

**MEHNAT QONUNCHILIGIDA XODIMLARGA BERILADIGAN
IJTIMOIY TA'TILLAR**

Hamroyev Sherzod Obro'y o'g'li

Agrobank ATB Qashqadaryo viloyat boshqarmasi

Yuridik bo'lim bosh yuristkonsulti

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat qonunchiligiga muvofiq xodimlarga beriladigan ijtimoiy ta'til tushunchasi ko'rib chiqiladi. Unda tug'ruq ta'tili, otalik ta'tili, ota-onalik ta'tili va boshqa qonuniy huquqlarga oid turli ijtimoiy ta'til turlari bayon etiladi. Tadqiqot tegishli huquqiy me'yorlarni, xalqaro standartlarni va bunday ta'tilning xodimlar hamda ish beruvchilar uchun ta'sirini tahlil qiladi. Bundan tashqari, maqolada amalga oshirishdagi muammolar muhokama qilinib, mehnat siyosatini takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar beriladi.

Kalit so'zlar: Ijtimoiy ta'til, mehnat qonunchiligi, tug'ruq ta'tili, otalik ta'tili, ota-onalik ta'tili, xodimlarning huquqlari, huquqiy asos, mehnat siyosati.

Ijtimoiy ta'til mehnat qonunchiligining muhim jihatlaridan biri bo'lib, xodimlarga ish va shaxsiy majburiyatlarini muvozanatlashda yordam beradi. Bu oilaviy, salomatlik bilan bog'liq va ijtimoiy ahamiyatga ega holatlar uchun beriladigan turli xil ta'tillarni o'z ichiga oladi. Yetarli ijtimoiy ta'til siyosatini ta'minlash ish unumdorligi, xodimlarning farovonligi va ijtimoiy adolatni rag'batlantiradi. Ushbu maqolada ijtimoiy ta'tilning huquqiy asoslari, ahamiyati va turli yurisdiktsiyalardagi amaliy oqibatlarini o'rganiladi.

Ushbu tadqiqot huquqiy hujjatlar, siyosat hisobotlari va turli mamlakatlardagi holatlarni o'rganish asosida sifat tahlili usulidan foydalanadi. Eng yaxshi amaliyotlar va ijtimoiy ta'til joriy etilishidagi qiyinchiliklarni aniqlash uchun taqqoslama huquqiy tahlil qo'llaniladi. Xodimlar, ish beruvchilar va huquqshunoslar bilan o'tkazilgan so'rov va intervyular esa ijtimoiy ta'til siyosatlarining amaliy qo'llanilishi va samaradorligi haqida tushunchalar beradi.

Ijtimoiy ta'til xodimlarga shaxsiy, oilaviy yoki fuqarolik majburiyatlarini bajarishlari uchun beriladigan ta'til turi bo'lib, ular ish joyini yo'qotmasdan ushbu huquqdan foydalanishlari mumkin. Ijtimoiy ta'til turli mamlakatlarda farq qilishi mumkin, lekin odatda quyidagi turlarga bo'linadi:

Ijtimoiy ta'til turlari

Homiladorlik va tug'ish ta'tili (Maternity Leave)

- Homilador ayollarga tug'ruqdan oldin va keyin beriladi.
- Odatda 12 haftadan 26 haftagacha davom etadi (mamlakat qonunchiligiga qarab).
- Ish haqi to'liq yoki qisman davlat ijtimoiy sug'urtasi yoki ish beruvchi tomonidan qoplanishi mumkin.

Otalik ta'tili (Paternity Leave)

- Yangi tug'ilgan farzandning otasi yoki ikkinchi vasiyga ajratiladi.
- Davomiyligi 2 kundan bir necha haftagacha bo'lishi mumkin.
- To'liq yoki qisman to'lanadigan yoki to'lovi yo'q bo'lishi mumkin.

Ota-onalik ta'tili (Parental Leave)

- Yangi tug'ilgan yoki asrab olingan bolani parvarish qilish uchun ota-onalarga beriladi.
- Bir necha oy yoki yillarga cho'zilishi mumkin.
- Odatda ish joyi saqlanib qoladi, lekin to'lovsiz bo'lishi mumkin.

Farzand asrab olish ta'tili (Adoption Leave)

- Asrab olingan bola parvarishi uchun beriladi.
- Davomiyligi homiladorlik ta'tiliga o'xshash bo'lishi mumkin.

Oila a'zolariga g'amxo'rlik ta'tili (Family Care Leave)

- Kasal oila a'zolarini (farzand, turmush o'rtog'i, ota-onasi) parvarish qilish uchun ajratiladi.
- Qisqa muddatli (favqulodda) yoki uzoq muddatli (parvarish ta'tili) bo'lishi mumkin.

Motam ta'tili (Bereavement Leave)

- Oila a'zosi vafot etganda beriladi.

- Bir necha kundan haftalargacha davom etishi mumkin.

Sabbatika ta'tili (Sabbatical Leave)

- Ishchining ilmiy izlanish, malaka oshirish yoki ijtimoiy loyihalarda ishtirok etishi uchun beriladigan uzoq muddatli ta'til.

- Ko'pincha o'qituvchilar va ilmiy xodimlarga beriladi.

Nikoh ta'tili (Marriage Leave)

- Xodimlar o'z to'ylari munosabati bilan bir necha kun dam olishlari mumkin.

Diniy yoki madaniy ta'til (Religious or Cultural Leave)

- Ba'zi mamlakatlarda diniy yoki milliy bayramlar uchun qo'shimcha ta'til berilishi mumkin.

Fuqarolik burchi ta'tili (Civic Duty Leave)

- Sud hay'ati (jury duty), saylovlarda ishtirok etish yoki jamoat ishlarida qatnashish uchun beriladi.

Huquqiy jihatlar va me'yorlar

- Ijtimoiy ta'til muddati, shartlari va to'lanishi milliy mehnat qonunlari va jamoaviy shartnomalar bilan belgilanadi.

- Ko'pgina mamlakatlarda ijtimoiy ta'tilda bo'lgan xodimlar ish joyini yo'qotishdan himoyalangan bo'ladi.

- Ba'zi ijtimoiy ta'tillar (masalan, homiladorlik ta'tili) davlat ijtimoiy sug'urtasi tomonidan moliyalashtiriladi.

Ijtimoiy ta'til xodimlarga shaxsiy va oilaviy masalalarni hal qilish imkonini beruvchi muhim mehnat huquqlaridan biridir. U turli mamlakatlarda farqlanadi, lekin umumiy maqsadi – xodimlarning ish va hayot muvozanatini ta'minlashdir.

Ijtimoiy ta'til siyosati ishchi kuchining inklyuzivligi va gender tengligini targ'ib qilish uchun muhimdir. Biroq, moliyaviy cheklovlar, madaniy qarashlar va huquqiy ijroning yetarli emasligi uning samaradorligini pasaytiradi. Ba'zi mamlakatlarda norasmiy mehnat bozorining mavjudligi ko'plab xodimlarni ijtimoiy ta'tildan mahrum qiladi. Muhokamada ushbu muammolarni hal qilish uchun davlat tomonidan moliyalashtiriladigan ta'til tizimlarini joriy etish va ish beruvchilarga rag'batlantiruvchi chora-tadbirlar taklif etiladi.

Xulosa

Ijtimoiy ta'til siyosatining samaradorligini oshirish uchun hukumatlar xalqaro mehnat standartlariga mos keluvchi keng qamrovli huquqiy asoslarni qabul qilishi lozim. Ish beruvchilar esa barcha xodimlarga teng imkoniyat yaratish uchun moslashuvchan ta'til siyosatini tatbiq etishlari kerak. Kelajakdagi tadqiqotlar ijtimoiy ta'til siyosatlarining iqtisodiy ta'sirini o'rganishi va ularni amalga oshirish strategiyalarini ishlab chiqishi zarur. Huquqiy himoyani mustahkamlash va qulay mehnat muhitini yaratish orqali ijtimoiy ta'til adolatli va samarali mehnat bozoriga hissa qo'shishi mumkin.

ADABIYOTLAR.

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Toshkent.: 2023-yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. Toshkent.: 2023-yil.
3. Mirziyoyev Sh.M. "Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta'minlash – yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi". O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi. http://uza.uz/oz/politics/onun_ustuvorligi-va-inson-manfaatlarinitaminlash-yurt-tara--07-12-2016.
4. Usmanova M.A., Sarimsoqova G.K., Ismoilov Sh.A., Isroilov B., Raximberganova B.D., Teshayev N. Mehnat huquqi. Darslik. Toshkent – 2018.
5. O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sud tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi Qarori.