

**O'ZBEKISTONDA XOTIN-QIZLARNING MEHNAT HUQUQI SOHASIDAGI
IMTIYOZLARIGA DOIR ISLOHOTLARINING IJTIMOY AHAMIYATI**

Jumaniyazova Moxira

O'zbekiston xalqaro islomshunoslik akademiyasi

"Ijtimoiy fanlar va huquq" kafedrası katta o'qituvchisi

+998974203450

E-mail: moxirajumaniyazova@gmail.com

Kirish

Zamonaviy o'zbek davlatchiligi taraqqiyotida xotin-qizlarning huquq va erkinliklarini ta'minlash, ularning mehnat sohasidagi manfaatlarini himoya qilish nafaqat inson huquqlari doirasidagi etik tamoyil, balki davlatning makroiqtisodiy barqarorligi va ijtimoiy integratsiyasini belgilovchi fundamental strategik mexanizm hisoblanadi. O'zbekiston misolida amalga oshirilayotgan konstitutsiyaviy islohotlar xotin-qizlar masalasini deklarativ shakldan tizimli, huquqiy-amaliy bosqichga olib chiqdi. Yangi tahrirdagi Konstitutsiyasi va boshqa tegishli qonun hujjatlari ayol shaxsini jamiyatning teng huquqli subyekti sifatida e'tirof etib, ularning davlat va jamiyat boshqaruvida erkaklar bilan teng imkoniyatlarga ega bo'lishini ta'minlash bo'yicha qat'iy huquqiy majburiyatni yuklaydi.

Bu jarayonda mehnat huquqi tizimi ikki yo'nalishli insonparvar doktrina asosida qurilgan bo'lib, u bir tomondan mehnat erkinligi va har qanday jinsiy kamsitishni inkor etishni, ikkinchi tomondan esa onalikni muhofaza qilishni, ya'ni ijobiy diskriminatsiyani nazarda tutadi. Ilmiy nuqtai nazardan, ayollarga beriladigan maxsus kafolatlar va imtiyozlar erkaklarning huquqlarini cheklash deb emas, balki mehnat bozorida faktik tenglikni va adolat muvozanatini tiklash vositasi deb baholanadi. Ijtimoiy-iqtisodiy tahlillar tasdiqlaydiki, ayollarning iqtisodiy mustaqilligi va "Ayollar daftari" kabi tizimlar orqali ularni faol tadbirkorlikka jalb etish jamiyatning umumiy farovonligini sezilarli darajada oshirish kuchiga ega

Ma'rifatli va huquqiy himoyalangan ayol sog'lom genofond va intellektual jamiyat poydevori bo'lib, kelajak avlodning shaxs sifatida shakllanishidagi asosiy tarbiyaviy bosqichlar ham ayolning bilim darajasi bilan bevosita bog'liqdir. O'zbekistonning CEDAW konvensiyasi va Xalqaro mehnat tashkiloti standartlarini milliy qonunchilikka muvaffaqiyatli implementatsiya qilishi hamda "himoya orderi" kabi institutlarni joriy etishi, mamlakatning demokratik islohotlarni amalga oshirishda munosib o'rin olishini ta'minladi. Xotin-qizlarning huquqlarini himoya qilish, ularning mehnat faoliyatini rag'batlantirish shunchaki ijtimoiy majburiyat emas, balki millatning umumiy raqobatbardoshligini oshiruvchi hamda kelajak uchun kiritilgan eng yuqori samarali investitsiya ham hisoblanadi. Xotin-qizlar mehnat huquqining huquqiy arxitekturasi bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lgan xalqaro universal normalar va milliy qonunchilik tizimidan tashkil topgan. Ushbu sohaning global miqyosdagi poydevori sifatida 1979-yilda Birlashgan Millatlar Tashkiloti tomonidan qabul qilingan

“Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllarini bartaraf etish to‘g‘risida”gi konvensiya (CEDOW) e‘tirof etiladi⁸³. Mazkur xalqaro hujjat ayollarning mehnat qilish huquqini shunchaki ijtimoiy imkoniyat emas, balki barcha insonlar uchun daxlsiz bo‘lgan fundamental huquqlarning ajralmas qismi sifatida mustahkamlab qo‘ydi. Konvensiya davlatlar zimmasiga mehnatga qabul qilish, kasbiy yuksalish, ish barqarorligi hamda barcha turdagi imtiyozlardan foydalanishda jinsiy kamsitishni butunlay taqiqlash bo‘yicha qat‘iy majburiyatlarni yuklaydi.

O‘zbekiston Respublikasi mazkur konvensiyani ratifikatsiya qilgan to‘laqonli a‘zosi sifatida o‘zining ijtimoiy-huquqiy siyosatida xalqaro standartlarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish yo‘lidan bormoqda. Bu jarayon shunchaki xalqaro normalarni ko‘chirish emas, balki ularni mamlakatning zamonaviy tarqqiyot ehtiyojlariga moslashtirishni ham nazarda tutadi. Ayniqsa, xotin-qizlar uchun teng mehnat sharoitlarini yaratish, “teng qiymatdagi mehnat uchun teng haq to‘lash” tamoyilini hayotga tadbiiq etish va onalikni himoya qilish kafolatlari xalqaro huquqning milliy qonunchilikdagi aksidir.

Hozirgi bosqichda milliy qonunchilikni xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish jarayoni yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksida o‘zining yaqqol ifodasini topdi. Unda ayollarning mehnat sohasidagi huquqiy holati nafaqat himoya choralari, balki ularning iqtisodiy mustaqilligini ta‘minlovchi faol kafolatlar bilan boyitdi. Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) konvensiyalari hamda CEDOW tamoyillarining izchil hayotga tadbiiq etilishi, O‘zbekiston xotin-qizlarining mehnat huquqlari sohasidagi qonunchilik bazasining demokratik va insonparvarlik xarakterini belgilab beruvchi asosiy omil bo‘lib xizmat qilmoqda.

Asosiy qism

O‘zbekiston Respublikasi milliy huquqiy tizimida xotin-qizlarning maqomini yuksaltirish, ularning huquqiy ta‘minlash masalasi so‘ngi yillarda konseptual jihatdan yangi bosqichga ko‘tarildi. Ushbu ijobiy transformatsiyaning fundamental asosi, shubhasiz, mamlakatimizning Bosh qomusi – Konstitutsiyamizda o‘z aksini topgan. Xususan, yangi tahrirdagi Konstitutsiyaning 58-moddasi xotin-qizlar va erkaklarning qonun oldida tengligini hamda jamiyatning barcha jabhalarida teng imkoniyatlarga ega ekanligini qat‘iy kafolatlaydi. Bu norma shunchaki huquqiy deklaratsiya emas, balki davlat zimmasiga gender tenglikni amalda ta‘minlash, ayollarning davlat va jamiyat boshqaruvidagi ishtirokini qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha aniq konstitutsiyaviy majburiyatlarni yuklovchi oliy yuridik kuchga ega hujjatdir.

Konstitutsiyaviy tamoyillarni hayotga tadbiiq etish va xotin-qizlar huquqlarining institutsional asoslarini mustahkamlash maqsadida qabul qilingan ikki muhim hujjat milliy qonunchilik tarixida tub burilish yasadi desak mubolag‘a bo‘lmaydi. Birinchisi 2019-yil 2-sentabrda qabul qilingan “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar

⁸³ Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to‘g‘risidagi konvensiya (CEDAW). BMT Bosh Assambleyasining 1979-yil 18-dekabrda 34/180-sonli rezolyutsiyasi bilan qabul qilingan. [Elektron manba]: lex.uz

kafolatlari to'g'risida"⁸⁴gi Qonun hisoblanib, qonunda jamiyatning siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy sohalarida jinsiy kamsitishning har qanday ko'rinishiga barham berishning huquqiy mexanizmlarini belgilab berdi. Ushbu qonun nafaqat tenglikni e'lon qiladi, balki davlat organlari va tashkilotlarida gender siyosatini yuritish, kamsitishga yo'l qo'ymaslik bo'yicha mas'uliyatni ham mustahkamlaydi. Ikkinchi esa, xotin-qizlarning shaxsiy daxlsizligi va insoniy qadr-qimmatini himoya qilishning amaliy kafolati sifatida "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risida"⁸⁵gi Qonuni hisoblanadi. Mazkur huquqiy hujjat bilan ilk bor "tazyiq", "zo'ravonlik" va "himoya orderi" kabi tushunchalar qonuniy kuchga kirdi. Bu qonun ayollarni nafaqat jamoat joylarida, balki oilaviy-maishiy munosabatlarda ham huquqiy himoya bilan ta'minlash, ularga nisbatan sodir etilishi mumkin bo'lgan jismoniy, ruhiy yoki iqtisodiy tazyiqlarning oldini olish imkonini berdi.

O'zbekistonning milliy qonunchilik bazasi xalqaro huquqiy standartlarga to'liq mos keladigan, xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini har tomonlama himoya qiluvchi yaxlit tizimga aylandi. Ushbu huquqiy islohotlar jamiyatda ayolning mavqeyini mustahkamlash barobarida, mamlakatimizning demokratik yangilanish va ijtimoiy adolat yo'lidagi barqaror qadamlarini ifodalaydi.⁸⁶

Mehnat huquqi sohasida xotin-qizlarning mehnat faoliyatini huquqiy jihatdan tartibga solish bir qator fundamental va o'zgarmas tamoyillarga tayanadi. Ushbu tamoyillar nafaqat milliy qonunchilikning mazmunini, balki jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy adolat mezonlarini ham belgilab beradi. Ularning orasida eng markaziy va ustuvor tamoyil — mehnat huquqlarining tengligi hamda mehnat munosabatlarida kamsitishni qat'iy taqiqlashdir.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 4-moddasida ushbu tamoyilning huquqiy determinatsiyasi aniq belgilab qo'yilgan. Unga ko'ra, barcha fuqarolar, jinsidan qat'i nazar, o'z mehnat qobiliyatlarini amalga oshirishda mutlaqo teng imkoniyatlarga egadirlar. Ushbu tamoyil ikki tomonlama ahamiyatga ega hisoblanadi. Bunda birinchi tomoni to'g'ridan-to'g'ri kamsitishni taqiqlash bo'lib - bu jarayonda shaxsning aynan ayol jinsida bo'lganligi sababli ishga qabul qilishdan bosh tortilishi, mehnat shartnomasini bekor qilinishi yoki kasbiy yuksalishda to'siqlar yaratilishi qat'iy man etiladi. Masalan, ish vakansiya e'lonlarida jinsiy talablar qo'yilishi yoki homiladorlik sababli ishga olinmaslik to'g'ridan-to'g'ri diskriminatsiyaning yaqqol ko'rinishi hisoblanadi. Ikkinchi tomoni esa, bilvosita kamsitishni bartaraf etish – ba'zan neytral bo'lib tuyulgan talablar (masalan, ayollar bajarishi qiyin bo'lgan, lekin ish mazmuniga aloqasi bo'lmagan jismoniy mezonlar) amalda xotin-qizlarning imkoniyatlarini cheklashi mumkin. Qonunchilik bunday yashirin to'siqlarni ham bartaraf etish orqali haqiqiy tenglikni ta'minlashni maqsad qiladi desak mubolag'a bo'lmaydi.

⁸⁴ Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi .Qonuni. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 03.09.2019 y., 03/19/562/3681-son.

⁸⁵ "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilish to'g'risida" gi .Qonuni. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 03.09.2019 y., 03/19/562/3681-son.

⁸⁶ Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi. – Toshkent: "Tasvir", 2022. – B. 242-248

Shuni alohida ta'kidlash lozimki, xalqaro huquq normalari va milliy Mehnat kodeksiga binoan, ayollarning fiziologik xususiyatlari yoki oilaviy majburiyatlari ya'ni onalik bilan bog'liq bo'lgan maxsus choralarning qo'llanilishi kamsitish deb hisoblanmaydi. Aksincha, bu "ijobiy choralar" bo'lib, ular mehnat bozorida ayollarning erkaklar bilan teng darajada ishtirok etishi uchun zarur bo'lgan huquqiy muvozanatni yaratishga xizmat qiladi.⁸⁷

Mehnat huquqi sohasida xotin-qizlarning mehnat faoliyatini tartibga solishning eng nozik va muhim jihatlaridan biri — bu ijtimoiy himoyaga muhtojlik mezonini inobatga olish tamoyili hisoblanadi. Ko'p hollarda "ijobiy diskriminatsiya" yoki "ijobiy harakatlar" deb ataluvchi ushbu yondashuv, jamiyatda xotin-qizlar va erkaklar o'rtasidagi real (faktik) tenglikni qaror toptirishning asosiy vositasi hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida homilador ayollar va oilaviy majburiyatlarni bajarish bilan band bo'lgan shaxslarga nisbatan alohida g'amxo'rlik choralarning qo'llanilishi kamsitish deb hisoblanmasligi qat'iy belgilab qo'yilgan. Ayollar va erkaklar biologik hamda ijtimoiy rollari nuqtai nazaridan mehnat bozorida dastlabki bosqichda mutlaqo teng holatda bo'lmasliklari mumkin. Xususan, onalik, homiladorlik, farzand tarbiyasi ayoldan qo'shimcha vaqt, energiya va ijtimoiy himoya talab qiladi. Agar davlat ushbu o'ziga xosliklarni hisobga olmasa, "rasmiy tenglik" amalda ayollarning mehnat bozorida siqib chiqarilishiga yoki ularning raqobatbardoshligi pasayishiga olib keladi.

Shuni inobatga olgan holda, ayollarga beriladigan maxsus imtiyozlar erkaklarning huquqlarini cheklash deb talqin qilinmasligi lozim. Aksincha, bu choralar mehnat munosabatlarida adolat muvozanatini tiklashga xizmat qiladi. Davlat tomonidan ko'rsatilayotgan bunday g'amxo'rlik ayolga ham o'z kasbiy salohiyatini ro'yobga chiqarish, ham millat kelajagi bo'lgan farzand tarbiyasi bilan shug'ullanish imkonini beradi⁸⁸.

Mehnat huquqi tizimining eng fundamental ustunlaridan biri, shubhasiz, mehnat erkinligi tamoyili hisoblanadi. Mazkur tamoyil xotin-qizlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari kontekstida alohida ahamiyat kasb etib, har bir ayolning o'z intellektual va jismoniy salohiyatini, ya'ni mehnat qobiliyatini mustaqil tasarruf etish borasidagi mutloq huquqini ifodalaydi. Bundan tashqari mehnat erkinligi nafaqat majburiy mehnatni taqiqlashni, balki shaxsning o'z iqtidori, qiziqishlari va kasbiy tayyorgarligidan kelib chiqqan holda, faoliyat turini hech qanday tashqi bosimlarsiz tanlash imkoniyatini ham anglatadi.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va xalqaro mehnat standartlariga muvofiq, xotin-qizlar mehnat erkinligi doirasida bir qancha huquqiy imkoniyatlarga ega hisoblanadilar. Xususan, kasb va mashg'ulot turini erkin tanlash – ayollar jamiyat hayotining barcha jabhalarida ya'ni davlat boshqaruvidan tortib, yuqori texnologiyalar, tadbirkorlik va san'atgacha bo'lgan sohalarda hech qanday gender to'siqlarsiz o'z o'rnini topish huquqiga

⁸⁷ Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risidagi konvensiya (CEDAW). 1979-yil 18-dekabr. 4-modda

⁸⁸ Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi. – Toshkent: "Tasvir", 2022. – B. 244-246

ega. Bu jarayonda har qanday "faqat erkaklar uchun" degan sun'iy stereotiplarning huquqiy asosga ega emasligi qat'iy belgilab qo'yilgan⁸⁹.

Shu bilan birga, mehnat shartnomasini tuzish va bekor qilish ixtiyoriyligi huquqiy imkoniyatlardan biri hisoblanib, bunda har bir ayol o'zi ma'qul ko'rgan ish beruvchi bilan o'zaro manfaatli asosda mehnat munosabatlariga kirishishi yoki o'z xohishiga ko'ra mazkur munosabatlarni to'xtatish huquqiga ega. Bu esa mehnat bozorida ayollarning subyekt sifatidagi mustaqilligini ta'minlaydi. Bundan tashqari, majburiy mehnatning mutloq taqiqlanishi – mehnat erkinligi tamoyili ayollarni har qanday ko'rinishdagi ma'muriy yoki ijtimoiy tazyiq ostida mehnatga jalb etilishidan himoya qiladi.

Ilgari ayrim kasblar xotin-qizlar salomatligiga zararli deb hisoblanib, ularning ushbu sohalarida faoliyat yuritishi qonun bilan cheklangan edi. Biroq, zamonaviy huquqiy transformatsiyalar va texnologik taraqqiyot natijasida ushbu yondashuv o'zgarib, asosiy e'tibor taqiqlashga emas, balki xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishga qaratilmoqda. Endilikda ayollar o'zlari uchun munosib deb bilgan har qanday sohada, davlat tomonidan kafolatlangan xavfsizlik choralari ostida faoliyat yuritishlari mumkin. Mehnat erkinligi tamoyili ayollarni iqtisodiy qaramlikdan xalos etish va ularning jamiyatdagi teng huquqli sherik sifatidagi maqomini mustahkamlashning bosh mezoni hisoblanadi. Ushbu tamoyilning amalda to'laqonli ishlashi xotin-qizlarning nafaqat moddiy farovonligini, balki ularning shaxs sifatida o'z-o'zini namoyon etishi va qadr-qimmatini yuksaltirishni kafolatlaydi.

Mehnat huquqi va ijtimoiy ta'minot huquqining kesishuv nuqtasida turuvchi eng insonparvar institutlardan biri — bu onalikni muhofaza qilish tamoyilidir. Mazkur tamoyil nafaqat ayollarning mehnat huquqlarini, balki jamiyatning demografik xavfsizligi va kelajak avlod salomatligini ta'minlashga qaratilgan strategik ahamiyatga ega. Ilmiy-huquqiy nuqtai nazardan, onalikni muhofaza qilish – bu davlat tomonidan ayollarning onalik va bolalik bilan bog'liq ijtimoiy funksiyalarini bajarishi uchun yaratilgan maxsus huquqiy, iqtisodiy va tibbiy-ijtimoiy choralar tizimidir.

Onalikni muhofaza qilishning huquqiy mexanizmi bir necha muhim yo'nalishlarni o'z ichiga oladi. Xususan, reproduktiv salomatlikni saqlash va mehnat sharoitlarini moslashtirish – ayol kishining homiladorlik va bola parvarishi davrida uning organizmi alohida e'tibor talab qiladi. Shu sababli, milliy qonunchilikda homilador ayollarni ularning sog'lig'iga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan og'ir, zararli yoki xavfli mehnat sharoitlaridan ozod etish, ularni yengilroq ishga o'tkazish va tungi ishlar hamda xizmat safarlariga jalb etishni taqiqlash kabi qat'iy normalar belgilangan.⁹⁰

Bundan tashqari, mehnat munosabatlarining barqarorligi kafolatlari ham belgilab qo'yilgan. Bunda onalik funksiyasini bajarayotgan ayollarning ijtimoiy xavfsizligini ta'minlash maqsadida, ish beruvchilarga homiladorligi yoki yosh bolasi borligi sababli ayol

⁸⁹ Ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risidagi konvensiya (CEDAW). 5-modda

⁹⁰ "Fuqarolarning reproduktiv salomatligini saqlash to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni, 11.03.2019-yildagi O'RQ-528-son. 11-modda

bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish qat'iyan man etiladi. Bu esa ayolning iqtisodiy mustaqilligini saqlab qolish va uning mehnat bozoridagi pozitsiyasini himoya qilish imkonini beradi.⁹¹

Shuni inobatga olish lozimki, moddiy ta'minot va imtiyozlar tizimi ham alohida ahamiyat kasb etadi. Davlat onalikni nafaqat huquqiy, balki moliyaviy jihatdan ham qo'llab-quvvatlaydi. Homiladorlik va tug'ruq ta'tillari davrida beriladigan ijtimoiy nafaqalar, bola parvarishi uchun ajratiladigan pullik ta'tillar va bola emizish uchun ish vaqtida beriladigan maxsus tanaffuslar onalikni muhofaza qilishning amaliy vositasi hisoblanadi.

Xulosa

Onalikni muhofaza qilish tamoyili davlatning ijtimoiy yo'naltirilganligini ko'rsatuvchi eng muhim mezonlardan biri hisoblanadi. Ayol organizmining fiziologik ehtiyojlarini huquqiy normalarda aks ettirish orqali davlat nafaqat ayolning qadr-qimmatini ulug'laydi, balki sog'lom genofondni shakllantirish va mustahkam oila institutini barpo etish yo'lida fundamental kafolatlar yaratadi⁹².

Xotin-qizlarning mehnat huquqlari va ijtimoiy muhofazasini ta'minlash borasidagi tamoyillarning ifodasi sifatida "Ayollar daftari" tizimini keltirish mumkun. O'zbekiston qonunchiligiga muvofiq, ijtimoiy himoyaga muhtoj va kambag'allik darajasidagi oilalar reyestriga kiritilgan xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash mexanizmi bugungi kunda davlat ijtimoiy siyosatining eng samarali vositalaridan biriga aylandi. Ushbu tizimning huquqiy va ijtimoiy-iqtisodiy tabiati shunchaki bir martalik moddiy ko'mak berish bilan cheklanib qolmasdan, balki ayollarning hayot sifatini tubdan yaxshilash, ularning iqtisodiy mustaqilligini ta'minlash va jamiyatga integratsiyalashuvini ko'zda tutuvchi ko'p bosqichli strategiyani o'z ichiga oladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi. BMT Bosh Assambleyasining 1948-yil 10 dekabrda 217 Rezolyutsiyasi.
2. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. –T.: O'zbekiston, 2023. – 76 b.
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: "Adolat" huquqiy axborot markazi, 2023. – 408-modda. [Elektron manba]: lex.uz
4. . O'zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida»gi Qonuni // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 03.09.2019 y., 03/19/562/3681-son.

⁹¹ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: "Adolat" huquqiy axborot markazi, 2023. – 408-modda. [Elektron manba]: lex.uz

⁹² Oila huquqi: darslik. / Mas'ul muharrir: O.Oqyulov. – Toshkent: TDYU nashriyoti, 2022. – B. 44-48

5. O'zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlarni tazyiq va zo'rvonlikdan himoya qilish to'g'risida»gi Qonuni // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 03.09.2019 y., 03/19/561/3680-son.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbekiston Respublikasida oila institutini mustahkamlash konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida»gi Qarori // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 29.06.2018 y., 07/18/3808/1410-son; 11.12.2019 y., 06/19/5892/4134-son.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “O'zbekiston Respublikasining tashqi mehnat migratsiya tizimini yanada takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi Qarori // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 06.07.2018 y., 07/18/3839/1463-son; 01.01.2020 y., 07/20/4555/4257-son, 16.09.2020 y., 07/20/4829/1281-son
8. Gasanov, M. Y. Mehnat huquqi: darslik. – Toshkent: TDYU nashriyoti, 2021. – B.215-218.