AYOLLAR MEHNAT HUQUQLARINI TA’MINLASHNING DOLZARB MASALALARI

Ergashev Quvonchbek Anvarovich

Termiz davlat universiteti Yuridik fakulteti

Yurisprudensiya ta’lim yo‘nalishi 1-kurs 425-guruh talabasi

E-mail: ergashevquvonch2007@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada xotin-qizlarning mehnat huquqlarini ta’minlash, ularning mehnat bozoridagi ishtirokini kengaytirish va jinsiy kamsitishning oldini olish bilan bog‘liq dolzarb masalalar atroflicha tahlil qilingan. Tadqiqot davomida O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi va xalqaro mehnat standartlari, xususan, Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalari doirasida ayollar uchun yaratilgan imtiyozlar va kafolatlar o‘rganildi. Statistik ma’lumotlar asosida ayollarning iqtisodiyot tarmoqlari bo‘yicha bandligi, ish haqi o‘rtasidagi tafovutlar hamda rahbarlik lavozimlaridagi ulushi tahlil etildi. Shuningdek, maqolada ayollar mehnatini huquqiy tartibga solishdagi muammolar, jumladan, oilaviy majburiyatlarni ish bilan birga olib borishdagi qiyinchiliklar va «shisha shift» effekti kabi to‘siqlar muhokama qilinadi. Tadqiqot natijasida milliy qonunchilikni takomillashtirish va ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish bo‘yicha amaliy takliflar ishlab chiqilgan. Maqola mehnat huquqi bo‘yicha mutaxassislar, sotsiologlar va keng kitobxonlar ommasi uchun mo‘ljallangan.

Kalit so'zlar:mehnat huquqi, gender tengligi, kamsitmaslik, bandlik, ish haqi, ijtimoiy himoya, xalqaro standartlar, iqtisodiy faollik.

Аннотация.В данной статье подробно анализируются актуальные вопросы обеспечения трудовых прав женщин, расширения их участия на рынке труда и предупреждения гендерной дискриминации. В ходе исследования были изучены льготы и гарантии, созданные для женщин в рамках новой редакции Трудового кодекса Республики Узбекистан и международных трудовых стандартов, в частности, конвенций Международной организации труда. На основе статистических данных

проанализированы занятость женщин по отраслям экономики, различия в оплате труда и их доля на руководящих должностях. Также в статье обсуждаются проблемы правового регулирования женского труда, в том числе трудности совмещения семейных обязанностей с работой и такие препятствия, как эффект «стеклянного потолка». В результате исследования разработаны практические предложения по совершенствованию национального законодательства и повышению экономической активности женщин. Статья предназначена для специалистов по трудовому праву, социологов и широкого круга читателей.

Ключевые слова: трудовое право, гендерное равенство, недискриминация, занятость, заработная плата, социальная защита, международные стандарты.

Abstract. This article provides a comprehensive analysis of current issues in ensuring women's labor rights, expanding their participation in the labor market, and preventing gender discrimination. During the study, the benefits and guarantees created for women within the framework of the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan and international labor standards, particularly the conventions of the International Labour Organization, were examined. Based on statistical data, women's employment by economic sectors, wage gaps, and their share in leadership positions were analyzed. The article also discusses problems in the legal regulation of women's work, including difficulties in balancing family responsibilities with work and obstacles such as the "glass ceiling" effect. As a result of the study, practical proposals have been developed to improve national legislation and increase the economic activity of women. The article is intended for labor law specialists, sociologists, and a wide range of readers.

Keywords: labor law, gender equality, non-discrimination, employment, wages, social protection, international standards, economic activity.

Kirish. Insoniyat taraqqiyotining hozirgi bosqichida ayollar mehnat huquqlarini ta’minlash nafaqat huquqiy, balki global iqtisodiy va ijtimoiy

ahamiyatga ega bo‘lgan masaladir. Dunyo miqyosida ayollar aholining yarmidan ko‘pini tashkil etsa-da, ularning iqtisodiy jarayonlardagi ishtiroki hamda mehnat bozoridagi o‘rni hali-hanuz erkaklar bilan teng darajada emas. Gender tengligi tushunchasi bugungi kunda barqaror rivojlanish maqsadlarining ajralmas qismiga aylangan. O‘zbekistonda ham xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida belgilangan. Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida xotin-qizlar va erkaklar teng huquqliligi, davlat ularning jamiyat va davlat ishlarini boshqarishda, shuningdek, boshqa sohalarda teng ishtirok etishi uchun sharoitlar yaratishi qat’iy belgilab qo‘yildi [1; 18 b.].

So‘nggi yillarda mamlakatimizda mehnat qonunchiligi tubdan isloh qilindi. 2023-yilda kuchga kirgan yangi Mehnat kodeksi ayollar mehnatini huquqiy tartibga solishda xalqaro standartlarga mos keladigan qator muhim yangiliklarni o‘z ichiga oldi. Shunga qaramay, amaliyotda ayollarning mehnat huquqlarini amalga oshirishda muayyan to‘siqlar saqlanib qolmoqda. Bunga ijtimoiy stereotiplar, uy mehnati yukining yuqoriligi va ayrim sohalarda kamsitish holatlari sabab bo‘lmoqda. Global miqyosda ayollar va erkaklar o‘rtasidagi ish haqi tafovuti (gender pay gap) o‘rtacha 20 foizni tashkil etishi kishi diqqatini tortadi. O‘zbekistonda ham bu borada tizimli o‘rganishlar olib borish va muammolarni bartaraf etish uchun huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish zaruriyati mavjud [5; 44 b.].

Ayollarning mehnat bozoridagi ishtiroki mamlakat YaIMning o‘sishiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Jahon banki hisobotlariga ko‘ra, agar xotin-qizlarning iqtisodiy faolligi erkaklar darajasiga yetkazilsa, global iqtisodiyot 28 trillion dollarga o‘sishi mumkin. O‘zbekiston sharoitida xotin-qizlar bandligi darajasini oshirish nafaqat oilalar daromadini ko‘paytiradi, balki jamiyatning intellektual salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarishga imkon beradi. Biroq, ko‘pincha ayollar norasmiy sektorlarda yoki kam ish haqi to‘lanadigan sohalarda band bo‘lib qolmoqda. Bu esa ularning ijtimoiy himoyasini kuchaytirishni kun tartibiga qo‘yadi [7; 22 b.].

Ushbu tadqiqotning dolzarbligi shundaki, bugungi kunda raqamli iqtisodiyot va masofaviy mehnat shakllari rivojlanayotgan davrda ayollar mehnatini huquqiy himoya qilishning yangi qirralari namoyon bo‘lmoqda. Onalik va bolalikni muhofaza qilish bilan bir qatorda, ayollarning professional o‘sishi uchun teng imkoniyatlar yaratish davlat va ish beruvchilar zimmasiga katta mas’uliyat yuklaydi. Ayollar mehnatiga oid cheklovlarni bekor qilish, ularni xavfli va zararli mehnat sharoitlaridan himoya qilishning yangicha usullarini ishlab chiqish zamon talabidir. Huquqiy normalarning deklarativ xarakterdan real ta’sir mexanizmiga o‘tishi uchun tizimli tahlil talab etiladi [9; 30 b.].

Maqolaning maqsadi O‘zbekistonda ayollar mehnat huquqlarini ta’minlashning hozirgi holatini tahlil qilish, mavjud muammolarni aniqlash va xalqaro tajriba asosida qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha takliflar berishdan iborat. Tadqiqot obyekti sifatida ayollar ishtirokidagi mehnat munosabatlari va ularni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar olingan. Biz o‘z oldimizga ayollarning bandlik sohasidagi kamsitilishining oldini olish, ularning ish haqi miqdorini tenglashtirish va rahbarlik lavozimlaridagi faolligini oshirish masalalarini ilmiy jihatdan asoslab berish vazifasini qo‘ydik.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Ayollar mehnat huquqlari masalasi uzoq yillardan beri huquqshunos olimlar va iqtisodchilarning diqqat markazida bo‘lib kelmoqda. Xalqaro miqyosda Sh.Sandberg, N.Fraser kabi mualliflar ayollarning karyera qilishidagi tizimli to‘siqlarni tadqiq etishgan. Xususan, N.Fraser ayollarning «reproduktiv mehnati» (uy ishlari va bola tarbiyasi) iqtisodiy qiymat sifatida tan olinmasligi ularning mehnat bozoridagi pozitsiyasini zaiflashtirishini ta’kidlaydi [12; 55 b.]. O‘zbekistonlik olimlardan O.Oqyulov, M.Gasanov va Y.Tursunovlar mehnat huquqi subyektlari sifatida xotin-qizlarning huquqiy maqomini o‘rganishgan. Ularning fikricha, ayollar uchun beriladigan imtiyozlar ularni mehnat bozorida «noqulay xodim»ga aylantirmasligi, aksincha, ish beruvchini rag‘batlantiruvchi mexanizmlar bilan mustahkamlanishi lozim.

G.Zokirova o‘z tadqiqotlarida gender tengligini ta’minlashning institutsional asoslariga to‘xtalib, O‘zbekistonda xotin-qizlar mehnatini himoya qilishda milliy mentalitet va huquqiy normalar uyg‘unligini tahlil qiladi. Shuningdek, Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) 100-sonli «Teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to‘lash to‘g‘risida»gi konvensiyasi hamda 111-sonli «Mehnat va foglilik sohasidagi kamsitishlar to‘g‘risida»gi konvensiyalari ushbu mavzuning xalqaro-huquqiy asosi hisoblanadi. Zamonaviy adabiyotlarda ayollar bandligini oshirishda masofaviy ish va moslashuvchan ish grafiklarining ahamiyati katta ekanligi isbotlanmoqda. Adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, huquqiy himoya va iqtisodiy erkinlik o‘rtasidagi muvozanatni topish ayollar mehnat huquqlarining fundamental asosi bo‘lib qolmoqda [15; 112 b.].

Metodologiya. Ushbu tadqiqotni o‘tkazishda tizimli tahlil, qiyosiy-huquqiy metod, statistik kuzatuv va sotsiologik so‘rovnoma usullaridan foydalanildi. Tizimli tahlil yordamida O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, «Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida»gi Qonun hamda boshqa qonunosti hujjatlarining o‘zaro bog‘liqligi o‘rganildi. Qiyosiy-huquqiy metod orqali O‘zbekiston qonunchiligi Germaniya, Fransiya va Janubiy Koreya kabi rivojlangan davlatlarning tajribasi bilan taqqoslandi. Bu usul ayollar uchun onalik ta’tillari va ish haqini saqlab qolish mexanizmlaridagi ijobiy jihatlarni aniqlash imkonini berdi.

Tadqiqotning empirik asosi sifatida O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining 2021-2023 yillardagi rasmiy hisobotlari va gender ko‘rsatkichlari olindi. Statistik ma’lumotlar yordamida ayollarning iqtisodiyotning turli tarmoqlaridagi ulushi, ularning ishsizlik darajasi va o‘rtacha oylik ish haqi miqdorlari dinamikasi tahlil qilindi. Ma’lumotlarni qayta ishlashda matematik-statistik modellardan foydalanilib, ayollar bandligi va iqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi korrelyatsiya tahlil etildi.

Shuningdek, tadqiqot doirasida ish beruvchilar va ayollar o‘rtasida anonim so‘rovnomalar o‘tkazildi. So‘rovnomada 200 nafar turli soha vakillari ishtirok etdi.

Unda ayollarning ishga joylashishda duch keladigan qiyinchiliklari, rahbarlik lavozimlariga intilishdagi to‘siqlar va mehnat jamoasidagi psixologik muhitga oid savollar o‘rin oldi. Olingan natijalar gumanitar fanlar yo‘nalishidagi nazariy qarashlar bilan umumlashtirilib, xulosalar chiqarildi.

Tahlil va natijalar. O‘zbekistonda ayollar mehnat huquqlarini ta’minlash borasida amalga oshirilayotgan islohotlar o‘zining ijobiy natijalarini bermoqda. Biroq, statistik tahlillar shuni ko‘rsatadiki, mehnat bozorida hali ham gender nomutanosibligi mavjud. Rasmiy ma’lumotlarga ko‘ra, mamlakatimizda iqtisodiy faol aholining qariyb 45-46 foizini xotin-qizlar tashkil etadi. Shunga qaramay, ayollarning bandlik darajasi erkaklarnikiga qaraganda pastroq bo‘lib qolmoqda. Xususan, uy xo‘jaligi bilan band bo‘lgan va rasmiy ishga ega bo‘lmagan ayollar soni sezilarli darajada yuqori. Bu holat ayollarning iqtisodiy mustaqilligini cheklab, ularning ijtimoiy himoyasiga salbiy ta’sir ko‘rsatmoqda.

Sohalar kesimida tahlil qiladigan bo‘lsak, ayollar an’anaviy ravishda ta’lim (76 foizdan ortiq) va sog‘liqni saqlash (80 foizdan ortiq) sohalarida ustunlik qiladi. Biroq, yuqori daromad keltiruvchi AKT, energetika, qurilish va transport kabi sohalarda ayollarning ulushi juda past (o‘rtacha 10-15 foiz). Bu esa «gorizontal segregatsiya» holatini vujudga keltirmoqda, ya’ni ayollar kam ish haqi to‘lanadigan ijtimoiy sohalarga to‘planib qolgan. Quyida keltirilgan jadval orqali O‘zbekistonda xotin-qizlarning bandlik sohalari bo‘yicha taqsimotini ko‘rishimiz mumkin.

1-jadval

O‘zbekistonda iqtisodiyot tarmoqlari bo‘yicha ayollar va erkaklar bandligi (foizda)

Tarmoq nomi	Ayollar (%)	Erkaklar (%)
Ta’lim	76.2	23.8
Sog‘liqni saqlash	81.5	18.5
Sanoat	26.4	73.6
AKT va aloqa	14.8	85.2
Qurilish	4.1	95.9

Qishloq xo‘jaligi	44.5	55.5

Jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, texnologik va infratuzilmaviy sohalarda gender balansi keskin buzilgan. Bu holat ayollarning o‘rtacha oylik ish haqining erkaklar ish haqiga nisbatan past bo‘lishiga olib keladi (gender pay gap). O‘zbekistonda ayollar va erkaklar o‘rtasidagi ish haqi farqi o‘rtacha 30-35 foizni tashkil etmoqda. Buning asosiy sabablaridan biri ayollarning ko‘p hollarda o‘rta va quyi bo‘g‘in lavozimlarida ishlashidir. Rahbarlik lavozimlarida ayollarning ulushi so‘nggi besh yilda 27 foizdan 33 foizga oshgan bo‘lsa-da, qaror qabul qilish darajasidagi yuqori bo‘g‘inlarda bu ko‘rsatkich hali ham pastligicha qolmoqda.

Tahlillar shuni ko‘rsatmoqdaki, ayollar mehnat huquqlarini ta’minlashda «shisha shift» (glass ceiling) effekti hamon sezilmoqda. Bu tushuncha ayollarning ko‘rinmas to‘siqlar tufayli karyera pillapoyalaridan yuqoriga ko‘tarila olmasligini anglatadi. So‘rovnomamiz natijalariga ko‘ra, ayollarning 42 foizi oilaviy majburiyatlar va bola tarbiyasi sababli rahbarlik lavozimlaridan voz kechishga majbur bo‘lishadi. Shuningdek, ish beruvchilarning 15 foizi yosh ayollarni ishga olishda ularning potentsial onalik ta’tiliga chiqishini salbiy omil sifatida baholashini yashirmadi. Bu esa mehnat bozorida yashirin diskriminatsiya mavjudligini ko‘rsatadi.

Yangi Mehnat kodeksining 391-399-moddalarida ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan band bo‘lgan shaxslarga beriladigan qo‘shimcha kafolatlar mustahkamlangan. Jumladan, homilador ayollar va 3 yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlangan [3; 145 b.]. Biroq, xususiy sektorda bu normalarning buzilishi holatlari uchrab turibdi. Ko‘plab ayollar o‘z huquqlarini bilmasligi yoki ishidan ayrilish qo‘rquvi sababli sudga murojaat qilmaydi. Quyidagi rasmda zamonaviy jamiyatda ayollar mehnat huquqlarining muvozanati tasvirlangan.

Muhokama. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, ayollar mehnat huquqlarini ta’minlash nafaqat qonun chiqarish, balki jamiyatdagi stereotiplarni o‘zgartirish bilan ham bog‘liq. O‘zbekistonda yangi qabul qilingan Mehnat kodeksi

ko‘plab xalqaro standartlarni o‘zida mujassam etgan bo‘lsa-da, uning ijro mexanizmlari ustidan nazoratni kuchaytirish zarur. Muhokama qilinayotgan asosiy muammolardan biri – bu «ish haqidagi tafovut» masalasi. Ko‘pincha bir xil lavozimda va bir xil malakaga ega bo‘lgan ayol va erkak xodimlar o‘rtasidagi mukofot pullari va qo‘shimcha to‘lovlarda farqlar kuzatiladi. Bu XMTning teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash tamoyiliga ziddir.

Yana bir muhim jihat – onalik ta’tilidan so‘ng ayollarning mehnat bozoriga qaytishi. Rivojlangan davlatlar tajribasida ayollarning professional malakasini yo‘qotmasligi uchun maxsus «re-skilling» (qayta o‘qitish) dasturlari mavjud. O‘zbekistonda ham bunday tizimni joriy etish ayollarning iqtisodiy faolligini oshirishga xizmat qiladi. Shuningdek, masofaviy mehnat (remote work) va moslashuvchan ish vaqtini kengroq joriy etish ayollarga oila va ishni muvozanatlash imkonini beradi. Biroq, qonunchilikda masofaviy ishda ayollar mehnatini himoya qilish, ularning «o‘chirilish huquqi» (right to disconnect) kabi normalar hali to‘liq shakllanmagan.

Sotsiologik nuqtai nazardan qaraganda, ayollarning mehnat bozoridagi muvaffaqiyati ularning ta’lim darajasi bilan ham chambarchas bog‘liq. Ayollar orasida oliy ma’lumotlilar ulushi ortib bormoqda, ammo ular hali ham texnik va muhandislik yo‘nalishlaridan ko‘ra gumanitar yo‘nalishlarni ko‘proq tanlashmoqda. Bu esa kelajakdagi mehnat bozorida ayollarning raqobatbardoshligiga ta’sir qilishi mumkin. Muhokama jarayonida aniqlandiki, davlat tomonidan xususiy sektor ish beruvchilariga ayollarni ishga olgani va ularga qulay sharoit yaratgani uchun soliq imtiyozlari berish mexanizmini joriy etish maqsadga muvofiqdir.

O‘tkazilgan tadqiqot asosida quyidagi xulosalarga kelindi.

Birinchidan, O‘zbekistonda ayollar mehnat huquqlarini himoya qilishning mustahkam huquqiy bazasi yaratilgan bo‘lib, u xalqaro normalarga to‘liq mos keladi. Biroq, amaliyotda ijtimoiy-madaniy omillar va yashirin diskriminatsiya holatlari ayollarning mehnat salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarishga to‘sqinlik qilmoqda.

Ikkinchidan, tarmoqlararo bandlikda kuchli segregatsiya mavjud bo‘lib, ayollar asosan kam daromadli sohalarda jamlangan.

Uchinchidan, ish haqi tafovuti hamda rahbarlik lavozimlaridagi kamchiliklar xotin-qizlarning iqtisodiy motivatsiyasini pasaytirmoqda.

Ushbu muammolarni bartaraf etish uchun quyidagilar taklif etiladi:

1. Ish beruvchilar uchun «Gender auditi» tizimini joriy etish va ayollar hamda erkaklar o‘rtasidagi ish haqi tengligini ta’minlagan korxonalarni rag‘batlantirish.

2. Onalik ta’tilida bo‘lgan ayollar uchun bepul masofaviy malaka oshirish kurslarini tashkil etish va ularni «Yagona milliy mehnat tizimi» orqali monitoring qilish.

3. Ayollarning raqamli iqtisodiyot va STEM yo‘nalishlaridagi ulushini oshirish uchun maxsus davlat grantlarini ko‘paytirish.

4. Yangi Mehnat kodeksidagi ayollar huquqlariga oid normalarning buzilishi bo‘yicha nazorat qiluvchi organlar (Davlat mehnat inspeksiyasi) faoliyatini kuchaytirish va xususiy sektorda bu normalar ijrosini ta’minlash.

Xulosa qilib aytganda, ayollar mehnat huquqlarini ta’minlash nafaqat adolat tantanasi, balki mamlakatning barqaror iqtisodiy taraqqiyotini kafolatlovchi strategik resursdir. Ayollar uchun munosib mehnat sharoitlarini yaratish jamiyatning umumiy farovonligini oshirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2023. – 80 b.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2022. – 560 b.
3. O‘zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida»gi Qonuni, 02.09.2019 yildagi O‘RQ-562-son.

4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi «Oila va xotin-qizlarni tizimli qo‘llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PF-87-son Farmoni.
5. Gasanov M.Y. Mehnat huquqi: darslik. – Toshkent: TDYU nashriyoti, 2021. – 450 b.
6. Zokirova N.M. O‘zbekistonda gender tengligi strategiyasi: yutuqlar va muammolar. // Ijtimoiy fikr. Inson huquqlari. – 2022. – №3. – 40-48-betlar.
7. Xalqaro mehnat tashkiloti. Ayollar mehnat bozori ko‘rsatkichlari bo‘yicha global hisobot. – Jeneva, 2023. – 120 b.
8. Oqyulov O. O‘zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi: nazariya va amaliyot. // Yuridik fanlar axborotnomasi. – 2023. – №1. – 12-25-betlar.
9. Tursunov Y. Mehnat munosabatlarida kamsitishga yo‘l qo‘ymaslikning huquqiy asoslari. – Toshkent: Fan, 2020. – 180 b.
10. O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi. O‘zbekiston ayollar va erkaklar ko‘zgusida: statistik to‘plam. – Toshkent, 2023. – 210 b.
11. Fraser N. Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis. – London: Verso, 2013. – 256 p.
12. Sandberg S. Lean In: Women, Work, and the Will to Lead. – New York: Knopf, 2013. – 240 p.
13. UN Women. Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2022. – New York, 2022. – 45 p.
14. Karimov A.A. Mehnat bozorida gender nomutanosibligini bartaraf etish yo‘llari. // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar. – 2021. – №4. – 102-110-betlar.
15. Hakimov R. Xalqaro mehnat huquqi normalarining milliy qonunchilikka implementatsiyasi. – Toshkent: Lesson Press, 2021. – 220 b.