamiyatda teng raqobatlasha olmaydigan shaxslar toifasi uchun muayyan imtiyozlar belgilab beriladi. Mamlakatimizda ham ayollar erkaklar kabi mehnat bozorida raqobatlasha olmayotganligi sababli ularning rahbar lavozimlarda ishlashi, lavozimining o‘sishi uchun davlat tomonidan muayyan islohotlar amalga oshirib kelinmoqda. Umumiy

mehnat bozorida ayol rahbarlar ulushi ortib bormoqda. Shunga qaramay, ayol xodimlarning mansab lavozimlarda o'sishini rag'batlantiruvchi mexanizmlarni yanada takomillashtirish lozim.

✓ Norasmiy band ayollarni rasmiylashtirishni rag'batlantirish (soliq imtiyozlari orqali). Nodavlat sektorda ishlovchi ayollar ishlashi mehnat qonunchiligida ko'rsatilgan tartibda rasmiylashtirilmagan holatlar uchraydi. Ish beruvchilarga mazkur toifadagi xodimlar mehnatini rasmiylashtirganlik uchun muayyan imtiyozlar belgilab berilsa, mehnatga oid huquqiy kafolatlar mustahkamlanardi.

✓ Mehnat inspeksiylarini tez-tez o'tkazib, qonun buzilishlariga qarshi chora ko'rishni yanada kuchaytirish. Ish beruvchilarga nisbatan ma'muriy javobgarlik choralari kuchaytirish orqali ularda ayol xodimlarning mehnat huquqlarini buzmaslik, aksincha, ularni huquqiy himoya qilish mas'uliyatining oshishiga erishish mumkin.

Yuqoridagi masalalarning ayrim jihatlari Xalqaro Mehnat tashkilotining 190-son konvensiyasida ham mustahkamlangan. Jumladan, Konvensiyaning 8-moddasida "a) norasmiy iqtisodiyot xodimlariga nisbatan davlat organlarining muhim rolini e'tirof etish; (b) manfaatdor ish beruvchilar va ishchilar tashkilotlari bilan maslahatlashgan holda va boshqa vositalar orqali ishchilar va boshqa manfaatdor shaxslar zo'ravonlik va ta'qiblarga ko'proq duchor bo'ladigan sohalar yoki kasblar va ish tartibini aniqlash; (c) bunday shaxslarni samarali himoya qilish choralari ko'rish."⁵ vazifalari belgilab berilgan. Mazkur Konvensiyani O'zbekiston Respublikasida ratifikatsiya qilish lozim, deb hisoblaymiz. So'nggi yillarda mamlakatimizning Xalqaro mehnat tashkiloti bilan hamkorligi yaxshi yo'lga qo'yilgan. Hukumatimiz tomonidan tashkilotning bir qator talablari va mezonlari milliy qonunchiligimizga singdirildi. Mamlakatimizda majburiy mehnat tugatildi. Xalqaro Mehnat tashkilotining 190-son konvensiyasiga qo'shilish orqali ayollarning mehnatga oid huquqlari yanada mukammal himoya qilinishi bo'yicha talablarni kuchaytirish imkonini beradi.

⁵ C190 - Violence and Harassment Convention, International Labour Organization (ILO). 2019 (No. 190).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

Ayollar mehnati sharqona islom madaniyati hukm suradigan davlatlarda yaqin o'tmishda rivojlana boshlagan masala hisoblanadi. Ayollarning jamiyatda teng ishtirok etish huquqi o'tgan asrda demokratik qarashlar keng miqyosda e'lon qilina boshlagan davrda targ'ib qilina boshlagan bo'lsa-da, mustaqillikdan so'ng milliy mentalitetimizga mos ravishda yangi taraqqiyot bosqichni boshladi. Ayollarning mehnat huquqlari milliy urf-odat va an'analar sababli turli taz'yiqlarga uchradi. Qonunchilik tizimi demokratik tamoyillar asosida qayta ishlab chiqildi va davlat tomonidan olib borilgan gender siyosatining natijasida bugungi taraqqiyot bosqichiga erishildi.

Mamlakatimizda G'arb davlatlarida bo'lgani kabi oilaviy vazifalarni teng taqsimlash imkoni nazariy jihatdan mavjud emas. Shu sababli ayollarning mehnat huquqlarini oilaviy vazifalarning mohiyatidan kelib chiqib belgilash maqsadga muvofiq. Buning uchun moslashuvchan ish o'rinlarini yaratish, masofadan ishlovchi yoki moslashuvchan ish vaqti belgilab ishlaydigan ish o'rinlarini ko'paytirish, ayollar uchun yarim stavkali ish o'rinlarini yaratish bo'yicha keng qamrovli huquqiy islohotlarni amalga oshirish lozim, deb hisoblaymiz. Bu borada faqat qonunchilikni takomillashtirish yetarli emas, buning uchun davlat va nodavlat nazorat organlari faoliyatini ham takomillashtirib borish lozim.

ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 30.04.2023. <https://lex.uz/docs/-6445145> (Constitution of the Republic of Uzbekistan)
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 30.04.2023. <https://www.lex.uz/docs/6257288?ONDATE=21.09.2024%2000#edi7113972>
3. XMT ning "Mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitish to'g'risida"gi 111-sonli Konvensiya // [Elektron resurs]. - URL:https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111.

4. O‘zbekiston Respublikasining Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risidagi Qonuni. 02.09.2019 yildagi O‘RQ-562-son. <https://lex.uz/docs/4494849>
5. C190 - Violence and Harassment Convention, International Labour Organization (ILO). 2019 (No. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0