Norqulova Laylo Tulqin qizi

MEHNAT MUHOFAZASI SOHASIDA QONUN BUZILISHLARI UCHUN KORXONALARGA QO‘LLANILADIGAN MOLIYAVIY-IQTISODIY JAZO CHORALARI VA MANSABDOR SHAXSLARNING JAVOBGARLIK TURLARI: HUQUQIY TAHLIL

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat muhofazasi sohasida qonun buzilishlari uchun korxonalarga qo‘llaniladigan moliyaviy-iqtisodiy jazo choralari hamda mansabdor shaxslarning javobgarlik turlari huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. Maqolada mehnat xavfsizligi talablariga rioya qilmaslik jarima, zararlarni qoplash, faoliyatni cheklash, intizomiy, ma’muriy va jinoiy javobgarlik kabi oqibatlarga olib kelishi yoritiladi. Tadqiqot natijalari mehnat muhofazasi tizimini kuchaytirish korxona barqarorligi, xodimlar salomatligi va huquqiy madaniyatni oshirishda muhim ahamiyatga ega ekanini ko‘rsatadi.

Kalit so‘zlar: mehnat muhofazasi, korxona javobgarligi, moliyaviy-iqtisodiy jazo, mansabdor shaxs, ma’muriy javobgarlik, jinoiy javobgarlik, xavfsiz mehnat.

Аннотация: В данной статье проводится правовой анализ финансово-экономических санкций, применяемых к предприятиям за нарушения в сфере охраны труда, а также видов ответственности должностных лиц. Рассматривается, что несоблюдение требований безопасности труда может повлечь штрафы, возмещение ущерба, ограничение деятельности, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность. Результаты исследования показывают, что укрепление системы охраны труда имеет важное значение для устойчивости предприятия, защиты здоровья работников и повышения правовой культуры.

Ключевые слова: охрана труда, ответственность предприятия, финансово-экономические санкции, должностное лицо, административная ответственность, уголовная ответственность, безопасный труд.

Kirish

Mehnat muhofazasi har qanday korxona faoliyatida inson hayoti, sog‘lig‘i va mehnat qobiliyatini saqlashga qaratilgan muhim huquqiy institut hisoblanadi. Ishlab chiqarish jarayonida xavfsizlik talablariga rioya qilinmasligi nafaqat xodimning sog‘lig‘iga zarar yetkazadi, balki korxona uchun moliyaviy yo‘qotishlar, ma’muriy jarimalar, faoliyatning vaqtincha cheklanishi yoki mansabdor shaxslarning javobgarlikka tortilishiga sabab bo‘lishi mumkin. O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunida ushbu soha xodimlarning xavfsizligi, sog‘lig‘i va ish qobiliyatini ta’minlashga qaratilgan tashkiliy, texnik, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika va boshqa chora-tadbirlar tizimi sifatida belgilangan [1]. Bugungi kunda korxonalarda mehnat muhofazasi qoidalariga amal qilish masalasi faqat ichki tartib-intizom doirasida emas, balki kengroq huquqiy va iqtisodiy ahamiyatga ega masala sifatida qaralmoqda. Chunki ish beruvchi tomonidan xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilmasligi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, kasb kasalliklari, xodimlarning mehnatga layoqatini yo‘qotishi va ijtimoiy xarajatlarning ortishiga olib keladi. Shu bois Mehnat kodeksida mehnatni muhofaza qilish alohida bob sifatida tartibga solingan bo‘lib, unda ish beruvchi va xodimning huquq hamda majburiyatlari belgilangan [2].

Mazkur mavzuning dolzarbligi shundaki, mehnat muhofazasi sohasidagi qonun buzilishlari ko‘pincha oddiy texnik kamchilik sifatida baholansa-da, amalda ular huquqiy javobgarlikni keltirib chiqaruvchi xavfli omil hisoblanadi. Xususan, mansabdor shaxslar tomonidan xavfsizlik qoidalariga beparvolik bilan qarash, xodimlarni himoya vositalari bilan ta’minlamaslik, yo‘riqnomadan o‘tkazmaslik yoki xavfli ishlarni nazoratsiz tashkil etish ma’muriy, moddiy, intizomiy, ayrim hollarda esa jinoiy javobgarlikka sabab bo‘lishi mumkin [3]. Korxonalar uchun qo‘llaniladigan moliyaviy-iqtisodiy jazo choralari ham alohida e’tiborga loyiqdir. Bunday choralar jarima, yetkazilgan zararni qoplash, faoliyatni vaqtincha to‘xtatib turish, ayrim ruxsatnoma yoki litsenziyalarning amal qilishini cheklash kabi shakllarda namoyon bo‘lishi mumkin. Bu choralar faqat jazolash vositasi emas, balki ish beruvchini xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishga majbur qiluvchi profilaktik mexanizm sifatida ham xizmat qiladi [4].

Shu nuqtayi nazardan, ushbu maqolaning maqsadi mehnat muhofazasi sohasida qonun buzilishlari uchun korxonalarga qo‘llaniladigan moliyaviy-iqtisodiy jazo choralarini hamda mansabdor shaxslarning javobgarlik turlarini huquqiy jihatdan tahlil qilishdan iborat. Tadqiqotda O‘zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi, ma’muriy va jinoyat qonunchiligi normalari asosida javobgarlikning mazmuni, qo‘llanish shartlari va amaliy ahamiyati yoritiladi.

Metodlar

Ushbu maqolada mehnat muhofazasi sohasida sodir etiladigan qonun buzilishlari uchun korxonalarga nisbatan qo‘llaniladigan moliyaviy-iqtisodiy jazo choralari hamda mansabdor shaxslarning javobgarlik turlari huquqiy-tahliliy yondashuv asosida o‘rganildi. Tadqiqotning asosiy metodologik yo‘nalishi normativ-huquqiy hujjatlarni tahlil qilish, ularning mazmunini qiyosiy o‘rganish va amaliy-huquqiy xulosalar chiqarishga qaratildi. Bunda O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni, Mehnat kodeksi, Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeks va Jinoyat kodeksidagi tegishli normalar asosiy huquqiy manba sifatida tanlab olindi [1]. Tadqiqot davomida, avvalo, mehnat muhofazasi tushunchasi, ish beruvchining xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish majburiyati va korxonalarda mehnatni muhofaza qilish tizimining huquqiy asoslari o‘rganildi. “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunda ushbu sohadagi davlat siyosati, vakolatli organlar faoliyati, tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatlarini tashkil etish, ish o‘rinlarini attestatsiyadan o‘tkazish va mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimi kabi masalalar belgilanganligi tahlil qilindi [2]. Shu orqali mehnat muhofazasi faqat texnik xavfsizlik chorasi emas, balki ish beruvchi zimmasiga yuklatilgan kompleks huquqiy majburiyat ekani asoslab berildi.

Maqolada formal-yuridik tahlil metodidan foydalanilib, qonun normalarining mazmuni, qo‘llanish doirasi va javobgarlikni keltirib chiqaruvchi shartlar izohlandi. Xususan, korxona tomonidan xodimlarga xavfsiz mehnat sharoitlari yaratib berilmasligi, himoya vositalari bilan ta’minlanmasligi, yo‘riqnomalar o‘tkazilmasligi yoki ishlab chiqarish xavfsizligi talablari buzilishi moliyaviy, ma’muriy va ayrim hollarda jinoiy-huquqiy oqibatlarni yuzaga keltirishi mumkinligi o‘rganildi. Hukumat portalida ham mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganlik uchun ish beruvchi javobgar bo‘lishi qayd etilgan [3]. Shuningdek, qiyosiy-huquqiy yondashuv orqali korxonalarga qo‘llaniladigan moliyaviy-iqtisodiy choralar bilan mansabdor shaxslarga nisbatan qo‘llaniladigan javobgarlik shakllari o‘zaro farqlab ko‘rib chiqildi. Korxona javobgarligi ko‘proq jarima, zararlarni qoplash, faoliyatni cheklash yoki iqtisodiy majburiyatlarni bajarish shaklida namoyon bo‘lsa, mansabdor shaxslarning javobgarligi intizomiy, moddiy, ma’muriy yoki jinoiy tus olishi mumkin. Agar mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish og‘ir tan jarohati yoki o‘limga sabab bo‘lsa, aybdor shaxslar Jinoyat kodeksining tegishli normalari asosida jinoiy javobgarlikka tortilishi mumkin [4].

Tadqiqotda tahliliy umumlashtirish metodidan ham foydalanildi. Ya'ni alohida huquqiy normalar bir-biri bilan bog'liq holda ko'rib chiqilib, ularning amaliy ahamiyati ochib berildi. Bu usul mehnat muhofazasi sohasidagi javobgarlik choralarini faqat jazolash vositasi sifatida emas, balki profilaktik, tarbiyaviy va iqtisodiy rag'batlantiruvchi mexanizm sifatida baholash imkonini berdi. Shu asosda maqolada mehnat muhofazasi qoidalariga rioya qilish korxona manfaatlari, xodimlar salomatligi va davlatning ijtimoiy siyosati bilan bevosita bog'liq ekani ko'rsatib berildi.

Natijalar

Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat muhofazasi qoidalarini buzish korxona uchun faqat tashkiliy kamchilik emas, balki bevosita huquqiy va iqtisodiy oqibatlarga olib keladigan xavfli holatdir. O'zbekiston qonunchiligida ish beruvchi xodimlarga xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishi, mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etishi va ishlab chiqarishdagi xavf-xatarlarning oldini olishi shartligi belgilangan [1]. Demak, korxona rahbariyati tomonidan ushbu majburiyatlarning bajarilmasligi moliyaviy jarima, zararlarni qoplash, faoliyatni cheklash, intizomiy yoki jinoiy javobgarlik kabi choralarni yuzaga keltirishi mumkin.

1-jadval. Mehnat muhofazasi sohasidagi asosiy qonun buzilishlari va ularning oqibatlari

Qonun buzilishi turi	Huquqiy mazmuni	Ehtimoliy oqibat
Xodimga xavfsiz ish joyi yaratmaslik	Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish talablariga mos sharoit bermaydi	Jarima, tekshiruv, zararlarni qoplash
Himoya vositalari bilan ta'minlamaslik	Maxsus kiyim, niqob, kaska, qo'lqop kabi vositalar berilmaydi	Baxtsiz hodisa xavfi, moddiy javobgarlik
Yo'riqnoma va o'quv mashg'ulotlarini o'tkazmaslik	Xodim xavfsizlik qoidalaridan xabardor qilinmaydi	Ma'muriy javobgarlik
Xavfli uskunalarni nazoratsiz ishlatish	Texnik xavfsizlik qoidalari buziladi	Ishlab chiqarish jarohati, faoliyatni cheklash
Baxtsiz hodisani yashirish	Hodisa tegishli tartibda rasmiylashtirilmaydi	Ma'muriy yoki jinoiy javobgarlik
Mehnat muhofazasi xizmatini tashkil etmaslik	Korxonada nazorat mexanizmi yetarli bo'lmaydi	Qoidabuzarliklarning takrorlanishi

Natijalar shuni ko'rsatadiki, moliyaviy-iqtisodiy jazo choralari korxonani jazolash bilangina cheklanmaydi, balki uni kelgusida xavfsizlik talablariga qat'iy rioya qilishga undaydi. Masalan, jarima korxona byudjetiga bevosita ta'sir qiladi, zararlarni qoplash esa xodimning sog'lig'iga yetkazilgan zarar bo'yicha ish beruvchining moddiy mas'uliyatini kuchaytiradi. Shu sababli bunday choralar profilaktik ahamiyatga ham ega bo'lib, ular ish beruvchini mehnat muhofazasi

tizimini ichki nazorat, audit, attestatsiya va muntazam yo‘riqnomalar orqali yaxshilashga majbur qiladi [2].

2-jadval. Korxonalarga qo‘llaniladigan moliyaviy-iqtisodiy va mansabdor shaxslarga nisbatan javobgarlik choralari

Javobgarlik shakli	Kimga nisbatan qo‘llaniladi?	Mazmuni
Ma’muriy jarima	Korxona yoki mansabdor shaxs	Mehnat va mehnat muhofazasi qoidalarini buzganlik uchun pul undirish
Moddiy javobgarlik	Ish beruvchi yoki aybdor xodim	Yetkazilgan zararni qoplash majburiyati
Intizomiy javobgarlik	Mansabdor shaxs yoki xodim	Hayfsan, jarima, lavozimdan ozod etish kabi choralar
Faoliyatni vaqtincha cheklash	Korxona	Xavfli ishlab chiqarish jarayonini to‘xtatib turish
Jinoiy javobgarlik	Aybdor mansabdor shaxs	Og‘ir tan jarohati yoki o‘limga sabab bo‘lgan holatlarda qo‘llaniladi
Tashkiliy-huquqiy choralar	Korxona rahbariyati	Ichki nazoratni kuchaytirish, mehnat muhofazasi xizmatini takomillashtirish

Tahlil davomida mansabdor shaxslarning javobgarligi korxona javobgarligidan farqli xususiyatga ega ekani aniqlandi. Korxona ko‘proq iqtisodiy subyekt sifatida jarima, kompensatsiya yoki faoliyat cheklovi orqali javob bersa, mansabdor shaxs o‘zining beparvoligi, noto‘g‘ri ko‘rsatmasi yoki nazoratni amalga oshirmagani uchun shaxsiy javobgarlikka tortilishi mumkin. Ayniqsa, mehnat muhofazasi qoidalarining buzilishi xodimning og‘ir jarohatlanishi yoki vafot etishiga olib kelsa, bunday holat jinoiy-huquqiy baholashni talab etadi [3]. Shuningdek, natijalar mehnat muhofazasi sohasidagi javobgarlik tizimi bir nechta funksiyani bajarishini ko‘rsatdi. Birinchidan, u jazolash funksiyasiga ega, chunki qonun buzgan subyektga nisbatan aniq sanksiya qo‘llaniladi. Ikkinchidan, u tiklovchi vazifani bajaradi, chunki jabrlangan xodimga yetkazilgan zarar qoplanishi kerak. Uchinchidan, u ogohlantiruvchi mexanizm sifatida xizmat qiladi, chunki boshqa korxonalar ham bunday javobgarlikdan qochish uchun xavfsizlik choralarini kuchaytiradi. To‘rtinchidan, u ijtimoiy himoya vazifasini bajaradi, chunki xodimning hayoti va sog‘lig‘i huquqiy jihatdan ustuvor qadriyat sifatida tan olinadi [4].

Umuman olganda, tadqiqot natijalari mehnat muhofazasi talablariga rioya qilish korxonaning iqtisodiy barqarorligi, xodimlar salomatligi va davlatning ijtimoiy siyosati bilan bevosita bog‘liq ekanini ko‘rsatdi. Korxonalarda mehnat xavfsizligini ta’minlashga sarflangan mablag‘ jarima yoki zarar qoplash xarajatlaridan ko‘ra ancha samaraliroqdir. Shu bois mehnat muhofazasi tizimi korxona boshqaruvining ikkinchi darajali yo‘nalishi emas, balki strategik boshqaruv elementi sifatida qaralishi lozim.

Muhokama

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, mehnat muhofazasi sohasidagi qonun buzilishlari korxona faoliyatida oddiy tartib-intizom masalasi emas, balki xodimlarning konstitutsiyaviy huquqlari, ish beruvchining majburiyatlari va davlat nazoratining samaradorligi bilan bog‘liq murakkab huquqiy hodisadir. Mehnat jarayonida xavfsizlik qoidalariga amal qilinmasligi korxona uchun moliyaviy yo‘qotishlarni, mansabdor shaxslar uchun esa intizomiy, ma’muriy yoki jinoiy javobgarlikni yuzaga keltirishi mumkin [1]. Shu sababli mehnat muhofazasi tizimi faqat hujjat yuritish yoki tekshiruvdan o‘tish vositasi sifatida emas, balki korxonaning barqaror rivojlanishini ta’minlaydigan boshqaruv mexanizmi sifatida baholanishi lozim. Muhokama jarayonida aniqlanishicha, korxonalarga qo‘llaniladigan moliyaviy-iqtisodiy jazo choralari ikki tomonlama ahamiyatga ega. Bir tomondan, ular qonun buzgan ish beruvchiga nisbatan jazolovchi ta’sir ko‘rsatadi. Ikkinchi tomondan, bunday choralar boshqa korxonalar uchun ogohlantiruvchi va profilaktik vazifani bajaradi. Masalan, jarimalar, zararlarni qoplash majburiyati yoki faoliyatni vaqtincha cheklash korxonani mehnat muhofazasi talablariga beparvo munosabatda bo‘lishdan tiyadi [2]. Demak, moliyaviy javobgarlik faqat iqtisodiy zarar yetkazish vositasi emas, balki xavfsiz mehnat madaniyatini shakllantirishga xizmat qiluvchi huquqiy mexanizmdir.

Mansabdor shaxslarning javobgarligi masalasi alohida e’tiborga loyiqdir. Korxonada mehnat muhofazasi bo‘yicha majburiyatlar umumiy tarzda ish beruvchiga yuklatilgan bo‘lsa-da, amalda ularning bajarilishi rahbarlar, muhandislar, bo‘lim boshliqlari va xavfsizlik bo‘yicha mas’ul xodimlar faoliyatiga bog‘liq bo‘ladi. Agar ushbu shaxslar o‘z vazifalarini lozim darajada bajarmasa, xodimlarni yo‘riqnomadan o‘tkazmasa, xavfli uskunalardan foydalanishni nazorat qilmasa yoki himoya vositalari bilan ta’minlash choralarini ko‘rmasa, ular shaxsiy javobgarlikka tortilishi mumkin [3]. Bu esa mehnat muhofazasi sohasida mas’uliyatni aniq taqsimlash zarurligini ko‘rsatadi. Shuningdek, muhokama shuni ko‘rsatadiki, mehnat muhofazasi bo‘yicha javobgarlikning samaradorligi faqat sanksiyalarning mavjudligi bilan belgilanmaydi. Muhimi, ushbu sanksiyalar amalda o‘z vaqtida va adolatli qo‘llanilishidir. Agar korxonada ichki nazorat sust bo‘lsa, xodimlar xavfli holatlar haqida xabar berishdan qo‘rqsa yoki rahbariyat mehnat xavfsizligini ikkinchi darajali masala deb bilsa, qonunchilikdagi jazolar yetarli natija bermasligi mumkin. Shu bois korxonalarda ochiq muloqot, xavfsizlik bo‘yicha muntazam o‘qitish, ichki audit va xodimlarning mehnat muhofazasi bo‘yicha xabardorligini oshirish muhim ahamiyatga ega [4].

Mehnat muhofazasi sohasidagi qonun buzilishlarining oldini olishda profilaktika choralarining o‘rni ham katta. Amaliy jihatdan qaralganda, baxtsiz hodisa sodir bo‘lgandan keyin jarima qo‘llash yoki zarar qoplashdan ko‘ra, xavf-xatarlarni oldindan aniqlash va bartaraf etish ancha samaraliroqdir. Buning uchun korxonalarda xavf omillarini baholash, ish o‘rinlarini attestatsiyadan o‘tkazish, texnik vositalarni muntazam tekshirish, xodimlarni maxsus kiyim va shaxsiy himoya vositalari bilan ta’minlash zarur. Bunday yondashuv nafaqat xodimlar salomatligini himoya qiladi, balki korxonaning iqtisodiy barqarorligini ham mustahkamlaydi [5].Umuman olganda, mehnat muhofazasi sohasidagi javobgarlik tizimi jazolash, tiklash, ogohlantirish va tarbiyalash funksiyalarini bajaradi. Korxonalarga nisbatan moliyaviy-iqtisodiy choralar qo‘llanilishi, mansabdor shaxslarning esa shaxsiy javobgarlikka tortilishi mehnat xavfsizligini ta’minlashda muhim huquqiy kafolat bo‘lib xizmat qiladi. Shu bilan birga, qonunchilik talablarining real samarasi korxonalarda xavfsizlik madaniyati shakllangan taqdirdagina to‘liq namoyon bo‘ladi. Shuning uchun mehnat muhofazasi bo‘yicha javobgarlik tizimini kuchaytirish bilan bir qatorda, ish beruvchilar va xodimlarning huquqiy ongini oshirish, profilaktik nazoratni kuchaytirish va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish eng muhim vazifalardan biri hisoblanadi [6].

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, mehnat muhofazasi sohasidagi qonun buzilishlari korxona faoliyatida jiddiy huquqiy va iqtisodiy oqibatlarni keltirib chiqaradi. Xodimlarga xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratmaslik, himoya vositalari bilan ta'minlamaslik, yo'riqnomalar o'tkazmaslik yoki ishlab chiqarishdagi xavf-xatarlarni nazorat qilmaslik nafaqat xodimlar hayoti va sog'lig'iga tahdid soladi, balki korxona uchun jarima, zararlarni qoplash va faoliyatni cheklash kabi moliyaviy-iqtisodiy jazo choralariga sabab bo'ladi . Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat muhofazasi bo'yicha javobgarlik tizimi bir nechta muhim vazifani bajaradi. U, bir tomondan, qonun buzgan korxona yoki mansabdor shaxsga nisbatan jazolovchi ta'sir ko'rsatsa, ikkinchi tomondan, kelgusida shunga o'xshash holatlarning oldini olishga xizmat qiladi. Ayniqsa, moliyaviy-iqtisodiy choralar ish beruvchini mehnat xavfsizligini ta'minlashga, ichki nazoratni kuchaytirishga va xodimlar uchun sog'lom ish muhitini yaratishga undaydi.Mansabdor shaxslarning javobgarligi ham mehnat muhofazasi tizimida muhim o'rin tutadi. Rahbarlar, bo'lim boshliqlari va mehnat xavfsizligi uchun mas'ul shaxslar o'z vazifalarini lozim darajada bajarmagan taqdirda intizomiy, ma'muriy, moddiy yoki jinoiy javobgarlikka tortilishi mumkin. Bu esa korxonalarda mas'uliyatni aniq taqsimlash, har bir lavozim egasining majburiyatlarini belgilash va xavfsizlik talablariga rioya etilishini doimiy nazorat qilish zarurligini ko'rsatadi. Umuman olganda, mehnat muhofazasi sohasidagi javobgarlik choralarining samaradorligi faqat qonunchilikda belgilangan sanksiyalar bilan emas, balki ularning amalda to'g'ri qo'llanilishi, korxona ichki nazorat tizimining kuchliligi va ish beruvchining huquqiy madaniyati bilan belgilanadi. Shu sababli korxonalarda profilaktik choralarni kuchaytirish, xodimlarni muntazam o'qitish, xavf-xatarlarni oldindan baholash va mehnat xavfsizligi madaniyatini shakllantirish muhim ahamiyatga ega.

Shunday qilib, mehnat muhofazasi talablariga rioya qilish korxonaning majburiyati bilan birga, uning iqtisodiy barqarorligi va ijtimoiy mas'uliyatining ham muhim ko'rsatkichidir. Xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish orqali korxona nafaqat qonun buzilishlari va moliyaviy jazolardan qochadi, balki xodimlarning sog'lig'i, mehnat unumdorligi va ijtimoiy ishonchini ham mustahkamlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi. (1994). *O'zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi*. Lex.uz.
2. O'zbekiston Respublikasi. (1994). *O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi*. Lex.uz.
3. O'zbekiston Respublikasi. (2016). *"Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni, O'RQ-410-son*. Lex.uz.
4. O'zbekiston Respublikasi. (2022). *O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi*. Lex.uz.
5. O'zbekiston Respublikasi. (2022). *O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida, O'RQ-798-son Qonun*. Lex.uz.
6. O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. (n.d.). *Mehnatni muhofaza qilish sohasiga oid normativ-huquqiy hujjatlar*. O'zbekiston Respublikasi Hukumati portali.