



## AYOLLAR VA VOYAGA YETMAGANLAR MEHNAT HUQUQLARINING HUQUQIY HIMOYASI

Umurzakova Nargisa Muxtarovna

Ilmiy rahbar: Toshkent Davlat Agrar Universiteti  
"Huquqshunoslik" kafedrasida dotsenti [Mobil: +998990129077. E-mail: nargisau71@gmail.com]

Meliboyeva Farida Murodilla qizi

Toshkent Davlat Agrar Universiteti "Agroiqtisodiyot, logistika va xizmatlar" fakulteti Yurisprudensiya yo'nalishi 2-kurs talabasi [Mobil: +998889051305. E-mail: meliboyevafarida004@gmail.com]

Parmonqulova Umida Toxir qizi

Toshkent Davlat Agrar Universiteti "Agroiqtisodiyot, logistika va xizmatlar" fakulteti Yurisprudensiya yo'nalishi 2-bosqich talabasi [Mobil: +998930462245. E-mail: umidaparmonqulova@gmail.com.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20371935>

**Annotatsiya:** Maqolada ayollar va voyaga yetmaganlar mehnat huquqlarining huquqiy himoya mexanizmlari O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi<sup>1</sup>, Mehnat kodeksi<sup>2</sup>, VMQ-290<sup>3</sup> hamda sud amaliyoti asosida tahlil qilingan. Voyaga yetmaganlar uchun qisqartirilgan ish vaqti sharoitida ish haqining to'liq saqlanishi hamda homilador ayollarni ishdan bo'shatish taqiqi mexanizmlari o'rganildi. Yakunda "Yagona milliy mehnat tizimi" (YMMT) platformasida avtomatik huquqiy blokirovka algoritmlarini joriy etish va kasanachilikda raqamli monitoringni yo'lga qo'yish bo'yicha aniq tavsiyalar ilgari surildi.

**Kalit so'zlar:** Mehnat huquqi, xotin-qizlar huquqlari, voyaga yetmaganlar mehnati, qisqartirilgan ish vaqti, onalik muhofazasi, gender tenglik, sud amaliyoti, VMQ-290, YMMT.

Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasining 23-moddasida har bir shaxsning mehnat qilish, ishni erkin tanlash, adolatli va qulay mehnat sharoitlariga ega bo'lish hamda ishsizlikdan himoyalash huquqi xalqaro miqyosda mustahkamlab qo'yilgan<sup>4</sup>. Ushbu fundamental huquqning uzviy qismi sifatida, jamiyatning ijtimoiy-demografik jihatdan alohida huquqiy himoyaga muhtoj qatlamlari — ayollar va voyaga yetmaganlar mehnatini tartibga solish har qanday demokratik va ijtimoiy davlatning ustuvor vazifasi hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 1-moddasida davlatimiz "ijtimoiy davlat" deb e'lon qilinishi, bevosita fuqarolarning mehnat huquqlarini kafolatlash va jamiyatdagi ijtimoiy tengsizliklarni qonuniy yo'l bilan kompensatsiya qilish majburiyatini yuklaydi. Xususan, Bosh qonunimizning 42-moddasida har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash huquqiga egaligi muhrlangan bo'lib, bu ayollar va voyaga yetmaganlarning mehnat muhitini sog'lomlashtirish uchun konstitutsiyaviy poydevor bo'lib xizmat qiladi. Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining kuchga kirishi ushbu sohadagi huquqiy islohotlarning yangi bosqichini boshlab berdi. Mazkur kodeks normalari xalqaro huquqning umume'tirof etilgan prinsiplari, xususan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) fundamental konvensiyalari bilan chuqur

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi – Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi (Lex.uz).

<sup>2</sup> O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi – Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi (Lex.uz).

<sup>3</sup> O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 14-iyuldagi "O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnatidan foydalanish taqiqlangan og'ir ishlarning hamda zararli yoki xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarning ro'yxatini tasdiqlash to'g'risida"gi 290-son qarori – Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi (Lex.uz).

<sup>4</sup> Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (1948). 23-modda. BMT Bosh Assambleyasi.

integratsiyalashgan. Masalan, O'zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan XMTning "Teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarni teng rag'batlantirish to'g'risida"gi 100-konvensiyasi<sup>5</sup>, "Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risida"gi 111-konvensiyasi<sup>6</sup> hamda "Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida"gi 138-konvensiyasi<sup>7</sup> talablari milliy qonunchiligimizga to'liq implementatsiya qilingan. Bunga qaramasdan, globallashuv, xususiy sektor ulushining keskin ortishi va mehnat bozorining raqamli transformatsiyasi (masofaviy mehnat, platformali bandlik va frilans) sharoitida ayollar va voyaga yetmaganlarning huquqlarini real hayotda himoya qilish mexanizmlarida yangi huquqiy bo'shliqlar va latent (yashirin) muammolar yuzaga kelmoqda. Bugungi kunda huquqni qo'llash amaliyotida, ayniqsa, norasmiy sektorda ayollarga nisbatan yashirin kamsitishlar (Gender Pay Gap — bir xil mehnat uchun turlicha haq to'lash) va homiladorlik yoki yosh bolasi borligi sababli mehnat shartnomasini tuzishni rad etish holatlari uchramoqda. Vaholanki, Konstitutsiyaning 58-moddasi xotin-qizlar va erkaklarga teng huquq hamda imkoniyatlarni kafolatlaydi, davlat esa ularning jamiyat va davlat ishlarini boshqarishda, shuningdek, boshqa sohalarda teng ishtirok etishi uchun sharoit yaratadi. Shuningdek, voyaga yetmaganlar mehnati sohasida XMTning 182-konvensiyasiga<sup>8</sup> zid ravishda, o'smirlarni uchinchi va to'rtinchi darajali xizmat ko'rsatish ob'ektlarida shartnomasiz, tungi vaqtlarda va me'yordan ortiqcha ish vaqtida ekspluatatsiya qilish tendensiyalari saqlanib qolmoqda. Bu holat nafaqat ularning ta'lim olish huquqini (Konstitutsiyaning 50-moddasi), balki jismoniy va intellektual rivojlanishini ham xavf ostiga qo'yadi. Ushbu muammolarni bartaraf etish faqatgina qonun matnini deklarativ tarzda e'lon qilish bilan cheklanib qolmay, balki ularni buzganlik uchun sanksiyalarni qat'iylashtirish va institutsional nazoratni (Davlat mehnat inspeksiyasi faoliyatini) raqamli texnologiyalar asosida takomillashtirishni talab etadi.

**Maqolaning maqsadi:** Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi va xalqaro normativ hujjatlar doirasida ayollar hamda voyaga yetmaganlar mehnat huquqlari himoyasining bugungi holatini kompleks huquqiy tahlil qilish, xususiy sektor va raqamli platformalardagi huquqbuzarliklarning oldini olishga qaratilgan qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha ilmiy-amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

**Dolzarbligi:** Jamiyat taraqqiyoti va huquqiy davlat qurish yo'lida eng zaif qatlamlar — ayollar va voyaga yetmaganlarning huquqlarini himoya qilish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan hisoblanadi. Mehnat munosabatlarida ularning sog'lig'ini asrash, ta'lim olish huquqlarini ta'minlash hamda gender tenglikni mustahkamlash o'ta muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu maqolada ayollar va o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnat huquqlari va kafolatlari tahlil qilingan.

Konstitutsiyaning 42-moddasi har bir shaxsning munosib mehnat qilish, kasbni erkin tanlash hamda xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan adolatli mehnat sharoitlarida ishlash huquqini kafolatlaydi. Bu norma homilador va yosh bolali ayollarning mehnat sharoitlarini yengillashtirish majburiyatini yuklaydi. Ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarning ishlab chiqarish normalarini kamaytirishi yoki ularni avvalgi ishidagi

<sup>5</sup> XMTning 100-sonli Konvensiyasi (1951). "Teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarni teng rag'batlantirish to'g'risida". Lex.uz

<sup>6</sup> XMTning 111-sonli Konvensiyasi (1958). "Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risida". Lex.uz

<sup>7</sup> XMTning 138-sonli Konvensiyasi (1973). "Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida". Lex.uz

<sup>8</sup> XMTning 182-sonli Konvensiyasi (1999). "Bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash va yo'q qilish bo'yicha shoshilinch choralar to'g'risida". Lex.uz

o'rtacha ish haqini saqlagan holda yengilroq ishga o'tkazishi shart. O'smirlarning jismoniy va ruhan to'liq rivojlanmaganligini hisobga olib, ushbu modda ularga nisbatan og'ir, zararli yoki xavfli mehnat sharoitlari qo'llanishini mutlaqo taqiqlaydi. 18 yoshga to'lmaganlar faqat ularning yoshi, sog'lig'i va rivojlanishiga ziyon yetkazmaydigan maxsus moslashtirilgan mehnat sharoitlarida ishlashi mumkin. Moddada belgilanganidek, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori insonning munosib yashashini ta'minlashga xizmat qilishi kerak. Bu voyaga yetmaganlar ish vaqti qisqartirilgan bo'lsa-da, ularning mehnati kamaytirilmagan miqdorda (to'liq kunlik ishchilar kabi) baholanishi lozimligini huquqiy jihatdan mustahkamlaydi.

Konstitutsiyaning 58-moddasi davlat xotin-qizlar va erkaklarga jamiyat hamda davlat ishlarini boshqarishda, shuningdek hayotning boshqa sohalarida teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlashini kafolatlaydi. Mazkur norma asosida Mehnat kodeksining 392-moddasida homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish yoki ish haqini kamaytirish qat'iy man etiladi. Erkaklar va ayollar bir xil hajmdagi va teng qiymatga ega bo'lgan mehnatni bajarganlarida, ularga mutlaqo teng miqdorda ish haqi to'lanishi ushbu konstitutsiyaviy norma orqali ta'minlanadi. Davlat xotin-qizlarning mehnat va onalik huquqlarini birgalikda muvaffaqiyatli olib borishlari uchun sharoit yaratadi. Bunga bola parvarishlash ta'tillari kafolati va onalik ijtimoiy nafaqalari kiradi.

Yangi Mehnat kodeksining XXV bobi xotin-qizlarning ijtimoiy-huquqiy himoyasiga qaratilgan bo'lib, quyidagi fundamental kafolatlarni taqinlaydi. Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish yoki ularning ish haqini kamaytirish qat'iy man etiladi. Agar ish beruvchi bunday ayolni ishga qabul qilmasa, rad etishning sababini 3 kun muddatda yozma ravishda asoslab berishi shart. Homilador ayollarni va uch yoshga to'lmagan bola parvarishlayotgan shaxslarni (tibbiy xulosaga zid bo'lsa) tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilish taqiqlanadi. Shuningdek, ayollar mehnatini og'ir yuk ko'tarish va tashish bilan bog'liq zararli mehnat sharoitlarida qo'llash cheklangan. Homilador ayolning, 14 yoshga to'lmagan bolasi (16 yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolasi) bor ayollarning iltimosiga ko'ra ish beruvchi ularga to'liqsiz ish vaqti belgilanishi kerak. 3 yoshgacha bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi (korxonaning butunlay tugatilish holatlari bundan mustasno).

Mehnat shartnomasi tuzishga 16 yoshdan yo'l qo'yiladi. Istisno tariqasida, 15 yoshga to'lgan o'smirlar ota-onasining (yoki qonuniy vakilining) yozma roziligi bilan faqat ta'limdan bo'sh vaqtida, sog'lig'iga ziyon yetkazmaydigan yengil ishlarga olinishi mumkin. O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnatidan mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo'lgan ishlarda, yer osti ishlarida, shuningdek ularning sog'lig'i, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan ishlarda (masalan, tungi klublar, alkohol mahsulotlari savdosi) foydalanish mutlaqo taqiqlanadi. Voyaga yetmaganlar uchun haftalik ish vaqtining qisqartirilgan muddati majburiy hisoblanadi: 16 dan 18 yoshgacha bo'lganlar uchun — haftasiga 36 soatdan ko'p bo'lmagan; 15 dan 16 yoshgacha bo'lganlar uchun — haftasiga 24 soatdan ko'p bo'lmagan vaqt belgilanadi. Eng muhim ijtimoiy norma shundan iboratki, ish vaqti qisqartirilgan bo'lishiga qaramay, voyaga yetmagan xodimlarning mehnati kunlik to'liq ish vaqtiga ega bo'lgan xodimlar bilan teng miqdorda (to'liq) baholanadi va haq to'lanadi. O'smirlarga yillik uzaytirilgan asosiy mehnat ta'tili 30 kalendar kuni miqdorida beriladi va ular ushbu ta'tildan yozda yoki yilning o'zlari xohlagan qulay vaqtida foydalanish huquqiga ega.



O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 14-iyuldagi 290-son qarori bilan "O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnatidan foydalanish taqiqlangan og'ir ishlarning hamda zararli yoki xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarning ro'yxati" <sup>9</sup>tasdiqlangan. Ushbu qaror amaldagi Mehnat kodeksining 413-moddasini ijro etish va o'smirlar hayotini muhofaza qilish maqsadida qabul qilingan bo'lib, unda quyidagi huquqiy cheklovlar qat'iy belgilangan. Ro'yxatga ko'ra, 18 yoshga to'lmagan shaxslarni konchilik, yer osti ishlari, metallurgiya, kimyo sanoati, neft va gaz qazib olish obodonchiliklarida ishlatish mutlaqo taqiqlanadi. O'smirlarning zaharli kimyoviy moddalar, yuqori kuchlanishli elektr tarmoqlari va portlovchi uskunalar bilan aloqada bo'lishiga yo'l qo'yilmaydi. Voyaga yetmaganlarning yoshi va ruhiy-axloqiy rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi sohalari — tungi ko'ngilochar maskanlar (bar, diskoteka), alkogol va tamaki mahsulotlarini ishlab chiqarish, saqlash va ularning savdosi bilan bog'liq ish joylari, shuningdek dori-darmon va psixotrop moddalar omborxonalarida ishlashi qonunan cheklangan. Qaror ilovasi bilan o'smirlar uchun og'irlik ko'tarish va ko'chirishning maksimal miqdorlari (normalari) belgilab qo'yilgan. Masalan, 16 dan 18 yoshgacha bo'lgan o'g'il bolalar uchun qo'lda yuk ko'tarishning ruxsat etilgan yuqori chegarasi — 16 kg, qizlar uchun esa — 10 kgdan oshmasligi shart (ish vaqtining 1/3 qismidan ko'pini tashkil etmagan hollarda).

O'zbekiston Respublikasi mustaqillik yillarida Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) xalqaro mehnat standartlarini belgilovchi bir qator konvensiyalarini ratifikatsiya qildi va ularni milliy qonunchilikka muvaffaqiyatli tarzda implementatsiya (singdirish) qildi. "Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida"gi XMTning 138-sonli Konvensiyasi Xalqaro norma 1973-yilda qabul qilingan ushbu konvensiya a'zo davlatlardan ishga qabul qilishning eng kichik yoshini majburiy ta'limni tugatish yoshidan (odatda 15 yosh) past bo'lmasligini talab qiladi. O'zbekistonda umumiy qoida tariqasida ishga qabul qilish yoshi 16 yosh etib belgilangan bo'lib, bu XMT standartidan ham yuqoriroq (xavfsizroq) ijtimoiy kafolatdir. Faqatgina istisno sifatida 15 yoshli o'smirlarning yengil ishlarda (o'qishga xalaqit bermaslik sharti bilan) ishlashiga ruxsat berilishi ham konvensiyaning 7-moddasidagi "yengil mehnat" (light work) tamoyiliga mos keladi. "Bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash to'g'risida"gi XMTning 182-sonli Konvensiyasi Xalqaro norma 1999-yilda qabul qilingan ushbu konvensiya bolalarni qullik, majburiy mehnat, ularni qurolli to'qnashuvlarga jalb qilish, novqonini faoliyat (narkotrafik) hamda bolaning sog'lig'i va xavfsizligiga zarar yetkazadigan har qanday mehnat turlaridan zudlik bilan ozod etish va taqiqlashni talab qiladi. O'zbekiston ushbu konvensiya talablarini hayotga tatbiq etish orqali paxta yig'im-terimi va boshqa qishloq xo'jaligi ishlarida bolalar mehnatidan hamda majburiy mehnatdan foydalanish tizimiga mutlaqo chek qo'ydi. Huquqbuzarliklarga qarshi choralar Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning 49-1-moddasi (Bolalar mehnatidan foydalanish)<sup>10</sup> hamda Jinoyat kodeksining 148-1-moddasi (Voyaga yetmagan shaxs mehnatidan foydalanish)<sup>11</sup> sanksiyalari orqali ta'minlanadi. Onalikni muhofaza qilish sohasida XMT ayollarga tug'ishgacha va tug'ishdan keyin munosib ijtimoiy ta'til va nafaqalar berishni talab qiladi. Mehnat kodeksining 404-moddasi ushbu standartga to'liq mos ravishda ayollarga davomiyligi 126 kalendar kuni (asoratli tug'ishlarda 140 kun)

<sup>9</sup> O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 290-son qarori (2023). "O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnatidan foydalanish taqiqlangan og'ir ishlarning hamda zararli yoki xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarning ro'yxatini tasdiqlash to'g'risida". lex.uz

<sup>10</sup> O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi. 49-1-modda. lex.uz

<sup>11</sup> O'zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi. 148-1-modda. lex.uz

bo'lgan homiladorlik va tug'ish ta'tillari hamda davlat ijtimoiy sug'urtasi hisobidan nafaqa to'lanishini kafolatlaydi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining mehnat nizolarini ko'rishga doir tushuntirishlari va sud amaliyoti tahlili muhim huquqiy xulosalarni beradi. Agar homilador ayol intizomiy jazo yoki shtat qisqarishi bahonasi bilan ishdan bo'shatilgan bo'lsa va u sudga murojaat qilsa, fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar biron-bir qo'shimcha shartlarsiz ayolning arizasini qanoatlantiradi. Sud amaliyotida ayol kishi ishdan bo'shatilgan vaqtda uning homiladorlik holatidan ish beruvchining xabardor bo'lgan-bo'lmaganligi huquqiy ahamiyatga ega emas deb topiladi (ya'ni, ayol o'sha paytda homilador bo'lgan bo'lsa, bo'shatish o'z-o'zidan g'ayriqonuniy hisoblanadi). Sud g'ayriqonuniy bo'shatilgan ayolni zudlik bilan avvalgi ishiga tiklash, unga majburiy progul kunlari uchun o'rtacha ish haqini to'liq undirib berish hamda ma'naviy zarar kompensatsiyasini undirish to'g'risida hal qiluv qarori chiqaradi.

**Xulosa.** Milliy qonunchilik tizimi Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) 138- va 182-sonli fundamental konvensiyalari talablarini o'zida to'liq aks ettirgan. O'zbekistonda minimal ishga qabul qilish yoshining 16 yosh etib belgilanishi xalqaro minimal standartlardan (15 yosh) ham yuqoriroq ijtimoiy himoya darajasi yaratilganidan dalolat beradi. Voyaga yetmagan xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilishi, ishlab chiqarish normalarining kamaytirilishi va buning barobarida ish haqining to'liq hajmdagi nominal qiymatida saqlab qolinishi o'zaro uzviy bog'liq iqtisodiy-huquqiy mexanizmdir. Vazirlar Mahkamasining 290-son qarori orqali drager, tegirmon mashinisti va issiq pech yonidagi novvoylik kabi 18 yoshgacha bo'lgan shaxslarga taqiqlangan og'ir hamda zararli mehnat sharoitlarining aniq belgilanishi o'smirlar organizmini kasbiy kasalliklardan huquqiy jihatdan himoyalaydi. Homilador va 3 yoshgacha bolasi bor ayollarni ish beruvchi tashabbusi bilan bo'shatish bo'yicha o'rnatilgan mutlaq taqiq va kamsitishni cheklovchi normalar sud amaliyotida "faktik holat ustuvorligi" tamoyili orqali qat'iy ta'minlanmoqda. Sudlar ish beruvchining subyektiv vajlaridan qat'i nazar, buzilgan huquqlarni zudlik bilan tiklash choralarini qo'llamoqda.

### Tavsiyalar

**1.YMMT tizimida raqamli blokirovka o'rnatish:** "Yagona milliy mehnat tizimi" (YMMT) platformasida homilador ayollar, yosh onalar va o'smirlar bilan mehnat shartnomasi asossiz bekor qilinishini avtomatik bloklovchi va Mehnat inspeksiyasiga "shubhali signal" yuboruvchi raqamli algoritm yaratish.

**2.Kasanachilikda raqamli nazoratni yo'lga qo'yish:** Norasmiy sektor va uydagi (yashirin) og'ir mehnat jarayonlarida voyaga yetmaganlar mehnatidan foydalanish holatlarini masofadan monitoring qilish uchun Davlat mehnat inspeksiyasi va Soliq qo'mitasining integratsiyalashgan raqamli platformasini joriy etish.

**2."Gender va yosh huquqlari" auditini joriy etish:** Yirik klasterlar va zavodlarda yuk ko'tarish normalari (o'g'illar uchun 16 kg, qizlar uchun 10 kg), harorat rejimining to'g'riligi hamda bola emizish tanaffuslarini amalda tekshiruvchi majburiy yillik korporativ audit tizimini tashkil etish.

**Huquqiy savodxonlikni raqamlashtirish:** Ayollar va voyaga yetmaganlar uchun mehnat shartnomasini tuzish bosqichida ularga tegishli barcha qisqartirilgan ish vaqtlari va kafolatlarni avtomatik ravishda eslatuvchi va huquqiy tushuntirish beruvchi "Mening mehnat huquqim" interaktiv mobil ilovasi yoki boti tizimini ishga tushirish.

### Foydalanilgan adabiyotlar:

- 1.O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “O'zbekiston” nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2023. – 112 b. – Rasmiy havola: lex.uz
- 2.O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “Adolat” huquqiy axborot markazi, 2022. – 512 b. – Rasmiy havola: lex.uz
- 3.O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi. – Toshkent: “Adolat” huquqiy axborot markazi, 1994 (2024-yilgi o'zgartirishlar bilan). – 340 b. – Rasmiy havola: lex.uz
- 4.O'zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi. – Toshkent: “Adolat” huquqiy axborot markazi, 1994 (2024-yilgi o'zgartirishlar bilan). – 280 b. – Rasmiy havola: lex.uz.
- 5.“Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida”gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni. – Toshkent: O'RQ-562-son, 2019-yil 2-sentyabr. – Rasmiy havola: lex.uz
- 6.O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 290-son qarori. “O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnatidan foydalanish taqiqlangan og'ir ishlarning hamda zararli yoki xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarning ro'yxatini tasdiqlash to'g'risida”. – Toshkent: 2023-yil 14-iyul. – Rasmiy havola: lex.uz
- 7.O'zbekiston Respublikasida 2030-yilga qadar gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash to'g'risida O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining SQ-297-IV-sonli Qarori. – Toshkent: 2021-yil 28-may. – Rasmiy havola: lex.uz
- 8.Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. – Nyu-York: BMT Bosh Assambleyasi, 1948. – Rasmiy havola: un.org
- 9.Xalqaro Mehnat Tashkilotining 100-sonli Konvensiyasi. “Teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarni teng rag'batlantirish to'g'risida”. – Jeneva: XMT, 1951 (O'zbekiston Respublikasi tomonidan 1997-yil 30-avgustda ratifikatsiya qilingan). – Rasmiy havola: lex.uz
- 10.Xalqaro Mehnat Tashkilotining 111-sonli Konvensiyasi. “Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risida”. – Jeneva: XMT, 1958 (O'zbekiston Respublikasi tomonidan 1997-yil 30-avgustda ratifikatsiya qilingan). – Rasmiy havola: lex.uz
- 11.Xalqaro Mehnat Tashkilotining 138-sonli Konvensiyasi. “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida”. – Jeneva: XMT, 1973 (O'zbekiston Respublikasi tomonidan 1997-yil 30-avgustda ratifikatsiya qilingan). – Rasmiy havola: lex.uz.
- 12.Xalqaro Mehnat Tashkilotining 182-sonli Konvensiyasi. “Bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash va yo'q qilish bo'yicha shoshilinch choralar to'g'risida”. – Jeneva: XMT, 1999 (O'zbekiston Respublikasi tomonidan 2008-yil 8-aprelda ratifikatsiya qilingan). – Rasmiy havola: lex.uz