

MEHNAT SOHASIDA KAMSITISHNI TA'QIQLASH: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR

Ravshanbekova Dildora Xayrullo qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti magistratura va sirtqi ta'lim fakulteti

mehnat huquqi magistratura yo'nalishi magistranti

ravshanbekovadildoraxon@gmail.com

+998900225181

ANNOTATSIYA

Hozirgi globalashuv jarayonida davlat va jamiyat institutlarida tobora mehnat munosabatlariga chuqur kirib bormoqda. Erkin kasb tanlash va moneliksiz kasbiy faoliyat yuritish kafolatlari davlat tomonidan konstitutsiyaviy asoslar bilan har bir shaxsga taqdim etilgan. Bundan tashqari huquq rivoji eng yuqori cho'qqiga ko'tarilgan bir vaqtda, mehnat munosabatlarining ham tobora mukammallashib, ziddiyatli tus olayotgani, ushbu sohada xodim va ish beruvchilarning huquqlarini ro'yobga chiqarishning yangi usullarini yaratishni taqozo etadi. Ayniqsa, konstitutsion normalar bilan ta'kidlangan har bir shaxs tili, dini, e'tiqodi, mansabi, kelib chiqishi, ijtimoiy mavqei, irqi, terisining rangidan qati nazar, teng huquqli ekanligi mehnat sohasida kamsitishni taqiqlashning konseptual asosi ekanligi ko'rsatadi. Xodimlarning irqiga, mansabiga, diniga va boshqa asoslarga ko'ra turli xil imtiyozlar berish yoxud qonun bilan kafolatgan imtiyozlardan mahrum etish kabi holatlar ayrim ish beruvchilarning xodimlarga oid siyosatida kuzatilayotgani sir emas. Bundan tashqari, ishga qabul qilish jarayonlarining shaffof va xolis tarzda o'tishi, xodimlar o'rtasidagi kasbiy munosabatlarning mustahkamlanishi, ishning sifati va unumdorligi bevosita kamsitishni taqiqlash bilan bog'liqdir. Ushbu maqolada mehnat sohasida kamsitishni ta'qiqlashning konseptual asoslari, kamsitish tushunchasi va ilmiy-nazariy qarashlar, xalqaro normalarda kamsitishga oid standardlar, kamsitish deb hisoblanmaydigan holatlarning tahlili yoritiladi. Shu bilan birga ushbu maqolada milliy mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan kamsitishga oid normalardagi bo'shliqlar, kamchiliklar va ularni takomillashtirish va muammolarni bartaraf etishga oid bir qator taklif va tashabbuslar ilgari surilgan.

Kalit so'zlar: diskriminatsiya, gender tengligi, mehnat munosabatlari, tenglik prinsipi, Xalqaro Mehnat Tashkiloti, mehnat nizolari, eydjizm.

ANNOTATION

In the current process of globalization, the state and society institutions are getting deeper into labor relations. Guarantees of free choice of profession and unimpeded professional activity are provided by the state to every person on constitutional grounds. In addition, at the time when the development of law has

reached its peak, labor relations are becoming more and more perfect and conflicting, which requires the creation of new ways of realizing the rights of employees and employers in this area. In particular, the fact that every person has equal rights, regardless of language, religion, belief, profession, origin, social status, race, skin color, which is emphasized by the constitutional norms, is the conceptual basis of the prohibition of discrimination in the field of labor. It's no secret that some employers' policy on employees includes providing different benefits or depriving employees of benefits guaranteed by law based on their race, profession, religion, and other grounds. In addition, the transparency and impartiality of recruitment processes, the strengthening of professional relations between employees, the quality and productivity of work are directly related to the prohibition of discrimination. This article covers the conceptual basis of the prohibition of discrimination in the field of labor, the concept of discrimination and scientific-theoretical views, the standards of discrimination in international norms, the analysis of cases that are not considered discrimination. At the same time, in this article, a number of proposals and initiatives regarding the gaps and deficiencies in the norms of discrimination provided for in the national labor legislation, as well as their improvement and elimination of problems, have been put forward.

Key words: discrimination, gender equality, labor relations, principle of equality, International Labor Organization, labor disputes, ageism.

KIRISH

Mehnat bozori diskriminatsiyasi jinsi, irqi, nogironligi, dini va boshqalarga ko'ra teng malakali ikki shaxsga turlicha munosabatda bo'lish sifatida belgilanadi. Feminist Debora Figart mehnat bozoridagi diskriminatsiyani "ish joyida ham, oilada ham iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy va madaniy kuchlarning ko'p qirrali o'zaro ta'siri, natijada ish haqi, ish bilan ta'minlanish va mehnatga haq to'lash bilan bog'liq turli oqibatlariga olib keladi" deb ta'riflaydi."(1) "Diskriminatsiya - bu odamlar o'rtasida irqi, jinsi, yoshi, dini, jismoniy jozibadorligi yoki jinsiy orientatsiyasi kabi guruhlar, sinflar yoki boshqa toifalarga mansub bo'lgan yoki tegishli deb hisoblangan boshqa toifalarga qarab nohaq yoki g'arazli farqlar qo'yish jarayonidir."(2) Darhaqiqat diskriminatsiya eng ko'p uchratiladigan joy bu shubhasiz xodimlarning ish joyidir. Chunki har bir inson kollektiv munosabatlarga kirishganda turli xil psixik, madaniy, jinsiy tafovutlarga ko'ra bir-biridan ajralib turadi. Bu esa bir xodimlar o'rtasidagi va ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi munosabatlarda fikrlar g'oyalarning o'zaro ziddiyatli bo'lib qolishiga zamin yaratadi.

Mehnat munosabatlarida kamsitish fuqarolik va mehnat, shuningdek ma'muriy va jinoyat qoidabuzarliklariga asos bo'lib xizmat qilishi mumkin. Erkin mehnat sohasidagi ustuvor huquqiy konsepsiyalardan biri shubhasiz – kamsitilmaslik va uning

har qanday shakllariga yo‘l qo‘ymaslikdan iborat. “Jinsi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqei, dinga bo‘lgan munosabati, e‘tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga hamda ular mehnatining natijalariga aloqador bo‘lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo‘l qo‘yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi.” (3) Mehnatkash ishchilar xalqaro huquqlarini amalga oshirish va kafolash uchun global miqyosda ko‘plab sa‘y harakatlari olib borilgan bo‘lib, ularda ushbu yo‘nalish bo‘yicha turli xil yondashuvlardan shuningdek huquq sohalari nuqtai nazaridan kelib chiqib to‘xtalib o‘tiladi. Teng bo‘lmagan mehnat sohasidagi diskriminatsiya butun dunyodagi odamlar duch keladigan eng jiddiy muammolardan biridir. Bu xodimlarga irqi, jinsi, millati, dini, nogironligi yoki boshqa sabablarga ko‘ra xodimning ahvolini yomonlashtiruvchi munosabatda bo‘lishga asoslangan bo‘lib, insonning asosiy huquq va erkinliklarini buzadi, adolat va tenglikka erishishga to‘sqinlik qiladi. Uomala va munosabat qurbonlari qatoriga ayollar, bolalar, nogironlar, mahalliy xalqlar, migrantlar, milliy ozchiliklar va odamlarning boshqa zaif guruhlari kiradi.

METODOLOGIYA

Ushbu ilmiy maqola doktrinal metodologiya asosida yoritilgan bo‘lib, ushbu metodologiya huquq sohaslarida ilmiy tadqiq etiladigan izlanishlar, nazariyalar ilgari suriladi. Shu jumladan, mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash va kamsitishning bir qancha turlari keng yoritib berilgan bo‘lib, mehnat huquqi sohasidagi olimlarning ilmiy qarashlari, nazariy va amaliy ko‘nikmalari haqida so‘z yuritiladi.

NATIJA

Xalqaro hamjamiyat kamsitishlarga qarshi kurashish zarurligini e‘tirof etib, bu boradagi qonunchilikni ishlab chiqish va amalga oshirish uchun asos bo‘ladigan qator hujjatlarni qabul qildi. Ulardan biri 1948-yilda BMT Bosh Assambleyasi tomonidan qabul qilingan “Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi” bo‘lib, unda “barcha insonlar erkin, qadr-qimmat va huquqlari bo‘yicha teng bo‘lib tug‘iladilar” deb ta’kidlangan. Hujjat kamsitishning har qanday shaklini, jumladan mehnat sohasidagi kamsitishlarni ta’qiqalaydi va hamma uchun teng huquq va erkinliklarni o‘rnatishga chaqiradi. Masalan, 2-moddada har kim irqi, rangi, jinsi, tili, dini, siyosiy yoki boshqa e‘tiqodi, milliy yoki ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy, ota-onalik yoki boshqa mavqeidan qat’i nazar, barcha huquq va erkinliklarga ega ekanligi belgilab qo‘yilgan. Ushbu qoidada inson huquqlarining, shuningdek, har qanday asosda kamsitishning taqiqlanishi tamoyiliga urg‘u berilgan. Masalan yangi tahrirdagi mehnat kodeksi bir qancha tamoyillar asosida qurilgan bo‘lib, ulardan eng asosiylari bu mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi hisoblanadi. Ushbu qoida Mehnat kodeksining 4-moddasida aniq bayon qilinadi. Unga ko‘ra, “Har kim mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilishda

teng imkoniyatlarga ega. Mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitish taqiqlanadi. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlari qarab mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash, xuddi shuningdek biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita imtiyozlar berish kamsitishdir. Mehnat va mashg'ulotlar sohasida xodimlarning huquqlarini mehnatning muayyan turiga xos bo'lgan talablar yoki yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar (oilaviy vazifalarni bajarish bilan band bo'lgan shaxslar, voyaga yetmaganlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, homilador ayollar va boshqalar) to'g'risidagi alohida g'amxo'rlik bilan bog'liq holda asoslangan tarzda farqlash, istisno etish, ularga afzallik berish, shuningdek ularni cheklash kamsitish deb hisoblanmaydi. Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish borasidagi asoslangan farqlar xodimning ish beruvchi bilan mehnat aloqasi xususiyatiga, mehnat faoliyati amalga oshiriladigan joyga, xodim mehnatining shart-sharoitlari va xususiyatiga, ish beruvchining huquqiy maqomiga, ba'zi tarmoqlar va kasblardagi xodimlar mehnatining o'ziga xos xususiyatlariga, organizmning psixofiziologik xususiyatlariga, oilaviy vazifalarning mavjudligiga hamda boshqa obyektiv holatlarga bog'liq bo'lishi mumkin.

Mehnat va (yoki) mashg'ulotlar sohasida o'zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitilish fakti ustidan belgilangan tartibda shikoyat qilishi, shu jumladan kamsitishni bartaraf etish hamda o'ziga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonning kompensatsiya qilinishi to'g'risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin.”(4) Ushbu modda milliy mehnat qonunchiligining asosiy tamoyillaridan biri bo'lib, unga rioya qilmaslik nafaqat mehnat kodeksi talablarini buzishga olib keladi, shu qatorda tegishli tarzda javobgarlikka ham sabab bo'ladi. Biz ushbu norma mazmunidan kamsitishni ikki xil toifaga ajratishimiz mumkin. Birinchisi – qonunda belgilangan tartibdan tashqari asossiz ravishda turli xil imtiyozlar yoki huquqlar berish; Ikkinchisi – asossiz ravishda imtiyoz va huquqlardan mahrum qilish, yoki huquqlarni boshqacha tarzda cheklashlardir.

MUNOZARA

Shuni nazarda tutish lozimki, kamsitish mehnat sohasining har bir qismida namoyon bo'ladi, masalan, ish haqini berishda, ustamalar ajratish, ishga qabul qilish, ish yuklamalarini xodimlar o'rtasida taqsimlash... Birinchidan, hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida kamsitishga oid ishlar ko'lamining eng katta qismi – ishga qabul qilishda yuzaga kelmoqda. Turli xil asoslar ko'ra, masalan, nomzodning homiladorligi yoxud nogironligi sababli, oilaviy sharoiti tufayli, nomzodni ishga qabul qilishni rad etish holatlari ko'plab sohalarda ishga qabul qilish jarayonida ko'rinmoqda. Eng achinarlisi shuki, ushbu holatlar latent tarzda qolib ketmoqda.

Chunki kamsitishdan aziyat chekkan nomzodlar mehnat inspeksiyasiga yoki sudga murojaat qilmaydi. Mazkur holatlar mehnat sohasida kamsitish bilan bog'liq holatlar uchun ma'muriy va jinoiy javobgarlikni belgilash zaruratini keltirib chiqarmoqda. Ushbu asoslarga ko'ra, O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksiga va Jinoyat kodeksiga xodimlarni kamsitish bilan bo'g'liq qilmishlar uchun javobgarlikka oid qo'shimchalar kiritish lozim. Sababi, yangi tahrirdagi Konstitutsiyaning 37-moddasida O'zbekiston Respublikasining fuqarolari davlat xizmatiga kirishda teng huquqqa ega ekanliklari ta'kidlangan va ushbu normaning ijrosini amaliyotda samarali ta'minlash maqsadida ushbu toifadagi qilmish uchun javobgarlik belgilash lozim.

Ikkinchidan, nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga asossiz ravishda qabul qilmaslikni ko'rib chiqadigan bo'lsak bir qancha muammolarga duch kelishimiz mumkin. "Dunyo bo'ylab mehnatga layoqatli yoshdagi qariyb 470 million kishi nogironlikka ega. Bugungi kunda imkoniyati cheklangan insonlarga munosib ish sharoiti yaratib berilgan bo'lsada lekin hali ham ularni ish faoliyatini tashkil etishda jiddiy muammolar mavjud." (5) Nogironligi bo'lgan shaxslar ham ishga kirishda, mehnat munosabatlariga kirishishda boshqa shaxslar bilan teng huquqlarga egadir. Faqatgina ularni mehnat qilishlarini quyidagi hollarda cheklash mumkin: agar tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining xulosasiga ko'ra nogironligi bo'lgan shaxsning sog'lig'i holati kasbiy vazifalarini bajarishga monelik qiladigan yoxud uning yoki boshqa shaxslarning hayotiga yoki sog'lig'iga, mehnat xavfsizligiga tahdid soladigan hollar. (6) Yuqoridagi holatlardan birortasi nomzodda kuzatilmasa boshqa asoslarga ko'ra ishga qabul qilishni rad qilish asossiz deb topiladi va bu diskriminatsiyaning bir ko'rinishidir. Shu sababli nogironligi bo'lgan shaxslar bilan ish beruvchi o'rtasidagi ishga qabul qilish munosabatlarining barcha bosqichlarida Ijtimoiy himoya milliy agentligi xodimlarining majburiy ishtirokini ta'minlash doir chora-tadbirlarni amalga oshirish zarur. Zero, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 57-moddasi uchinchi qismiga muvofiq, davlat nogironligi bo'lgan shaxslarning ishga joylashishiga ko'maklashishi nazarda tutilgan.

XULOSA.

Xulosa qilib shuni ta'kidlash lozimki, demokratik qadriyatlarga muvofiq, tenglik tamoyili va teng imkoniyatlar prinsipini mehnat sohasiga olib kirish hozirgi kunning dolzarb masalalaridandir. Shu maqsadda homilador ayollarni ishga joylashishdagi kafolatlari va nogironligi bo'lgan shaxslarning ish bilan ta'minlanish kafolatlariga doir qonunchilikka bir qator o'zgartirishlar kiritish lozim. O'zbekiston Respublikasi dunyoviy davlat ekanligini hisobga olib shuni aytish mumkinki, gender nuqtai nazaridan, har bir erkak va ayol bir xil va teng sharoitlarda mehnat qilishlari lozim. Tarixan shakllanib ulgurgan muammolarni hisobga olib, davlat xotin-qizlarning ijtimoiy mavqeyini yanada mustahkamlash va ta'minlash maqsadida ayrim sohalarda

ayollarga turli xil imtiyozlar va afzalliklarni berib kelmoqda, biroq bu erkaklarga nisbatan kamsitish deb qabul qilinmasligi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati:

1. Figart, Deborah (1997). "Gender as More than a Dummy Variable: Feminist Approaches to Discrimination." 55 (1): 1–32.
2. Discrimination: What it is, and how to cope". American Psychological Association. October 31, 2019.
3. Mualliflar-jamoasi.-Mehnat-huquqi.-Darslik.--T.-TDYU-nashriyoti-2018.-- - 505-bet.
4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 4-modda. Mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi.
5. Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168); United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.
6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 425-modda. Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlari.