

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

4 СОН, 4 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 4, ВЫПУСК 4

LAWYER HERALD

VOLUME 4, ISSUE 4



TOSHKENT-2024

Мундарижа

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

1. RAXIMBERGANOVA Bonu Davlatnazarovna

MUDDATLI MEHNAT SHARTNOMASI BANDLIKNING NOTIPIK SHAKLI SIFATIDA..... 8

СУД ҲОКИМИЯТИ. ПРОКУРОР НАЗОРАТИ.

ҲУҚУҚНИ МУҲОҲАЗА ҚИЛИШ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

2. АБДУОЛИМОВ Уринбой Худобердиевич

ЎЗБЕКИСТОН ВА ТУРКИЯ ПРОКУРАТУРА ОРГАНЛАРИ

РИВОЖЛАНИШИНИНГ РЕТРОСПЕКТИВ ТАҲЛИЛИ..... 15

ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ. КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ

3. АБДУРАСУЛОВА Кумриниса Раимкуловна

КРИМИНОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И ПРОФИЛАКТИКА ПРЕСТУПНОСТИ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ..... 22

4. ТЎРАБАЕВА Зиёда Якубовна

ВОЯГА ЕТМАГАНЛАРНИ ЖАЗОНИ ЎТАШДАН МУДДАТИДАН ИЛГАРИ ШАРТЛИ
РАВИШДА ОЗОД ҚИЛИШ..... 32

5. ХАЙДАРОВ Шухратжон Джумаевич

КАСБ ЮЗАСИДАН ЎЗ ВАЗИФАЛАРИНИ ЛОЗИМ ДАРАЖАДА БАЖАРМАСЛИК
ЖИНОЯТИНИНГ СУБЪЕКТИ..... 44

6. КАРАКЕТОВА Дилноза Юлдашевна

БЕЗОРИЛИК ЖИНОЯТИ ОБЪЕКТИВ ТОМОНИ БЕЛГИЛАРИНИНГ ЎЗИГА ХОС
ХУСУСИЯТЛАРИ: ТАҲЛИЛ ВА ТАКЛИФ..... 52

7. TOSHEVA Maftuna Anvar qizi

QO'SHMACHILIK QILISH YOKI FONISHAXONA SAQLASH JINOYATINING
JINOYAT-HUQUQIY JIHATLARI..... 62

ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА, ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ

8. ИМОМНАЗАРОВ Алишер Хасанович

ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИДА КЎЗДАН КЕЧИРИШ: ЎЗБЕКИСТОН ВА ХОРИЖИЙ
МАМЛАКАТЛАР ҚОНУНЧИЛИГИ ҚИЁСИЙ-ҲУҚУҚИЙ ТАҲЛИЛИ..... 69

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

9. РАСУЛОВ Журабек Абдусамиевич

ХАЛҚАРО МИГРАЦИЯ ҲУҚУҚИНИНГ ШАРТНОМАВИЙ МАНБАЛАРИ..... 79

10. АЗХОДЖАЕВА Роза Алтыновна

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ БЕЗОПАСНОСТИ ГЕННО-
МОДИФИЦИРОВАННЫХ ПРОДУКТОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗДОРОВЬЕ ДЕТЕЙ..... 85

11. ХУДАЙБЕРДИЕВА Шоҳиста Акмал қизи ЎЗБЕКИСТОН ВА ТУРКИЯ ЎРТАСИДАГИ ҲАМКОРЛИКНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ СИЁСИЙ СОҲАГА ОИД ХАЛҚАРО ШАРТНОМАЛАРНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ.....	92
12. РАХМОНКУЛОВА Нилуфар Ходжи-Акбаровна ЗАЩИТА ПРАВ ЖЕНЩИН: ОНЛАЙН ПЛАТФОРМЫ.....	99
13. ЕСЕМУРАТОВ Алишер Избасарович МИГРАНТЛАР ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШНИНГ ЗАМОНАВИЙ КОНЦЕПЦИЯЛАРИ	108
14. ABDULLAYEVA Dildora МЕННАТ МУНОСАБАТЛАРИДА КАМСИТИШГА YO‘L QO‘YMASLIK: XALQARO MENNAT STANDARTLARI VA MILLIY QONUNCHILIK.....	117
15. ТУРСУНОВ Ойбек РОЛЬ ЕВРОПЕЙСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОМИССИИ В СФЕРЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ОХРАНЫ ТРАНСГРАНИЧНЫХ ВОДОТОКОВ.....	123

ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

16. UMARXANOVA Dildora Sharipxanovna AYOLLARNING ODIL SUDLOVGA ERISHISH DARAJASINI OSHIRISH: YEVROPA ITTIFOQI MAMLAKATLARI TAJRIBASI VA MILLIY AMALIYOT	128
17. YULDOSHBEKOV Avazbek Alisher o‘g‘li SOLIQ MASLANATCHILARI KASBIY JAVOBGARLIGINING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI.....	136
18. МЕЛИЕВ Худоёр КОРРУПЦИЯВИЙ ЖИНОЯТЧИЛИККА ИМКОН БЕРГАН ШАРТ-ШАРОИТЛАР.....	144

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

ABDULLAYEVA Dilfuza

Toshkent davlat yuridik universiteti dotsenti,
Yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD)
E-mail: dilfuza.abdullayeva@yandex.ru

MEHNAT MUNOSABATLARIDA KAMSITISHGA YO'L QO'YMASLIK: XALQARO MEHNAT STANDARTLARI VA MILLIY QONUNCHILIK

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): ABDULLAYEVA D. Mehnat munosabatlarida kamsitishga yo'l qo'ymaslik: xalqaro mehnat standartlari va milliy qonunchilik // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 4 (2024) B. 117-122.

 4 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2024-4-14>

ANNOTATSIYA

Maqolada mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlashga oid xalqaro standartlar hamda milliy qonunchilikning o'ziga xos jihatlari o'rganilgan. Bundan tashqari ayrim toifadagi xodimlarni mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash bo'yicha xorijiy mamlakatlar tajribasi tahlil qilingan. Shuningdek, insonlarning irqi, jinsi va yoshiga nisbatan kamsitishga yo'l qo'ymaslik masalalari ko'rib chiqilgan.

Kalit so'zlar: kamsitish, mehnat qonunchiligi, mehnat munosabatlari, xodimlar, xalqaro standartlar, milliy qonunchilik, ayrim toifadagi xodimlar.

АБДУЛЛАЕВА Дилфуза

Доцент Ташкентского государственного
юридического университета,
доктор философии по юридическим наукам (PhD)
E-mail: dilfuza.abdullayeva@yandex.ru

НЕДОПУСТИМОСТЬ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются международные стандарты по запрету дискриминации в сфере труда и обучения, а также особенности национального законодательства. Кроме того, проанализирован опыт зарубежных стран по запрету дискриминации отдельных категорий работников в сфере труда. Также были рассмотрены вопросы недопущения дискриминации людей по расовой принадлежности, полу и возрасту.

Ключевые слова: дискриминация, трудовое законодательство, трудовые отношения, работники, международные стандарты, национальное законодательство, отдельные категории работников.

NON-DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS: INTERNATIONAL LABOR STANDARDS AND NATIONAL LEGISLATION¹

ANNOTATION

The article discusses international standards on the prohibition of discrimination in the field of labour and education, as well as the features of national legislation. In addition, the experience of foreign countries in prohibiting discrimination of certain categories of workers in the world of work is analysed. Issues of preventing discrimination against people based on race, gender and age were also considered.

Keywords: discrimination, labour legislation, labour relations, employees, international standards, national legislation, certain categories of employees.

Ma'lumki, har bir davrda va jamiyatda insonlar teng huquqlilik, qonun oldida barcha barobarligi prinsipi asosida yashishi lozimligi va bu hozirgi kunga qadar eng maqbul yechim sifatida ushbu mexanizmdan yaxshirog'i yo'qligi ko'p yillar davomida isbotlanib kelmoqda.

Jahon miqyosida mehnatkashlar huquqlarini himoya qilish va ijtimoiy adolatni ta'minlash zarurligini e'tirof etish Ikkinchi jahon urushidan keyin kuchaydi. Birlashgan Millatlar Tashkiloti (BMT) 1945-yilda xalqaro tinchlik va xavfsizlikni saqlash, xalqlar o'rtasidagi hamkorlikni rivojlantirish va inson huquqlarini ta'minlash maqsadida tashkil etilgan. Birlashgan Millatlar Tashkilotining birinchi tashabbuslaridan biri mehnat muammolarini hal qilish va ijtimoiy adolatni ta'minlash uchun ixtisoslashgan tashkilot sifatida Xalqaro Mehnat Tashkilotini (XMT) tashkil etish edi. XMT xalqaro mehnat standartlarini ishlab chiqish va konventsiyalar, tavsiyalar va texnik yordam dasturlari orqali munosib mehnatni rag'batlantirishda hal qiluvchi rol o'ynadi. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (UDHR) 1948-yilda Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasi tomonidan Ikkinchi jahon urushi vahshiyliklariga javob sifatida va asosiy inson huquqlarini himoya qilish muhimligini tan olgan holda qabul qilingan. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi keng doiradagi fuqarolik, siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlarni, jumladan, mehnat qilish huquqi, adolatli va qulay mehnat sharoitlari, kasaba uyushmalarini tuzish va ularga qo'shilish huquqini mustahkamladi.

O'zbekiston Respublikasi 1958-yildagi "Mehnat va ish sohasida kamsitish to'g'risida"gi Jeneva Konvensiyasini ratifikatsiya qilgan. Ratifikatsiya qilishdan maqsad O'zbekistondagi mavjud mehnat amaliyotidagi kamsitilishlar, masalan, ayollarni kamsitish, nogironligi bo'lgan shaxslarni nuqsonlari uchun ishga qabul qilmaslik yoki irqi, kelib chiqishi nuqtai nazaridan turli xil tarzda ajratib qo'yishi holatlari kuzatilib kelayotgan edi. Masalan, O'zbekiston SSR da faqatgina tub mahalliy aholi paxta terishga majbur qilingan, ayollar va bolalar yoshidan qat'i nazar yoshu qarilar paxta terishga jalb qilinganligi sir emas. Biroq rus millatiga mansub aholi paxta terim ishlariga jalb qilinmagan, birgina paxta terimi emas balki, boshqa turdagi ishlarga ular jalb qilinmagan. 1958-yilda Jenevada "Mehnat va ish turlari sohasidagi kamsitish"ga oid Konvensiya imzolanayotgan vaqtda, o'zbek xalqi uchun kamsitishni cheklash, unga barham berish kabi tushunchalar mutlaqo begona edi. Agar dunyo xalqlari tarixiga nazar solsak, bir qator kamsitishga doir holatlarni kuzatishimiz mumkin. Bu ayniqsa 18 – 19 asrlarda Amerika Qo'shma Shtatlari, Fransiya, Angliya, Germaniya kabi davlatlarda muttasil ravishda kuzatilib kelingan.

¹This research was supported by a Marie Curie Research and Innovation Staff Exchange scheme within the «MARS: Non-Western Migration Regimes in a Global Perspective», funded by the European Commission, Horizon Europe MSCA Staff Exchanges Programme (project number 101130177)

Xalqaro mehnat munosabatlarida xalqaro shartnomalar va konvensiyalarning ahamiyati beqiyosdir. Masalan, Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasiga deyarli butun dunyo mamlakatlari a'zo hisoblanadi. Uning 23-moddasida har bir shaxs mehnat qilishga haqli va adolatli ish haqi olishga to'laqonli haqli deya qayd etilgan.

O'zbekistonda mustaqillikning dastlabki kunlaridanoq inson huquqlarini ta'minlash, uning erkin rivojlanishi va salohiyatini ro'yobga chiqarishi uchun shart-sharoit yaratish, har kimning teng huquqliligini ta'minlash va shaxslarni kamsitishlardan himoya qilish, shuningdek, xalq farovonligini yuksaltirishni davlat siyosatining eng muhim ustuvor vazifa sifatida belgilandi. O'zbekiston bu boradagi 80 dan ortiq xalqaro hujjatlarga izchil qo'shilgan va ratifikatsiya qilingan hamda ularni milliy qonunchilik va huquqni qo'llash amaliyotiga tatbiq etish chora-tadbirlarini amalga oshirmoqda. Birgina so'nggi yillarda 2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi, "O'zbekiston - 2030" strategiyasi [1], 2022-2026-yillarda Yangi O'zbekistonni rivojlantirish strategiyasi [2], "Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasining Milliy strategiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni (2020-yil), shuningdek, 50 dan ortiq boshqa konsepsiya va dasturlar amalga oshirilmogda.

Bizga ma'lumki, so'nggi yillarda mehnat sohasidagi kamchiliklar va bo'shliqlar yuzaga kelayotgani, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarda hali tartibga solinmagan ayrim masalalar mavjudligi sababli yangi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksini qabul qilindi va 2022-yildan amaliyotga keng joriy qilindi. Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksidagi yangi tushunchalar va institutlar bo'yicha tushuntirishlar hamda targ'ibot ishlari olib borilmoqda.

Masalan yangi O'zbekiston Respublikasi 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 [3] aniq bayon qilinadi: Har kim mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilishda teng imkoniyatlarga ega ekanligi, mehnat va mashg'ulotlarda kamsitish taqiqlanishi belgilab qo'yilgan. 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 boshqacha tarzda cheklashlardir.

Olim Z.Sh.Matchanovanning fikriga ko'ra, "kamsitishni oldini olish xodimlar va ularning oilalari uchun, shuningdek, ishda kasbiy rivojlanish va o'sish uchun imkoniyatlar yaratib beradi va ishda xavfsiz, sog'lom muhitni yaratishga imkon beradi" [4].

Shuni nazarda tutish lozimki, kamsitish mehnat sohasining har bir qismida namoyon bo'ladi, masalan ish haqini berishda, ustamalar ajratish, ishga qabul qilish, ish xajmini xodimlar o'rtasida taqsimlash kabi holatlarda uchrab turadi. Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida kamsitishga oid ishlar ko'lamining eng katta qismi - ishga qabul qilishda yuzaga kelmoqda. Turli xil asoslarga ko'ra, masalan, nogironligi sababli, oilaviy sharoiti tufayli, yosh bolalari bor ayollarni ishga qabul qilishni rad etish holatlari ko'plab sohalarda mavjud.

Xususan, nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga asossiz ravishda qabul qilmaslikni ko'rib chiqadigan bo'lsak bir qancha muammolarga duch kelishimiz mumkin. "Jahonda mehnatga layoqatli taxminan 470 million kishi nogiron hisoblanadi. 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 [3]. Yuqoridagi holatlardan birortasi nomzodda kuzatilmasa boshqa asoslarga ko'ra ishga qabul qilishni rad qilish asossiz deb topiladi va bu diskriminatsiyaning bir ko'rinishidir. Masalan Buyuk Britaniyada nogironligi bo'lgan shaxslarni kamsitish juda qattiq qoralanadi va ularni himoya qilish davlat siyosati

darajasigacha ko'tarilgan. Ushbu mamlakatda bu borada alohida qonun mavjud bo'lib, u 2010-yilda qabul qilingan.

Ko'rishimiz mumkinki, davlat nogironligi bo'lgan shaxslarni sog'ligi jihatidan faqatgina uning ishlashi jamiyat uchun xavfli bo'lganda yoki o'zi uchun zararli bo'lgandagina qaysidir ma'nodagi "kamsitish"ga yo'l qo'yadi. Bundan tashqari, amaliyotda nogironligi bo'lgan shaxslarning oylik to'lovlarini amalga oshirishda ham bir qator kamsitish holatlari mavjud. Masalan, ish samaradorligi past deb, ushbu asos bilan to'lovlarni qolgan xodimlarga nisbatan kamroq amalga oshirish ham kamsitishning bir turidir. Garchi nogironligi bo'lgan xodimning ish samaradorligi qolgan xodimlarnikiga nisbatan pastroq bo'lsada, ular bilan teng miqdorda oylik maosh olish imtiyoziga ega. Ushbu normadan maqsad esa ijtimoiy adolat prinsipini ro'yobga chiqarish hisoblanadi.

Jinsiga ko'ra kamsitish. O'zbekiston Respublikasida gender masalasidagi mutanosibliklar va ushbu sohadagi ayrim o'ziga xos munosabatlar qonun darajasida tartibga solingan bo'lib, 2019-yilda "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni [5] qabul qilingan. Ushbu qonunning maqsadi xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iboratdir.

"Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunida jins bo'yicha kamsitishning ikki turi mavjud. Birinchisi, jinsiga ko'ra bevosita kamsitish, ikkinchisi esa jinsiga ko'ra bilvosita kamsitish hisoblanadi. Bundan tashqari ushbu qonunning asosiy prinsiplari qonuniylik, demokratizm, xotin-qizlar va erkaklarning teng huquqliligi, ochiqlik va shaffoflik va eng muhimi jins bo'yicha kamsitishga yo'l qo'ymaslik hisoblanadi. Ko'p guvohi bo'lgan hodisalarimizdan biri ayollar uchun majburiy ish o'rinlarini yaratish bilan bog'liq. Agar tarixga nazar solsak, diniy mutaasiblik ta'sirida jamiyat ayollarning mehnatini qoralagan va ayollar mehnat qilishlari mumkin emas deya uqtirib kelingan. Biroq demokratik prinsiplarda har bir inson uchun munosib mehnat sharoitlarida ishlash, erkin kasb tanlash huquqi kafolatlanadi.

O'zbekiston Respublikasi dunyoviy davlat ekanligini hisobga olib shuni aytish mumkinki, har bir erkak va ayol bir xil va teng sharoitlarda mehnat qilishlari lozim. Masalan, ayol kishini og'ir mehnat sharoitlariga, masalan, tog'-kon sanoatida, yer ostida ishlashiga to'sqinlik qilish bu kamsitish hisoblanmaydi. Chunki qonun bilan bu mustahkamlab qo'yilgan bo'lib, bu ayollarning salomatligi va ularning tabiiy fiziologik holatidan kelib chiqib belgilangan. Shu qatorda ayollarning me'yoridan ortiq normadagi og'ir yuklarni ko'tarishlari ham mumkin emasligi belgilangan, bu esa erkaklarga nisbatan kamsitish deb qaralmasligi lozim. "Xalqaro miqyosda gender tengligiga erishish istagi uchun kurash 1945-yilda boshlangan desak ham bo'ladi. Chunki BMTning ham tashkil etilishi shu yil amalga oshirilgan edi. BMT xalqaro miqyosda jinsga ko'ra kamsitishni taqiqlashga bir ovozdan kurashga chaqirdi. Bunda davlatlar ayollarga erkaklar bilan teng ravishda davlat boshqaruvida va saylov jarayonlarida ishtirok etish huquqi ta'minlanishi ko'zda tutildi" [6].

Irqi yoki terisining rangi bo'yicha kamsitishlar O'zbekistonda kamdan kam hollarda uchrasada, ammo yo'q deb bo'lmaydi. Bunday turdagi kamsitish asosan, ko'p millatli davlatlarda yuzaga keladi. Ayniqsa bu o'rta asrlarda juda avj olgan, biroq bu oddiy holdek qabul qilingan. Yevropa va Amerikada juda ko'p ko'zga tashlanadi. Hozirgi kunda huquq rivoji eng yuqori bosqichlarda bo'lsada, ayrim sohalarda irqiy va teri rangiga ko'ra kamsitish holatlari ko'zga tashlanib kelmoqda. Hatto yaqingacha Amerika va Yevropaning ayrim davlatlarida qora tanli odamlarga kamroq maosh to'lanishi yoki ayrim imtiyozlardan mahrum etilishi qonuniy tarzda belgilab qo'yilgan edi. Amerikaning tub aholisi hisoblangan aborijenlar hatto inson sifatida tan olinmagan. "Irqi kamsitish mehnat sohasida teng imkoniyatlardan foydalanishni cheklashning eng tarixiy ko'rinishidir va ko'pincha irqiy kamsitish qurbonlari stressga tushadilar, o'zini past baholaydi" [7]. Irqi kamsitish tarixiy jarayonlarning natijasidir: Eduard Bonilla-Silva kabi olimlar irqiy kamsitish ijtimoiy va iqtisodiy tengsizliklarni keltirib chiqargan tarixiy jarayonlarning natijasi deb hisoblashadi [8]. Irqi kamsitishlarga qarshi kurashni tartibga soluvchi asosiy hujjat BMTning "Irqi kamsitishning barcha shakllarini tugatish to'g'risida"gi

konvensiyasi hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi mazkur konvensiyaga Oliy Majlisning 1995-yil 31-avgustdagi 129-I-sonli qaroriga asosan qo'shilgan. Mamlakatimiz uchun 1995-yil 28-oktabrda kuchga kirgan [9].

O'zbekiston Respublikasida yoshga doir kamsitish holatlari ham uchrab turadi, masalan, xodimlar va ish izlovchilarning ko'pchiligi 50 yoshdan keyin o'zlariga nisbatan eydjizm sodir bo'ladi deb hisoblaydilar. Eydjizm – bu ma'lum bir yosh guruhiga, xususan yoshi katta shaxslarga nisbatan cheklovlar o'rnatish yoki kamsitish hisoblanadi. Bu borada ham bir qator muammolar mehnat qonunchiligimizda uchrab turar edi. Masalan, eski tahrirdagi Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismiga ko'ra, xodim yoshga doir pensiya olish huquqini olish yoshiga yetganda ish beruvchi u bilan mehnat shartnomasini o'z tasahbusiga ko'ra bekor qilishi mumkin edi. Bu esa yoshi katta qatlamdagi va mehnat faxriylari tomonidan ko'plab e'tirozlarga sabab bo'layotgan edi. Ular ko'p yillar davomida mehnat qilsada, yoshi o'tgach qadrlanmayotganini ta'kidlayotgan edilar. Shu va shu kabi e'tirozlar hisobga olingan holda yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi ishlab chiqilib, unda mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko'ra bekor qilishga doir qismidan, pensiyanerlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish qismi chiqarib tashlandi. Biroq baribir amaliyotda ayrim korxonalar, muassasa va tashkilotlarda pensiyanerlar bilan boshqa asoslarni niqob qilgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish amaliyoti saqlanib qolgan.

Olim Antifontning ta'kidlashicha, “tabiat barchani, ayollarni ham erkaklarni ham teng qilib yaratdi, lekin odamlar insonlarni tengsiz holatga soluvchi qonunlar ishlab chiqishadi” [10]. Yuqoridagi Antifontning fikrlari bundan bir necha asr ilgari aytilgan bo'lsada, hozirgi kunda dolzarbligini hech ham yo'qotgani yo'q.

“Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida”gi Qonunda ham bir qator jinsiga ko'ra kamsitishga oid holatlarni ta'qiqlash haqida so'z yuritiladi. Bunda hatto ayollarga majburiy ish o'rinlari yaratilishi va teng imkoniyatlar berilishi ta'kidlanadi. Biroq amaliyotda ko'p holatlarda boshqaruv lavozimlarini egallashda erkaklar va ayollarning mutanosib emasligini uchratichimiz mumkin.

Huquqshunos olim N.Demenovanning ta'kidlashicha, “diskriminatsiya ko'rinishlariga tezkor va ta'sirchan choralar ko'rilmagani, shuningdek, ushbu hodisa mohiyatining zohiriy soddaligi va ravshanligi amalda muammoning keskinlashuviga va yangi shakllarning paydo bo'lishiga olib keladi” [11]. Har qanday jamiyatda biror bir illat paydo bo'lsa va uni bartaraf etishga qaratilgan yetarlicha chora-tadbirlar amalga oshirilmasa, ushbu illat tobora turmush jarayoniga singib va hatto qonuniy tarzda joriy etilishgacha yetib borishi mumkin.

N.Demenovanning fikrlariga to'liq qo'shilgan holda aytish mumkinki, ayni damda mehnat sohasida tezkorlik bilan kamsitishlarga chek qo'yuvchi choralarni amalga oshirmasak, uning yangi bir turlari, shakllari vujudga kelishi mumkin. Agar bu amalga ohsa, diskriminatsiya muammosini nazariy tushunish darajasi huquqiy amaliyotning mavjud ehtiyojlaridan orqada qolib ketishi mumkinligini ta'kidlash lozim.

Xodimlarni orasidagi diskriminatsiya holatlari ko'pincha hollarda latent (yarishin) holda sodir bo'ladi. Xodimlar ish beruvchi bilan imkoni boricha kelishib, murosa qilgan holda ishlash tarafida bo'lib, ba'zi kamsitilish holatlariga ko'z yumishiga to'g'ri kelmoqda. Vaholangki, O'zbekiston Respublikasi Xalqaro mehnat tashkilotining “Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risida”gi 111-sonli Konvensiyasini ratifikatsiya qilgan va ushbu Konvensiya O'zbekiston Respublikasi uchun 1992-yildan boshlab kuchga kirgan. Shu Konvensiya ijrosini samarali ta'minlash maqsadida Mehnat kodeksiga kamsitishni ta'qiqlashga oid moddalar, normalar qo'shildi, lekin ushbu normalarni ijro etish mexanizmlarni samarali ishlamoqda deb aytib bo'lmaydi.

Xulosa qilib aytganda, hozirgi kunda mehnat sohasida kamsitish holatlari ishga qabul qilish jarayonlarida kuzatilmoqda. Chunki ushbu jarayon bevosita korrupsiyaviy holatlar bilan bog'liq bo'lib, ishga qabul qilish davrida diskriminatsiya holatlariga barham berish zarur. Diskriminatsiyani taqiqlash butun ish va kasb-hunar sohasiga, jumladan, ishga kirishga ham taalluqli bo'lishi kerak. Shunda mehnat munosabatlarida xodimlar tengligi ta'minlangan bo'ladi.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF – 158-sonli “O'zbekiston – 2030” strategiyasi to'g'risidagi Farmoni. 12.03.2023 // URL: <https://lex.uz/docs/-6600413>;
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF – 60-sonli “2022-2026-yillarda Yangi O'zbekistonni rivojlantirish strategiyasi” Farmoni. 23.01.2022 // URL: <https://lex.uz/uz/docs/-5841063>;
3. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 30.04.2023. // URL: <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>;
4. Матчанова З.Ш. Достойный труд как базовое понятие международного трудового права // Российский ежегодник международного права 2012. – СПб.: СКФ «РОССИЯ – НЕВА», 2013. – С. 357–364.
5. O'zbekiston Respublikasining 562-sonli “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida”gi Qonuni. 03.09.2019. // URL: <https://lex.uz/docs/-4494849>;
6. S.Sobirov. Gender tengligi inson huquqlarining asosiy e'tirofi. “Theory and analytical aspects of recent research” International scientific-online conference. Part:19. 09.11.2023.
7. B.Anvarov. Irqiy kamsitish va uning huquqiy asoslari, oqibatlar. Journal of new century innovations. Volume – 49. Issues-1. – 2024. 52-b.
8. Bonilla-Silva, E. Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of racial Inequality in United States. 2014.
9. “Irqiy kamsitishlarning barcha shakllarini tugatish to'g'risida”gi konvensiya. 21.12.1965. // URL: <https://lex.uz/docs/-2656183>;
10. Sh.Soatova, F.Tojiyeva. “Ayollarga huquqiy madad”. Maqola. Toshkent – 2021. 7-9 b.
11. N.A.Demeneva. “Mehnat sohasidagi kamsitish: metodologiya muammolari”. // Rossiya va chet elda mehnat huquqi. 2011. No 2. 19-22-betlar.