

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.27.06.2017.Yu.22.01 РАҚАМЛИ
ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ

АТАЖАНОВА ДИНАРА САЛИМЖАНОВНА

**АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН
МАШҒУЛ ШАХСЛАР МЕҲНАТИНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА
СОЛИШНИНГ ХУСУСИЯТЛАРИ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юридик фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2018

Докторлик диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата докторской диссертации

Content of the abstract of doctoral dissertation

Атажанова Динара Салимжановна

Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари.....3

Атажанова Динара Салимжановна

Особенности правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей23

Atajanova Dinara Salimjanovna

Features of legal regulation of work of the women and persons engaged in family responsibilities.....45

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published works.....49

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.27.06.2017.Үн.22.01 РАҚАМЛИ
ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ

АТАЖАНОВА ДИНАРА САЛИМЖАНОВНА

**АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН
МАШҒУЛ ШАХСЛАР МЕҲНАТИНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА
СОЛИШНИНГ ХУСУСИЯТЛАРИ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юридик фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2018

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2018.3.PhD/Үу197 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Тошкент давлат юридик университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифасида (www.tsul.uz) ва «ZiyoNet» Ахборот таълим порталида (www.ziyounet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Усманова Муборак Акмалджановна
юридик фанлар доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Раҳманкулова Нилуфар Ходжи-Акбаровна
юридик фанлар доктори

Расулов Зокир Сайфиевич
юридик фанлар номзоди

Етакчи ташкилот:

**Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги
қошидаги Юристлар малакасини ошириш
маркази**

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат юридик университети ҳузуридаги DSc.27.06.2017.Үу.22.01 рақамли илмий кенгаш асосидаги бир марталик илмий кенгашнинг 2018 йил 16 ноябрь соат 14:00 даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар, Сайилгоҳ кўчаси, 35-уй. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (99871) 233-37-48, e-mail: info@tsul.uz.)

Диссертация билан Тошкент давлат юридик университети Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (851-рақам билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100047, Тошкент шаҳар А.Темур кўчаси, 13. Тел.: ((99871) 233-66-36.)

Диссертация автореферати 2018 йил 1 ноябрь куни тарқатилди.

(2018 йил 1 ноябрдаги 1-рақамли реестр баённомаси).

Н.С.Салаев

Илмий даражалар берувчи бир
марталик илмий кенгаш раиси, юридик
фанлар доктори, доцент

Б.Т.Мусаев

Илмий даражалар берувчи бир
марталик илмий кенгаш котиби, юридик
фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD)

Ж.Т.Холмўминов

Илмий даражалар берувчи бир
марталик илмий кенгаш қошидаги илмий семинар
раиси, юридик фанлар доктори, профессор

К И Р И Ш (Докторлик диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Дунёда меҳнатга лаёқатли ёш (25-54)даги аёлларнинг 63, эркекларнинг 94 фоизи меҳнат бозорида ишчи кучи сифатида иштирок этади¹. Аёлларнинг аксарияти ўзларининг репродуктив хусусиятлари ва бола парвариши билан боғлиқ мажбуриятларнинг анъанавий тақсимланганлиги сабабли меҳнат бозорида эркеклар билан тенг рақобатлаша олмайдилар. Технологиялар ривожланган XXI асрда миллионлаб аёллар ҳалигача оилавий вазифалари туфайли ўзларининг меҳнат имкониятларидан тўлақонли фойдалана олмайганликлари натижасида меҳнат соҳасида камситишга дуч келмоқдалар. Мазкур нохуш ҳолатлар аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш масаласини қайта кўриб чиқиш заруратини кўрсатади.

Жаҳонда аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва уларни ҳуқуқий ҳимоя қилиш хусусиятларини ўрганиш илмий тадқиқотларнинг йўналишларидан биридир. Жумладан, мазкур тоифа шахслар ҳуқуқларининг таъминланишида келгусида уларга «зарар келтирмайдиган» қўшимча кафолатлар яратиш ҳамда асосланган чекловлар ўрнатиш, кафолатлар ва чекловларнинг мувозанатини таъминлаган ҳолда қонунчиликдаги нормаларни қайта кўриб чиқиш, меҳнат соҳасида уларга нисбатан йўл қўйилиши мумкин бўлган камситишларнинг олдини олишга оид ҳуқуқий механизмни ишлаб чиқиш, мазкур тоифа шахсларга оид халқаро стандартларнинг миллий қонунчиликка имплементацияси билан боғлиқ масалаларни ҳуқуқий тартибга солишни тадқиқ қилиш долзарб аҳамиятга эга.

Республикада аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш, уларга адолатли меҳнат шaroитларини яратишга алоҳида эътибор берилиб, қатор мақсадли чоратadbирлар амалга оширилмоқда. Хусусан, ушбу соҳадаги халқаро ҳуқуқий ҳужжатларни ратификация қилиш, аёллар ҳуқуқларини манзилли ҳимоя қилишга доир қисқа ва узоқ муддатли концепцияларни ҳаётга жорий қилиш бўйича кенг кўламли тизимли ишлар амалга оширилмоқда. «Хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, уларни давлат ва жамият бошқарувидаги ўрнини кучайтириш, хотин-қизлар, касб-хунар коллежи битирувчи қизларининг бандлигини таъминлаш, уларни тадбиркорлик фаолиятига кенг жалб этиш, оила асосларини янада мустаҳкамлаш»² мамлакат ижтимоий ҳаётини ривожлантиришнинг устувор йўналишларидан бири сифатида белгиланиб, бу соҳани тадқиқ этиш муҳим аҳамият касб этмоқда.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (1995), «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги (Янги таҳрири) (1998), «Меҳнатни муҳофаза

¹ Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for sustainable development// <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-fact-sheet-europe-and-northern-america-en.pdf?la=en&vs=3554>

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сон Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда.

қилиш тўғрисида»ги (Янги таҳрири) (2016) қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги (2017), «Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш ва оила институтини мустаҳкамлаш соҳасидаги фаолиятни тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги (2018) фармонларида белгиланган вазифаларни амалга оширишда ушбу диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги. Мазкур диссертация республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Тадқиқот иши аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнат ҳуқуқларига тааллуқли Ўзбекистон Республикасидаги биринчи комплекс илмий тадқиқот иши ҳисобланади. Мазкур мавзунинг у ёки бу жиҳатлари айрим ҳуқуқшунос олимларнинг илмий асарлари ва ўқув адабиётларида ёритилган. Хусусан, А.А.Иноятов, М.А.Усманова, М.Ю.Гасанов, Ю.Турсунов, Г.Д.Саттарова, Ш.А.Исмоилов, З.С.Расулов, М.А.Раҳимовларнинг илмий ишларида аёллар меҳнат ҳуқуқлари борасида фикрлар билдирилган.

Бошқа ҳуқуқ соҳаларида ҳам аёллар ҳуқуқларига тегишли жиҳатлар тадқиқ этилган. Хусусан, Г.С.Маткаримова халқаро ва миллий ҳуқуқда аёлларнинг гендер ва репродуктив ҳуқуқларини, Н.Ж.Юсупова эса исломда аёл ҳуқуқларини, Ш.Ҳ.Ҳамраева аёллар траффи (пуллаш)ни бартараф этишнинг халқаро-ҳуқуқий жиҳатларини ўрганган.

Чет эл олимларидан N.F.Abdulatif (Австралия), M.Alhmoudi (БАА), L.M.Hernandez (Буюк Британия), N.Le Feuvre (Швейцария), J.Fudge (Канада), J.Conaghan (Буюк Британия), D.Carrion (Канада), G.James (Буюк Британия) аёллар ва оилавий вазифалар билан машғул шахслар меҳнатининг ҳуқуқий жиҳатларини тадқиқ этишган.

МДҲ мамлакатлари олимларидан Н.Л.Лютов, Е.С.Герасимова, Е.В.Красноярова, И.А.Автушқолар меҳнат муносабатларида камситиш доирасида аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар доирасига тўхталиб ўтган бўлсалар, Н.П.Слугина, Т.М.Москвичева, А.О.Харитоновна, Т.Л.Адриановская, А.В.Миронова, Ф.О.Дзгоевалар бевосита мазкур мавзуда тадқиқот ишини олиб борганлар¹.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация мавзуси Тошкент давлат юридик университетининг илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ «Меҳнат қонунчилигини ривожлантириш истиқболларини белгилаш ва меҳнат бозорини ҳуқуқий тартибга солишнинг илмий-назарий ва амалий муаммоларини тадқиқ этиш» (2017–2021), «Ривожланган давлатлар қонунчилик амалиёти ва халқаро меҳнат ҳуқуқи

¹ Бу ва бошқа манбалар диссертациянинг фойдаланилган адабиётлар рўйхатида келтирилган.

ютукларини назарий тадқиқ этиш асосида олинган натижаларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш масалаларини тадқиқ этиш» (2017–2021) устувор йўналишлари доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишда бирлик ва дифференциация принципининг моҳиятини очиқ бериш;

мазкур тоифа шахслар меҳнати режимининг қонунчиликда белгиланган хусусиятлари асослилиги ва самарадорлигини баҳолаш;

хорижий мамлакатлар қонунчилиги ва халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар, аввало, Халқаро меҳнат ташкилоти конвенцияларини қиёсий-ҳуқуқий таҳлил қилиш асосида мазкур тадқиқот субъектлари меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг эволюцияси асосий тенденцияларини аниқлаш;

қонунчилик ва ҳуқуқни қўллаш амалиётидаги гендер ассимметриясига тегишли объектив ва субъектив омилларни аниқлаш ва шу асосда меҳнат соҳасида жинсига кўра камситишни тақиқлаш тўғрисидаги миллий қонунчилик нормаларини халқаро стандартлар билан мувофиқлаштиришга қаратилган таклифларни ишлаб чиқиш;

тадқиқот соҳасидаги тақдим этиладиган имтиёз ва кафолатлар; ўрнатилган тақиқ ва чекловларнинг асослилиги ва самарадорлигининг танқидий таҳлилинини ўтказиш;

мазкур шахслар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг усул ва воситаларини таҳлил қилиш ва улар ҳуқуқий ҳимоясини такомиллаштиришга оид таклифларни шакллантириш.

Тадқиқотнинг объекти аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнатидан фойдаланиш жараёнида вужудга келадиган муносабатлар тизими ҳисобланади.

Тадқиқотнинг предмети аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнатини тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, хорижий мамлакатлар қонунчилиги ва амалиёти, юридик фанда мавжуд бўлган концептуал ёндашувлар, илмий-назарий қарашлардан иборат.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот олиб боришда тизимли-тузилмавий, қиёсий-ҳуқуқий, мантиқий, аниқ социологик, илмий манбаларни комплекс тадқиқ этиш, статистик маълумотлар таҳлили каби усуллар қўлланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларни мажбурий меҳнатга жалб қилиш уларни камситиш сифатида баҳоланилиши асосланган;

аёллар меҳнати тўлиқ ёки қисман қўлланилиши тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар рўйхатидан 14 ўриндиқдан ортиқ бўлган

автобусларни, юк кўтариш ҳажми 2.5 тдан ортиқ бўлган автомобилларни бошқаришни чиқариб ташлаш таклифи асослантирилган;

Халқаро меҳнат ташкилотининг аёллар ва оилавий вазифалар билан машғул шахслар меҳнатини тартибга солишга қаратилган «Касаначилик тўғрисида»ги 175-сонли, «Оилавий мажбуриятлари бор ходимлар тўғрисида»ги 156-сонли, ««Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги 1952 йилги конвенцияни қайта кўриб чиқиш тўғрисида»ги 183-сонли конвенцияларини миллий қонунчиликка имплементация ва ратификация қилиш лозимлиги асосланган;

аёлларга психолог ва юрист мутахассислардан иборат «Аёллар масалалари бўйича ёрдам» онлайн хизматини жорий этиш зарурлиги асосланган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини тартибга солишга қаратилган халқаро ҳуқуқий ҳужжатларни ратификация қилишга доир таклифлар ишлаб чиқилган;

аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатига тааллуқли масалаларда турдош ҳуқуқ соҳалари қонунчилигига таклифлар асосланган;

меҳнат қонунчилиги нормалари ва бошқа ҳуқуқ соҳалари (оила ҳуқуқи, ижтимоий таъминот ҳуқуқи) ўртасидаги зиддиятларни мувофиқлаштириш бўйича таклифлар асосланган;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнати билан боғлиқ моддаларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш зарурияти асосланган;

аёллар меҳнат ҳуқуқларининг амалда таъминланиши уларнинг репродуктив саломатлигига боғлиқлигидан келиб чиқиб, соғлиқни сақлаш тизимидаги айрим идоравий-меъёрий ҳужжатларни қайта кўриб чиқиб, ўзгартишлар киритиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилган;

биринчи марта қондош (суррогат) онанинг меҳнат қонунчилигидаги мақоми ҳақидаги таклифлар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижалари халқаро ҳуқуқ ва миллий қонунчилик нормалари, ривожланган давлатлар тажрибаси, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, социологик тадқиқотларнинг ижтимоий сўров ўтказиш шаклига асосланганлиги, статистик маълумотларни таҳлил қилиш натижалари умумлаштирилиб, тегишли ҳужжатлар билан расмийлаштирилган. Хулоса, таклиф ва тавсиялар апробациядан ўтказилиб, уларнинг натижалари етакчи миллий ва хорижий нашрларда эълон қилинган. Олинган натижалар ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланган ва амалиётга жорий қилинган.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижасида олинган хулоса ва таклифлар янги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, жамоа шартномалари ва келишувлари ишлаб чиқишда, аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган ходимлар меҳнатига оид амалдаги қонунчиликни такомиллаштиришда ҳисобга олиниши мумкин. Диссертацияда баён қилинган материаллардан меҳнат ҳуқуқи ва бошқа махсус модулларни ўқитишда, ўрганилган мавзуга оид илмий-тадқиқот фаолиятини олиб боришда фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот натижасида ишлаб чиқилган амалий таклиф ва тавсияларнинг аҳамияти қонун ижодкорлиги, айрим тоифадаги ходимлар тоифаси ҳисобланган аёллар ва оилавий вазифалар билан машғул шахслар меҳнат фаолиятини яхшилашда, юридик таълим муассасаларининг ўқув жараёнида қўлланилишида намоён бўлади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари тадқиқот иши бўйича олинган илмий натижалар асосида:

мажбурий меҳнатнинг тақиқланишига оид алоҳида янги қонун ости ҳужжатини қабул қилиш тўғрисидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 349-сон қарори 1-бандини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Ҳуқуқий экспертиза, халқаро шартномалар ва ташқи алоқаларни ривожлантириш бошқармасининг 2018 йил 3 июлдаги 1-12/373-сон маълумотномаси). Ушбу таклифнинг қабул қилинганлиги натижасида лавозим контингентининг аксарият қисмини аёллар ташкил этувчи ўқитувчи ва шифокорларнинг оммавий тадбирлар олдида турли ободонлаштириш, тозалаш ишларига жалб этилишига чек қўйилган;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 225-моддаси 3-қисмида назарда тутилган аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларининг чегарасини қайта кўриб чиқиш ва унга ўзгартишлар киритиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 майдаги «2018-2020 йилларда Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган конвенцияларини амалга оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 407-сон қарори 3-илова 1-бандини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Ҳуқуқий экспертиза, халқаро шартномалар ва ташқи алоқаларни ривожлантириш бошқармасининг 2018 йил 3 июлдаги 1-12/373-сон маълумотномаси). Бу таклифнинг қабул қилиниши натижасида меҳнат муҳофазаси шароитлари яратилгани ҳолда аёлларнинг меҳнат қилиш турларини танлаш эркинлиги ошган;

Ўзбекистон Республикаси томонидан Халқаро меҳнат ташкилотининг аёллар ва оилавий вазифалар билан машғул шахслар меҳнатини тартибга солишга қаратилган «Касаначилик тўғрисида»ги 175-сонли, «Оилавий мажбуриятлари бор ходимлар тўғрисида»ги 156-сонли, ««Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги 1952 йилги конвенцияни қайта кўриб чиқиш тўғрисида»ги 183-сонли конвенцияларини миллий қонунчиликка имплементация қилиш имкониятларини ўрганиш, яқин келажакда ратификация қилиш таклифи Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 майдаги «2018–2020 йилларда Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган конвенцияларини амалга оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 407-сон қарори 3-илова 3-бандини

ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Хукуқий экспертиза, халқаро шартномалар ва ташқи алоқаларни ривожлантириш бошқармасининг 2018 йил 3 июлдаги 1-12/373-сон; Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Республика «Оила» илмий-амалий тадқиқот марказининг 2018 йил 25 сентябрдаги 623-сон маълумотномалари). Мазкур таклифнинг қабул қилиниши миллий меҳнат стандартларининг халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар билан мувофиқлаштиришга эришган;

психолог ва юрист мутахассислардан иборат «Аёллар масалалари бўйича ёрдам» онлайн хизматини жорий этиш бўйича таклифи Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Қизлар ва фертил ёшидаги аёлларга кўрсатиладиган акушер-гинекологик ва тиббий ёрдам хизматлари самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 352-сон қарорининг 5-бандини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Хукуқий экспертиза, халқаро шартномалар ва ташқи алоқаларни ривожлантириш бошқармасининг 2018 йил 3 июлдаги 1-12/373-сон маълумотномаси). Мазкур онлайн хизматнинг ишга тушиши аёллар ҳуқуқий саводхонлиги ошишида самара берган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Мазкур тадқиқот натижалари 8 та илмий анжуманда, жумладан, 2 та халқаро, 6 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 20 та илмий иш, жумладан, 1 та монография, 11 та илмий мақола (2 таси хорижий нашрларда) чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, учта боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловадан иборат. Диссертациянинг ҳажми 144 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш** (докторлик диссертацияси аннотацияси) қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати, тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги, тадқиқ этилаётган муаммонинг ўрганилганлик даражаси, диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги, тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, объекти ва предмети, усуллари, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижаси, тадқиқот натижаларининг ишончлилиги, тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти, уларнинг жорий қилинганлиги, тадқиқот натижаларининг апробацияси, натижаларнинг эълон қилинганлиги, диссертациянинг ҳажми ва тузилиши ёритиб берилган.

Диссертациянинг «Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишни ўзига хослигининг

назарий жиҳатлари» деб номланган биринчи бобида аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишга оид халқаро стандартларнинг умумий тавсифи, меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишга йўл қўйилмаслиги ҳамда аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишда дифференциация масаласи, мазкур тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг қонуний ва шартномавий усуллари нисбати таҳлил қилинган.

Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатига оид халқаро стандартлар ҳамда уларнинг ўзаро нисбати таҳлил қилинган. Халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар БМТ стандартлари, ХМТ конвенциялари ва минтақавий меъёрий ҳужжатларга таснифланган. Муаллиф Халқаро меҳнат ташкилотининг аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатига тааллуқли стандартларини бевосита ва билвоситага ажратган. Диссертант ХМТнинг «1952 йилдаги «Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Конвенцияни қайта кўриб чиқиш тўғрисида»ги 183-Конвенцияси нормаларини таҳлил қилиб, унинг қаторида «Оилавий мажбуриятлари бор ходимлар тўғрисида»ги 156-сонли, «Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш тўғрисида»ги 175-сонли, «Касаначилик тўғрисида»ги 177-сонли, «Уй хизматчилари тўғрисида»ги 189-сонли конвенцияларини Ўзбекистон Республикаси ратификация қилиши зарурлиги ҳақида хулосага келган.

Диссертант аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнат муносабатларида камситилишига оид ҳолатларни келтириб, тенглик масаласида ҳам тўхталиб ўтган. Меҳнат ва машғулотлар соҳасида аёлларни камситишни моҳиятига кўра: 1) аёл жинсига нисбатан азалдан мавжуд стереотипга кўра; 2) аёлларга қонунчиликда назарда тутилган кафолатларга кўра; 3) репродуктивлик (фертиль ёши) ҳамда ҳомиладорлиги ҳолатига кўра; 4) болали бўлиши ва оилавий вазифалари билан боғлиқ ҳолда; 5) ёши билан боғлиқ ҳолатга кўра ҳамда бошқа жиҳатлар каби турларда таснифлаган. Аёлларнинг оилавий вазифалари билан боғлиқ тарихий ўрни баён этилиб, болалиқдан қизлар профессионал сегрегация таъсирида касб танлаши асослантирилган. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнат муносабатларида камситилиши барча давлатларда кузатилиши тўғрисида хулосага келинган.

Аёлларнинг камситилишида «mobbing», «bulling» каби психологик омиллар ҳақида тўхталиб, «кадрлар қўнимсизлиги» ҳам меҳнат муносабатларидаги камситишнинг оқибати сифатида баҳоланган. Ишга қабул қилиш тўғрисидаги эълонларда жинсга тааллуқли қонунга зид талабларнинг бўлишига маъмурий жавобгарлик белгилаш лозимлиги ҳақида хулосага келинган. Иш жойидаги жинсий зўравонлик ҳам камситиш дея баҳоланган. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатида дифференциация таҳлил этилиб, айрим тоифадаги ходимлар тоифасини кенгайтириш лозимлиги таклифи асослантирилган. Асосан аёллар меҳнат қиладиган айрим касблар

эгаларининг мажбурий меҳнатга жалб қилиниши камситиш сифатида баҳоланиши изоҳланган.

Муаллиф «Аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган қўшимча кафолатлар» параграфини мос равишда «Аёлларга ва оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари» деб номлашнинг мақсадга мувофиқлигини «кафолат» ва «хусусият» сўзларини таҳлил қилиш орқали асослаган.

Диссертант меҳнат қонунчилигидаги кафолатлар юзасидан аёлларни: а) аёллар; б) хомиладор аёллар; в) икки ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар; г) уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар; д) фарзанд тарбияси билан машғул бошқа шахслар; е) бошқа оилавий мажбуриятларни бажараётган шахслар каби таснифлаган. Оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар тўғрисидаги таърифларни келтиришдан олдин «оила», «оилавий вазифа» тушунчалари меҳнат ва оила қонунчилиги нуқтаи назаридан таҳлил қилинган. Ўзбекистон Республикаси Оила кодексининг 10-моддасида назарда тутилган «оилавий мажбуриятлар» рус тилида «семейные обязанности» эканидан келиб чиқиб меҳнат ҳуқуқидаги ўзбек тилидаги «оилавий вазифа» сўзларини мазмуни юзасидан яқинроқ бўлган «оилавий мажбурият» сўзларига алмаштириш ва шу орқали ҳуқуқ соҳаларидаги тушунчаларни бирхиллаштириш масаласи асослантирилган. «Оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахслар» тушунчаси бўйича турли олимларнинг версиялари таҳлил қилиниб, *«Оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахслар, бу – боланинг биологик онаси ва айни пайтда фарзандликка олувчиси бўлмагани ҳолда унинг тарбияси билан машғул бўлган ёки оиланинг бошқа бетоб аъзосини парвариш қилиши билан боғлиқ ҳолда банд бўлган шахслардир»*, деган муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган.

Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатига тааллуқли қонунчилик нормалари ҳолати қониқарли деб баҳоланишига қарамасдан қонунчиликдаги бўшлиқларни жамоавий-шартномавий тартибга солиш ҳозирги давр шароитига мувофиқлиги асослантирилган. Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси кенгаши ва Ўзбекистон Савдо-саноат Палатаси ва Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан тузиладиган Бош келишувда «аёллар ва ёшларга кафолатлар» сўзлари «аёллар ва оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахслар, ёшларга кафолатлар» сўзлари билан алмаштирилиши ҳамда «оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахс» тушунчасининг таърифи берилиши зарурияти асослантирилган.

Диссертациянинг **«Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларни ишга жойлаштириш, ишга қабул қилиш ва улар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш муаммолари»** деб номланган иккинчи бобида аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахсларни ишга жойлаштириш, уларни ишга қабул қилиш тартибининг ўзига хослиги ҳамда ушбу тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишдаги қўшимча кафолатлар таҳлил этилган.

Диссертант аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг ишга жойлаштириш масаласида фикр юритиб, аёлларнинг ўз ихтиёрларига кўра ишламасдан оилавий вазифалари билан машғул бўлишларини табиий воқеълик деб ҳисоблаб, уни салбий ҳолат сифатида баҳоламаслигини асослантирган. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (кейинги ўринларда – МК) 68-моддасидаги ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахслар тоифасига тўхталиб, меҳнат муносабатларидаги «ёлғиз она (ота)» тушунчасини оила қонунчилигидаги «ёлғиз она» тушунчасидан фарқлаш мақсадида МКнинг қатор моддаларидаги (68, 144, 231) «ёлғиз она (ота)»ни «ёлғиз тарбияловчи она (ота)» тушунчаси билан алмаштириш лозимлигини таҳлил қилган. Шунингдек МК 68-моддада назарда тутилган шахслар минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилаётганда келгусида камситишларнинг олдини олиш ва фуқаро маълумотлари конфиденциаллигини сақлаш мақсадида йўлланмага тоифанинг рақами эмас, махсус код қўйилиши лозимлиги ҳақида хулосага келинган. Аёллар бандлигини таъминлашда хотин-қизлар тadbиркорлигига кенг имкониятлар яратиш масаласи баён этилган. Аёлларни манзилли иш билан таъминлашда қишлоқ аёллари бандлигига алоҳида эътибор бериш, унда касаначиликни ривожлантириш, масофавий ишлар, шунингдек, мавсумий ишлар ва шогирдлик муносабатларига оид нормаларни МКга киритиш таклифи асослантирилган.

Диссертант «яширин бандлик» тушунчасини изоҳлаб, МКда жисмоний шахсларнинг иш берувчи сифатидаги субъектлик мақомининг ҳуқуқий механизмини яратиш лозимлигини таҳлил қилган. Бунда айниқса, уй хизматчиларининг фаолияти меҳнат қонунчилиги билан тегишли нормаларда мустаҳкамланиши бу турдаги касбларда машғул аёл ходимлар, шунингдек, уларнинг асосий «бунортмачиси» ҳисобланган ижтимоий ҳаётдаги фаол иш берувчи-аёллар учун ҳам манфаатли экани асослантирилган. Аёлларнинг фоҳишабозлик ва одам савдоси қурбонлари бўлишининг олдини олиш мақсадида фуқароларни чет элларга юборишнинг тартиб-таомилларини қайта кўриб чиқиш таклифи баён этилган.

Муаллиф меҳнат аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларни ишга қабул қилишда иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахслар тоифасидан (МК 78-модда) ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёлларни алоҳида асосда кўрсатишни таклиф қилиб, асослантирган. Шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш шароитлари таъминлангани тақдирда Аёллар меҳнати тўлиқ ёки қисман қўлланилиши тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар Рўйхатини қисқартириш орқали қайта кўриб чиқиш натижасида аёлларнинг меҳнат муносабатларига киришишларида касбларни танлаш спектри кенгайиши баён қилинган. Ишга қабул қилинишда уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлдан кўра ҳомиладор аёллар кўпроқ камситишга учраши мумкинлиги таҳлил қилинган. Меҳнат қонунчилигига мувофиқ равишда Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодекси 148-моддасидаги «ёш бола»ни «уч ёшга тўлмаган бола»га алмаштириш тавсия

қилинган. Ишга қабул қилишни рад этиш бўйича хорижий давлатлар қонунчилик амалиёти таҳлил этилиб, ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилгани тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабини мурожаатчининг ишга қабул қилиш ҳақидаги аризаси рўйхатга олингандан бошлаб уч иш куни ичида ёзма равишда маълум қилиши шартлиги тўғрисида қонунчилик (МК 224-модда)ка аниқлик киритилиши лозимлиги тақлиф қилинган.

Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ҳуқуқни қўллаш жараёнида уларнинг ўзларини ариза ёзишга мажбурлаш ҳолатлари кўплаб кузатилаётганлиги туфайли Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги 12-сонли қарори 15-банд 3-қисмини «Бунда, судлар даъвогарнинг *(айниқса у ҳомиладор, уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёл ёки оилавий мажбуриятни бажариши билан машғул шахс бўлганда)* меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризани иш берувчининг қистови натижасида берганлиги тўғрисидаги важларини синчковлик билан текширмоқлари лозим», деган таҳрирда баён қилиш лозимлиги асослантирилган. МК 103-моддасида технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли ҳуқуққа оид бўлиб, бунда малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда афзаллик бериладиган шахслар рўйхатига ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ўн олти ёшгача ногирон болалари бор ёлғиз тарбияловчи она (ота)ни киритиш зарурияти таҳлил қилинган. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар билан муддатли меҳнат шартномаларини бекор қилишда мазкур жараённи тўғри аниқлаш муҳим аҳамият касб этиши таҳлил қилинган. Мазкур тоифа билан меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилишнинг бир неча вазиятлардаги кўриниши тақлиф этилди.

Диссертациянинг «**Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга меҳнат жараёнида бериладиган ҳуқуқий кафолатлар**» деб номланган учинчи бобида аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахсларни бошқа ишга ўтказишнинг хусусиятлари, иш вақти ва дам олиш вақтини бериш тартиби, ушбу тоифадаги ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича қонунчилик асосларини такомиллаштириш масаласи баён этилган.

МК 96-моддаси 4-қисмига биноан ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун – уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлиши белгиланган. МК 227-моддасида эса тиббий хулоса кўрсатилмаганлиги туфайли моддаларни ўзаро мувофиқлаштириш зарурияти баён этилган. Шунингдек, ҳомиладор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш

кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланиши ҳолатида аёлнинг таклиф этилган ишни *асосиз рад этишига йўл қўймаслик* маъносидаги нормани қонунчиликка киритиш таклифи асослантирилди. Муаллиф аёллар ҳомиладорлиги ва икки ёшга тўлмаган фарзанди борлиги туфайли баъзан соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ишда ишлашга тўғри келишини билдириб, мазкур жараёнда корхона штатларини ўзи белгилайдиган хусусий секторда чекланган штатлар бирлигида бу ҳолат муаммони юзага келтиришини таҳлил қилади. Муаллиф ҳомиладор ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга тааллуқли физиологик ўзгаришларни таҳлил қилиш орқали уларга қонунчиликда белгиланган кафолатларнинг адолатли эканини таъкидлайди. Аёллар меҳнат ҳуқуқларининг бузилишига уларнинг ўз ҳуқуқларини билмасликлари ҳам сабаб бўлиши туфайли аёллар ҳуқуқий маданиятини ошириш кераклиги тўғрисида хулосага келинади.

Диссертант МК 116-моддасидаги иш вақтининг қисқартирилган муддати уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга татбиқ этилишини таҳлил қилиб, мазкур кафолатни ҳомиладор аёлларга ҳам бериш лозимлигини асослантирган. Соғлиқни сақлаш тизимидаги идоравий-меъёрий ҳужжатлар ҳамда Бутунжаҳон соғлиқни сақлаш ташкилотининг меъёрларида назарда тутилган талабдан келиб чиққани ҳолда ҳомиладор аёлларга ҳар ойлик диспансер кўригидан ўтишлари учун ўртача иш ҳақи сақлангани ҳолда ойига бир кун ишдан озод этишлари лозимлиги тўғрисидаги таклиф (МК 230¹-модда) илгари сурилди. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга бериладиган болани овқатлантириш учун танаффус (МК 236-модда) келишилган ҳолда ота-оналардан бирига берилиши мумкинлигини белгилаш таъкидланди. Қатор давлатларда болани овқатлантириш учун танаффус бир ярим ёшгача бўлган болаларга тақдим этилгани ҳолда миллий меҳнат қонунчилигининг инсонпарварлиги дея баҳоланди. Ҳозирги кунда ишлайдиган аёлларнинг аксарияти бола парваришlash таътилида фарзанди уч ёшга тўлгунига қадар уйда ўтирмай ишга қайтаётганлари туфайли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 19 июлдаги 528-сон қарори билан тасдиқланган Давлат мактабгача таълим муассасаси тўғрисидаги низомда белгиланган давлат мактабгача таълим муассасасига қабул қилинишдаги 3 ёшдан 7 ёшгача бўлган ёшни «2» ва «6» га ўзгартириш таклиф қилинди. МК 143-моддасида меҳнат таътиллари ходим ишлаётганига олти ой тўлмасидан бериладиган асослар қаторида аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдидан ёки ундан кейин берилиши мумкинлиги белгиланган. МК 231-моддада бу масалада ўзаро зиддиятли жиҳат борлигини назарда тутиб, МК 143 ва 231-моддаларининг ўзаро мутаносиблигини таъминлаш таклифи қайд этилди. Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги йўриқномада ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг берувчи меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини расмийлаштириш масаласига аниқлик киритишга тааллуқли қўшимчалар киритиш, бунда ҳудудий даволаш профилактика муассасалари шифокорига ишлаётган ҳомиладорга *меҳнатга лаёқатсизлик варақасини очгани тақдирда иш берувчини огоҳлантириши мажбуриятини* юклаш лозимлиги

таъкидланди. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 27 декабрдаги «Ўзбекистон Республикасининг 2017 йилги асосий макроиктисодий кўрсаткичлари прогнози ва давлат бюджети параметрлари тўғрисида»ги ПҚ–2699-сон қароридаги меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақанинг миқдори тўғрисидаги дифференциацияни ишга қабул қилиш давридангина ҳисоблаш таклифи таҳлил қилинди. Шу ўринда мазкур дифференциацияга МК 286-моддаси ва Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида низомнинг 48-бандини мослаштириш тавсия қилинди. Келгусида меҳнат қонунчилигида қондош (суррогат) онага ҳомиладорлик ва туғиш билан боғлиқ кафолатларни белгилаш мақсадида аввало фуқаролик ва оила қонунчилигида суррогатлик муносабатларининг ҳуқуқий механизмини ёритиш таклифи асослантирилиб, Ўзбекистон Республикасининг Оила кодексидаги қондош (суррогат) она ҳақидаги биргина 207-модда суррогатлик муносабатларининг тартибга солиниши учун етарли эмаслиги ҳақида хулосага келинди.

МК 235-моддаси мазмунининг оила қонунчилигидаги фарзандликка олиш тартибига зидлиги ва амалиётда бола асраб олувчиларга ҳомиладорлик ва туғиш таътилини камроқ берилишидан келиб чиқиб, мазкур моддани «Уч ойликкача бўлган янги туғилган болани фарзандликка олган ёки қонунда назарда тутилган ҳолда қондош (суррогат) онадан фарзандни олган ёки болага васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб эллик олти календарь кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса етмиш календарь кун) муддати билан давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаган ҳолда таътил берилади ва уларнинг хоҳишига кўра, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун қўшимча таътиллار берилади», деган кўринишда ифодалаш таклифи таъкидланди. Қишлоқ жойларда ишлаётган аёлларнинг манзилли ижтимоий ҳимоясини таъминлаш мақсадида МК 233-моддасига тегишли тартибда қўшимча киритиб, қишлоқ жойларда ишлайдиган аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътили тукқунга қадар – 70 кун ва туғруқдан кейин – 70 кун, туғруқ қийин кечгани ёки икки ёхуд ундан ортиқ фарзандлар туғилгани тақдирда – 84 кун сифатида белгиланиши лозимлиги қайд этилди. Бола парваришlash даврида аёлнинг иш жойи сақланиши кафолатлансада, ҳуқуқни қўллаш амалиётида аёлнинг ишга қайтишида иш берувчи томонидан моненьлик ҳолатлари кузатилиши туфайли МК 234-моддаси 5-қисмига уч ёшгача фарзанди бор аёлнинг исталган пайтда ишга моненьликсиз қўйилиши кафолатлангани тўғрисида аниқлик киритилиши лозимлиги асослантирилди. Ҳомиладорликнинг баъзи аёлларда турли касалликлар туфайли қийин кечиши мавжуд ҳодиса эканлигини тан олган ҳолда МК 150 ва 232-моддаларида тиббий хулосага кўра ҳомиладорлиги қийин кечаётган аёлга унинг хоҳишига кўра 30 календарь кунгача иш ҳақи сақланмаган таътил қатъий берилиши нормасини белгилаш лозимлиги зарурияти изоҳланди.

Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини муҳофаза қилишга оид қонунчилик нормалари ва бошқа давлатлар

тажрибасини таҳлил қилиш асосида ходимлар сонининг кўпчилигини аёллар ташкил этган корхоналар қошида мактабгача таълим муассасаларини очадиган тадбиркорларга солиқ имтиёзлари назарда тутилиши масаласини кўриб чиқиш таклифи илгари сурилди. Аёллар меҳнат ҳуқуқларининг бузилиши улар ўз ҳақ-ҳуқуқларини билмасликларидан келиб чиқишини назарда тутиб, жойларда ҳуқуқий маслаҳатхоналар очиш таклифи асослантирилди. Манзилли ижтимоий ҳимояни назарда тутган ҳолда қишлоқ ҳудудида ишлаётган аёлларга уларнинг ёзма аризасига мувофиқ ойига бир иш куни миқдорида иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги кўшимча дам олиш куни берилиши масаласи қонунчиликда мустаҳкамланиши мақсадга мувофиқ деб топилди. Шиддатли ўзгаришлар бўлаётган ҳозирги замонда боласи уч ёшга тўлганидан сўнг ишга қайтган аёл бошқа ҳамкасблари билан иш бўйича бир хил кўникмада бўлолмайди. Шуни инобатга олиб, аттестацияга тааллуқли намунавий низомлар ва тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжат (Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисидаги низом ва б.)ларда боласи уч ёшга тўлган аёллар бола парваришlash таътилидан ишга қайтганда бир йил давомида аттестацияга қўйилмаслиги белгиланиши тўғрисидаги таклифи асослантирилди.

Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларида «якуний ташхис» деган ўринда касалликнинг номи кўрсатилади. Масалан, никоҳи бекор қилинган, бева ёки турмуш қурмаган аёл ходим аборт қилдиргани тақдирда у меҳнатга лаёқатсизлик варақасида мазкур тиббий процедуранинг номи қайд этилишидан кўрқиб, иш ҳақи сақланмагани ҳолда таътил олади ёки бошқа бирор чорани кўради. Беморлар касалликлари тўғрисидаги маълумотларнинг конфиденциаллиги, шифокор сири ва шахсий ҳаёт дахлсизлигидан келиб чиқиб, меҳнатга лаёқатсизлик варақаларида касаллик номи эмас, махсус кодли шифр ёзилиши мақсадга мувофиқлиги бўйича хулосага келинди.

ХУЛОСА

Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари мавзусидаги диссертация бўйича олиб борилган тадқиқотлар натижасида қуйидаги назарий ва илмий-амалий аҳамиятга эга бўлган хулосаларга келинди:

1. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишга оид миллий меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш мақсадида ХМТнинг «Оилавий мажбуриятлари бор ходимлар тўғрисида»ги 156-сонли, «Тўлиқсиз иш вақти шароитларидаги иш тўғрисида»ги 175-сонли, «Касаначилик тўғрисида»ги 177-сонли, «Уй хизматчилари тўғрисида»ги 189-сонли, ««Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги 1952 йилги конвенцияни қайта кўриб чиқиш тўғрисида»ги 183-сонли Конвенцияларни ратификация қилиш лозим.

2. «Оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахс» тушунчасини унинг рус тилидаги аутентик таржимаси ва оила ҳуқуқи соҳасидаги тушунчасига

мос равишда «оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахс» тушунчаси билан алмаштирилиши лозимлиги асослангирилиб, «Оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахслар, бу – боланинг биологик онаси ва айна пайтда фарзандликка олувчиси бўлмагани ҳолда унинг тарбияси билан машғул бўлган ёки оиланинг бошқа бетоб аъзосини парвариш қилиш билан боғлиқ ҳолда банд бўлган шахслардир» деган таъриф тавсия этилди.

3. Бош келишув, жамоа шартномалари ва бошқа локал актларда «аёлларга кафолатлар» сўзлари «аёллар ва оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахслар» сўзлари билан тўлдирилиб, мазкур ҳужжатларга «аёлларга оналик билан боғлиқ бериладиган кафолатлар болани амалда тарбиялаётган оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул бошқа шахсларга ҳам қўлланилади» деган нормани киритиш мақсадга мувофиқлиги асослангилди.

4. Оила қонунчилигидаги «ёлғиз она» тушунчасидан фарқлаш мақсадида меҳнат қонунчилиги нормаларида назарда тутилган «ёлғиз она» тушунчаси (МК 68, 144, 231-моддалари)ни «ёлғиз тарбиялаётган она(ота)» тушунчасига ўзгартириш лозим. Локал меъерий ҳужжатларда «ёлғиз тарбиялаётган она(ота) – никоҳга киришмаганлиги ёки никоҳдан ажрашганлиги ёки бева бўлиб қолганлиги сабабли тўлиқ бўлмаган оилада фарзанд тарбиялаётган она(ота)дир» деган изоҳ бериш лозим.

5. Меҳнат муносабатларига киришган аёлларнинг касбларни танлаш спектрини кенгайтириш мақсадида Аёллар меҳнатидан фойдаланиш тўлиқ ёки қисман тақиқланган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар Рўйхатини қайта кўриб чиқиш зарурати асослангилди.

6. Аёллар ўз меҳнат ҳуқуқларини лозим даражада билмасликлари туфайли қонун бузилиш ҳолатлари юзага келишининг олдини олиш мақсадида, психолог ва юрист мутахассислар ишловчи «Аёллар масалалари бўйича ёрдам» онлайн хизматини жорий этиш мақсадга мувофиқлиги баён этилди.

7. Айрим тоифа касблар эгаларининг мажбурий меҳнатга жалб қилиниши меҳнат муносабатларида камситиш деб ҳисобланиши исботланди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини такомиллаштириш бўйича таклифлар:

8. XIV бобни қуйидаги таҳрирда баён этиш:

1) XIV бобнинг 1-параграфини қуйидаги таҳрирда ифодалаш:

«1-§. Аёлларга ва оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари»

2) XIV бобни 4, 5, 6, 7-параграфлар билан тўлдириш:

«4-§. Жисмоний шахс бўлган иш берувчиларда ишловчи ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари»

«5-§. Масофавий ишлар билан машғул шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари»

«6-§. Касаначилар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари»

«7-§. Мавсумий ишлар билан машғул шахслар меҳнатини тартибга солишнинг хусусиятлари»

9. 103-модданинг 2-қисми 2-бандини қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз тарбиялаётган она(ота)ларга».

10. 116-модданинг 2-қисми 6-хатбоиисини қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар».

11. 150-моддаси 2-қисмини 6,7-хатбоишлар билан тўлдириш:

«қўшимча парваришга муҳтож ҳомиладор аёлларга тиббий хулоса асосида – 30 календарь кунга қадар;

қишлоқ жойларда ишлаётган аёлларга – ҳар ой бир иш куни».

12. 224-моддасини қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«224-модда. Ҳомиладор аёлларни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладорлиги ёки уч ёшга тўлмаган боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи уч иш куни ичида рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин».

13. 226-моддасини 3-қисм билан тўлдириш:

«Ҳомиладор аёл ҳар ойда бир кун режали диспансер кўригидан ўтиши даврида унинг ўртача иш ҳақи сақланади».

14. 227-моддасини қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«Тиббий хулосага мувофиқ икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақлангани ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади».

15. 228¹-моддасини қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«228¹-модда. Ҳомиладор, уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳуқуқи.

Ҳомиладор, уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланади».

16. 231-моддаси 1-қисмини қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«Ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик таътиллари, уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришlash таътилидан олдин ёки кейин берилади».

17. 232¹-модда билан тўлдириш:

232¹-модда. Аёлларга иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил бериш

«Қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

қўшимча парваришга муҳтож ҳомиладор аёлларга тиббий хулоса асосида – 30 календарь кунга қадар;

қишлоқ жойларда ишлаётган аёлларга – ҳар ой бир иш куни;

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга – 14 календарь кунгача (232-модда)».

18. 233-моддаси 1-қисмини қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«Аёлларга туққунга қадар етмиш календарь кун ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда – етмиш календарь кун); қишлоқ жойларда ишлайдиган аёлларга эса туққунга қадар – етмиш календарь кун ва туққандан кейин – етмиш календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда — саксон тўрт календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади».

19. 234-модда 5-қисмини қуйидагича тўлдириш:

Болани парваришlash таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Аёл бола парваришlash таътили давомида ёки тугагандан кейин ишга қайтгани тақдирда монетликсиз ишга қўйилиши лозим (лавозим қисқариши ҳоллари бундан мустасно). Бу таътиллари меҳнат стажига, лекин ҳаммасини жамлаганда кўпи билан уч йил, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади».

20. 235-моддани қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«Уч ойликкача бўлган янги туғилган болани фарзандликка олган ёки қонунда назарда тутилган ҳолда қондош (суррогат) онадан фарзандни олган ёки болага васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб эллик олти календарь кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса етмиш календарь кун) муддати билан давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаган ҳолда таътил берилади ва уларнинг хоҳишига кўра, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун қўшимча таътиллари берилади (234-модда)».

21. 237-модданинг 2-қисмини қуйидаги таҳрирда тўлдириш:

«Муддатли меҳнат шартномасининг тугаш муддатида аёл ҳомиладор бўлса, шартнома ҳомиладорликнинг тугаш пайтигача чўзилади. Бунда аёл ҳар уч ойда камида бир марта ҳомиладорлиги тўғрисидаги маълумотномани иш берувчига тақдим этиши лозим.

Муддатли меҳнат шартномасининг тугаш муддати аёлнинг ҳомиладорлик ва туғиш таътилида бўлиш даврига тўғри келганида меҳнат шартномаси ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаш кунда бекор қилинади.

Агар ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёл иш жойи сақланиши лозим бўлган бошқа шахснинг ўрнида муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлаётган бўлса, ходим ишга қайтиши билан у билан меҳнат шартномаси муддати тугаганлиги туфайли бекор қилинади».

22. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексини такомиллаштиришга оид таклиф:

Қуйидаги мазмундаги 49⁴-модда билан тўлдириш:

«49⁴-модда. Ишга қабул қилиш тўғрисидаги эълонларда камситишга тааллуқли талабларнинг бўлиши

Ишга қабул қилиш тўғрисидаги эълонларда камситишга тааллуқли талабларнинг бўлиши –

мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг ўн бараваридан ўн беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади».

23. Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексини такомиллаштиришга оид таклиф:

148-моддаси 2-қисмини қуйидаги таҳрирда тўлдириш:

«Аёлнинг ҳомиладорлиги ёки уч ёшга тўлмаган бола парвариш қилаётганлигини ёхуд *оилавий мажбуриятларни бажариши билан машғул шахснинг* уч ёшга тўлмаган бола парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш – энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади».

24. Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисидаги низомни такомиллаштиришга оид таклиф:

9-бандини қуйидаги таҳрирда тўлдириш:

«Ҳомиладор аёллар, шунингдек уч ёшгача болалари бўлган аёллар эгаллаб турган лавозимларга танлов эълон қилинмайди. Боласи уч ёшга тўлиб ишга қайтган аёллар бир йилгача танловга қўйилмайдилар».

25. Ўзбекистон Республикасининг 2017 йилги асосий макроиқтисодий кўрсаткичлари прогнози ва давлат бюджети Параметрларини такомиллаштиришга оид таклиф:

23-бандини қуйидагича баён этиш:

«Ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини тайинлаш ва тўлашда адолатлилик принципини таъминлаш мақсадида ишга қабул қилинган кундан бошлаб фактик ишлаган даврларига асосан ҳомиладорлик ва туғиш нафақасининг дифференциация қилиниши:

ишга қабул қилинган кундан бошлаб 12 ойгача – ҳомиладорлик ва туғиш даври учун ўртача ойлик иш ҳақининг 75 %;

ишга қабул қилинган кундан бошлаб 12 ойдан ортиқ бўлса – ҳомиладорлик ва туғиш даври учун ўртача ойлик иш ҳақининг 100 %и миқдорида бўлади».

26. *Давлат мактабгача таълим муассасаси тўғрисидаги* низомни такомиллаштиришга оид таклиф:

19-бандни қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«Давлат мактабгача таълим муассасасига 2 ёшдан 6 ёшгача бўлган болалар қабул қилинадилар».

27. *Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги йўриқномани* такомиллаштиришга оид таклиф:

1) 29-банд 2-қисмини қуйидагича баён қилиш:

«Уч ойликкача бўлган янги туғилган болани фарзандликка олган ёки қонунда назарда тутилган ҳолда қондош (суррогат) онадан фарзандни олган ёки болага васий қилиб белгиланган шахсга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб эллик олти календарь кунгача, икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган тақдирда эса, етмиш календарь кунгача ҳудудий амбулатор поликлиника томонидан меҳнатга лаёқатсизлик варақаси берилади».

2) 30¹-банд билан тўлдириш:

«Ҳудудий амбулатор поликлиника шифокори ҳомиладорлик ва туғиш бўйича меҳнатга лаёқатсизлик варақаси расмийлаштирилганлиги тўғрисидаги хабарни уч кун ичида ҳомиладор аёл ишлаб турган корхона, муассаса ва ташкилотга етказиши лозим. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган саналарда ходимнинг ҳомиладорлик ва туғиш таътилида бўлмай ишлаши «тартибнинг бузилиши» сифатида баҳоланиб, нафақа тўланмаслигига олиб келади».

3) 50-банд 1-қисмини қуйидаги таҳрирда баён этиш:

«Якуний ташхис» сатрида меҳнатга вақтинча лаёқатсизликка сабаб бўлувчи касаллик шифри кўрсатилиши лозим».

28. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги 12-сонли қарорини такомиллаштиришга оид таклиф:

15-банд 3-қисмини қуйидаги таҳрирда тўлдириш:

«Бунда, судлар даъвогар (айниқса у ҳомиладор, уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёл ёки оилавий мажбуриятни бажариш билан машғул шахс бўлганда)нинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризани иш берувчининг қистови натижасида берганлиги тўғрисидаги важларини синчковлик билан текширмоқлари лозим».

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
DSc.27.06.2017.Yu.22.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ
ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ЮРИДИЧЕСКОМ
УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

АТАЖАНОВА ДИНАРА САЛИМЖАНОВНА

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН
И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ
докторской диссертации (PhD) по юридическим наукам

Ташкент – 2018

Тема диссертации доктора наук (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за №B2018.3.PhD/Yu197.

Докторская диссертация выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-сайте Научного совета (www.tsul.uz) и Информационно-образовательном Портале «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

| | |
|-------------------------------|---|
| Научный руководитель: | Усманова Муборак Акмалджановна доктор юридических наук, профессор |
| Официальные оппоненты: | Рахманкулова Нилуфар Ходжи-Акбаровна доктор юридических наук Расулов Зокир Сайфиевич кандидат юридических наук |
| Ведущая организация: | Центр повышения квалификации юристов при Министерстве юстиции Республики Узбекистан |

Защита диссертации состоится 16 ноября 2018 года в 14:00 на заседании Разового научного совета на основе научного совета DSc.27.06.2017.Yu.22.01 при Ташкентском государственном юридическом университете. (Адрес: 100047, г.Ташкент, улица Сайилгох, 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (99871) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz.)

С докторской диссертацией (PhD) можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного юридического университета (зарегистрировано за №851). (Адрес: 100047, г.Ташкент, ул. А.Темура, 13. Тел.: ((99871) 233-66-36).

Автореферат диссертации разослан 1 ноября 2018 года.
(протокол реестра №1 от 1 ноября 2018 года).

Н.С.Салаев
Председатель разового научного совета по присуждению ученых степеней,
доктор юридических наук, доцент

Б.Т.Мусаев
Секретарь разового научного совета по присуждению ученых степеней,
доктор философии (PhD) по юридическим наукам

Ж.Т.Холмўминов
Председатель научного семинара при разовом научном совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук,
профессор

ВВЕДЕНИЕ (Аннотация докторской диссертации)

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире 63% женщин и 94% мужчин трудоспособного возраста (25-54) участвуют на рынке труда в качестве рабочей силы¹. Большинство женщин по причине присущих им репродуктивных особенностей и традиционных распределений обязанностей, связанных с уходом за ребенком, не могут на равных конкурировать с мужчинами на рынке труда. В XXI веке несмотря на стремительное развитие технологий миллионы женщин в результате невозможности использования своих трудовых возможностей и в связи со своими семейными обязанностями, до сих пор сталкиваются с дискриминацией в сфере труда. Подобные неприятные случаи показывают необходимости пересмотра вопроса правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей.

На международной арене изучение специфики обеспечения трудовых прав женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, а также их правовой защиты является одним из направлений научных исследований. Так, представляется актуальным исследование правового регулирования вопросов, связанных с созданием дополнительных гарантий и обоснованных ограничений, в дальнейшем «не причиняющих вреда» при обеспечении прав лиц данной категории, пересмотра норм законодательства в целях обеспечения баланса гарантий и ограничений, разработки правовых механизмов касательно предупреждения в отношении их дискриминации в сфере труда, имплементации в национальное законодательство международных стандартов относительно лиц данной категории.

В нашей республике особое значение придается обеспечению трудовых прав женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, созданию для них справедливых условий труда, осуществляется ряд целевых мер. В частности, на системной основе реализуются масштабные работы по ратификации международных правовых актов в данной сфере, воплощению в жизнь краткосрочных и долгосрочных концепций касательно адресной защиты прав женщин. «Повышение социально-политической активности женщин, усиление их роли в управлении государством и обществом, обеспечение занятости женщин, выпускниц профессиональных колледжей, широкое привлечение их к предпринимательской деятельности, дальнейшее усиление основ семьи»² определено в качестве приоритетных направлений развития социальной жизни страны, поэтому исследование данной сферы представляет большое значение.

¹ Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for sustainable development// <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-fact-sheet-europe-and-northern-america-en.pdf?la=en&vs=3554>

² Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года №УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., № 6, ст. 70.

Данное диссертационное исследование в определенной мере послужит в реализации задач, установленных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан (1995), Законах «О занятости» (новая редакция) (1998), «Об охране труда» (новая редакция) (2016), указах Президента Республики Узбекистан «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» (2017), «О мерах по коренному совершенствованию деятельности в сфере поддержки женщин и укрепления института семьи» (2018).

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологии республики. Данная диссертация выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологии республики I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Исследование считается первым комплексным научным исследованием в Республике Узбекистан, относящейся к трудовым правам женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей. Те или иные отдельные аспекты данной темы, касающиеся трудовых прав женщин, были освещены в научных трудах и учебной литературе некоторых ученых-правоведов, в частности, в научных работах А.А.Иноятова, М.А.Усмановой, М.Ю.Гасанова, Ю.Турсунова, Г.Д.Саттаровой, Ш.А.Исмоилова, З.С.Расулова, М.А.Рахимова.

Аспекты, относящиеся к правам женщин, исследованы и в других отраслях права. Так, Г.С.Маткаримова исследовала гендерные и репродуктивные права женщин в международном и национальном праве, Н.Ж.Юсупова – права женщин в исламе, Ш.Х.Хамраева – международно-правовые аспекты устранения траффика (продажи) женщин.

Среди иностранных ученых N.F.Abdulatif (Австралия), M.Alhmoudi (ОАЭ), L.M.Hernandez (Великобритания), N.Le Feuvre (Швейцария), J. Fudge (Канада), J.Conaghan (Великобритания), D.Carrion (Канада), G.James (Великобритания) исследовали правовые аспекты труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей.

Среди ученых стран СНГ Н.Л.Лютов, Е.С.Герасимова, Е.В.Красноярцева, И.А.Автушко в рамках изучения дискриминации в трудовых отношениях останавливались на исследовании прав женщин и круга лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, Н.П.Слугина, Т.М.Москвичева, А.О.Харитонова, Т.Л.Адриановская, А.В.Миронова, Ф.О.Дзгоева вели исследовательскую работу непосредственно по данной тематике¹.

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация. Тема диссертации выполнена в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ташкентского государственного юридического

¹ Эти и другие источники приведены в списке использованной литературы диссертации.

университета в рамках приоритетных направлений «Определение перспектив развития трудового законодательства и исследование научно-теоретических и практических проблем правового регулирования рынка труда» (2017 – 2021), «Исследование вопросов имплементации в национальное законодательство результатов, полученных на основе теоретического изучения практики законодательства развитых государств и достижений международного трудового права» (2017 – 2021).

Цель исследования состоит в разработке предложений и рекомендаций касательно совершенствования правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей.

Задачи исследования:

раскрытие сущности принципа единства и дифференциации правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей;

оценка обоснованности и эффективности особенностей правового режима труда данной категории лиц, установленных законодательством;

определение на основе сравнительно-правового анализа законодательства зарубежных стран и международно-правовых актов, в первую очередь конвенций МОТ, основных тенденций эволюции правового регулирования труда субъектов данного исследования;

выявление объективных и субъективных факторов гендерной асимметрии в законодательстве и правоприменительной практике и разработка на этой основе предложений, направленных на приведение норм национального законодательства о запрещении дискриминации в сфере труда по половому признаку в соответствии с международными стандартами;

проведение критического анализа обоснованности и эффективности предоставленных льгот и гарантий, а также установленных запретов и ограничений в исследуемой области;

анализ существующих способов и средств защиты трудовых прав указанных лиц и разработка предложений по совершенствованию их правовой защиты.

Объектом исследования является система отношений, возникающих в процессе использования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей.

Предмет исследования состоит из нормативно-правовых актов, регулирующих труд женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, правоприменительной практики, законодательства и практики зарубежных стран, существующих в юридической науке концептуальных подходов, научно-теоретических воззрений.

Методы исследования. В ходе проведения исследования применены такие методы, как системно-структурный, сравнительно-правовой, логический, конкретно-социологический, а также комплексное исследование научных источников, анализа статистических данных.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

обосновано, что привлечение женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей к принудительному труду признается дискриминацией;

обосновано предложение об исключении из списка работ с неблагоприятными условиями труда, в которых полностью или частично запрещается использование женского труда, вождение автобусов с количеством свыше 14 мест, автомобилей грузоподъемностью свыше 2,5 т;

обоснована необходимость ратификации и имплементации в национальное законодательство конвенций Международной организации труда №175 «О работе в условиях неполного времени», №156 «О работниках с семейными обязанностями», №183 «О пересмотре Конвенции «Об охране материнства» 1952 года», направленных на регулирование труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей;

обоснована необходимость внедрения онлайн-службы «Помощь по вопросам женщин» для женщин, состоящей из специалистов-психологов и юристов.

Практический результат исследования состоит в следующем:

разработаны предложения по ратификации международно-правовых актов, направленных на регулирование труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей;

обоснованы предложения для внесения в законодательства смежных отраслей права по вопросам касательно труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей;

представлены и сформулированы предложения по устранению противоречий трудового законодательства в соответствии с другими отраслями права (семейным правом, правом социального обеспечения);

обоснована необходимость внесения изменений и дополнений в статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, связанные с трудом женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей;

исходя из связи практического обеспечения трудовых прав женщин с их репродуктивным здоровьем, были сформулированы и учтены некоторые ведомственные нормативные акты системы здравоохранения, разработаны рекомендации по внесению в них изменений;

впервые разработаны предложения касательно статуса суррогатной матери в трудовом законодательстве.

Достоверность результатов исследования. Результаты исследования основаны на нормах международного права и национального законодательства, опыте развитых государств, правоприменительной практике, социологических исследованиях в форме социального опроса, обобщении результатов анализа статистических данных и оформлены соответствующими документами. Заключение, предложения и рекомендации прошли апробацию, их результаты опубликованы в ведущих национальных и зарубежных изданиях. Полученные результаты утверждены уполномоченными структурами и внедрены в практику.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Заключения и предложения, полученные в результате исследования, могут быть учтены при разработке новых нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений, совершенствовании действующего законодательства касательно труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей. Материалы, изложенные в диссертации могут быть использованы при обучении трудовому праву и иным специальным модулям, проведении научно-исследовательской деятельности в рамках изучаемой тематики.

Практические предложения и рекомендации, разработанные в результате исследования, могут быть применены в законотворчестве, улучшении трудовой деятельности женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, признаваемых отдельной категорией работников, а также в учебном процессе юридических образовательных учреждений.

Внедрение результатов исследования. На основе научных результатов, полученных по исследовательской работе касательно особенностей правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей обосновано:

предложение о принятии отдельного нового подзаконного акта касательно запрета принудительного труда было использовано при разработке пункта 1 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года №349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан» (справка Управления правовой экспертизы, международных договоров и развития внешних связей Кабинета Министров Республики Узбекистан от 3 июля 2018 года за №1-12/373). В результате принятия данного предложения прекращено привлечение преподавателей и врачей, основной контингент которых составляют женщины, к работам по благоустройству и озеленению перед публичными мероприятиями;

предложение о пересмотре и внесении изменений в список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей, использовано при разработке пункта 1 Приложения 3 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 мая 2018 года №407 «О дополнительных мерах по реализации в 2018 – 2020 годах ратифицированных Республикой Узбекистан конвенций Международной организации труда» (справка Управления правовой экспертизы, международных договоров и развития внешних связей Кабинета Министров Республики Узбекистан от 3 июля 2018 года за №1-12/373). В результате принятия данного предложения на основе создания условий охраны труда повысилась свобода выбора женщинами видов трудовой занятости;

предложение об изучении Республикой Узбекистан возможностей имплементации в национальное законодательство конвенций

Международной организации труда №175 «О работе в условиях неполного времени», №156 «О работниках с семейными обязанностями», №183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года «Об охране материнства»», направленных на регулирование труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, их ратификации в ближайшем будущем, использовано при разработке пункта 3 Приложения 3 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 мая 2018 года №407 «О дополнительных мерах по реализации в 2018–2020 годах ратифицированных Республикой Узбекистан конвенций Международной организации труда» (справки Управления правовой экспертизы, международных договоров и развития внешних связей Кабинета Министров Республики Узбекистан от 3 июля 2018 года за №1-12/373; Научно-практического центра «Оила» при Кабинете Министров Республики Узбекистан от 25 сентября 2018 года за №623). Принятие данного предложения означает приведение в соответствие национального законодательства с международными стандартами труда;

предложение о внедрении онлайн-службы «Помощь по вопросам женщин», состоящей из специалистов-психологов и юристов использовано при разработке пункта 5 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года №352 «О мерах по дальнейшему повышению эффективности услуг акушерско-гинекологической и медицинской помощи, оказываемых девушкам и женщинам фертильного возраста» (справка Управления правовой экспертизы, международных договоров и развития внешних связей Кабинета Министров Республики Узбекистан от 3 июля 2018 года за №1-12/373). Налаживание работы данной онлайн службы дал эффект при повышении правовой грамотности женщин.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования прошли апробацию на 8 научных конференциях, в частности 2 международных и 6 республиканских научно-практических.

Опубликование результатов исследования. По теме диссертации опубликовано всего 20 научных работ, в частности, 1 монография, 11 научных статей (2 из них – в зарубежных изданиях).

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 144 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** диссертации (аннотации докторской диссертации) освещены актуальность и востребованность темы диссертации, соответствие исследования с приоритетным направлениям развития науки и технологии республики, степень изученности исследуемой проблемы, связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация, цель и

задачи, объект и предмет, методы исследования, научная новизна и практический результат исследования, достоверность результатов исследования, научная и практическая значимость результатов исследования, их внедрение, апробация результатов исследования, опубликование результатов исследования, а также объем и структура диссертации.

В первой главе диссертации, именуемой **«Теоретические аспекты особенностей правового регулирования женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей»**, дан анализ общей характеристики международных стандартов касательно правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей. Рассмотрены вопросы недопущения дискриминации в сфере труда и занятий, а также дифференциации правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей. Уделено внимание соотношению законодательного и договорного способов правового регулирования труда работников данной категории.

Проанализированы международные стандарты касательно труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, а также их взаимное соотношение. Классифицированы международно-правовые акты, стандарты ООН, конвенции МОТ и региональные нормативные акты. Автор отграничивает стандарты Международной организации труда касательно женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, на прямые и косвенные. Анализируя нормы Конвенции МОТ №183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года «Об охране материнства»», диссертант приходит к выводу о необходимости ратификации Республикой Узбекистан, наряду с ней, Конвенций №156 «О работниках с семейными обязанностями», №175 «О работе в условиях неполного времени», №177 «О надомном труде», №189 «О домашних работниках».

Диссертант приводит случаи дискриминации женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей в трудовых отношениях, акцентируя внимание на вопросе равенства. Дискриминация женщин в сфере труда и занятий, по своей сущности, классифицируется на такие виды, как 1) стереотипы в отношении лиц женского пола, существующие с давних времен; 2) по гарантиям, предусмотренным в законодательстве в отношении женщин; 3) по состоянию репродуктивности (фертильного возраста) и беременности; 4) с учетом наличия ребенка и семейных обязанностей; 5) в связи с возрастом, а также по другим аспектам. Автором излагается исторически сложившееся представление о роли и месте женщин, связанное с семейными обязанностями, обосновывается, что уже с детства девочки выбирают профессию под влиянием профессиональной сегрегации. Делается вывод, что дискриминация женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей в трудовых отношениях наблюдается во всех государствах.

Такие психологические факторы дискриминации женщин, как «mobbing», «bulling», «текучесть кадров» также оценивается как последствие дискриминации в трудовых отношениях. Сделан вывод о необходимости

определения отдельной административной ответственности за наличие в объявлениях о приеме на работу противозаконных гендерных требований по признаку пола. Сексуальное домогательство относительно женщин на рабочих местах расценивается в качестве дискриминации. Проанализирована дифференциация труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, обосновано предложение установления особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников. Разъясняется, что привлечение к принудительному труду представителей некоторых профессий, где, в основном, работают женщины, расценивается в качестве дискриминации.

Автор посредством анализа слов «гарантии» и «особенности» обосновывает целесообразность переименования параграфа «Дополнительные гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей», соответственно в «Особенности регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей».

Диссертант с учетом гарантий трудового законодательства подразделяет женщин на следующие категории: а) женщин; б) беременных женщин; в) женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет; г) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; д) лиц, занятых воспитанием детей; е) иных лиц, занятых исполнением семейных обязанностей. Проанализировав понятия «семья» и «семейная обязанность», автор формулирует собственное определение о лицах, занятых исполнением семейных обязанностей с точки зрения трудового и семейного законодательства. Исходя из того, что предусмотренная в статье 10 Семейного кодекса Республики Узбекистан «оилавий мажбуриятлар» на русском языке означает именно «семейные обязанности», обосновывается необходимость и целесообразность замены слов на узбекском языке «оилавий вазифа» в трудовом праве на более близкие по значению слова «оилавий мажбурият» и посредством этого унификация понятий в отраслях права. Проанализированы версии различных ученых о понятии «лица, занятые исполнением семейных обязанностей», разработано авторское определение *«Лица, занятые исполнением семейных обязанностей – это лица, которые заняты воспитанием детей, не являясь их биологической матерью и усыновителем, либо занятые в связи с уходом за другим больным членом семьи»*.

Обосновано, что несмотря на удовлетворительную оценку состояния норм законодательства касательно труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, коллективно-договорное регулирование пробелов законодательства соответствует условиям сегодняшнего времени. Обосновывается необходимость замены в Генеральном соглашении, заключаемом между Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и Торгово-промышленной палатой Узбекистана, а также с Правительством Республики Узбекистан слов «гарантии для женщин и молодежи» словами «гарантии для женщин и лиц, занятых исполнением

семейных обязанностей, молодежи», а также закреплении определения понятия «лицо, занятое исполнением семейных обязанностей».

Во второй главе диссертации, именуемой **«Проблемы трудоустройства, приема на работу и прекращения трудового договора с женщинами и лицами, занятыми исполнением семейных обязанностей»**, анализируются дополнительные гарантии трудоустройства женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, особенности приема их на работу, а также прекращения трудового договора с данной категорией работников.

Диссертант, рассуждая о вопросе трудоустройства женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, считает, что занятие женщин по своему желанию не работой, а семейными обязанностями, должно признаваться естественным явлением, которое не может быть расценено в качестве негативного события. Остановившись на категории лиц, нуждающихся в социальной защите, испытывающих затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, указанных в статье 68 Трудового кодекса Республики Узбекистан (далее – ТК), диссертант осуществляет анализ необходимости замены понятия «одиноким родителем» в ряде статей ТК (68, 144, 231) понятием «воспитывающий в одиночку родитель» в целях разграничения понятия трудовых отношений «одиноким родителем» и понятия семейного законодательства «одиноким родителем». Кроме того, сделан вывод о том, что для предупреждения в будущем дискриминации лиц, предусмотренных в статье 68 ТК, направляемых на работу за счет минимального количества рабочих мест, а также сохранения конфиденциальности сведений граждан, необходимо ставить в направлении не номер категории, а специальный код. Изложены вопросы создания широких возможностей для предпринимательства женщин и девушек при обеспечении занятости женщин. При обеспечении занятости женщин обосновано предложение уделению особого внимания занятости женщин сельских местностей, развитию надомного труда, внесения в ТК норм касательно дистанционных работ, а также сезонных работ и отношений ученичества.

Диссертант, комментируя понятие «скрытая занятость», делает вывод о необходимости создания в ТК правового механизма субъектного статуса физических лиц в качестве работодателя. При этом обосновывается тот факт, что закрепление деятельности надомных работников в соответствующих нормах трудового законодательства, представляет особый интерес для женщин, занимающихся подобными видами профессий, а также для женщин-работодателей, ведущих активную социальную жизнь и считающихся основным «заказчиком». В целях предупреждения превращения женщин в жертв проституции и торговли людьми, обосновано предложение пересмотреть процедуры отправки граждан за рубеж.

При приеме на работу женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, автор обосновывает необходимость указывать категорию

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, отдельно от категории лиц, с которыми работодатель в соответствии с законом обязан заключить трудовой договор (статья 78 ТК). Также с учетом обеспечения условий охраны труда излагается целесообразность пересмотра Списка работ с неблагоприятными условиями труда, на которых полностью или частично запрещается использование женского труда, посредством сокращения его, в результате чего расширяется спектр выбора профессии при вступлении женщин в трудовые отношения. Проанализирована возможность большей дискриминации беременных женщин по сравнению с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет. Диссертантом рекомендуется в статье 148 Уголовного кодекса Республики Узбекистан заменить слово «ребенка» на «ребенка в возрасте до трех лет» в соответствии с трудовым законодательством. Рассмотрев законодательную практику зарубежных государств по отказу в приеме на работу, предлагается внесение в национальное законодательство (статья 224 ТК) уточнения о необходимости в случае отказа в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, сообщения в письменном виде причин отказа в приеме на работу в течении трех рабочих дней со дня регистрации заявления заявителя о приеме на работу.

Отмечается, что при прекращении трудового договора с женщинами и лицами, занятыми исполнением семейных обязанностей, в процессе правоприменительной практики наблюдается множество случаев их принуждения к написанию заявления по собственному желанию. В этой связи обосновывается необходимость изложения части 3 пункта 15 Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» в следующей редакции: «При этом, судам необходимо тщательно проверять доводы истца *(особенно если она является беременной, женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет либо лицом, занятым исполнением семейных обязанностей)* о том, что работодатель вынудил его подать заявление о прекращении трудового договора». При анализе преимущественного права на оставление на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, указанного в статье 103 ТК, говорится о необходимости включения в список лиц, которым отдается предпочтение при равной квалификации и производительности труда одиноких родителей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет и ребенка инвалида – до шестнадцати лет. Проанализировано, что при прекращении срочных трудовых договоров с женщинами или лицами, занятыми исполнением семейных обязанностей, важное значение имеет уточнение данного процесса. Предлагается несколько разновидностей прекращения срочного трудового договора в связи с истечением срока с работниками данной категории.

В третьей главе диссертации под названием **«Правовые гарантии, предоставляемые женщинам и лицам, занятым исполнением семейных обязанностей в процессе труда»** изложены особенности перевода на другую работу женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, рабочее время и порядок предоставления времени отдыха. В данной главе исследуются также вопросы совершенствования законодательных основ охраны труда данной категории работников.

Согласно части 4 статьи 96 Трудового кодекса основанием для издания приказа о временном переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет является их заявление и медицинское заключение. По причине того, что в статье 227 ТК не указана необходимость наличия медицинского заключения, изложена целесообразность приведения их в соответствие. Также автором обоснованно предлагается внедрение в законодательство норм, касательно сохранения среднего месячного заработка за все дни невыхода беременных женщин в случаях, когда решается вопрос перевода беременных женщин на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу, при условии *исключения необоснованного отказа беременной женщиной от предложенной работы*. Автор, высказывая мысль о том, что женщины в связи с беременностью либо наличием детей в возрасте до двух лет иногда по состоянию здоровья вынуждены работать на более легкой работе, делает вывод, что в частном секторе, самостоятельно определяющем штатную численность предприятия, подобный процесс порождает проблемы. Эти проблемы могут быть связаны в том числе с физиологическими изменениями, происходящими с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте двух лет в связи с чем автор, утверждает правомерность определенных в законодательстве гарантий для них. Так как зачастую причиной нарушения трудовых прав женщин становится незнание собственных прав, делается справедливый вывод о необходимости повышения правовой культуры женщин.

Диссертант, анализируя применение статьи 116 ТК о сокращенной продолжительности рабочего времени в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, обосновывает необходимость предоставления этой гарантии также беременным женщинам. Исходя из требований, предусмотренных в положениях ведомственных нормативных актов системы здравоохранения, а также Всемирной организации здравоохранения выдвинуто предложение о дополнении Трудового кодекса статьей 230-1, предусматривающей освобождения беременных женщин на один рабочий день с сохранением среднего месячного заработка для прохождения ежемесячного диспансерного осмотра. Утверждается о необходимости определить, что перерыв для кормления ребенка, предоставляемый женщинам, имеющим детей в возрасте до двух лет (статья 236 ТК) по согласованию может быть предоставлен одному из родителей. Факт того, что

в ряде государств перерыв для кормления ребенка предоставляется лишь в отношении детей в возрасте до полутора года, наличие подобной гарантии в национальном трудовом законодательстве в отношении детей до двух лет, может и должен расцениваться в качестве гуманизации законодательства. Поскольку сегодня большинство работающих женщин возвращаются на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, предлагается предусмотренный в Положении о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 июля 2017 года №528, возраст приема детей в дошкольное образовательное учреждение с 3 до 7 лет, изменить на «2» и «6». В статье 143 ТК среди оснований предоставления трудового отпуска до истечения шести месяцев со дня начала работы определено, что отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам – перед отпуском или после него. С учетом наличия в статье 231 ТК взаимных противоречий по данному вопросу, предложено обеспечить приведение в соответствие статьями 143 и 231 ТК. Подчеркивается необходимость внесения в Инструкцию о порядке выдачи листков нетрудоспособности изменений и уточнений касательно вопроса оформления листков нетрудоспособности для предоставления отпуска по беременности и родам, при этом возложении на врача территориальных лечебно-профилактических учреждений обязанности *предупредить работодателя в случаях открытия листка нетрудоспособности беременной*. Сформулировано предложение о необходимости учета предусмотренной Постановлением Президента Республики Узбекистан от 27 декабря 2016 года №ПП–2699 «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах государственного бюджета Республики Узбекистан на 2017 год», дифференциации размера пособий по нетрудоспособности, начиная лишь со времени приема на работу. Наряду с этим, рекомендовано привести в соответствие статью 286 ТК и пункт 48 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию. В целях определения в будущем в трудовом законодательстве гарантий касательно беременности и родов суррогатной матери, обоснована необходимость закрепить правовой механизм суррогатных отношений, прежде всего в гражданском и семейном законодательстве, сделан вывод о том, что всего лишь одной статьи 207 Семейного кодекса Республики Узбекистан о суррогатной матери для регулирования суррогатных отношений на сегодняшний день явно недостаточно.

Установлено, что содержание статьи 235 ТК противоречит порядку усыновления в семейном законодательстве. На практике, усыновителям отпуск по беременности и родам предоставляется несколько реже, в этой связи обосновано предложение об изложении данной статьи в следующей редакции: «Лицам, усыновившим новорожденных детей в возрасте до трех месяцев либо в установленном законом порядке получившим ребенка от суррогатной матери или установившим опеку над ними, предоставляется

отпуск за период со дня усыновления (установления опеки) и до истечения пятидесяти шести (при усыновлении (установлении опеки) двух и более новорожденных детей – семидесяти) календарных дней с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию и, по их желанию, дополнительные отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет». В целях адресной социальной защиты женщин, работающих в сельских местностях, подчеркивается необходимость внесения в статью 233 ТК в соответствующем порядке дополнений, определив, что женщинам, работающим в сельской местности, необходимо предоставлять отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 дней до родов и 70 дней после родов, а в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – 84 дня. Несмотря на то, что в период ухода за ребенком за женщиной сохраняется место работы, в правоприменительной практике наблюдаются случаи воспрепятствования работодателем возвращения женщины на работу. По этой причине обосновывается необходимость внесения уточнений в часть 5 статьи 234 ТК, гарантирующие предоставление женщине беспрепятственного доступа к работе в любое время. Признавая, что осложнения процесса беременности у некоторых женщин по причине различных заболеваний является объективной реальностью, объясняется необходимость определения в статьях 150 и 232 ТК норм об обязательном предоставлении женщине, беременность которой протекает с осложнениями, на основании медицинского заключения, по ее желанию, отпуска без сохранения заработной платы до 30 календарных дней.

На основе анализа норм законодательства касательно охраны труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, и опыта других государств выдвинуто предложение рассмотрения вопроса о предоставлении налоговых льгот для предпринимателей, открывающих дошкольные образовательные учреждения при предприятиях, где большинство работников составляют женщины. Учитывая, что нарушения трудовых прав женщин вытекают из незнания ими своих прав, обосновано предложение открытия на местах правовых консультаций. С учетом адресности социальной защиты признано целесообразным закрепление в законодательстве вопроса ежемесячного предоставления женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению, дополнительно одного рабочего дня отдыха без сохранения заработной платы. Сегодня, когда происходит стремительное развитие технологий, женщина, возвратившаяся на работу после достижения ребенком трехлетнего возраста, не всегда может владеть рабочими навыками наравне с другими коллегами. Учитывая это, обосновано предложение о включении в примерные положения и соответствующие нормативно-правовые акты касательно аттестации (Положение о порядке приема педагогических работников на работу в высшие образовательные учреждения на конкурсной основе и др.) нормы о непривлечении женщин к аттестации в течение одного

года с момента возвращения на работу после отпуска по уходу за ребенком в связи с достижением трехлетнего возраста.

На практике в листке нетрудоспособности в графе «окончательный диагноз» указывается наименование заболевания. Например, если женщина, брак которой прекращен, вдова либо незамужняя женщина делает аборт, она, опасаясь указать в листке нетрудоспособности наименование данной врачебной процедуры, получает отпуск без сохранения заработной платы либо принимает иные меры. Исходя из конфиденциальности сведений о заболеваниях больных, врачебной тайны и тайны личной жизни, диссертант приходит к выводу о целесообразности указания в листке нетрудоспособности не наименования заболевания, а специально закодированного шифра.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследований, проведенных по теме «Особенности правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей», сделаны следующие выводы, имеющие теоретическое и научно-практическое значение:

1. В целях совершенствования национального трудового законодательства касательно правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей необходимо ратифицировать Конвенции МОТ №175 «О работе в условиях неполного времени», №177 «О надомном труде», №189 «О домашних работниках», №183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года «Об охране материнства»».

2. Обоснована необходимость замены понятия на узбекском языке «оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахс» понятием «оилавий мажбуриятларни бажариш билан машғул шахс» в соответствии с аутентичным переводом на русский язык и понятием в сфере семейного права. Рекомендовано определение «Лица, занятые исполнением семейных обязанностей, это – лица, которые заняты воспитанием детей, не являясь их биологической матерью и усыновителем, либо занятые в связи с уходом за другим больным членом семьи».

3. Обоснована целесообразность дополнения в Генеральном соглашении, коллективных договорах и иных локальных актах слов «гарантии женщин и молодежи» словами «гарантии женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, молодежи». Предложено внести в указанную акты норму, предусматривающую, что «гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются также на других лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, в действительности воспитывающим ребенка».

4. В целях отграничения понятия семейного законодательства «одинокий родитель» от понятия «одинокий родитель», предусмотренного в нормах трудового законодательства (статьи 68, 144, 231 ТК) заменить его в Трудовом кодексе на понятие «родитель в одиночку воспитывающий ребенка». В локальных нормативных актах следует дать толкование о том, что «родитель в одиночку воспитывающий ребенка – это мать (отец), воспитывающая ребенка в неполной семье по причине не вступления в брак либо расторжения брака или в связи с тем, что является вдовой (вдовцом)».

5. В целях расширения спектров выбора профессий при вступлении женщин в трудовые отношения обоснована необходимость пересмотра Списка работ с неблагоприятными условиями труда, на которых полностью или частично запрещается использование женского труда.

6. В целях предупреждения правонарушений по причине незнания женщинами своих трудовых прав, обосновывается целесообразность внедрения онлайн-службы «Помощь по вопросам женщин», состоящей из специалистов-психологов и юристов

7. Доказано, что привлечение представителей профессий отдельных категорий к принудительному труду считается дискриминацией.

Предложения по совершенствованию Трудового кодекса Республики Узбекистан:

8. Изложить главу XIV в следующей редакции:

1) Изложить параграф 1 главы XIV в следующей редакции:

«1-§. Особенности регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей»

2) Дополнить параграфами 4, 5, 6, 7 главу XIV:

«4-§. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц»

«5-§. Особенности регулирования труда лиц, занятых дистанционными работами»

«6-§. Особенности регулирования труда домашних работников»

«7-§. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах»

9. Изложить пункт 2 часть 2 статьи 103 в следующей редакции:

«2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, в том числе родителям, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет либо ребенка инвалида».

10. Изложить абзац 6 части 2 статьи 116 в следующей редакции:

«беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета».

11. Дополнить часть 2 статьи 150 абзацами 6, 7:

«беременным женщинам, нуждающимся в дополнительном уходе, на основании медицинского заключения – до 30 календарных дней;

женщинам, работающим в сельской местности – один рабочий день ежемесячно».

12. Изложить статью 224 в следующей редакции:

«Статья 224. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, работодатель в течении трех рабочих дней обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных лиц может быть обжалован в суд».

13. Дополнить статью 226 частью 3:

«В период прохождения ежемесячного планового диспансерного осмотра продолжительностью в один день за беременной женщиной сохраняется средний месячный заработок».

14. Статью 227 изложить в следующей редакции:

«Женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, в соответствии с медицинским заключением переводятся на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет».

15. Статью 228¹ изложить в следующей редакции:

«Статья 228¹. Право беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, на сокращенную продолжительность рабочего времени

Беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю

Оплата труда женщин, указанных в части первой настоящей статьи, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы».

16. Часть 1 статьи 231 изложить в следующей редакции:

«Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодные отпуска предоставляются, по их желанию, соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него либо перед отпуском по уходу за ребенком или после него».

17. Дополнить статьей 232¹:

«Статья 232¹. Предоставление женщинам отпусков без сохранения заработной платы

Следующим работникам отпуск без сохранения заработной платы по их желанию предоставляется в обязательном порядке:

беременным женщинам, нуждающимся в дополнительном уходе, на основании медицинского заключения – до 30 календарных дней;

женщинам, работающим в сельской местности – один рабочий день ежемесячно;

женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет либо ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, – до четырнадцати календарных дней (статья 232)».

18. Часть 1 статьи 233 изложить в следующей редакции:

«Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов; женщинам, работающим в сельской местности, – продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – восемьдесят четыре) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию».

19. Дополнить часть 5 статьи 234 следующим образом:

В период отпусков по уходу за ребенком за женщиной сохраняется место работы (должность). В случае возвращения на работу во время либо после окончания отпуска по уходу за ребенком, женщина должна быть беспрепятственно допущена к работе (за исключением случаев сокращения должности). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж, но не более трех лет в общей сложности, в том числе и в стаж работы по специальности».

20. Изложить статью 235 в следующей редакции:

«Лицам, усыновившим новорожденных детей в возрасте до трех месяцев либо в установленном законом порядке получившим ребенка от суррогатной матери или установившим опеку над ними, предоставляется отпуск за период со дня усыновления (установления опеки) и до истечения пятидесяти шести (при усыновлении (установлении опеки) двух и более новорожденных детей – семидесяти) календарных дней с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию и, по их желанию, дополнительные отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 234)».

21. Часть 2 статьи 237 изложить в следующей редакции:

«В случае, если женщина является беременной в период окончания срочного трудового договора, договор продлевается до окончания беременности. При этом женщина должна каждые три месяца не менее одного раза предоставлять работодателю справку о беременности.

В случае, если время окончания срочного трудового договора приходится на период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам, трудовой договор прекращается в день окончания отпуска по беременности и родам.

В случае, если беременная женщина либо женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, работает на основании срочного трудового договора на месте другого лица, за которым сохраняется место работы (должность), трудовой договор прекращается со дня возвращения этого работника на работу в связи с окончанием его срока».

Предложение по совершенствованию Кодекса Республики Узбекистан об Административной ответственности:

22. Дополнить *статьей 49⁴* следующего содержания:

«Статья 49⁴. Наличие в объявлениях о приеме на работу дискриминационных требований

Наличие в объявлениях о приеме на работу требований, относящихся к дискриминации –

влечет наложение штрафа на должностных лиц от десяти до пятнадцати минимальных размеров заработной платы».

Предложение по совершенствованию Уголовного кодекса Республики Узбекистан:

23. Дополнить *часть 2 статьи 148* в следующей редакции:

«Заведомо незаконный отказ в приеме на работу или прекращения трудового договора с женщиной по мотивам ее беременности или ухода за ребенком в возрасте до трех лет либо *лица, занятого исполнением семейных обязанностей*, по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – наказывается штрафом до двадцати пяти минимальных размеров заработной платы или лишением определенного права до трех лет либо исправительными работами до трех лет».

Предложение по совершенствованию Положения о порядке приема педагогических работников на работу в высшие образовательные учреждения на конкурсной основе:

24. Дополнить *пункт 9* в следующей редакции:

«Конкурс не объявляется на должности, занятые беременными женщинами, а также женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет. Женщины, возвратившиеся на работу после достижения ребенком трехлетнего возраста, в течении одного года не привлекаются к конкурсу».

Предложение по совершенствованию Основных макроэкономических показателей и параметров государственного бюджета Республики Узбекистан на 2017 год:

25. Изложить *пункт 23* в следующей редакции:

«В целях сохранения принципа справедливости назначения и выплаты пособий по беременности и родам установить для вновь поступающих на

работу дифференцированный размер назначения выплаты пособия по беременности и родам в зависимости от фактически проработанного времени со дня приема на работу:

до 12 месяцев со дня принятия на работу – 75 процентов от среднемесячной заработной платы за время нахождения в отпуске по беременности и родам;

свыше 12 месяцев со дня принятия на работу – 100 процентов от среднемесячной заработной платы за время нахождения в отпуске по беременности и родам».

Предложение по совершенствованию Положения о государственном дошкольном учреждении:

26. Изложить пункт 19 в следующей редакции:

«В государственные дошкольные учреждения принимаются дети в возрасте от 2 до 6 лет».

Предложение по совершенствованию Инструкции о порядке выдачи листов нетрудоспособности:

27. 1) изложить часть 2 пункта 29 следующим образом:

«Лицам, усыновившим новорожденных детей в возрасте до трех месяцев либо в установленном законом порядке получившим ребенка от суррогатной матери или установившим опеку над ними, территориальной амбулаторной поликлиникой выдается листок нетрудоспособности на срок до пятидесяти шести календарных дней, при усыновлении двух и более детей, семидесяти календарных дней со дня усыновления (установления опеки) ребенка».

2) дополнить пунктом 30¹:

«Врач территориальной амбулаторной поликлиники должен в течении трех дней довести до сведения предприятия, учреждения и организации, где работает женщина, сообщение об оформлении листка нетрудоспособности в связи с беременностью и родами. Нахождение работника в дни, указанные в листке нетрудоспособности не в отпуске по беременности и родам, а на работе расценивается как «нарушение порядка» и влечет невыплату пособия».

3) часть 1 пункта 50 изложить в следующей редакции:

В строке «Окончательный диагноз» необходимо указывать шифр заболевания, ставшего причиной временной нетрудоспособности».

Предложение по совершенствованию постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» №12:

28. Часть 3 пункта 15 дополнить в следующей редакции:

«При этом, судам необходимо тщательно проверять доводы истца (особенно если она является беременной, женщиной, имеющей детей в

возрасте до трех лет либо лицом, занятым исполнением семейных обязанностей) о том, что работодатель вынудил его подать заявление о прекращении трудового договора».

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE
SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES
DSc.27.06.2017.Yu.22.01 AT TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW

ATAJANOVA DINARA SALIMJANOVNA

**FEATURES OF LEGAL REGULATION OF WORK OF THE WOMEN
AND PERSONS ENGAGED IN FAMILY RESPONSIBILITIES**

12.00.05 – Labour law. Social security law

**DOCTORAL (PhD) DISSERTATION ABSTRACT
ON LEGAL SCIENCES**

Tashkent – 2018

The theme of the doctoral dissertation (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2018.3.PhD/Yu197.

The doctoral dissertation is prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (uzbek, russian and english (summary)) on the website of Scientific council (www.tsul.uz) and Information educational portal «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Supervisor:

Usmanova Muborak Akmaljanovna
Doctor of Science in Law, Professor

Official opponents:

Rakhmankulova Nilufar Khodji-Akbarovna
Doctor of Science in Law

Rasulov Zokir Sayfiyevich
Doctor of Philosophy in Law

The leading organization:

The Lawyers' training center under the Ministry of Justice of the Republic of Uzbekistan

The defense of the dissertation will be held on November 16, 2018 at 14:00 at the Session of One-time scientific council on the basis of the scientific council DSc.27.06.2017.Yu.22.01 at the Tashkent State University of Law. (Address: 100047, Sayilgokh street, 35. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36; fax: (99871) 233-37-48; e-mail: info@tsul.uz.)

The doctoral dissertation is available at the Information-Resource Center of Tashkent State University of Law (registered under No.851), (Address: 100047, Amir Temur street, 13. Tashkent city. Phone: ((99871) 233-66-36.)

The abstract of the dissertation submitted on November 1, 2018.

(Registry protocol No 1 on November 1, 2018).

N.S. Salaev

Chairman of one-time Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Associate Professor

B.T.Musaev

Acting Secretary of one-time Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Philosophy in Law (PhD)

J.T.Kholmuminov

Chairman of Scientific Seminar under one-time scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The aim of the research is to develop proposals and recommendations for improving the legal regulation of the labor of women and persons engaged in the performance of family responsibilities.

The object of the study is the system of relations arising in the process of using the labor of women and persons engaged in the performance of family responsibilities.

Scientific novelty of the research work consists in the followings:

it is justified that the involvement of women and persons engaged in the performance of family responsibilities in forced labor is recognized as discrimination;

it is justified the proposal to exclude from the list of jobs with unfavorable working conditions, in which the use of female labor, the driving of buses with more than 14 seats, vehicles with a carrying capacity of more than 2,5 tons is completely or partially prohibited;

it is justified the necessity of ratification and implementation of the conventions of the International Labor Organization conventions No. 175 «Part-time work», No. 156 «Workers with family responsibilities», No. 183 «On revising the Maternity Protection Convention» 1952, aimed at regulating labor of women and persons engaged in the performance of family responsibilities;

it is justified the necessity of introducing an online service of specialists consisting of psychologists and lawyers «Assistance on Women's Issues» for women.

Implementation of the research results. On the basis of scientific results obtained from research work on features of the legal regulation of the labor of women and persons engaged in the performance of family responsibilities:

the proposal to adopt a separate by-law on the prohibition of forced labor was used in the elaboration of clause 1 of Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan №349 of May 10, 2018 «On Additional Measures to Eliminate Forced Labor in the Republic of Uzbekistan» (certificate of the Office of Legal Expertise, International Treaties and the Development of External Relations of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan of July 3, 2018 for number 1-12/373). As a result of the adoption of this proposal, the involvement of teachers and doctors, the main contingent of which are women, in the improvement and landscaping before public events was stopped.;

the proposal to revise and amend the list of jobs with unfavorable working conditions, which prohibit the use of women's work, and the maximum permissible workloads for women when they lift and move weights, provided for in part 3 of the article 225 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan was used in the elaboration of clause 1 of Appendix 3 of the Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan №407 of May 31, 2018 «On additional measures for the implementation of the International Labor Organization conventions ratified by the Republic of Uzbekistan in 2018–2020 years»

(certificate of the Office of Legal Expertise of treaties and the development of external relations of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan of July 3, 2018 for number 1–12/373). As a result of the adoption of this proposal on the basis of creating conditions for labor protection, women’s freedom to choose types of employment was increased;

the proposal for the Republic of Uzbekistan to study the implementation of the conventions of the International Labor Organization conventions No. 175 «Part-time work», No. 156 «Workers with family responsibilities», No. 183 «On revising the Maternity Convention (revised) of 1952» into national legislation, aimed at regulating the work of women and persons engaged in the performance of family duties, their ratification in the near future was used in the elaboration of paragraph 3 of Appendix 3 of the Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated May 31, 2018 №407 «On additional measures for the implementation of the International Labor Organization conventions ratified by the Republic of Uzbekistan in 2018–2020 years» (certificates of the Office of Legal Expertise, international treaties and the development of external relations of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated July 3, 2018 for number 1-12/373; Scientific and Practical Center «Oila» under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated September 25, 2018 for No. 623). Accepting this proposal meant aligning national labor standards with international legal acts;

the proposal to introduce an online service of specialists consisting of psychologists and lawyers «Help on Women's Issues» was used in the elaboration of clause 5 of Resolution No. 352 of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated May 10, 2018 «On measures to further improvement the effectiveness of obstetric and gynecological and medical services provided to girls and women of fertile age» (certificate of the Office of Legal Expertise, international treaties and the development of external relations of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan on July 3, 2018 for number 1-12/373). Improving the work of this online service had an effect in increasing the legal literacy of women.

The structure and volume of the dissertation. The thesis consists of an introduction, three chapters, conclusion, bibliography and annex. The volume of the thesis is 144 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Атажанова Д.С. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари. Монография. – Т.:ТДЮУ, 2018. –172 б.
2. Атажанова Д.С. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари // Ўзбекистон Республикаси Бош Прокуратурасининг Олий ўқув курслари Ахборотномаси. – 2017. – №1 (29). – Б.54–57. (12.00.00; №11).
3. Атажанова Д.С. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахсларни ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар // Ижтимоий фикр. Инсон ҳуқуқлари. – 2017. – №2 (78). – Б.125–129. (12.00.00; №7).
4. Атажанова Д.С. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бўлган шахсларни меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишга йўл қўйилмаслиги масалалари // Ўзбекистон қонунчилиги таҳлили – Uzbek law review – Обзор законодательства Узбекистана. – 2017. – №2. – Б.41–44. (12.00.00; №9).
5. Атажанова Д.С. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишга оид халқаро стандартлар характеристикаси // Ўзбекистон қонунчилиги таҳлили Uzbek law review Обзор законодательства Узбекистана. – 2017. – №4. – Б.79–81 (12.00.00; №9).
6. Atajanova D.S.The guarantees of labour rights in the process of work of women and persons engaged in performance of family duties // Asian journal of research. – 2017. – №10(10) November. –P.11–20 (Impact factor № 5.005)
7. Атажанова Д.С. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга кафолатлар // Фалсафа ва ҳуқуқ журнали. – 2017. – №2. – Б.82–84. (12.00.00; №13)
8. Атажанова Д.С. Меҳнат шартномаси: қўшимча кафолатлар кимга берилган? // Нуқуқ ва бurch. – 2017. – №08 (140). – Б.52–55. (12.00.00; №2).
9. Атажанова Д.С. Уй хизмати қонундан ташқаридами? // Нуқуқ ва бurch. – 2018. – №1. – Б.56–59. (12.00.00; №2).
10. Атажанова Д.С. Ишга қабул қилишдаги кафолатлар // Нуқуқ ва бurch. – 2018. – №06. –Б.60–63. (12.00.00; №2).
11. Атажанова Д.С. Шогирдлик – ишлаб чиқаришнинг ўзида ёш хотин-қизларни касбга ўргатиш шакли сифатида // Юридик фанлар ахборотномаси – Вестник юридических наук – Review of law sciences. – 2018. – №1. – Б.58–61. (12.00.00; №20).

12. Атажанова Д.С. Қишлоқ аёллари бандлигининг ўзига хос жиҳатлари// Ўзбекистон Республикаси Бош Прокуратурасининг Олий ўқув курслари Ахборотномаси. – 2018. – №1(33). – Б.62–64 (12.00.00; №11).

13. Атажанова Д.С. Правовые аспекты труда женщин в Республике Узбекистан // Право и жизнь. Независимый научно-правовой журнал – 2018. – №232(10)-233(11)-234(12). – С.204-221 (12.00.00; №18).

14. Атажанова Д.С. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги кафолатлар // Аёл, оила ва жамият: қонун ҳужжатлари ва уларни янада такомиллаштиришнинг устувор йўналишлари (Республика илмий-амалий конференцияси материаллари тўплами) Ўзбекистон «Миллий тикланиш» партияси. – Тошкент: Akademnashr, 2017. – Б.203–207.

15. Атажанова Д.С. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг дам олиш вақтига оид кафолатлари // «XXI аср – интеллектуал авлод асри» шиори остида «Уч авлод учрашуви» мавзусидаги Республика илмий-амалий конференцияси материаллари тўплами. – Т.: ТДЮУ, 2017. – Б.210–215.

16. Atajanova D.S. Guarantees for women and persons engaged in performance of family duties in the process of hiring// Monografia pokonferencyjna science, research, development. STATE AND LAW (30.01.2018) Warszawa, 2018. – P.68–71.

17. Atajanova D.S. Maternity leave and procedure of its provision//Rozwój i praktyka. Państwo i prawo. Zbiór artykułów naukowych recenzowanych (29.12.2017) – Warszawa, 2017. – P.121–124.

II бўлим (II часть; II part)

18. Атажанова Д.С. Аёллар меҳнатини тартибга солишнинг конституциявий-ҳуқуқий жиҳатлари // Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси – демократик ҳуқуқий ислохотларнинг мустаҳкам пойдевори Республика давра суҳбати материаллари тўплами. – Т.:ТДЮУ, 2017. – Б.153–158.

19. Атажанова Д.С. Конституцияда аёллар ва меҳнат ҳуқуқи масалалари // Ўзбекистон Республикаси Конституцияси – мамлакат тараққиёти ва жамият фаровонлигининг ҳуқуқий кафолати мавзусидаги илмий амалий конференция материаллари тўплами. – Т.: ТДЮУ, 2017. – Б.180–183

20. Атажанова Д.С. Фермер хўжалиқларида аёллар бандлигининг кўриниши сифатида мавсумий меҳнатнинг қўлланилиши// Ўзбекистон хусусий мулк ҳуқуқини ривожлантириш ва такомиллаштириш истиқболлари мавзусидаги республика илмий амалий конференция материаллари тўплами. – Т.: ТДЮУ, 2017. – Б.139–144.

Автореферат «Юридик фанлар ахборотномаси – Вестник юридических наук – Review of law sciences» журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилди
(29.10.2018).

Босишга рухсат этилди: 29.10.2018.
Бичими: 60x84 1/8. «Times New Roman»
гарнитураси рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табағи 3,5. Адади: 100. Буюртма №81
100060, Тошкент, Я. Ғуломов кўчаси, 74.

«TOP IMAGE MEDIA»
босмаҳонасида чоп этилди.