

MEHNAT MUNOSABATLARIDA KAMSITISHLARNI TAQIQLASH**Axadova Madinabonu Asror qizi**

Talaba, 4-kurs, xususiy huquq fakulteti, Toshkent davlat yuridik universiteti,
Toshkent.

Settiyeva Sevara Faxriddin qizi

Talaba, 4-kurs, xususiy huquq fakulteti, Toshkent davlat yuridik universiteti,
Toshkent.

Rozmetova Asal Anvarzoda

Talaba, 4-kurs, xususiy huquq fakulteti, Toshkent davlat yuridik universiteti,
Toshkent.

Izoh: Maqolada ayollar mehnatini huquqiy tartibga solishning "diskriminatsiya" va "differenziatsiya" tushunchalarini chegaralashning huquqiy asoslari ko'rib chiqiladi; kamsitilish mezonlari va ushbu toifadagi shaxslarni farqlash asoslari tahlili amalga oshiriladi. Mehnat munosabatlari sohasida jinsi bo'yicha kamsitishlarni taqiqlash bo'yicha ham xalqaro, ham milliy yondashuvlar yoritilgan.

Diskriminatsiyani taqiqlash va ishga kirish, ish haqi darajasi va boshqalar o'rtasidagi bog'liqliklar ochib berildi, qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha alohida tavsiyalar berildi. Xulosalar, statistik ma'lumotlar va xorijiy qonunchilik amaliyotidan olingan misollar bilan tasvirlangan.

Kalit so'zlar: ish joyida kamsitish, ish beruvchi va hodimlar o'rtasidagi munosabat.

Abstract: The article examines the legal basis for limiting the concepts of "discrimination" and "differentiation" in the legal regulation of women's work; the criteria of discrimination and the basis for distinguishing persons of this category are analyzed. Both international and national approaches to the prohibition of gender discrimination in the field of labor relations are covered.

The connections between the prohibition of discrimination and access to work, the level of wages, etc., were revealed, and special recommendations were made to improve the legislation. The conclusions are illustrated with statistical data and examples from foreign legal practice.

Key words: discrimination in the workplace, relationship between employer and employees.

Maqsad. Ushbu tadqiqotning maqsadi mehnat va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan boshqa munosabatlarni huquqiy tartibga solishning asosiy tamoyillaridan biri sifatida kamsitishni taqiqlash mazmuni va ahamiyatini aniqlash, amaldagi mehnat qonunchiligini qo'llash amaliyotini tahlil qilishdir. Mehnat sohasida kamsitishlarni taqiqlash talabini amalga oshirish nuqtai nazaridan, kamsitishlarga qarshi kurashish va fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilishning huquqiy mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha takliflarni asoslash. Shu bilan birga, maqola mehnat huquqining barcha institutlari normalarini tahlil qilishni o'z oldiga maqsad qilib qo'ymadi, asosiy e'tibor kamsitishni taqiqlash tamoyilini amalga oshirishga va mehnatga kirish huquqi sohalarida uning kafolatlariga qaratildi, shu jumladan ish haqini tartibga solish borasida ham.

Ushbu maqsadga erishish uchun muallif quyidagi vazifalarni hal qilishga harakat qildi:

"kamsitish" tushunchasining nazariy va tarixiy asoslari, "tenglik" tushunchalari prizmasidan ko'rib chiqish;

xalqaro va konstitutsiyaviy huquqiy jihatlar nuqtai nazaridan kamsitishni taqiqlashning zamonaviy xususiyatlarini printsip sifatida aniqlash;

tenglik va teng huquqlarni ta'minlashning huquqiy vositalarini aniqlash;

kamsitishdan himoya qilishning huquqiy kafolatlarini, ularning zamonaviy sharoitlarda yetarliligi va samaradorligini tahlil qilish;

mehnat sohasida kamsitilgan fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish bilan bog'liq muammolarni o'rganish;

amaldagi qonunchilik va kamsitishlarga qarshi kurashish mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritish.

Nazariy asosi, metodologiyasi Ish joyidagi gender tengligining maqsadi – ayollar va erkaklar uchun keng miqyosda teng imkoniyatlar va natijalarga erishishdir. Ish joyidagi gender tengligiga odamlar jinsidan qat'i nazar teng mukofotlar, resurslar va imkoniyatlardan foydalanishlari mumkin bo'lganda erishiladi.

Bular, quyidagilarni talab qiladi:

- Teng yoki taqqoslanadigan qiymatdagi ish haqini ta'minlash uchun ish joylari
- Xotin-qizlarning mehnatda to'liq va teng ishtirok etishi yo'lidagi to'siqlarni bartaraf etish
- Jinsdan qat'i nazar, barcha kasblar va sohalarga, shu jumladan yetakchilik rollariga kirish;
- Gender asosida, xususan, oila va g'amxo'rlik majburiyatlari bo'yicha kamsitishlarga barham berish.

Nima uchun ish joyidagi gender tengligi muhim?

Gender tengligiga erishish ish joylari uchun nafaqat «Adolatli» va «To'g'ri ish» ekanligi, balki mamlakatning umumiy iqtisodiy ko'rsatkichlari bilan bog'liqligi uchun ham muhimdir. Ish joyidagi gender tengligi quyidagilar bilan bog'liq:

- Milliy mahsuldorlikni oshirish va iqtisodiy o'sish;
- Tashkiliy samaradorlikni oshirish;
- Kompaniyalarning iste'dodlarni jalb qilish va xodimlarni saqlab qolish qobiliyatini oshirish;
- Tashkiliy obro'ning ortishi.

«Diskriminatsiya» so'zi ko'pincha har kuni ma'lum bir sababga ko'ra adolatsiz munosabatda bo'lishni tasvirlash uchun ishlatiladi. Ba'zi davlatlarda, masalan Buyuk Britaniyada to'qqizta himoyalangan xususiyat mavjud bo'lib, ular 2010 yildagi Tenglik to'g'risidagi qonunda belgilangan. Noqonuniy kamsitish uchun da'vo qo'zg'atishi uchun ishchilar uchun minimal ish staji talab qilinmaydi. Ish beruvchilar uchun bu kamsitish to'g'risidagi da'vo ish bo'yicha e'longa nisbatan, ish davomida,

sobiq xodimlar uchun ish joyi haqidagi ma'lumotnomalargacha va undan tashqarida berilishi mumkinligini anglatadi.

Quyida, biz himoyalangan xususiyatlarni va kamsitishning to'rtta asosiy turini tanishtiramiz, bu sizga ish beruvchi sifatida qanday qilib birinchi navbatda kamsitishning oldini olishni yaxshiroq ko'rib tushunishga yordam beradi. [Biz, shuningdek, qachon kamsitish qonuniy bo'lishi mumkinligini](#) qisqacha ko'rib chiqamiz. Yuqorida aytib o'tganimizdek, Buyuk Britaniya 2010 yildagi Tenglik to'g'risidagi qonunda belgilangan 9 ta himoyalangan xususiyatga ega.

Bular:

1. Yosh;
2. Nogironlik;
3. Din yoki e'tiqod;
4. Jinsiy orientatsiya.

Ish beruvchilar ham, xodimlar ham ish bilan bog'liq kamsitish harakatlari uchun javobgar bo'lishi mumkin. Yani, bu kamsitish to'g'risidagi da'vo ish beruvchiga (tashkilot sifatida) qo'yilishi mumkinligini anglatadi, lekin bu da'volar shaxslarga nisbatan ham qo'llanilishi mumkin. Ba'zida ish beruvchilar o'z xodimlarining xatti-harakatlari uchun javobgar bo'lishi mumkin, garchi ish beruvchining o'zi hech kimni kamsitishni maqsad qilmagan bo'lsa ham. Agar ish beruvchi birinchi navbatda kamsitishning oldini olish uchun barcha oqilona choralarni ko'rganligini ko'rsatsa, javobgarlikdan qochish mumkin.

Kamsitish to'g'risidagi da'volar, «His-tuyg'ularga shikast yetkazish» uchun da'vo qilish ehtimoli tufayli, sudya belgilashi mumkin bo'lgan miqdorda texnik jihatdan cheksizdir. Ushbu turdagi mukofot deyarli har doim kamsitish to'g'risida muvaffaqiyatli da'vo qilinganida beriladi. Jiddiylik darajasiga qarab qancha mukofot olish kerakligini ko'rsatadigan pastki, o'rta va yuqori guruh mavjud.

Ma'lumki, kamsitishning 4 asosiy turi mavjud:

- To'g'ridan-to'g'ri diskriminatsiya;
- Ma'juziy diskriminatsiya;
- Bezorilik;

- Qurbonlik.

1) *To'g'ridan-to'g'ri diskriminatsiya.* To'g'ridan-to'g'ri diskriminatsiyaning uch xil turi mavjud. To'g'ridan-to'g'ri diskriminatsiya quyidagi sabablarga ko'ra shaxsga nisbatan kamroq munosabatda bo'lganda yuzaga keladi:

- Ularga ega bo'lgan himoyalangan xususiyat. Bu oddiy to'g'ridan-to'g'ri diskriminatsiya. Bu to'g'ridan-to'g'ri kamsitishning yagona turi bo'lib, u qonuniy bo'lishi mumkin, ammo agar u «Ob'ektiv asosli» bo'lsa;

- Ular bilan bog'langan (masalan, ularning oila a'zosi yoki hamkasbi) ega bo'lgan himoyalangan xususiyat. Bu assotsiatsiya tomonidan to'g'ridan-to'g'ri kamsitishdir.

- Idrok to'g'ri yoki noto'g'ri bo'lishidan qat'i nazar, ular himoyalangan xususiyatga ega deb hisoblanadi. Bu idrok bilan bevosita kamsitishdir.

Odatda qasddan qilingan harakat yoki istisno bo'lsada, to'g'ridan-to'g'ri kamsitish qasddan bo'lishi shart emas. Bu shuni anglatadiki, agar kamsitish tasodifan sodir bo'lsa ham, da'vo muvaffaqiyatli bo'lishi mumkin.

2) *Ma'juziy diskriminatsiya.* Bu turdagi kamsitish odatda to'g'ridan-to'g'ri diskriminatsiyaga qaraganda unchalik aniq emas va odatda ko'zda tutilmagan. Umuman olganda, bu har bir kishiga tegishli bo'lgan qandaydir qoida yoki reja o'rnatilganda sodir bo'ladi.

3) *Bezorilik.* Ta'qib qilish – himoyalangan xususiyat bilan bog'liq bo'lgan «Keraksiz xatti-harakatlar». Bu shaxsning qadr-qimmatini buzish yoki ular uchun qo'rqitish, dushmanlik, kamsituvchi yoki haqoratli muhit yaratish maqsadi yoki ta'siriga ega bo'ladi. Bezorilik, taxalluslar, g'iybat, tajovuzkor yoki nomaqbul savollar va sharhlar bezovtalanishga olib kelishi mumkin. Biror kishini istisno qilish (ularni yig'ilish yoki tadbirlarga taklif qilmaslik) ham talablarga javob berishi mumkin. Bu xatti-harakat xafa qilish uchun mo'ljallanmagan yoki «Masxarabozlik» bo'lgan deb aytilish himoya emas. Ta'qib qilishda jabrlanuvchining xatti-harakatni qanday ko'rishi bezovta qiluvchining buni qanday ko'rishidan muhimroqdir. Bunday xatti-harakatning guvohi bo'lgan kishi, agar u ish joyidagi qadr-qimmatiga salbiy

ta'sir ko'rsatgan bo'lsa, ta'qib qilingan hamkasbi kabi xususiyatga ega bo'lmasa ham, ta'qib qilishni da'vo qilishi mumkin.

4) *Qurbonlik*. Jabrlanganlik, xodim quyidagi ishlardan birini vijdonan qilgani (yoki qilishi mumkinligiga shubha qilinganligi sababli) «Zarar» olganida yuzaga keladi:

- Diskriminatsiya haqida da'vo qiling;
- Diskriminatsiya haqida shikoyatni qo'llab-quvvatlang;
- Kamsitilish to'g'risidagi shikoyatga oid dalillarni keltiring;
- Tenglik yoki kamsitish haqida shikoyat qiling.

Xulosa. Xulosa qilib, men ba'zi fikrlarga e'tibor qaratmoqchiman. Huquq va erkinliklar, imkoniyatlar va muomalalarning tengligi mehnat qonunchiligining zamonaviy talabi bo'lib, bunga fuqarolarning ushbu sohadagi huquqiy ongini shakllantirishga qaratilgan normativ-huquqiy hujjatlar majmuasini va chora-tadbirlarni takomillashtirish orqali erishish kerak.

Kamsitishni taqiqlash tamoyili xalqaro va milliy huquqda o'z ifodasini topgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solishning umumiy asosiy printsipidir. Tenglik tamoyilining hosilasi bo'lib, kamsitishlarni taqiqlash insonning ushbu eng muhim tabiiy huquqining amalga oshirilishini ta'minlaydi, uning kafolati hisoblanadi.

2. Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

2.1. Akopova E. M., Akopov D. R. Davlat unitar korxonalarini rahbarlarining mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari // Davlat va huquq, 1997 yil, N 6.

2.2. Aleksandrov N. G. Mehnat munosabatlari. M., 1948 yil.

2.3. Alekseev S. S. Sovet huquqidagi umumiy ruxsatlar va umumiy taqiqlar. M.: Yuridik adabiyot. 1989 yil.

2.4. Babaev V.K. Zamonaviy sovet huquqi nazariyasi. N. Novgorod, 1991 yil.

2.5. Katta izohli sotsiologik lug'at (Kollinz). 1-jild (A-O): trans. ingliz tilidan. Moskva: Veche, АСТ, 1999 yil. Gershunskiy B.S. Filosofiya obrazovaniya. M: «Flinta», 1998, s. 29;

2.6. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография; отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юстицинформ, 2012. [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://www.rumvi.com/products/ebook/актуальные-проблемы-трудовагозаконодательства-в-условиях-модернизации-экономики/d3bee45f-6e1c-4274->

