

ИШЛАБ ЧИҚАРИШДА АЁЛЛАР МЕХНАТИНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

Бахриддинов Н. С

Наманган давлат техника университети доценти

Мамадалиев А. Т

Наманган давлат техника университети доценти

Мамаджанов З.Н

Наманган давлат техника университети доценти

Аннотация: Ушбу мақолада Ўзбекистон Республикасида инсон ҳуқуқлари декларациясининг амалдаги фаолиятлари асосида аёллар меҳнатини муҳофазалаш, уларга меҳнат шароитларини яратишдаги эркакларга нисбатан қулайликлар ва кенг имкониятлар баён этилган. Буларда меҳнат тўғрисидаги асосий қонунлар - Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва Меҳнат Кодексидан кенг фойдаланилган.

Калит сўзлар: Меҳнат, меҳнат ҳуқуқлари, конституция, меҳнат кодекси, хотин-қизлар, аёллар, меҳнат тақсимоти, ишга қабул қилиш, иш вақти, қисқартирилган иш вақти, дам олиш, таътил, меҳнатга ҳақ тўлаш, ишга қабул қилишни рад этиш, хизмат сафари, хавфли шароит, тунги смена.

PROTECTING WOMEN'S LABOR IN THE WORKPLACE

Bakhriddinov N. S

Associate Professor of Namangan State Technical University

Mamadaliyev A. T

Associate Professor of Namangan State Technical University

Mamadzhanov Z. N

Associate Professor of Namangan State Technical University

Abstract: This article describes the advantages and wide opportunities for women's labor protection and the creation of working conditions for them in the Republic of Uzbekistan, based on the current activities of the Declaration of Human Rights. The main laws on labor - the Constitution of the Republic of Uzbekistan and the Labor Code - are widely used in this.

Keywords: Labor, labor rights, constitution, labor code, women, women, division of labor, employment, working hours, reduced working hours, rest, vacation, remuneration, refusal to hire, business trip, dangerous conditions, night shift.

Ўзбекистон Республикасида ҳар ким меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш ва ҳимоя қилишда тенг имкониятларга эгаллиги, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг **58-моддасига** биноан “Хотин-қизлар ва эркеклар тенг ҳуқуқлидирлар[1]. Давлат хотин-қизлар ва эркекларга жамият ҳамда давлат ишларини бошқаришда, шунингдек жамият ва давлат ҳаётининг бошқа соҳаларида тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлайди” – деб кўрсатилган.

2023 йил 30 апрелда қабул қилинган Меҳнат кодексининг 4-моддасида, меҳнат тақсимоти, яъни меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги айтиб ўтилган бўлиб, бунда аёллар меҳнатига алоҳида эътибор берилган[2,3]:

4-модда. Меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги, меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш принципи

Ҳар ким меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш ва ҳимоя қилишда тенг имкониятларга эга.

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситиш тақиқланади. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, яшаш жойи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик сифатлари ва меҳнати натижалари билан боғлиқ бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнат ва машғулотлар соҳасида бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита чекловлар белгилаш, худди шунингдек бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита имтиёзлар бериш камситишдир.

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида ходимларнинг ҳуқуқларини меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган шахслар, вояга етмаганлар, ногиронлиги бўлган шахслар, ҳомиладор аёллар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ ҳолда асосланган тарзда фарқлаш,

истисно этиш, уларга афзаллик бериш, шунингдек уларни чеклаш камситиш деб ҳисобланмайди...

236-модда. Ижтимоий таътиллаш тушунчаси

Ходимларга оналик, болаларни парваришлаш, таълим олиш учун қулай шарт-шароитлар яратиш мақсадида, шунингдек бошқа ижтимоий мақсадларда бериладиган таътиллаш ижтимоий таътиллашдир.

392-модда. Ҳомиладорлиги ёки фарзандлари борлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этишни ёки иш ҳақи миқдорини камайтиришни тақиқлаш

Ҳомиладорлиги ёки фарзанди борлиги билан боғлиқ сабабларга кўра ишга қабул қилишни рад этиш ёки меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини камайтириш тақиқланади.

Иш берувчи ишга қабул қилишни рад этган тақдирда, рад этиш сабабларининг ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган ёзма асосини ҳомиладор аёл ёки фарзандлари бор шахс талабига кўра уч кун ичида тақдим этиши шарт. Ишга қабул қилишни рад этиш сабабларининг ёзма асосини тақдим этмаганлик ишга қабул қилишни рад этганлик устидан шикоят қилишга монелик қилмайди.

393-модда. Аёллар меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича қўшимча чоралар

Иш берувчи касоба уюшма кўмитаси билан келишувга кўра, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра тасдиқланадиган тавсияларни инобатга олиб, ноқулай меҳнат шароитларига эга бўлган, аёлларнинг меҳнатидан фойдаланиш чекланадиган айрим ишлар рўйхатини белгилашга ҳақли.

Аёллар томонидан улар учун йўл қўйиладиган энг кўп нормадан ортиқ бўлган оғир юкларни кўтариш ва ташиш тақиқланади.

Аёлларнинг оғир юкларни кўтариши ва ташиши чоғида улар учун йўл қўйиладиган энг кўп юкламалар Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат

муносабатлари вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

394-модда. Ҳомиладор аёлларни энгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда камайтиради ёки улар энгилроқ ишга ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади. Ишлаб чиқариш нормаларини камайтириш, шунингдек вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатлари тиббий хулосага мувофиқ белгиланади.

Ҳомиладор аёлга энгилроқ иш ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунигача қадар, у бунинг оқибатида қолдирилган барча иш кунлари учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

395-модда. Икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бирини (васийни) бошқа ишга ўтказиш

Икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бири (васий) аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, ўз аризасига кўра бажариладиган иши учун ҳақ тўланадиган, бироқ аввалги иши бўйича ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бола икки ёшга тўлгунигача қадар иш ҳақи тўланадиган бошқа ишга ўтказилади.

Иш берувчида бошқа иш мавжуд бўлмаган тақдирда, икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ходимга қонунчиликда белгиланган тартибда бола парвариши бўйича нафақа тўланади.

Якка тартибдаги меҳнатга доир низо юзага келган тақдирда, икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ходимни бошқа ишга ўтказиш мумкин эмаслигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

396-модда. Тунги ишларда, иш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидаги ҳамда ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларда

ҳомиладор аёллар ва болалари бор шахслар меҳнати қўлланилишининг ҳамда уларни хизмат сафарига юборишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ҳомиладор аёллар, ўн тўрт ёшга тўлмаган боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бири (ота-онасининг ўрнини босувчи шахс) фақат ўз ёзма розилиги билан тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилиниши, шунингдек хизмат сафарига юборилиши мумкин. Бунда иш берувчи мазкур ходимларни тунги ишлардан, иш вақтидан ташқари ишлардан, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишлардан ёки хизмат сафаридан воз кечиш борасидаги ҳуқуқи тўғрисида хабардор қилиши шарт.

Ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш ҳомиладор аёлнинг ҳамда боланинг ҳаётига ва соғлиғига хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса мавжуд бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

397-модда. Уч ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирининг (васийсининг) қисқартирилган иш вақти давомийлигига бўлган ҳуқуқи

Уч ёшга тўлмаган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган иш вақти давомийлиги белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ҳар кунги тўлиқ иш давомийлигида ишлайдиган ходимлар учун белгиланган миқдорда амалга оширилади.

Уч ёшга тўлмаган боланинг бюджетдан молиялаштирилмайдиган иш берувчиларда ишлайдиган ота-онасидан бирига, васийсига қисқартирилган иш вақти давомийлиги жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланиши мумкин.

398-модда. Ҳомиладор аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш

Иш берувчи ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бирининг (ота-она ўрнини босувчи шахснинг), шунингдек оиланинг бетоб аъзосини парваришлашни амалга ошираётган шахснинг илтимосига кўра уларга тиббий хулосага мувофиқ тўлиқсиз иш вақти белгилаши шарт.

399-модда. Қўшимча дам олиш куни

Ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онадан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ойига қўшимча бир дам олиш куни берилиб, давлат ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан шу вақт учун бир кунлик иш ҳақи миқдорида нафақа тўланади.

400-модда. Ҳомиладор аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга йиллик меҳнат таътилларини бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар

Ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик меҳнат таътили, уларнинг хоҳишига кўра, тегишинча ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин берилади.

Ҳомиладор аёлларни йиллик меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

Болани парваришлаш таътилидан фойдаланаётган ходимга йиллик меҳнат таътили, унинг хоҳишига кўра, бола парваришлаш таътилидан олдин ёхуд ундан кейин берилади.

Ишлайдиган эркакларга хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида ўз хоҳишига кўра йиллик меҳнат таътили:

биринчи иш йили учун — ишлаб берилган вақтдан қатъи назар;

кейинги йилларда — таътиллار бериш жадвалидан қатъи назар берилади.

Ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган ёлғиз отага, ёлғиз онага (бева эркакларга, бева аёлларга, никоҳдан ажрашганларга, ёлғиз оналарга) ва муддатли

ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик меҳнат таътиллари, уларнинг хоҳишига кўра, улар учун қулай бўлган вақтда берилади.

401-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган болаларнинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) бериладиган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ҳар йили давомийлиги камида тўрт календар кун бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган таътил йиллик меҳнат таътилига қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ушбу таътилдан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб), лекин фақат тегишли иш йили давомида фойдаланилиши мумкин. Ушбу таътилни кейинги иш йилига кўчиришга ёки уни пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

403-модда. Ҳомиладор аёлларга антенатал (туғруққача) парваришlash учун қўшимча бўш кунлар берилиши

Иш берувчи ҳомиладор аёлларга бирламчи тиббий-санитария ёрдами муассасаларида антенатал (туғруққача) парваришlash (перинатал скрининг ва ташхис, мажбурий тиббий кўриклар ва бошқа мажбурий тиббий муолажалар) учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча бўш кунлар бериши шарт.

Ҳомиладор аёлларни антенатал (туғруққача) парваришlash тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

404-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили

Аёлга туғруққача етмиш календар кун ҳамда туғруқдан кейин эллик олти календар кун (туғиш қийин кечган ёхуд икки ёки ундан ортиқ бола туғилган тақдирда етмиш календар кун) ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилиб, қонунчиликда белгиланган, лекин ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан кам бўлмаган миқдорда нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили аёлга жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқарилиб, туғруққача ҳақиқатда фойдаланилган кунлар сонидан қатъи назар, тўлиқ берилади.

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини тайинлаш ҳамда тўлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Ишлаб чиқариш корхоналарида меҳнат қилаётган аёллар доимо ишлаб чиқариш муҳитини зарарли ва хавфли омиллари (заҳарловчи моддалар, шовкин, тебраниш юқори ёки паст ҳароратдаги ҳаво муҳити, электромагнит тўлқинлар) таъсирида ва меҳнат жараёни омиллари (оғир юкни кўтариш, ноқулай ишчи ҳолати, кўрув аъзосини зўриқиши, диққат, нерв-эмматсион) таъсири остида бўладилар[4,5]. Бу омиллар маълум бир даражада ва таъсирини давомийлигида аёллар организмига таъсир қилиб, уларнинг махсус функцияларини бузилишига олиб келиши мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси – Т.: Ўзбекистон, 2014. – 46 б
2. Янги тахрирдаги меҳнат кодекси. 30.04.2023й
3. Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон республикаси қонунига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида. 22.09.2016 йилдаги ЎРҚ-410-сон
4. Н.Бахриддинов. Ҳаёт фаолияти хавфсизлиги. Ўқув қўлланма. Тошкент. 2023й
5. Х.Раҳимова ва бошқалар. Меҳнатни муҳофаза қилиш. – Т.: «Ўзбекистон», 2003 й. -216 б.