



## **Specific Features of the Legal Regulation of Domestic Workers' Labor**

**Aziza Donaeva**

*Responsible Officer at the Institute for Legislative Analysis and Regulatory Impact  
Assessment under the Ministry of Justice*

### **Annotation**

This article analyzes the specific features of the legal regulation of domestic workers' labor under the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. It examines the concept of a domestic worker, the status of an individual as an employer, the conclusion of an employment contract, working and rest time arrangements, changes to working conditions, termination of the contract, recognition of employment periods as length of service, and the resolution of individual labor disputes. The article shows that the Code ensures flexibility in a household setting while introducing basic formalization requirements. At the same time, it identifies a number of problematic issues in practice, including the limited regulation of working hours and the dependence of length-of-service recognition on the payment of social tax, and offers proposals for improving the regulation.

### **Keywords**

domestic workers, individual employer, employment contract, working and rest time, length of service, Labor Code, informal employment.

### **Uy ishchilarining mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari**

**Aziza Donayeva** - *Adliya vazirligi huzuridagi Qonunchilikni tahlil qilish va tartibga solish ta'sirini baholash instituti mas'ul xodimi*

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada uy ishchilarining mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalari asosida tahlil qilinadi. Uy ishchisi tushunchasi, jismoniy shaxsning ish beruvchi sifatidagi maqomi, mehnat shartnomasini tuzish, ish va dam olish rejimi,





mehnat shartlarini o'zgartirish, shartnomani bekor qilish, ish davrlarining mehnat stajiga kiritilishi hamda yakka tartibdagi mehnat nizolarini hal etish tartibi yoritiladi. Maqolada Kodeks uy xo'jaligi sharoitidagi moslashuvchanlikni saqlab qolgan holda, mehnat munosabatlarini rasmiylashtirishning asosiy talablarini belgilagani ko'rsatiladi. Shu bilan birga, amaliyotda ish vaqti qoidalarining cheklangan tartibga solinishi, mehnat stajining ijtimoiy soliq to'lanishiga bog'liqligi kabi muammolar aniqlanib, tartibga solishni takomillashtirish bo'yicha takliflar bildiriladi.

**Kalit so'zlar:** uy ishchilari, jismoniy shaxs — ish beruvchi, mehnat shartnomasi, ish va dam olish vaqti, mehnat staji, Mehnat kodeksi, norasmiy bandlik.

**Kirish.** Uy xo'jaligida yollanma mehnatdan foydalanish — bolalarni parvarish qilish, uy-ro'zg'or ishlari, bog'dorchilik, haydovchilik kabi shaxsiy xizmatlarni ko'rsatish — keng tarqalgan ijtimoiy hodisadir. Bunday mehnatning o'ziga xosligi shundaki, u tashkilotda emas, balki oila muhitida, ko'pincha ish beruvchining shaxsiy hayoti bilan chambarchas bog'liq holda amalga oshiriladi. Natijada mehnat munosabatlari rasmiylashtirilmasligi, ish va dam olish vaqti aniq belgilanmasligi hamda xodimning ijtimoiy himoyasi ta'minlanmasligi xavfi yuzaga keladi.

O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksi bu toifadagi xodimlar mehnatini alohida tartibga soladi: Kodeksning ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlariga bag'ishlangan bo'limida uy ishchilariga alohida paragraf (514–520-moddalar) ajratilgan. Xalqaro darajada ham uy ishchilari uchun munosib mehnat sharoitlari Xalqaro mehnat tashkilotining 2011-yildagi 189-sonli Konvensiyasida alohida e'tirof etilgan. Mazkur maqolaning maqsadi milliy qonunchilikdagi ushbu normalarni tahlil qilish va ularni qo'llash bilan bog'liq masalalarni aniqlashdan iborat.

### **Uy ishchisi tushunchasi va jismoniy shaxsning ish beruvchi sifatidagi maqomi**

Mehnat kodeksining 514-moddasiga muvofiq, uy ishchilari — jismoniy shaxslar bo'lgan ish beruvchilarga shaxsiy xizmat ko'rsatish va uy xo'jaligini yuritishda yordam





**JOURNAL OF  
SCIENCE AND INNOVATIVE RESEARCH STUDIES  
VOLUME-1, ISSUE-10, 2026**

berish maqsadida ishga kirayotgan shaxslardir. Bunday ishchilarga bogʻbon, enaga, qoʻriqchi, oqsoch, haydovchi va shu kabilar kiradi. Muhim belgi shundaki, ularning mehnati ish beruvchining tadbirkorlik faoliyati bilan emas, balki shaxsiy ehtiyojlarini qondirish bilan bogʻliq boʻladi. Uy ishchilarini ishga qabul qilishga ular oʻn olti yoshga toʻlganida yoʻl qoʻyiladi. Kodeksning 19-moddasiga koʻra, jismoniy shaxslar, jumladan, oʻziga xizmat koʻrsatilishi va uy xoʻjaligini yuritishda yordamlashish maqsadida uy xizmatchilarini yollagan taqdirda ish beruvchi boʻlishi mumkin. Bunda ish beruvchi boʻlgan jismoniy shaxsning mehnatga oid huquq layoqati va muomala layoqati u fuqarolik muomala layoqatiga toʻliq hajmda ega boʻlgan paytdan boshlab yuzaga keladi (23-modda). Demak, qonun chiqaruvchi uy xoʻjaligini yuridik shaxs yoki yakka tartibdagi tadbirkor sifatida roʻyxatdan oʻtkazishni talab qilmagan holda, uning mehnat munosabatlaridagi tomon boʻlishini tan olgan.

**Mehnat shartnomasini tuzish.** Mehnat kodeksining 515-moddasiga koʻra, uy ishchisi bilan yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar ish beruvchi boʻlgan jismoniy shaxs tomonidan yozma shaklda tuziladigan mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi. Shartnoma tuzilguniga qadar uy ishchisi mehnat shartlari toʻgʻrisida oldindan xabardor qilinishi kerak. Uy ishchisi bilan nomuayyan muddatga ham, muddatli mehnat shartnomasi ham tuzilishi mumkin. Norma uy xoʻjaligi sharoitining oʻziga xos jihatlarini hisobga oladi. Xususan, agar taraflar uy ishchisini oziq-ovqat va uy-joy bilan taʼminlash toʻgʻrisida kelishgan boʻlsa, bu shart shartnoma mazmuniga kiritilishi shart. Shuningdek, uy ishchilarini ishga qabul qilish buyruq eʼlon qilinmasdan amalga oshiriladi va ularga mehnat daftarchasi yuritilmaydi. Bu qoidalar jismoniy shaxs boʻlgan ish beruvchi uchun maʼmuriy yukni kamaytiradi, ammo shartnomaning yozma shakli mehnat munosabatlarning isboti sifatida muhim kafolat boʻlib qoladi.

Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 14-noyabrdagi 758-son qarori bilan tasdiqlangan namunaviy shartnomaga koʻra, uy ishchisi bilan mehnat shartnomasi uch nusxada tuziladi: bittasi ish beruvchining yashash joyidagi soliq xizmati organiga





taqdim etiladi, ikkinchisi ish beruvchida qoladi, uchinchisi uy ishchisiga beriladi. Ushbu mexanizm uy xo'jaligidagi mehnatni davlat hisobiga kiritishga xizmat qiladi.

### **Ish va dam olish rejimi**

Mehnat kodeksining 516-moddasida ish rejimi, dam olish kunlari va yillik mehnat ta'tillarini berish tartibi xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanishi nazarda tutilgan. Bu tashkilotlardagi xodimlardan farqli o'laroq, uy ishchilari uchun ish vaqtining batafsil me'yorlarini emas, shartnomaviy erkinlikni ustuvor qo'yadi. Uy xo'jaligining o'ziga xos tartibi va ish yukining notekisligi bunday yondashuvni qisman oqlaydi. Shu bilan birga, qonun xodimni himoya qilishga qaratilgan muhim cheklovni belgilagan: uy xo'jaligida yashovchi uy ishchilarini har kungi yoki har haftalik dam olish yoxud yillik mehnat ta'tillari davrida uy xo'jaligida yoki uy xo'jaligi a'zolari bilan qolishga majburlash taqiqlanadi. Bu norma ish joyi va yashash joyi ustma-ust tushadigan sharoitda dam olish huquqining amalda ta'minlanishiga qaratilgan.

### **Mehnat shartlarini o'zgartirish va mehnat shartnomasini bekor qilish**

Kodeksning 517-moddasi ish beruvchi bo'lgan jismoniy shaxs tomonidan uy ishchisining mehnat shartlarini o'zgartirish tartibini alohida belgilaydi. Mehnat shartnomasini bekor qilish esa 518-moddada tartibga solingan. Uy ishchisi shartnomani o'z tashabbusiga ko'ra ish beruvchini yetti kalendar kun oldin yozma shaklda ogohlantirgan holda bekor qilishga haqli. Ish beruvchi bo'lgan jismoniy shaxs esa Kodeksda nazarda tutilgan asoslardan tashqari, mehnat shartnomasida belgilangan asoslar bo'yicha ham shartnomani bekor qilishi mumkin.

Uy ishchisi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ish beruvchi bo'lgan jismoniy shaxs vafot etganligi munosabati bilan bekor qilinadi; uning vafotidan keyingi kun shartnoma bekor qilingan kun hisoblanadi. Shuningdek, ish beruvchi shartnomani bekor qilganda, bekor qilingan kundan e'tiboran uch ish kunidan kechiktirmay bu haqda o'zining yashash joyidagi davlat soliq xizmati organini yozma shaklda xabardor qilishi shart.

### **Mehnat staji va nizolarni hal etish**





**JOURNAL OF  
SCIENCE AND INNOVATIVE RESEARCH STUDIES  
VOLUME-1, ISSUE-10, 2026**

Mehnat kodeksining 519-moddasiga ko'ra, uy ishchilarining yollanib ishlash bo'yicha ish davrlari, agar ijtimoiy soliq to'langan bo'lsa, xodimning mehnat stajiga kiritiladi. Bu norma mehnat stajini ijtimoiy soliq to'lanishi bilan bog'laydi va shu bilan rasmiy bandlik hamda soliq intizomi o'rtasidagi aloqani mustahkamlaydi.

Uy ishchisi va ish beruvchi bo'lgan jismoniy shaxs o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnat nizolari, agar o'zaro kelishuv asosida hal etilmasa, sud tartibida ko'rib chiqiladi (520-modda). Shunday qilib, uy xo'jaligida kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki mehnat nizolari bo'yicha komissiya kabi institutlar odatda mavjud bo'lmaganligi sababli nizolarni hal etishning asosiy yo'li sud hisoblanadi.

**Tahlil va takliflar.** Tahlil Kodeksning uy ishchilari mehnatini tartibga solishdagi yondashuvini ikki jihatdan baholashga imkon beradi. Birinchidan, normalar uy xo'jaligi sharoitiga moslashtirilgan: buyruq chiqarmaslik, mehnat daftarchasi yuritmaslik, ish rejimini taraflar kelishuviga qoldirish ish beruvchi — oddiy fuqaro uchun murakkab tartib-taomillarni kamaytiradi. Ikkinchidan, yozma shartnoma, uni soliq organiga taqdim etish, dam olish davrida uy xo'jaligida qolishga majburlashning taqiqlanishi kabi qoidalar xodimning asosiy huquqlarini himoya qilishga xizmat qiladi.

Biroq amaliyotda bir qator muammolarni ko'rish mumkin. Birinchi muammo — ish vaqti davomiyligi va yillik ta'til muddatining qonun bilan aniq chegaralanmay, to'liq taraflar kelishuviga qoldirilishi: bunda xodimning kelishuv shartlarini muzokara qilish imkoniyati ish beruvchilikidan zaifroq bo'lishi mumkin. Ikkinchi muammo — mehnat stajining ijtimoiy soliq to'lanishiga bog'liqligi: xodim stajga ega bo'lish uchun ish beruvchining soliq majburiyatini bajarishiga bog'lanib qoladi. Xalqaro tashkilotlarning tadqiqotlarida, shuningdek, Soliq kodeksidagi tegishli normalarning uy ishchilarini yollagan ish beruvchilar uchun ijtimoiy soliq majburiyatini yetarlicha aniq belgilamasligi muammosi qayd etilgan, mehnat shartnomasisiz ishlash esa xodimni ijtimoiy himoyasiz, ish staji va pensiyasiz qoldirishi ta'kidlangan. Uchinchi muammo — xususiy uy xo'jaligida mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilishning murakkabligi.





**JOURNAL OF  
SCIENCE AND INNOVATIVE RESEARCH STUDIES  
VOLUME-1, ISSUE-10, 2026**

Ushbu muammolarni hal etish uchun quyidagilar maqsadga muvofiq: uy ishchilari uchun dam olish va yillik ta'tilning eng kam kafolatlarini aniqroq belgilash; Mehnat kodeksi va Soliq kodeksi normalarini uyg'unlashtirib, ijtimoiy soliq to'lash majburiyatini aniq belgilash va shartnomalarni rasmiylashtirish jarayonini elektron shaklda soddalashtirish; ish beruvchilar hamda uy ishchilarining huquq va majburiyatlari haqida xabardorlikni oshirish.

**Xulosa.** Uy ishchilari mehnatini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari uy xo'jaligi sharoitidagi mehnat munosabatlarining tabiatini hisobga olgan holda, jismoniy shaxsning ish beruvchi sifatidagi maqomini tan olish, soddalashtirilgan, ammo yozma shaklda rasmiylashtiriladigan mehnat shartnomasi, ish va dam olish rejimini taraflar kelishuviga qoldirish hamda dam olish huquqini ta'minlovchi alohida cheklovlarni belgilashda ifodalanadi. Mehnat kodeksining 514–520-moddalari bu toifadagi mehnatni rasmiy huquqiy maydonga kiritishning muhim bosqichi bo'ldi.

Biroq normalarning samaradorligi ularni amaliyotda qo'llash, soliq va mehnat qonunchiligi o'rtasidagi muvofiqlik hamda ish beruvchilar va xodimlarning huquqiy xabardorligiga bog'liq. Taklif etilgan yo'nalishlar bo'yicha tartibga solishni takomillashtirish uy ishchilarining ijtimoiy himoyasini kuchaytirishga va norasmiy bandlikni qisqartirishga xizmat qiladi.

**Foydalanilgan adabiyotlar**

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (19, 23-moddalar; 514–520-moddalar).
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 14-noyabrdagi 758-son qarori “O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirishga oid normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida”.
3. Xalqaro mehnat tashkilotining 2011-yildagi 189-sonli “Uy ishchilari uchun munosib mehnat to'g'risida”gi Konvensiyasi.
4. BMT Taraqqiyot dasturi (UNDP). O'zbekistonda g'amxo'rlik (care) tizimini takomillashtirish bo'yicha hisobot.

