

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

3 СОН, 4 ЖИЛД

## ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 3, ВЫПУСК 4

## LAWYER HERALD

VOLUME 3, ISSUE 4



TOSHKENT-2024

## Мундарижа

### ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ НАЗАРИЯСИ ВА ТАРИХИ. ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМОТЛАР ТАРИХИ

#### 1. АЗИЗОВ Нигмонжон Пардаевич

МАНУ ҚОНУНЛАРИДА ОДИЛ СУДЛОВНИ АМАЛГА ОШИРИШ МАСАЛАЛАРИНИНГ  
ИФОДАЛАНИШИ ..... 8

### ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ

#### 2. ДЖУМАНОВ Аскар Хасанович

ПЕРСПЕКТИВА ПРИМЕНЕНИЯ ДОГОВОРА ПРОСТОГО ТОВАРИЩЕСТВА В РЕСПУБЛИКЕ  
УЗБЕКИСТАН..... 15

#### 3. ОКЮЛОВ Омонбой

ЖАҲОН САВДО ТАШКИЛОТИ ДУНЁ БОЗОРИНИНГ ИҚТИСОДИЙ-ҲУҚУҚИЙ  
МАКОНИ СИФАТИДА ..... 22

#### 4. ЮЛДАШОВ Абдумумин Абдугопирович

МАЖБУРИЙ ЛИЦЕНЗИЯНИНГ ҲУҚУҚИЙ ТАБИАТИ:  
МУАЛЛИФЛИК ҲУҚУҚИ ВА САНОАТ МУЛКИ ОБЪЕКТЛАРИ МИСОЛИДА ..... 34

#### 5. Д-р Ольга ГУРГУЛА, ТИЛЛАБОЕВ Шохрухбек

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЕ ЛИЦЕНЗИИ, КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ТРАНСФЕРА  
ТЕХНОЛОГИЙ..... 41

### МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

#### 6. BEGATOV Jasurbek Numonjanovich

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА КАМСИТИШНИ ТАҚИQLАШ ТАМОЙИЛИНИ АМАЛГА  
ОШИРИШДА ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИНИНГ РОЛИ ВА АНАМИЯТИ..... 47

#### 7. РАХМАТОВ Мирсаид Озаматович

КАДРЛАРНИ ТАНЛАШ ВА ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ ..... 55

### СУД ҲОКИМИЯТИ. ПРОКУРОР НАЗОРАТИ. ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

#### 8. ИБРОХИМОВ Бахтиёр Тойиржонович

ИДОРАВИЙ НАЗОРАТ, ПРОКУРОР НАЗОРАТ ВА СУД НАЗОРАТИ ЎРТАСИДАГИ ЎЗАРО  
МУТАНОСИБЛИГИНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ ..... 64

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

#### 9. УТЕМУРАТОВА Сапаргул Шамшетовна

ЭКОЛОГИЯ СОҲАСИДАГИ ЖИНОЯТЛАР СУБЪЕКТИ СИФАТИДА – ЮРИДИК ШАХСЛАР 71

<b>10. АКБАРОВ Саидакбархон Рустам уғли</b> ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАР ПРОФИЛАКТИКАСИ ВА ЖИНОЯТЧИЛИККА ҚАРШИ КУРАШ СОҲАСИДАГИ ИСЛОҲОТЛАР ҲАМДА СОҲАДАГИ АЙРИМ МУАММОЛАРНИ БАРТАРАФ ЭТИШ МАСАЛАЛАРИ .....	78
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

#### ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

<b>11. ФАЙЗУЛЛАЕВА Нигорахон Равшановна</b> СУБЪЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО КУЛЬТУРНОГО ПРАВА И ИХ МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТЬ .....	90
<b>12. РАКНИМОВА Muattara</b> ISSUES OF ACHIEVEMENT OF GENDER EQUALITY: SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL No. 5 .....	99
<b>13. ХУДЖАМОВА Камола Акмал кизи</b> ПРАВОВАЯ ОСНОВА ТРЕБОВАНИЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ РАСОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ .....	105

#### ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

<b>14. URINBOYEV Rustamjon</b> LIVING LAW AND ANTI-CORRUPTION IN UZBEKISTAN .....	116
--------------------------------------------------------------------------------------	-----

# ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

## МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

**BEGATOV Jasurbek Numonjanovich**

O'zbekiston Respublikasi Fanlar Akademiyasi  
Davlat va huquq instituti tayanch doktoranti (PhD)

E-mail: [jbegatov96@gmail.com](mailto:jbegatov96@gmail.com)

### МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА КАМСИТИШНИ ТАҚИQLАSH ТАМОЙИЛИНИ АМАЛГА ОШИРИШДА ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИНИНГ РОЛИ ВА АҲАМИЯТИ

**For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования):** BEGATOV J.N. Mehnat munosabatlarida kamsitishni taqiqlash tamoyilini amalga oshirishda davlat organlarining roli va ahamiyati // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 3 (2024) В. 47-54.



3 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2024-3-6>

#### ANNOTATSIYA

Mehnat munosabatlaridagi kamsitish jamiyat taraqqiyotiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi jiddiy muammolardan biri hisoblanadi. Bu muammoga qarshi keng qamrovli kurashish uchun samarli ijro mexanizmi zarur. Mehnatga oid munosabatlarda inson huquqlarini kamsitish jinsi, irqi, millati, tili, dini, milliy kelib chiqishi, mulkiy holati, yashash joyi, e'tiqodi yoki jamoat birlashmalariga shuningdek, xodimning ishbilarmonlik malaka va tajribalariga bog'liq bo'lmagan holda huquqlarni cheklash hisoblanadi. Mehnat munosabatlarida kamsitishlarni taqiqlash tamoyili inklyuziv va adolatli ish muhitini shakllantirish uchun juda muhimdir. Maqolada mehnat munosabatlarida huquqiy tartibga solishning asosiy tamoyillaridan biri sifatida kamsitishni taqiqlashning mazmun-mohiyatini tahlil qilish, amaldagi mehnat qonunchiligi normalarini qo'llash amaliyoti hamda kamsitishlarga qarshi kurashda samarali yondashuvlar, ijro mexanizmlari, ish beruvchilar amaliyoti, mas'uliyati va ish joyida tenglikni ta'minlashga ta'siri haqida ma'lumot berilgan.

**Kalitsa'zlar:** diskriminatsiya, davlat organlari, huquqiy mexanizm, monitoring, qonunchilik, strategiyalar, mehnat munosabatlari, davlat siyosati, mehnat tashkilotlari, milliy institutlar.

**БЕГАТОВ Жасурбек**

Докторант (PhD) института Государства и права  
Академии наук Республики Узбекистан

E-mail: [jbegatov96@gmail.com](mailto:jbegatov96@gmail.com)

### РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА

## ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

### АННОТАЦИЯ

Дискриминация в трудовых отношениях является одной из серьезных проблем, негативно влияющих на развитие общества. Для комплексной борьбы с этой проблемой необходим эффективный механизм правоприменения. Дискриминация прав человека в трудовых отношениях – это ограничение прав независимо от пола, расы, национальности, языка, религии, национального происхождения, имущественного положения, места жительства, вероисповедания или общественного объединения, а также деловых навыков и опыта работника. Принцип недискриминации в трудовых отношениях имеет важное значение для создания инклюзивной и справедливой рабочей среды. В статье анализируется сущность запрета дискриминации как одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений, практика применения норм действующего трудового законодательства и эффективные подходы к борьбе с дискриминацией, механизмы правоприменения, практика работодателей, ответственность и обеспечение равенства на рабочем месте.

**Ключевые слова:** дискриминация, государственные органы, правовой механизм, мониторинг, законодательство, стратегии, трудовые отношения, государственная политика, трудовые организации, национальные институты.

**BEGATOV JASURBEK**

Doctoral student (PhD) of the Institute of State and Law of the  
Academy of Sciences of the Republic Uzbekistan

E-mail: [jbegatov96@gmail.com](mailto:jbegatov96@gmail.com)

### THE ROLE AND SIGNIFICANCE OF STATE AUTHORITIES IN IMPLEMENTING THE PRINCIPLE OF PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS

#### ANNOTATION

An effective enforcement mechanism is necessary to comprehend discrimination in labor relations, which is a serious problem that negatively affects society's developments. To combat this problem, it is necessary to have an effective mechanism for the application of laws. Discrimination of human rights in labor relations is a restriction of rights regardless of gender, race, nationality, language, religion, national origin, property status, place of residence, faith, or public associations, as well as the employee's business skills and experience. The principle of non-discrimination in employment relations is essential for creating an inclusive and fair working environment. The article analyzes the essence of the prohibition of discrimination as one of the main principles of legal regulation in labor relations, the practice of applying the norms of the current labor legislation and effective strategies to combating discrimination, enforcement mechanisms, employers' practices, responsibilities and ensuring equality in the workplace. Information about the effect is given.

**Keywords:** discrimination, state bodies, legal mechanism, monitoring, legislation, strategies, labor relations, state policy, labor organizations, national institutions.

Mehnatga oid munosabatlarda kamsitishni taqiqlash mehnat qonunchiligining asosiy tamoyillaridan biridir. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining bir qator moddalariga ushbu tamoyilga bag'ishlangan normalar kiritilgan. Mehnatga oid munosabatlarda tenglikni ta'minlash xodimlarni bandlik sohasida samarali mehnat faoliyatini amalga oshirishlarini ta'minlaydi. Bu esa, mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy tarqaqiyotiga ma'lum ma'noda ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Bugungi kunda mehnat huquqining asosiy muammolaridan biri bandlik sohasida tenglikni ta'minlash hamda insonlarni kamsitishlardan himoya qilishdir.

Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish deganda, keng ma'noda - davlatning himoya funksiyasini aks ettiruvchi mehnat qonunchiligida muhofaza qilishni ta'minlash tushuniladi, tor ma'noda esa - mehnat huquqlariga rioya etilishini ta'minlash, ularni mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan, qonunga xilof ravishda buzilgan huquqlarni tiklash va mehnat qonunchiligini hamda tegishli organlarning qonuga xilof hatti-harakatlari uchun javobgarligini belgilashdan iborat [1, B.383]. Mehnatga oid munosabatlarda xodimlarni kamsituvchi subyekti odatda ish beruvchi hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 21-moddasiga binoan ish beruvchi sifatida quydagilar e'triof etiladi:

mulkchilik shaklidan va idoraviy mansubligidan qat'i nazar, tashkilotlar;  
tashkilotlarning filiallari, vakolatxonalari yoki boshqa alohida tarkibiy bo'linmalari (bundan buyon matnda tashkilotlarning alohida bo'linmalari deb yuritiladi);

jismoniy shaxslar.

Jismoniy shaxslar quyidagi hollarda ish beruvchilar bo'lishi mumkin:

agar ular yuridik shaxs tashkil etmasdan tadbirkorlik faoliyatini amalga oshiruvchi yakka tartibdagi tadbirkorlar sifatida ro'yxatga olingan bo'lsa;

agar ular o'ziga xizmat ko'rsatilishi va uy xo'jaligini yuritishda yordamlashish maqsadida uy xizmatchilarini yollashni amalga oshirsa.

agar qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda ularning kasbiy faoliyati ro'yxatdan o'tkazilishi va (yoki) litsenziyalanishi lozim bo'lsa hamda ular mazkur faoliyatni amalga oshirish maqsadida xodimlar bilan mehnatga oid munosabatlarga kirishgan bo'lsa.

Yuridik adabiyotlarda mehnat munosabatlarida kamsitish tushunchasi bilan birga diskriminatsiya tushunchasi ham qo'llaniladi. Shunday bo'lsada diskriminatsiya tushunchasi kamsitish tushunchasiga qaraganda kengroq sohalarni o'z ichiga oladi. Diskriminatsiyaning tur xil ko'rinishlariga deyarli har kuni duch kelamiz. Ommaviy axborot vositalarining turli shakllarida ish beruvchi tomonidan berilgan e'lonlarda insonlarni yosh, jins, hudud, til va ijtimoiy kelib chiqishiga ko'ra kamsitish holatlarini yaqqol ko'rishimiz mumkin. Diskriminatsiya mehnat munosabatlaridagi demokratiya va adolat qoidalariga putur yetkazadi. Bandlik munosabatlarida kamsitishni bartaraf etish orqali barcha insonlarni o'z kasbiy faoliyati yo'nalishini erkin tanlashi, imkoniyatlarini unumli foydalanish, teng asosidagi ish uchun teng ish haqqi olish imkoniyatini yaratadi. Natijada mazkur holat jamiyatdagi iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarga ijobiy ta'sir ko'rsatadi hamda davlat taraqqiyotiga ma'lum ma'noda hissa qo'shadi.

Kamsitishni taqiqlash, muayyan harakatlarni amalga oshirishni qonun bilan taqiqlash, davlatning majburlash kuchi bilan ta'minlangan hamda buzilgan huquqni himoya qilish choralarini ko'rish lozim ekanligi bois E.A. Lukasheva tomonidan to'g'ri fikr bildirilgan: kafolatlar tizimi huquq va erkinliklarning avtomatik amalga oshirilishini ta'minlamaydi [2,B.72]. Mazkur fikrga ko'ra ma'lum bir huquqbuzarlik uchun taqiqlovchi normalar belgilash yoki javobgarlik asoslarni tayinlash orqali muammoni hal etib bo'lmaydi. Qabul qilingan qonunlarni ijrosini ta'minlaydigan samarli mexanizmni yaratish hamda amaliyotga keng joriy etish orqali bandlik sohasida kamsitishlarga qarshi keng qamrovli kurash olib borish mumkin.

Mehnat munosabatlarida kamsitishlarni taqiqlash tamoyilini hayotga tatbiq etishda, mehnatga oid munosabatlarda tenglik, adolat va o'zaro hurmatni ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Davlat organlari ma'lum bir funksional tizim va vazifaga ega.

**Davlat organlari asosiy faoliyati quydagilaradan iborat:**

**1. Qonun hujjatlarini ishlab chiqish va amalga oshirish:**

Davlat organlari mehnat munosabatlarida kamsitishlarni taqiqlovchi qonun hujjatlarini ishlab chiqish va amalga oshirish uchun javobgardir. Ular qonunchilik asoslarini yaratish, diskriminatsiyaga qarshi qonun loyihalarini ishlab chiqish va ushbu qoidalarga rioya etilishini ta'minlashda asosiy rol o'ynaydi. Misol uchun, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlis tomonidan qabul qilingan Mehnat kodeksi ish beruvchi hamda xodim o'rtasidagi huquqiy munosabatlar uchun asosiy normativ-huquqiy hujjat hisoblanadi.

**2. Shikoyatlarni ko'rib chiqish va majburiyatlarni bajarilishini ta'minlash:**

Davlat organlari mehnat munosabatlaridagi kamsitish haqidagi shikoyatlarni tekshirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ular shikoyatlarni qabul qilish va ko'rib chiqish, dalillar to'plash,

tegishli tomonlar bilan suhbatlashish va puxta surishtiruv o'tkazish vakolatiga ega. Davlat organlar shikoyatlarning xolis ko'rib chiqilishini va tegishli qonuniy tartib-qoidalarga rioya etilishini ta'minlaydi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 545-moddasiga binoan, yakka tartibdagi mehnat nizolari quyidagilar tomonidan ko'rib chiqiladi:

mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar tomonidan, bundan bevosita sudga ko'riladigan nizolar mustasno;

sud tomonidan.

Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun o'z tanloviga ko'ra mehnat nizolari bo'yicha komissiyaga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqli.

### 3. Huquqiy yordam ko'rsatish:

Davlat organlari kamsitishlarga duchor bo'lgan shaxslarga yordam ko'rsatishadi. Ular ma'lumot olish uchun asosiy yuridik axborot manbai bo'lib xizmat qiladi, huquqiy choralar ko'rish, shikoyat qilish tartib-qoidalari bo'yicha maslahat beradi. O'zbekiston Respublikasida fuqarolar mehnatga oid munosabatlarda huquqiy yordam olish uchun O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Inson huquqlari bo'yicha Milliy Markazi, O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining Davlat mehnat inspeksiyasiga rasmiy veb-sayti orqali, telefon orqali yoki shaxsan vazirlikka borib murojaat qilish mumkin.

### 4. Monitoring va tadqiqot:

Davlat organlari kamsitishlarni aniqlash va bartaraf etish uchun mehnat munosabatlarini monitoring qiladi. Ular tadqiqot olib boradi, ma'lumotlarni tahlil qiladi, tizimli muammolarni va mavjud kamsitishlarga qarshi choralardagi bo'shliqlarni aniqlash uchun dalillar to'playdi. Mehnat bozorlarini monitoring qilish va tegishli ma'lumotlarni to'plash orqali davlat organlariga qonunchilikka o'zgartirishlar kiritish uchun tegishli taklif kiritishi mumkin.

Xodim va ish beruvchining subyektiv mehnat huquqlari, qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qilish deganda buzilgan mehnat huquqlarini tiklash shuningdek, shaxsiy va jamoaviy mehnat huquqlarini amalga oshirishdagi to'siqlarni bartaraf etishga qaratilgan faoliyat tushunilishi kerak [3, B.7].

Mehnat munosabatlarida inson huquqlarini himoya qiluvchi davlat tashkilotlari mamlakatlarga qarab farq qiladi. Ko'pgina mamlakatlarda keng tarqalgan davlat tashkilotlariga ba'zi misollar:

**1. Tenglik bo'yicha komissiyalar yoki inson huquqlari bo'yicha komissiyalar:** Bu komissiyalar tenglikni ta'minlash va turli sohalarida, jumladan, mehnat munosabatlarida inson huquqlarini himoya qilish uchun javobgardir. Ular yo'l-yo'riq ko'rsatishi, shikoyatlarni tekshirishi, audit o'tkazishi va kamsitishlarga qarshi qonunlarga rioya etilishini nazorat qilishi mumkin. Masalan, Tenglik va inson huquqlari komissiyasi (EHRC) - Buyuk Britaniyada tenglik qonunlarini ilgari surish va qo'llash uchun mas'ul bo'lgan asosiy davlat organdir. U yo'l-yo'riq ko'rsatadi, ish beruvchilar va xodimlarga ularning huquq va majburiyatlari haqida ma'lumot beradi, kamsitish haqidagi shikoyatlarni tekshiradi.

**Himoya usullari** deganda buzilgan huquqni tiklash yoki bahsli huquqni tasdiqlash, qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatni amalga oshirish uchun foydalaniladigan usullar tushuniladi [4, B.65].

Ba'zi yuridik adabiyotlarda himoyaning tashkiliy-protsessual shakllari va moddiy-huquqiy usullari farqalandi. Birinchi shakli mehnat va mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini nazorat qilish, mehnatga oid nizolarni hal qilish, mehnat huquqlarini himoya qilish va boshqalarni o'z ichiga oladi. Ikkinchi shakli esa huquqlarning buzilishini bartaraf etish choralari kiradi(ish joyiga qayta tiklash, zararni qoplash, noqonuniy tayinlangan jarimani bekor qilish va boshqalar) [5, B.91].

**2. Mehnat inspeksiyalari:** Mehnat inspeksiyalari mehnat qonunchiligiga, shu jumladan mehnat munosabatlarida inson huquqlari bilan bog'liq qoidalarga rioya etilishini nazorat qiladi. Ular ish beruvchilarning xodimlarga nisbatan adolatli hamda qonunlarga muvofiq munosabatda bo'lishini ta'minlash maqsadida audit tekshiruvlar o'tkazadi, shikoyatlarni o'rganadi va tegishli



choralarni ko'radi.

Mehnat inspeksiyasi mehnat munosabatlar tizimining muhim qismi bo'lib, mehnat qonunchiligini ta'minlash va samarali rioya qilishning asosiy funksiyasini bajaradi. Mehnat sharoitlari, mehnat xavfsizligi shuningdek, ijtimoiy xizmatlar, kasbiy ta'lim, ijtimoiy ta'minot va boshqa masalalarni o'z ichiga olgan mehnat huquqlariga oid qonun qoidalarining bajarilishini nazorat qiladi [6]. Mehnat inspeksiyasi qator davlatlarda muhim rol o'ynaydi. Jumladan, Buyuk Britaniyada Mehnat va Pensiya Bo'limi tarkibidagi Mehnat Inspeksiyasi mehnat xavfsizligi va sog'lig'ini ta'minlash, ish joylarida xavfsizlik standartlariga rioya qilinishini nazorat qiladi. Germaniyada Federal Mehnat Agentligi va Federal Mehnat Inspeksiyasi mehnat qonunchiligining bajarilishini ta'minlash, mehnat sharoitlarini nazorat qilish, mehnat xavfsizligi va xodimlarni sog'lig'ini himoya qiladi.

**3. Inson huquqlari bo'yicha ombudsman:** Inson huquqlari bo'yicha ombudsman turli sohalarda, jumladan, mehnat munosabatlarida inson huquqlarini himoya qilishda muhim rol o'ynaydi. Ular shikoyatlarni tekshiradi, nizolarni hal qiladi, jamiyatni xabardorligini oshiradi va ish joyidagi shaxslarning huquqlarini himoya qiladi. Misol uchun Rossiyada inson huquqlari, tenglikni hamda kamsitilmaslikni targ'ib qilish va himoya qilish uchun mas'ul bo'lgan Inson huquqlari bo'yicha vakil ombudsman instituti mavjud. Ombudsman kamsitishlarga duchor bo'lgan shaxslarning shikoyatlarini ko'rib chiqadi, jamiyatdagi inson huquqlari muammolaridan xabardorlik hissini oshirishga ko'maklashadi [7].

**4. Mehnat sudlari:** Mehnat sudlari yoki tribunallari mehnat qonunchiligi bilan bog'liq nizolarni, shu jumladan inson huquqlari buzilishi bilan bog'liq ishlarni ko'rib chiqadigan sud organlaridir. Ular shikoyatlarni ko'rib chiqadilar, qarorlar chiqaradilar va ishchilarning huquqlarini himoya qilish uchun qonuniy choralar ko'radilar. Germaniyada Federal Mehnat sudi - mehnat qonunchiligi bo'yicha ham individual mehnat munosabatlarini (asosan, mehnat shartnomalariga taalluqli) ham jamoaviy mehnat munosabatlari (masalan, ish tashlashlar va jamoaviy bitimlar to'g'risidagi ishlar) bo'yicha ishlarni ko'rib chiquvchi oxirgi instantsiya sudi hisoblanadi [8].

Y.Tursunov takidlashicha, sud aniq fuqarolik, jinoiy yoki ma'muriy javobgarlikka oid ishni ko'rib hal qilish jarayonida mehnat qonunchiligi talablari buzilganligini aniqlasa, uni bartaraf etish, yuz berishiga sabab bo'lgan holatlarga barham berish, aybdorlarini aniqlash va javobgarlikka tortish choralari ko'radi. Sud tomonidan qo'llanilishi mumkin bo'lgan huquqiy ta'sir choralari tegishli qonun hujjatlarida nazarda tutilishi lozim. [9, B.222].

Bandlik munosabatlarida inson huquqlarini himoya qilish yoki buzilgan huquqlarni tiklashda odil sudlovni o'rni beqiyos. Biroq, sud amaliyotini tahlil qilish natijasida sudda ko'rilgan ishlarning nisbatan kam qismi mehnat munosabatlarida kamsitish masalasi ko'rib chiqiladi. Odatda odil sudlovni amalga oshiruvchi sudyalar bandlik sohasida kamsitishlarga oid ishlarni ko'rib chiqish uchun aniq mexanizmni mavjud emasligi hamda dalailar odatda yashirin hamda isbotlash qiyin ekanligi ishlarni ko'rib chiqishni qiyinlashtiradi.

I.K.Piskarevning sud-huquq tizimini isloh qilish doirasida barcha mehnatga oid ishlarini umumiy tuman yuridiksiya sudlariga o'tkazish hamda maxsus sudlov hayatini tuzish g'oyasini ilgari suradi [10, B.11]. Mazkur holatni tahlil qiladigan bo'lsak sudlov organlarini birlashtirish hamda ixtisoslashgan hayatini tashkil etish samaradorligi yuqori bo'lmasligi mumkin. Sababi bugungi kunda mehnat munosabatlari bo'yicha nizolar va huquqbuzarliklar kun sayin ko'payib bormoqda. Mehnatga oid munosabatlar bo'yicha ishlarni umumiy yuridiksiya sudlariga o'tkazish odil sudlovda ko'rilishi kerak bo'lgan ishlar hajmini keskin oshirib yuboradi. Natijada sudlarda ishlarni ko'rib chiqish yuklamasi ko'payib ish samaradorligiga salbiy ta'sir etishi mumkin.

Prokuratura organlari mehnat munosabatlaridagi kamsitishlarni bartaraf etishga yordam beradigan bir qator muhim vakolatlariga ega. Mazkur davlat organlari qonularga barchani birdek rioya etishini ta'minlash orqali fuqarolarning huquqlarini himoya qilishda muhim rol o'ynaydi.

**5. Inson huquqlari bo'yicha milliy institutlar:** Bu institutlar inson huquqlarini himoya qilish uchun tashkil etilgan mustaqil organlardir. Ular mehnat huquqlariga alohida e'tibor qaratishlari va mehnat munosabatlari inson huquqlari standartlariga mos kelishini ta'minlashga ko'maklashadi. Ular ish joyidagi inson huquqlarini himoya qilish va rag'batlantirish uchun

tekshiruvlar o'tkazishlari hamda tegishli davlat tashkilotlariga hisobotlar berishlari mumkin. Shuni ta'kidlash keraki, davlat tashkilotlarining nomlari va tuzilmalari turli mamlakatlarda farq qilishi mumkin. Bundan tashqari, ayrim mamlakatlarda mehnat munosabatlarida inson huquqlarini himoya qilish uchun vakolatlari bir-biriga mos keladigan bir nechta agentlik yoki komissiyalar bo'lishi mumkin. Ushbu tashkilotlarning o'ziga xos roli va mas'uliyati milliy qonunlar bilan belgilanadi. Misol uchun, Fransiyada inson huquqlarini himoya qiluvchi milliy tashkiloti HALDE kamsitishlarga qarshi kurashish uchun 2005-yilda tashkil etilgan davlat organi. U shikoyatlarni o'rganib chiqdi, jabrlanuvchilarga yordam ko'rsatdi va jamiyatda orasida teng munosabatni targ'ib qildi. HALDE 2011-yilda Huquqlar himoyachisi instituti tarkibiga kiritilgan bo'lsada, uning kamsitishlarga qarshi kurashdagi roli muhimligicha qolmoqda [11].

**O'zbekistonda mehnat munosabatlarida inson huquqlarini ta'minlashda davlat organlarining o'rni va ahamiyati.** Davlat organlari inson huquqlari himoyasini ta'minlash, teng huquqli munosabatni ta'minlash, adolatli va inklyuziv mehnat muhitini yaratishda muhim ahamiyat kasb etadi.

O'zbekistonda ish beruvchilarning mehnat qonunchiligiga rioya etishini ta'minlash maqsadida muntazam tekshiruv olib boruvchi mehnat inspeksiyasi tizimi yo'lga qo'yilgan. Mazkur tashkilot ish beruvchilar tomonidan mehnat to'g'risidagi qonunchilik, aholining bandligi, ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish, nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risidagi qonunchilik, mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy hujjatlar, mehnatni muhofaza qilish qoidalari hamda mehnat standartlari talablariga rioya etilishi ustidan davlat nazoratini va tekshiruvini amalga oshiradi. Ushbu organlar huquqbuzarliklarni aniqlash, jazo qo'llash va mehnat munosabatlarida inson huquqlari buzilishini bartaraf etish uchun tegishli mas'ullardan tuzatish choralarini ko'rishni talab qilish huquqiga ega.

Mehnat munosabatlarida o'z huquqlari buzilgan deb hisoblagan shaxslar mehnat inspeksiyasi, mehnat munosabatlari yoki inson huquqlarini himoya qilish uchun mas'ul bo'lgan davlat organlariga shikoyat qilishlari mumkin. Ushbu organlar shikoyatlarni xolisona tekshiradi, nizolarni hal qiladi va huquqiy yordam ko'rsatish choralarini ko'radi. Adolatli va oshkora jarayonni ta'minlash orqali davlat organlari inson huquqlari buzilishi bilan bog'liq bo'lgan nizolarni hal qilishga yordam beradi.

M.Usmonava ta'kidlagandek, mehnatga oid munosabatlarda kamsitishni taqiqlash va huquqlarni himoya qilishda jamoat birlashmalarini o'rni beqiyos. Kasaba uyushmalari mehnatkashlarning mehnat huquqlarini himoya qilib, da'vo ariza bilan sudga murojaat qilishga haqlidir. Kasaba uyushmalari respublika va viloyat qo'mitalari tarkibida mehnat huquqiy inspeksiyalar mavjud bo'lib, ular o'zlari haqidagi Nizomga asosan nazorat faoliyatini olib boradilar [12]. Kasaba uyushmalari ish beruvchi oldida xodimlarni huquqlarini himoya qiluvchi muhim jamoat birlashmalaridan biri hisoblanadi.

Davlat organlari tegishli manfaatdor tomonlar, jumladan, ishchilar vakillari, ish beruvchilar uyushmalari va fuqarolik jamiyati tashkilotlari bilan muloqot hamda hamkorlik qiladi. Ushbu hamkorliklar tajriba almashunivini osonlashtiradi, hamkorlikni rivojlantiradi va mehnat munosabatlaridagi inson huquqlari muammolarini hal qilish uchun ko'maklashadi. Birgalikda ishlash orqali davlat organlari va manfaatdor tomonlar samarali siyosat ishlab chiqishlari, tajriba almashishlari va yuzaga kelayotgan muammolarni birgalikda hal qilishlari mumkin.

O'zbekistonda mehnat munosabatlarida inson huquqlarini muhofaza qilishda bir qancha davlat organlari muhim rol o'ynaydi. Bularga quyidagilar kiradi:

1. O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi aholi bandligi, mehnat migratsiyasi va mehnat munosabatlari sohasida yagona siyosat olib boruvchi davlat boshqaruvi organi hisoblanadi hamda o'z faoliyatida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga hisob beradi [13].

O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi mehnat siyosati va qoidalarini shakllantirish va amalga oshirish uchun javobgardir. U mehnat munosabatlarida inson huquqlarini ilgari surish va himoya qilishda, shu jumladan adolatli mehnat amaliyotini, xavfsiz mehnat sharoitlarini va teng munosabatni ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

2. O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining Davlat

mehnat inspeksiyasi: Davlat mehnat inspeksiyasi mehnat munosabatlari bo'yicha qonunlar va me'yoriy hujjatlarga, shu jumladan mehnat munosabatlarida inson huquqlari bilan bog'liq bo'lgan qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan nazoratni amalga oshiradi. Ular tekshirishlar o'tkazadi, murojaatlarni o'rganadi, mehnat huquqlarini buzgan va o'z majburiyatlarini bajarmagan ish beruvchilarga nisbatan choralar ko'radi. Inspeksiya - majburiy mehnatga qarshi kurashish, ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar sonini kamaytirish, mehnat munosabatlarini tartibga solish bilan shug'ullanadi [14].

3. Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy markazi : turli sohalarda, jumladan, mehnat munosabatlarida inson huquqlarini ilgari surish va himoya qilish vazifasi yuklatilgan mustaqil institutdir. U shikoyatlarni qabul qiladi, inson huquqlari buzilishini tekshiradi, tadqiqot olib boradi va ish joyida inson huquqlari standartlarini mustahkamlash uchun siyosatni o'zgartirishni targ'ib qiladi.

Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy markazi inson huquqlari sohasidagi O'zbekiston Respublikasining xalqaro majburiyatlarini bajarish bo'yicha davlat organlari va boshqa tashkilotlarning o'zaro hamkorligini, milliy ma'ruzalar tayyorlanishini, inson huquqlarini himoya qilish bo'yicha xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni kengaytirishni ta'minlovchi davlat organi hisoblanadi [15].

4. O'zbekiston mustaqil bosma OAV va axborot agentliklarini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish jamoat fondi: Ushbu tashkilot so'z erkinligi bilan bog'liq inson huquqlarini himoya qilish va axborotdan foydalanishni ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Bu mehnat huquqlari, jumladan, kamsitishlarga qarshi siyosat, adolatli bandlik amaliyoti va ishchilarning axborotdan foydalanish va jamoaviy muzokaralarda qatnashish huquqlari haqida xabardorlikni oshirishga yordam beradi.

5. Kasaba uyushmalari fuqarolarning o'z faoliyati yoki o'qishi turi bo'yicha umumiy kasbiy manfaatlar bilan bog'liq bo'lgan, ularning mehnatga oid, boshqa ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini ifodalash hamda himoya qilish maqsadida tuziladigan, o'z ustavi asosida faoliyat ko'rsatadigan ixtiyoriy jamoat birlashma hisoblanadi [16]. Xodimlar huquqlarini himoya qilish, ularni kasbiy tayyorlash va mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun keng ko'lamli faoliyat yuritadi.

Yuqoridagilardan xulosa qilib aytganda, mehnat munosabatlarida kamsitishlarni taqiqlash tamoyilini amalga oshirish hamda hodimlarni huquqlarini himoya qilishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Yuqoridagi davlatlarni mehnatga oid munosabatlarida kamsitishni taqiqlash bo'yicha tahlillardan kelib chiqib quydagilarni tavsiya etamiz:

1. Diskriminatsiyaga qarshi keng qamrovli qonunchilik tizmini yaratish:

- Irqi, jinsi, yoshi, nogironligi, dini, jinsiy orientatsiyasi va boshqalar kabi himoyalangan belgilarga asoslanib, ishga qabul qilish, lavozimga ko'tarilish, kompensatsiya va mehnat sharoitlarini o'z ichiga olgan holda, bandlikning barcha jabhalarida kamsitishni aniq taqiqlovchi keng qamrovli qonunlarni ishlab chiqish;

2. Mehnat inspeksiyasi xodimlari, kasaba uyushmalari vakillari va ish beruvchilarga kamsitishlarni taqiqlashga oid qonun-qoidalar bo'yicha treninglar va seminarlar tashkil etish;

3. Kamsitish holatlarini doimiy monitoring qilish, tegishli ma'lumotlarni yig'ish hamda shu asosida kamsitish holatlarini bartaraf etish bo'yicha tegishli chora-tadbirlar rejasini ishlab chiqish hamda amaliyotga joriy etish. Kamsitish holatlari bo'yicha ochiq va shaffof hisobotlarni ommaviy axborat vositalarida muntazam chop etish;

4. Fuqarolik jamiyati institutlari bilan hamkorlik:

Mehnat munosabatlarida kamsitishlarga qarshi siyosatning samarali amalga oshirilishi va nazorat qilinishini ta'minlash uchun fuqarolik jamiyati tashkilotlari bilan huquqni muhofaza qiliuvchi organlarga hamkorlikni rivojlantirish.

#### **Иқтибослар/Сноски/References:**

1. Гусов.К.Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М.: «Юрист», 2003, с. 383-384.
2. Лукашева Е. А. Социалистическое право и личность. М., 1967. С 72
3. Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых

законом интересов в российском трудовом праве. Справка на получение ученой степени кандидата юридических наук. 2005. Д. 7.

4. Чечот Д. М. Субъективные права и формы защиты. Л., 1968,

5. Иванкина Т. В. Вопросы защиты трудовых прав работников в свете новой кодификации трудового законодательства// Материалы всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. М., 2003. с. 91-92.

6. Labour inspection// [https://www.ilo.org/asia/WCMS\\_224120/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/WCMS_224120/lang--en/index.htm);

7. The Human Rights Ombudsman in Russia: The Evolution of Horizontal Accountability// <https://www.jstor.org/stable/40784056>;

8. Federal Labour Court// [https://en.wikipedia.org/wiki/Federal\\_Labour\\_Court](https://en.wikipedia.org/wiki/Federal_Labour_Court)

9. Y. Tursunov, M.A. Usmanova. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYI nashriyoti. 2006. -222-bet

10. Проблемы трудовой юстиции в зарубежных странах и ее формирование в Российской Федерации. Автореферат на соискание ученой степени доктора юридических наук. Москва. 2005. с. 11-13.

11. France: Creation of the “Defender of Rights”// <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2011-05-24/france-creation-of-the-defender-of-rights/>;

12. Y. Tursunov, M.A. Usmanova. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYI nashriyoti. 2006. -222-bet

13. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 1066-son Qarori // <https://lex.uz/ru/docs/-4143044>;

14. Davlat mehnat inspeksiyasi tashkil etildi // <https://www.gazeta.uz/oz/2018/08/26/mehnat/>;

15. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori, 10.12.2018 yildagi PQ-4056-son Qarori // <https://lex.uz/docs/4098056?ONDATE2=25.03.2022&action=compare>.

16. O‘zbekiston Respublikasining 06.12.2019 yildagi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni, O‘RQ-588-son // <https://lex.uz/docs/-4631281>.